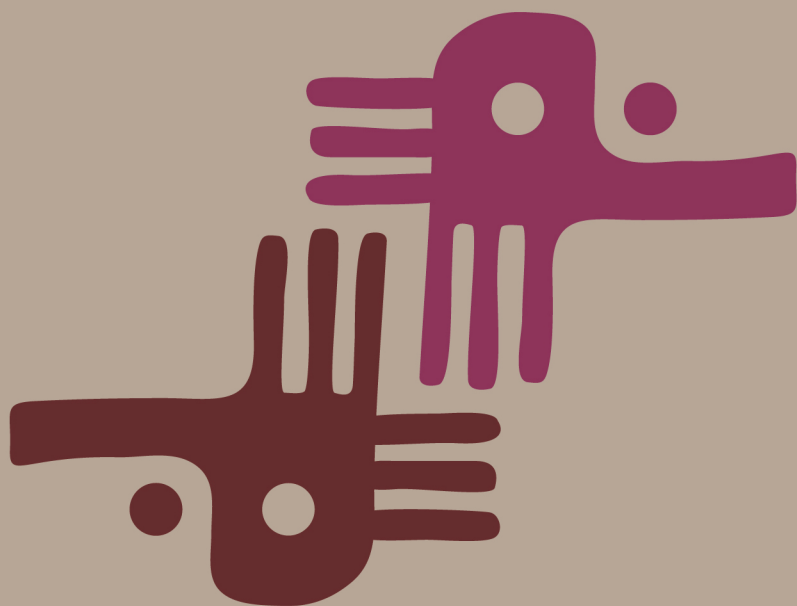


# LA OTRA: EL MISMO. MUJERES EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN VENEZUELA

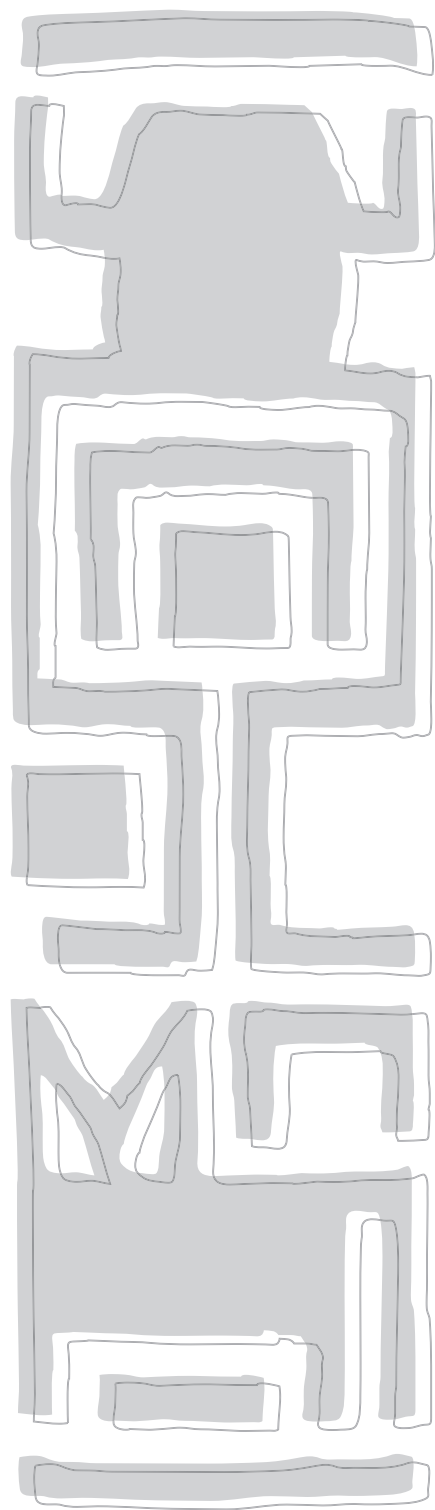
Compilación: Hebe Vessuri • María Victoria Canino



Fundación Editorial



elperroylarana





# **LA OTRA: EL MISMO. MUJERES EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN VENEZUELA**

**Compilación: Hebe Vessuri • María Victoria Canino**

Fundación Editorial



elperroylarana

© Hebe Vessuri y María Victoria Canino (compiladoras)

© Fundación Editorial El **perro** y la **rana**, 2017

Centro Simón Bolívar

Torre Norte, piso 21, El Silencio,

Caracas-Venezuela, 1010

Teléfonos: 0212-768.8300 / 768.8399

### **Correos electrónicos**

comunicacionesperroyrana@gmail.com

atencionalescritorfepr@gmail.com

### **Páginas web**

[www.elperroylarana.gob.ve](http://www.elperroylarana.gob.ve)

[www.mincultura.gob.ve](http://www.mincultura.gob.ve)

### **Redes sociales**

Twitter: @perroyranalibro

Facebook: Editorial perro rana

### **Diseño de portada y diagramación**

Mónica Piscitelli

### **Edición**

Enrique González Atay

### **Corrección**

Marwelys Pinto

Hecho el Depósito de Ley

Depósito legal DC2016001520

ISBN 978-980-14-3646-1



Gobierno Bolivariano  
de Venezuela

Ministerio del Poder Popular  
para la **Cultura**



1817 - 2017  
**ZAMORA**  
UNIÓN CÍVICO MILITAR

## COLECCIÓN DE GÉNEROS

Corrompido, degradado, depravado, envilecido, vicioso, pervertido son algunos de los sinónimos de lo degenerado. Esta casa editorial ha tomado este nombre no solo como provocación para identificar esta colección, sino para exponer la variedad de manifestaciones de lo “femenino” que diariamente se confrontan con la norma social del género creando relaciones de opresión y discriminación.

Nuestra propuesta es ampliar el tratamiento de los “asuntos de la mujer” para abordar lo más posible las luchas contra las situaciones de violencia y dominación-explotación, sobre todo lo que está fuera del modelo del hombre-blanco-heterosexual-burgués. De tal modo, esta colección apunta a las reflexiones en torno al reconocimiento de la diversidad de géneros, incluyendo los planteamientos de nuevas masculinidades, feminismo y sexo-género diversidad, enfocados en las particularidades de cada frente, pero transversalizados todos por las luchas de clases.

La colección *De Géneros*, en sus tres series: *De Velar*, *De Construir* y *Des Aprender* tiene como intención seguir fortaleciendo las discusiones y aportes desde el poder popular, ahí, en donde la construcción de un modelo antipatriarcal es posible gracias a la participación política y protagónica de los pueblos.

### Serie **DeVelar**

El patriarcado, con su reducción binaria del mundo, ha impuesto un grueso velo sobre la multiplicidad de vivencias que trascienden los límites de los roles de género. Esta serie se

propone recoger y difundir historias de hombres y mujeres que ofrecen sus voces como aporte a la construcción de una sociedad libre de la lógica patriarcal. Este espacio reúne testimonios, biografías, sistematizaciones de experiencias individuales y colectivas sobre lo vivido y atestiguado, sobre lo deconstruido y desaprendido, pero también sobre lo edificado y conocido.

## Serie **DeConstruir**

Si bien los rasgos diversos que configuran una identidad particular, única, se suman en una construcción compleja, no se trata de un edificio rígido, inflexible, homogéneo. Los planteamientos y teorías recogidas en esta serie buscan socavar, debilitar, poner en tela de juicio los cimientos de la cultura dominante del patriarcado capitalista, hoy conocido como globalización. Con una variedad de puntos de vista de las luchas de mujeres, hombres y representantes de la diversidad sexual, aporta conocimientos para la artillería de la liberación de los derechos sexuales y reproductivos.

## Serie **DesAprender**

Según una definición literal, el nombre de esta serie remite a “olvidar lo que se ha aprendido”. Esto implica una reestructuración de la mente y del ser. “Conocer” permite comprender el mundo y tener una conciencia diferente de las cosas. Aquí se reúnen títulos que permitirán cuestionar lo enseñado tradicionalmente, pero al hacerlo quien lea podrá abrirse a la construcción de saberes diversos y transformadores. Es un espacio para manuales, guías y otras herramientas de aprendizaje sobre complejidades de género y sexualidad, entendiendo que cada realidad subjetiva exige un proceso de formación particular.

# LA OTRA: EL MISMO. MUJERES EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN VENEZUELA

Compilación: Hebe Vessuri • María Victoria Canino







## PRÓLOGO

*No se nace mujer: se llega a serlo. Ningún destino biológico, psíquico, económico, define la imagen que reviste en el seno de la sociedad la hembra humana; el conjunto de la civilización elabora este producto intermedio entre el macho y el castrado que se suele calificar de femenino. Solo la mediación ajena puede convertir un individuo en <<alteridad>>*

SIMONE DE BEAUVOIR

Abordar el tema de la inequidad e injusticia de género, independientemente de los campos, constituye pasos certeros en un camino que todavía tiene trechos fundamentales pendientes por develar, reconstruir, problematizar.

Los trabajos aquí presentes fueron realizados, en su mayoría, durante el período 1998-2008, como parte de un esfuerzo inicial desde el Centro de Estudios de la Ciencia del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (CEC-IVIC), en colaboración con la Escuela de Sociología de la Universidad Central de Venezuela (UCV). Algunos fueron escritos como parte de diferentes trabajos finales de grado para optar al título de sociólogas y otros fueron elaborados como parte de las tesis para optar al título de *Magister Scientiarum* en Estudios Sociales de la Ciencia por el IVIC.

Los primeros trabajos, de carácter cuantitativo, respondían a las preguntas de cuántas somos y dónde estamos en el área de Ciencia

y Tecnología, con la intención de hacer algunos estudios comparativos en la región latinoamericana a petición de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (Unesco, por sus siglas en inglés).

Hacer este primer estudio básico parecía sencillo. Se trataba de contar, registrar y mostrar datos agrupados que fueran comparables. Resulta, y he ahí lo inédito del caso, que habiendo escuchado la problemática de la región para obtener datos confiables que permitieran la realización de mediciones y representaciones, no nos habíamos enfrentado nunca a la titánica tarea de conseguirlos. Comenzamos con lo que parecía más elemental: buscar los registros de las egresadas en las universidades públicas nacionales para ver cómo había sido la incorporación y comportamiento de las mujeres en las distintas disciplinas de manera que, a partir de allí, pudiéramos hacer otro tipo de estudios más profundos. Iniciamos con la UCV por ser, en el imaginario colectivo nacional, la universidad más importante, la más emblemática, la primera y única universidad del país durante muchos años, aunado al hecho de que varias de las investigadoras del presente trabajo habíamos egresado de sus aulas.

Durante el proceso de recolección y sistematización de los datos, pudimos observar que aún cuando la UCV contaba con un registro electrónico de sus egresadas y egresados por facultad y escuela (organizado por la Secretaría de la misma universidad bajo la orientación del historiador Idelfonso Leal), el mismo no tomaba en cuenta la variable de género.

Amablemente, la UCV nos entregó en formato digital los archivos de las egresadas y los egresados de dicha casa de estudios, tanto de pregrado como de postgrado, desde sus inicios hasta el año 2003, para procesarlos a través de un *software* privado para la gestión de base de datos relacionales. Esta tarea la iniciamos en el

año 1999 y progresivamente fuimos complejizando la información suministrada.

Obtenida la base de datos, sin manejar bien el *software* requerido para tal fin, tuvimos que inventar, con el apoyo de diferentes personas, incluyendo a estudiantes de pregrado en su condición de pasantes en el IVIC, métodos para ordenar, incluyendo la variable sexo, a miles de egresadas y egresados. Dicha tarea fue compleja y al mismo tiempo creativa, convirtiéndose en un verdadero trabajo artesanal.

La primera aproximación fue migrar los datos del *software* que veníamos utilizando a otra base de datos más amigable para nosotras y nosotros, esta vez construida en un *software* privado para el procesamiento de hojas de cálculo, generando el campo sexo en el que colocamos dos variables: M (masculino) para los hombres y F (femenino) para las mujeres.

En un inicio, nos aproximamos desde el sentido común para determinar el sexo de los nombres socialmente construidos y atribuidos a mujeres y hombres. Luego vinieron los nombres dudosos, generalmente de origen extranjero. Recordemos que las primeras mujeres que se incorporaron a las universidades nacionales venían de las clases más altas de la sociedad venezolana y muchas de ellas tenían apellidos que denotaban su origen europeo.

Estos casos fueron todo un reto. Tuvimos que ir a la universidad a revisar los expedientes de cada egresada y egresado donde la claridad del sexo no era evidente. Pudimos resolver la gran mayoría, algunos pocos (el 2% de una población egresada de más de 160 mil personas) se quedaron en lo que denominamos en nuestro trabajo como F/M, es decir, sexo desconocido.

El resto de las universidades estudiadas, entre ellas la Universidad de los Andes (ULA), la Universidad del Zulia (LUZ), la Universidad de Oriente (UDO), Universidad de Carabobo (UC),

la Universidad Simón Bolívar (USB) y la Universidad Católica Andrés Bello (UCAB), no distaban mucho de la realidad de la UCV. La única diferencia es que en la UCV contamos con el registro histórico completo de egresadas y egresados. Los casos con la data mejor procesada fueron los de la USB y los de la UCAB que, al menos en los últimos años, habían incorporado la diferencia de sexo entre las egresadas y los egresados.

Estas primeras aproximaciones cuantitativas nos dieron una imagen de dónde y en qué proporción estaban concentradas las mujeres y dónde y en qué proporción estaban ausentes, permitiendo observar cómo fue variando la coloración del mapa en el tiempo para casi todas las carreras en todas las universidades.

Para graficar esta información, utilizamos el color rojo (menos convencional que el rosa) para las mujeres y el azul para los hombres. Vimos cómo las líneas azules al principio eran mucho más altas para luego, en cada década, ir variando hasta los tiempos actuales, en que cambia completamente la representación de egresadas y egresados, dándose el típico caso del gráfico de tijera, donde la línea roja es mucho más alta para casi todas las carreras con pequeñas excepciones como algunas ingenierías, matemáticas y la física, por mencionar unas pocas, que siguen siendo subjetivamente áreas masculinas, aunque en nuestro país las matemáticas y la física parecen ser de poco interés tanto para hombres como para mujeres.

Ver este panorama nos llevó a otras interrogantes que nos trasladaron de lo cuantitativo a lo cualitativo: ¿por qué ese mapa?, ¿qué lo explica?, ¿qué obstáculos tienen las mujeres o qué las estimula para estar en algunos lugares y no en otros?, ¿por qué hombres y mujeres son atraídos de manera diferenciada a diferentes campos del conocimiento? Esto nos llevó a recorrer el país visitando las mismas universidades que habíamos estudiado cuantitativamente, para abordarlas ahora desde lo cualitativo. Entrevistamos a varias

mujeres que hacen vida en diferentes disciplinas científicas-tecnológicas y a aquellas pocas que ocupaban puestos de responsabilidad o tenían reconocimiento público por sus trayectorias profesionales, para conocer sus explicaciones y representaciones en torno al género.

Acercarnos a *las otras* nos introdujo en un panorama mucho más complejo que no se explica estudiando solo la diferencia de sexos. Allí aparecieron variables que problematizan aún más el género como lo son la clase social de procedencia, el grupo étnico al que pertenece, la concepción y composición de la familia, los flujos migratorios, entre otras, que ayudaron a entender que la variable sexo no puede ser estudiada fuera de un determinado contexto socio-político e histórico, donde lo local desempeñaba también un papel crucial a la hora de comprender las vicisitudes que vivían las mujeres en su formación académica y posterior carrera profesional.

Una vez estudiado el campo de la ciencia y la tecnología en Venezuela, tanto cuantitativa como cualitativamente, comenzamos a revisar –desde una perspectiva de género– la transformación de las leyes en el país, entre ellas la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (CRBV) en la que por primera vez se escribe de manera diferenciada desde lo sexual, para hablar de las mujeres y de los hombres en singular y no desdibujar a las mujeres en los artículos masculinos; sin embargo, vimos también cómo en toda la Constitución se menciona en primer lugar a los hombres exceptuando aquellos artículos que históricamente se han naturalizado como femeninos. Esto nos dice que todavía queda mucho por hacer: abordar el tema de la inequidad e injusticia de género pasa, fundamentalmente, por problematizar y, por qué no, descolonizar el imaginario construido en torno a la mujer, la representación mental y simbólica que sobre ella tiene una determinada sociedad históricamente constituida.

Para completar esta tarea, realizamos entrevistas tanto a hombres como a mujeres en puestos de decisión en el área de ciencia y tecnología para conocer, precisamente, sus representaciones simbólicas sobre el género y su relación con las diferentes disciplinas, encontrándonos con hombres en puestos de mucha responsabilidad que pensaban, por ejemplo, que:

Creo que las matemáticas necesitan habilidades diferenciadas en las que los hombres tenemos más ventajas. Las mujeres son más vigilantes de los detalles, (...) Las mujeres no entienden las matemáticas (...) son buenas para decir “te falta una X aquí o una Y”... Yo creo que en las matemáticas o en física, cuando llegas a tener que diseñar modelos o algo abstracto, los hombres somos más fuertes, creo que tenemos que trabajar muchísimo más duro que las mujeres en los detalles. Por eso es que tú ves los investigadores en matemática y en física que son unos tipos extraños, o sea... como que tienen una especie de cerramiento mental que hace que los tipos anden montados en otro tipo de plano. Yo creo que están en las nebulosas normalmente porque están viendo a ver cuál “X” es la que les falta. Entonces el problema se resuelve muy fácil si buscas una mujer al lado que vaya contigo haciendo los detalles de matemática y lo resuelve.

Por otro lado, también entendimos muy de cerca cómo se toman las decisiones en puestos claves de ciencia y tecnología y por qué siguen estando las mujeres excluidas de las posiciones de poder.

Para el grupo de los trabajos contenidos en este texto, incluimos algunos estudios de caso que nos permiten comprender de una manera mucho más profunda las distintas estrategias de mujeres para estar y permanecer en espacios de ciencia y tecnología. Entre ellas, las mujeres nombran los espacios académicos como un espacio

mucho más amigable para poder combinar los distintos roles de madre y profesional, ya que pueden organizar los horarios de una manera mucho más flexible. También pudimos observar, sobre todo en empresas de base tecnológica, cómo espacios degradados para los hombres, puestos que no les son atractivos o que no ofrecen suficientes oportunidades de carrera, con remuneraciones poco atractivas, en lugares peligrosos, ahora son ocupados por mujeres.

El tema de género es complejo, a veces confuso, sobre todo para algunas mujeres en la ciencia, que piensan que hablar de género significa que les regalan o les facilitan las cosas, que tendrán flexibilizaciones en sus evaluaciones, a lo que se oponen arguyendo que quieren ser tan competitivas como los hombres, que quieren igualdad de oportunidades, sin comprender que tienen que hacer un esfuerzo mucho mayor que sus pares masculinos, para tener similar reconocimiento que sus homólogos del otro sexo. Otras mujeres, sin embargo, mucho más politizadas y conscientes de los tremendos desafíos del campo, claman por políticas de discriminación positiva incluyendo las mismas evaluaciones, pues viven en experiencia propia que no puede rendir lo mismo una madre con hijos, sobre todo pequeños y mucho más cuando son madres solteras y peor aún si no tienen apoyo familiar, que un hombre en un ambiente tan demandante y competitivo como el científico-tecnológico. La madre debe amamantar, dormir, asistir, cuidar, bañar, vestir, trasladar y ayudar, entre otras responsabilidades, a sus proles. No es nuestro objetivo profundizar aquí el por qué esto es así, mas sí enfatizar que estamos hablando de transformar profundamente los imaginarios sociales dominantes construidos históricamente en nuestra sociedad y que las transiciones antipatriarcales constituyen parte de los grandes retos aún pendientes por resolver.

Queremos expresar que estamos conscientes de la necesidad de continuar profundizando en estas investigaciones sobre género en



la ciencia y la tecnología, entendiendo que ambas han contribuido a fomentar un pensamiento dicotómico (mente/cuerpo, humano/naturaleza, sociedad/individuo) que está en la base de esta división sexual de la sociedad y de la crisis civilizatoria cuya expresión más evidente es la actual problemática socioecológica.

El primer trabajo incluido en este volumen corresponde a las palabras pronunciadas por Hebe Vessuri en el marco del IV Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, realizado en Madrid (España), en el mes de julio de 2002. En “El segundo sexo de la ciencia latinoamericana” comienza reflexionando sobre la persistencia y el impacto de los prejuicios contra las mujeres en la ciencia, aún cuando los datos indican que en varios países de la región más de la mitad de su población de investigación está constituida por mujeres. A partir de allí, realiza un paseo por cómo ha sido el devenir histórico de la cuestión femenina en la ciencia, analizando la participación de las mujeres en la problemática de la ciencia, la tecnología y el desarrollo, para concluir afirmando que la autocrítica de la ciencia es importante e imprescindible.

El segundo capítulo, igualmente escrito por Hebe Vessuri, en el marco de las investigaciones desarrolladas en el CEC sobre la conformación de un campo típicamente feminizado, analiza la Escuela Nacional de Enfermería (ENE) de Venezuela durante el período 1936-1950. “Enfermería de Salud Pública, modernización y cooperación internacional” comienza indicando la participación de la Fundación Rockefeller en la exportación de un determinado modelo de educación en Enfermería de Salud Pública para dar paso a una caracterización del proyecto en sí, resaltando en el análisis aspectos como la infraestructura hospitalaria del momento, el talento humano disponible, la estructura organizativa, el programa de estudios, los requisitos de ingreso, las ofertas de becas en el exterior y el liderazgo femenino en la Escuela. Se trata, como señala la

autora, de comprender este proyecto en el marco de un proceso más amplio: la institucionalización de la salud pública en el país durante un contexto de intensa transformación socioeconómica.

Los siguientes tres capítulos, escritos por María Victoria Canino y Hebe Vessuri, representan estudios tanto cualitativos como cuantitativos sobre la paridad de género en el área de ciencia y tecnología.

“Equidad de género en Venezuela” analiza cómo ha sido la incorporación de la mujer venezolana en ámbitos como el educativo, el investigativo, el industrial y el político, caracterizando las diversas modalidades de discriminación por género a las que son sometidas. Las autoras también se pasean por las políticas a favor de la equidad de género que ha formulado, diseñado y ejecutado el Estado venezolano, para cerrar planteando estrategias para transitar hacia una sociedad más equitativa.

“La otra, el mismo”, capítulo homónimo a este libro, profundiza en aspectos trabajados en el capítulo anterior, resaltando cómo el género se ha convertido en un tema de política que debe ser tomado en cuenta, entre una amplia gama de factores, al momento de analizar logros, elecciones y resultados de la actividad académica y de la investigación y desarrollo, para alertar sobre el hecho de que la preocupación por la paridad de género no debe reducirse únicamente al ámbito de la educación superior, sino extenderse a otros ámbitos de la carrera profesional de las mujeres en ciencia y tecnología.

“La universidad en femenino” es un análisis de la presencia y participación de la mujer en la UCV, tanto en actividades de docencia e investigación, como en la formación a nivel de postgrado, destacando las discriminaciones que persisten en cuanto a su incorporación en cargos de autoridad y poder.

El sexto capítulo, “La dinámica de lo público y lo privado en las profesoras de la Escuela de Ingeniería Mecánica de la UCV”, escrito por Rosa Bolívar, María Victoria Canino y Hebe Vessuri, es un

estudio de caso en un espacio que sigue constituyendo un desafío para las mujeres en términos de paridad de género, caracterizando las distintas estrategias que ellas utilizan y las redes de solidaridad que tejen para poder permanecer en el ambiente de trabajo.

El séptimo capítulo, “Mujeres pobres en el torbellino del cambio social”, escrito por Ana Castellanos, María Victoria Canino y Hebe Vessuri, fue un trabajo realizado en el marco de una investigación para una tesis de licenciatura, en un contexto nacional de pleno auge del fomento del cooperativismo en Venezuela después del paro-sabotaje petrolero. En él se abordan aspectos de la cotidianidad de veinte mujeres en situación de pobreza que estaban explorando su incorporación a la cooperativa Venezuela Avanza del Núcleo de Desarrollo Endógeno Fabricio Ojeda, combinando sus roles de microempresarias en la producción textil con los roles tradicionales del hogar y sus responsabilidades en las también nacientes misiones educativas.

El octavo capítulo, “Experiencias de apropiación social del conocimiento”, escrito por Ana Castellanos, María Victoria Canino y Hebe Vessuri, trabajo realizado en el marco de una investigación para una tesis de magister, muestra cómo es posible, en dos casos de estudios precisos, el fortalecimiento y diálogo de saberes entre la academia y los sectores populares para el desarrollo social y económico de localidades específicas.

Los dos últimos trabajos, escritos por María Alejandra Aray, María Victoria Canino y Hebe Vessuri, son estudios de caso, ambos realizados en el marco de la investigación de una tesis de maestría, que nos permiten comprender la realidad de las mujeres del área de ingeniería y sus oportunidades de empleo en un sector en el que todavía persisten prejuicios de género muy marcados.

“El trabajo femenino en las industrias del plástico del área metropolitana de Caracas” devela, a través de una triangulación de métodos,

datos y teorías, la situación de las ingenieras, licenciadas o técnicas, que trabajan en las 43 plantas industriales de plástico ubicadas en la capital venezolana. Contrario de lo que pudiera pensarse, la participación femenina en este sector es muy relevante, tanto en la parte técnica como operativa, mostrando que el acceso a la tecnología ya no es un patrimonio exclusivo del sexo masculino.

“La realidad femenina en las industrias del agua” aborda la situación de mujeres profesionales de clase media, y se analiza cómo ha sido su trayectoria laboral dentro y fuera del ámbito estudiado, identificando barreras y obstáculos en sus desarrollos profesionales a través de una serie de entrevistas en profundidad. La elección vocacional de una profesión, nos dicen las autoras, no está determinada —para este caso de estudio— de manera directa por los estereotipos de géneros que comúnmente encontramos en la sociedad.

Los diez trabajos aquí reunidos constituyen, en nuestra opinión, y tomando las palabras de Simone de Beauvoir, una mediación necesaria para convertir a la mujer, a *la otra*, en *alteridad* reconocida y respetada. No hay destino manifiesto alguno que condene y confine a la mujer a realizar uno u otro rol. Si bien nos queda mucho por hacer, las investigaciones aquí presentadas representan pequeños grandes pasos en esas búsquedas por otros mundos posibles. Las luchas por la paridad de género llevan implícito un imperativo ético-político para estos tiempos de cambios civilizatorios: somos iguales porque somos diferentes. Esa *igualdad en la diferencia* es lo que entendemos como equidad.

MARÍA VICTORIA CANINO



## EL SEGUNDO SEXO DE LA CIENCIA LATINOAMERICANA<sup>1</sup>

HEBE VESSURI

### Introducción

Todavía solo un 30% de las personas que se dedican a la investigación en el mundo son mujeres, aunque este valor oculta variaciones marcadas entre países. En América Latina, por ejemplo en Bolivia, se calcula que las mujeres son el 63% de quienes investigan, por comparación con Francia (26%) o Etiopía (8%), y países como Venezuela (54,5%), Trinidad y Tobago (52,9%), Argentina (51,9%), Paraguay (51,8%) y Uruguay (51,0%) tienen más de la mitad de su población de investigación constituida por mujeres.<sup>2</sup>

Hay razones históricas para esta situación. La presencia de prejuicios profundamente enraizados sobre la diferencia sexual que, aunque sublimados, se encuentran también en la actividad científica contemporánea, y la fuerza de esos prejuicios y predisposiciones negativas que dificulta la fluidez de la interacción entre los seres humanos

- 
- 1 Una versión anterior fue presentada por la autora como Conferencia Inaugural (2002, julio). *IV Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género*. Instituto de Filosofía/Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Madrid.
  - 2 Unesco. *Unesco Report on Science, Technology and Gender*, París, 2007.

y afecta la participación equitativa de las mujeres en la producción de conocimiento, contribuyen de maneras soterradas a dificultar y retrasar la participación más equitativa de las mujeres en el esfuerzo colectivo de conocimiento y trabajo en la sociedad contemporánea. Como expresión de la existencia de prejuicios arraigados contra las mujeres científicas se escuchan argumentos como que las mujeres no son buenas en matemáticas, que no tienen predisposición para los trabajos analíticos que requieran abstracción, etc. argumentos que son desmontados una y otra vez por evidencia en contrario, pero que no terminan de ser vencidos y reaparecen una y otra vez. ¿Qué hacen esos prejuicios en la ciencia? ¿De dónde provienen? ¿Y cómo influyen en nuestra concepción de la ciencia, de la objetividad? No solo se trata de un desperdicio de recursos intelectuales y creativos, sino que es una contradicción de la noción popular según la cual la ciencia debiera ser desinteresada, abierta a todos y libre de la mancha de la discriminación. El estudio de la diferencia sexual y del género es un ámbito temático lleno de tensiones internas con diferentes agendas políticas y ello influye en la interpretación de estos fenómenos.

En el texto clásico de Carolyn Merchant sobre el dominio de la naturaleza en su libro *The Death of Nature*<sup>3</sup> se incluyen citas de textos de Francis Bacon, uno de los fundadores de la ciencia moderna en la transición entre el siglo XVI y el XVII, y en ellos se encuentra activo el germen de muchos prejuicios que aparecen una y otra vez en contextos muy alejados en el siglo XXI. Sensible a la misma transformación social que ya había comenzado a reducir a las mujeres a recursos psíquicos y reproductivos, Bacon desarrolló el poder del lenguaje como instrumento político reduciendo la naturaleza de la mujer a un recurso para la producción económica. La imaginería femenina se convirtió en una

-----  
3 Carolyn Merchant. *The Death of Nature. Women in Science*, Nueva York, Carol Publishing Group, 1980.

herramienta para adaptar el conocimiento y método científicos a una nueva forma de poder humano sobre la naturaleza.

En el recuadro 1 pueden observarse elementos de una narrativa referida a un análisis de creencias arraigadas en una sociedad campesina mediterránea latinoamericana en la que reverberan destellos de la “nueva filosofía” baconiana basada en la magia natural como técnica de manipulación de la naturaleza, las tecnologías de los textos publicados, el valor emergente de la juventud y el progreso, una heterosexualidad normativa y obligatoria y la estructura patriarcal de la familia y el Estado. Se trata de una variante de creencias mucho más ampliamente difundidas en el mundo<sup>4</sup>, de las cuales no escapan actitudes discriminatorias sobre las mujeres de ciencia.

---

4 En un trabajo reciente de Michaelle Ascencio encontramos elementos comparables con la narrativa de los antajeños argentinos. Ascencio retoma la distinción entre hechicero y brujo (generalmente en femenino –bruja–) con relación con la religiosidad popular venezolana. En su argumento, el hechicero adquiere poderes mágicos por el conocimiento de fórmulas rituales, de plantas o de objetos. El brujo (generalmente bruja en África y en el Occidente cristiano medieval) tendría poderes sobrenaturales innatos, heredados, para causar el mal. Michaelle Ascencio. *De que vuelan, vuelan. Imaginarios religiosos venezolanos*, Caracas, Editorial Alfa, 2012.



BRUJAS Y ESTUDIANTES DE MAGIA EN UNA SOCIEDAD CAMPESINA ARGENTINA<sup>5</sup>

El universo moral ideal de la familia en Antajé, en la cuenca del río Dulce, Santiago del Estero, Argentina, coincidía en muchos aspectos con el modelo “hispanico y mediterráneo”, expresado en una división social marcada de los roles adecuados a ambos sexos. La noción de ‘vergüenza’ de la mujer, estaba directamente relacionada con la continencia sexual. Por ende, la falta de vergüenza equivalía a la falta de control sobre la sexualidad femenina y la pérdida de los atributos de la feminidad. Característicamente, las brujas eran llamadas las ‘sinvergüenzas’, con apetitos desmedidos, insaciables. La brujería se asociaba con algunas de las desgracias que aquejaban a las personas, en particular cuando suponían que la desgracia era injusta y tenía rasgos especiales, “catastróficos”. Tradicionalmente se atribuían poderes sobrenaturales a las mujeres en esta sociedad. La hombría, a su vez, implicaba, entre otras, la agresividad sexual y el control sobre la sexualidad femenina. El ideal criollo del honor masculino, ligado a la hombría y complementario de la vergüenza femenina, se basaba en el coraje y la libertad individual. La autoridad masculina formaba parte de un sistema de respeto a las personas de

- 5 Este recuadro se basa en dos publicaciones sobre temas antropológicos que abordan justamente la temática del género y la sexualidad en una región rural mediterránea de Argentina. La primera (Hebe Vessuri. “Brujas y estudiantes de magia en una comunidad rural de Santiago del Estero”, *Revista Latinoamericana de Sociología* (Buenos Aires), n° 3 (1970), pp. 443-458) es acerca de la brujería y temas conexos; la segunda (Hebe Vessuri. “Familia: ideología y práctica en un contexto rural argentino”, *Etnia* (Buenos Aires), n° 16 (1973), pp. 7-19) se refiere a la ideología y práctica de la familia. En ambos se trata de retratar la percepción social del tema del género y el universo moral y de control social fundamentado en las diadas hombre y mujer, macho y hembra, marido y esposa, padre y madre, bruja y estudiante de magia.

más edad: el padre, el padrino y los 'principales' debían ser respetados y obedecidos por los más jóvenes siguiendo los eslabones de la cadena jerárquica de la sociedad rural tradicional. A partir de la Segunda Guerra Mundial, hubo cambios marcados en el orden social, ligados a la migración intensa a las ciudades y la creciente proletarización de la población rural. Pero con los cambios ocurrió una inflexión curiosa. El estancamiento económico de varias décadas llevó al desempleo y subempleo, salarios bajos e inflación, factores que paulatinamente hicieron regresar y/o no irse a no pocos jóvenes quienes debieron competir con los mayores en el estrecho mercado de trabajo local. Los jóvenes enfrentaron una frustración creciente en un mundo capitalista marginal. La hostilidad, la desconfianza y la envidia pasaron a dominar entonces las relaciones entre vecinos e incluso entre parientes. Las nociones de respeto a la edad y a la autoridad de la gente mayor fueron abandonadas a medida que la sabiduría de los viejos llegó a ser vista como irrelevante y resaltaron los aspectos negativos de la vejez. Pocas relaciones envolvían reciprocidad u obligación de alguna duración. La realidad resultante dio lugar a una nueva forma simbólica, la de 'los estudiantes de magia'. ¿Quiénes eran los estudiantes de magia? Para los santiagueños los 'estudiantes' de nuestras categorías urbanas eran 'escueleros', los escolares, mientras que 'estudiantes' eran los estudiantes de magia. ¿De qué magia se trataba? No era una magia peligrosa que mataba, enfermaba o destruía. En particular, en este grupo esa actividad "ilustrada" se distinguía de las conductas de 'las brujas', que asociaban indefectiblemente con la sexualidad e irracionalidad desmedidas. De hecho, la magia del estudiante de magia era inofensiva, aunque a veces podía afectar a la víctima en su autoestima. Cuando había que explicar acontecimientos inusuales y a menudo ridículos o poco dignos como caídas, golpes, sustos, terronadas o cascotazos, la explicación preferida era atribuirlos a la acción del estudiante de magia,

un joven que se suponía ‘estudiaba’ textos de magia y se divertía a costa de sus vecinos molestándolos como parte del aprendizaje de su técnica. Su “ciencia” derivaba de libros, no de una tradición oralmente transmitida. Por lo general, la persona que había sido objeto de la burla de un estudiante se sentía molesta, humillada, y un poco más degradada como miembro de la sociedad. Las acciones del estudiante de magia no se podían medir por los estándares tradicionales del honor criollo, ya que se basaba en trucos y ataques sorpresivos por la espalda. Ya no se trataba de una sanción social pública como en el pasado sino un acto arbitrario de un individuo, que correspondía en el plano simbólico al resquebrajamiento y disolución de la estructura de autoridad paterna y del respeto a la edad.

¿Qué moraleja resulta de estas historias para el tema que nos ocupa en estas páginas? La condena de “las brujas” en la comunidad antaño a la que hemos hecho referencia hace contrapunto con la desconfianza y discriminación de que todavía son objeto mujeres de ciencia en contextos institucionales insospechados por su importancia en la ciencia nacional e internacional, que limita seriamente la comprensión pública de la ciencia como un proceso social pleno y de esta manera, también de la naturaleza que estudia. Como ya esbozamos más arriba, el tema de la mujer-bruja tiene un largo historial. Es conocido el papel de la “controversia sobre las mujeres” y la inquisición de las brujas, que permeó la descripción de la naturaleza que en el siglo XVI hace Bacon en su estilo metafórico, presentando a la Tierra como madre nutricia y vientre de vida, como una fuente de secretos a ser extraídos por el avance económico. Se trata de percepciones profundamente arraigadas que sublimadas persisten hasta hoy.

Fue como si la filosofía mecanicista resultara en una eliminación de “la maternidad” de la naturaleza y de la Tierra, preparando y legitimando la apropiación tecnológica del mundo natural que los filósofos mecánicos esperaban emprender. Aristóteles había declarado que los hombres eran intelectualmente superiores a las mujeres. Los filósofos naturales del siglo xvii concordaron con este juicio de valor. La nueva filosofía siguió siendo una actividad exclusivamente masculina que de ese modo ayudó a asegurar a sus practicantes su identidad masculina. Aristóteles había argumentado que las mujeres no tenían un rol creativo en la generación de la vida. En el siglo xvii los filósofos mecanicistas transfirieron ese rol al Dios Padre Creador en el momento de la creación del mundo. Lo que ellos agregaron al sexismo de Aristóteles fue la búsqueda del poder sobre el mundo natural –una búsqueda que eventualmente resultaría espectacularmente exitosa–. Para Easlea la imagen dominante pasó a ser la de una suerte de filosofía experimental en la que, casi como una actividad sexual sustituta, los filósofos naturales, hombres que pagaron y usaron tal filosofía, penetrarían en el secreto escondido de la naturaleza femenina, sin liberarse de una historia de discriminación hacia las mujeres.<sup>6</sup>

La fuerza de estos prejuicios ha sido tan persistente, que la encontramos también en Max Planck, en 1897: “La naturaleza misma prescribió a la mujer su función como madre y ama de casa y que la ley de la naturaleza no puede ser ignorada (...) sin ocasionar un perjuicio grave que (...) se manifestaría especialmente en la siguiente generación”. Sería difícil encontrar una afirmación más discriminadora.

-----  
 6 Brian Easlea. *Science and Sexual Oppression. Patriarchy's Confrontation with Woman and Nature*, Londres, Weidenfeld and Nicolson, 1981.

7 Max Planck, *c.p.* Helen Gavaghan. “Invasion of Dragons Needed”, *Nature* (USA), vol. 390, n° 6.656 (1997), pp. 203-204.

Las dos tesis en las que centramos nuestra exposición aquí, entonces, son las siguientes:

Una primera, acerca del género en la ciencia, que no hace más que recordar que este no solo da forma a la ubicación, rango, y recompensas en la ciencia; el género también da forma al significado de la ciencia y la tecnología (CyT) o como se dice hoy, se coproduce junto con la CyT: la manera como se enmarcan las preguntas, como se interpretan los datos y como se crea el conocimiento y las aplicaciones. Si la cuestión de género es un asunto de estatus, ¿es el género como categoría analítica, diferente de, quizás incluso anterior a la categoría de raza, clase, etcétera? O puesto al revés, ¿es la cuestión de la opresión y/o la injusticia en última instancia la variable crucial del género? A pesar de los grandes avances de las mujeres en CyT en los últimos cincuenta años, persiste un techo cultural basado en la construcción social del género, que les impide contribuir más eficazmente en la creación de nuevos conocimientos y en la toma de decisiones científicas y técnicas; dicho techo cultural debe ser superado para aumentar el potencial de la sociedad humana.<sup>8</sup>

La segunda tesis, referida a la tríada ciencia, tecnología y desarrollo, argumenta que los esquemas de crecimiento de comunidades científicas y tecnológicas en Latinoamérica si bien han experimentado históricamente fenómenos de irrupción masiva de miembros de los segmentos de las nuevas clases medias y en menor medida de las clases bajas en la educación superior, incluyendo a mujeres, que es lo que alimenta el reclutamiento de futuros científicos, han conservado históricamente un control elitista, excluyente, guiado por patrones de consumo material y cultural imitativos, que no han

---

8 Sandra Harding. *The Science Question in Feminism*. Open University Press, Milton Keynes: 1986; S. Harding. *The "Racial" Economy of Science. Toward a Democratic Future*, EE.UU., Indiana University Press, 1993b.

logrado superar la condición de subdesarrollo, desperdiciando de ese modo elementos masculinos y femeninos por igual.

## Primera tesis: la evolución de la “cuestión femenina” en la ciencia

Con relación a la primera tesis, esbozaremos tres momentos en la evolución de la temática del género en ciencia, pintados con brochazos gruesos y seguramente torpes pero que buscan iluminar de alguna manera un camino a seguir. Simplificando groseramente, diremos que en el proceso de construcción de la ciencia moderna el conocimiento llegó a ser entendido como un tipo particular de poder, *i.e.* el poder de dominar la naturaleza<sup>9</sup>. En esta historia, se ha mostrado abundantemente que la construcción del género se dio como una construcción de *exclusión* de las mujeres, de lo que se etiqueta como femenino, y simultáneamente, de los significados alternativos de poder o influencia que ese conocimiento pudiera haber generado. Como vimos más arriba, la exclusión de lo femenino de la ciencia fue históricamente constitutivo de una definición particular de la misma –como incontrovertiblemente objetiva, universal, impersonal... y masculina–, una definición que ha servido simultáneamente para demarcar lo masculino de lo femenino y a los científicos de los no científicos –incluso distinguiendo la buena ciencia de la mala ciencia.<sup>10</sup>

-----  
 9 C. Merchant. *op. cit.*; Paolo Rossi. *The Birth of Modern Science*, Wiley-Blackwell, Oxford/Nueva York, 2001; Richard Westfall. *The Construction of Modern Science*, Cambridge, Cambridge University Press: 1978.

10 Mary-Louise Kearney. *Women, Power and the Academy. From Rhetoric to Reality*, París/ Nueva York/ Boston, Unesco/Berghman Books, 2000.

A lo largo del siglo xx la principal estrategia usada por las mujeres que querían entrar en el mundo de la ciencia se basó en la premisa de la negación de la diferencia sexual como una variable significativa de la productividad científica. Las razones para la estrategia estaban suficientemente claras: la experiencia había demostrado con demasiada fuerza que cualquier reconocimiento de diferencia basada en el género era casi invariablemente empleado como justificación para la exclusión o el menoscabo. Era usada ya sea para excluir a las mujeres de la ciencia, o para etiquetarlas como “no mujeres” en argumentos como “Ud. es muy buena para ser mujer, no parece una mujer”. Para las mujeres científicas *en tanto que científicas*, el punto principal fue así por mucho tiempo que las medidas de desempeño científico admitían una única escala, de acuerdo con la cual ser diferente ha sido ser menos. En los últimos veinte años ha habido importantes reconocimientos en los consejos de investigación científica o médica de varios países avanzados (como Suecia, Reino Unido y Estados Unidos) de la ocurrencia de decisiones prejuiciadas en las asignaciones de subsidios de investigación, cambiando los procedimientos para hacerlos más equitativos. En su trabajo Agnes Wold y Christine Wenneras<sup>11</sup> mostraron que en 1995 (el único año que pudieron estudiar después de mucho insistir), una mujer que aspiraba a una beca postdoctoral en Suecia tenía que ser dos veces y media más productiva que un hombre para obtener el mismo puntaje de competencia científica de los evaluadores. El análisis reveló también que las conexiones con cualquiera de los árbitros, independientemente del género, ayudaban a aumentar los puntos de competencia. Ese primer momento en la toma de conciencia colectiva femenina, entonces, lo calificamos como:

-----  
11 Agnes Wold y Christine Wenneras. “Neptotism and Sexism in Peer-review”, *Nature* (USA), vol. 387, (1997), pp. 341-343.

## Participar de la fiesta

Por mucho tiempo las mujeres fueron invisibles, y esa invisibilidad no se problematizaba. En la historia solo interesaba el estudio de “los grandes actores y pensadores”. A ese tiempo siguió otro en que se estudiaban mujeres destacadas que respondían a las características de éxito marcadas por el paradigma dominante. Simplemente se agregaron mujeres a los estudios existentes. Más tardíamente se planteó “el problema de las mujeres”: por qué había tan pocas que se destacaran, por qué se devaluaban los papeles que desempeñaban, cuáles eran las claves de su subordinación como grupo. La expectativa de *la equidad*, de hecho, el concepto mismo de equidad, parecía depender –y en la práctica frecuentemente todavía lo hace– de la negación de la diferencia. En los análisis sociales del género y de la cuestión femenina hubo un primer momento en el cual se reforzó el éxito de las ciencias, sin cuestionar sus fundamentos, reclamando el derecho al acceso a ese mundo de parte de un sector significativo de la sociedad: las mujeres que tenían vocación y querían hacer carreras de ciencia. Para entonces, se suponía que bastaba una buena educación científica, un buen entrenamiento científico para poner a una persona –independientemente de que fuera mujer o varón– en posición de hablar con autoridad y decisión en su propio campo y a menudo en otros también, compartiendo la autoridad genérica de la ciencia, negando la existencia de cualquier discriminación en base a la diferenciación de sexo. Se planteaba que era solo cuestión de tiempo para que la cantidad de mujeres en ciencia representara una proporción acorde con su presencia en la sociedad.<sup>12</sup>

-----  
 12 Margaret Rossiter. *Women Scientists in America. Before Affirmative Action, 1940-1972*, Baltimore/Londres, The Johns Hopkins University Press, 1995; Londa Schiebinger. “The History and Philosophy of Women in Science: a Review Essay”. En: Sandra Harding y Jean



Retrospectivamente, es fácil ver el problema que plantea esta estrategia: si un estándar universal invita a la traducción de la diferencia como desigualdad, amenazándola con reducirla a dualidad, otredad o exclusión, el mismo estándar invita a hacer la traducción en términos de la igualdad como identidad, y de acuerdo con ello, garantiza la exclusión de cualquier experiencia, percepción o valor que sea otro, diferente. Como consecuencia, “las/los otros” son elegibles para inclusión solo en la medida en que pueden desprenderse de las diferencias, erradicando incluso las marcas de esa distinción. Desafortunadamente, tales operaciones a menudo son solo parcialmente exitosas, dejando obstáculos residuales que impiden a los sobrevivientes “competir” con plena efectividad. No obstante, y lo que es más importante, no logran proporcionar protección efectiva contra la discriminación que continúa prevaleciendo. Lo que esa estrategia hace, de hecho, es ayudar a oscurecer esa discriminación.

## La hora del cuestionamiento

Afortunadamente, en las últimas décadas se ha aprendido bastante respecto a entender mejor lo que significa ser una mujer, y a cultivar la diferencia. Las mujeres han venido siendo estudiadas desde sus diversas experiencias. Las diferencias culturales, la etnia y la clase pasaron a percibirse como importantes y se empezó a cuestionar el paradigma dominante<sup>13</sup>. El segundo momento, desde los años 1970 y vigente hasta el presente, fue testigo del crecimiento de una reflexión teórica y conceptual sobre la problemática del

-----  
 F. O'Barr (ed.). *Sex and Scientific Inquiry*, Chicago/Londres, The University of Chicago Press, 1987.

13 Verena Stolcke. “¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?”, *Mientras Tanto*, vol. 48, (1992), pp. 87-111.

género en general y del género en ciencia, en particular, al mismo tiempo que crecía también el activismo político feminista. Muy rápidamente, las feministas comenzaron a ver y a explotar el poder analítico de la distinción de género “para cuestionar la naturalización de la diferencia sexual”, con el propósito de explorar la fuerza de la noción y las normas de género no solo en la confección de hombres y mujeres sino también como los organizadores silentes de los mapas cognoscitivos y discursivos de los mundos natural y social que, en tanto que humanos, simultáneamente habitamos y construimos—inclusive de esos mundos en los que las mujeres entraban más raramente— es decir, por ejemplo, el de las ciencias físicas y naturales y de las ingenierías.

El género pasa a ser tenido en cuenta como categoría de análisis. Se cuestionan las disciplinas existentes desde la perspectiva de las mujeres. Se introducen nuevos paradigmas<sup>14</sup>. Una cuestión que se planteó en esa fase no era tanto por qué una mujer científica confía más en la intuición, el sentimiento, en un sentido de conectividad y relación en su práctica científica, sino cómo es que esos recursos son repudiados en la ciencia estereotípica<sup>15</sup>. El repudio de estos recursos se derivaba precisamente de la calificación de la ciencia como masculina, junto con la identificación de los recursos rechazados como femeninos.

La dificultad de las científicas para comprender y aceptar la *diferencia* de manera que no implique o bien dualidad (de los

---

14 Evelyn Fox Keller. “How Gender Matters: or, Why it’s So Hard For Us to Count Past Two”. En: Jan Harding (ed.), *Perspectives on Gender and Science*, Philadelphia, The Falmer Press, 1986, pp. 168-183; E. Fox Keller. “Developmental Biology As a Feminist Cause?”. En: Sally Gregory Kohlstedt y Helen E. Longino. (eds.), *Osiris, Women, Gender, and Science: New Directions*, n° 12 (1997), pp. 16-28.

15 Eulalia Pérez Sedeño (ed.). “Introducción, mujer y ciencia: una perspectiva”, *Arbor*, vol. 144, n° 565 (1993), pp. 9-16.

sexos) o bien la negación de la dualidad sexual como significativa en la actividad científica en la afirmación de la universalidad, que persiste desde la primera fase en que se dio el acceso cada vez mayor de mujeres a la actividad científica, se ha revelado como estando enraizada no en la biología sino en la *política*, como consecuencia de una necesidad de mantener el poder<sup>16</sup>. Es obvio que las mujeres están cultural e históricamente marcadas por su sexo de una forma en que los hombres no lo están, de manera similar a cómo la gente no blanca está marcada por su raza.

Estos desarrollos se daban en paralelo con el auge de los estudios sociales de la ciencia que adoptaron una variedad de etiquetas y variantes. Desde los ochenta se hizo un gran esfuerzo por disolver lo que se percibían como falsas dicotomías, esperando de ese modo abrir el camino para una restauración o relegitimación de los valores que habían sido excluidos de la ciencia en virtud de haber sido etiquetados como “femeninos”. Se hizo cada vez más evidente que hay “argumentos a favor y no solo en contra de las diferencias de género”. Los aportes que se han hecho a la estructura epistemológica misma de la ciencia han sido muy significativos. A partir de trabajos sobre biología de la reproducción y el desarrollo, y en particular en la historia de las teorías de la generación, al mostrar la atribución cultural de propiedades extrafísicas a subcategorías o procesos asociados con los cuerpos humanos, al hacer el seguimiento de las metáforas de género esta literatura ha proporcionado un sitio ideal donde, con análisis más extensos, se puede apreciar mejor y quizás incluso registrar la medida en que las ideologías de género están

---

16 S. Harding. “Rethinking Standpoint Epistemology: What is 'Strong Objectivity'?”. En: Linda Alcoff y Elizabeth Potter (eds.), *Feminist Epistemologies*, Nueva York/Londres, Routledge, 1993a, pp. 49-82; María José Barral, Carmen Magallón, Consuelo Miqueo, María Dolores Sánchez (eds.). *Interacciones, ciencia y género. Discursos y prácticas científicas de mujeres*, España, Icaria-Antrazyt, 1999.

implicadas en la construcción de al menos algunas narrativas científicas, identificando las complejas líneas de influencia e interacciones entre normas culturales, metáforas y desarrollo técnico.<sup>17</sup>

### ¿Activismo y reconstrucción epistémica?

En la primera fase se trataba de derechos civiles de las mujeres; en la segunda fase se aprendió a reconstruir los mitos y creencias sobre diferencias supuestamente inmanentes de género mostrando cómo ellos soportaban la exclusión femenina de la ciencia. En la tercera fase los derechos civiles y los reclamos de científicidad pudieron verse más equilibrados por la nueva comprensión emergente de la segunda fase y el reconocimiento de la necesidad de acción concertada para asegurar y hacer avanzar los logros. Hay reclamos crecientes para reintroducir la normatividad en el discurso académico, más allá del discurso activista, que siempre la tuvo. Esta tercera fase o momento en que nos encontramos puede ser el de una reconstrucción del conocimiento y la sociedad y por ende puede incorporar la posibilidad de la prescripción, de la normatividad, además de la descripción y la explicación, y obviamente la reconstrucción de la epistemología a partir de las cuestiones del género y también de la feminidad. Pero retomaré este aspecto al final de mi argumento.

---

17 Sally Gregory Kohlstedt y Helen E. Longino (eds.). "The Women, Gender and Science Question: What do Research on Women in Science and Research on Gender and Science Have to do With Each Other?", *Osiris, Women, Gender, and Science: New Directions*, n° 12 (1997), pp. 1-3; The Research Council of Norway. *Gender Balance and Gender Perspectives in Research and Innovation Policy for the Research Council of Norway 2013-2017*. Oslo, Consejo Noruego de Ciencias: 2014. [Recuperado el 17 de julio de 2015], de: [genderedinnovations.stanford.edu/Norway2014Policy.pdf](http://genderedinnovations.stanford.edu/Norway2014Policy.pdf)

## Segunda tesis: las mujeres en la problemática de la ciencia, tecnología y desarrollo

Esta tesis se refiere al desarrollo limitado y frustrado de las capacidades de ciencia y tecnología en América Latina y el Caribe, África y otras regiones que siguió a la Segunda Guerra Mundial como parte del amplio proceso de cambio económico y político puesto en movimiento para manejar un mundo postcolonial. Mientras que el principal foco del progreso técnico está en el mundo industrial avanzado, los países no hegemónicos son también afectados, ya que no hay actividad productiva, sea en la agricultura o la minería, la industria o los servicios, que permanezca aislada de la transformación tecnológica. Aunque el desarrollo tecnológico se dé en esos países a un nivel más bajo y plagado de heterogeneidades, hay no obstante una intensa actividad tecnológica en ellos (en torno al consumo, la adquisición, dominio y mejora de las tecnologías existentes).

Mientras que el *stock* de conocimiento en los países hegemónicos ha evolucionado para satisfacer sus necesidades bajo la guía de sistemas de valores en gran medida influenciados por la búsqueda de la afluencia de capital o riqueza material, se ha hecho claramente evidente que los países no hegemónicos necesitan orientar y optimizar sus capacidades científicas y técnicas para encarar sus propios conjuntos de problemas. Por otro lado, es claro que la ciencia y la tecnología no son la panacea que resuelve todos los problemas del subdesarrollo. Entre las verdades incómodas del presente está que a medida que el conocimiento continúa expandiéndose a una tasa explosiva, el impacto acumulativo de los desequilibrios en las capacidades de ciencia y tecnología está creando barreras cada vez más altas para salvar la brecha de conocimiento entre países ricos y

Pobres. Nuestra región latinoamericana se está quedando atrás de otras regiones en desarrollo, mientras que cae una y otra vez en crisis financieras, políticas y sociales que erosionan sus logros anteriores. Con la parcial excepción de unos pocos países de mayor tamaño como Brasil y México, las capacidades de ciencia y tecnología en los países de ingresos bajos y medios de la región son y continuarán siendo, por el futuro previsible, demasiado limitadas para lidiar adecuadamente por sí solas con los desafíos del avance económico, el progreso social y la sustentabilidad ambiental.

América Latina necesita multiplicar y fortalecer rápidamente no solo sus capacidades científicas y de aprendizaje tecnológico, sino también las instituciones y redes que le permitirán sostener e incrementar su desarrollo económico, político y social en un proceso de democratización social extenso. Por encima de todo, los países tendrán que elaborar una visión estratégica de su integración en el nuevo escenario mundial, reestructurando su aparato administrativo y colocando en el centro de su esfuerzo de desarrollo a la ciencia y la tecnología, estrechamente ligadas a la formulación e implementación de la política económica y de distribución de recursos. Dadas las debilidades existentes, sería importante profundizar y acelerar las reformas en curso, construyendo canales efectivos de diálogo sobre problemas en los que la ciencia y la tecnología tienen un papel social. En esta tarea se necesita el aporte de quienes puedan darlo. Se observan pasos interesantes en varios países de la región que vienen ensayando políticas de inclusión social, equidad de género y apertura de la ciencia a la ciudadanía a través de herramientas como el acceso abierto.<sup>18</sup>

-----  
 18 Santiago Garrido; Marino Fressoli; Facundo Picabea; Alberto Lalouf. “Nuevas perspectivas para el desarrollo de tecnología para la inclusión social. De las soluciones puntuales a los sistemas tecnológicos sociales”. En: Pablo Kreimer; Hebe Vessuri; Léa Velho; Antonio

Las mujeres son la mitad de la población y pudieran participar con más efectividad en la creación de riqueza y en la toma de decisiones. Hace tiempo que las mujeres identificaron el monopolio de los hombres sobre importantes áreas en la sociedad como fuentes relevantes de su poder, entre ellas la ciencia y la tecnología. Vimos cómo su supuesta tradicional falta de habilidades tecnológicas ha sido un elemento central de su dependencia de los hombres. En el campo de la ciencia sucedió algo similar. Las formas como los distintos elementos intervinientes fueron causales de la situación actual de “falta de habilidades o predisposiciones femeninas” se revelaron complejas e intrincadas. Pero lo cierto es que las mujeres han estado hace mucho “en la ciencia” y “en la tecnología” aunque no necesariamente en roles visibles, significativos o influyentes. Los números pueden atestiguar una presencia, aunque no necesariamente una participación significativa. En ciencia como en tecnología y otras actividades, cantidades de mujeres están presentes; no obstante, son pocas las que han estado entre los roles principales, dándose por supuesto, sin ningún fundamento serio, que no les interesaba o no tenían las aptitudes necesarias. El efecto resultante ha sido excluirlas del cuadro, dejándolas limitadas o constreñidas en sus ubicaciones, posiciones y recompensas ocupacionales y sociales.<sup>19</sup>

En Iberoamérica la conveniencia de mejorar esta situación es obvia. Si atendemos a la cantidad de personal capacitado en ciencia y tecnología hoy, los contingentes de mujeres en ciencias e ingenierías comienzan a ser significativos. Las estadísticas todavía incompletas de nuestros países y la experiencia cotidiana muestran que

-----  
Arellano (coords.). *Perspectivas latinoamericanas en el estudio social de la ciencia, la tecnología y la sociedad*, México, Cytel/Esocite/Foro Consultivo Científico y Tecnológico/Siglo XXI, 2014, pp. 447-460.

19 Norma Blázquez Graf y Javier Flores (eds.). *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*, D. F., México, UNAM/Unifem/Plaza y Valdés, 2005.

la participación femenina en la matrícula universitaria, en muchas áreas del conocimiento, se ha equiparado cuando no supera a la masculina. Algunas cifras son sorprendentes. Tenemos universidades públicas masivas como las venezolanas que, en cincuenta años han dado un vuelco dramático en su composición de género. Para dar un solo ejemplo, la Universidad del Zulia, entre 1995 y 2000 produjo un 72% de egresadas mujeres contra solo 28% de varones y no solo en los campos de la Educación y las Ciencias Humanas tradicionalmente considerados como femeninos, sino en Ciencias e Ingenierías. Ejemplo de ello fue una ingeniera de la Universidad del Zulia (Oladys Troconis), una de las mayores especialistas de la región en el campo de la Corrosión y coordinadora de la Red Cytred sobre Corrosión. Una presencia femenina mayoritaria se ha dado también en los postgrados venezolanos desde los años noventa, tanto como estudiantes así también como egresadas y profesoras responsables de programas. Estudios de caso y regionales auspiciados por la OEI, Unesco y la Cátedra Regional Flacso-Unesco *Mujer, ciencia y tecnología para América Latina*, aportaron creciente evidencia de la presencia femenina en la actividad científica y técnica<sup>20</sup>. Esto confirmaría que en el nivel del aprendizaje, la cantidad de ciencias o matemáticas que las personas pueden aprender, no pareciera haber diferencias entre hombres y mujeres y que cuando se abren las puertas de oportunidad, las mujeres entran.

¿Qué pasa entonces a nivel de las carreras profesionales de ciencias y de ingenierías? ¿El crecimiento en las capacidades se expresa en carreras profesionales de impacto en la sociedad? Claramente no.

-----  
 20 Véanse por ejemplo: Eulalia Pérez Sedeño. *Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología. Estudios de casos*, Madrid, OEI, 2001; María Luisa Rodríguez-Sala y Judith Zubieta García (coords.). *Mujeres en la ciencia y la tecnología: Hispanoamérica y Europa*, Universidad Nacional Autónoma de México, México, 2005.



Los títulos de maestría y doctorado otorgados no se corresponden con la participación profesional. En el SNI (Sistema Nacional de Investigadores) de México creado en 1984 para reconocer la labor de las personas dedicadas a producir conocimiento científico y técnico, el índice de feminización se ha mantenido prácticamente estable. En el 2000 había 43 mujeres por cada 100 hombres, en 2009 se reportaban 48 mujeres por cada 100 hombres, y la brecha aumenta con relación al mayor nivel que se ocupe en el SNI; solo 21,8 mujeres en el nivel III por cada 100 hombres. Sin embargo, hoy en día el problema no es tanto la presencia o reservorio disponible de mujeres (no quiero parecer demasiado optimista, porque es cierto que todavía falta un buen camino por recorrer en algunas áreas, como la física y algunas ingenierías, y no todos los países van a la misma velocidad) sino su estatus y recompensas relativas, así como las oportunidades e incentivos reales de carrera. Evidentemente, no es cuestión de “agregar más mujeres y mezclar”, como bien señalaba hace años Sandra Harding<sup>21</sup>. Ahí es donde chocamos con los techos de cristal de un conjunto de condiciones socioculturales que desestimulan a mujeres talentosas a seguir carreras científicas y técnicas. Incluso en la investigación científica en el medio académico, que en Iberoamérica es donde se hace todavía mayoritariamente, y donde puede decirse que la mujer se encuentra en un ambiente protegido, sigue habiendo una distancia muy grande en las tasas de participación femenina en los niveles superiores, y la productividad científica de las mujeres todavía suele ser un tercio de la masculina. Los problemas vienen siendo explorados en distintos contextos, entre

---

21 S. Harding. “Just Add Women and Stir?”. En: Gender Working Group, United Nations Commission on Science and Technology for Development. *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*, Ottawa, International Development Research Centre/Intermediate Technology Publications/Unifem, 1995.

otros por las investigadoras europeas quienes han sido pioneras en llevar adelante sus reclamos para mejorar las estadísticas de manera que diferencien el género y permitan esgrimir cifras en la lucha por la paridad y la equidad.<sup>22</sup>

La cuestión del género en ciencia y la diferencia que denota presupone una división previa entre un 'nosotros y ellas' o 'nosotras y ellos', un 'adentro' y un 'afuera', es decir, una estrategia de inclusión/exclusión. Cuando se está dentro del círculo, es más estratégico asimilar cualquier diferencia que se sabe que es valiosa, y excluir, a través de la invocación de la dualidad, las diferencias que no prometen valor. Las mujeres de ciencia están dentro del círculo y tienen mucho que perder por una demarcación a lo largo de las líneas de sexo que históricamente funcionaron para excluirlas. Y precisamente porque nunca están completamente dentro, sino que más frecuentemente se encuentran cerca del borde, la amenaza de tal exclusión pesa con una carga negativa muy fuerte. Como científicas, entonces, un amplio segmento del colectivo tiene intereses creados para defender una visión indiferenciada de la ciencia —quizás por la relativa inseguridad de su estatus—, aún con más fuerza que sus colegas masculinos relativamente más seguros, en vista de las resistencias opuestas por la sociedad a lo largo de la historia ante la reclamación de igualdad de las mujeres para acceder a la educación, títulos y profesiones disponibles para varones de igual talento. Son muy fuertes los mecanismos sociales y psicológicos, así como los canales informales, a través de los que se mantiene la desigualdad una vez superadas las barreras formales. Las dimensiones del género en ciencia deben ser reconstruidas, y debe profundizarse la

-----  
 22 Huguette Delavault; Noria Boukhobza; Claudine Hermann; Corinne Konrad. *Les Enseignantes-chercheuses a L'université*, París, L'Harmattan, 2002.

política científica para las mujeres para trascender los roles y prácticas científicas masculinos y femeninos.<sup>23</sup>

Pero en todo caso, desde áreas específicas se multiplican las científicas que buscan abrir espacio en el orden prevalente para muchas cuestiones, metodologías e interpretaciones que la versión más convencional del orden establecido obliteraba. Buscan un orden más grande mas no uno diferente, una representación más rica, quizás multifacética de la realidad, y no una realidad separada, distinta, temas como las técnicas de reproducción, la medicina y la representación convencional del cuerpo femenino, la enfermería como profesión femenina; la ingeniería y la propiedad intelectual; el papel de las empresarias y de las financieristas; la acción de las mujeres en el derecho y en el comercio, y en las políticas de promoción femenina; mujeres *qua* mujeres, es decir, historias ordinarias sobre “mujeres comunes”; mujeres que trabajan en mil y un oficios, que luchan en el proceso de paz y conflicto en tantos lugares del mundo; mujeres que detentan conocimiento local crucial para salvar la diversidad biológica y asegurar la sustentabilidad ambiental, mujeres madres y pensemos en esos 48 millones de niñas y niños en edades que oscilan entre los cinco y los catorce años que trabajan en América Latina.

En las áreas rurales del mundo en desarrollo la ciencia y la tecnología han tendido a beneficiar a los hombres más que a las mujeres. Una razón importante para esto es el dominio de los hombres en la cadena de decisiones. Geoffrey Oldham, uno de los fundadores del famoso SPRU (Science Policy Research Unit) de la Universidad de Sussex, que sirvió como coordinador del grupo de trabajo sobre Equidad de género en ciencia y tecnología para el desarrollo de la

---

23 Henry Etzkowitz; Carol Kemelgor; Michael Neuschatz; Brian Uzzi. “Athena Unbound: Barriers to Women in Academic Science and Engineering”. *Science and Public Policy*, vol. 19, n° 3 (1992), pp. 157-179.

Comisión de Naciones Unidas sobre Ciencia y tecnología para el desarrollo, en el libro preparado para la conferencia de Beijing de 1995, hace una suerte de *mea culpa* en el prefacio. Allí reconoce que había pasado gran parte de su vida trabajando en problemas de países en desarrollo.

Debiera haber reconocido que los proyectos y programas de ciencia y tecnología en los que estaba envuelto probablemente tendrían un impacto diferente sobre la vida de los hombres y las mujeres; pero no lo hice. Tampoco lo hicieron la mayoría de los otros delegados. No obstante, la fuerte evidencia del impacto diferencial convenció a todos nosotros de la necesidad de que los programas de ciencia y tecnología consideren explícitamente su impacto de género.<sup>24</sup>

Más adelante en el texto, Oldham observa que había muchos eslabones en la cadena, desde las instituciones científicas y tecnológicas que generan la tecnología, pasando por las instituciones mediadoras que la transfieren, hasta las instituciones sociales que la usan. Sin embargo, en esa cadena había eslabones faltantes. Estos eran las mujeres científicas, las empresarias y las líderes comunitarias, quienes pueden reflexionar mejor sobre las aspiraciones de las mujeres. Cuanto antes estos eslabones faltantes estén en su lugar, observa, más pronto la ciencia y la tecnología servirán a toda la sociedad y mas fuerte será la cadena.

Ya han pasado quince años desde la Cumbre de las Mujeres en Beijing, y es mucho lo que se ha avanzado. Sin embargo, es preciso

---

24 Geoffrey Oldham. "Preface". En: Gender Working Group, United Nations Commission on Science and Technology for Development. *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*, Ottawa, International Development Research Center/Intermediate Technology Publications/Unifem, 1995, p. 9.

insistir en la necesidad de la ampliación del universo, es decir, de disolver las fronteras entre la concepción y las interpretaciones más convencionales y explorar las que pueden resultar de incorporar otros modos (como varios de los propuestos por la presencia femenina en el hábeas de la ciencia, o de la opinión pública u otras fuentes de experiencia) en la toma de decisiones técnicas. Esto es lo que algunos autores han propuesto como la tercera ola de estudios sociales de la ciencia: los estudios del conocimiento experto y la experiencia.<sup>25</sup>

El argumento tal vez se aprecia mejor tomando otro caso de discriminación: en algunas áreas del conocimiento se ha visto la necesidad o la ventaja de explorar el aporte del conocimiento tradicional o de usuarios locales o de la ciudadanía “lega” en materia científica, y las dificultades y posibilidades de la traducción cultural y técnica y de diálogo para enriquecer la comprensión de problemas particulares. La ciencia occidental se volvió práctica y políticamente correcta en los últimos dos o tres siglos (primero en Occidente y después extendió su influencia en otras regiones del mundo<sup>26</sup>). Su corrección práctica se vio subrayada por la afirmación de la utilidad de la tecnología y otros “bienes” derivados de la ciencia —una suerte de *cargo cult*—. Sin embargo, justo cuando disfrutaba del pináculo de su autoridad y prestigio, comenzó a verse sometida a una presión política cada vez mayor en la sociedad del riesgo.<sup>27</sup>

---

25 Harry M. Collins y Robert Evans. “The Third Wave of Science Studies. Studies of Expertise and Experience”, *Social Studies of Science*, vol. 32, n° 2 (2002), pp. 235-296.

26 John Krige y Dominique Pestre. (eds.). *Science in the Twentieth Century*, Londres, Taylor & Francis, 1997.

27 Ulrich Beck. *La Société du Risque. Sur la Voie d'une Autre Modernité*, París, Flammarion, 2001.

¿Qué está pasando hoy? Pues que los conocimientos 'indígenas' o 'nativos' o 'femeninos', los otros saberes, se están volviendo prácticamente correctos como recursos insuficientemente aprovechados para el desarrollo y sustentabilidad. También se han vuelto cada vez más políticamente correctos (¿reconciliación histórica...?<sup>28</sup>). Cuando distintas formas de conocer se encuentran en la práctica, hay y habrá luchas, conflictos y sinergias en lo práctico, lo político y lo epistémico. El rastrear y mapear lo que ocurre ayudará a entender qué resultados ocurrirán y quizás por qué.

Queda la pregunta, sin embargo, que es uno de los grandes desafíos o dilemas para nuestros estudios en el presente: ¿será que ahora el conocimiento 'indígena', 'nativo', 'local', 'femenino' es también epistémicamente correcto? ¿Cómo desentrañar la experticia real de los derechos políticos en la toma de decisiones técnicas? ¿Cuáles son los límites de la extensión posible? ¿Se maximiza la legitimidad política de las decisiones técnicas refiriéndolas a los procesos democráticos más amplios posibles, arriesgando una parálisis técnica o se basan las decisiones en el “mejor” asesoramiento experto y se invita al debate popular? Las epistemólogas del *punto de vista feminista* ofrecen una postura coherente, apropiada para una cultura de transición como la que vivimos, a partir de reflexiones en los años setenta que tomaron las experiencias de las mujeres como fuente nueva de recursos teóricos y empíricos, para construir una ciencia que sirviera a las mujeres y colocara al sujeto investigador en el mismo plano crítico que el objeto investigado<sup>29</sup>. La evolución de esta y otras propuestas ha puesto en claro que se necesitan nuevos tipos de

-----  
28 Boaventura de Sousa Santos. *Epistemología del sur*, México, Siglo XXI Editores, 2009.

29 Carmen Magallón Portolés. *Pioneras españolas en las ciencias, Las mujeres del Instituto Nacional de Física y Química*, Madrid, Consejo Superior de Investigaciones Científicas, 1998.

ciencia. A veces la nueva teoría argumenta por mayor compromiso público, a veces por menos. Los desarrollos de la ciencia misma crean oportunidades de insumos desde las formas de conocimiento no científicas o de una ciencia “alternativa”.

En la defensa del conocimiento de la ciencia en femenino o del conocimiento indígena contra la crítica (o más bien la condena) epistémica, afirmando derechos culturales, la corrección política reemplazó por un momento el debate epistémico. Pero la profundización del aporte de los estudios de género ha permitido asumir una reconstrucción epistémica de la ciencia misma a través de la cantidad creciente de áreas que dejaron de ser recintos sagrados y se abrieron al debate y cuestionamiento. ¿Cómo desarrollar capacidades de investigación más variadas? ¿Qué tipo de investigaciones apoyar y qué clases de comprensión se volverán posibles? ¿Qué cambios en las agendas y dispositivos están implicados, más allá del efecto simbólico legitimador? ¿Cómo identificar nuevas promesas interesantes como legítimas (financiándolas)? Y ya que estamos, ¿cuán “correcta” es la ciencia occidental convencional, de corriente principal, en relación con este aspecto? Su insuficiencia en vincular el pensamiento científico acerca de la revolución verde, la conservación de la selva húmeda o la eliminación de residuos tóxicos a cuestiones de justicia social ha generado solo explicaciones y políticas científicas parciales y distorsionadas que aumentan la brecha entre los que tienen y los que no tienen. Necesitamos una “objetividad fuerte” en lugar de los débiles estándares que han prevalecido en las ciencias y que estas proporcionen un nivel adecuado de educación científica general a las minorías raciales y étnicas, a las mujeres y a las clases trabajadoras. La autocrítica de la ciencia es importante e imprescindible. La ciencia tiene mecanismos intrínsecos de autocorrección. Debemos aprender a hacernos responsables de la ciencia

que tenemos y que tuvimos en el pasado, reconocer sus limitaciones y fallas y también valorar sus fortalezas y logros indudables.

## Referencias

- Ascencio, Michaelle. (2012). *De que vuelan, vuelan. Imaginarios religiosos venezolanos*. Caracas: Editorial Alfa.
- Barral, María José; Magallón, Carmen; Miqueo, Consuelo; Sánchez, María Dolores (eds.). (1999). *Interacciones ciencia y género. Discursos y prácticas científicas de mujeres*. España: Icaria-Antrazyt.
- Beck, Ulrich. (2001). *La Société du Risque. Sur la Voie d'une Autre Modernité*. París: Flammarion.
- Blázquez Graf, Norma y Flores, Javier (eds.). (2005). *Ciencia, tecnología y género en Iberoamérica*. México, D.F.: UNAM/Unifem/Plaza y Valdés.
- Collins, Harry M. y Evans, Robert. (2002). "The Third Wave of Science Studies. Studies of Expertise and Experience". *Social Studies of Science*, vol. 32, n° 2, pp. 235-296.
- Delavault, Huguette; Boukhobza, Noria; Hermann, Claudine; Konrad, Corinne. (2002). *Les Enseignantes-chercheuses a L'université*. París: L'Harmattan.
- Easlea, Brian. (1981). *Science and Sexual Oppression. Patriarchy's Confrontation With Woman and Nature*. Londres: Weidenfeld and Nicolson.
- Etzkowitz, Henry; Kemelgor, Carol; Neuschatz, Michael; Uzzi, Brian. (1992). "Athena Unbound: Barriers to Women in Academic Science and Engineering". *Science and Public Policy*, vol. 19, n° 3, pp. 157-179.
- Garrido, Santiago; Fressoli, Marino; Picabea, Facundo; Lalouf, Alberto. (2014). "Nuevas perspectivas para el desarrollo de tecnología para la inclusión social. De las soluciones puntuales a los sistemas tecnológicos sociales". En: Kreimer, Pablo; Vessuri, Hebe; Velho, Léa; Arellano, Antonio (coords.). *Perspectivas latinoamericanas en el estudio social de la ciencia, la tecnología y la sociedad*. D. F., México:



- Cyted/Esocite/Foro Consultivo Científico y Tecnológico/Siglo XXI, pp. 447-460.
- Gavaghan, Helen. (1997). "Invasion of Dragons Needed", *Nature*, vol. 390, n° 6.656, pp. 203-204.
- Gender Working Group, United Nations Commission on Science and Technology for Development. (1995). *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*. Ottawa: International Development Research Centre/Intermediate Technology Publications/Unifem.
- Harding, Sandra. (1986). *The Science Question in Feminism*. Milton Keynes: Open University Press.
- Harding, Sandra. (1993a). "Rethinking Standpoint Epistemology: What is 'Strong Objectivity'?" En: Alcoff, Linda y Potter, Elizabeth (eds.). *Feminist Epistemologies*. Nueva York/Londres: Routledge, pp. 49-82.
- Harding, Sandra. (1993b). *The "Racial" Economy of Science. Toward a Democratic Future*. Indianapolis: Indiana University Press.
- Harding, Sandra. (1995). "Just Add Women and Stir?". En: Gender Working Group, United Nations Commission on Science and Technology for Development. (1995). *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*. Ottawa: International Development Research Centre/Intermediate Technology Publications/Unifem.
- Kohlstedt, Sally Gregory y Longino, Helen (eds.). (1997). "The Women, Gender and Science Question: What do Research on Women in Science and Research on Gender and Science Have to do With Each Other?". *Osiris, Women, Gender, and Science: New Directions*, n° 12, pp. 1-3.
- Kearney, Mary-Louise. (2000). *Women, Power and the Academy*. From Rhetoric to Reality. París/Nueva York/Boston: Unesco/Berghman Books.
- Keller, Evelyn Fox. (1986). "How Gender Matters: or, Why it's so Hard For Us to Count Past Two". En: Harding, Jan (ed.). *Perspectives on Gender and Science*. Philadelphia: The Falmer Press, pp. 168-183.

- Keller, Evelyn Fox. (1997). "Developmental Biology As a Feminist Cause?". En: Kohlstedt, Sally Gregory; Longino, Helen E. (eds.). *Osiris, Women, Gender, and Science: New Directions*, n° 12, pp. 16-28.
- Krige, John y Pestre, Dominique (eds.). (1997). *Science in the Twentieth Century*. Londres: Taylor & Francis.
- Magallón Portolés, Carmen. (1998). *Pioneras españolas en las ciencias. Las mujeres del Instituto Nacional de Física y Química*. Madrid: Consejo Superior de Investigaciones Científicas.
- Merchant, Carolyne. (1980). *The Death of Nature. Women in Science*. Nueva York: Carol Publishing Group.
- Oldham, Geoffrey. (1995). "Preface". En: Gender Working Group, United Nations Commission on Science and Technology for Development. *Missing Links. Gender Equity in Science and Technology for Development*. Ottawa: International Development Research Centre/Intermediate Technology Publications/Unifem, pp. 3-14.
- Perez Sedeño, Eulalia (ed.). (1993). "Introducción, mujer y ciencia: una perspectiva". *Arbor*, vol. 144, n° 565, pp. 9-16.
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2001). *Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología. Estudios de casos*. Madrid: OEI.
- Rodríguez-Sala, María Luisa y Zubieta García, Judith (coords.). (2005). *Mujeres en la ciencia y la tecnología: Hispanoamérica y Europa*. México: Universidad Nacional Autónoma de México.
- Rossi, Paolo. (2001). *The Birth of Modern Science*. Oxford/Nueva York: Wiley-Blackwell.
- Rossiter, Margaret. (1995). *Women Scientists in America. Before Affirmative Action, 1940-1972*. Baltimore/Londres: The Johns Hopkins University Press.
- Santos, Boaventura de Sousa. (2009). *Epistemología del sur*. México: Siglo XXI Editores.
- Schiebinger, Londa. (1987). "The History and Philosophy of Women in Science: a Review Essay". En: Harding, Sandra y O'Barr, Jean F.

- (eds.). (1987). *Sex and Scientific Inquiry*. Chicago/Londres: The University of Chicago Press, pp. 7-34.
- Stolcke, Verena. (1992). "¿Es el sexo para el género como la raza para la etnicidad?". *Mientras Tanto*, vol. 48, pp. 87-111.
- The Research Council of Norway. (2014). *Gender Balance and Gender Perspectives in Research and Innovation Policy for the Research Council of Norway 2013-2017*. Consejo Noruego de Ciencias: Oslo. [Recuperado el 17 de julio de 2015] de: [genderedinnovations.stanford.edu/Norway2014Policy.pdf](http://genderedinnovations.stanford.edu/Norway2014Policy.pdf)
- Unesco. (2007). *Unesco Report on Science, Technology and Gender*. París.
- Vessuri, Hebe. (1970). "Brujas y estudiantes de magia en una comunidad rural de Santiago del Estero". *Revista Latinoamericana de Sociología*, n° 3, pp. 443-458.
- Vessuri, Hebe. (1973). "Familia: ideología y práctica en un contexto rural argentino". *Etnia*, vol. 70, n° 16, pp. 7-19.
- Westfall, Richard. (1978). *The Construction of Modern Science*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wold, Agnes y Wenneras, Christine. (1997). "Nepotism and Sexism in Peer-review", *Nature*, vol. 387, pp. 341-343.

# ENFERMERÍA DE SALUD PÚBLICA, MODERNIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL. EL PROYECTO DE LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE VENEZUELA, 1936-1950<sup>30</sup>

HEBE VESSURI

## Introducción

El modelo de educación en enfermería de salud pública que la Fundación Rockefeller (FR) exportó en las décadas del treinta y el cuarenta correspondió a la idea de formar a una élite dentro de la enfermería, consistente en personal paramédico de nivel universitario, *i.e.* que tuviera más que un barniz de conocimiento científico-técnico, con la finalidad de apoyar a los médicos modernos cuyo desarrollo la FR también propugnaba. En este trabajo reviso el proceso de negociación del proyecto de cooperación de la Fundación Rockefeller con el gobierno de Venezuela, para el establecimiento y orientación de la Escuela Nacional de Enfermeras (ENE) en Caracas y las vicisitudes de realización de dicho proyecto en un contexto muy diferente del que le sirvió de origen.

---

30 Versiones anteriores fueron publicadas como capítulo en libro organizado por Juan José Martín Frechilla y Yolanda Texera Arnal, *Modelos para desarmar. Instituciones y disciplinas para una historia de la ciencia y la tecnología en Venezuela*. Caracas, Editorial CDCH-UCV, 1999; y como artículo en la revista *Manguinhos*, del Instituto Oswaldo Cruz, Río de Janeiro.

## El proyecto

Después de la experiencia fallida de un antiguo programa de malaria y fiebre amarilla comenzado en 1916 y finalizado abruptamente en 1932 por las condiciones políticas desfavorables en Venezuela, las relaciones entre el gobierno venezolano y la División Internacional de Salud (en adelante, DIS) de la Fundación Rockefeller se restablecieron en 1936, después de la caída del régimen del dictador Juan Vicente Gomez.<sup>31</sup>

A comienzos de 1936, el Dr. Enrique Tejera, uno de los pocos investigadores médicos en el país, tenía bajo su responsabilidad reorganizar el sistema nacional de salud como ministro de Sanidad y Asistencia Social<sup>32</sup>. En esas circunstancias, se dirigió a Wilbur A. Sawyer, director de la DIS para explorar la posibilidad de una nueva colaboración de esa Fundación con el gobierno venezolano en materia médica<sup>33</sup>. Concretamente solicitó ayuda a la DIS para un programa de sanidad rural, la construcción de un Instituto de Higiene, el mejoramiento de la provisión de agua y disposición de

- 
- 31 Julia Emilia Rodríguez, *The Failure of Public Health Philanthropy: The Rockefeller Foundation in Venezuela, 1926-1934*, [material mimeografiado], Nueva York: 1993; Véase también Raymond B. Fosdick. (1 de marzo de 1939), [comunicación personal a Nelson Rockefeller], Rockefeller Archive Center, Nueva York. Grupo de registro (RG) 1.1, serie 339: Venezuela, subserie, 339. H Venezuela-Hookworm, caja 179, carpeta 1295.
- 32 El Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS), creado en 1936 como ministerio independiente a partir de la división del antiguo Ministerio de Sanidad y Agricultura, implicó la incorporación definitiva de la salud pública como doctrina de gobierno (Ricardo Archila. *Historia de la sanidad en Venezuela*, Caracas, Imprenta Nacional, 1956).
- 33 Enrique Tejera. (27 de febrero de 1939), [comunicación personal a Wilbur A. Sawyer], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 2, caja 135, carpeta 1011. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

excretas y el adiestramiento del personal requerido para el trabajo sanitario a ser desarrollado. Todavía reluctante a establecer un programa en Venezuela, la FR acordó retomar la concesión de becas y prometió visitas de consulta de Estus H. Magoon, ingeniero sanitario de la División, el Dr. Daniel M. Molloy y Mary Elizabeth Tennant, del personal de la División.<sup>34</sup>

La situación en los servicios estaba lejos de ser perfecta. El atraso educativo general del país imponía limitaciones a lo que podía intentarse. De acuerdo con Sawyer, las actividades estaban dispersas y se carecía de personal adecuadamente adiestrado. Por encima de todo, el país tenía demasiada prisa, lo cual de por sí constituía un problema<sup>35</sup>. No obstante, menos de una década más tarde, la FR reconocía que Venezuela tenía uno de los departamentos de salud más progresistas de América Latina. En 1946, Rolla B. Hill, funcionario de la DIS para la región del Caribe, escribía en su diario:

Venezuela es el país en esta área con las mayores posibilidades de desarrollo. [Los venezolanos] han hecho mucho por sí mismos, tienen una buena organización sanitaria y están orgullosos de sus logros y de su país. Parece lógico suponer que se los puede ayudar a desarrollarse aún más.<sup>36</sup>

-----  
34 Wilbur A. Sawyer. (28 de marzo de 1936), [comunicación personal a Enrique Tejera], Rockefeller Archive Center, Nueva York, RG 2, caja 135, carpeta 1011 [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

35 R. B. Fosdick, *loc. cit.*

36 Rolla B. Hill. (3-7 de marzo de 1947), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. Serie R.B. Hill Diaries, 1946-1947, caja 27. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

A finales de la década de los treinta y en la década de los cuarenta, la abundancia relativa de fondos disponibles le permitió al gobierno venezolano gastarlo libremente en la construcción de un servicio nacional de salud pública sobre una base relativamente autónoma. Podía comprar equipos y financiar personal en una escala que no podían permitirse otros países de la región. Al desarrollar el Servicio Nacional de Salud se puso énfasis en la provisión de personal plenamente adiestrado, haciendo crecer gradualmente pero con vigor varias divisiones centrales, y extendiendo progresivamente los servicios de salud a las áreas rurales. La idea era implantar un servicio civil de carrera. La opinión de otro funcionario de la FR, en conexión con el Ministerio de Sanidad, era que la principal deficiencia consistía en la falta de personal adiestrado, pues tanto el interés como los fondos parecían estar disponibles.<sup>37</sup>

Aunque hacia 1941 había ya un considerable número de venezolanos becados por la DIS<sup>38</sup>, la necesidad de enfermeras de salud

---

37 Marston Bates. (S.f.). Consideraciones con respecto al trabajo de investigación sobre malaria en Venezuela, [memorandum], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.I, caja 4, carpeta 30.

38 Entre ellos hemos identificado en documentación de la FR para los años de 1939 y 1941 a: Francisco, A. Archila, médico a dedicación exclusiva en la División de Malariología desde 1940; Alfredo Arreaza Guzmán, en el Ministerio de Sanidad desde 1938 en Maracaibo; Manuel S. Barreto, en el Ministerio de Sanidad desde 1937 y jefe de la División de Unidades Sanitarias desde 1939; A. Briceño Rossi, director del Instituto de Higiene desde 1940; Darío Curiel, jefe de la División de Epidemiología y Estadística desde 1938; Arnoldo Gabaldón, jefe de la División de Malariología desde 1936; Juan Gambús, becado para regresar como director de una unidad sanitaria; Antonio J. Hermoso, exjefe de Unidad Sanitaria en Maracaibo (1938) y Coro (1939), renunciante del Ministerio de Sanidad; Porfirio Irazábal, jefe epidemiólogo de la Unidad Sanitaria de Caracas, desde 1940; Oscar Loynaz Páez, muerto poco después de obtener la beca; José Martínez Ponte, nunca trabajó en el Ministerio de Sanidad; León Tirado, becado para

pública se había vuelto aguda y su provisión era totalmente inadecuada<sup>39</sup>. Desde finales del siglo XIX la enfermería había estado en gran medida en manos de instituciones religiosas, que hicieron posible el funcionamiento de algunos centros de salud. En 1889 el gobierno nacional contrató a monjas francesas de las Hermanas de la Caridad de San José de Tarbes para la dirección económica y atención de pacientes del Hospital Vargas<sup>40</sup>. Pese a su valiosa contribución, de hecho el control de la enfermería por parte de las congregaciones religiosas retrasó el desarrollo de la enfermería profesional. Así, cuando se creó la primera escuela de enfermería en el Hospital Vargas en 1913, las monjas no permitieron que las estudiantes hicieran su trabajo práctico en las salas del hospital y se opusieron a la entrada de las primeras enfermeras graduadas en los hospitales

-----

regresar como director de Unidad Sanitaria; Bruno Viana Castillo, becado, para regresar como director de Unidad Sanitaria; Osvaldo Vizcarrondo, jefe del laboratorio de Aguas del Ministerio de Sanidad, transferido con laboratorio y demás equipos al Ministerio de Obras Públicas; Antonia Fernández, enfermera jefe de Salud Pública desde 1939 y desde 1940 docente de salud pública en la Escuela Nacional de Enfermeras. [Porter Crawford. (21 de abril de 1941), [comunicación personal a Hugo Muench], Rockefeller Archive Center, Nueva York. Serie E, caja 200, carpeta 1534; Véase también W.A. Sawyer. (14 de marzo de 1939), [comunicación personal a Fred L. Soper], Rockefeller Archive Center, Nueva York. Serie H, caja 179, carpeta 1295]. [Datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

- 39 Hacia 1941 había 32 enfermeras de salud pública trabajando en las cinco unidades sanitarias, prácticamente ninguna de las cuales estaba plenamente preparada. Además habían 34 que trabajaban en tuberculosis, enfermedades venéreas y la Escuela de Higiene, todos los cuales eran servicios especializados.
- 40 Ellas actuaron como enfermeras de sala hasta 1937, cuando fueron gradualmente reemplazadas por enfermeras laicas graduadas. En 1936, las funciones administrativas del Hospital Vargas fueron transferidas a un administrador hospitalario. (R. Archila, *op. cit.*).



que ellas administraban. Restricciones como estas ocasionaron el cierre de la escuela de enfermería en 1924<sup>41</sup>. A fines de 1937 había en Caracas tres escuelas de enfermería: en el Hospital Vargas, en el Hospital Municipal de Niños y en la Cruz Roja.<sup>42</sup>

En el mercado de trabajo local había poca información acerca de la condición social femenina. Se esperaba que a través del censo y otras estadísticas que habían comenzado a organizarse, el Ministerio de Fomento proporcionaría información acerca de la industria y la producción en el país. Como resultado de esta nueva información, el Ministerio de Educación esperaba recibir, entre otras, sugerencias útiles con respecto a las técnicas y habilidades que podían ser desarrolladas con provecho en la antigua Escuela de Artes y Oficios para Mujeres de Caracas<sup>43</sup>, que:

... ha estado regida por un antiguo reglamento del año 1915 que ya no corresponde a las necesidades culturales y económicas del país (...) El Ministerio se ha preocupado de manera especial en crear un nuevo reglamento para la Escuela que atienda las necesidades de verdadera utilidad económica.<sup>44</sup>

---

41 Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). “Enfermería dentro de la evolución histórica del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social en Venezuela”, *VII Congreso Venezolano de Salud Pública*, 1986.

42 Ministerio de Educación Nacional. *Memoria y cuenta*, Caracas, 1938.

43 Puede mencionarse de paso que fue allí que el Dr. Francisco Antonio Rísquez había realizado la primera experiencia de enseñanza de la enfermería en 1912, aunque la escuela fue en seguida transferida a un local separado como la Escuela de Enfermería del Hospital Vargas (en 1913). (MSAS. *Op. cit.*, 1986).

44 Ministerio de Educación Nacional. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1940, p. LV.

En 1938, cuando se creó la División de Unidades Sanitarias del Ministerio de Sanidad, se incluyó a una instructora de enfermería en el personal, Felicitas Vásquez, y en 1939 se creó la Sección de Enfermería de Salud Pública, bajo la dirección de las enfermeras Antonia Fernández y Bertha Naranjo, con el propósito de supervisar el trabajo de las 62 enfermeras adiestradas que constituían el personal de enfermería en las unidades sanitarias.

El Ministro de Sanidad, Dr. Tejera, en sus negociaciones con la FR incluyó el establecimiento de una Escuela de Enfermeras en Caracas; dichas tratativas fueron proseguidas ese mismo año por su sucesor, el Dr. Santos Dominici y luego por el ministro de Educación, Dr. Rafael E. López. Este último formuló la política de una escuela nacional permanente de enfermeras bajo la jurisdicción del Ministerio de Educación, con administración estable, programas establecidos y personal fijo no sujeto a cambios con cada administración gubernamental<sup>45</sup>. La idea era establecer una escuela con internado que funcionara en conexión estrecha con el Hospital General Vargas. Mientras la cantidad de candidatas fuera escasa, se permitiría el ingreso a mujeres con suficiente instrucción. Aunque la expectativa inicial había sido aceptar solo a jóvenes normalistas, ese criterio hubiera reducido la inscripción prácticamente a cero, de modo que se acordó poner como requisito el sexto grado de primaria. La cantidad total se estimó en cuarenta estudiantes.

Las autoridades venezolanas querían inaugurar el primer curso tan pronto como fuera posible, pues en el proceso de construir el Estado moderno después del prolongado régimen dictatorial de Gómez, el nuevo Congreso Nacional había incluido escuelas de

-----  
45 Evelyn Sturmer. (S.f.). *Report on the History and Development of the National School of Nursing in Venezuela, 1940-1951*, Rockefeller Archive Center, Nueva York GR 1.1, serie 339: Venezuela, serie 339.C, caja 1, carpeta 9.

enfermeras en su Ley de Educación. El pedido oficial a la FR era doble: ¿podía la Fundación seleccionar al futuro personal docente entre personas hispanoparlantes y era posible tener al grupo previsto de ocho enfermeras en Caracas en el lapso de dos meses, a tiempo para el nuevo año escolar (1936)<sup>46</sup>? Como era de esperarse, la respuesta a ese apresurado pedido fue que la FR no estaba en posición de prestar colaboración antes de que un miembro de su personal hiciera una visita a Venezuela.

### Nace la Escuela Nacional de Enfermeras

Dadas las urgencias locales y en gran medida como resultado de los esfuerzos de otro ministro del presidente López Contreras, el de Educación<sup>47</sup>, en 1937 se organizó una escuela de enfermeras dependiente de ese Ministerio, conocida como la Escuela Normal Profesional de Enfermeras<sup>48</sup>. La escuela abrió sus puertas en febrero de 1938 con veinticuatro estudiantes, “jóvenes muy selectas de 18 a 30 años, con sexto grado<sup>49</sup>.” El principal propósito del Ministerio de Educación con respecto a esta escuela era la preparación de enfer-

-----  
46 Leopoldo García Maldonado. (26 de agosto de 1936), [comunicación personal a F. L. Soper], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 2, serie 02.1936/339: Venezuela, caja 135, carpeta 1011.

47 El ministro de Educación, Dr. Rafael E. López y su hermano Leopoldo, miembros de una familia que había estado exiliada durante el régimen gomecista, estaban muy interesados en establecer una escuela gubernamental de enfermeras en Venezuela. Mary Beard. (30 de septiembre de 1936), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 7.

48 Ministerio de Educación Nacional, *Memoria y cuenta*, Caracas, 1937.

49 La fecha usual de creación de la escuela que encontré en las referencias venezolanas dan 1937 como el año de creación. Probablemente todas citan la misma fuente errada. Montserrat Ripol. (21 de diciembre de 1937), [comunicación personal a Mary Beard], Rockefeller Archive

meras profesionales que a su vez pudieran convertirse en docentes de las futuras escuelas de enfermeras a abrirse a lo largo y a lo ancho del país.

Al parecer en base a la recomendación de la FR, el gobierno venezolano contrató a dos antiguas becarias españolas de la DIS como administradoras y docentes: Montserrat Ripol Noble, quien fue nombrada directora, y Aurora Mas Gaminde, como la segunda en el mando. Ambas estudiaban en la Western Reserve University cuando la Guerra Civil española les impidió regresar a España. Había solo otras dos integrantes del personal para ayudarlas a poner la escuela en marcha: Sara Colmenero, egresada de la Universidad de California en Los Ángeles y de la escuela de enfermeras de Los Angeles County Hospital, contratada como instructora a tiempo parcial, y una maestra que enseñaba temas de quinto y sexto grado, en un intento del gobierno por reducir las deficiencias de las estudiantes y quien sirvió como secretaria de la escuela<sup>50</sup>. Estudiantes avanzados de medicina enseñaban la ciencia médica debido a la dificultad de conseguir que los médicos dieran clase con regularidad.<sup>51</sup>

El presupuesto era reducido y el equipo inadecuado. Los salones de clase consistían en un pequeño laboratorio para el Arte de Enfermería, una sala de aula y un laboratorio de química, no menos inadecuado<sup>52</sup>. La residencia estaba repleta, con cuatro a ocho camas por habitación. Las estudiantes no pagaban ni matrícula ni mensualidades. Ninguna escuela pública en el país, incluyendo la

---

Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C]. [no se conoce caja y carpeta en la que se encuentra la comunicación].

50 Ministerio de Educación Nacional. *Op. cit.*, 1938.

51 Mary Elizabeth Tennant (12 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

52 R. Archila, *op. cit.*

Escuela de Medicina de la Universidad Central, cobraba matrícula. La escuela proporcionaba alojamiento, alimentación, uniformes, zapatos y medias a las internas.

En dos años de funcionamiento, a comienzos de 1940, el personal de la escuela, algunos funcionarios médicos del ministerio y la FR habían identificado varios problemas. Hasta entonces solo tres enfermeras se habían encargado de una población numerosa, Ripol, Mas y Colmenero. Ellas comían y dormían en la escuela, tratando de atender todos los problemas, tanto escolares como personales, de un “grupo de jovencitas indisciplinadas y sin educación”<sup>53</sup>. Era evidente que se habían excedido en sus esfuerzos intentando lo imposible al admitir a un grupo de alumnas tan grande y con tan limitada base educativa. En septiembre de ese año se llegó a una situación crítica cuando ingresó un nuevo grupo de 115 estudiantes, totalizando 156 estudiantes inscritas.<sup>54 55</sup>

En 1940, la FR envió a Caracas a la enfermera Mary Elizabeth Tennant (en adelante, MET), del programa de enfermería de salud pública de la DIS, con el propósito de estudiar el proyecto de la Escuela. Después de analizar diferentes aspectos del problema y las necesidades sanitarias del país, ella recomendó fundar una escuela nacional independiente, que tomara como punto de partida la

53 M. Ripol (30 de octubre de 1940), [comunicación personal a Mary Elizabeth Tennant], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

54 M. E. Tennant, *loc. cit.*

55 Manolita Ricart (25 de febrero de 1941), [comunicación personal a Mrs. Thompson], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

Las integrantes de esa primera promoción fueron: María Edilia Bottaro, Josefina García C., Alicia González, Melania Mogollón, Cecilia Montilla, Carmen Osuna, María Luisa Peralta, Ana Isabel Rivas Nuñez, Emérita Silva, Amparo Sosa, Luisa M. Valverde y Mary Vesga. (Véase R. Archila, *op. cit.*).

Escuela Normal Profesional de Enfermeras. En noviembre de 1940 por medio de un decreto gubernamental se creó la Escuela Nacional de Enfermeras dependiente del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social.<sup>56</sup>

Estudiantes e instructoras de la Escuela Normal fueron transferidas a la nueva Escuela Nacional<sup>57</sup>. En el ínterin, una de las dos escuelas restantes había descontinuado la inscripción y se recomendó oficialmente que la segunda fuera cerrada. La Escuela Nacional fue mudada del edificio en que había venido funcionando en la plaza del Panteón a un moderno edificio en Cotiza<sup>58</sup>, construido como asilo de ancianas aunque nunca fue usado para ese fin y permitió mejores condiciones para funcionamiento y residencia de estudiantes. El lugar quedaba fuera de la ciudad, “sin ruido, en una quebrada con árboles tropicales y altas montañas como marco”<sup>59</sup>. La FR colaboró con cantidades sustanciales de nuevos equipos para los salones de clases y los laboratorios de Química, Bacteriología, Dietética y Arte de Enfermería.

Los objetivos de la Escuela Nacional de Enfermeras fueron: a) formar enfermeras profesionales; b) servir como modelo para la

56 AFR. Resolución IH 41023. National School of Nursing (Caracas) Designation. Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 7. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

57 *Idem.*

58 ... El Dr. García Álvarez nos llevó al nuevo edificio policlínico, donde nos aguardaban las señoritas Ripoll y Mas. Probablemente no se usará todo el edificio, pero hay espacio adecuado para salones de clase y laboratorios y área de internado para 150 estudiantes.  
Mary Elizabeth Tennant. (20 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

59 M. Ricart, *loc. cit.*

organización de la instrucción de enfermeras en el país; c) elevar los estándares de la profesión en Venezuela; y d) coordinar los esfuerzos de todas las agencias interesadas en proporcionar mejores servicios de enfermería. La idea era desarrollar la escuela como líder, marcando el camino hacia mejores estándares de educación de enfermería en todo el país. Un aspecto enfatizado a lo largo de la década de 1940 tanto por el gobierno venezolano como por la FR, fue que el propósito primordial de la escuela era preparar enfermeras para el ámbito de la salud pública del país y no para la práctica privada<sup>60</sup>. La propuesta para Venezuela era, de este modo, parte del movimiento de salud pública que adquirió un gran impulso después de la Primera Guerra, en buena medida promocionado por las agencias oficiales y la DIS de la Fundación Rockefeller.<sup>61</sup>

La Escuela era autónoma con respecto a personal y manejo del presupuesto, estando adscrita al Ministerio de Sanidad. Se solicitó a cada estado que hiciera un aporte en la forma de becas. Comprendiendo la necesidad de conseguir estudiantes más calificadas, el ministro comisionó a las docentes de la escuela para que dieran inicio a una campaña de propaganda dirigida a llamar la atención de jóvenes mujeres con inclinación hacia esa profesión. El llamado a instituciones oficiales y privadas, gobiernos estatales y municipales, empresas industriales y juntas de bienestar social fue positivo.

-----  
60 M. E. Tennant. (04 de octubre de 1947), [comunicación personal a Antonia Fernández], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339. C, caja 2, carpeta 13.

61 En: "Informe del Primer Congreso Latinoamericano de Enfermería", Santiago de Chile. *El imparcial*. 1942, se puede revisar la experiencia de ese momento en Chile, Argentina, Brasil, Colombia y Perú, entre otros países de la región, preocupados con el desarrollo de las escuelas de enfermeras. [El texto original se encuentra en la biblioteca de la Universidad de Santiago de Chile].

TABLA 1  
 BECAS CONCEDIDAS A LA ESCUELA DE ENFERMERAS EN 1940

<b>Institución otorgante</b>	<b>Nº becas</b>
Gobierno del estado Falcón	1
Gobierno del estado Mérida	12
Gobierno del estado Táchira	2
Gobierno del estado Trujillo	8
Gobierno del estado Sucre	7
Concejo Municipal de San Cristóbal	2
Concejo Municipal de Valencia	1
Junta de Beneficencia del Distrito Federal	40
Junta de Beneficencia del estado Táchira	2
Junta de Beneficencia del estado Falcón	1
Junta de Beneficencia del estado Zulia	4
Caribbean Petroleum Company	2
Electricidad de Caracas	1
Laboratorios Biogen	1
Lago Petroleum Corporation	2
Mene Grande Oil Company	3
Standard Oil Company of Venezuela	2
<b>Total</b>	<b>81</b>

Fuente: Ministerio de Educación Nacional. Memoria y cuenta, Caracas: 1940, p. 154

Se pensó proteger a la escuela: estaría protegida de los vaivenes de la política por medio del nombramiento de un consejo directivo *ad honorem* compuesto por miembros representativos de la comunidad: el director de Salud, el profesor de Medicina Preventiva, el director de la beneficencia, el rector de la universidad, un abogado y una mujer distinguida de la comunidad<sup>62</sup>. Finalmente, el Consejo

62 M. E. Tennant. (20 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. En el diario hace referencia a haber



Directivo incluyó a tres médicos nombrados por el Ministerio de Sanidad, un representante nombrado por el gobernador de Caracas y un quinto por el Ministerio de Educación.<sup>63</sup>

En los primeros años de funcionamiento, la línea de autoridad en la escuela resultó insatisfactoria porque el Consejo Directivo fue más allá de su misión orientadora, tratando en realidad de dirigir el curso de la institución interfiriendo demasiado en la rutina diaria. La directora de la escuela tenía su función muy desdibujada, con autoridad y autonomía de decisión muy reducidas. Hasta los aspectos domésticos y la planificación de las comidas caían bajo la jurisdicción de una encargada que se reportaba directamente al presidente del Consejo Directivo. En el mismo sentido, la secretaria cuidaba asuntos relacionados con el presupuesto y la correspondencia, y también era directamente responsable ante el presidente del Consejo y no ante la Directora. Estos problemas recién se empezaron a solucionar en 1943, cuando se modificó el reglamento del

-----  
 tratado estos temas en entrevista personal con el Dr. García Álvarez. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

63 El primer Consejo Directivo incluyó a los doctores Pedro González Rincones (presidente), Leopoldo García Maldonado (vicepresidente) y José Ignacio Baldó, Gustavo H. Machado y Hermán de las Casas (vocales) (es decir, no tenía a ninguna mujer, a pesar de las intenciones iniciales). En 1942 estuvo constituido por el Dr. Julio García Álvarez como presidente, el Dr. Pedro González Rincones vicepresidente y el Dr. Hermán de las Casas, José I. Baldó y Antonia Fernández. En 1943 todos los miembros excepto Antonia Fernández fueron cambiados y el Consejo se constituyó con, además de ella, el Dr. F. R. Coronil, el Dr. Ricardo Archila, el Dr. Armando Castillo Plaza y el Dr. Pastor Oropeza. En 1945 el Dr. Ernesto Figueroa reemplazó a Ricardo Archila como vicepresidente. MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1943; MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1945.

Consejo Directivo y la directora de la escuela pasó a formar parte, con derecho a voz y voto, de dicho Consejo.<sup>64</sup>

En 1940, los celos entre las enfermeras extranjeras activas en Caracas, especialmente las de Puerto Rico, Cuba y Panamá, suscitaron algunas dificultades con respecto a la elección de la directora fundadora de la Escuela Nacional. Esto llevó a algunos funcionarios a pensar que sería menos doloroso traer a una completa extraña que mostrar preferencia por alguna que ya estaba en el medio local. Pero como Tennant le dejó saber al Dr. García Maldonado, director de Salud del Ministerio de Sanidad, Ripoll y Mas eran las dos únicas enfermeras en las tres escuelas existentes que tenían preparación especial para la docencia y la supervisión<sup>65</sup>. Al final, Ripoll, quien, como ya indicamos había sido la directora fundadora de la Escuela Normal de Enfermeras, fue designada para dirigir la nueva Escuela Nacional de Enfermeras (ENE)<sup>66</sup>. En seguida fue enviada a los Estados Unidos y Canadá en su segunda beca de la FR para estudiar Organización y Dirección de Escuelas de Enfermería. A su regreso

64 Es instructivo observar cómo este tipo de figura formal era entendida localmente. El Dr. González Rincones visitaba la escuela diariamente asumiendo prácticamente la dirección de la misma, lo cual no había sido la idea originaria de la FR cuando propuso la figura del Consejo, ya que preveía una directora profesional y su personal técnico de apoyo.

Dr. Sawyer (31 de octubre de 1940), [documento] [copia de comunicación personal de M. E. Tennant al Dr. Crawford], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

65 M. E. Tennant (15 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, serie 339.C, caja 1, carpeta 8.

66 M. E. Tennant (03 de octubre de 1939), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 7. En el diario hace referencia a haber tratado estos temas en entrevista personal con el Dr. García Maldonado en Nueva York.

a Venezuela, asumió la dirección de la nueva Escuela y la enfermera Mas pasó a ser directora asistente.

Durante los años de la guerra, las finanzas venezolanas experimentaron cambios bruscos. En varias ocasiones, la disminución en las exportaciones por causa de las condiciones bélicas redujo la cantidad de divisas extranjeras disponibles para la compra en el exterior. Como las principales necesidades de la Escuela eran de equipos para la docencia y laboratorios, en 1941 la FR aprobó un subsidio por 20.000 dólares a ser gastado en cinco años para proporcionar fondos de apoyo del programa educativo y particularmente para la compra de equipos. En 1946 la FR otorgó otro subsidio por 23.500 dólares con vista a la construcción de un centro modelo de salud pública en los terrenos anexos al edificio de la ENE. Las contribuciones combinadas de fuentes venezolanas –federales, estatales, municipales y de organizaciones comerciales– totalizaron más de cien mil dólares americanos por año.<sup>67</sup>

Ripoll no llegó a permanecer en su nuevo puesto un año completo. Al cabo de siete meses en la dirección de la nueva Escuela Nacional renunció al cargo y se fue del país, tomando su lugar la enfermera Mas. Manuelita Ricart, otra enfermera española de Barcelona que también había sido becaria de la FR en Estados Unidos, llegó a la escuela como directora asistente a comienzos de 1941<sup>68</sup>. En agosto de 1943, Antonia Fernández, a la sazón supervisora general de enfermeras del MSAS fue nombrada directora de la ENE. Antes de asumir sus nuevas funciones obtuvo una segunda

-----  
67 AFR. Venezuela National School of Nursing (Caracas). Designation 41119. Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 7. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

68 E. Sturmer, *op. cit.*

beca de la FR para pasar seis meses estudiando ella también Organización y Dirección de Escuelas de Enfermería en Toronto para prepararse para el desempeño de sus nuevas funciones. Al mismo tiempo, una enfermera del Instituto de Asuntos Interamericanos, Evelyn Sturmer, fue enviada a Caracas a ayudar a Antonia Fernández en la reorganización completa de la escuela. Esta estructura de autoridad se mantuvo hasta los años cincuenta.

La ENE funcionó hasta 1954 en el edificio de Cotiza. Entonces fue fusionada con la Escuela Municipal de Enfermeras (ex Municipal de Niños), que desde su reapertura en 1944 se había convertido en competidora de la ENE, con el apoyo de miembros del gobierno y médicos prominentes, trasladándose a San Bernardino<sup>69</sup>. En 1957 la escuela fue trasladada al Campus Universitario hasta 1976, cuando parte del edificio de la escuela de enfermeras fue cedido a la Universidad Central de Venezuela.<sup>70</sup>

## Los hospitales y la enfermería de salud pública

La enfermería, pensaban sus líderes, no podía ganar control profesional mientras el acceso al adiestramiento y el proceso de educación de las enfermeras permanecieran gobernados por las necesidades de los hospitales. Médicos que concebían a la enfermera meramente como una subordinada adiestrada en la práctica se resistían a las mejoras educativas. En tanto la diferencia entre la enfermera entrenada y la no entrenada permanecía incierta y, más

-----  
69 MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1957.

70 En 1964 se abrió una escuela de enfermeras con cuatro años de estudio en la Universidad de Los Andes, en 1968 otra en la Universidad del Zulia y en 1972 en la Universidad de Carabobo. La carrera de Enfermería en la Facultad de Medicina de la Universidad Central, sin embargo, fue abierta en 1992.

allá de la retórica, el público no podía realmente entender la necesidad de profesionalizar la docencia de la enfermería. Los hospitales controlaban del mercado de trabajo de las enfermeras. Bajas remuneraciones, largas horas, turnos partidos, supervisión autoritaria y falta de normas claras y estandarizadas plagaron la enfermería hospitalaria durante mucho tiempo.

Los hospitales continuaron buscando la manera más económica de llenar sus servicios de enfermería. Al inicio del período analizado, las estudiantes de enfermería eran enviadas a hacer guardias en el Hospital Vargas ya en su segunda semana de adiestramiento, donde se las distribuía por las distintas salas para que adquirieran experiencia clínica, con escasa o ninguna supervisión. El Dr. P. González Rincones, presidente del Consejo Directivo de la ENE, era también Director de la Asistencia Social, lo que significaba que estaba a cargo de los hospitales de Caracas y, por supuesto, estaba claramente consciente de la tremenda necesidad de enfermeras por parte del servicio hospitalario. La ENE, queriéndolo o no se vio forzada a establecer contratos con el Hospital Vargas, acordando, por ejemplo, proporcionar contingentes de estudiantes de enfermería. De ese modo, después de apenas un mes de adiestramiento preliminar el numeroso grupo de estudiantes de 1940 fue enviado a las salas del Hospital Vargas, que también era usado para fines docentes por la Escuela de Medicina.

Desde 1940, una enfermera norteamericana de apellido Douglas, egresada del *Methodist Episcopal Hospital* en Brooklyn, tuvo seis salas bajo su supervisión y estudiantes de la ENE trabajaron en tres de sus salas. En 1941 la Escuela abrió otra sala supervisada por la enfermera Mas. Las salas tenían en promedio veinte camas cada una. Estas salas eran limpias y ordenadas y la enfermera Mas elaboró un plan sistemático para dar medicamentos y para la preparación de bandejas. Cartillas TPR y notas de las enfermeras se agregaron a las cartillas de

los pacientes<sup>71</sup>. En el Instituto Anticanceroso Luis Razetti en 1940 había 54 camas, de las cuales 22 eran para varones y 32 para hembras. La supervisora de enfermeras era la enfermera Almenar, egresada de la Escuela de Enfermeras de Chicago (al parecer un curso por correspondencia) y con dos años de experiencia en el *Lincoln Hospital* de Chicago. El hospital contaba también con cinco enfermeras prácticas para el servicio diurno y dos para el nocturno. Ocho estudiantes de enfermería fueron asignadas allí para adquirir experiencia en enfermería quirúrgica. Como había espacio para que solo seis se alojaran en el hospital durante su asignación, las dos restantes debían regresar a la escuela a dormir. Ripoll fue designada inspectora del Servicio de Enfermeras en el Hospital Oncológico, visitándolo por lo menos dos veces por semana. Colmenero supervisaba el trabajo de las estudiantes una hora diaria y preparaba la sala de operaciones cuando había intervenciones quirúrgicas.<sup>72</sup>

Las líderes de la enfermería argumentaban que las estudiantes de enfermería no debían ser obligadas a prestar servicio en los hospitales, excepto como parte de su adiestramiento clínico supervisado y que las egresadas, siendo enfermeras profesionales, no debían realizar las tareas más penosas del hospital. Con la profesionalización, las enfermeras buscaban ganar nuevas habilidades técnicas y un poco de autoridad burocrática. Como supervisora, esperaba que la enfermera estaría más tiempo coordinando las actividades de los pacientes, distribuyendo medicamentos, escribiendo notas de enfermería, realizando tareas de oficina, y organizando el trabajo

-----  
71 M. E. Tennant (12 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

72 M. E. Tennant (12 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. [no se puede recuperar grupo de registro, serie, subserie, caja ni carpeta en la que se encuentra la comunicación].

de un personal cada vez más complejo. Pasaría así a estar ligada a la oficina de enfermería.

La docencia de enfermería, como complemento de la orientación de salud pública en la docencia médica, intentó el uso de las ideas y métodos de eficiencia y gerencia científica en boga en la época en los ámbitos industriales de los países desarrollados. Sin embargo, en conexión con esto no puede ignorarse que el enfoque gerencial, orientado a la eficiencia, estaba más en el ámbito de los deseos que de la realidad: la industria era muy incipiente en el país, las fábricas eran pocas y pequeñas y no tenían precisamente métodos modernos de gerencia. A lo largo de la década del Cuarenta, las observaciones críticas de MET en sus visitas a las salas de hospitales en Caracas y otros lugares de Venezuela, estuvieron dirigidas a su organización, gerencia y disciplina, concentrándose en la calidad del rol de supervisión de las enfermeras a cargo.<sup>73</sup>

La construcción de hospitales, que había comenzado con el Plan Nacional de Hospitales en 1942-1946 de la División de Hospitales, se expandió rápidamente, creciendo en cantidad, tamaño, complejidad e importancia en paralelo con la estructura de la provisión de atención médica y de enfermería<sup>74</sup>. En 1950 ya había veintitrés hospitales y 2.923 camas. Las principales funciones de la Sección

73 De manera convergente, R. Archila, *op. cit.*, ubica las causas de las dificultades de implementación de la doctrina integralista de la medicina en los hospitales que se desarrollaron o construyeron en esos años, en la ausencia de una doctrina sólida, la falta de conocimiento de los principios de la organización de hospitales y fallas en las normas vinculadas, desde la concepción programática de un hospital hasta la administración del mismo.

74 Este fenómeno recuerda, con todas las diferencias del caso, el que analiza Reverby para los Estados Unidos en la década de 1910. En ese país, la que una vez fue una institución de caridad “se convirtió en lo que no había sido antes: una institución médica y de enfermería que vendía cuidados como mercancía”. Susan M. Reverby. *Ordered*

de Enfermería Hospitalaria fueron la organización de los servicios de enfermería de los hospitales y centros de salud pertenecientes al Ministerio de Sanidad y la formulación de normas técnicas y administrativas para guiar al personal de enfermería en la ejecución de sus actividades. Una redefinición del propósito del hospital, un reordenamiento de su división del trabajo, y un replanteo de sus métodos de gerencia son evidentes en la documentación relacionada con la ENE durante la década de los cuarenta, que refleja la importancia de la enfermería en este proceso. No obstante, dado el ritmo de expansión de este proceso, hubo problemas para conseguir médicos, enfermeras y otro personal, y se enfrentaron dificultades reales para adiestrarlos en cantidad y calidad suficientes. También faltaron fondos operativos en medio de la abundancia.

## El programa de estudios de la ENE

Antes de intervenir en Venezuela, la FR había estado envuelta en el desarrollo de escuelas gubernamentales de enfermería en un número de países al igual que en las universidades de Toronto y Vanderbilt, que habían sido organizadas para preparar enfermeras de salud pública<sup>75</sup>. A comienzos de la década de 1920, la investigadora social Josephine Goldmark había realizado el primer estudio nacional importante sobre el problema de la educación y distribución de la enfermería en los Estados Unidos, con el apoyo de

-----  
*to Care. The Dilemma of American Nursing, 1850-1945*, Cambridge, Cambridge University Press, 1987, p. 144.

En Venezuela, la expectativa era proporcionar cuidados como una mercancía gratuita, como un servicio público.

75 M. E. Tennant (04 de septiembre de 1941), *Borrador de una propuesta de organización de la Escuela de Enfermeras de Caracas*, Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9.



la FR<sup>76</sup>. El liderazgo de la enfermería esperaba que dicho estudio fuera para la enfermería lo que el *Informe Flexner* había sido para la medicina: la legitimación de sus objetivos profesionales por una autoridad objetiva externa y la base para solicitar el financiamiento de la Fundación.<sup>77</sup>

Aunque no directamente preocupados con la elevación de la enfermería, percibida solo como servicio auxiliar en el mejoramiento de la medicina y la salud pública, los funcionarios de la FR entendieron, no obstante, que los cambios que querían hacer se veían a menudo dificultados por enfermeras poco adiestradas e inhábiles. En el caso venezolano, los argumentos adelantados una y otra vez por MET reflejan la visión que el liderazgo de la enfermería norteamericana tenía de la necesidad de separar la docencia de enfermería del servicio de enfermería en los hospitales. Se proponía un programa de estudios dosificado en el cual se enseñaran los aspectos preventivos y sociales de la medicina y la enfermería juntamente con los aspectos curativos a lo largo de un programa básico profesional de 36 a 39 meses para adiestrar a las futuras líderes de la profesión. MET argumentaba que el plan de estudios recomendado para Venezuela reflejaba la experiencia acumulada por la FR de muchos años de estudio de educadoras que habían prestado atención cuidadosa al tema y aseguraba que producía buenas enfermeras.

Las observaciones de MET sobre el programa de la Escuela en Caracas en 1940, giraban en torno a lo que ella consideraba como falta absoluta de énfasis en los aspectos preventivos y sociales de la enfermería en el pénsum vigente. Todas las materias, incluyendo Patología y Parasitología eran impartidas por clínicos. La

-----  
76 Josephine Goldmark. (1922). "Nursing and Nursing Education in the United States. Report of the Committee for the Study of Nursing Education and Report of a Survey", c.p. S. M. Reverby, *op. cit.*

77 S. M. Reverby, *op. cit.*

instrucción teórica y práctica no se correlacionaban: las estudiantes recibían adiestramiento práctico en medicina y cirugía mientras que las clases sobre esas materias no se darían sino el año siguiente. Claramente el programa consideraba primordialmente la provisión del servicio de enfermería a los hospitales en lugar de asegurar la independencia de la escuela como institución educativa orientada a formar adecuadamente a sus estudiantes.

MET insistía que debían tomarse todos los recaudos para prevenir la explotación de las estudiantes y evitar desvirtuar la misión de la escuela y que había dos principios generales que debían tomarse en cuenta en el desarrollo de cualquier buena escuela de enfermería: primero, debía ser una institución docente que tuviera como función primordial la preparación de enfermeras profesionales; y segundo, debía ser controlada por un cuerpo de gobierno cuyos miembros estuvieran convencidos de la importancia para la sociedad de la escuela como institución educativa. Como la docencia debía ser la principal función de la escuela, era esencial que esta estuviera organizada de tal forma que hiciera posible el logro de ese objetivo. Eventualmente la ENE debía convertirse en una escuela de la Universidad, ya que su función estaría así bien defendida por los objetivos docentes y por la organización de esa institución.<sup>78</sup>

Después de su visita a Caracas en julio de 1941, MET recomendó varios cambios en el plan de estudios, administración, forma de enseñanza y requisitos de admisión de estudiantes, para que el proyecto fuera aceptable a la DIS. MET insistió ante las autoridades gubernamentales venezolanas que la Fundación Rockefeller no estaría interesada en una escuela que no hiciera todos los

-----  
78 M. E. Tennant (25 de octubre de 1941), [comunicación personal a A. Gabaldón], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9.

esfuerzos posibles para obtener estudiantes que fueran egresadas de la escuela normal o de bachillerato. Además, sugirió que en vista de la juventud e inexperiencia de las estudiantes, se planificara para ellas un internado de nueve meses como complemento al curso de 39 meses, de manera que pudieran continuar bajo supervisión ya sea en el campo de la salud pública o en el hospital, después de graduarse.

MET y algunos altos funcionarios del Ministerio de Sanidad, como los Dres. Oropeza y Baldó, opinaban que Venezuela necesitaba más enfermeras preparadas para la salud pública que para el trabajo hospitalario. En consecuencia, los cambios propuestos incluían la adopción de un plan de estudios amplio con al menos cuatro meses de experiencia de campo en enfermería de salud pública y un plan para emplear a médicos competentes que enseñaran las materias de salud pública. MET consideraba que los epidemiólogos más jóvenes, como los doctores Rafael Risquez y Miguel Dao, estaban mucho mejor preparados para instruir a las enfermeras por sus recientes estudios de postgrado en salud pública en los Estados Unidos, pero en su opinión algunos de los médicos de más edad manejaban todo y los jóvenes no tenían oportunidad de mostrar su capacidad. El Dr. Arnoldo Gabaldón, a cargo del Programa Nacional de Malariología y antiguo becario de la DIS, también esperaba que los hombres jóvenes de salud pública fueran incluidos en los planes docentes de la escuela y se desilusionó cuando el cuadro de profesores acabó estando constituido casi exclusivamente por clínicos. En enfermería propiamente dicha había cinco instructoras, cuatro de las cuales eran exbecarias de la FR. Con el Hospital Vargas y con instituciones especializadas en las áreas de maternidad, pediatría y bienestar infantil se organizó la experiencia hospitalaria bajo la supervisión de instructoras de la escuela

y se planificó una cooperación similar en el campo de la enfermería psiquiátrica.<sup>79</sup>

Para MET urgía que la escuela se desarrollara en forma más lenta y completa, porque prácticamente todos los docentes con los que había conversado y que habían tenido algo que ver con las estudiantes de primer año se habían referido a lo limitado de su base educativa y cultural. Se había intentado demasiado en los años previos y en su opinión debía entenderse que a pesar de la imperiosa necesidad de enfermeras que tenía Venezuela, se lograría más si la escuela se desarrollaba en una escala más pequeña durante los primeros años. El nuevo plan de estudios fue aceptado rápidamente, las estudiantes fueron asignadas a los servicios clínicos de acuerdo con las necesidades del adiestramiento estudiantil y no según las necesidades del hospital y un número menor de estudiantes (39) con mejor base educativa fue admitido para el nuevo año académico. La mayoría tenía sexto grado aprobado y había más muchachas con escolaridad secundaria que en cohortes anteriores.<sup>80</sup>

Se instituyó un período preclínico, adecuadamente supervisado. En 1944, de acuerdo con un nuevo reglamento, se modificaron los horarios de primer año, correspondiendo 1/3 a clases teóricas y 2/3 a trabajo práctico de las alumnas. La mayoría de las clases eran impartidas de acuerdo con las necesidades educativas de las estudiantes procurando no perjudicar su experiencia práctica. Se distribuían las clases prácticas en la mañana y las teóricas en la tarde. El trabajo

-----  
79 En su diario, MET informa de sus diferentes visitas a hospitales y centros sanitarios en Caracas y otros lugares en Venezuela, y su contacto con enfermeras norteamericanas y europeas en 1941. [M. E. Tennant (1941), (diario personal), Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9]

80 M. E. Tennant (18 de noviembre de 1941), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9.

práctico de las estudiantes se llevaba a cabo en el Hospital Vargas: Servicio quirúrgico, Medicina, Emergencia, Sala de Operaciones; Hospital Municipal de Niños: Pediatría; Maternidad Concepción Palacios: Obstetricia; Hospital Municipal Psiquiátrico: Psiquiatría; Hospital Antituberculoso Simón Bolívar: Tisiología; Instituto Nacional de Puericultura: Puericultura; Centro de Educación Sanitaria de El Valle: Salud Pública. Las estudiantes tenían de cinco a seis horas de prácticas clínicas durante su primer año, de siete a ocho horas de prácticas clínicas especializadas durante el segundo y de clases prácticas de administración de hospitales en el tercer año de estudio.<sup>81</sup>

También en 1944, la ENE tomó a su cargo cuatro salas del Hospital Vargas (dos salas médicas y dos quirúrgicas) para fines de adiestramiento. Estas salas, sin embargo, tenían como personal enfermeras prácticas, lo que hacía difícil enseñar las técnicas correctas. En 1948, no obstante, las salas estaban ya mejor equipadas (con materiales comprados en parte por la Junta de Gobierno y en parte por la ENE), y la ENE se había encargado completamente de dos salas —una médica y una quirúrgica— en las que dejó de haber enfermeras prácticas. Su personal pasó a estar constituido por estudiantes de enfermería de primero y tercer año. Instructoras de la Escuela supervisaban a las estudiantes en las veinticuatro horas de guardia en turnos de ocho horas.

La ENE comenzó a coordinar el trabajo teórico y práctico y las estudiantes recibían clases en los temas en los cuales se encontraban trabajando en ese momento. El Ministerio de Educación ya había incorporado este método en el plan de estudios oficial de las escuelas de enfermería, y estableció que todas las escuelas de enfermeras de

-----  
81 MSAS. *Op. cit.*: 1945.

Venezuela debían proporcionar dicho adiestramiento a sus estudiantes.<sup>82</sup>

Las necesidades detectadas en la administración hospitalaria determinaron que las clases y la experiencia clínica se iniciaran en 1944 para las estudiantes de tercer año como parte del programa regular, en los últimos cuatro meses del plan de estudios de la escuela de enfermería. Se hizo esto porque muchas de las enfermeras, apenas egresaban de la escuela se convertían en enfermeras jefes, supervisoras y directoras de hospitales en todo el país. Se requería ofrecerles algún adiestramiento en trabajo administrativo, aunque fuera inevitablemente superficial, para preparar a estas mujeres en esas nuevas responsabilidades<sup>83</sup>. La salud pública permitía mayor independencia y autonomía a la enfermera que la función del servicio hospitalario o privado. Pero el éxito de la enfermera de salud pública dependía en alto grado de su carácter y este, a su vez, dependía en buena parte del adiestramiento que había recibido y de la continuidad del apoyo físico, moral y técnico que ese adiestramiento le proporcionaba.

No obstante, hacia 1948 las enfermeras se encontraban otra vez insatisfechas con el plan de estudios básico, por considerarlo demasiado recargado de teoría en el primer año, con poco tiempo para la correlación con la práctica. Durante el segundo año, se dictaban las especialidades y se consideraba que esto interfería con el desarrollo y mantenimiento por parte de la escuela de servicios de enfermería adecuados en el Hospital Vargas para brindar experiencia a las estudiantes. Hasta entonces, cada instructora había realizado su trabajo con independencia de lo que hacían las demás, con el resultado de que no se había logrado aún un buen trabajo de equipo.

-----  
82 E. Sturmer, *op.cit.*

83 *Ibidem.*

MET sugirió la creación de un comité de programa formado por Fernández, Sturmer y las instructoras de la Escuela, quienes se reunirían al menos una vez por semana para estudiar cuidadosamente el programa existente y hacer las recomendaciones de revisión pertinentes. Argumentaba que "todas las buenas escuelas de enfermería realizan conferencias del personal aproximadamente una vez por semana y es oportuno que la ENE haga lo mismo<sup>84</sup>". El curso de Yale podía servir de base; pero las estudiantes de Yale ya tenían un grado e ingresaban a la carrera de enfermería habiendo aprobado un curso de biología y otras materias de ciencias, disciplinas de las que las estudiantes venezolanas no tenían la menor idea. Esto complicaba bastante las cosas.<sup>85</sup>

En 1946 la ENE organizó el primer programa de postgrado para enfermeras en el país, dirigido por Rafael Rísquez y Antonia Fernández. Estuvo abierto a todas las enfermeras graduadas con experiencia en salud pública. El primer grupo, consistente en nueve egresadas de la ENE, completó el programa en un año. Los fondos para el curso fueron provistos por el gobierno. Al finalizarlo, se ofreció a las egresadas cargos como supervisoras de salud pública o como instructoras del Ministerio de Sanidad<sup>86</sup>. El segundo curso de postgrado en educación de salud pública comenzó en septiembre de 1950, con ocho enfermeras graduadas en el grupo: siete de la ENE

-----  
84 M. E. Tennant (09 de enero de 1949), [comunicación personal a Dr. Edmundo Fernández, ministro de Sanidad], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 2, carpeta 14.

85 R. B. Hill. (7-18 de febrero de 1948), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. GR 12.1, R.B. Hill Diaries, caja 27. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

86 Bertha Naranjo. "Problemas de la Enfermería de Salud Pública en Venezuela", *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*: 1950.

y una de la Escuela de Enfermeras de la Cruz Roja de Caracas. El Ministerio de Educación otorgó un certificado de Salud Pública a todas las que completaron ese curso.<sup>87</sup>

Hasta 1958, todas las escuelas de enfermería del país tuvieron un programa de tres años, con preparación previa de sexto grado. En 1959 en la Gaceta Oficial N° 26.139 podía leerse que se había modificado el p $\acute{e}$ nsum de estudios contemplando dos tipos de programas: uno de cuatro años para el cual se incluyeron, adem $\acute{a}$ s de la enfermer $\acute{a}$ , las materias correspondientes al primer ciclo de educaci $\acute{o}$ n secundaria, y el segundo, de tres a $\acute{o}$ os, para aspirantes con el primer ciclo de secundaria. Con ese nuevo plan de estudios de observ $\acute{o}$  que las candidatas ingresadas se retiraban menos en el per $\acute{o}$ odo preliminar, demostrando mejor preparaci $\acute{o}$ n y adaptaci $\acute{o}$ n.<sup>88</sup>

### La elevaci $\acute{o}$ n de los requisitos de ingreso para las aspirantes

La ideolog $\acute{a}$  de la enfermer $\acute{a}$  de salud p $\acute{u}$ blica que buscaba transferir la FR implicaba proveer lecciones de comportamiento sanitario propio de las clases medias a las estudiantes de enfermer $\acute{a}$ , quienes predominantemente proven $\acute{a}$ an de clases m $\acute{a}$ s bajas, en la expectativa de que transmitieran dichos patrones de comportamiento a sus pacientes. De esta forma, la presentaci $\acute{o}$ n y habilidades docentes de la enfermera se consideraban m $\acute{a}$ s importantes en salud p $\acute{u}$ blica que en el trabajo hospitalario. De acuerdo con esto, la ENE trat $\acute{o}$  de ser bastante selectiva en cuanto a sus estudiantes y personal docente. La insistencia de la FR fue que para que el plan de estudios de la ENE pudiera tener estatus profesional, las estudiantes deb $\acute{a}$ an tener por lo menos educaci $\acute{o}$ n secundaria. La enfermer $\acute{a}$  como tal carec $\acute{a}$  de prestigio en

87 El tercer curso se dict $\acute{o}$  en 1954. (E. Sturmer, *op. cit.* y R. Archila, *op. cit.*).

88 Antonia Fern $\acute{a}$ ndez y Bertha Naranjo. "El personal de enfermeras", *Revista Venezolana del SAS*, [suplemento], (1961).



Venezuela pero como había unas quinientas jóvenes en escuelas secundarias –normal y bachillerato–, MET consideraba que era posible encontrar por lo menos cincuenta egresadas de ese nivel cada año que se interesaran por ingresar a la Escuela y por lo tanto, hicieran posible convertirla en una institución educativa de tercer nivel.

No obstante, fue difícil encontrar candidatas con las aptitudes y habilidades apropiadas. Ya en 1939 P. J. Crawford, un médico de la DIS ubicado en la ciudad de Panamá, argumentaba que en Venezuela había una cantidad suficiente de muchachas bien educadas e inteligentes provenientes de buenas familias y de varios puntos del interior, las cuales potencialmente podían convertirse en estudiantes de enfermería. Sin embargo, lamentaba que debido a las costumbres locales, estas jóvenes asistían solo seis años o menos a la escuela primaria y luego recibían alguna instrucción en materia cultural en su hogar, sin que se esperara socialmente que trabajaran para obtener un salario<sup>89</sup>. Esta fue una de las principales restricciones para el desarrollo del proyecto de escuela de la FR en todo el período analizado. En su visita de febrero de 1940, MET observó que era necesario

... enseñar a la primera cohorte [1938] simples hábitos de baño, alimentación y sueño. El presupuesto para el gasto de la residencia es inadecuado y se ha enseñado a las estudiantes a limpiar, hacer su propia cama y lavar su ropa.<sup>90</sup>

---

89 Porter J. Crawford (15 de diciembre de 1939), [comunicación personal a W. A. Sawyer], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, caja 179, carpeta 1295. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

90 M. E. Tennant (12 de febrero de 1940), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 8.

Todos los años se hacía mención en la Memoria y Cuenta del Ministerio de Sanidad, de que el logro educativo previo en el liceo o escuela normal por parte de las estudiantes estaba directamente relacionado con mejores resultados obtenidos en todos los campos y por lo tanto se insistía en la necesidad de mejorar el nivel educativo de las alumnas. Y todos los años el informe del ministro registraba el nivel de las estudiantes con nivel secundario. Así, por ejemplo, en 1940 solo 1 en el grupo era egresada de secundaria, unas pocas tenían uno o dos años de escuela secundaria, 77 habían concluido la primaria completa y el resto tenía solo cuatro o cinco años de escolaridad primaria<sup>91</sup>. En 1943, de las 816 estudiantes, 7 habían aprobado un año de escuela secundaria, 3 el segundo año y 5 el tercer año. En 1944, 8 estudiantes tenían el primer año de secundaria, 5 el segundo año y 3 el tercer año.

TABLA 2

## MATRÍCULA ESTUDIANTIL EN LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS

	1938*	1940**	1942	1943	1944	1947
Matrícula 1 <sup>er</sup> año	24	115	137	118	69	
Aceptadas			65	51	41	80
Retiros			10	12	3	
Total 1 <sup>er</sup> año			60	39	38	
Total Escuela		155	157	116	116	195
Graduadas			10	?	32	23

Fuente: Ministerio de Sanidad y Asistencia Social. Memoria y cuenta [1938, 1940, 1941, 1942, 1943, 1944, 1945, 1947 y 1957]<sup>92</sup>

- 
- 91 M. E. Tennant (16 de julio de 1941), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9.
- 92 MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1938; MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1940; MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1941; MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1942; MSAS. *op. cit.*: 1943; MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1944; MSAS. *op. cit.*: 1945; MSAS. *Memoria y cuenta*, Caracas: 1947; MSAS. *op. cit.*: 1957.

Todavía en 1949, MET se quejaba que:

... este año no hay ninguna estudiante en el nuevo grupo de la Escuela Nacional de Enfermeras que tenga una educación secundaria completa [mientras que] (...) las escuelas de enfermería en Chile y Bogotá exigen el requisito de educación secundaria completa a las aspirantes.<sup>93</sup>

En 1951, a pesar de todos los esfuerzos previos para elevar los requisitos educativos de admisión al título de la educación media, ese objetivo aún no había sido alcanzado. De ciento doce estudiantes de la escuela en 1951 solo veintinueve tenían una base educativa de más de sexto grado.<sup>94</sup>

La pobreza de la base cultural y educativa del grueso de las candidatas siguió siendo una preocupación de las autoridades escolares. Paradójicamente, el intento de desarrollar la medicina de salud pública ocurrió en un momento en que la tendencia a la científicación y especialización de la medicina en el contexto de su privatización y elevación de costos llegó a ser vista como la vía real de la modernización. En el caso de la enfermería de salud pública, aunque la concepción de su práctica profesional envolvía un mayor grado de carga supervisoría con autonomía respecto del control

93 M. E. Tennant (09 de enero de 1949), [comunicación personal a Edmundo Fernández], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 2, carpeta 14. Véase también: T. I. Guerra, y M. G. Fuenzalida. "Aporte al estudio comparativo de las Escuelas de Enfermeras", *Informe del Primer Congreso Panamericano de Enfermería*, Santiago de Chile, El Imparcial: 1942. [El texto original se encuentra en la biblioteca de la Universidad de Santiago de Chile].

94 Sin embargo, es interesante notar que por iniciativa propia una cantidad de las egresadas asistían a clases nocturnas de educación media. (E. Sturmer, *op. cit.*).

médico y hospitalario, no consiguió superar la barrera de lo que algunos sociólogos han llamado las semiprofesiones, junto con la docencia primaria y las trabajadoras sociales<sup>95</sup>. Desde el comienzo, los principales problemas de la escuela fueron el reclutamiento de estudiantes “adecuadas” por la escasez de suficientes aspirantes con educación secundaria, obstaculizándose la consolidación de su carácter de élite y su liderazgo, y la fuerza resistente de la tradición de la medicina curativa, dificultando el desarrollo de la visión integral de la medicina que incorporara activamente la dimensión preventiva.

Para mediados de siglo, ya era claro que una mayor proporción de la población general comenzaba a ingresar en la educación superior y en vista de esta tendencia la expectativa era que la ENE recibiría más aspirantes del grupo de secundaria. No obstante, las mujeres jóvenes de Venezuela que completaban la secundaria y continuaban con una educación profesional, con frecuencia preferían medicina o farmacia. Las recompensas de prestigio y pecuniarias en esos dos campos eran más elevadas que en enfermería. Al final del período analizado, MET insistía que para proporcionar mejor atención médica, se debía formar enfermeras mejor educadas, y esto debía hacerse en una escuela universitaria. Dicha escuela sería responsable de preparar enfermeras de salud pública, docentes, enfermeras jefes, supervisoras y administradoras de servicios de enfermería. Cuando se comenzó la construcción de la nueva ciudad universitaria, se planificó trasladar allí a la ENE. La idea era que el edificio de la ENE estuviera terminado al mismo tiempo o antes que el hospital universitario. Pero aparentemente el arquitecto Villanueva, a cargo de todo el proyecto, no estaba convencido que

95 Fred E. Katz. “Nurses”. En: Amitai Etzioni (ed.). *Semi-professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*, Nueva York, The Free Press, Nueva York, 1969.

los desarrollos venezolanos en enfermería justificaran la creación de una escuela universitaria. Hubo un largo debate en torno a este tema y retrasos en la construcción del edificio de la escuela de enfermería y de dormitorios en el nuevo Hospital Universitario para las enfermeras graduadas.

El personal de la ENE utilizó varias técnicas de propaganda para atraer a aspirantes con mejor educación. La escuela tenía su propio folleto. Cada año se hacían viajes de reclutamiento al interior del país para exhibir una película acerca de la ENE hecha por Bolívar Films en liceos, escuelas normales y de comercio. Se enfatizaba el adiestramiento completo que las estudiantes recibían en la escuela y el tipo de cargos de responsabilidad que ocuparían al graduarse. Al mismo tiempo, se mostraba las facilidades de alojamiento y recreación disponibles a las estudiantes: la escuela tenía piscina; se pasaban películas dos veces por semana además de la exhibición regular de películas educativas. Tenía una capilla y se conducían servicios religiosos en las instalaciones para las estudiantes. Se escribían artículos en castellano e inglés sobre la enfermería como profesión y sobre las actividades de la escuela para los periódicos locales y la revista *El Farol*. En diciembre de 1941 el primer capellán de la escuela comenzó a publicar una revista de enfermería llamada *ENE (Escuela Nacional de Enfermeras)*, que al inicio fue bimensual pero al final de la década ya tenía tres números al año. La revista proporcionaba información sobre los métodos de enseñanza de la enfermería en Venezuela; también incluía traducciones de artículos pertinentes de revistas médicas y de enfermería. La financiaba la propia escuela y se enviaba a las siete escuelas de enfermería en Venezuela, a médicos y enfermeras privados, la Oficina Sanitaria Panamericana, la Fundación Rockefeller, escuelas de enfermería en otros países sudamericanos y Francia.

Los programas de reclutamiento, al igual que la publicidad indirecta que los medios y agencias de gobierno daban a la ENE contribuyeron a aumentar el número de aspirantes, pero no el nivel educativo: la principal respuesta continuó siendo de jóvenes con sexto grado. Las autoridades de la escuela trataron de inducir a otros grupos sociales a ingresar en la profesión de enfermera y en 1946 se admitió a las primeras monjas. Hasta entonces ellas habían dirigido y trabajado en sus propios hospitales, pero no eran enfermeras graduadas. Entre 1946 y 1950 trece monjas egresaron de la ENE y otras trece se habían inscrito en el programa. Otro grupo al que se estimuló fue el de inmigrantes europeas. Hacia 1951 la ENE había graduado a cinco enfermeras extranjeras y había diecisiete más inscritas. Del total de 860 egresadas de las siete escuelas de enfermería existentes en Venezuela, 365 lo eran de la ENE, el mayor número que cualquier escuela individual.

### Becas de estudios en el exterior

En vista de la gran necesidad de instructoras adecuadamente preparadas, la FR comenzó a considerar solicitudes de becas tan pronto hubo buenas candidatas con fluidez en el manejo del idioma inglés. Quizás la manera más efectiva como la ENE mejoró los estándares de la educación de enfermería fue a través del otorgamiento de becas de entrenamiento a candidatas prometedoras. De las veintiséis becas a estudiantes de enfermería venezolanas para estudiar en los Estados Unidos en la primera década de vida de la escuela, veintitrés se originaron en la ENE. La escuela auspició y estimuló a sus propias candidatas, recomendó el tipo de entrenamiento requerido y consultó con las agencias que otorgaban becas. Diecisiete de esas becas fueron dadas por la FR, cinco por el Ministerio de Sanidad, dos por el gobierno de los Estados Unidos y dos

fueron otorgadas con los fondos recaudados de la venta del *Manual de Enfermería* de Evelyn Sturmer. Las tarjetas de registro del Departamento de Becas de la FR permiten recoger información sobre las becarias, el estipendio que recibían, las instituciones a que fueron enviadas, sus profesores y otras informaciones sobre la estudiante. Se lee, por ejemplo que

... la señorita Blanca Bocaranda, fue beneficiaria de una beca de la FR por un año en enero de 1944 para estudiar en la Escuela de Enfermería de la Universidad de Toronto; la señorita Josefina Torres, con una beca Rockefeller también concedida en enero de 1944 para estudiar enfermería psiquiátrica bajo la guía de Mrs. Katherine McLean Steele, superintendente de Enfermeras del Worcester State Hospital, Worcester, Mass; y la señorita Marisol Sanchez, con beca de agosto de 1945 a febrero de 1947, para realizar estudios sobre alimentación y nutrición en Western Reserve University.<sup>96</sup>

A su regreso a Venezuela, las beneficiarias de estas becas de entrenamiento asumieron cargos de responsabilidad en la profesión de enfermería.

## Enfermería práctica

Debido a la escasez de enfermeras en el país, la solución obvia tanto para las necesidades de la gestión hospitalaria como para la profesionalización de la enfermería era aumentar la cantidad de personal subsidiario de enfermería y cuidados del hogar. En 1946,

-----  
96 Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 10.2, serie F/S. Recorder Grants Med/Nat Sc.Box: Venezuela. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

el ministro de Sanidad solicitó a la ENE que lo asistiera en el adiestramiento de enfermeras auxiliares. La escuela preparó un curso de tres meses, enteramente bajo su dirección y muchas de las clases fueron dictadas en la misma escuela. Las estudiantes eran muchachas provenientes de doce estados de Venezuela. Ciento sesenta jóvenes se graduaron como enfermeras auxiliares.

El mercado de empleo para enfermeras en los hospitales creció mucho más rápido que la matrícula en las escuelas de enfermería. Inclusive las nuevas escuelas creadas a fines de la década de 1940 con frecuencia no tuvieron verdaderas instructoras o directoras y el aprendizaje se dio principalmente en la práctica<sup>97</sup>. De ese modo, los hospitales recurrieron crecientemente a la enfermera práctica al igual que a auxiliares de enfermería, a pesar de la resistencia del liderazgo de la enfermería. En efecto, la enfermería práctica continuó siendo predominante en las décadas subsiguientes. La proporción entre la cantidad de enfermeras graduadas disponible y la demanda de enfermeras aseguró siempre, inclusive hoy, que la enfermería práctica fuera un rasgo común en el paisaje de la atención de salud venezolana.

## **El liderazgo femenino de la escuela**

La directora fundadora de la escuela fue Montserrat Ripoll Noble. Obtuvo su grado de enfermera en la Escuela de Enfermeras Santa Madrona en Barcelona, España, en 1923. Luego obtuvo un diploma de Enfermera Internacional en el Bedford College de Londres. De Londres se trasladó a París siguiendo estudios en el

---

97 R. B. Hill. (02 de febrero de 1951), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 12.1, serie R.B. Hill Diaries, caja 27. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].



Hospital Norteamericano. De París se trasladó a los Estados Unidos para realizar estudios especiales con una beca de la FR. Después regresó a España en tiempos de la República, para hacerse cargo de la Escuela de Enfermeras de la Generalitat de Catalunya<sup>98</sup>. Con un profundo sentido de la profesión, ella fue crucial en la creación de la Escuela Normal Profesional de Enfermeras en Caracas y en el diseño del esquema de la moderna enseñanza de la enfermería en el medio local<sup>99</sup>. Pero el esfuerzo de esos primeros años difíciles la agotaron. En 1941, con conflictos tanto con las docentes como con las estudiantes debido a lo que se percibía como un rígido código de disciplina, y su personalidad fuerte y exigente que difícilmente podía aceptar lo que sentía como una injerencia extralimitada del Consejo Directivo de la ENE, renunció a su cargo y se marchó del país.

Aurora Mas Gaminde llegó a Venezuela con Ripoll en 1938 para establecer la Escuela Normal. Hizo su entrenamiento como enfermera en Madrid y llegó a Venezuela con diez años de experiencia

---

98 *El Universal* (11 de febrero de 1938) [no es posible reconstruir esta referencia por falta de información]. Véase también: Carmen Domínguez Alcón, *La enfermería a Catalunya*, Ediciones Rol, Barcelona, España: 1981.

99 En las primeras décadas del siglo xx la sanidad española había alcanzado un apreciable grado de madurez, en un esfuerzo de renovación e incorporación de novedades científicas y técnicas, que culminaría con la importante reforma sanitaria durante la Segunda República. Allí también la principal limitación con la que tropezaron las diferentes reformas fue la falta de profesionales capaces de llevarlas a cabo. Los logros importantes alcanzados desde la década del veinte se perdieron con la guerra civil y su secuela de desaparición o exilio de buena parte del personal calificado [Josep Bernabeu-Mestre. “El papel de la Escuela Nacional de Sanidad en el desarrollo de la salud pública en España, 1924-1934”, *Revista de Sanidad e Higiene Pública*: 1994; Josep Bernabeu-Mestre y Encarna Gascón Pérez. *El papel de la enfermería en el desarrollo de la salud pública española (1923-1935): la visitadora sanitaria*, (material mimeografiado), Departamento de Salud Pública, Universidad de Alicante: 1994].

profesional en España y el extranjero. Era inteligente y enérgica pero no tenía suficiente capacidad de liderazgo. Dirigió la escuela entre 1941 y 1943 y eventualmente pasó a ser directora de la Escuela de Enfermería de Maracaibo.

Sara Colmenero (luego de casada cambió su apellido a Heatherley), graduada de la Universidad de California en Los Angeles y de la escuela de enfermería del condado de Los Angeles, fue instructora a tiempo parcial en la ENE y enseñó principios y prácticas de la enfermería y dietética al tiempo que era supervisora de la sala de cirugía del Instituto Razetti. Más tarde siguió estudios de medicina en la Universidad Central.

Manuelita Ricart, otra enfermera de Barcelona quien también había tenido una beca de la FR en los Estados Unidos, llegó a la Escuela en 1941 como directora asistente. Pronto pasó a ser enfermera supervisora del Hospital Vargas, donde las estudiantes recibían la mayor parte de su experiencia médica y quirúrgica. Aunque la documentación que hemos rastreado para su primera etapa en Caracas la describe como una persona gentil y madura, hacia 1943 se la reporta como encontrándose en un estado de nervios tan malo como el de Ripoll antes de su partida.<sup>100</sup>

Mary Elizabeth Tennant fue una figura clave en el desarrollo de la enfermería pública en Venezuela entre 1936 y 1949. Egresada de la Universidad de Colorado, recibió su educación en enfermería en el Philadelphia General Hospital y el Simmons College después de participar como una de las jóvenes distinguidas de la nación en el famoso campo de entrenamiento de la Vassar Rainbow Division en 1918. Más tarde obtuvo una maestría en Salud Pública en la

-----  
 100 Para los tres casos recién mencionados, puede consultarse M. E. Tennant (27 de agosto de 1943), [comunicación personal a Dr. Crawford], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 10.

Universidad Johns Hopkins. Tuvo una larga carrera en la que hizo contribuciones significativas a la enfermería profesional y la salud pública mundial. Durante veintisiete años, de 1928 a 1955, sirvió en los programas internacionales de enfermería y salud pública de la FR en todo el mundo.

Acumuló una enorme experiencia pasando gran parte de su tiempo en asignaciones en escuelas públicas de enfermería en los lugares más dispares o en el campo práctico relacionado con la salud pública en aquellos países en los que la DIS cooperaba para el establecimiento de la educación de salud pública. Podía ir a una nueva escuela pública de enfermería, vivir en la escuela un período y trabajar estrechamente con la directora de la escuela, quien era generalmente una antigua becaria de la DIS; allí la ayudaría a resolver los detalles del programa de estudios, la organización de las salas, conferencias para las docentes y los mil y un detalles de la vida en una residencia de enfermeras. O bien su período de residencia en cualquier comunidad podía ser con el objeto de ayudar en la organización de una unidad sanitaria y el campo de la enfermería de salud pública que sería utilizado como medio docente para las estudiantes de enfermería<sup>101</sup>. Este fue también el tipo de compromiso que ella asumió con la ENE de Venezuela, tal como puede inferirse de sus diarios y de la impronta de su orientación en la Escuela durante los años 1940.

Antonia Fernández fue, en más de un sentido, la contraparte oficial venezolana de Tennant, pues actuó como interlocutora local con el gobierno venezolano. Obtuvo un certificado docente en el Colegio Sucre en 1929 y un diploma del Hospital Santo Tomás

---

101 Mary Elizabeth Tennant. Rockefeller Archive Center, Nueva York. Biographical File, caja 7, carpeta 313.

en Panamá en 1937<sup>102</sup>. Ganó una beca de la DIS cuando estaba a cargo de la enfermería de salud pública en la ciudad de Valencia, con la perspectiva de pasar a ser enfermera jefe e instructora en las nuevas unidades sanitarias de Venezuela. Siguió un curso de un año de enfermería de salud pública en la Escuela de Enfermeras de la Universidad de Toronto. Su asesora, Flora Emory, indicó en su registro:

... habilidad muy buena; “second class honours”; interés excelente; personalidad fuerte; estudiante madura, experimentada, con problemas de comunicación por el insuficiente dominio del lenguaje (inglés); seguramente tendrá un liderazgo sólido en el campo de la enfermería de salud pública.<sup>103</sup>

A su regreso a Venezuela en 1939, fue nombrada enfermera jefe de salud pública en el Ministerio de Sanidad y en 1940 docente de salud pública en la nueva Escuela Nacional de Enfermeras de

---

102 Esta escuela, creada en 1908 bajo la influencia de la administración de los Estados Unidos en la Zona del Canal, fue organizada por enfermeras norteamericanas y tenía las características de las escuelas de entrenamiento de los Estados Unidos. La enfermería de salud pública fue incorporada al p $\acute{e}$ nsum precisamente el a $\acute{n}$ o 1937 en que realiz $\acute{o}$  sus estudios Antonia Fern $\acute{a}$ ndez. Ver: Sara E. Adams. “Santo Tom $\acute{a}$ s Hospital School For Nurses”, *American Journal of Nursing*: 1926; Alina Mar $\acute{a}$  de Almeida Souza. *Desenvolvimento dos Servi $\acute{c}$ os de Assessoria de Enfermagem da Organiza $\acute{c}$ o Pan-Americana da Sa $\acute{u}$ de: Impacto na Educa $\acute{c}$ o de Enfermagem Latino-americana (1940-1980)*, [Tesis doctoral no publicada], Ohio State University: 1982). Puede verse tambi $\acute{e}$ n Fern $\acute{a}$ ndez, Antonia. (1943). “Historia de la enfermer $\acute{a}$  en Venezuela”. *Bolet $\acute{i}$ n Oficina Sanitaria Panamericana*, 1943.

103 Rockefeller, Archive Center, Nueva York. GR 10, serie F/S Recorder Carder Med/Nat. Sciences, Venezuela. Registro sobre Antonia Fern $\acute{a}$ ndez, IHD/Nursing. [datos del archivo seg $\acute{u}$ n la nomenclatura del art $\acute{i}$ culo original, no se puede confirmar su ubicaci $\acute{o}$ n actual].

Caracas. En 1942 era supervisora general de enfermeras en el MSAS y en seguida fue nombrada Directora de la ENE. En 1945, Tennant estaba feliz de poder reportar al ministro de Sanidad que la escuela progresaba. Bajo la dirección de Antonia Fernández, Venezuela tendría “buenas enfermeras. Hay mucha más dignidad profesional en la escuela ahora que antes que asumiera A. F.<sup>104</sup>”.

Evelyn Sturmer, una enfermera del Instituto de Asuntos Interamericanos<sup>105</sup>, llegó a Caracas en 1943 para ayudar a Fernández en la reorganización de la escuela y permaneció en el país por nueve años. Cuando arribó a Venezuela, las fallas del Arte de Enfermería era la

---

104 M. E. Tennant (19 de enero de 1945) [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York [no se puede recuperar grupo de registro, serie, subserie, caja ni carpeta en la que se encuentra la comunicación]. Ese mismo año, en conexión con la solicitud que Fernández hizo a la Unrra para trabajar en Europa con los refugiados, leemos en el diario de MET que ella consideraba que sería una calamidad para la enfermería en Venezuela si Fernández era seleccionada para trabajar en Europa pues era la enfermera más destacada de Venezuela, “la única con capacidad de liderazgo y [si se alejaba del país] la enfermería en Venezuela sufriría materialmente”. M. E. Tennant (06 de junio de 1945), [comunicación a Linda D. Johnson, acting director of Nursing, Unrra], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 2, carpeta 12.

105 El Instituto de Asuntos Interamericanos surgió en una reunión extraordinaria de ministros de relaciones exteriores de las Américas realizada en Río de Janeiro poco después del ataque a Pearl Harbour para la cooperación internacional en el área de la salud, utilizando el método de “modelo de servicio” que enfatizaba acuerdos bilaterales directos de los Estados Unidos con cada uno de los países de la región. La Oficina Panamericana de Salud fue inmediatamente considerada como una agencia competente para coordinar esos proyectos. Durante los cinco años de cooperación de la OPS con el IIAA, por lo menos quince enfermeras fueron asignadas a nueve países diferentes. Después de la guerra, este instituto fue reestructurado bajo su antiguo nombre como Programa de Cooperación Federal dependiendo del Departamento de Estado. (A. M. de Almeida Souza, *op. cit.*).

principal debilidad de la ENE. La enfermera Mas había enseñado solo veinte horas de procedimientos de enfermería. Evelyn Sturmer planificó dictar ciento cuarenta horas. Tenía una gran habilidad para trabajar con las venezolanas. Respetaban su habilidad y logró mucho introduciendo modernos métodos de enfermería en el Hospital Vargas. Los médicos gustaban de ella y obtuvo una buena respuesta y colaboración de los estudiantes de medicina. En 1946, compiló y editó un manual de enfermería titulado *Enfermería*. La Creole Petroleum Corporation cooperó publicándolo. Se hizo una segunda impresión en 1949. Hubo ocho mil ejemplares impresos hasta 1951, que se distribuyeron no solo en Venezuela sino también en otras partes de América Central y Sudamérica donde fue popular no solo con las estudiantes y egresadas sino también con las enfermeras auxiliares, al igual que con los médicos. Todo lo recaudado de la venta del manual fue usado para becas. En 1951, el fondo ya había financiado dos becas completas a los Estados Unidos, y la tutoría y pasajes de dos estudiantes más para estudiar en ese país, mientras que la ENE continuaba pagando sus salarios durante su ausencia.<sup>106</sup>

## De la Unidad Sanitaria Modelo al Centro Modelo de Salud Pública

Durante varios años en la década de los treinta se había hablado de la posibilidad de introducir en Venezuela el tipo de unidad sanitaria local que estaba teniendo gran aceptación en su aplicación a varios países de la región<sup>107</sup>. Ya en 1937 el ministro de Sanidad se

-----  
106 E. Sturmer, *op. cit.*

107 Sesenta años después, las unidades sanitarias locales habían pasado a ser un componente importante de los sistemas de salud pública en la mayoría de los países de América Latina, a pesar de una historia no tan serena de sus misiones y organización. Para un análisis del caso de México a fines de los veinte y los treinta, cuando este modelo competía con el modelo social de la administración de Lázaro Cárdenas, véase

había mostrado fuertemente a favor de este tipo de organización sanitaria y deseaba organizar sin demora una unidad piloto que también pudiera ser usada como centro de salud pública. La FR tuvo dificultades para convencer a las autoridades venezolanas que la mejor manera de hacer progresos era avanzando más lentamente en la cuestión de introducir semejante innovación en la organización local de la salud. Su argumento era que no había ningún médico suficientemente familiarizado con este tipo de trabajo sanitario para dirigir una unidad de ese tipo y no había enfermeras que tuvieran experiencia en esta clase de trabajo.

La FR estaba preparada a extender la estadía de cualquiera de los médicos que se encontraban becados en los Estados Unidos para permitirle adquirir experiencia antes de intentar la organización de una unidad piloto. Además, se argumentaba que Antonia Fernández, quien acababa de graduarse en la escuela Santo Tomás, estaría disponible para dirigir el servicio de enfermería de salud pública cuando completara el período de entrenamiento en Panamá. Hasta que esos dos miembros claves del personal de la propuesta unidad piloto estuvieran disponibles, la FR no consideraba aconsejable intentar la organización de la unidad sanitaria piloto<sup>108</sup>. En 1938 empezó a funcionar la primera unidad sanitaria de ese tipo en Valencia, en cuya organización Antonia Fernández

-----  
Anne-Emmanuelle Birn. "Las unidades sanitarias: la Fundación Rockefeller versus el modelo Cárdenas en México". En: Cueto, Marcos (ed.). *Salud, cultura y sociedad en América Latina*, Lima, IEP-OPS, 1996.

108 Daniel M. Molloy (10 de mayo de 1937), [comunicación personal a F. L. Soper], Rockefeller Archive Center, Nueva York. GR 2 CG 1938, serie 339 Venezuela, caja 149, carpeta 1105. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

participó activamente con un grupo de auxiliares de salud pública preparadas en la misma unidad.

Los jóvenes médicos de la cosecha de becarios de Salud Pública de la DIS se entusiasmaron con su nueva labor en el Programa de unidades sanitarias. Estaban muy interesados en la evolución de la enseñanza de enfermería debido a la enorme necesidad de enfermeras de salud pública en Venezuela<sup>109</sup>. En 1940 se reorganizaron los Servicios Sanitarios de Caracas unificando algunos, como los de epidemiología, certificados de salud e inspecciones sanitarias, y descentralizando otros. La necesidad de centralizar algunos servicios fue en gran medida la consecuencia del hecho que una misma familia podía recibir hasta tres visitas diarias de las enfermeras activas en los servicios de visita a hogares, creando confusión en el público y rivalidades inconvenientes entre las especialidades, además de resultar un sistema caro e ineficiente<sup>110</sup>. Se crearon cuatro zonas, cada una servida por un Centro de Higiene Materno Infantil, además de la atendida por el Instituto de Puericultura, que constituyó un distrito modelo de unos veinte mil habitantes, donde tanto los médicos como las enfermeras podían recibir su entrenamiento en higiene social.<sup>111</sup>

En 1941, MET recomendó establecer un sistema de docencia apropiado en un buen centro sanitario con personal adecuado de enfermeras de salud pública para que las estudiantes pudieran recibir una preparación integral en salud pública para servir en

-----  
109 M. E. Tennant (21 de julio de 1941), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9.

110 Ana Dolores Guillén, Teresa Farfus, Dilia Becerrit y Hermelinda Rojas. "La enfermería, su desarrollo contemporáneo: proyecciones hacia el año 2000", *Gaceta Médica de Caracas*: 1988.

111 MSAS. *Op. cit.*: 1941.



enfermería de salud pública en cualquier lugar de Venezuela. Tuvo varias reuniones con el Dr. Archila, quien entre 1941 y 1944 estuvo a cargo de la División de Unidades Sanitarias del MSAS, y con Antonia Fernández, quien estaba a cargo de la enfermería de salud pública. Entre otras cosas, discutieron las necesidades de un distrito adecuado para las estudiantes de enfermería y la importancia de convertirlo en un centro piloto que pudiera ser usado como unidad sanitaria modelo para el país. Caracas tenía una población de doscientos mil habitantes y los suburbios eran realmente rurales. En ese momento no se consideraba la cuestión de un centro docente rural. El grupo de alumnas era demasiado grande como para conseguir condiciones de vivienda adecuadas en un centro rural. Un centro próximo a la escuela era la alternativa más importante a considerar en vista de las deficientes facilidades de transporte. MET pensaba que la DIS podía interesarse en apoyar un centro de docencia de salud pública apropiado, para que las estudiantes recibieran una buena preparación.<sup>112</sup>

En su opinión, la ENE debía trabajar estrechamente con los siguientes grupos: la Escuela de Medicina, el Departamento de Salud Pública y los hospitales. Insistía que la DIS estaba interesada en salud pública y de ese modo estaría dispuesta a colaborar solo con una escuela de enfermería cuyo currículum asegurase la integración de los aspectos preventivos y sociales de la medicina y la enfermería a lo largo del programa de estudios y donde se enfatizara la preparación de la enfermera para el trabajo en salud pública. Cuestionaba el valor de la experiencia que las estudiantes de enfermería más jóvenes estaban recibiendo en el Centro Sanitario de El Valle, a cargo del médico refugiado español Dr. Sahagún, que carecía de

---

112 M. E. Tennant (20 de noviembre de 1941), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 1, carpeta 9.

un personal de enfermeras estable. MET sugería que las alumnas recibirían una mejor preparación haciendo visitas de hogares desde el Instituto de Puericultura donde había un personal compuesto por ocho enfermeras, y enfatizaba que antes de poner estudiantes en el terreno debía establecerse la actividad de salud pública.<sup>113</sup>

Finalmente, a comienzos de 1949 fue inaugurado un centro modelo de Salud Pública con carácter netamente pedagógico, en terrenos anexos al edificio de la escuela<sup>114</sup>. Durante los dos años que siguieron a su establecimiento, el centro sanitario fue sostenido con contribuciones iguales del gobierno de Venezuela y la FR; durante los tres años subsiguientes el 30% provino de la FR y el 70% del gobierno hasta que finalmente fue mantenido enteramente por este. En su informe, Sturmer decía que el centro sanitario tenía un efecto notable en estimular el interés en la instrucción de la salud pública<sup>115</sup>. El centro no solo era utilizado para la enseñanza de las alumnas de enfermería sino que servía para el repaso a enfermeras y médicos, con un impacto notable en el área circundante.

### **Discusión: “Intentan hacer demasiadas cosas demasiado rápido”<sup>116</sup>**

El proyecto de la Escuela de Enfermeras solo puede entenderse en el proceso más amplio de la institucionalización de la salud pública durante un período de intensa transformación social y

-----  
113 *Ibidem*.

114 R. B. Hill (28 de julio de 1947), [comunicación personal a George K. Strode], Rockefeller Archive Center, Nueva York. RG 1.1, serie 339: Venezuela, subserie 339.C, caja 2, carpeta 13.

115 E. Sturmer, *op. cit.*

116 Como se verá en esta sección, Rolla B. Hilla opinaba que todo el proceso de modernización en el área de salud se hacía con excesiva

económica del país. La descripción de Venezuela que en 1950 hacía Rolla B. Hill da una idea de la intensa sacudida que experimentaba la sociedad:

El hotel está absolutamente desbordado de gentes prósperas con ojo de águila a la búsqueda de dinero fácil, y supongo que la mayoría lo obtendrá. El avión estaba repleto de ellos también, atraídos a este lugar como deben haberlo sido a California en otro tiempo, aunque el personaje ha cambiado. Venezuela siempre ha tenido petróleo, pero ahora tiene también otras cosas. Recientemente se descubrieron unas minas de hierro que están siendo compradas por las grandes compañías de acero norteamericanas. Hay informes de la existencia de otras. Además, se han encontrado unos ricos depósitos de diamantes y se han descubierto nuevas vetas de oro. Los cuentos de baldes de diamantes recogidos en una tarde, de pepitas de oro que pesan una tonelada, de robos, violencia, chicanería, prostitutas, y maldad generalizada deben ser iguales a los del Klondike —o probablemente los superen a causa del transporte más fácil. De cualquier manera, la fiebre está aquí y es infecciosa. El dinero fluye a borbotones y los precios son ofensivos.<sup>117</sup>

El censo de 1950 daba a Caracas una población de 675 mil habitantes, el doble de la estimación aritmética oficial con relación a 1941. La población urbana había crecido considerablemente en todo el país: Barquisimeto tenía más de cien mil habitantes; Maracay 56

-----  
prisa. La cita está tomada textualmente de este funcionario de la Fundación Rockefeller.

117 R. B. Hill. (23 de febrero de 1950), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. GR 12.1, serie R.B. Hill Diaries, caja 27 [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

mil; e incluso los pueblos en la región de los llanos, somnolientos y en ruinas antes de las campañas de control y luego de erradicación de la malaria del Dr. Gabaldón desde la División de Malariología del MSAS, también con apoyo de la FR, desde finales de la década de los treinta<sup>118</sup>, habían duplicado su población y se veían prósperos. La población rural había aumentado aunque en menor proporción de lo que podía esperarse, con una tasa bruta de mortalidad en torno a doce y una tasa de nacimientos de cuarenta.<sup>119</sup>

Hasta el segundo cuarto del siglo la base de la economía venezolana había sido el petróleo, cuyas rentas sostenían al gobierno nacional, estatal y local. La nación disponía de una enorme cantidad de dinero para gastar. Con respecto al Ministerio de Sanidad, por ejemplo, Rolla Hill opinaba que los gastos eran exageradamente elevados y el ministerio se había expandido con demasiada rapidez. Veía que buena parte del presupuesto era absorbido en el pago de salarios a las cinco mil a seis mil personas en su nómina<sup>120</sup>. Según él, cada nuevo gobierno y cada nuevo ministro se había acostumbrado a la idea de crear nuevos servicios, ganar popularidad para el gobierno y satisfacer su ambición de dejar la impronta de su gestión de gobierno. En la intoxicación de modernidad en que estaba sumido el país favorecido con la disponibilidad de una enorme riqueza, pese a intentos aislados no hubo un verdadero plan para el desarrollo gradual y ordenado del ministerio.

-----  
118 Ana Teresa Gutiérrez. *Tiempos de guerra y paz. Arnoldo Gabaldón y la investigación sobre malaria en Venezuela (1936-1990)*, Caracas, Cendes-UCV, 1998.

119 R. B. Hill. (23 de febrero de 1950), [diario personal], Rockefeller Archive Center, Nueva York. GR 12.1, serie R.B. Hill Diaries, caja 27 [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual].

120 *Ibidem*.

Aunque la enfermería era uno de los campos ocupacionales en crecimiento dinámico que se abrían a las mujeres en la ola modernizadora que siguió a la muerte de Gómez, no fue una historia de avance sostenido del género femenino en el mercado de trabajo calificado. A diferencia de Colombia, donde condiciones sociales del contexto favorecieron la profesionalización de la enfermería en los años cuarenta, por el interés que puso en ella la clase media alta —ausente en otras partes de América del Sur—, por la conciencia del valor de la enfermería profesional instilada en el medio local por dos generaciones de médicos y cirujanos y por un deseo de la élite civil de identificarse con Estados Unidos en la postguerra, las limitaciones de la profesión de enfermería en Venezuela estuvieron vinculadas a la dificultad de atraer a una cantidad suficiente de jóvenes mujeres de clase media a la carrera.<sup>121</sup>

Desde sus inicios la enfermería venezolana estuvo plagada de disputas en el seno de un grupo heterogéneo que no logró suficiente reconocimiento social. De este modo, la educación y la clase aparecen tanto como temas críticos subyacentes así como también variables significativas para explicar el difícil proceso de profesionalización de la enfermería.

La visión que tuvieron las pioneras de una enfermería profesional, complementaria de la prestigiosa profesión médica, con énfasis en la educación superior y la creación de un estrato profesional de élite imbuido de una ideología meritocrática y tecnocrática distintiva, tardó en realizarse hasta una etapa más avanzada del desarrollo social. El

-----  
 121 M. E. Tennant (14 de abril), [comunicación personal a Howitt], Rockefeller Archive Center, Nueva York. Proyectos 1.1C enfermería, caja 3, carpeta 24. [datos del archivo según la nomenclatura del artículo original, no se puede confirmar su ubicación actual]; Christopher Abel. "External Philanthropy and Domestic Change in Colombian Health Care: The Role of the Rockefeller Foundation, C.A. 1920-1950". *Hispanic American Historical Review*, 1995.

proyecto coincidió con el incipiente proceso de urbanización e industrialización de Venezuela, en condiciones de heterogeneidad estructural elevada. A pesar de su deseo de atraer a mujeres de familias educadas, no fueron ellas las que hicieron la mayor contribución a la enfermería venezolana en ese período y las docentes de enfermería de la ENE gastaron buena parte de sus energías inductando a muchachas campesinas en las normas de comportamiento de clase media. Las contradicciones ideológicas del liderazgo de la enfermería y la realidad del grueso de las aspirantes a enfermeras en los primeros diez años de vida de la ENE eran demasiado grandes y en última instancia obligaron a replantear drásticamente el proyecto, en términos de diferentes niveles de formación de enfermería, proceso que se dio en un período posterior al aquí analizado.

En el momento en que comenzó a discutirse la creación de una escuela de enfermeras en Caracas, el año 1936, se estaba viviendo una verdadera explosión de actividades en lo que se percibía como la construcción de un nuevo proyecto de país. Las mujeres fueron parte importante de esa renovación de principios y actitudes. La Agrupación Cultural Femenina y la Asociación Venezolana de Mujeres abordaban temas sobre la mujer y el trabajo, como obrera, y como ciudadana, en la vida económica del país, en la obra de asistencia social, en la escuela nueva, ante la ley. La labor femenina organizada desembocó entre otras en el I Congreso Venezolano de Mujeres en 1940<sup>122</sup>. La nueva identidad femenina y la rebeldía ante el drama de la mujer en la familia y la sociedad venezolana se reflejan en *Ifigenia*, de Teresa de La Parra, autora fallecida en 1936. Como otro ejemplo de rol femenino, ya en el campo de la salud, mencionaré también a Lya Imber de Coronil, pionera y vigorosa propulsora de la pediatría social en Venezuela, única mujer egresada

-----  
122 Yolanda Segnini esboza la importancia de estos desarrollos. (Yolanda Segnini. *Los caballeros del postgomecismo*, Caracas, Alfadil Ediciones, 1991).

en la promoción de médicos de la Universidad Central de 1936<sup>123</sup>. Sin embargo, a pesar de la existencia de mujeres como estas de clase media y alta en la sociedad venezolana, no fueron las mujeres más educadas quienes, en los años cuarenta hicieron la mayor contribución a la fuerza de trabajo de la enfermería sanitaria. Este papel recayó en mujeres menos educadas no solo porque, en términos estrictamente numéricos, ellas constituían la absoluta mayoría de la población femenina activa en el grupo de edad pertinente, sino también porque en una sociedad en rápido proceso de transformación y complejización, se abrían continuamente mejores oportunidades laborales para las mujeres con mayor educación. Una y otra vez los esfuerzos de la enfermería por convertirse en un poder social, en el sentido de entender al cuidado de salud no meramente como una ocupación sino como una profesión calificada, abortaron.

Pese al auspicioso comienzo con la ENE en la década de 1940, la profesión de enfermera continuaba con poco prestigio social a finales de los años cincuenta. Aunque Venezuela había logrado formar algunas dirigentes de enfermería muy bien preparadas y competentes, así como también dirigentes potenciales más jóvenes, una porción no despreciable se sentía desalentada ante la falta de regulación de la carrera de enfermería, la carencia de supervisión consistente y de presupuesto adecuado para formar una organización sólida, capaz de atraer y retener personal competente instruido y adiestrado. Los sueldos de las enfermeras eran bajos si se los comparaba con los de otros trabajos que requerían menos capacitación y adiestramiento formal y menos habilidad. Un buen número de enfermeras preferían pasar a otras ocupaciones en lugar de permanecer en la suya, desanimadas al percibir muy pocas oportunidades

-----  
 123 Humberto García Arocha. "Biografía de Lya Ímber de Coronil. Venezolanos del siglo xx", *Venezolanos del siglo xx* (Caracas), tomo 3 (1982).

de progreso, insuficiente remuneración económica y un mezquino reconocimiento social de sus esfuerzos y labores.

El fracaso de diseñar un sistema que regulara la fuerza de trabajo dentro de la enfermería fue una derrota tanto para la élite de la enfermería como para las enfermeras rasas. Las enfermeras de élite no encontraron un modo viable de controlar el caos continuo del mercado de trabajo, en vista de la demanda social insatisfecha en permanente expansión que debió ser satisfecha con enfermeras prácticas no adiestradas. En el mejor de los casos, solo se podía esperar que las reformas educacionales y los esfuerzos de registro promulgados por las asociaciones profesionales produjeran eventualmente el cambio sin minar su estatus. No obstante para las enfermeras rasas, temerosas de no encontrar suficiente trabajo decente, el esfuerzo de profesionalización de las líderes ofrecía poco solaz. La división del trabajo, que se intentó a través de la educación de la enfermería de élite en la ENE en la década de 1940, con el establecimiento de una jerarquía femenina particular dentro de la enfermería, se derrumbó rápidamente.

## Referencias

- Abel, Christopher. (1995). "External Philanthropy and Domestic Change in Colombian Health Care: the Role of the Rockefeller Foundation, C.A. 1920-1950". *Hispanic American Historical Review*, vol. 75, n° 3, pp. 339-376.
- Adams, Sara E. (1926). Santo Tomás Hospital School for Nurses. *American Journal of Nursing*, 26, pp. 109-112.
- Alcón Domínguez, Carmen. (1981). *La enfermería a Catalunya*. Barcelona: Ediciones Rol.
- Archila, Ricardo (1956). *Historia de la sanidad en Venezuela*. Caracas: Imprenta Nacional.



- Bernabeu-Mestre, Josep y Gascón Pérez, Encarna. (1994). *El papel de la enfermería en el desarrollo de la salud pública española (1923-1935): la visitadora sanitaria*. [material mimeografiado]: Universidad de Alicante, Departamento de Salud Pública.
- Bernabeu-Mestre, Josep. (1994). "El papel de la Escuela Nacional de Sanidad en el desarrollo de la salud pública en España, 1924-1934". *Revista de Sanidad e Higiene Pública*, (n° 68), pp. 65-89.
- Birn, Anne-Emmanuelle. (1996). "Las unidades sanitarias: la Fundación Rockefeller versus el modelo Cárdenas en México". En: Cueto, Marcos (ed.). (1996). *Salud, cultura y sociedad en América Latina*. Lima: IEP-OPS.
- De Almeida Souza, Alina María. (1982). *Desenvolvimento dos Serviços de Assessoria de Enfermagem da Organização Pan-Americana da Saúde: impacto na educação de enfermagem latino-americana (1940-1980)*. [Tesis doctoral no publicada], Ohio State University.
- Fernández, Antonia. (1943). Historia de la enfermería en Venezuela. *Boletín Oficina Sanitaria Panamericana*, 22, pp. 938-939.
- Fernández, Antonia y Naranjo, Bertha (1961). "El personal de enfermeras". *Revista Venezolana del SAS*, [suplemento].
- García Arocha, Humberto. (1982). "Biografía de Lya Ímber de Coronil. Venezolanos del siglo xx". *Venezolanos del siglo xx*, Caracas: Fundación Eugenio Mendoza.
- Guerra, T. I. y Fuenzalida, M. G. (1942). "Aporte al estudio comparativo de las Escuelas de Enfermeras". *Informe del Primer Congreso Panamericano de Enfermería*. Santiago de Chile: El Imparcial.
- Guillén, Ana Dolores; Farfus, Teresa; Becerrit, Dilia; Rojas, Hermelinda. (1988). "La enfermería, su desarrollo contemporáneo: proyecciones hacia el año 2000". *Gaceta Médica de Caracas*, XCVI.
- Gutiérrez, Ana Teresa. (1998). *Tiempos de guerra y paz. Arnoldo Gabaldón y la investigación sobre Malaria en Venezuela (1936-1990)*. Caracas: Cendes-UCV.

- Katz, Fred E. (1969). "Nurses". En: Etzioni, Amitai (ed.). (1969). *Semi-professions and Their Organization: Teachers, Nurses, Social Workers*. Nueva York: The Free Press.
- Ministerio de Educación Nacional. (1937). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Educación Nacional. (1938). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1938). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Educación Nacional. (1940). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1940). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1941). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1942). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1943). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1944). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1945). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1947). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1957). *Memoria y cuenta*. Caracas.
- Ministerio de Sanidad y Asistencia Social (MSAS). (1986). "Enfermería dentro de la evolución histórica del Ministerio de Sanidad y Asistencia Social en Venezuela". *VII Congreso Venezolano de Salud Pública*, vol. VI, (n° 1), pp. 2659-2660.
- Naranjo, Bertha. (1950). "Problemas de la Enfermería de Salud Pública en Venezuela". *Boletín de la Oficina Sanitaria Panamericana*, 29, pp. 647-651.

- Reverby, Susan M. (1987). *Ordered to Care. The Dilemma of American Nursing, 1850-1945*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Rodríguez, Julia Emilia. (1993). *The Failure of Public Health Philanthropy. The Rockefeller Foundation in Venezuela, 1926-1934*. [material mimeografiado], Nueva York.
- Segnini, Yolanda (1991). *Los caballeros del postgomecismo*. Caracas: Al-fadil Ediciones.
- Sturmer, Evelyn. (S. f.). *Report on the History and Development of the National School of Nursing in Venezuela, 1940-1951*.

## EQUIDAD DE GÉNERO EN VENEZUELA: SITUACIÓN ACTUAL Y ESTRATEGIAS A FUTURO<sup>124</sup>

HEBE VESSURI

MARÍA VICTORIA CANINO

La mujer venezolana se ha incorporado de forma masiva a la educación superior y significativamente a la actividad científica, aunque su participación todavía es proporcionalmente menor a la masculina, en especial en funciones de liderazgo e influencia política, donde todavía hay un amplio margen de avance por realizar. En el presente trabajo, después de un somero recuento cuantitativo de la situación de la mujer en la educación superior y el sistema de investigación científico-técnico nacional, se describen algunas de las percepciones y representaciones más frecuentes en relación con la situación actual de las mujeres en el campo científico nacional en base a un medio centenar de entrevistas realizadas a un conjunto de profesionales de distintas carreras, posiciones y franjas etarias de distintas zonas del país<sup>125</sup>. Seguidamente, se hace un recuento de las principales disposiciones legales emitidas por el Estado venezolano

-----  
124 El presente estudio fue realizado en el año 2003.

125 Entre ellas se encuentran algunas (nueve) que ocupan actualmente las máximas responsabilidades a nivel ministerial del sector o que desempeñan cargos de autoridad en sus instituciones.

relacionadas con la situación de la mujer, en particular las que tienen que ver con la igualdad de oportunidades. A modo de conclusión, se ofrecen algunas recomendaciones con respecto a las estrategias que en el futuro podrán contribuir a la deseada equidad de género en Venezuela.

## **Las mujeres en las áreas científico-tecnológicas: una visión cuantitativa**

### **En el ámbito educativo, como estudiantes y profesoras**

Los ámbitos destacados para la ciencia y la tecnología (CyT) en Venezuela han sido tradicionalmente las universidades, el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC) y el Instituto Tecnológico del Petróleo (Intevep), a los que siguen un centenar de instituciones y el Programa de Promoción del Investigador (PPI), que es el organismo que acredita y fomenta la actividad de investigación científica en el país. El piso para la CyT lo da la educación superior. La participación de la mujer en este último sector ha aumentado de manera muy importante en las nuevas personas inscritas, entre las cuales las mujeres constituyen un 58%, y en el total de egresos donde el porcentaje femenino alcanza la cifra de 64%. En el subsector universitario las mujeres constituyen el 59% de nuevas inscripciones y el 65% del total de egresos. Estas cifras varían entre una región y otra, aunque en general la presencia femenina es mayoritaria. Por ejemplo, en la Universidad del Zulia, ubicada en el interior del país, en Maracaibo, las mujeres constituyen el 71% del total de las personas egresadas.<sup>126</sup>

-----  
126 No se pueden dejar de mencionar varios programas implementados recientemente por el actual gobierno, destinados a fomentar la educación de jóvenes y adultos: la Misión Robinson, dirigida a la comunidad

Ahora bien, cuando consideramos las áreas de ciencia y tecnología, todavía se observan diferencias en el número de personas egresadas, particularmente en las Ingenierías. Dentro de estas, es evidente que la Mecánica y la Eléctrica, así como Geología, Minas y Geofísica, siguen siendo terreno masculino. En las ciencias, en cambio, las dos carreras que todavía no tienen mayoría femenina son Física y Matemática. No obstante, es indudable que hay una tendencia hacia la feminización de todas las carreras. Podría decirse que solo es un problema de tiempo, ya que la tendencia nos indica que la diferencia es hacia el equilibrio. Sin embargo datos provenientes de otras investigaciones demuestran que no siempre es así, y que en todo caso deberían desnaturalizarse los cambios e indagar por las acciones concretas que se realizaron en pos de esas transformaciones. Nos interesa preguntarnos por las razones de la feminización de algunas carreras donde el número de mujeres es casi absoluto, tales como Ciencias Sociales, Farmacia, Humanidades, Educación y Odontología.

El comportamiento de la población que egresa de postgrado evidencia un avance significativo de la presencia de mujeres que se observa en tres niveles: Especialización, Maestría y Doctorado, si bien disminuye el número de estudiantes a medida que los procesos de formación requieren mayor tiempo y dedicación, esto no está determinado por el sexo ya que tal situación se presenta tanto para hombres como para mujeres. La presencia femenina es más numerosa en las especializaciones y en las maestrías que en los cursos de doctorado, aunque la diferencia en este último nivel no es

-----  
 analfabeta; la Misión Ribas, para la población con bachillerato incompleto; la Misión Sucre, para censar la población sin cupo en la educación superior, planificar la formación universitaria y poner en marcha la Universidad Bolivariana de Venezuela (UBV). Estas acciones ponen al descubierto una realidad de exclusión de los jóvenes de los sectores populares que no aparece reflejada en las cifras del SSES.

significativa. La inclinación en cuanto a la selección de las carreras es muy similar a lo que se observa en el pregrado. Este comportamiento en las instituciones universitarias se repite en el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC), que también es un centro de formación de postgrado, donde el 57% de las personas que egresaron entre 1990 y 2003 fueron mujeres. De ese contingente femenino, el 46% obtuvo el grado de Doctor y el 62% el grado de *Magister Scientiarum*.

Una parte importante de la interfase del sistema de educación superior con el sistema de investigación científica y tecnológica lo constituye el personal docente-investigador de las instituciones de formación. Al observar la posición de las mujeres que forman parte del personal académico en el sistema de educación superior, se encuentra, para el último año sobre el que existe información oficial (1999), una participación femenina del 41, 5%, que fluctúa entre el 43, 8% en el Instituto Universitario Región Capital (Iutrc) y el 19, 1% en la Universidad de Oriente (UDO). Es claro que las mujeres académicas están todavía subrepresentadas en las instituciones de educación superior (IES) en Venezuela, aunque se ha logrado mejorar la situación.

En las universidades, aunque en los últimos años ha crecido el número de profesoras, estas todavía representan el 34% del personal docente. Si se analiza el número de profesoras por universidad se encuentra un comportamiento heterogéneo, quizá debido a factores de carácter local o regional. Por ejemplo, si bien en la Universidad Central de Venezuela (UCV), la Universidad de los Andes (ULA) y la de Carabobo (UC) la diferencia entre el número de profesoras y profesores no es tan marcada (las mujeres son aproximadamente el 40%), en la Universidad de Oriente (UDO) existen cuatro docentes varones por cada profesora. Entre las explicaciones que se aducen sin que pudieran ser verificadas exhaustivamente, está la

de la existencia de sedes académicas en campamentos petroleros y otras áreas rurales sin mayor infraestructura, que se presentan como incómodas o poco apropiadas para la presencia de mujeres.

El desequilibrio entre el personal femenino y masculino se vuelve más visible cuando se lo analiza por categorías. Si bien en ninguna categoría las profesoras superan a los profesores, se dan casos como los de la UDO en que las instructoras constituyen el 6,8%, las titulares alcanzan el 27% y las de nivel asociado llegan al 37%. Estos datos invitan a preguntarnos si es que las mujeres han alcanzado posiciones con el tiempo o si más bien es que los hombres han dejado de buscar empleo en la universidad. En la ULA las profesoras instructoras son el 42% y las titulares representan el 34%, mientras que en la UC las del nivel de instructoras son el 36%, aumentando su presencia a medida que se consideran las categorías superiores, llegando a 47% en el nivel de asociado y manteniendo este mismo porcentaje en las titulares. La UCV tiene, según cifras del año 2003, un 38% de mujeres titulares, 46% a nivel de asociado y 47% en el nivel Instructor.

El contingente de docentes que ingresaron a las universidades y a los institutos tecnológicos entre 1960 y 1970 se contrató generalmente con dedicación exclusiva y en un menor porcentaje a tiempo completo, lo que les permitía la oportunidad de investigar y gozar de una gran cantidad de beneficios como formación y estabilidad laboral, que repercutían positivamente en la propia docencia y en el fortalecimiento de la institución. En la década de 1990 se cumplió el lapso normal de jubilación de estos docentes; sin embargo, las plazas por lo general no fueron repuestas bajo la misma modalidad anterior por razones presupuestarias.

La partida para la docencia es subdividida en varios mediotiempos, tiempos convencionales o por horas, lo que resulta poco atractivo para los hombres cuando son jefes de hogar. Así se da el



caso de la contratación mayoritaria de mujeres, por lo que se dice que la educación está cada vez más en manos de las mujeres. La poca remuneración las obliga a trabajar en varios sitios al mismo tiempo para completar el ingreso, lo que implica que un número importante solo puede dedicarse a la docencia de forma exclusiva abandonando o posponiendo cualquier pretensión de investigación o de mayor formación. Esto podría indicar que las mujeres se están incorporando a la actividad docente en situación de desventaja con respecto al contingente de profesores que ingresó en las décadas anteriores.

### En el ámbito de la investigación

El IVIC es una institución creada en 1959, cuando comenzaba a formarse la comunidad científica en el país. Sus promotores fueron hombres, aunque las oportunidades se abrieron para ambos sexos. Como la incorporación de la mujer a la educación fue un poco más tardía, podría explicarse que los primeros en llegar pertenecieran al género masculino, si bien hubo jóvenes mujeres desde los primeros años. Pero los hombres mantuvieron una ventaja en el tiempo, que todavía hoy se manifiesta en la distribución de las jefaturas de los centros de investigación que conforman este instituto y en el número de investigadores titulares, así como en otras instancias relacionadas con el poder, como por ejemplo el hecho de que este instituto nunca haya sido dirigido por una mujer.

La distribución por género del personal dedicado a la investigación en el IVIC, para el año 2002 revela que las mujeres ocupan el 17% de las jefaturas de laboratorio, aunque llegan a ser solo el 38% de quienes investigan. En una unidad como el Centro de Física, la presencia de investigadoras es de solo un 11%. En otras dependencias, en cambio, la distribución es más equitativa, aunque también

en Química y en Ecología hay menos de un 30% de mujeres en el personal de investigación. Clasificados como integrando al personal de rango, pero en funciones de apoyo a la investigación científica, están Profesionales Asociados a la Investigación y a los Servicios (PAI) y Técnicos de Apoyo a la Investigación y a los Servicios (TAS). Las mujeres totalizan el 62% de PAI en las unidades de investigación; entre el personal TAS hay una baja participación femenina (23%). Es interesante observar que las mujeres están más asociadas a labores de investigación (alto porcentaje como PAI), aun cuando como investigadoras siguen siendo minoría. Esta tendencia se ratifica en el programa de postdoctorados, donde llegan al 45%, lo que muestra que entre los jóvenes investigadores se están equiparando los sexos.

El Programa de Promoción del Investigador (PPI), en existencia desde 1990, se ha constituido en el principal mecanismo de seguimiento y reconocimiento de la población de investigadores científicos y tecnológicos en el país. Organizado inicialmente en tres categorías activas (Nivel 1, Nivel 2, Nivel 3), más una categoría de candidato y otra de Emérito en sus dos extremos, a partir del 2002 se modificó con la creación de un Nivel 4, básicamente para permitir una circulación más fluida entre el Nivel 1 y el resto. En el rubro de candidatos, se puede observar que después de unos años iniciales en los que las mujeres tenían una presencia menor que los hombres, entre 1994 y 1998 estas avanzaron en forma relativamente pareja hasta las últimas convocatorias, en las que aumenta la brecha a favor del sexo femenino.

En el Nivel 1 los números de mujeres participantes en el programa fueron creciendo desde un 32% hasta un 48% en el 2001. En el Nivel 2, en cambio, la proporción de mujeres ha disminuido desde la fundación del programa manteniéndose el promedio en torno al 25%. En el Nivel 3 ha oscilado en torno al 21% en toda la historia del

programa. Y en la categoría Emérito, que es la figura del personal de Nivel 3 que ha renovado su acreditación en el programa más de tres veces, había en el 2001 catorce hombres y solo dos mujeres. Es decir, que se observa por un lado una reducción en la presencia de mujeres a medida que se avanza en los niveles de más trayectoria académica y, por otro, un mayor aumento de mujeres en el rubro de candidatos al programa en los últimos años, que sería coincidente con el mayor número de egresadas mujeres de los postgrados nacionales.

Cuando se analiza la presencia femenina por las áreas de conocimiento del PPI y por Nivel, entre las y los investigadores vigentes en el programa en el año 2002, predominan ampliamente (59%) las mujeres en el área de Ciencias Sociales (CS) y en Ciencias Biológicas y Salud (CBS) (56%), mientras que son minoría (32%) en Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas (CFQM), con una misma proporción de rezago menor (43%) en las Ciencias del Agro y del Ambiente (CAA) y en Ingeniería, Tecnología y Ciencias de la Tierra (ITCT).

### En el ámbito industrial

Como ejemplo industrial, el Instituto Tecnológico del Petróleo (Intevep) fue creado en 1976 para darle apoyo a la industria petrolera nacional en investigación orientada e investigación aplicada, así como para asistir técnicamente las operaciones derivadas del negocio petrolero. Sus fundadores, como en el caso del IVIC, también fueron hombres. En toda la historia de esta institución tampoco hubo una mujer presidiéndola, ni en posiciones cercanas a la presidencia, ya que el puesto más alto ocupado por una mujer en la carrera gerencial, hasta 1999, fue en la supervisión media<sup>127</sup>. Para esa fecha, el personal

-----

127 La periodización referida a 1999 es importante porque con la llegada del gobierno de Hugo Chávez al poder, comenzaron a darse cambios en la estructura organizativa y jerárquica del Intevep y en general de

propio permanente comprendía 1.663 personas, de las cuales el 35% eran mujeres. Una mayoría abrumadora de ingenieros y licenciados obtuvieron su título en el país. De los doctores que obtuvieron el título en el exterior las mujeres solo representan el 17%, el 31% de las maestrías y el 25% de las licenciaturas, lo que nos permite sugerir, apoyándonos en datos que brinda otra de las investigaciones reunidas en este libro, que a las mujeres se les dificulta más que a los hombres viajar al exterior; es probable que esto se deba a compromisos familiares. A pesar de representar el 35% de la nómina, en los cargos de poder las mujeres representaban el 7%.

Cuando se analiza el personal por tipo de nómina se encuentra que de los veintiocho cargos más altos en la estructura de poder tres son ocupados por mujeres (11%), mientras que constituyen el 36% de la nómina mayor (profesionales) y el 24% de la nómina menor. Asimismo el 37% del personal con maestría y el 33% del que tiene doctorado son mujeres.

## En el ámbito de la política

A pesar de la creencia difundida de que las mujeres han tenido una gran presencia en la vida pública nacional, desde 1958 la representación femenina en el cuerpo Legislativo Nacional no ha sobrepasado el 11,1%. Sin embargo, puede observarse el crecimiento paulatino de diputadas en el Legislativo, el cual llegó a su punto más alto en 1998 (11,1%), cuando se puso en funcionamiento por primera vez el artículo 144 de la *Ley Orgánica del Sufragio y*

---

Pdvs, que se reflejaron en la intensificación de la tendencia a la disminución del personal, que se había iniciado con la apertura petrolera desde mediados de la década de 1990.

*Participación Política*<sup>128</sup>, que establece el sistema de cuotas en las listas de elegibles de los partidos políticos y grupos de electores. En esa oportunidad, si bien el 30% de las personas postuladas fueron efectivamente mujeres, estas fueron colocadas en lugares de poca presencia política y, en algunos casos, con ninguna posibilidad de alcanzar un espacio de relevancia. Actualmente entre las acciones que promueve el Inamujer está el impulsar la inclusión del cincuenta y cincuenta de participación política femenina en forma alterna en la *Ley Orgánica del Poder Electoral*.<sup>129 130</sup>

La representación de las mujeres en distintas instancias de gobierno continúa siendo deficitaria. También la participación de las mujeres en los partidos políticos enfrenta obstáculos importantes. En la práctica estos no están dispuestos a utilizar estrategias de acción para promover la posición de las mujeres en la estructura del partido y por lo general las mujeres quedan relegadas en cargos relacionados con los temas de mujeres.

En la elaboración de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en el año 1999, participaron oficialmente ciento veintiséis personas, de las cuales solo quince fueron mujeres, lo que representa un 12% del total. Hay que destacar que es la primera Constitución en la que se menciona al hombre y a la mujer de forma separada. No obstante esto, siempre se menciona en segundo lugar

-----  
128 *Ley Orgánica del Sufragio y Participación Política*. Publicada en Gaceta Oficial n° 5.200, el 30 de diciembre de 1997.

129 En el último período de gobierno (desde 1999) ha habido una considerable presencia femenina en el Poder Ejecutivo (33%). Por un tiempo hubo una vicepresidenta de la República mujer, y ha habido once ministras desde 1999 hasta el 2002, en carteras ministeriales que tradicionalmente fueron masculinas, tales como el Ministerio de Ciencia y Tecnología.

130 *Ley Orgánica del Poder Electoral*. Publicada en Gaceta Oficial n° 37.573, el 19 de noviembre de 2002.

a la mujer, exceptuando aquellos artículos referidos a los Derechos Sociales y de las familias y a la protección de la familia.

No se puede dejar de resaltar el rol fundamental que jugó y está jugando la mujer venezolana en el proceso de cambio sociopolítico que atraviesa Venezuela. Desde distintos lugares y experiencias las mujeres han entrado muy vigorosamente en el ámbito público de la política y los derechos civiles. Así es como se las ve al frente de las marchas, actuando en distintas comisiones de gobierno, oposición o participación ciudadana, en declaraciones en los medios de información, motorizando acciones, asumiendo responsabilidades que tradicionalmente les eran ajenas. Como hecho simbólico, hay una mujer presidiendo la Federación que aglutina a los Industriales (Fedecámaras), que hasta este año estuvo siempre representada por varones.

En general, todas las personas entrevistadas identificaron claros avances en los últimos tiempos, que se refieren a la existencia de un cambio cultural, un cambio de valores en que los hombres ya no ven la presencia de las mujeres como algo accidental o transitorio sino que las aceptan como iguales. Hay campos del conocimiento en los que la mujer está dominando cuantitativamente, como se mencionó más arriba con relación a la existencia de carreras y/o profesiones típicamente femeninas como la odontología, la biología, la enfermería, entre otras. También hay progresos cualitativos, al encontrarse a mujeres en ámbitos reservados tradicionalmente a los hombres, como la política y la economía. La masiva incorporación de las jóvenes a la educación superior, la supremacía femenina en el número de graduados, la permanencia y constancia en las carreras, el promedio más elevado de notas y el aumento consistente en el número de investigadoras en el PPI son algunos indicadores que muestran una tendencia clara.

Por otra parte, en Venezuela se está dando un fenómeno que valdría la pena investigar con mayor profundidad. Existe un número mayor de jóvenes del sexo masculino que abandonan sus carreras. La explicación convencional es que la propia crisis económica que vive el país obliga al hombre como jefe de hogar, o para completar el ingreso del núcleo familiar, a buscar trabajo. No solo los varones jóvenes están abandonando sus carreras, sino que también las jóvenes estarían en esta misma condición o incluso peor, si se incorporan al trabajo desde muy jóvenes sin completar aún su formación secundaria.

Hay que tomar en cuenta que en los hogares más pobres (alrededor del 80% de la población), las mujeres comienzan su vida sexual y reproductiva más temprano que en los sectores de clase media, y que la caída del poder adquisitivo estaría presionando a jóvenes de ambos sexos a buscar trabajo. Por otro lado, no necesariamente existe una relación directa entre una mayor formación y un mayor ingreso; también se argumenta que el mundo académico ha dejado de ser atractivo para el hombre pues no es bien remunerado, lo que hace que un número creciente de hombres se ocupe en la actividad de negocios y comercio, o se incorporen a las universidades como contratados con una baja dedicación que les permita combinar la docencia con otros trabajos mejor pagados, como las asesorías y consultorías empresariales. A pesar de las condiciones descritas más arriba, las mujeres han demostrado mayor constancia en sus estudios, independientemente de su estado civil. Como dice una de las entrevistadas: “... si a la mujer le dan una oportunidad, puede llegar muy lejos”.

## **Interpretaciones sobre estos fenómenos: la discriminación por género como un obstáculo a superar**

Pareciera que en Venezuela la discriminación por género no es el principal obstáculo a vencer para el desarrollo de la CyT. La mayoría no percibe que en Venezuela exista una discriminación positiva o negativa asociada al género. Sin embargo, las cosas no siempre fueron así, tal como surgió a partir de la índole de la selección de la muestra. Efectivamente, tal como se solicitó, fueron entrevistadas personas en los niveles más altos de responsabilidad en los sectores de CyT y de educación superior, entre quienes se contaban la primera ingeniera mujer, la primera especialista en corrosión, la primera secretaria de la respectiva universidad, la primera rectora, la primera decana, la primera ministra en el área, etc. A todas les tocó enfrentarse con diversos obstáculos, desde familiares hasta políticos, para poder llegar a los cargos que ocupan o han ocupado. Quizá en los años setenta, en el momento en que ingresaron a carreras típicamente masculinas como Física o Ingeniería, varias de nuestras entrevistadas eran una rareza en sus clases. Argumentan que había ciertas actividades que los profesores no les dejaban hacer, notándose que existía mayor confianza en los resultados obtenidos por los varones, reflejo de prejuicios en cuanto a los roles y la capacidad femenina para las carreras científicas y técnicas. Actualmente es significativo el número de mujeres graduadas en esas áreas y son muchos los logros obtenidos. Enumeremos algunos puntos de controversia surgidos en las entrevistas:

### **La doble jornada**

Pese a los avances en la actividad profesional y científica, todavía persisten valores sutiles que se convierten en obstáculos para el



desarrollo pleno de la mujer, entre ellos el del “deber” con la familia, como esposa y madre, que hace que su rendimiento o dedicación a la actividad científica pueda verse limitado. A los hombres culturalmente se les exige otro tipo de conductas y tienen mucha más libertad de acción y decisión que las mujeres en igualdad de condiciones. Hasta cierto punto, las dificultades de una mujer de ciencia son de la misma naturaleza que las de cualquier mujer que tiene que combinar el trabajo remunerado con las tareas del hogar: en cualquier ámbito la mujer tiene menos libertad social que el hombre y mayores responsabilidades. Quizá en la década de 1970 se escuchaba mucho más sobre lo que era apropiado para la mujer y para el hombre, resaltando los papeles de madre, esposa, enfermera o maestra para la mujer, pero eso ya no es lo común en Venezuela. La mujer incursiona ya en casi todos los campos, y se va afianzando en todos los frentes.

### Estereotipos todavía vigentes

Estereotipos diferenciados y arraigados en la sociedad sobre el comportamiento esperado de la mujer y el hombre no solo estaban presentes en el pasado en el aula, sino que aún se presentan sutilmente en diversos contextos. De la mujer se espera que cumpla con el rol de madre y luego profesional, lo que evidentemente limita las posibilidades de hacer una carrera más rápidamente o tener el mismo rendimiento o éxito que un colega masculino que no tiene las mismas exigencias que una mujer. Al hombre no se le exige explícitamente que cumpla con funciones dentro del hogar o que comparta su tiempo en la crianza de los hijos, se lo ve más como el sostén económico del hogar. Solo para mencionar algunos estereotipos, está el que asocia a la mujer como más blanda, conciliadora, frágil y maternal. Algunas de nuestras entrevistadas manifestaron

que esta percepción es utilizada en situaciones de conflicto bastante delicadas, como por ejemplo, que sean las “damas” las que negocien con los jóvenes que “toman” los recintos universitarios, en circunstancias que se han destacado por ser especialmente violentas en los últimos tiempos.

Pudiera interpretarse que hay un reconocimiento positivo de la capacidad de negociación femenina, asociada a una mayor visión de conjunto o mayor capacidad de integración, negociación, etc. Pero lo que se pone de manifiesto en este caso es una utilización manipulada de esa visión de fragilidad femenina, junto con el estereotipo de que ningún hombre va a ser capaz de volverse violento frente a una dama. En cambio en otros contextos, como las negociaciones entre los sindicatos y las empresas, no es frecuente encontrar a mujeres en los procesos de negociación. También aquí las discusiones tienden a ser conflictivas, particularmente las que tienen que ver con cláusulas salariales, pero se mantiene la tradición masculina que ha regido históricamente asuntos como el de asegurar el ingreso.

## Desarrollo profesional

Se percibe que el desarrollo de una carrera es algo que la mujer decide, es decir, al no existir trabas objetivas como leyes que impidan que la mujer acceda a determinados cargos o diferenciación de salarios o requisitos diferenciados por sexo para ingresar a una institución o programa, es responsabilidad de ella misma decidir en qué centra su vida, pudiendo optar por ser madre o profesional, en forma excluyente si lo desea. No obstante, el peso de los estereotipos mencionados más arriba hace que el hombre tenga socialmente sancionada una mayor libertad relativa que podría ayudar a explicar por qué llegan más lejos y más rápido en su desarrollo de carrera. En los pocos casos de la muestra analizada en que al hombre le tocó

asumir el rol de jefe de hogar solo y con hijos, contó con el apoyo de la madre, compañera y/o personal de servicio para atender a los hijos; no hubo un cambio de conducta con respecto a su trabajo, ya que este siguió constituyendo su eje principal.

## Pautas de sociabilidad en el contexto del ejercicio profesional

Entrevistados varones relataron que es normal que los hombres después del trabajo se reúnan en un lugar social para terminar de compartir la jornada de trabajo. En estas reuniones se discuten temas importantes relacionados con el ámbito laboral e inclusive se toman decisiones importantes, se planifican desarrollos de carrera, se escogen candidatos para cursos, cargos etc., pues se comunican con más libertad ya que no tienen el constreñimiento de la empresa y el temor a ser escuchados. No es común ver a mujeres en estas reuniones, además de que “socialmente” no es bien visto que la mujer salga del trabajo a beber con un grupo de hombres; esto se vuelve más crítico si la mujer es casada. De ella se espera que del trabajo vaya directamente a su casa a cumplir con su rol de madre, ama de casa y esposa.

## La educación superior como locus privilegiado

La universidad es un lugar atractivo de trabajo para las mujeres, ya que les permite cumplir con diferentes roles con mayor flexibilidad que en una empresa privada o en otras instituciones de la administración pública. Allí tienen más meses de vacaciones que, por otra parte, coinciden mejor con los recesos escolares de los hijos, y se encuentran satisfechas con su rendimiento profesional, aun reconociendo que la labor es más difícil para las mujeres que para sus homólogos masculinos porque, según la opinión recogida, una

mujer exitosa o visible en ciencia o tecnología tiene que demostrar ser “mejor” que un hombre para poder ser valorada y respetada.

## Evaluación del rendimiento

En Venezuela no existen diferencias formales para la evaluación de hombres y mujeres; según las entrevistadas, todo depende de la selección que haga la mujer y el empeño que le ponga, ya que lo que se le exige es formación y algunos parámetros de producción sin que exista discriminación. La diferencia la hace el género en cuanto a la diferente composición de roles que se espera que jueguen unos y otros en la vida y la incidencia de ello en su desempeño laboral. Esto queda claramente reflejado en un programa como el de Promoción del Investigador, que considera las credenciales de acuerdo con un patrón único de requisitos haciendo abstracción del sexo del postulante. Como se vio más arriba, el PPI refleja que las mujeres como contingente, al margen de excepciones individuales, experimentan una disminución en su productividad en los años típicos de reproducción y crianza.

No obstante, existen diferentes estilos o culturas institucionales de evaluación, que resultan en posturas variables frente al tema. En las universidades, tradicionalmente la evaluación del rendimiento ha estado vinculada a la actividad docente, como la más expuesta al control del estudiantado; esta consistió en verificar mayormente si tales profesionales cumplía o no con la tarea docente, más que con una evaluación de los méritos relativos de su desempeño. Más recientemente han comenzado a desarrollarse esquemas evaluativos que incluyen una variada gama de actividades del personal docente investigador, aunque el peso de la docencia sigue siendo decisivo. En IVIC, la presencia mayoritaria de mujeres entre el PAI y su menor presencia entre el personal jubilado de categoría Titular los

investigadores titulares jubilados, refleja resabios históricos, aunque la productividad de hombres y mujeres, medida fundamentalmente a través de publicaciones, es bastante parecida y varias investigadoras se encuentran entre el personal de investigación más productivo de la institución.

El Intevep, como centro tecnológico, mide la productividad, entre otros factores, por el número de patentes que elaboran las y los profesionales adscritos a dicha institución. Entre el año 1979 y 2000, la revisión de las autorías de 242 patentes nos indicó que la participación femenina representaba entre una tercera y cuarta parte de la masculina en las primeras autorías hasta el sexto autor, en la séptima autoría los valores se igualan y para el noveno y décimo autor hay dos mujeres por cada hombre. Las patentes constituyen el primer paso en la protección del conocimiento que puede convertirse en invenciones e innovaciones. Entre las innovaciones más importantes desarrolladas por Intevep, es muy poca la visibilidad femenina, por no decir nula, a pesar de estar presentes en las patentes que dan lugar a las mismas.

Más recientemente Intevep comenzó a darle valor a las publicaciones científicas, tomándolas en cuenta para las evaluaciones de su personal. El organismo llegó a producir una revista propia para la publicación de artículos sobre las investigaciones desarrolladas en su sede. En el lapso 1993-2000, de los trabajos sometidos a consideración por el Comité Editorial de la revista para su eventual publicación, las mujeres fueron el 31% de las personas que presentaron manuscritos. Como muchos de esos trabajos son de autoría múltiple, se tomaron en cuenta solo aquellos casos en que las mujeres eran autoras únicas o principales. Cuando tomamos en cuenta a todo el conjunto de participantes en los trabajos presentados a consideración del Comité Editorial, se obtiene que la participación femenina baja ligeramente al 29,6% del total de coautores de trabajos. Esto no

indica productividad real sino intención de publicar a través de la presentación de manuscritos para su revisión.

### Acceso a posiciones de poder

Varias de las mujeres entrevistadas en torno a este punto expresaron que no existen limitaciones para que la mujer pueda acceder a posiciones de poder. Frente a los números que evidencian lo contrario, la explicación más representativa es que todavía no ha habido suficiente tiempo como para que la mujer llegue a las esferas de poder y haya correspondencia entre el salto numérico de mujeres egresadas y preparadas en nuestras universidades y su representación cuantitativa en toda la estructura de decisiones. De esta forma, se atribuirían las limitaciones no al sistema sino que serían las propias mujeres quienes se autolimitan. Sin embargo, existen estereotipos expresados por ambos sexos en cuanto a que a la mujer no le interesa el poder. Varios entrevistados del sexo masculino argumentaron que el poder de mando requiere mentes que piensen “En el largo plazo, con visión estratégica, con sueños más grandes generales”, mientras que la mujer “Tiene una estructura de pensamiento más estrecha, focalizada en el trabajo práctico, cotidiano”, “El hombre da la idea general y la mujer la embellece con sus detalles”. Otro estereotipo expresado por los hombres es que a la mujer hay que darle demasiados detalles de lo que tiene que hacer y necesita constantes reforzamientos en el camino, mientras que el hombre recibe una instrucción general y le basta para desarrollar la idea completa, sin necesidad de rechequeos.

## Estilos de gerencia

Ambos grupos de la muestra, el femenino y el masculino, reconocen que existe un estilo diferenciado de gerenciar en virtud del sexo. Las mujeres coinciden en que son más integradoras, comprensivas, que les gusta trabajar en equipo, que son responsables y cuidadosas en las labores que realizan, que se preocupan por sus compañeros. Sin embargo las mismas mujeres expresan que pueden ser más solidarias o colaboradoras con los hombres, inclusive cuando ellas están en posiciones de poder más elevadas; interpretan esto como otro estereotipo derivado de la crianza diferenciada entre los sexos donde el hombre desde niño tiene generalmente a alguna mujer que lo ayuda en sus tareas –puede ser la madre, la hermana, la abuela, la tía soltera, etcétera– y esos patrones se trasladan al ámbito laboral. La mujer aparece así como autosuficiente mientras que el hombre siempre tiene a alguna mujer al lado que le aligera la carga, como si fueran minusválidos para ciertas tareas.

Significativamente las entrevistadas comentan que es normal ver a una gran cantidad de mujeres en puestos de relativa importancia en diversas instituciones, con un hombre ocupando el cargo de mayor significación; lo contrario no es tan común y es ahora cuando comienza a darse. En ocasiones, cuando es la mujer quien ocupa el puesto mayor y le toca a los hombres rendirles cuentas, esto ha derivado en relaciones tensas.

En general se piensa que los hombres son más apegados a los puestos relacionados con el poder, que tienen más ambición de mando y ven a las mujeres como sus asistentes o secretarías; las mujeres tienen que trabajar fuerte para hacerse respetar y cambiar esta percepción. También se percibe a la mujer como más trabajadora, organizada, responsable, persistente y metódica, preocupada por el trabajo y el ambiente.

## La desigualdad y discriminación en otros ámbitos

Algunas de las persona entrevistadas coinciden en que la situación de discriminación de la mujer es un problema de clase, que forma parte de la desigualdad social general, de la exclusión en que viven algunos sectores de la población, donde la mujer sufre especialmente o más profundamente algunos aspectos por su propia condición de mujer, concluyendo que la conducta discriminatoria de la mujer no le es ajena al negro, al indígena, al pobre, al niño o al anciano. Del estudio del Inamujer<sup>131</sup>, basado en la estratificación de Fundacredesa<sup>132</sup>, sin embargo se desprende que parecería haber una mayor aprehensión (o reconocimiento explícito) de la existencia de discriminación racial a medida que se sube de estrato.

¿La ausencia de normas discriminatorias implica igualdad? Aunque explícitamente no se identifican situaciones de desigualdad entre varones y mujeres o de discriminación abierta hacia la mujer en los ámbitos científico y tecnológico, se reconoce que para la mujer las cosas son más difíciles, no solo por lo mencionado anteriormente sobre la doble jornada que tienen que cumplir las profesionales, sino también porque enfrentan otro tipo de barreras en su desempeño que tiene que ver con la credibilidad de sus opiniones. Los juicios femeninos tienen que estar especialmente sustentados sobre todo porque al parecer existe un mayor nivel de exigencia hacia las mujeres en comparación con sus compañeros masculinos, como por ejemplo en las ingenierías. Por lo general se piensa que una mujer

-----  
131 Instituto Nacional de la Mujer (Inamujer). *Hacia una aproximación de la situación de la mujer en Venezuela. Plan Nacional de igualdad de oportunidades para la mujer*, [Borrador], Caracas: 2002a.

132 Fundación Centro de Estudios Sobre Crecimiento y Desarrollo de la Población Venezolana (Fundacredesa). *Indicadores de situación de vida. Movilidad social años 1995-2001*. Caracas: 2001.



debe ser muy buena para poder destacarse; sin embargo constantemente se le exige que de pruebas de su conocimiento y eficiencia.

A menudo, aunque no se explicita, hay desigualdad en la distribución de las tareas en la casa y con los hijos. Para poder participar en responsabilidades científicas o profesionales que ameriten mayor dedicación de tiempo, las mujeres que crecientemente participan en ellas consiguen hacerlo cuando cuentan con el apoyo de un personal de servicio doméstico, de la familia y/o en algunos casos, de esposos comprensivos y solidarios que apoyan a la mujer asumiendo parte de la carga doméstica que convencionalmente lleva la mujer. En otros casos, demasiado frecuentes todavía, la mujer solo puede participar en cargos de mayor presencia y responsabilidad cuando está sin pareja, con los hijos grandes o cuando se cumplen ambos requisitos; no es tan común ver a los hombres asumiendo las responsabilidades cotidianas de la casa, de allí que la gran mayoría de las mujeres en la estructura de poder sean mujeres que superan los cincuenta años o más, pues es cuando se dan las condiciones que hemos mencionado.

### **“Las matemáticas son cosa de hombres”**

En torno a este punto las opiniones son controversiales; dos varones entrevistados que argumentan la inexistencia de discriminación en Venezuela, opinan por otro lado que las actividades más importantes, las que suponen mayor aporte de conocimiento y la utilización del pensamiento lógico y no meramente la memoria, son justamente las actividades donde los hombres se destacan abiertamente. Ello explicaría, según ellos, la mayoría abrumadora de mujeres en las ciencias sociales pues en estas, el mayor esfuerzo “se hace en memorizar las cosas”; por las mismas razones argumentan que es más fácil publicar en Ciencias Sociales que en áreas como la Física, las Matemáticas o la propia Medicina. Según ellos, “... las

matemáticas son cosa de hombres, pues esta disciplina amerita mayor nivel de abstracción y profundidad que las mujeres no poseen”. En su opinión, las matemáticas son:

... complejas, difíciles de entender, requieren habilidades especiales que los hombres poseen, pues las mujeres tienen incapacidad estructural para hacer abstracciones, son buenas como ayudantes, como vigilantes, ya que como detallistas que son, pueden darse cuenta dónde falta o está de más una X o una Y.

De acuerdo con su perspectiva, el mundo laboral típicamente femenino sería aquel cuyas funciones son una extensión de las labores del hogar.

En contraste, las mujeres de la muestra piensan que no hay ninguna dificultad especial para el entendimiento de las matemáticas o de carreras asociadas a ellas por parte de las mujeres; expresan que “el problema de las matemáticas” es común a hombres y mujeres y se debe a la forma en la que se enseña esta disciplina y los valores asociados a ella. Existe un estereotipo que ella es difícil, por lo tanto los que se atreven a incursionar en este campo son “Cocos” o gente muy inteligente. No obstante, en el departamento de matemáticas del IVIC hay más mujeres que hombres, tanto como estudiantes de postgrado como en investigación. Varias de nuestras entrevistadas, que han realizado estudios de postgrado en el exterior y con amplia experiencia internacional, explican que han presenciado una menor representatividad de la mujer y mayor discriminación fuera del país que aquí. Incluso algunas de nuestras entrevistadas manifiestan haber sido víctimas de discriminación abierta en otros países como profesional mujer, mientras que en Venezuela, si bien han tenido que superar barreras, sienten que eso es muy distinto a la existencia

de reglas explícitas que impidan la incorporación de la mujer en cualquier área.

## Valores en torno al ambiente laboral

Se reconoce la necesidad de mejorar los ambientes de trabajo con facilidades para la madre, ya que se entiende la energía y el esfuerzo que realiza fundamentalmente la mujer en el cuidado de los hijos. Este tipo de beneficios se conecta directamente con una mayor productividad, eficiencia y disminución de las ausencias laborales. En las entrevistas se recoge un hecho que es bastante común en Venezuela: fundamentalmente en las universidades y los centros de investigación, a cierta hora del día y especialmente los días de vacaciones escolares, llegan niñas y niños a los lugares de trabajo de las madres y estas tienen que terminar la jornada haciéndoles compañía. El tema de las guarderías, escuelas primarias y centros vacacionales para hijas e hijos de las mujeres trabajadoras es una inquietud que se plantea también para las madres que son científicas. En la muestra se expresa igualmente una voluntad de tomar decisiones equitativas, no discriminatorias hacia la mujer, en torno a la formación, la asistencia a congresos y demás actividades relacionadas con el mundo científico-técnico, donde el embarazo no sea un obstáculo para ello. Se plantea la necesidad de tomar decisiones en igualdad de oportunidades para ambos sexos, donde pese realmente la experiencia, la formación y la adecuación al cargo, así como la importancia de denunciar y oponerse a situaciones contrarias a esta práctica.

## Valores formativos

Rescatando más que aceptando las diferencias en las diversas percepciones que sobre este punto han dado nuestros entrevistados, resumiremos diciendo que si a las mujeres se les da la oportunidad adecuada, pueden llegar tan lejos como los hombres. Las mujeres generalmente no andan detrás de los puestos de carácter decisivo. Aunque no es fácil desvincular los comentarios de algunas visiones autocomplacientes, las mujeres plantean ser respetuosas de las instituciones y no es común que se pongan de acuerdo en asuntos que estén al margen de las normas institucionales. Al contrario, pareciera generalizada la opinión de que a los hombres les gusta el poder, lo buscan, trabajan para lograrlo, además de que, según ellos, tienen herramientas naturales para asumirlo; de allí que actúen explícitamente para lograr sus objetivos de conseguir cargos de poder y autoridad. Una percepción que las mujeres presentan como ventaja tiene que ver con el componente emocional y su incorporación de lo emotivo a los análisis y la toma de decisiones. Esa valoración los hombres la toman como una limitante del sexo femenino, asociándola con posturas “blandas”. La característica de “dureza” del hombre supuestamente le daría la habilidad adecuada para incursionar en la política.

Algunas historias de vida de las mujeres entrevistadas destacan que el incursionar con éxito en campos típicamente masculinos, alcanzando renombre nacional e internacional, tiene sus desventajas, ya que la mujer se tiene que cuidar mucho en sus opiniones, prepararse muy bien para arriesgarse a dar recomendaciones, pues cualquier desliz que pasaría desapercibido en el caso de un colega varón, en la mujer sería interpretado como una excusa para descalificarla.

## Valores familiares

Los valores de la familia son fundamentalmente los heredados del complejo mediterráneo, en una síntesis cultural donde se mezclan raíces indígenas y africanas, con distintas manifestaciones según los estratos sociales. Tradicionalmente la mujer ha sido el baluarte de los valores de la familia, no solamente desde el punto de vista doméstico y económico sino como pilar moral, quedando en segundo plano el papel del padre-esposo, inclusive cuando es el proveedor principal del sustento del grupo. Contrastando con la menor presencia real o simbólica del hombre, la madre construye un entorno de apoyo que tiene un gran componente femenino en las figuras de la abuela, la madre, la tía soltera, las hermanas mayores, las comadres y el personal de servicio doméstico.

Cuando las mujeres comenzaron a incursionar en la educación superior y en la ciencia y tecnología, se hicieron más frecuentes las uniones entre profesionales, aunque todavía resultaba difícil para la mujer que se casaba y tenía hijos seguir con su carrera profesional. En la actualidad se observa en muchas parejas de científicos jóvenes una mayor solidaridad; se comparten las cargas domésticas y se acepta con menos resistencia las exigencias profesionales en el desarrollo de la carrera de la esposa-madre.

## El Estado venezolano y las políticas en favor de la equidad de género

Las personas entrevistadas en general no conocían acciones positivas y programas para favorecer la situación de la mujer, específicamente en el área de ciencia, más allá de que reconocían los progresos efectivos ocurridos en la educación y la ciencia nacional. Tampoco manifestaron tener información sobre algún tipo de organismo

cuyo propósito fuera favorecer la igualdad de género. Inclusive llegaron a manifestar que era la primera vez que reflexionaban sobre el tema de género y se sorprendieron visiblemente ante este hecho, a pesar de que a la mayoría femenina le tocó luchar para llegar al lugar donde está. Sin embargo ninguna ha implementado acciones específicas que pudieran ayudar a un mejor desempeño de las mujeres en su área laboral, teniendo facultades como para proponer ideas innovadoras en ese sentido, sobre todo y como ejemplo, cuando reconocen la importancia que juegan las guarderías para la tranquilidad de las madres y un mejor desempeño laboral.

El Estado venezolano ha buscado promover la equidad de género y recientemente ha habido importantes mejorías en la igualdad legal de las mujeres y en la promoción de su autonomía económica y social. No obstante, todavía queda mucho por recorrer en términos de sensibilización pública hacia las injusticias sociales y de género. Entre los antecedentes más significativos de documentación oficial legal relacionados con la temática del género y de políticas nacionales de CyT elaborados en el país están los siguientes ítems:

- Voto femenino desde 1948.
- Reforma del *Código Civil* en 1982 que equiparó derechos y deberes con la comunidad conyugal y la administración de bienes. Antes de la reforma se limitaba la capacidad jurídica de la mujer, que no podía ejercer la patria potestad de sus hijos ni administrar sus bienes comunes (artículos: 137, 139, 140, 148, 149, 151, 152).<sup>133</sup>

-----  
 133 *Código Civil de los Estados Unidos de Venezuela*, Edición Oficial del Ministerio de Relaciones Interiores: 1942; *Código Civil de la República de Venezuela*, publicado en Gaceta Oficial n° 2.990 Extraordinario, el 26 de julio de 1982.

- *Ley Aprobatoria del Convenio #100 Relativo a la Igualdad de Remuneración Entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor.*<sup>134</sup>
- *Ley Aprobatoria del Convenio #103 Relativo a la Protección de la Maternidad* (revisado en 1952).<sup>135</sup>
- *Ley Aprobatoria de la Convención Sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra la Mujer.*<sup>136</sup>
- *Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer*, promulgada en 1993, con el objetivo de “... garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades”. Asimismo legisla sobre la creación del Instituto Nacional de la Mujer. En su artículo 6 reza:

A los efectos de esta Ley, se entenderá como “Discriminación contra la mujer”.

- a) La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones y cualquier otro acto jurídico cuyo espíritu, contenido o efectos, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer.
- b) La existencia de circunstancias o situaciones fácticas, que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual o colectiva.

-----  
 134 Su aprobación fue publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela, año CVIII, mes XI, n° 2.850, el 27 de agosto de 1981.

135 Su aprobación fue publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela, año CVIII, mes XI, n° 2.850, el 27 de agosto de 1981.

136 Su aprobación fue publicada en Gaceta Oficial de la República de Venezuela, año CX, mes III, n° 3.074 Extraordinario, el 16 de diciembre de 1982.

c) El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos.<sup>137</sup>

- La *Ley Orgánica del Trabajo*, vigente desde 1997<sup>138</sup>, protege a las mujeres trabajadoras de todo tipo de discriminación laboral basada en sexo, edad, raza, estado civil e igualando a la mujer en su remuneración y condiciones de trabajo. Un conjunto de artículos aseguran el fuero maternal y la inamovilidad laboral durante el embarazo y el puerperio (artículos: 379, 381, 382, 383, 384, 385, 386, 387, 391, 396).
- La *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela* incluye una visión de género que se expresa desde el preámbulo hasta las disposiciones finales, entretrejida con el principio de la corresponsabilidad. En ella se reconoce, entre otros: la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio y

---

137 Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer. Publicada en Gaceta Oficial n° 4.635 Extraordinario, el 28 de septiembre de 1993. Su reforma parcial fue publicada en Gaceta Oficial n° 5.398 Extraordinario, el 26 de octubre de 1999.

138 La *Ley Orgánica del Trabajo* de 1997 fue derogada cuando se sanciona por Decreto de Rango, Valor y Fuerza n° 8.938 la *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras* (Lottt), publicada en Gaceta Oficial Extraordinaria n° 6.076 de fecha 7 de mayo de 2012. Esta ley también protege a las mujeres trabajadoras de todo tipo manteniendo los mismos beneficios, con la diferencia de que esta contempla una extensión del tiempo de inamovilidad laboral por maternidad y paternidad a dos años, así como prolonga los descansos a seis semanas antes del parto y veinte semanas después del parto que pueden ser acumulados posparto. Por otro lado, se equiparan los beneficios de las trabajadoras y los trabajadores domésticos con el resto de los mismos contemplados en la *Ley Orgánica del Trabajo*. Publicada en Gaceta Oficial n° 5.152, el 19 de junio de 1997; *Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. Publicada en Gaceta Oficial n° 6.076 Extraordinario, el 7 de mayo de 2012.



acceso al trabajo, el derecho de las amas de casa a la seguridad social y el valor del trabajo doméstico. Asimismo valida los derechos sexuales y reproductivos de las mujeres.<sup>139</sup>

- La *Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia*, en vigencia desde 1999<sup>140</sup>, sanciona cualquier acto de maltrato que se produzca contra la mujer y la familia.

Dando cumplimiento a la *Ley de Igualdad de Oportunidades*, en el año 2000 comenzó a funcionar el Instituto Nacional de la Mujer (Inamujer), cuya misión es:

... ejercer como ente rector, las funciones de definición, ejecución, dirección, coordinación, supervisión y evaluación de las políticas públicas dirigidas a las mujeres; garantizando la igualdad de oportunidades y

---

139 *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. Publicada en Gaceta Oficial n° 36.860, el 30 de diciembre de 1999, cuya enmienda fue publicada en Gaceta Oficial n° 5.908 Extraordinario, el 19 de febrero de 2009.

140 *Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia*. Publicada en Gaceta Oficial n° 36.531, el 3 de septiembre de 1998, derogada al sancionarse la *Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*, publicada en Gaceta Oficial n° 38.668, el 23 de abril de 2007, con una reforma publicada en Gaceta Oficial n° 40.548, el 25 de noviembre de 2014 y reimpresa por error del material según lo publicado en Gaceta Oficial n° 40.551, el 28 de noviembre de 2014; El objetivo de este instrumento es garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia asegurando las condiciones para sancionar y erradicar la violencia de género impulsando a su vez la transformación sociocultural que permita construir una sociedad más justa, equitativa, democrática, participativa y protagónica. Para más información se puede visitar la página web del Ministerio del Poder Popular para la Mujer y la Igualdad de Género: <http://www.minmujer.gov.ve>

promoviendo la participación protagónica de la mujer en los ámbitos político, económico y social en Venezuela.<sup>141</sup>

Entre sus funciones, las que se acercan más a la ciencia y la tecnología son las de:

... intervenir en la formulación de políticas públicas que afecten a la mujer en los campos de interés para estas, tales como los de *salud, educación, formación, capacitación, empleo, ingresos y seguridad social* (...) [También vale destacar la de] promover la creación de registros estadísticos sobre la condición y situación de la mujer. (énfasis de las autoras).<sup>142</sup>

Entre los lineamientos estratégicos más relevantes para el tema que nos ocupa, podemos mencionar la búsqueda de:

... la plena participación política de la mujer, tomando medidas para el aumento del número de mujeres con responsabilidad de dirección política en los niveles nacional, regional y local (...) promover la integración activa y visible de una perspectiva de género en todas las políticas y programas sobre salud, educación, cultura, justicia, etc.; e incrementar la participación de la mujer en la adopción de decisiones de protección de sus derechos (...) reducir los niveles de bajos ingresos, desempleo y subempleo de las mujeres promoviendo la independencia económica, el acceso al empleo, condiciones de trabajo apropiadas e ingreso al sistema de seguridad social con equidad de género.<sup>143</sup>

---

141 Inamujer. "Misión". [Recuperado el 7 de agosto de 2015] desde: <http://www.inamujer.gob.ve/inamujer/memoria.php>

142 *Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer*, 1999.

143 Inamujer, *op. cit.*, 2002a.

El *Plan nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres*, elaborado por el INA<sup>144</sup>, busca disminuir las brechas de las desigualdades e injusticias que han afectado a las mujeres, mediante la orientación de las políticas públicas, centradas en un enfoque de género, bajo los principios de la universalidad y la equidad. Fundamentalmente se trata de combatir la feminización de la pobreza, estimulando las políticas tendientes a superar la desventaja social, a fin de lograr la igualdad de oportunidades para las mujeres. Actualmente está en la fase de consulta pública. También es preciso nombrar el anteproyecto de *Ley de Paternidad Responsable*<sup>145</sup>, así como los lineamientos preliminares acerca del Concubinato Estable y pensión para el ama de casa contemplados en el artículo 88 de la Constitución Bolivariana de Venezuela.<sup>146</sup>

La Defensoría Nacional de los Derechos de la Mujer es la instancia jurídica del Instituto Nacional de la Mujer para apoyar y asistir a la mujer en la defensa de sus derechos, rescatando la igualdad de oportunidades para la mujer. Esta es la instancia que a nivel jurídico cumple el objetivo fundamental del Inamujer. Forma parte del Poder Ciudadano junto con las ONG de mujeres.

Una de las acciones que se están llevando a cabo para lograr la transversalización del enfoque de género en las diferentes instancias y para dar cumplimiento a la Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia, es la organización de reuniones interinstitucionales semanales, que se agrupan en la llamada Comisión Interinstitucional. Entre las instancias que la conforman se encuentran:

-----  
144 Ministerio de Salud y Desarrollo Social. *Plan nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres*, [versión preliminar en la fase de consulta nacional], 2003.

145 Inamujer. Anteproyecto de *Ley de Paternidad Responsable*. [Proyecto final], 2002b.

146 *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, 1999.

Ministerio del Interior y Justicia, Ministerio de Educación, Ministerio Público, Consejo Nacional de Derechos del Niño y del Adolescente<sup>147</sup>, Ministerio del Trabajo, Ministerio de Infraestructura e Instituto Nacional de la Mujer<sup>148</sup>. Llama la atención que el MCT y el Fonacit aparecen mencionados como corresponsables de la ejecución de políticas y programas, pero no hay acciones previstas referidas específicamente a la actividad científica o tecnológica

Es de hacer notar que en el proyecto de Ley de Ciencia y Tecnología no existe ninguna referencia explícita a la necesidad de estimular la equidad de género. Tampoco entre los indicadores de talento humano en CyT del MCT existe alguno que refleje una preocupación por la condición de género en esta actividad en el país. Deberían intensificarse los esfuerzos para asegurar que eventualmente el 50% de los cargos de decisión en las instituciones y en las comisiones evaluadoras de la producción científica, de asignación de fondos a la investigación, de becas y demás instancias pertinentes, recaigan en mujeres.

La Ley de Educación otorga igualdad de condiciones para hombres y mujeres y así se da la educación primaria, media y técnico superior. Sin embargo, la participación de las adolescentes en la media diversificada y profesional depende de los estereotipos familiares, aptitudes y oportunidades de estudio a nivel local, regional y nacional<sup>149</sup>. Las jóvenes adolescentes todavía prefieren carreras humanísticas y comerciales, teniendo poca participación en especialidades industriales.

---

147 El 10 de diciembre de 2007 pasa a llamarse Idenna, a partir de la reforma de la *Ley Orgánica de Protección a Niños, Niñas y Adolescentes*.

148 Inamujer, *op. cit.*, 2002a.

149 *Ibidem*.

Con relación al proyecto de Ley de Educación Superior, no se observan políticas de igualdad de oportunidades dirigidas a jóvenes mujeres para que se matriculen en la educación superior en carreras científicas o de estímulo para que el personal docente femenino avance en su formación y calificación en el escalafón. Pero en todo caso, en un país como Venezuela las políticas eventualmente deberían tener en cuenta el hecho de que en algunas facultades, tales como Farmacia, Biología, Medicina y Arquitectura, las mujeres están de hecho sobrerrepresentadas. En áreas como estas, las políticas deberían concentrarse en las oportunidades de carrera para las científicas mujeres con vistas a garantizar el uso de su conocimiento en el empleo. Idealmente, un 50% de todos los cargos de rectoría y vicerrectoría, así como de membresías de consejos de universidades, facultades y escuelas, decanatos, jefaturas de departamentos, jefaturas de cátedras y niveles titulares deberían corresponder a mujeres en la medida en que estas tengan suficiente presencia en número y las calificaciones requeridas. La legislación podría contener un componente de género y los reglamentos institucionales deberían fijar reglas que aseguraran el incremento de la proporción de mujeres en cargos de autoridad y poder.

### **A modo de conclusión: estrategias hacia una sociedad más equitativa**

La situación de Venezuela revela una movilización reciente importante en el aspecto organizacional, político y legal de la mujer, aunque todavía hay poca conciencia, y por ende escasez, por no decir ausencia, de acciones relacionadas con la situación de la mujer en el campo científico y la educación superior. La participación de la mujer ha aumentado por razones que tienen que ver, por un lado, con la expansión general de la educación en el proceso de

modernización del último medio siglo y, por otro, con la movilidad social, que por varias décadas permitió la creciente inserción de variados estamentos de la sociedad, entre ellos de las mujeres, en un contexto cultural en el que la mujer jefa de hogar tuvo históricamente mucho peso. Por estas razones, vinculadas al proceso aluvial de la masificación de la educación superior, en donde hay una enorme presencia relativa de la mujer, nos parece que la situación de esta en los ámbitos relacionados de la ciencia y tecnología no debería analizarse de manera aislada de la situación de las mujeres en general, aunque a primera vista pudiera parecer que se trata de un tema que concierne exclusivamente a los sectores medios de la sociedad. La evidencia histórica y sociológica, como lo confirman las entrevistas realizadas, muestra que la movilidad social en Venezuela ha sido muy fuerte y rápida y los orígenes familiares de muchas mujeres y hombres está en sectores más humildes, donde todavía persisten patrones culturales patriarcales arraigados y donde es frecuente la presencia de mujeres jefas del hogar y la matrifocalidad.

Los problemas siguen siendo muchos y atañen al desarrollo social y económico del país, y al de las mujeres en particular. Estas participan masivamente en el mercado de trabajo (su tasa de participación en el 2002 fue de 53,3%<sup>150</sup>). Las mujeres trabajadoras actúan como puente entre las esferas productiva y reproductiva de actividad. Están comprometidas en la producción de bienes y servicios y por lo tanto contribuyen al crecimiento económico y social del país. Pero también están centralmente comprometidas en la reproducción biológica y social. Sus roles como trabajadoras, amas de casa y participantes comunitarias requieren políticas sociales apropiadas. Las políticas sociales (incluyendo la legislación laboral que gobierna las necesidades y derechos de las mujeres trabajadoras) son

-----

150 Según cifras del Instituto Nacional de Estadística (INE). *Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo*, 2002.

necesarias para permitirles competir equitativamente en el mercado de empleo, y como compensación por la contribución femenina a la reproducción social. Esto vale para todas las mujeres, incluyendo las que trabajan en ciencia y tecnología y que, además de profesionales y técnicas, son madres de familia.

En el caso de la dimensión del género en la ciencia y la tecnología, parece urgente incluir nuevas medidas sobre investigación y género a ser implementadas en el país y en la región latinoamericana durante los próximos años. Se propone profundizar a partir del 2004 las actividades de una red latinoamericana financiada de científicas latinoamericanas, con el objetivo de movilizar a los científicos latinoamericanos en general, para conducir estudios que sirvan de plataforma de discusión y acción.

Para concluir con este trabajo, queremos recomendar la creación de un grupo experto de género a nivel regional para diseñar una estrategia de integración de investigadoras de los países de la región. De manera similar, se deben profundizar los esfuerzos para evaluar la situación con respecto a la igualdad de género en el sector de investigación público y privado, convocando a un grupo de trabajo con tareas específicas.

En la lista de temas de investigación para la red podrían estar incluidos los siguientes:

- Investigaciones sobre la subrepresentación de mujeres en áreas científicas.
- Promoción de la mayor participación de las mujeres en el conjunto de las actividades de I+D nacionales y promoción del lugar de las mujeres en la ciencia y la tecnología.
- Investigaciones en el campo de la estadística e indicadores de género (en particular, datos sobre la distribución vertical y horizontal de las mujeres en el seno del sistema de

investigación científica en los niveles de gobierno, educación superior y, si fuera posible, en el sector privado), para medir la participación de las mujeres en el desarrollo de la ciencia y la tecnología del país.

- Técnicas de evaluación y medición que permitan sopesar los adelantos registrados en las distintas esferas de interés y subsanar la falta de estadísticas desagregadas por sexo, así como de información sobre la contribución y participación específica de las mujeres en diferentes aspectos del desarrollo.
- Intercambio de puntos de vista y análisis de las políticas públicas de ciencia y técnica con énfasis en el componente de género; sondeo para identificar las mejores prácticas en los diversos países e instituciones.
- Investigaciones sobre la historia, sociología y filosofía de la ciencia, para poner en contexto el rol del género en la ciencia y la tecnología en los países de la región.

## Referencias

*Código Civil de los Estados Unidos de Venezuela.* (1942). Edición Oficial del Ministerio de Relaciones Interiores: Venezuela.

*Código Civil de la República de Venezuela.* (1982, julio 26). Gaceta Oficial n° 2.990 Extraordinario.

*Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.* (1999, diciembre 30). Gaceta Oficial n° 36.860.

*Enmienda de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.* (2009, febrero, 19). Gaceta Oficial n° 5.908 Extraordinario.

Fundacredesa. (2001). *Indicadores de situación de vida. Movilidad social años 1995-2001*: Caracas.



- Instituto Nacional de Estadística. (2002). *Indicadores globales de la fuerza de trabajo, según sexo*: Caracas.
- Instituto Nacional de la Mujer (Inamujer). (2002a). Hacia una aproximación de la situación de la mujer en Venezuela. *Plan nacional de igualdad de oportunidades para la mujer*. [Borrador]: Caracas.
- Instituto Nacional de la Mujer (Inamujer). (2002b). *Anteproyecto de Ley de Paternidad Responsable*. [Proyecto final]: Caracas.
- Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer*. (1993, septiembre 28). Gaceta Oficial n° 4.635 Extraordinario.
- Reforma parcial de la *Ley de Igualdad de Oportunidades Para la Mujer*. (1999, octubre 26). Gaceta Oficial n° 5.398 Extraordinario.
- Ley Orgánica del Poder Electoral*. (2002, noviembre 19). Gaceta Oficial n° 37.573.
- Ley Orgánica del Sufragio y Participación Política*. (1997, diciembre 30). Gaceta Oficial n° 5.200.
- Ley Orgánica del Trabajo*. (1997, junio 19). Gaceta Oficial n° 5.152.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras*. (2012, mayo 7). Gaceta Oficial n° 6.076 Extraordinario.
- Ley Sobre la Violencia Contra la Mujer y la Familia*. (1998, septiembre 3). Gaceta Oficial n° 36.531.
- Ley Orgánica Sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia*. (2007, abril 23). Gaceta Oficial n° 38.668. Con reforma publicada en Gaceta Oficial n° 40.548, el 25 de noviembre del 2014.
- Ministerio de Salud y Desarrollo Social. (2003). *Plan nacional de igualdad de oportunidades para las mujeres*.

## LA OTRA, EL MISMO. EL GÉNERO EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN VENEZUELA

HEBE VESSURI  
MARÍA VICTORIA CANINO

### Introducción

En el prólogo de su poemario *El otro, el mismo* que Borges dedica a Leopoldo Lugones, escribe:

Si no me engaño (...) [a Ud] le hubiera gustado que le gustara algún trabajo mío. Ello no ocurrió nunca, pero esta vez Ud. vuelve las páginas y lee con aprobación algún verso, acaso porque en él ha reconocido su propia voz, acaso porque la práctica deficiente le importa menos que la sana teoría...<sup>151</sup>

Y concluye su comentario sobre la escena de ese encuentro (cronológicamente imposible) diciendo que él, así como Lugones había muerto (en el año 1938), Borges —quien escribía en 1963— eventualmente morirá “... y se confundirán nuestros tiempos y la cronología se perderá en un orbe de símbolos<sup>152</sup>”. Borges escribe sobre la dicotomía del uno y el otro y su profunda unidad cósmica.

-----  
151 Jorge Luis Borges. *El otro, el mismo. Obra poética, 1923-1964*, Buenos Aires, Emecé, 1964, pp. 135-136.

152 *Ibidem*.

Hombre y mujer también son expresión de esa dicotomía, a la vez diferentes y los mismos. La analogía de esta imagen con las voces de científicas y científicos nos parece resonar con hondo sentido. En última instancia, ambos están comprometidos en una empresa común: hacer ciencia, producir conocimiento, descubrir, interpretar, cada uno con sus sensibilidades, sus diferencias y especificidades. En el tiempo, la ciencia que hacen las mujeres (concebida por cerebros y manos femeninas) se confundirá con la de los hombres en el mundo de símbolos del pensamiento humano, sin que se distingan autores, y menos aún su sexo. El otro (la otra) será entonces reconocido irremediablemente como el mismo.

El género se ha convertido en un tema de política que está integrado en la gama de factores que se toman en cuenta cuando se analizan logros, elecciones y resultados de la actividad académica y de la investigación y desarrollo (I+D). La participación de las mujeres en la actividad científica y tecnológica es uno de los principales desafíos de la paridad. Es esta la garantía de una evaluación igualitaria y justa y de que las orientaciones científicas tomen en consideración tanto las preocupaciones de las mujeres como las de los hombres que hacen ciencia.

Los debates y la investigación en torno al tema de la educación superior no necesariamente toman la misma forma que hace veinte años, ya que las mujeres en todos los ámbitos demuestran tasas de participación más elevadas que las de los hombres desde la escuela media diversificada y en la educación superior e inclusive acercándose a la paridad en los niveles de postgrado; y se ha mostrado que no les va peor en términos de logros educativos. Para algunos, si todavía hay una “cuestión de género”, esta debe ubicarse en otra parte, posiblemente en el mercado de trabajo, pero ya no en la formación. Para otros, en cambio, la cuestión del género sigue siendo relevante, simplemente porque, aunque las mujeres parecen equipararse o

inclusive superar a los hombres en su presencia en muchas áreas de la academia, en algunos aspectos cruciales los hombres todavía mantienen una considerable ventaja que les permite beneficiarse de un desarrollo de carrera más rápido y amplio.

El presente estudio sobre la participación de las mujeres en las actividades científicas y tecnológicas de Venezuela toma como punto de partida investigaciones previas realizadas por nosotras, en las que ofrecimos una visión de la situación del género en la ciencia venezolana partir de una base empírica parcial, considerando el lapso 1990-1999; aquí nos concentramos en un lapso más reciente, 1997-2001 (si bien para algunas instituciones abarcamos el período 1990-2003). Se busca estudiar, además, la presencia femenina en las instancias de las instituciones de ejecución o de gestión de la investigación, ya sea que se trate de posiciones de coordinación de la investigación, de evaluación científica (de investigadores, laboratorios, proyectos), de la elaboración de estrategias institucionales, de cargos de responsabilidad política en instancias gubernamentales o legislativas, o de instancias administrativas. Para entender las cuestiones relacionadas con las mujeres científicas académicas en este país particular, es importante conocer la matriz sociocultural en la que las relaciones de género se encuentran insertas. De allí que se incluya el estudio de la educación superior, con algunas consideraciones de los niveles previos y otras áreas de actividad pública también.

## **El universo de estudio**

Realizado en el Departamento de Estudio de la Ciencia del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC) como parte del Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, con

un pequeño apoyo financiero de la Unesco<sup>153</sup>, este informe considera en primer lugar, el sistema institucional académico como el piso para la actuación y avance femeninos en el campo del conocimiento avanzado, incluyendo una muestra de instituciones que comprende a las universidades: Universidad Central de Venezuela (UCV), Simón Bolívar (USB), Metropolitana (Unimet), Católica Andrés Bello (UCAB), Carabobo (UC), de los Andes (ULA), del Zulia (LUZ) y de Oriente (UDO), así como el Instituto Universitario de Tecnología Región Capital Federico Rivero Palacio (Iutfrp). Se dan también algunas cifras globales para el Subsistema de Educación Superior (SSES) en la medida que los datos estuvieron disponibles, lo que permite situar la especificidad de instituciones para las que tenemos datos detallados en relación con el promedio nacional. Esta información revela la situación de las capacidades de un componente importante de la población nacional que, hasta no hace mucho tiempo, no se diferenciaba en las estadísticas y no se consideraba en sus dimensiones específicas.

En segundo lugar, se considera el sistema de investigación y desarrollo, a través de tres ejemplos: el del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC), el del Intevep (Instituto Venezolano de Tecnología Venezolana para el Petróleo) y el Programa de Promoción del Investigador (PPI), que acredita y premia a los investigadores activos en el país. El interés que nos mueve en este trabajo es aportar elementos para contestar las preguntas: ¿cuántas mujeres hay en la educación superior que corresponden al campo científico y tecnológico nacional?, ¿cuántas son científicas y tecnólogas?, ¿en qué áreas de la ciencia participan y en qué porcentajes?, ¿cuáles son sus lugares de trabajo?

-----

153 Originalmente este trabajo fue parcialmente financiado con fondos del Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género (Gentec), de la Unesco-OEI 2002-2003.

## El sector académico

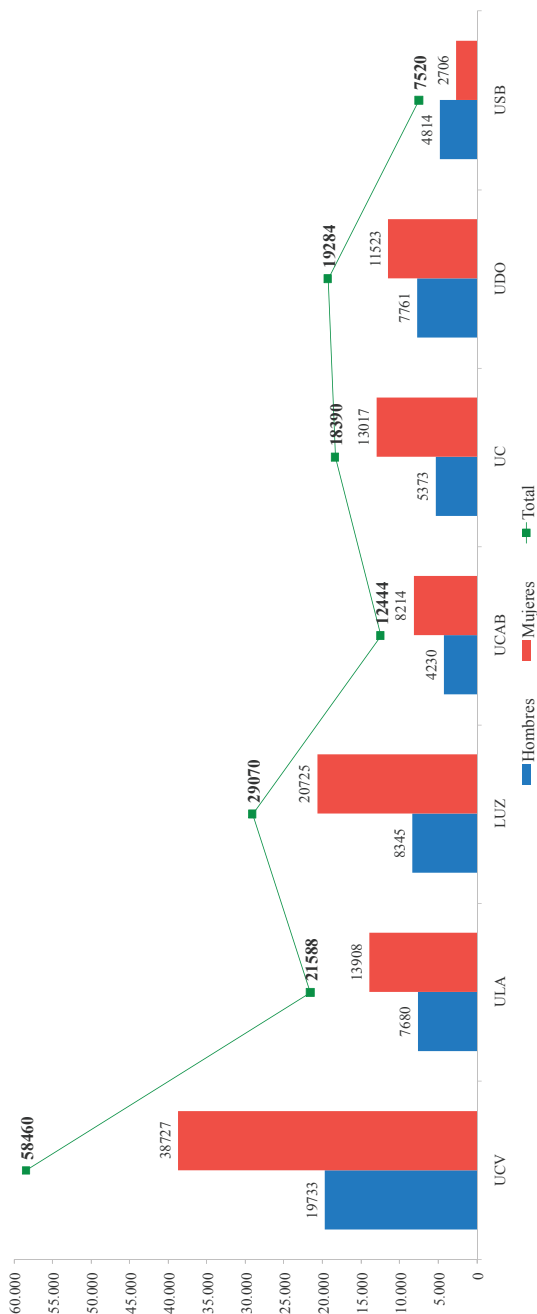
Para este estudio tomamos en cuenta la información más general que ha procesado el Consejo Nacional de Universidades (CNU) para el Subsistema de Educación Superior (SSES) y la información más detallada que pudimos obtener y analizar correspondiente a algunas de las principales instituciones públicas y privadas ubicadas en la zona metropolitana de Caracas y ciudades del interior del país, que se agregan a la información obtenida en estudios anteriores. La elección de la carrera en la educación superior se coloca como el punto de partida en el proceso de construir diferencias de género entre profesionales. En las últimas décadas los estereotipos referidos a la segregación por género en la elección de carrera han cambiado bastante. Resulta evidente que se ha evolucionado hacia la apertura de todas las carreras al sexo femenino y que las mujeres dejan de sentirse inhibidas de ingresar a carreras tradicionalmente consideradas masculinas. Se observa una mayor libertad en la escogencia de carreras. Tampoco hemos encontrado elementos como los que se reportan para otros países, tales como que las mujeres tendrían menos probabilidades de tener las mejores notas. Los datos puntuales que hemos obtenido sugieren que las mujeres en el SSES venezolano tienen tanta probabilidad como los hombres de obtener las mejores calificaciones.

## Egresadas de pregrado

La evolución de la participación del contingente femenino entre la población egresada del SSES fue continua en todo el medio siglo pasado, dándose la inflexión en la década de 1970. Las instituciones del SSES gradúan hoy más mujeres que hombres y la tendencia es al aumento de la ventaja sobre la población de egresados. De las

universidades consideradas en el estudio, solo en la USB se revierte la proporción, lo que es explicable por el predominio de las carreras de ingeniería en esa universidad. Y en dos de las universidades públicas grandes, la mayoría femenina es notable, 71% de mujeres en LUZ y en UC, mientras que también son elevados en UCV el 66% y 64% en la ULA.

GRÁFICO 1  
PERSONAS EGRESADAS POR UNIVERSIDAD Y POR SEXO (AÑOS 1999 A 2001)

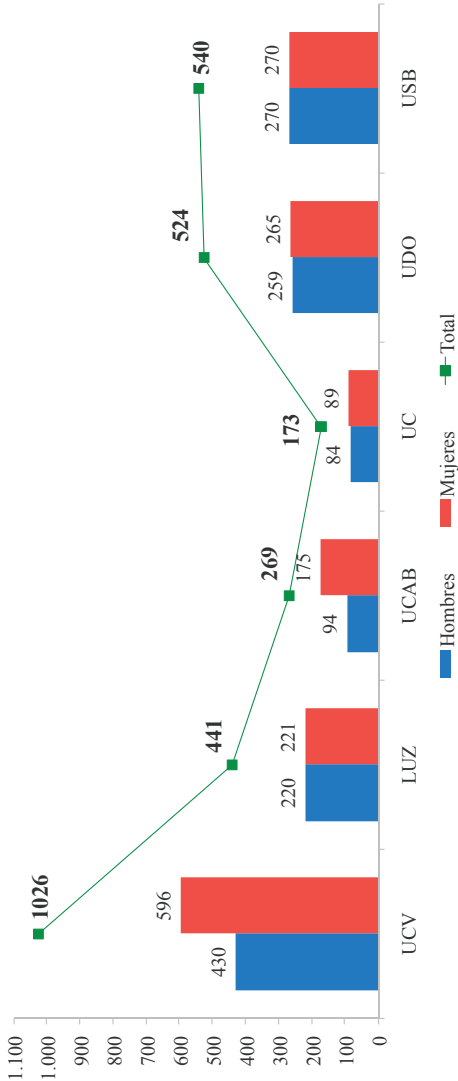


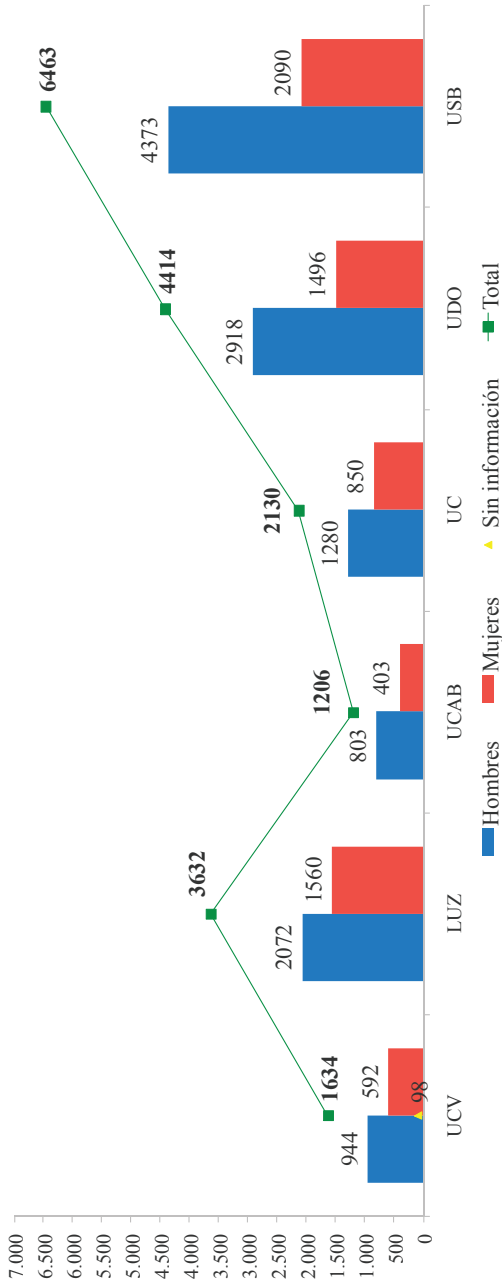
Fuente: UCV, Oficina Archivo de Grado, 1990-1996; UCV, *Boletín estadístico 1997-2001*; UCV, Secretaría; ULA, Oficina de Estadística de la Secretaría, 2002; LUZ, Centro de Computación, 2002; UCAB, Estadística de pre y postgrado, 2001; UC, Dirección de Información y Control Estudiantil (Dices), 2002; UDO, Secretaría, 2002; USB, Dirección de Admisión y Control de Estudios, 2001. Construcción propia: 2003



Si se observan los números consolidados para las Facultades de Ciencias y de Ingeniería, destaca el hecho que en el área de Ciencias se ha alcanzado la paridad la cantidad de personas egresadas en las instituciones de la muestra, con un predominio femenino en la UCV, mientras que en las Facultades de Ingeniería, aún la participación femenina es deficitaria.

GRÁFICO 2  
PERSONAS EGRESADAS DE CIENCIAS E INGENIERÍA POR UNIVERSIDAD

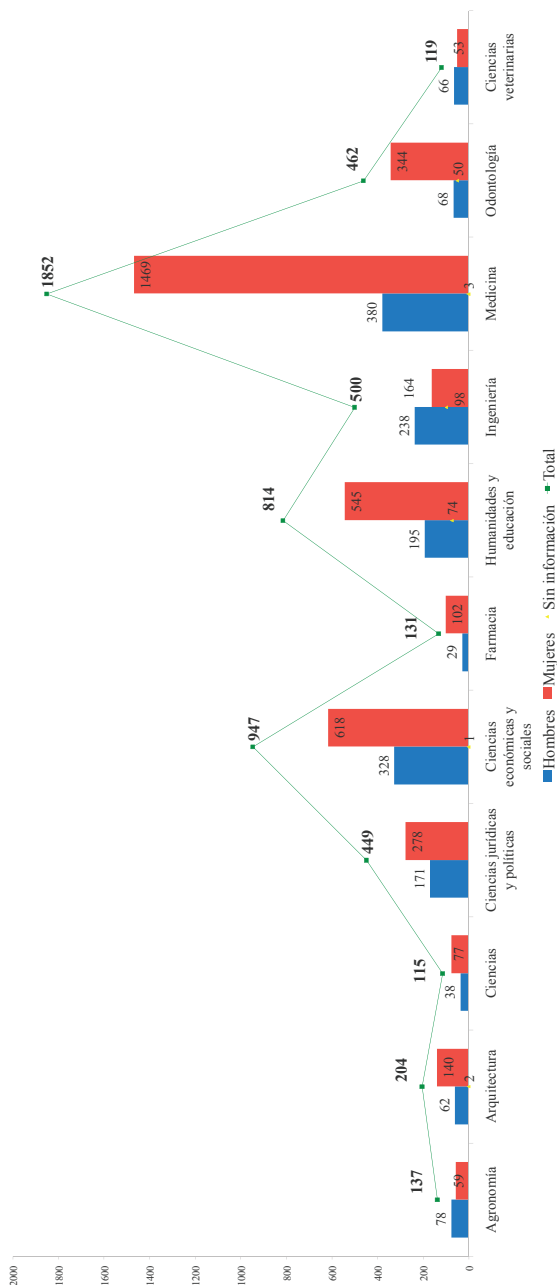




Fuente: UCV. Boletín estadístico 1997-2001; UCV, Secretaría. Construcción propia: 2003

En el caso de la UCV, las únicas tres facultades que en el año 2000 tuvieron un menor porcentaje de mujeres entre sus egresados fueron Ingeniería (41%), Agronomía (43 %) y Ciencias Veterinarias (45%).

**GRÁFICO 3**  
**UCV, PERSONAS EGRESADAS POR FACULTAD**

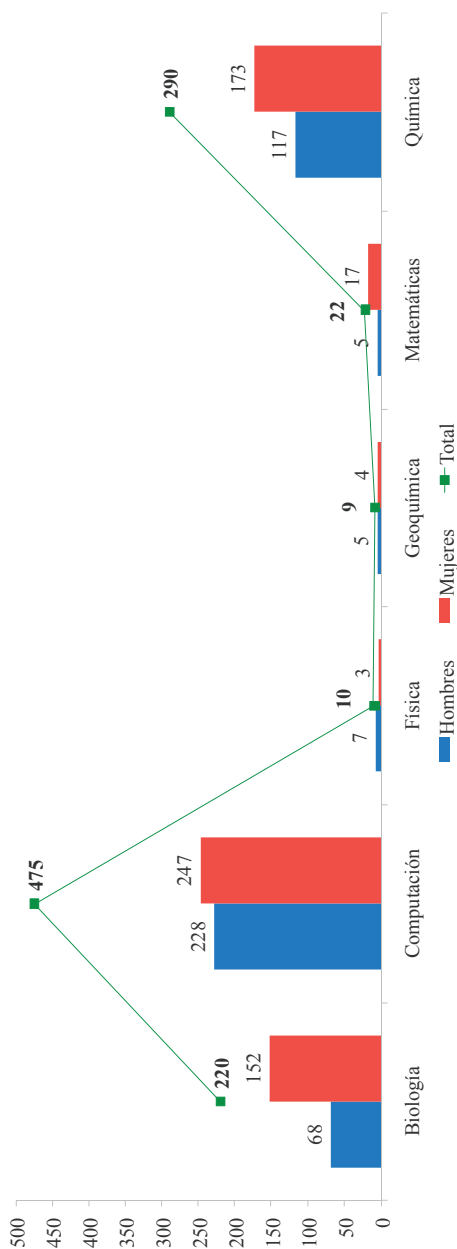


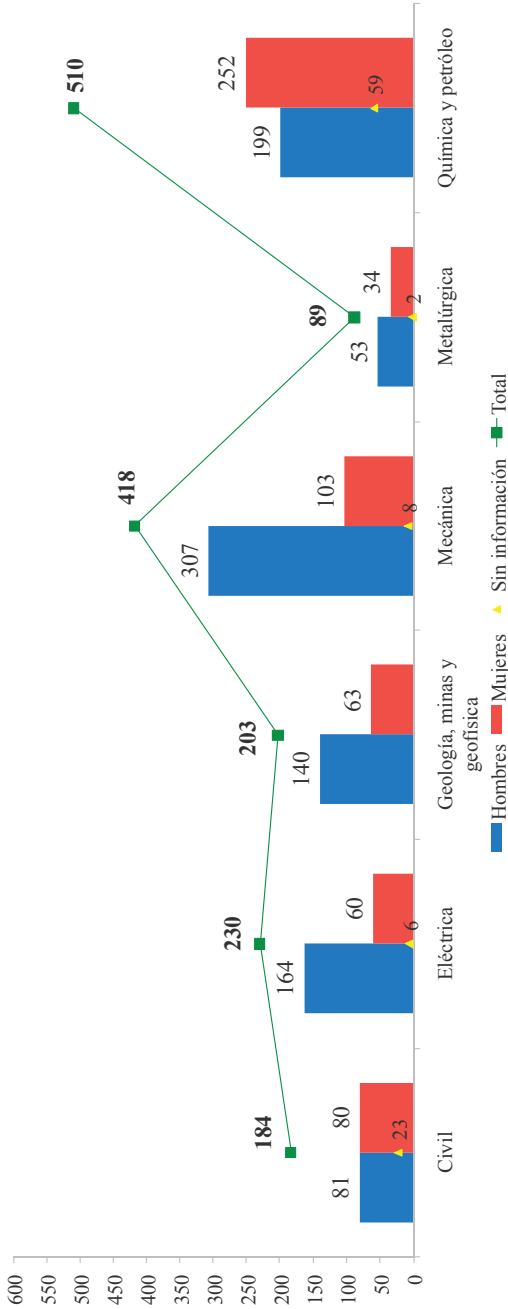
Fuente: UCV. *Boletín estadístico 1997-2001*; UCV, Secretaría. Construcción propia: 2003

En Ingeniería las carreras que continuaban siendo territorio eminentemente masculino fueron Mecánica (14%), Eléctrica (22%) y Geología, Minas y Geofísica (31%). En Ingeniería Civil e Ingeniería Química y Petróleo hubo claro predominio de egresadas mujeres y en Metalurgia estas fueron el 48%. En el resto, incluyendo la Facultad de Ciencias, donde las mujeres fueron ese año el 67% de los egresados y Farmacia 78%, hubo amplio predominio femenino en la población egresada, como se puede apreciar en la figura 5. En Ciencias, incluso en Matemáticas que suele tomarse como una disciplina poco femenina en la literatura, el 73% del total de egresos fueron mujeres.

Es interesante observar en la figura 4, que en carreras tradicionalmente consideradas masculinas, dentro de la Facultad de Ciencias, como es el caso de las Matemáticas, en el 2001 el 82% de las personas egresadas fueron mujeres. En Física fueron el 33% y en Computación el 46%. En la Facultad de Ingeniería, las mujeres fueron el 46% de la población egresada en Química y Petróleo, pero las proporciones resultaron mucho más bajas en las restantes carreras. Así, tenemos que en Civil hubo 36% de mujeres, en Eléctrica 19%, Geología, Minas y Geofísica 33%, Mecánica 21% y Metalúrgica solo 5%.

GRÁFICO 4  
UCV, PERSONAS EGRESADAS EN CIENCIAS E INGENIERÍA



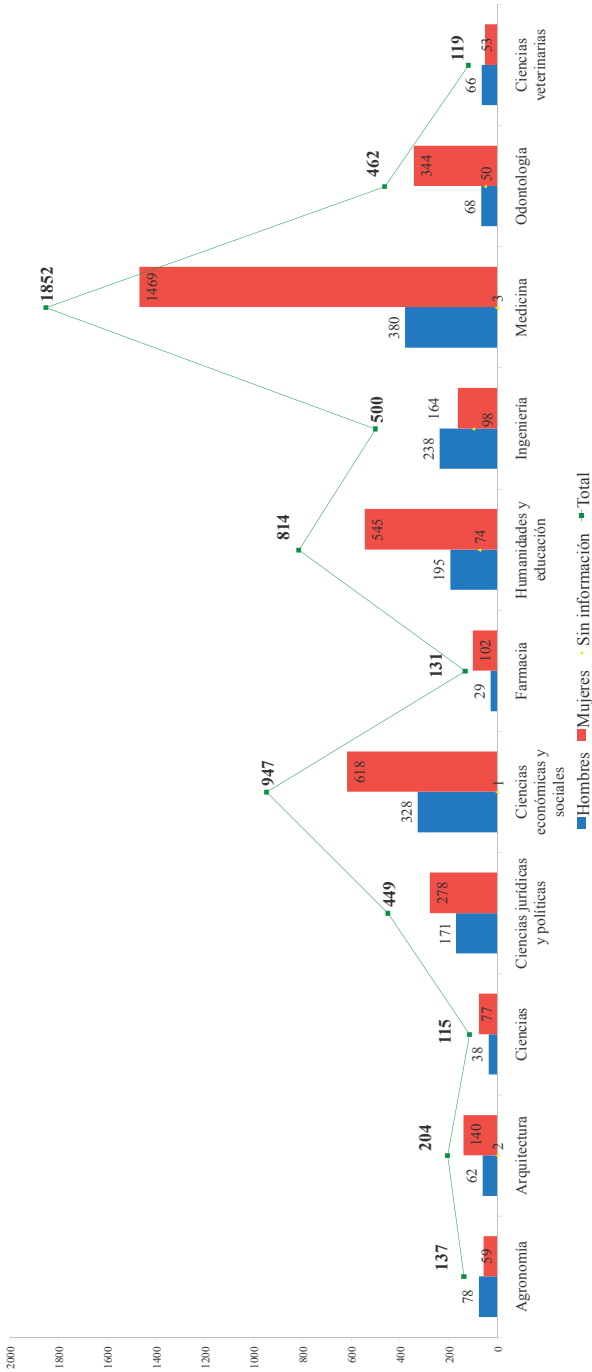


Fuente: *Boletín Estadístico 1997-2001*, Secretaría UCV. Construcción propia, 2003

Entre distintas instituciones de educación superior hay algunas diferencias, pero la tendencia a la feminización es la misma. Así, en la LUZ, para el lapso 1995-2001, se observa que las únicas facultades donde habían menos mujeres fueron Ciencias Veterinarias (33%), Agronomía (39%), Ingeniería (43%) y Ciencias (50%). En las restantes predominaban las mujeres, siendo la proporción más elevada en Humanidades y Educación y Odontología (ambas con 82%) y en Ciencias de la Salud (81%). Dentro de las dos Facultades que más nos interesan en este trabajo, Ciencias e Ingeniería, se observaban diferencias al interior de las carreras. Matemáticas en LUZ presentaba un 22% de mujeres entre los egresados de la carrera, Física 24% y Computación 46%. En Química y Biología las mujeres superaron el 50%. En Ingeniería Mecánica las mujeres eran el 22% del total de egresos y en Eléctrica el 24%. Pero en Ingeniería Civil eran 56% y en Ingeniería Industrial el 70% de la población egresada.



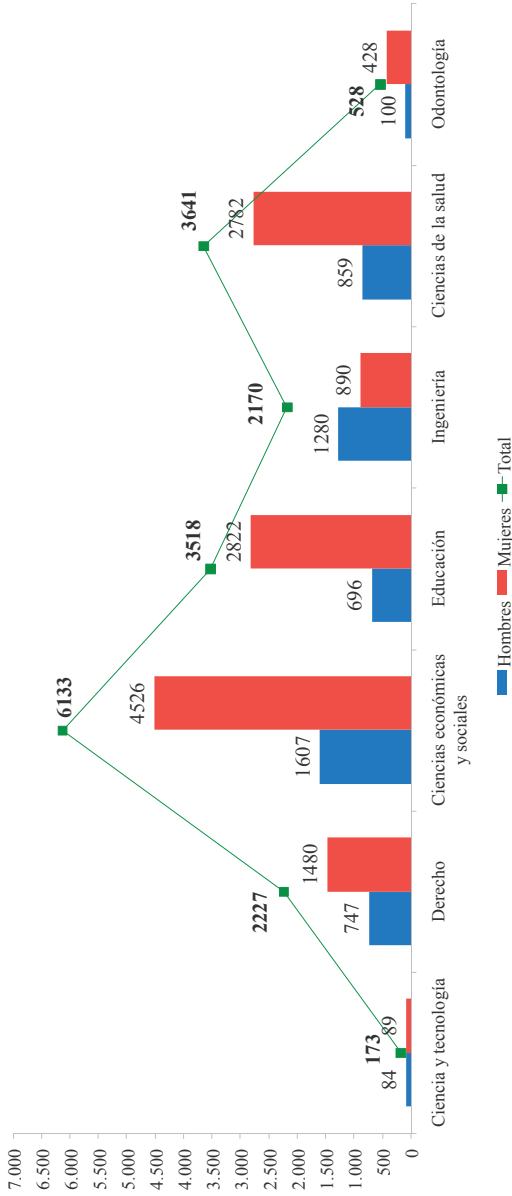
GRÁFICO 5  
LUZ, PERSONAS EGRESADAS POR FACULTAD



Fuente: LUZ, Centro de Computación LUZ, 2002. Construcción propia: 2003

En la UC el porcentaje de mujeres que se graduaron en el lapso 1997-2001 fue de 70,8%. Para las facultades, tomadas cada una como un todo, la tendencia al aumento de la población femenina es clara, superando ampliamente el 70% en Odontología, Ciencias de la Educación, Salud, Economía y Ciencias Sociales y llegando al 67% en Derecho. Los menores porcentajes correspondieron a la Facultad de Ciencia y Tecnología, donde de cualquier manera se observa que fueron un 51% de egresadas, esto es más de la mitad de la población egresada, y la Facultad de Ingeniería, con el porcentaje más bajo de mujeres con un 41%. Si se toman en cuenta las escuelas, vemos que las únicas escuelas donde las mujeres egresadas seguían siendo claramente minoría, aunque estaban presentes, eran: Ingeniería Eléctrica (18% de mujeres) e Ingeniería Mecánica (26%) en la Facultad de Ingeniería, y Física (30%) en la Facultad de Ciencia y Tecnología.

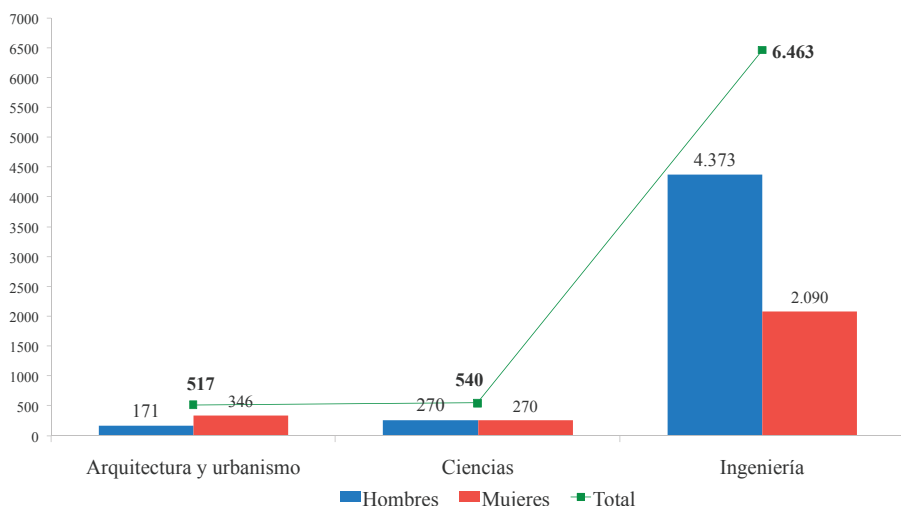
GRÁFICO 6  
UC, PERSONAS EGRESADAS POR FACULTAD



Fuente: UC, Dices, 2002. Construcción propia: 2003

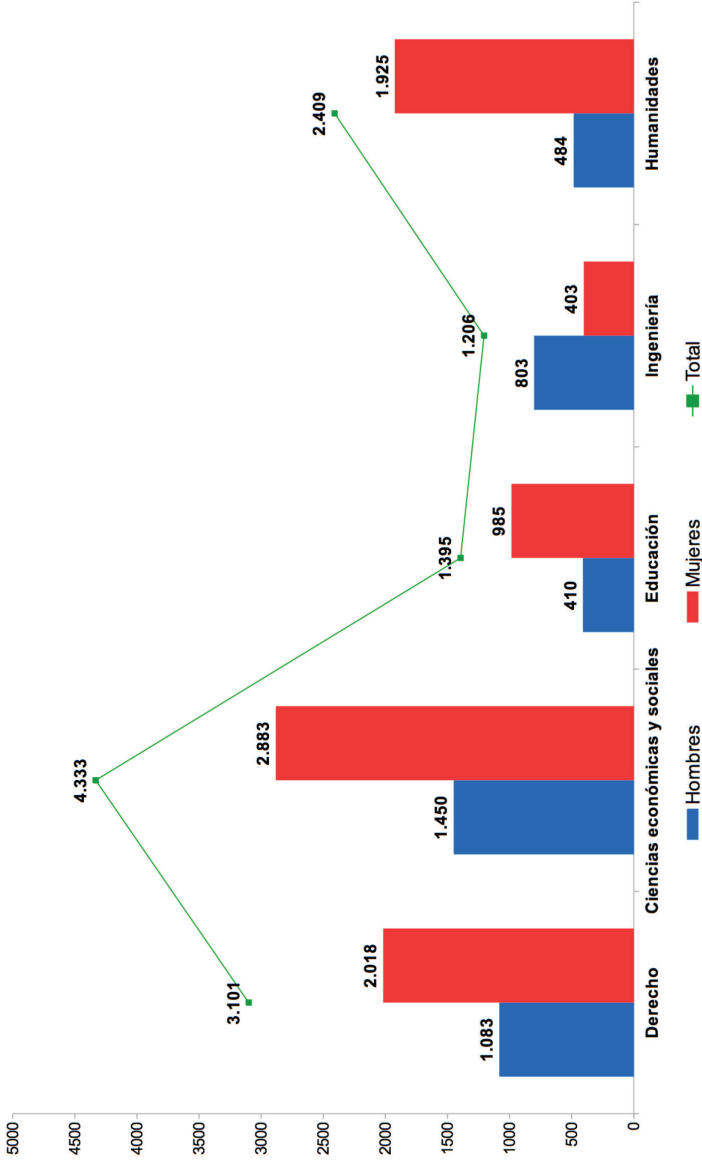
En la USB y en la UCAB hay patrones un tanto contrastantes. Mientras que en la USB las carreras predominantes son las Ingenierías con una amplia mayoría masculina, en la UCAB, orientada a las Humanidades y Ciencias Sociales, se observa entre un 70% y 80% de participación femenina.

GRÁFICO 7  
USB, PERSONAS EGRESADAS POR FACULTAD



Fuente: USB, Dirección de Admisión y Control de Estudios, 2001. Construcción propia: 2003

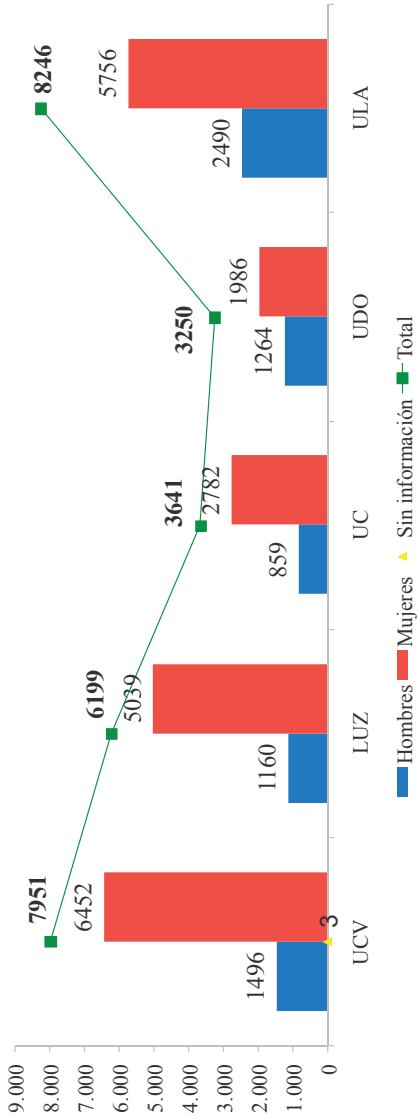
GRÁFICO 8  
UCAB, PERSONAS EGRESADAS POR FACULTAD



Fuente: UCAB, Estadísticas de pre y postgrado, 2001. Construcción propia: 2003

En las universidades de la muestra que tienen facultades de Medicina y Ciencias de la Salud, se observa que en ellas la presencia de mujeres egresadas es claramente dominante.

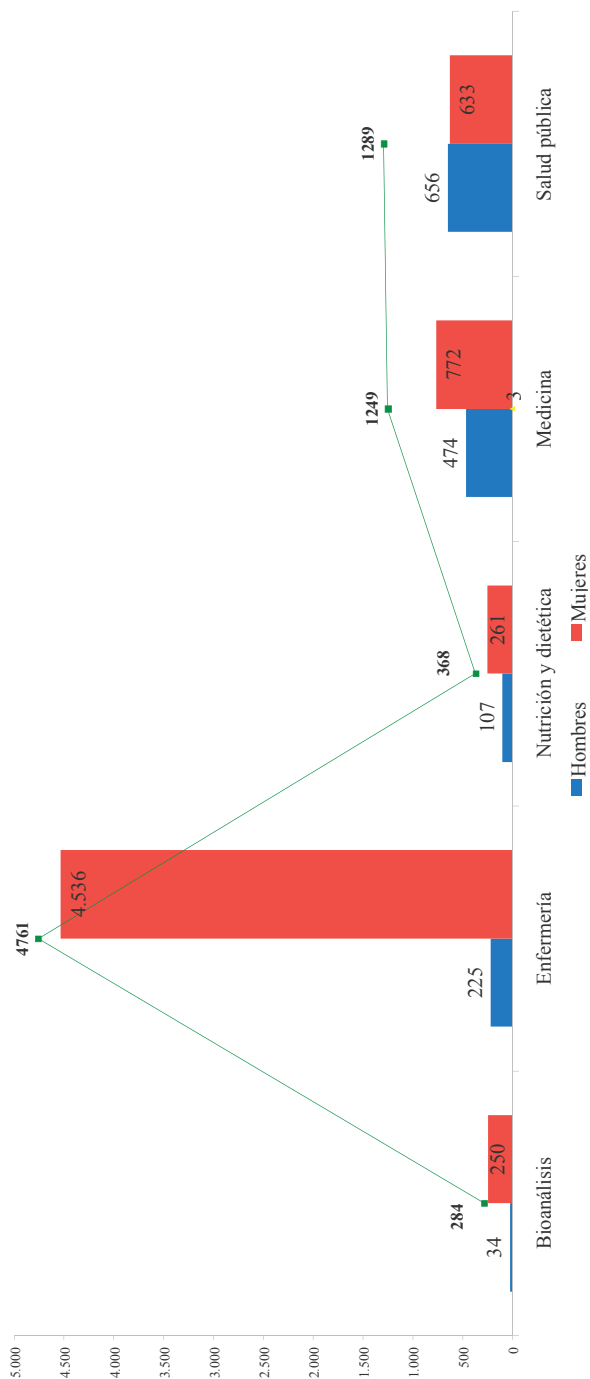
GRÁFICO 9  
PERSONAS EGRESADAS EN CIENCIAS DE LA SALUD



Fuente: UCV. Boletín estadístico 1997-2001; UCV, Secretaría. Construcción propia: 2003

En las distintas carreras de la Salud, como en el caso de la UCV que se reporta en la figura 12, la única excepción al franco predominio de los egresos femeninos se da en la carrera de Salud Pública.

GRÁFICO 10  
UCV, PERSONAS EGRESADAS EN CIENCIAS DE LA SALUD

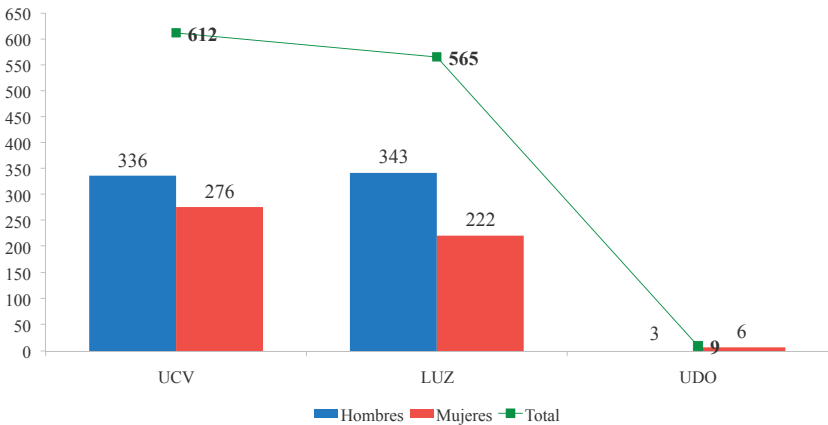


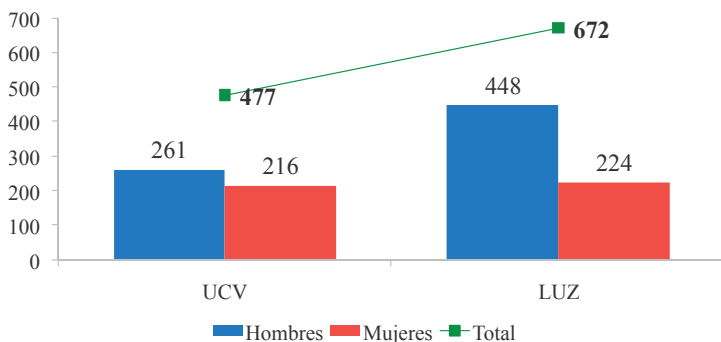
Fuente: UCV. Boletín estadístico 1997-2001; UCV, Secretaría. Construcción propia: 2003



La tendencia a la feminización del medio académico también se observa en las Facultades de Agronomía y Veterinaria, con diferencias entre universidades. En el caso de la UCV, se ha argumentado que la feminización se debe a la urbanización del entorno donde se encuentran ubicadas las Facultades de Agronomía y de Veterinaria en Maracay y la falta de otras facultades de la UCV en la misma ciudad, que lleva a una cantidad mayor de mujeres a elegir estas carreras a falta de otras oportunidades que no impliquen trasladarse de su ciudad de residencia.

GRÁFICO 11  
PERSONAS EGRESADAS EN AGRONOMÍA Y VETERINARIA





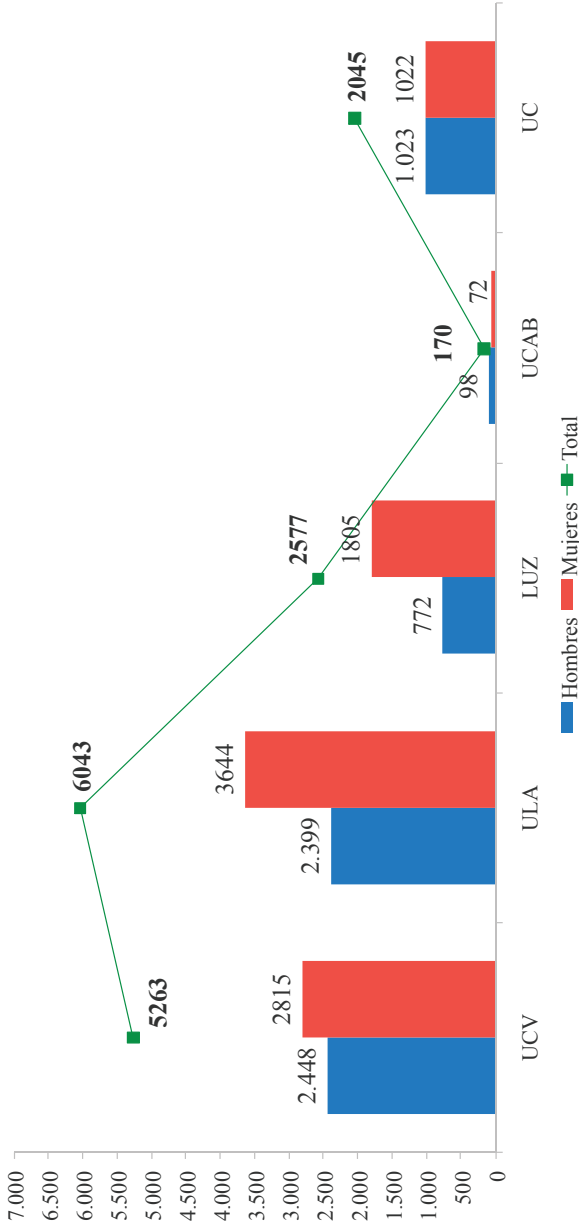
Fuente: UCV, Oficina Archivo de Grado, 1990-1996; UCV, Boletín estadístico 1997-2001; UCV, Secretaría; LUZ, Centro de Computación, 2002; UDO, Secretaría, 2002.  
Construcción propia: 2003

A la luz de las estadísticas disponibles de egresos de pregrado, pareciera entonces que la política de igualdad de oportunidades debiera enfocarse en las ingenierías para incrementar el número de mujeres en algunas carreras, al mismo tiempo que pudiera pensarse en una política que contribuyera a reequilibrar los números en otras áreas, desarrollando mayores incentivos para los hombres en aquellas carreras que han pasado a ser prácticamente femeninas.

## El postgrado

Datos como los anteriores invitan a la reflexión con respecto a la preparación de las jóvenes para desarrollar una carrera profesional y en un porcentaje menor asumir ocupaciones en el campo científico y tecnológico, que es uno de los principales objetivos de la educación superior. ¿Cómo les va a las mujeres en su experiencia de educación superior y su tránsito al nivel de postgrado? ¿Le sacan ventaja plena emprendiendo estudios doctorales tan a menudo como los hombres?

GRÁFICO 12  
PERSONAS EGRESADAS DE POSTGRADO POR UNIVERSIDAD



Fuente: UCV, Oficina Archivo de Grado, 1990-1996; UCV, *Boletín estadístico 1997-2001*; UC, Secretaría; ULA, Oficina de Estadística de la Secretaría, 2002; LUZ, Centro de Computación, 2002; UCAB, Estadística de pre y postgrado, 2001; UC, Dices, 2002; UDO, Secretaría, 2002; USB, Dirección de Admisión y Control de Estudios, 2001. Construcción propia: 2003

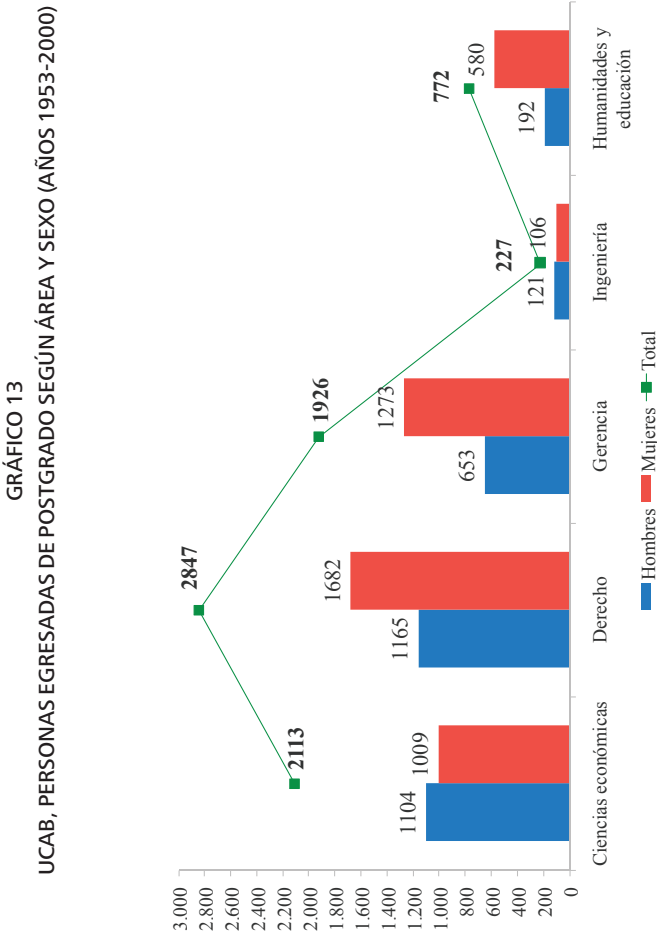
La evolución de la población egresada de estudios de postgrado en los últimos once años muestra un avance de las mujeres también en este nivel que las vuelve mayoritarias o, en un caso como el de la USB donde hay un predominio masculino en las carreras de ingeniería a nivel de pregrado, se equipara la población masculina y la femenina. Naturalmente en el programa de postgrado hay en esa institución una oferta de áreas de conocimiento algo más diversificada y eso contribuye a una mayor presencia femenina.

Cuando se abre la categoría del postgrado, sin embargo, se constata que hay diferencias entre las titulaciones que se buscan, siendo muy desiguales las poblaciones correspondientes a cada una de ellas. En la UCV, por ejemplo, los egresados continúan siendo en su mayoría de programas de Especialización (66%), mientras que los egresados de Maestría son el 31% y del Doctorado solo el 4%. Si se analiza cada nivel de postgrado, siempre en el caso de la UCV, se puede observar que las egresadas de la Especialización son el 59%, de Maestría el 58% y del Doctorado el 47%, lo que indica que las mujeres no se quedan muy atrás en la consecución del máximo título universitario.

Otra institución de la muestra considerada para el nivel de postgrado es la UCAB. Según los datos que disponemos, en 1978 la población egresada de postgrado en esa casa de estudios apenas superó la decena y la centena en 1986. Desde entonces ha experimentado un marcado crecimiento y a partir de 1988 la tasa femenina de egresos es marcadamente mayor que la masculina.

Esta institución se ha dedicado mayoritariamente a los cursos de Especialización, que predominan con un 84% de los egresos; las mujeres en este grupo son el 61%. Le sigue un 16% de personas egresadas de Maestría, dentro de las cuales las mujeres representan el 57% y hay solo 0,2% de personas egresadas de Doctorado y las mujeres constituyen el 30% de este escaso contingente (datos

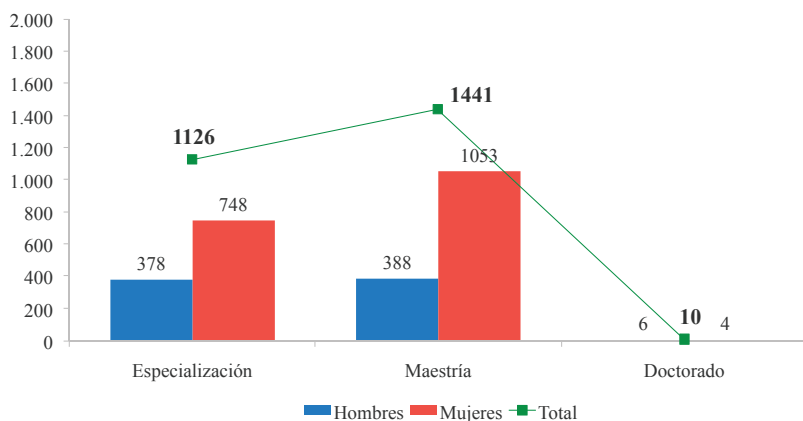
correspondientes al lapso 1990-1999). Claramente, la orientación del programa de postgrado de esta universidad es hacia las Ciencias Sociales, en las áreas presentadas en la figura 13, donde además se puede observar la relación de personas egresadas por área de conocimiento y por sexo.



Fuente: UCAB, Dirección General de Postgrado. Construcción propia: 2003

En el nivel de postgrado en la UC hay un mayor énfasis en el nivel de Maestría, que comprende el 56% de los egresos de postgrado, mientras que para Especialización llegan al 44%. El doctorado es la opción menos tomada, 0,4%, aunque es más que probable que estos valores se multipliquen en breve, vista de la tendencia de graduación de los niveles previos y a la participación del personal docente en programas como el Alma Mater del CNU. Las mujeres aquí son el 73% de la población egresada de Maestría, el 66% de Especialización y el 40% del Doctorado (datos correspondientes al lapso 1997-2001).

GRÁFICO 14  
UC, PERSONAS EGRESADAS DE POSTGRADO SEGÚN CATEGORÍA Y SEXO  
(1997-2001)



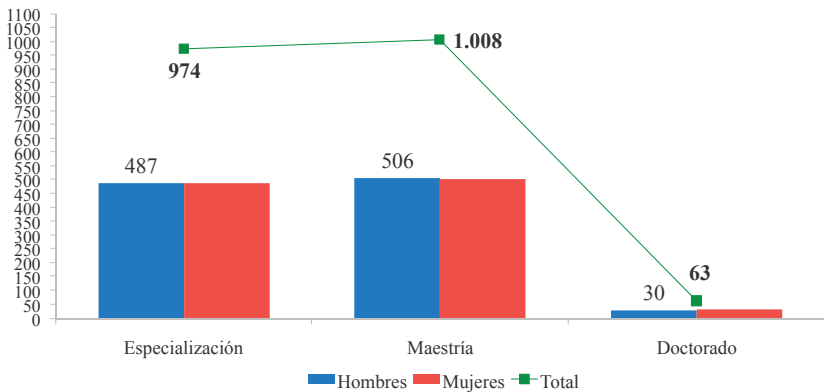
Fuente: UC, Dices. Construcción propia: 2003

La UDO tiene un desarrollo mucho más incipiente del programa de postgrado. En esa institución un 71% de los egresos corresponde a cursos de Especialización, en los que el contingente femenino constituye el 38% y 29% de Maestría, con un 54% de mujeres egresadas de este nivel (datos correspondientes a 1990-2000).

En la USB, la cantidad egresada de los programas de postgrado en la década de 1990 fue de 1.977 personas. Un 48% de sus egresados de postgrado lo hizo de cursos de Especialización, donde las mujeres eran el 50%, y un 49% lo hizo de programas de Maestría, también con un 50% de mujeres entre la población egresada. El nivel de Doctorado comprendió el 3% de quienes egresaron de postgrado en esta Universidad, y las mujeres eran el 52%, con predominio de las ciencias físico-naturales y ciencias sociales y humanidades (datos de 1990-1999).

En las maestrías de la USB donde predominan ampliamente los hombres están Ingeniería Eléctrica, Ingeniería Mecánica, Ciencias de la Computación, Filosofía, Matemáticas e Ingeniería Biomédica. Por el contrario predominan las mujeres en Lingüística Aplicada, Nutrición, Ciencias de los Alimentos, Psicología, Ciencias Biológicas y en Literatura Latinoamericana.

GRÁFICO 15  
USB, PERSONAS EGRESADAS DE POSTGRADO SEGÚN CATEGORÍA Y SEXO  
(1990-1999)



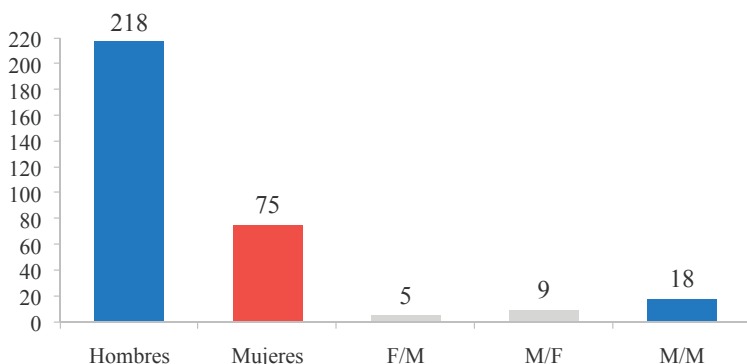
Fuente: USB, Dirección de Admisión y Control de Estudios. Construcción propia: 2003

El IVIC también es un centro de formación de postgrado, dentro de su definición como instituto público de investigación creado en 1959, y que desde su fundación incluyó en su misión la formación avanzada de investigadores. Su escuela formal de postgrado comenzó en 1971 cuando se crea el Centro de Estudios Avanzados (CEA) como unidad coordinadora de la actividad docente, aunque desde 1959 recibía estudiantes graduados de las universidades y otros institutos de educación superior. Entre 1990 y 2003 egresaron 322 personas del postgrado, de las cuales 184 (57%) fueron mujeres. De ellas las que obtuvieron el grado de Doctora son un poco menos de la mitad, el 46%. Las que obtuvieron el grado de *Magister Scientiarum*, en cambio, totalizan 62%. Una revisión de las tutorías de tesis revela que las mujeres en funciones de tutoras son un 25%, es decir, que constituyen un porcentaje menor que el número de mujeres investigadoras en el Instituto. En las tesis asistidas por dos tutores podemos observar un porcentaje casi la mitad más bajo de mujeres que son tutoras principales respecto de las que son cotutoras y que hay un número de parejas de cotutores masculinos mayor que las dos columnas que incluyen mujeres como tutor principal o cotutor, al mismo tiempo que no se observa ningún caso de una pareja de tutoría femenina.



GRÁFICO 16

## IVIC, TUTORÍAS DE PERSONAS EGRESADAS, POR SEXO (1990-2003)



Fuente: IVIC, Centro de Estudios Avanzados, 2003. Construcción propia: 2003

El rendimiento de las estudiantes no deja nada que desear. En la población de 102 personas egresadas de Maestría y Doctorado entre 1999 y 2003, entre quienes obtuvieron notas mayores de dieciocho puntos hay trece mujeres y ocho varones. Sin embargo, de la representación estudiantil que pronunció discursos entre 1990 y 2003 en las ceremonias anuales de graduación que organiza el Centro de Estudios Avanzados del IVIC para las promociones del Instituto, solo el 32% fueron mujeres. Dado que el porcentaje de mujeres egresadas en ese lapso fue de 57% y que el rendimiento de notas de los dos grupos fue bastante parejo en cuanto a la cantidad de personas con mayor puntaje, resulta claro que en la escogencia de responsables de este tipo de discursos públicos o políticos todavía predomina la escogencia de hombres. Vale destacar que en esas mismas ceremonias, entre 1981 y 2001 hubo una sola oradora de orden, que no era investigadora sino presidenta de una fundación de fomento de la

actividad científica y cultural<sup>154</sup>. Con excepción de un comunicador social, el resto fueron doctores vinculados a la actividad científica.

Ahora bien, hasta aquí hemos mapeado la situación de la formación de capacidades tanto a nivel de grado como de postgrado en sus varios niveles, en una muestra de instituciones donde se ve un franco progreso de las mujeres que continúan avanzando al frente de la formación de mayor nivel académico, calificándose en los estratos superiores que se identifican con carreras profesionales y de investigación. Cabe entonces preguntarse: ¿la formación avanzada les sirve para insertarse en el selecto ámbito de las ocupaciones de investigación que supuestamente están en la avanzada de las sociedades contemporáneas? ¿O tienen más dificultades que los hombres para lograrlo? Los principales desarrollos que han tenido lugar en los últimos 15 años, y que condujeron hacia la igualdad de género en los cursos de postgrado, no necesariamente significan avances en la igualdad de género en los puestos de docencia superior e investigación.

## Las mujeres en la ciencia y la tecnología

### Mujeres profesoras e investigadoras en el medio académico

En Venezuela hay evidencias puntuales que sugieren que hay casi tantas mujeres como varones que obtienen el doctorado, aunque la OPSU carece aún de cifras generales para todo el SSES. Pero su mayor calificación no les asegura necesariamente una inserción en igualdad de condiciones en todos los ámbitos. Por un lado, pareciera corroborarse la afirmación de que las mujeres tienen más probabilidades de emplearse en el sector público y de ganar menos que los varones. Algunos autores, escribiendo sobre otros contextos

-----  
 154 Leonor Giménez de Mendoza, presidenta de la Fundación Polar, oradora de orden en 1992.

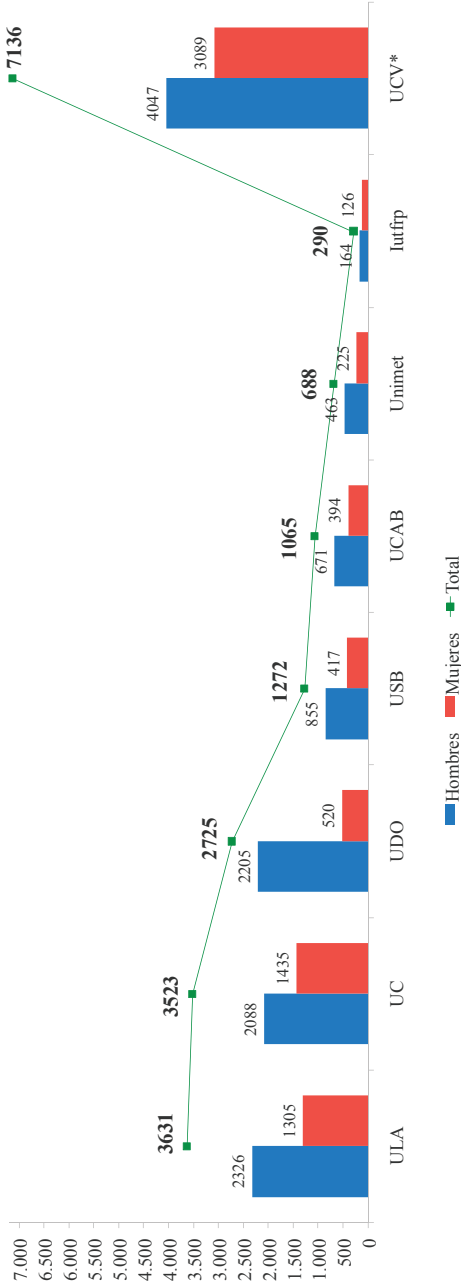
nacionales en países más industrializados atribuyen el sesgo en la elección a rasgos de carácter “típicamente femeninos”, tales como ser menos ambiciosas y adictas al trabajo y a preocuparse más por los demás<sup>155</sup>. Si bien estas apreciaciones sobre psicología femenina resultan dudosas, sería útil desarrollar enfoques similares de mujeres en el mercado laboral un año después de graduarse, en otros contextos nacionales, como los latinoamericanos.

La cantidad de mujeres en la docencia universitaria ha crecido en años recientes, aunque todavía constituyen el 34% del personal docente de las universidades en el SSES. Entre las opciones laborales de las egresadas universitarias, habría una preferencia por el empleo en el medio académico, como un ámbito laboral que ofrece un conjunto de ventajas sobre otros, entre los que suelen listarse: poder atender las responsabilidades del hogar y los hijos al mismo tiempo que se desarrolla una carrera, la dimensión humana y emotiva de la educación y formación de los jóvenes. También el hecho mismo de tener una familia, es decir, tener hijos o no tenerlos, impactaría en forma crítica sobre el tiempo de trabajo y el ingreso económico por género. Estos factores, combinados con la libertad o flexibilidad relativa del horario del trabajo universitario lo harían preferible para muchas mujeres. Por otro lado, está el argumento que el mundo académico es menos remunerado y los hombres buscan otras fuentes de empleo en el sector privado, mejor remuneradas. Asimismo, trabajar en el medio de las ingenierías, aún en el ámbito académico, sigue teniendo sus bemoles pero es posible.

-----  
 155 Por ejemplo, Chevalier, basado en datos del First Destination Survey que describe la situación ocupacional de graduados del Reino Unido seis meses después de graduarse para las cohortes de 1985, 1990 y 1995. Arnaud Chevalier. “Education, Motivation and Pay of UK Graduates: Is It Different For Women?”, *European Journal of Education*, vol. 37, n° 4 (2002), pp. 347-370.

Al observar la posición de las mujeres que forman parte del personal académico en el Subsistema de Educación Superior se encuentra, para el último año sobre el que existe información oficial (1999), una participación femenina del 41,5%, que fluctúa entre el 43,8% en el Iutfrp y el 19,1% en la UDO. Puede afirmarse que las mujeres académicas están todavía subrepresentadas en las instituciones de educación superior en Venezuela, si bien se han hecho avances muy considerables en muchas de ellas, como se nota en la figura 20 referida a una muestra selectiva de instituciones del subsector.

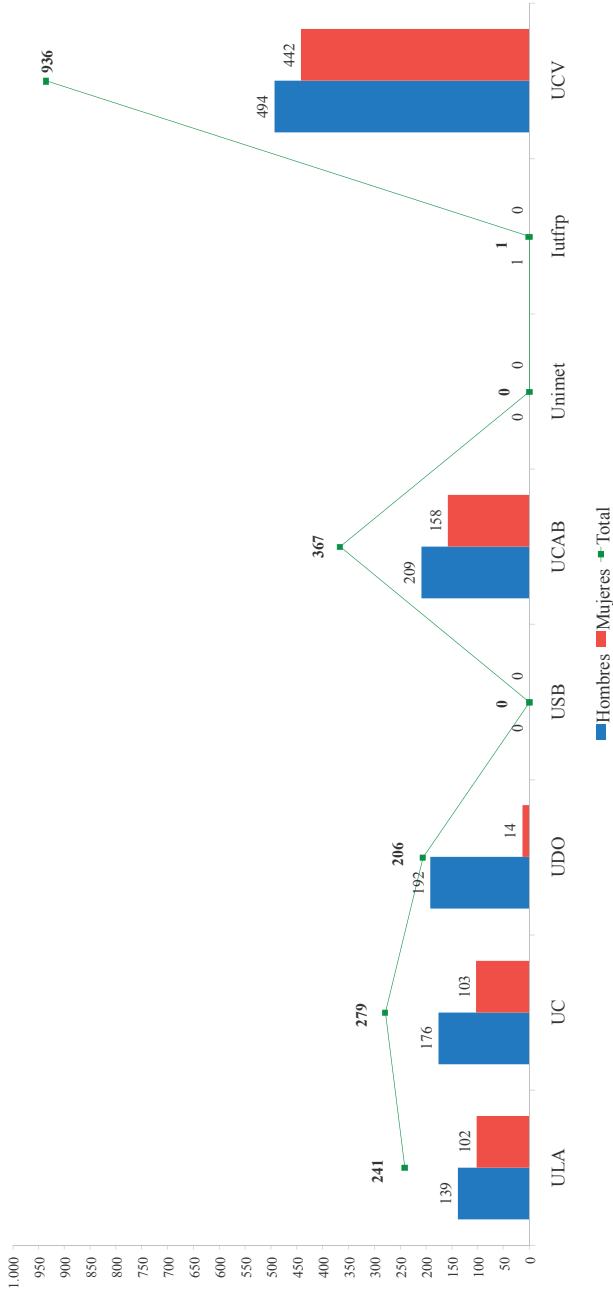
GRÁFICO 17  
PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DEL SSES POR INSTITUCIÓN (1999)

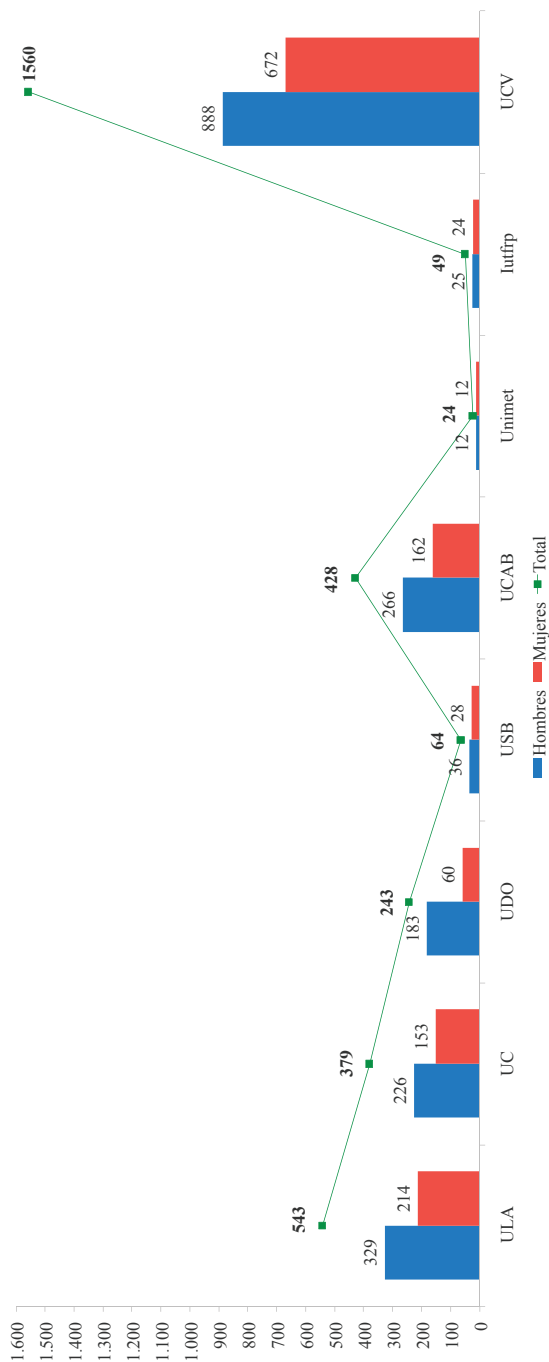


Fuente: Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Boletín Estadístico de Educación Superior: 2001; UCY, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003. Construcción propia: 2003

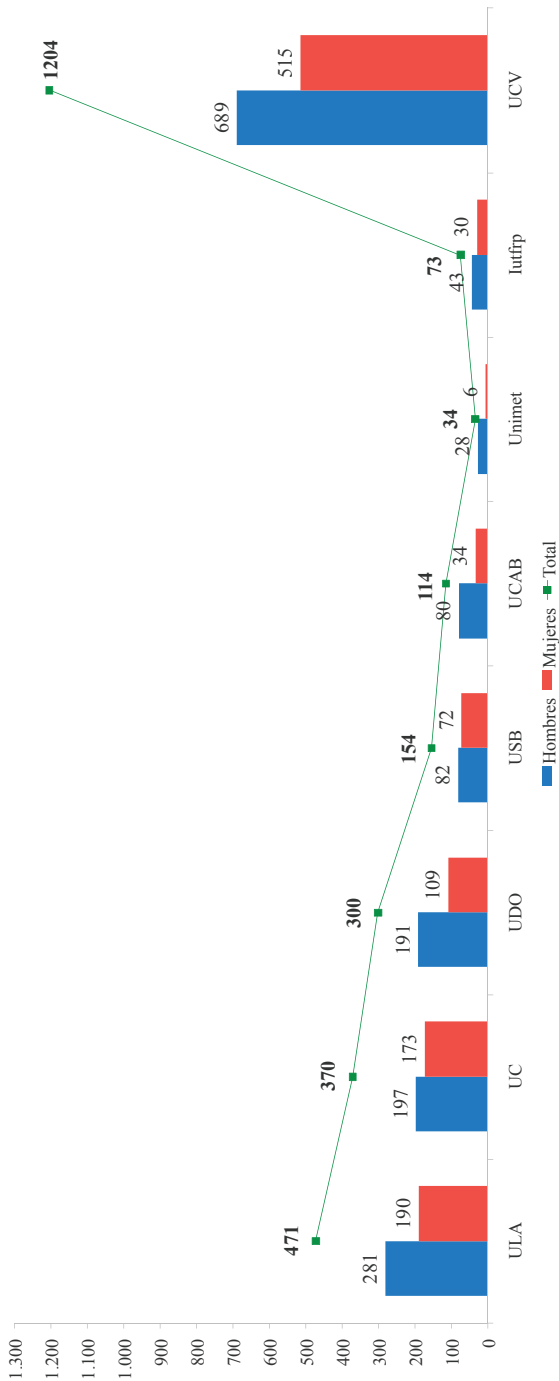
Para tratar de entender mejor la naturaleza del desequilibrio entre el personal académico femenino y masculino, se hace un análisis de la cantidad de mujeres diferenciadas por escalafón, mostrándose algunos valores interesantes.

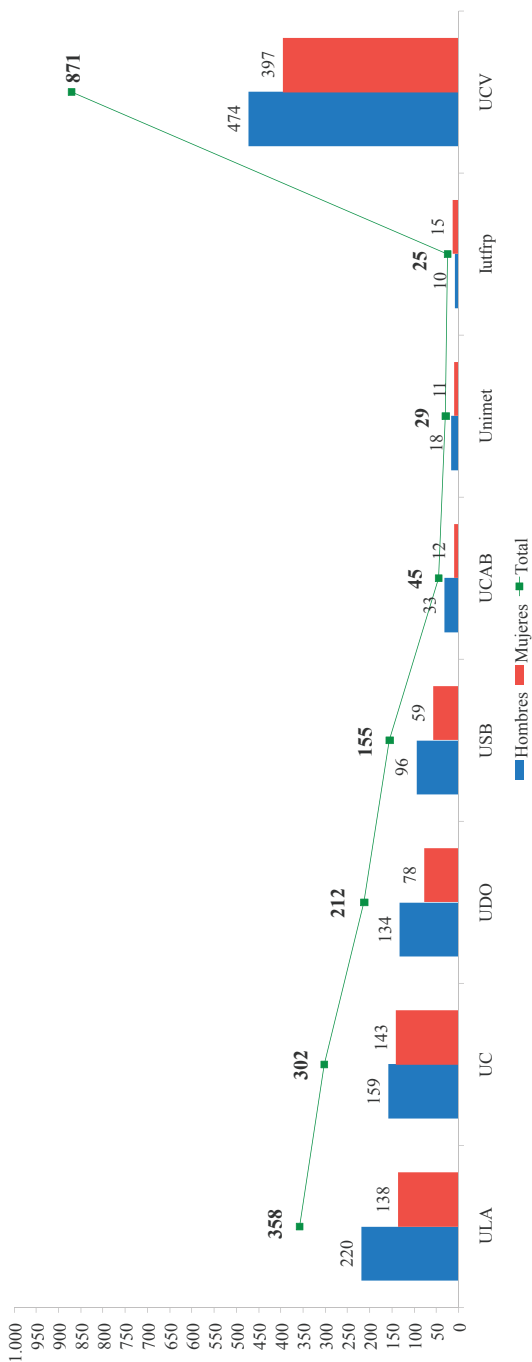
GRÁFICO 18  
PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN DEL SSES POR ESCALAFÓN (1999)









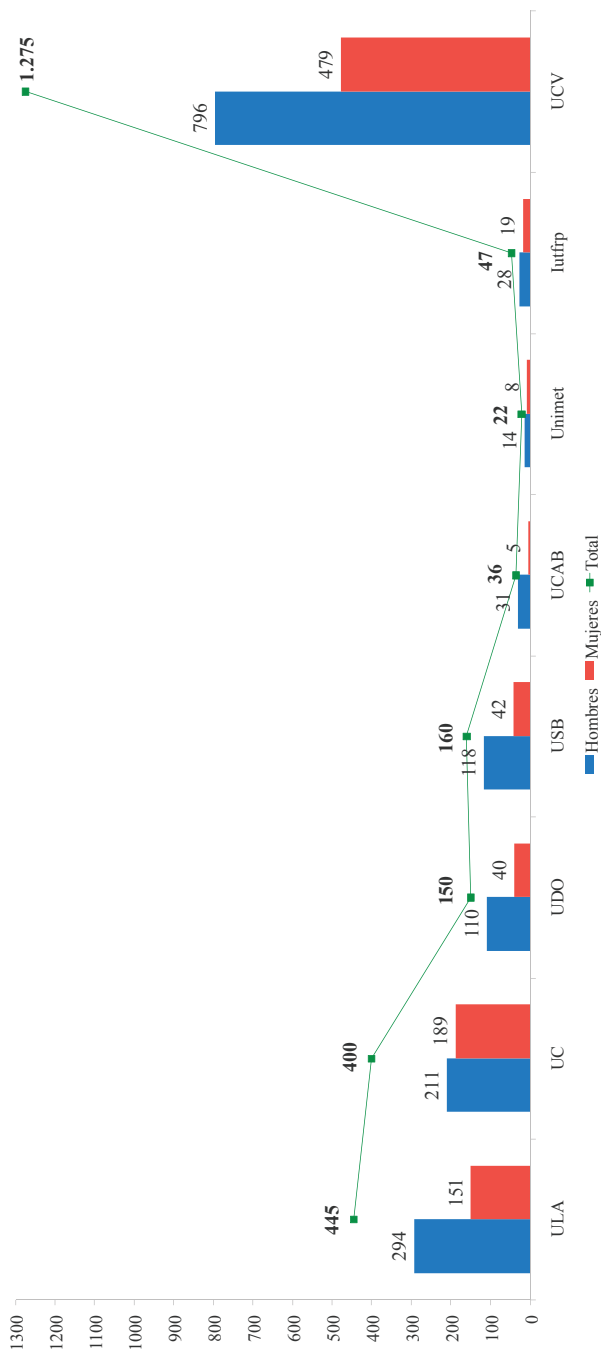


Fuente: OPSU. *Boletín Estadístico de Educación Superior: 2001/UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003.* Construcción propia: 2003

Se suele dar por supuesto que hay un declive marcado en la presencia de mujeres en las posiciones académicas más altas, encontrándose concentradas en los niveles iniciales de la carrera académica. En el caso venezolano, si bien en ninguna categoría para ninguna de las instituciones consideradas las profesoras superan en número a los profesores, esta no es siempre la situación y se observa que, en el nivel titular en algunas instituciones el porcentaje femenino se mantiene elevado y es en varios casos superior al observado para las mujeres en la categoría de Instructor.

En una universidad como la UDO, aunque las instructoras constituyen el 6,8%, las profesoras titulares llegan al 27% y las que tienen nivel de asociado son el 37%. Habría que analizar si allí ha habido una pérdida de representatividad femenina en las nuevas incorporaciones o si en cambio se trata de un avance de carrera en el personal más joven. En la ULA, en cambio, las mujeres en nivel de Instructor son el 42% y en el nivel titular 34%, mientras que en la UC las instructoras son el 37% y las titulares el 47%.

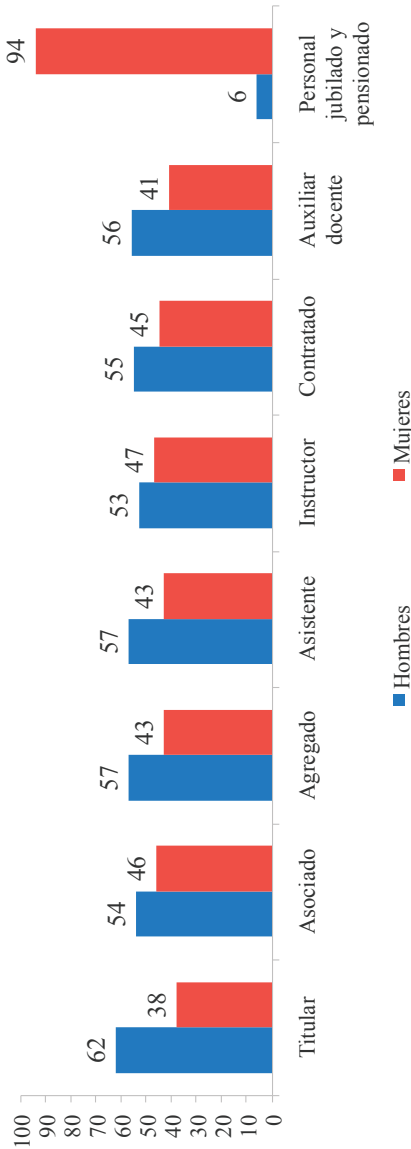
GRÁFICO 19  
PERSONAL TITULAR DELSSES POR INSTITUCIÓN (1999)



Fuente: OPSU. *Boletín Estadístico de Educación Superior: 2001/UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003.* Construcción propia: 2003

En la UCV en el año 2003 las mujeres constituyen el 38% de los profesores de nivel titular y el 46% del nivel asociado, mientras que representan el 47% en el nivel de instructor.

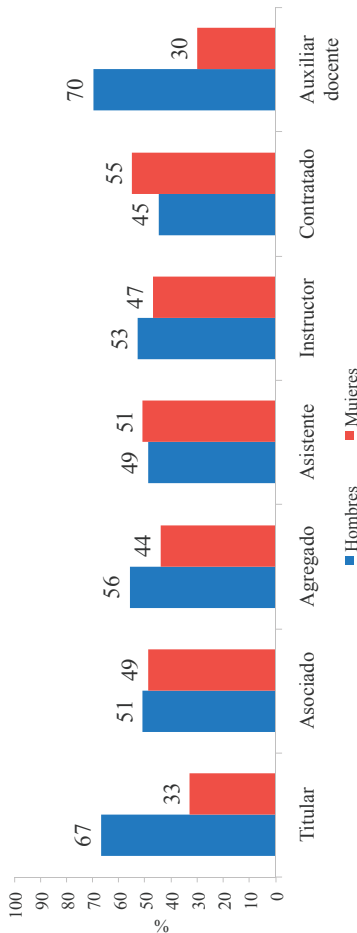
GRÁFICO 20  
UCV, DOCENTES SEGÚN CATEGORÍA (2003)



Fuente: UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003.  
Construcción propia: 2003

Estos valores presentan modulaciones según las facultades y las carreras. En las dos que nos interesan particularmente, Ciencias e Ingeniería, la participación femenina en estos niveles varía significativamente. Así, se observa que en la Facultad de Ciencias, si bien el total femenino alcanza el 43%, las profesoras de nivel titular son el 33%, aunque un 49% son de nivel asociado, es decir, el nivel inmediatamente anterior y que requiere el doctorado. El 47% del personal en nivel de instructor y 51% del de nivel asistente son mujeres.

GRÁFICO 21  
UCV, DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS POR CATEGORÍA (2003)



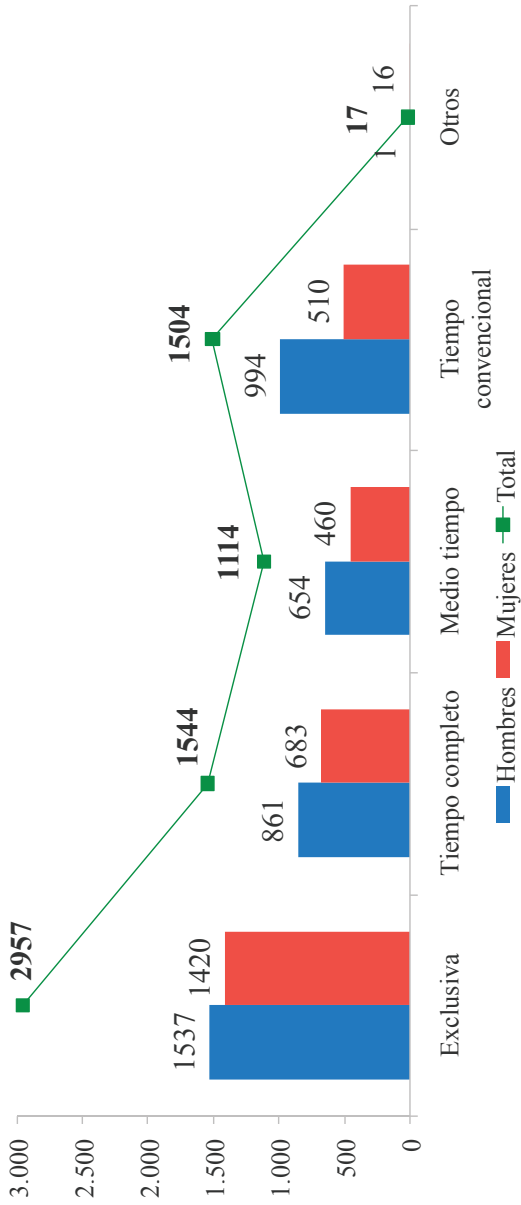
Fuente: UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003.  
Construcción propia: 2003

En la Facultad de Ingeniería, el total de mujeres en el personal docente es mucho menor, 23%, y las profesoras de nivel titular constituyen el 23%, seguido por un 31% de mujeres en el nivel asociado. Las mujeres son el 34% en la categoría de instructor.

Otro nivel de análisis se refiere al régimen de dedicación. Una generalización que se encuentra en la literatura es que los tiempos de trabajo tanto en términos de régimen de dedicación como en permanencia en la carrera profesional activa, son menores para las mujeres que para los hombres porque estas comenzarían más tarde por la etapa de procreación y crianza. Si se compara el nivel nacional con el de las instituciones de la muestra se obtiene que la participación femenina en el personal académico disminuye a medida que aumenta el tiempo de dedicación a la institución, pero no en forma consistente, observándose diferencias notables según la institución. Sobre el aspecto de la duración de la carrera, no tenemos datos conclusivos, pero sí queremos dejar asomado el tema pues se suele argumentar que la carrera profesional femenina es más corta debido a que, o bien entra tarde en la competencia después de tener los hijos o lo hace más lentamente.

Tomando como caso ilustrativo el de la UCV para el año 2003, un 35% del personal docente y de investigación está a dedicación exclusiva, pero hay bastante paridad en la distribución de los sexos en este régimen con un 48% de mujeres, y un 44% de mujeres en el régimen de tiempo completo. Es considerablemente más bajo, en cambio, el número de mujeres en tiempo convencional (34%).

GRÁFICO 22  
UCV, DOCENTES SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN (2003)

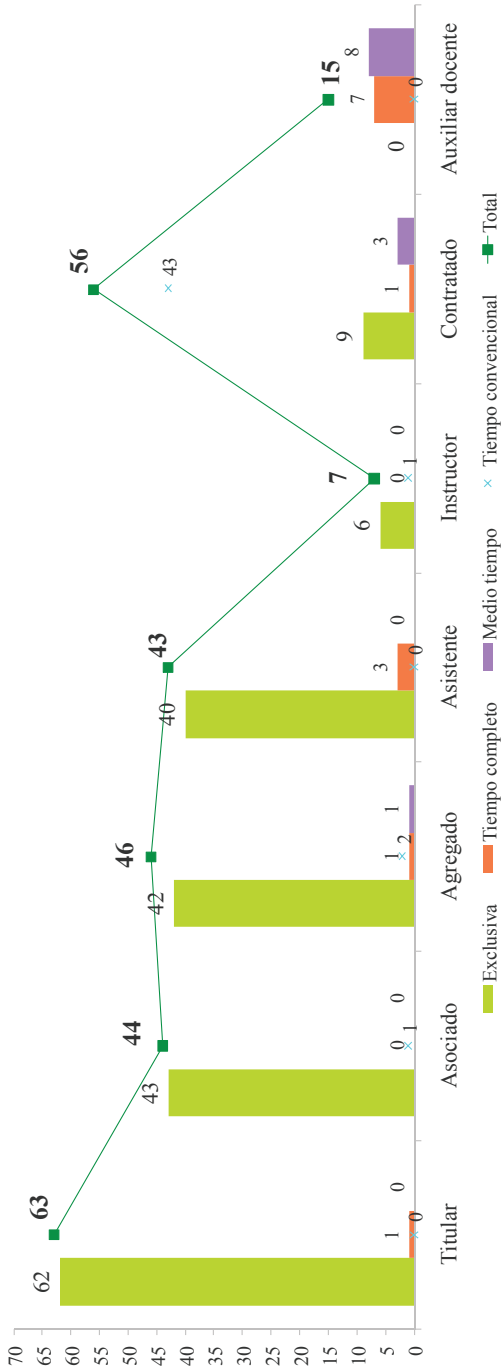


Fuente: UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003. Construcción propia: 2003



Pero cuando se consideran las facultades de Ciencias e Ingeniería, se observa el peso que tiene el régimen de dedicación exclusiva en la Facultad de Ciencias, donde el 74% del personal docente y de investigación está en este régimen, que sumado al personal a tiempo completo, representa el 82% del personal de la Facultad. Si se combina nivel en el escalafón con régimen de dedicación, se obtiene que todas las mujeres en el nivel titular trabajan a dedicación exclusiva, contra 93% de los varones titulares, ya que hay un 7% de profesores en este nivel que están a dedicación convencional. En las otras categorías predomina también ampliamente la dedicación exclusiva.

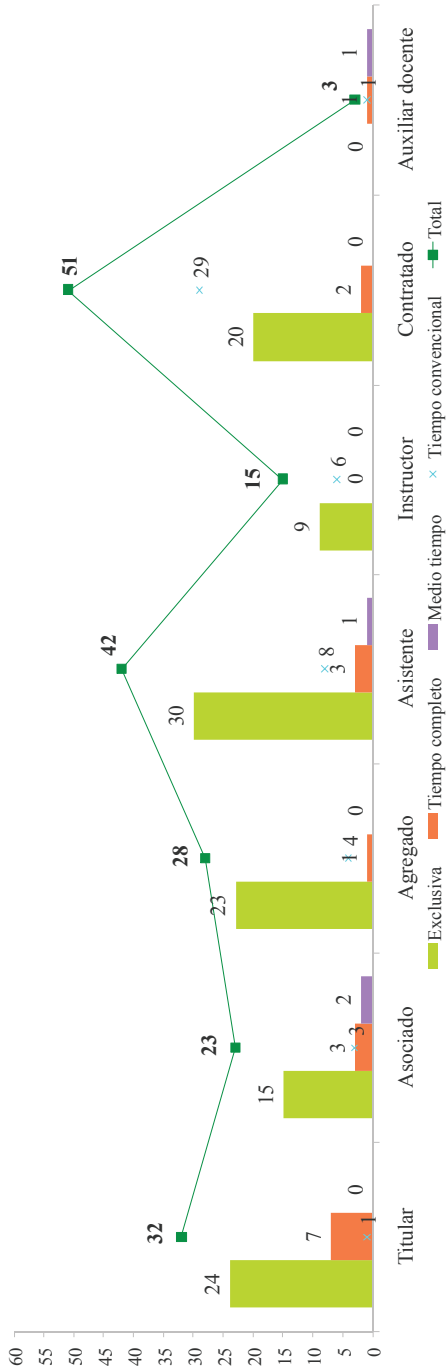
GRÁFICO 23  
UCV, MUJERES DOCENTES DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SEGÚN CATEGORÍA Y DEDICACIÓN



Fuente: UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003. Construcción propia: 2003

En la Facultad de Ingeniería en cambio, si bien el personal docente que está en régimen de dedicación exclusiva es considerablemente menor, 48%, si se suma a este el personal a tiempo completo, alcanza el 60% del personal de la Facultad, que es una proporción considerable. El personal a tiempo convencional es mucho más numeroso, llegando al 38% del total de la Facultad, situación que, como la del personal de tiempo completo, es explicable por la realización de labores relacionadas con su experiencia profesional fuera del ámbito universitario. Se observa una cantidad considerable de personal contratado, donde las mujeres son el 24%, y entre el personal ordinario hay una concentración en el nivel asistente, donde las mujeres son el 29%. En el nivel titular un 23% son mujeres, y en el nivel instructor lo son un 34%.

GRÁFICO 24  
UCV, MUJERES DOCENTES DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA SEGÚN CATEGORÍA Y DEDICACIÓN



Fuente: UCV, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003. Construcción propia: 2003

TABLA 1

PORCENTAJE DE MUJERES EN EL PERSONAL ACADÉMICO TOTAL, SEGÚN TIEMPO DE DEDICACIÓN E INSTITUCIÓN (1999)

Tiempo de dedicación	Total nacional	UCV*	ULA	UC	UDO	USB	UCAB	Unimet	Iutfrp
Exclusiva	37	48	38	39	24	36		30	44
Tiempo Completo	38	44	21	36	11	37	41	27	56
Medio Tiempo	44	41	33	46	6	0	43	0	50
Tiempo Convencional	45	34	36	44	5	32	36	36	7

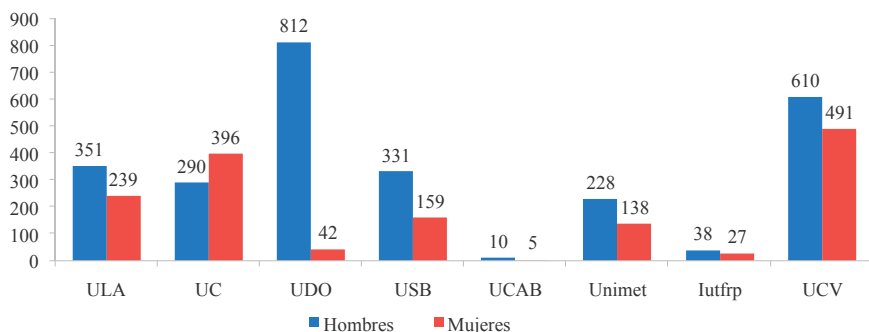
Fuente: OPSU. *Boletín Estadístico de Educación Superior: 2001/UCV*, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003. Construcción propia: 2003

Un área que se exploró para conocer la calidad de la participación de la mujer en el mercado académico fue la del personal especial en el SSES<sup>156</sup>. Se observa que en este tipo de personal las mujeres son proporcionalmente menos que los varones, con la excepción de la UC que tiene un mayor número de mujeres en su personal contratado, de la ULA que le sigue cerca, y también el Iutfrp y la Unimet que muestran una proporción femenina de más de la mitad del personal especial.

-----

156 En el SSES venezolano se clasifica como personal 'especial' diferente del 'ordinario' a las siguientes categorías: contratado, docente libre, auxiliar docente, jubilado y otros.

GRÁFICO 25  
PERSONAL CONTRATADO DEL SSES POR INSTITUCIÓN (1999)



Fuente: OPSU. *Boletín Estadístico de Educación Superior: 2001/UCV*, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Informática, 2003. Construcción propia: 2003

En vista de las dificultades para conseguir datos oficiales diferenciados por género en la OPSU e inclusive en las distintas instituciones individuales, resulta de interés la información pormenorizada producida por la Universidad de Los Andes respecto a su personal. La comparación de los datos de que se dispone a escala nacional con datos del ámbito local sugiere que el desequilibrio entre mujeres y hombres en la ULA refleja bastante fielmente el cuadro nacional. Las mujeres constituyen el 45% del personal académico de la universidad, el 36% del personal ordinario y el 40% del personal especial. En la tabla del personal ordinario activo, las mujeres tienen una participación más pareja con los hombres en el nivel de instructor, aunque representan un valor considerablemente menor (31%) en el nivel de titular.

TABLA 2

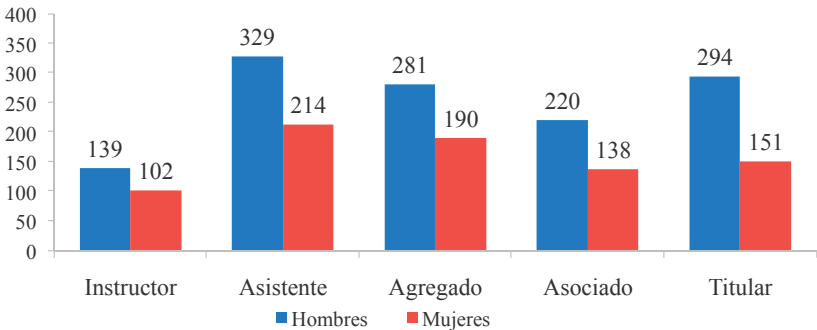
## ULA, PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN ORDINARIO ACTIVO

Personal ordinario activo-Año 2002			
	Total PDI	PDI Femenino	% PDI Femenino
Instructor	154	71	46,1%
Asistente	550	205	37,3%
Agregado	470	190	40,4%
Asociado	388	159	41,0%
Titular	426	133	31,2%
Auxiliar Docente	40	15	37,5%
Total	2.028	773	38,1%

Fuente: ULA, Secretaría, 2002. Construcción propia: 2003

GRÁFICO 26

## ULA, PERSONAL DOCENTE Y DE INVESTIGACIÓN ORDINARIO



Fuente: OPSU. *Boletín Estadístico de Educación Superior*: 2001. Construcción propia: 2003

Estas secciones de naturaleza cuantitativa permiten estimar cómo se sitúan las mujeres en cuanto al tema del acceso a todos los niveles de educación formal y aporta insumos para la cuestión de la igualdad de oportunidades para el desarrollo personal y profesional en el mercado académico. Todavía no nos dicen nada respecto a

la participación femenina en actividades de investigación. Si bien la figura de profesorado que consagra la Ley de Universidades vigente es la de docente investigador, lo cierto es que el personal académico de las instituciones de educación superior venezolanas es mayoritariamente docente y una proporción altísima no hace una actividad de investigación continua y profesionalizada como la que se reconoce convencionalmente. No obstante, dada la dificultad para estimar esta actividad en las instituciones, nos basaremos en algunos datos puntuales indicativos y en la información resultante de una de las más importantes fuentes de información, el principal órgano acreditador de la figura de investigador a nivel nacional, el Sistema de Promoción de la Investigación (SPI<sup>157</sup>). Veremos este tema en la sección sobre investigación. Pero antes de entrar en ese tema y como parte consustancial de la vida académica, es importante examinar la participación de las mujeres académicas en las funciones de poder y responsabilidad en el SSES.

## Mujeres en funciones directivas en las instituciones de educación superior

Las mujeres han venido ganando posiciones de responsabilidad en los niveles medios de jefaturas de escuelas, departamentos, coordinaciones de instancias docentes-administrativas, pero mucho menos en los niveles más altos de autoridad.

Si volvemos a considerar el caso de la ULA, para el que existen datos pormenorizados, se observa que sobre un personal de 3.388

---

157 El PPI o SPI fue creado en el año 1990 y estuvo activo por veinte años. En el 2010 fue sustituido por el Programa de Estímulo a la Investigación y la Innovación (PEII) promovido desde el Observatorio Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (ONCTI).



personas, las mujeres constituyen el 52,3% (1.773). Ellas son el 63,7% del personal profesional, el 32% del personal técnico, el 83,9% del personal administrativo y el 0,2% del personal obrero. Sin embargo, todavía tienen que remontar una cuesta fuerte para alcanzar una paridad en funciones directivas, si bien su participación es superior a la de muchas universidades europeas y de otras regiones, con un 21,3% en facultades y núcleos académicos, 31,4% en dependencias administrativas y 25% en el nivel de autoridades rectorales, con una mujer en el cargo de secretaria de la Universidad. Justamente, esta es la primera vez en los doscientos diecisiete años de fundada la Universidad de Los Andes, en que ha habido una mujer en función de autoridad universitaria, como miembro del equipo rectoral. En entrevista pública, ella comentó que tuvo que “ponerse dura” porque muchas personas no comprendían que una mujer fuera autoridad. La veían como una asistente y no como autoridad en la universidad. Su trayectoria refleja una carrera dedicada a la vida universitaria, como profesora titular de Farmacia y Bioanálisis, habiendo comenzado su carrera político-administrativa como secretaria y después como vicepresidenta de la Asociación de Profesores, más tarde como directora de la Oficina de Asuntos Profesorales, y varias veces designada jefa de departamento y jefa de cátedra.

TABLA 3

## ULA, PERSONAL DIRECTIVO

Personal directivo de la Universidad de los Andes			
	N° de hombres directivos	N° de mujeres directivas	% de mujeres directivas
Autoridades ULA	4	1	20
Dependencias administrativas			
Del rectorado	14	3	18
Del vicerrectorado académico	18	4	18

Del vicerrectorado administrativo	9	3	25
De la secretaría	10	6	38
Total	51	16	24
Facultades y núcleos			
Decanatos	12	2	14
Dirección de escuelas	29	6	17
Jefatura de departamentos	118	6	5
Dirección de centros	35	12	26
Dirección de institutos	13	1	7
Jefatura de laboratorios	51	11	18
Dirección de bibliotecas	11	11	50
Coordinación de postgrados	60	21	26
Total	329	70	18

Fuente: ULA, Vicerrectorado Administrativo, Dirección de Servicios de Información Administrativa, 2002

Cuando se observa la participación femenina en el personal directivo de las facultades, las mujeres participan menos y aparecen más asociadas a cargos con responsabilidades docentes que investigativas. Veamos los casos de las facultades más ligadas a la investigación científico-técnica.

En la Facultad de Ciencias, en la que la decana es una mujer del área de Física, sobre siete centros de investigación, hay tres directoras (43%). En la Escuela de Ciencias (docencia), sobre ocho coordinaciones hay solo una coordinadora mujer (13%). De cuatro departamentos no hay ninguna jefa de departamento y sobre veintisiete grupos de investigación hay solo cinco mujeres coordinadoras (19%). De los institutos, sobre dos coordinaciones una la tiene una

mujer (50%) y entre los dieciséis laboratorios (investigación) hay seis mujeres coordinadoras (38%).

La Facultad de Ciencias Forestales y Ambientales, cuya decana es mujer, en cambio, tiene una coordinadora del Decanato, tres coordinadoras de las cuatro coordinaciones de postgrado, una coordinadora de programa de maestría de los dos existentes (50%). Pero en el Instituto de Investigaciones Agropecuarias en las tres coordinaciones de líneas de producción no hay ninguna mujer.

En la Facultad de Ingeniería, de cinco centros uno solo tiene directora (20%), de las coordinaciones de postgrado ninguna está ocupada por una mujer. En las siete escuelas que conforman esa facultad, la presencia de mujeres en funciones de responsabilidad varía. Así, en la Escuela Básica hay una mujer de jefa de departamento, de los dos existentes (50%); en la Escuela de Ingeniería Civil no hay ninguna mujer en las dos coordinaciones de postgrado, pero los tres departamentos tienen jefas (100%); por contraste, los tres laboratorios no tienen ninguna mujer responsable. Aquí se observa muy marcada la diferencia entre docencia (femenina) e investigación (masculina). En la Escuela de Ingeniería de Sistemas, en las seis coordinaciones de postgrado no hay ninguna mujer, y de los cuatro departamentos solo uno tiene jefa de departamento (25%). Allí, el único laboratorio está dirigido por una mujer. En la Escuela de Ingeniería Eléctrica, los tres departamentos están dirigidos por mujeres, aunque solo dos de los siete laboratorios tienen jefas (29%). En la Escuela de Ingeniería Geológica, en ninguno de los dos departamentos hay mujeres jefas, lo mismo sucede en la Escuela de Ingeniería Mecánica, donde ni en los dos departamentos ni en los nueve laboratorios hay mujeres en funciones de responsabilidad. En la Escuela de Ingeniería Química en los dos departamentos, en la división de Postgrados y en el Instituto no hay mujeres jefas, mientras

que de los seis laboratorios de postgrado uno tiene jefa (17%) y de los tres laboratorios del Instituto, uno tiene jefa (33%).

En la Facultad de Farmacia, las tres coordinaciones de postgrado están dirigidas por mujeres, también es mujer la coordinadora general del Decanato. En la Escuela de Bioanálisis, una mujer es coordinadora de la Comisión Curricular, uno de los dos departamentos está dirigido por una mujer (50%), una de las dos coordinaciones de postgrado la tiene una mujer. En la Escuela de Farmacia, la coordinadora de la Comisión Curricular es mujer, hay una jefa de departamento sobre el total de cinco departamentos (20%) y la coordinadora de la Oficina Sectorial de Planificación es mujer. El Laboratorio de Técnica Industrial Farmacéutica está dirigido por un hombre.

En la UCV, según datos suministrados por el Vicerrectorado Académico (09 de junio de 2003) la relación de sexos en los cargos directivos es la siguiente: las mujeres tienen el 36% de los cargos de máxima autoridad en la universidad, siendo el 45% de los directores de escuelas (docencia) y el 34% de los directores de institutos (investigación). Hay una sola mujer sobre once decanos.

TABLA 4

UCV, RELACIÓN DE SEXOS EN LOS CARGOS DIRECTIVOS (2003)

Cargo	Hombres	Mujeres	Total	%
Decanatos	10	1	11	9
Dirección de escuelas	23	19	42	45
Dirección de institutos	29	15	44	34
Total	62	35	97	36

Fuente: UCV, Vicerrectorado Académico. Construcción propia: 2003

Se observa de esta manera que queda todavía un margen considerable para el aumento de la participación de la mujer en los

puestos de poder, en las estructuras de mando a los niveles más altos del medio académico. Cabría indagar sobre las razones que impiden que las mujeres lleguen a puestos de poder o si no le interesan por lo que implican en cuanto a tiempo y dedicación que compiten con sus responsabilidades domésticas y familiares. Los roles muy exigentes de la maternidad y crianza hacen que sea muy difícil que ellas accedan a puestos administrativos o de poder. Queda pendiente estudiar en qué etapa de su vida personal y carrera profesional es más frecuente encontrar mujeres en posiciones de poder en el medio académico y en general en el mercado de empleo.

### **Los institutos de investigación: investigadoras científicas**

¿Cuántas son las mujeres que hacen investigación científica y tecnológica en el país? ¿Cuál es la meta a alcanzar en representación femenina en la actividad científica y tecnológica nacional? En el Quinto Programa Marco (PM5), por ejemplo, la Comisión Europea<sup>158</sup> se fijó como meta incorporar un 40% de mujeres en funciones vinculadas a la investigación en ciencia y tecnología, con resultados mixtos: dicha meta se alcanzó en los grupos asesores externos para el PM5; sin embargo, la composición de los comités de programas quedó corta en cada programa, siendo en algunos casos tan bajo como el 19%. En el caso de Venezuela, no hay metas, entre otras cosas porque la preocupación por poner la cuestión del género en la corriente principal del debate científico, tecnológico y social no se ha convertido en una bandera de política, ya que tampoco hay un debate sobre el papel de la ciencia y la tecnología en el desarrollo económico y social nacional. Sin embargo, a pesar de la falta de explicitación de los problemas, como se puede apreciar en esta

-----  
158 European Commission. "Commission Struggles on Gender Targets", *Research\*eu*: 2001, p. 5.

sección, los resultados obtenidos de los sondeos que hemos hecho difieren de los europeos de manera interesante.

Entre las preguntas que nos hicimos en este punto están: ¿cuántas son las investigadoras que coordinan proyectos? ¿Son más las que desarrollan tareas técnicas o las investigadoras? ¿En qué consisten sus líneas de investigación? ¿Cuántas integran comisiones evaluadoras en el Fonacit y en el PPI?

En centros de investigación como el IVIC e Intevep, en el año 2001 las mujeres constituían en torno al 30% del personal de investigación. En las universidades, como ya se dijo, el personal que hace investigación de manera continua y sistemática es un porcentaje muy pequeño dentro de la población académica total. Dentro de este es muy difícil estimar el número o proporción de mujeres, si bien pareciera que su porcentaje es bastante más bajo. En vista de que el número de mujeres que hacen la carrera científica y técnica y que obtienen buenas calificaciones es mucho mayor que el que se encuentra en carreras de investigación, una hipótesis a explorar es que las mujeres encuentran más obstáculos para hacer una carrera de investigación porque su tiempo y capacidad de concentración se distribuyen entre un conjunto de responsabilidades más variadas que las del hombre. En última instancia, la responsabilidad por el hogar y los hijos recae en la mujer y hay una diferencia de tiempo “personal” del que pueden disfrutar hombres y mujeres que sería muy deficitario en el caso de estas últimas.

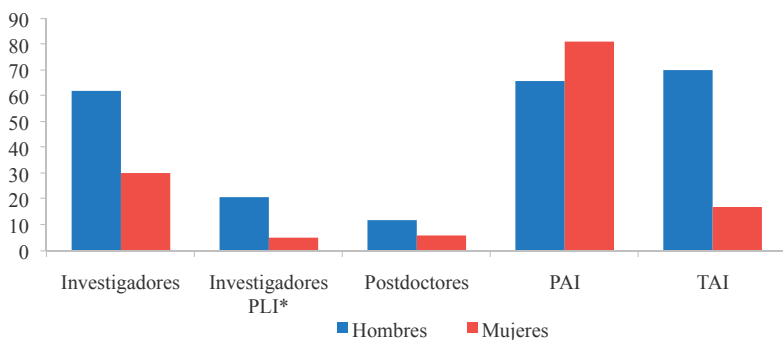
## El IVIC

El IVIC tenía en el año 2003, 136 dedicadas en sentido estricto a tareas de investigación, personal jubilado que permanece activo en labores de investigación y estudiantes de postdoctorado. Todo este personal se distribuye en laboratorios, centros y departamentos:

Biofísica y Bioquímica, Ecología y Ciencias Ambientales, Física, Medicina Experimental, Microbiología y Biología Celular, Química, Antropología, Biología Estructural, Matemáticas y Estudio de la Ciencia. Solo el 30% del personal de investigación eran mujeres. Si se incluyen los Profesionales Asociados a la Investigación (PAI) y a los Técnicos (TAI), que también constituyen parte del personal de rango, dedicado a la actividad científica sustantiva, el porcentaje femenino se eleva a 38%, aunque como se observa el incremento es de personal que tiene menos autonomía y peso decisorio.

Los centros más grandes y que históricamente han tenido más poder han sido el de Biofísica y Bioquímica y el de Química. En el primero, con doce laboratorios, un centro latinoamericano (Centro Latinoamericano de Ciencias Biológicas –CLAB– coauspiciado por la Unesco), un Servicio de Microscopía de Luz y una Unidad de Cultivo de Células, nunca ha habido una mujer jefa de centro, aunque sí subjefas, como en la actualidad. En el Centro de Química, hay trece laboratorios, el nodo principal del Laboratorio Nacional de Resonancia Magnética Nuclear y uno de los nodos del Laboratorio Nacional de Difracción de Rayos X. Allí hubo una jefa de centro. En otro centro, el de Microbiología y Biología Celular, hay siete laboratorios y allí está ubicado un Laboratorio Nacional para el Análisis y la Secuenciación del Ácido Nucleico. En este centro hay jefa y subjefa de centro. Un 30% de los jefes de centros y departamentos y un 50% de los subjefes son mujeres. No obstante, en el Consejo Directivo, los siete integrantes principales son hombres y solo hay dos directoras laborales suplentes. En la Comisión Clasificadora actual, que define las promociones, ingresos y egresos del personal de rango, los cuatro miembros principales son hombres y solo hay dos mujeres entre el personal suplente. La edad promedio de los investigadores continúa siendo elevada (46 años).

GRÁFICO 27  
IVIC, PERSONAL (2003)



Fuente: IVIC, Gerencia de Recursos Humanos. Construcción propia: 2003

En la tabla siguiente se ilustra para los centros y departamentos la distribución de género entre los principales tipos del personal de rango (comprende todo el personal involucrado directamente en tareas de investigación). Las investigadoras ocupan solo el 17% de las jefaturas de laboratorio aunque llegan a ocupar el 38% de otros cargos de investigación en varias unidades. En una unidad como en el Centro de Física, la presencia femenina entre el personal de investigación es muy minoritaria, con solo un 11%. Esta situación es claramente deficitaria, comparada con un país como España, donde las físicas en el Consejo Superior de Investigaciones Científicas son el 20%<sup>159</sup>. En otras la presencia femenina es más frecuente, aunque también en Química y en Ecología hay menos de un 30% de mujeres en el personal de investigación. Tomando en cuenta solo las tres primeras columnas, es decir, el personal de investigación propiamente dicho, se observa que las cuatro unidades que tienen

159 Elvira Moya de Guerra, et al. "Mujeres en ciencia y tecnologías físicas en el CSIC". En: Valentina Fernández Vargas y María Jesús Santemas (coords.). *Arbor, Ciencia y tecnología en el CSIC: una visión de género* (España), CLXXII, n° 679-680 (2002), pp. 549-577.



40% o más de mujeres son Estudio de la Ciencia, Microbiología, Antropología, Matemáticas y el Centro Tecnológico.

Clasificados como integrando al personal de rango, pero en funciones de apoyo a la investigación científica, están los Profesionales Asociados a la Investigación y a los Servicios (PAI) y los Técnicos de Apoyo a la Investigación y a los Servicios (TAI); las mujeres totalizan el 62% de los PAI en las unidades de investigación. Los técnicos de apoyo a la investigación y a los servicios, por otro lado, tienen una baja participación femenina (23%). La proporción del personal de apoyo científico respecto al personal de investigación y postdoctorantes se ha ido modificando, especialmente debido a la política de incorporación de postdoctorantes y hoy los PAI y TAI sumados son menos que en el pasado, aunque todavía constituyen una porción sustantiva del personal de rango del instituto, con el 59%. Es interesante observar que las mujeres llegan a ser el 45% la población dedicada a la investigación postdoctoral, lo que muestra que entre el personal más joven se están equiparando los sexos.

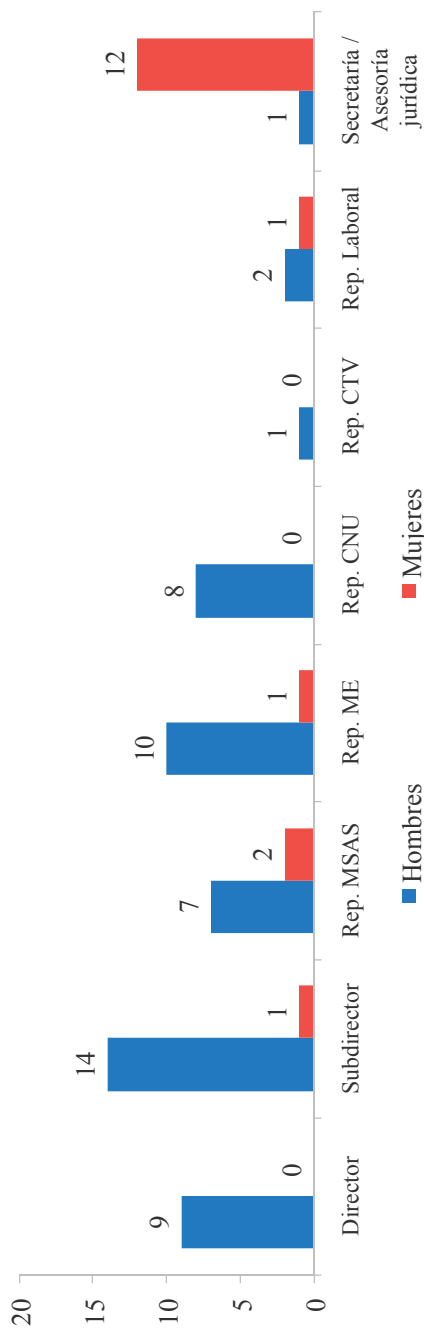
TABLA 5  
IVIC, DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE LABORATORIO

Centros y departamentos	Jefatura de laboratorio		Otros cargos de investigación		Postdocs		PAI		TAI		Total	
	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.	Masc.	Fem.
Centro de Biofísica y Bioquímica	8	1	6	4	2	4	10	16	5	3	31	28
Centro de Ecología	4	1	6	4	7	4	7	16	4	0	28	25
Centro de Química	12	1	13	6	2	1	18	20	6	3	51	31
Centro de Física	7	0	10	1	0	1	2	3	5	0	24	5
Centro de Medicina Experimental	2	1	5	2	1	1	3	12	4	2	15	18
Centro de Microbiología	4	3	2	1	1	1	4	16	4	1	15	22
Departamento de Matemáticas	1	0	3	4	2	0	0	0	0	0	6	4
Departamento de Biología Estructural	2	0	1	1	1	1	5	3	3	0	12	5
Departamento de Antropología	1	1	4	3	1	1	1	2	0	1	7	8
Departamento de Estudio de la Ciencia	0	1	0	2	0	0	0	2	0	0	0	5
Centro Tecnológico	3	0	0	2	0	0	7	3	3	0	13	5
Total	44	9	50	30	17	14	57	93	34	10	202	156

Fuente: IVIC. Informe anual: 2002. Construcción propia: 2003.

El predominio masculino en el Consejo Directivo del IVIC va más allá de la proporción de mujeres en su cuerpo de investigadores. No ha habido ninguna mujer directora, hubo una sola mujer entre quince subdirectores, e inclusive entre los restantes integrantes del consejo que representan a distintos organismos públicos, sobre 33 personas las mujeres fueron solo el 15%. Aunque formalmente exista igualdad de derechos, la inercia histórica y cierta cultura institucional hace que en los hechos la mujer no tenga la misma autoridad que el hombre, especialmente en los niveles más altos y en los círculos de toma de decisiones.

GRÁFICO 28  
IVIC, MIEMBROS DEL CONSEJO DIRECTIVO (1968-2003)



Fuente: IVIC, Centro de Estudios Avanzados. Construcción propia: 2003<sup>160</sup>

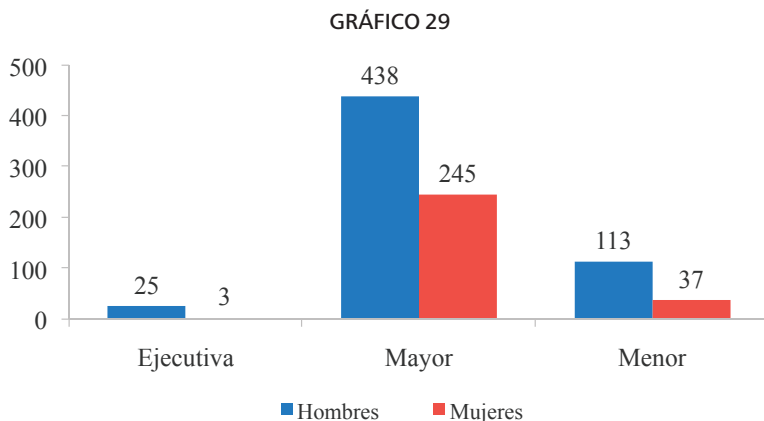
160 A partir del año 2000, la representación del IME (Ministerio de Educación) ya no forma parte del Consejo Directivo toma su lugar la representación del MCT (Ministerio de Ciencia y Tecnología para ese entonces).

## El Intevep

El Intevep-Pdvsa es la institución del *holding* petrolero nacional encargada de dar apoyo tecnológico y hacer la I+D relacionada con múltiples campos de negocio de los hidrocarburos. A finales del año 2002, tanto el Intevep como la industria petrolera como un todo, se vio envuelta en una cadena de conflictos que afectó a todas sus unidades, lo que resultó en profundas transformaciones en el seno de esta empresa así como del resto del *holding* petrolero estatal, en parte por el despido de más de la mitad de la nómina de personal de la industria como consecuencia del prolongado paro entre diciembre 2002 y febrero 2003.

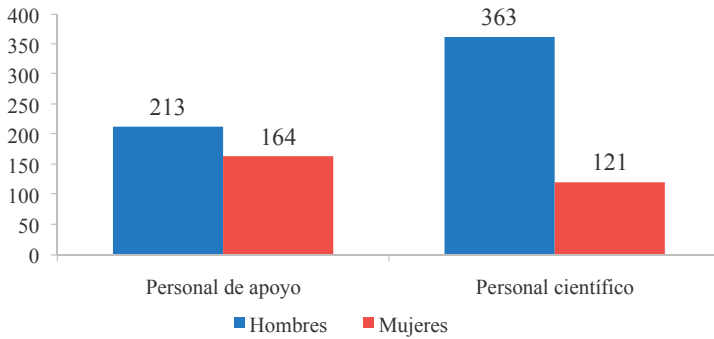
En un trabajo anterior se reportó que en 1999 el personal permanente de dicha empresa comprendía 1.663 personas, de las cuales 35% eran mujeres. Los datos más recientes (de junio de 2003) indican que la fuerza laboral activa bajó a 861 personas; es interesante observar que a pesar de que la nómina disminuyó casi a la mitad, la proporción de mujeres se mantuvo casi igual, con el 33%. Para el mismo año 1999, el personal profesional o de nómina mayor comprendía a 1.007 personas, con un perfil académico que incluía un 15% de personas con doctorado, 24% de magísteres y 61% de personas con licenciatura o egresadas de ingeniería. Después del conflicto de diciembre 2002 la nómina mayor quedó en 683 personas, en la que el personal con doctorado se redujo al 7%, personal magíster al 17% y el personal con licenciatura o de ingeniería al 27%. El personal con grado de Técnico Superior Universitario (TSU), en cambio, que en el 2000 eran el 16% de la fuerza laboral, en el 2003 constituyen el 22%. Las mujeres TSU son el 31%, mientras se cuenta con 54% de licenciadas, el 31% de ingenieras, 37% de mujeres magísteres y 33% de doctoras.

Las distintas estimaciones y mediciones realizadas sugieren que el número de mujeres profesionales en la segunda mitad de la década de 1990 oscilaba entre el 25% y el 31%. Para el año 2003, como se puede observar en la figura 29, las mujeres constituyen el 36% de la nómina mayor y el 27% de la nómina menor. En los dos tipos de carrera que tiene Intevep, la técnica y la gerencial, la estructura de poder y autoridad está en la carrera gerencial. La máxima responsabilidad y poder la tiene el Presidente. Hasta el año 2003 en la carrera gerencial hubo cuatro gerentes generales, entre los cuales no hubo nunca una mujer. Luego estaban los subgerentes generales. En la historia de Intevep hubo una mujer que ocupó hasta el 2001 una posición a ese nivel, que es el máximo alcanzado por una mujer en la institución.



Fuente: Intevep, Recursos Humanos. Construcción propia: 2003

GRÁFICO 30  
INTEVEP, FUERZA LABORAL POR TIPO DE TRABAJO (JUNIO 2003)



Fuente: Intevep, Recursos Humanos. Construcción propia: 2003

Para junio de 2003 solo se hallaban tres mujeres en cargos ejecutivos contra 25 hombres. Si se observa la distribución por sexo en la carrera de apoyo y la técnico-científica se tiene que las mujeres son minoría en ambas actividades, en la de apoyo (básicamente administrativo) con un 44% y en la técnica científica con un 25%.

GRÁFICO 31  
INTEVEP, FUERZA LABORAL SEGÚN NIVEL ACADÉMICO



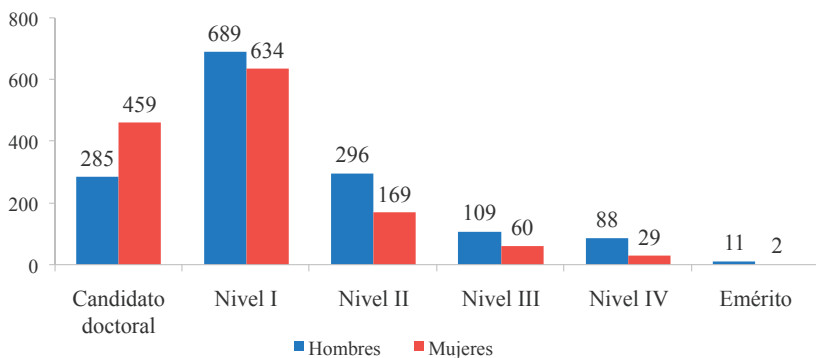
Fuente: Intevep, Recursos Humanos. Construcción propia: 2003

## El PPI

El Programa de Promoción del Investigador (PPI), en existencia desde 1990, se ha constituido en el principal mecanismo de seguimiento y reconocimiento de la población dedicada a la investigación científica y tecnológica del país. El personal activo en labores de investigación en el Programa en el 2002, por nivel totalizaban 2.831 personas (donde el porcentaje de mujeres era bastante equivalente, 48%).

GRÁFICO 32

PPI, PERSONAL DE INVESTIGACIÓN ACTIVO POR NIVEL (2002)



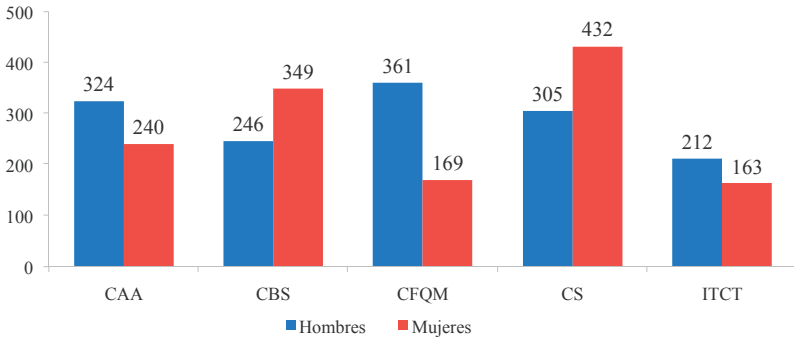
Fuente: PPI. Construcción propia: 2002

En cuanto a su distribución por área del conocimiento, dicha población presentaba las siguientes características:



GRÁFICO 33

PPI, PERSONAL DE INVESTIGACIÓN POR ÁREA DE CONOCIMIENTO (2002)



Fuente: PPI. Construcción propia: 2002

Organizado inicialmente en tres categorías de actividad (Nivel I, Nivel II y Nivel III), una categoría de candidato y otra de emérito en sus dos extremos, a partir del 2002 se modificó con la creación del nivel IV para aumentar el número de pasos, y así asegurar una mayor fluidez en la evolución dentro de la carrera de investigación.

En el rubro de candidatos, se puede observar que después de unos años iniciales en los que las mujeres eran un porcentaje menor que los hombres, entre 1994 y 1998 estas van evolucionando en forma relativamente pareja para incrementarse el número de mujeres en las últimas convocatorias, en las que aumenta la brecha a favor del sexo femenino. En el Nivel I el progreso en los números de mujeres participantes en el programa fue creciendo gradualmente desde un 32% hasta un 48% en el 2001. En el Nivel II, en cambio, la proporción de mujeres ha disminuido desde la fundación del programa manteniéndose el promedio en torno al 25%. En el Nivel III ha oscilado en torno al 21% en toda la historia del programa. Y entre los eméritos, que es la figura de personal Nivel III que han renovado su acreditación en el programa más de tres veces había, en

el 2001, catorce hombres y solo dos mujeres. Es decir, que se observa por un lado una reducción en la presencia de mujeres a medida que se avanza en los niveles de más trayectoria académica y, por otro, un aumento de mujeres en el rubro de candidatos al programa en los últimos años, que sería coincidente con el mayor número de mujeres egresadas de los postgrados nacionales.

Una información interesante es la que resulta del análisis de la presencia femenina en las agrupaciones de áreas de conocimiento del PPI por nivel, entre el contingente de personas dedicadas a la investigación, vigentes para el 2002. Predominan ampliamente (59%) las mujeres en el área de Ciencias Sociales (CS) y en Ciencias Biológicas y Salud (CBS) (56%), mientras que son minoría (32%) en Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas (CFQM), con una misma proporción de rezago menor (43%) en las Ciencias del Agro y del Ambiente (CAA) y en Ingeniería, Tecnología y Ciencias de la Tierra (ITCT).

GRÁFICOS 34 A 38  
PPI, PERSONAS DEDICADAS A INVESTIGACIÓN POR NIVEL  
Y ÁREA DE CONOCIMIENTO (2002)

GRÁFICO 34  
CIENCIAS BIOLÓGICAS Y DE LA SALUD

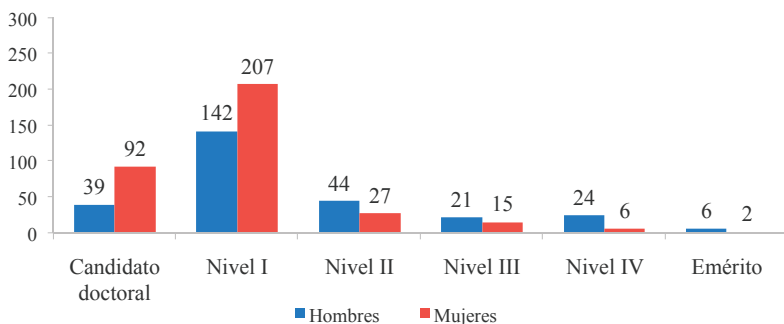


GRÁFICO 35  
CIENCIAS DEL AGRO Y DEL AMBIENTE

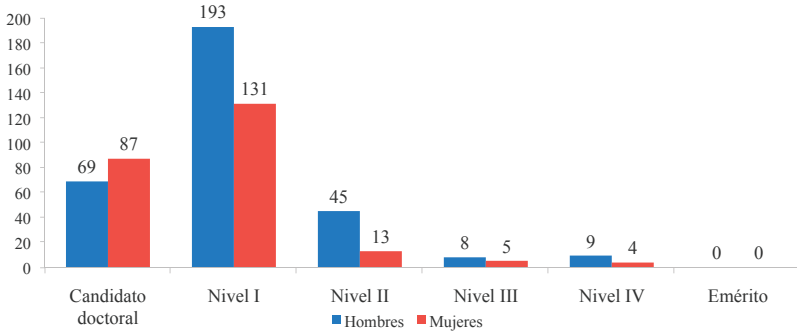
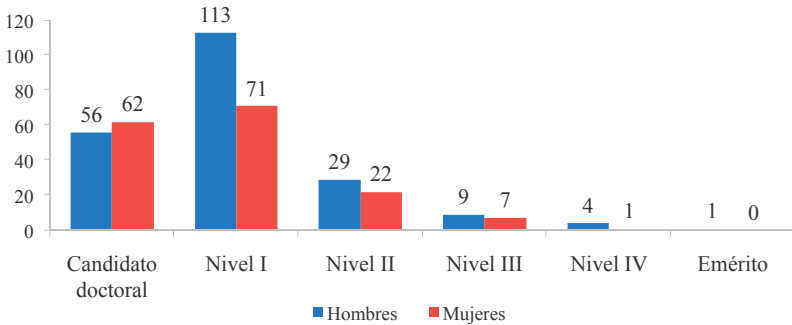
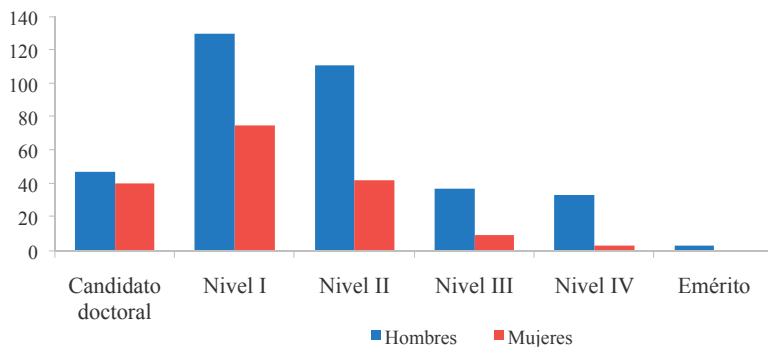


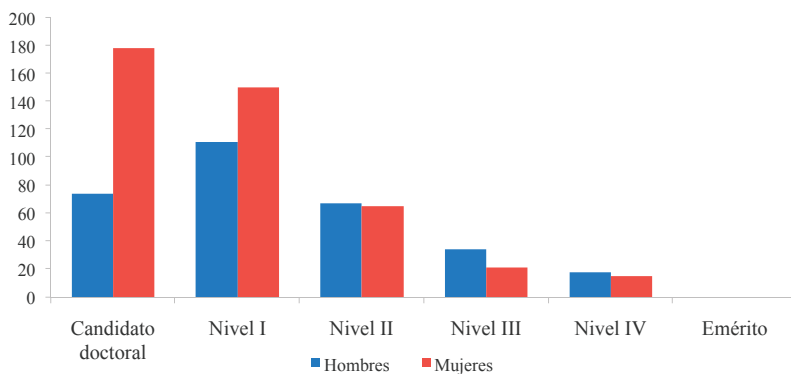
GRÁFICO 36  
INGENIERÍA, TECNOLOGÍA Y CIENCIAS DE LA TIERRA



**GRÁFICO 37**  
**CIENCIAS FÍSICAS, QUÍMICAS Y MATEMÁTICAS**



**GRÁFICO 38**  
**CIENCIAS SOCIALES**



Fuente: Fundación Venezolana de Promoción del Investigador. Construcción propia: 2003

## Las mujeres en funciones de alta gerencia pública y privada

El número especial de una revista de circulación en los kioscos de periódicos publicado en septiembre 2002, presenta “Los 100 líderes de la sociedad venezolana”, en una selección de claro tinte político pues se omite al sector de apoyo al gobierno actual que representa también a un alto porcentaje de la sociedad civil. Es interesante notar que hay ocho mujeres entre las cien personas seleccionadas y de ellas solo una es clasificada entre los “intelectuales” y otra bióloga, clasificada en la categoría correspondiente a “sociedad civil”, que dirige la Fundación para la Defensa de la Naturaleza (Fudena). La otra mujer en el área de la sociedad civil, abogada, dirige el Comité de Familiares de las Víctimas de los Sucesos de Febrero y Marzo de 1998 –Cofavic– actualmente orientado en general a defender a las víctimas de violaciones de derechos humanos; una entre los del “derecho”, una en el área cultural, dos entre los comunicadores y una como política. El que siete sobre ocho estén ligadas al actual proceso de movilización social también parece significativo, pues es un hecho real que en los procesos de cambio reciente el género femenino se ha movilizó en los dos polos del espectro político en esta sociedad convulsionada.

En el Zulia se ha observado recientemente que más del 75% de las posiciones del alto gobierno en el 2001 estaban ocupadas por mujeres. En la tabla 6 se mencionan las funciones desempeñadas por 14 profesionales femeninas:

TABLA 6  
MUJERES EN FUNCIONES DE ALTO GOBIERNO, ESTADO ZULIA (2001)

Secretaría de Administración del estado Zulia
Autoridad Portuaria Regional
Directora del Servicio Autónomo de Vialidad del estado Zulia (Saviez)
Presidenta del Instituto de Desarrollo Social (Ides)
Presidenta de Fundes (Fundación para el rescate, administración, mantenimiento y cuidado de las instalaciones deportivas del estado Zulia)
Presidenta del Centro Rafael Urdaneta (CRU), para la remodelación urbana de la ciudad
Presidenta de la Corporación Zuliana de Turismo (Corzutur)
Directora de Ambiente
Directora de Desarrollo Social
Secretaría de Cultura
Directora de la Unidad Coordinadora de Ejecución Regional (UCER-PREO)
Presidenta del Instituto Municipal de Transporte Colectivo de Maracaibo (IMTCUMA)
Presidenta del Instituto Municipal de Vivienda (Ivima)

Fuente: (s.a.). (2001). *Una revista del Zulia para Venezuela*. IXL (521), pp. 27-31

## Mujeres en el ejecutivo y legislativo

El poder ejecutivo cuenta actualmente con un 33% de mujeres entre los ministros, entre ellas las titulares de las carteras de Salud y Desarrollo, Trabajo, Ciencia y Tecnología, Ambiente y Comunicación e Información. Y hay varias mujeres más en el círculo de confianza del ejecutivo que han ocupado varios cargos de alta responsabilidad.

En la elaboración de la Constitución Bolivariana de Venezuela en 1999 participaron, por lo menos en forma oficial, ciento veintiséis personas, de las cuales solo catorce eran mujeres, entre ellas la esposa del presidente. Esto representó el 11%. Si bien ahora se habla de hombres y mujeres, ellos y ellas, niños y niñas, señores y señoras, jueces y juezas, trabajadores y trabajadoras, bomberos y

bomberas, etcétera, el término masculino siempre suele ponerse en primer lugar, siempre se menciona al varón primero y en segundo lugar a la mujer, en todo el articulado de la nueva Constitución. Puede observarse que esta situación solo cambia en el capítulo V, dedicado a los Derechos Sociales y de las Familias, en los artículos 75 y 76, en los que se menciona a la mujer en primer lugar: “El Estado garantiza protección a la madre, al padre o a quienes ejerzan la jefatura de la familia...”. Más adelante dice: “Los niños, niñas y adolescentes...” y luego: “La maternidad y la paternidad son protegidos íntegramente...”, pero más adelante, en el mismo artículo 76 dice “El padre y la madre tienen el deber compartido e irrenunciable de criar, formar, educar...”. Esto llama la atención ya que cuando se habla de la fuerza armada se menciona en primer lugar al cuerpo más importante cuando se habla de “... ejército, armada y aviación”. Se pudiera interpretar que a lo largo de la Constitución se menciona en primer lugar al cuerpo, grupo, cargo o persona de mayor rango, de mayor peso. En tal caso, ¿lo masculino, o el hombre tienen más importancia que la mujer?

En la Asamblea Legislativa hay solo un 10% de participación femenina. En otras áreas de actividad pública, como es el caso de la Cámara Empresarial, después de perder a sus dos máximos directivos (hombres), uno como protagonista del fallido golpe de Estado de abril 2002 y el otro como protagonista del intento de golpe de diciembre 2002-febrero 2003 (también hombre) ahora tiene como máxima autoridad a una mujer, representante de la Cámara de Comerciantes. Tanto el gobierno como la oposición tienen voceros femeninos entre sus más vocales elementos.

## Conclusiones

Este es el primer estudio de este tipo en Venezuela. Tiene por objetivo servir de ayuda a la toma de decisiones políticas y no pretende agotar el tema sino tan solo abrirlo. Esperamos que dé lugar a otros análisis en profundidad sobre puntos específicos.

En la primera parte se ha intentado ofrecer un cuadro de la situación de las mujeres en su trayectoria universitaria, desde la demanda de ingreso a la educación superior, pasando por la inscripción en primer año, la población de egresados y luego la formación de postgrado en los tres niveles, de especialización, maestría y doctorado. Se analizaron los datos nacionales en la medida que estos existen, los cuales no habían sido recogidos con este propósito y presentan necesariamente falencias.

La ausencia de datos sobre educación superior en Venezuela referidos por sexo, fue compensada parcialmente recurriendo a la información producida en algunas de las instituciones de educación superior que sí la tienen disponible, aunque también en esos casos hay ausencias y deficiencias que podrán irse salvando con el tiempo. Lo que más falta, sin embargo, son análisis y su publicación sistemática así como una divulgación y comunicación de los mismos a los organismos responsables y a los medios.

En lo sustantivo, se ha mostrado que no hay carreras que sean coto cerrado masculino. Se aprecia una mayor libertad en la elección de carreras que en el pasado y que en otros países. Tampoco se encontraron elementos relacionados con una supuesta menor capacidad de las mujeres para estudiar carreras científicas o técnicas, tal como lo indican las cifras de rendimiento académico. Se gradúa del nivel superior una proporción mayor de mujeres que de varones, con notas tan buenas o mejores que los hombres en la mayoría de las disciplinas, y una proporción también muy elevada de mujeres



hace estudios de educación superior. A la luz de las estadísticas disponibles sobre egresos universitarios, pareciera que la política de igualdad de oportunidades debiera enfocarse en las ingenierías para incrementar el número de mujeres en algunas carreras, al mismo tiempo que pudiera pensarse en incentivos que contribuyan a reequilibrar los números en otras disciplinas que han pasado a ser prácticamente femeninas.

Una proporción también elevada de mujeres hace estudios de postgrado, lo que refleja su interés de desarrollarse plenamente como personas y participar en mercados de trabajo profesionales. En correspondencia con esta presencia femenina en los niveles de postgrado, se encuentra un número importante de mujeres empleadas en la docencia dentro del sistema de educación superior, confirmando el hecho de que no encuentran las puertas cerradas para ellas en ese ámbito. Se observa, eso sí, una menor presencia de mujeres en las posiciones de mayor poder en el ámbito académico, donde todavía queda un margen considerable para el aumento de la participación de la mujer en los puestos de poder, en las estructuras de mando a los niveles más altos del medio académico. Esta situación da pie para que se argumente que ellas se quedan en puestos subordinados con respecto a los varones más agresivos. Falta saber si las mujeres se autoexcluyen en el camino debido a una “condición femenina” de menor competitividad y porque dichos cargos compiten en cuanto a tiempo y dedicación con sus responsabilidades familiares y domésticas, o bien si hay cuotas de poder que los hombres no ceden fácilmente. Con vistas al futuro, parece necesario arbitrar medidas que fomenten la desaparición de barreras invisibles, el techo de cristal<sup>161</sup> que todavía existe en esos cargos en la mayoría de las instituciones.

-----  
 161 Se refiere a una especie de techo al cual llegan las mujeres en sus carreras, que no es físico pero es muy real. Está relacionado con los puestos de poder, allí no llegan las mujeres libremente como pueden llegar los

En cuanto a la variación en la geografía nacional, no hemos encontrado mayores diferencias en la situación del género, excepto en la región oriental del país, donde se observa una menor presencia femenina en el medio universitario y de investigación. Pero no estamos en condiciones de llegar a conclusiones al respecto y solo podemos indicar la necesidad de estudios más detallados sobre el tema.

Se debieran emprender nuevas recolecciones de datos. En particular, habría que hacer un seguimiento de la información diferenciada por sexo referida a diferentes disciplinas, con respecto a los estudios de postgrado y en particular de doctorado, las notas obtenidas, los ingresos a la carrera docente y las tasas de logro en las diferentes fases de la carrera universitaria. Esto permitiría conocer en qué etapas se da la pérdida del esfuerzo femenino y a deducir los orígenes posibles de los obstáculos principales. Para afinar la comprensión de estos fenómenos habría que hacer un seguimiento a través de los años de cohortes de hombres y mujeres.

En la segunda parte nos ocupamos de la participación femenina en la investigación y desarrollo. A diferencia de la población que hace estudios de educación superior y de postgrado, la proporción de mujeres activas en investigación disminuye, especialmente a medida que se avanza hacia los niveles superiores, que exigen un mayor compromiso con la carrera y una mayor productividad. Esto es válido en las cinco áreas de conocimiento que reconoce el PPI, inclusive en las ciencias sociales donde en los primeros niveles de la carrera predominan ampliamente las mujeres. En centros de investigación como el IVIC y el Intevop, las mujeres son aproximadamente el 30% del personal dedicado a la investigación. En las universidades, como ya se dijo, el personal que hace investigación de manera continua y sistemática representa un porcentaje

-----  
 hombres por eso se dice que las mujeres en sus carreras pareciera que tienen un techo, no llegan al último eslabón sino mucho más abajo.

muy pequeño dentro de la población académica total. Dentro de este grupo es difícil estimar el número o proporción de mujeres. De allí la importancia de los datos que proporciona el PPI. Como se dijo anteriormente, una hipótesis que queda por explorar es que las mujeres encuentran más obstáculos que sus contrapartes masculinas en carreras como investigadoras aún siendo más en número y mejores sus calificaciones, esto debido a la variedad de responsabilidades adicionales a las que se ven expuestas como mujeres.

Sería indispensable conocer sistemáticamente cómo proceden las comisiones de reclutamiento y promoción que regulan las carreras de docencia e investigación en las instituciones. Podría pensarse, como ocurre en otros países como Gran Bretaña, en la puesta a punto de estructuras de apoyo clave para aconsejar a las mujeres jóvenes que por sus cargas familiares disponen de menos tiempo, a fin de que puedan transitar eficazmente por el sistema universitario y de investigación. Dado que la maternidad es un período particularmente sensible para las jóvenes científicas, tener el apoyo eventual –tutorial y emocional– de otras mujeres científicas, madres de familia, puede ayudarlas a asegurar su propia capacidad de llevar adelante la vida profesional y la vida familiar. La actividad de tutoría que científicas modelo podrían desempeñar con relación a las jóvenes estudiantes con aptitudes para la investigación pudiera ser reconocida como un verdadero trabajo.

Entre otras futuras líneas de investigación deberían explorarse los posibles aportes que la presencia numérica de las mujeres en ciencia ha hecho posible, referidos a una perspectiva de género en la introducción de nuevos temas en las distintas disciplinas científicas y técnicas. Ejemplos analizados en otros contextos nacionales, son el interés de las científicas del área biomédica en patologías, procesos y situaciones que inciden, sobre todo, en la población femenina. O temas relacionados con la sustentabilidad ambiental

y la biodiversidad ecológica inspirados en intereses y sensibilidades femeninos.

La participación pública de la mujer se ha incrementado considerablemente en la esfera administrativa y en la política. En este trabajo se han tocado brevemente estos temas, dando algunos elementos indicativos de esa presencia. Como se observa, si bien un 33% de los ministros del tren ejecutivo del Estado son mujeres, sin embargo en el legislativo su participación todavía no pasa del 10%. Claramente hay allí una falta de equidad notable y es de esperar un incremento en su número en los próximos años. Se necesita un compromiso que permita involucrar a las mujeres en la formulación, desarrollo e implementación de políticas, para tener la certeza de que sus preocupaciones son tomadas en serio. El resultado pudiera impactar en la política general y en la dirección que tome la vida pública.

Una recomendación que nos atrevemos a hacer a manera de conclusión final ya que nos queda como aprendizaje de este estudio es que se complete la producción de datos en algunos ámbitos claves, que se exploten más sistemáticamente los datos sobre género, cuidando que aparezca la situación comparada en las publicaciones oficiales, particularmente en la OPSU-CNU, y se profundicen los resultados de los análisis por medio de estudios que permitan comprender mejor las evoluciones observables y, cuando estas existan, las causas de desigualdades. La preocupación no se reduce a la educación superior sino que se extiende también a otros ámbitos como son el de los organismos de investigación y el del ejercicio profesional.

## Referencias

- Borges, Jorge Luis. (1964). *El otro, el mismo. Obra poética, 1923-1964*. Buenos Aires: Emecé.
- Chevalier, Arnaud. (2002). "Education, Motivation and Pay of UK Graduates: Is It Different For Women?", *European Journal of Education*, vol. 37, n° 4, pp. 347-370.
- European Comission. (2001). *Commission Struggles on Gender Targets, Research\*eu*.
- Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas. (2002). *Informe Anual*. Caracas.
- Moya de Guerra, Elvira; Bellanato, Juana; Flores, Araceli; García-Borge, María José; Gato, Beatriz; Hernández, Marta I. et al. (2002). "Mujeres en Ciencia y Tecnologías Físicas en el CSIC". En: Fernández Vargas, Valentina y Santesmases, María Jesús (coords.). *Arbor, Ciencia y tecnología en el CSIC: una visión de género*, CLXXII, (n° 679-680).
- Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). (2001). *Boletín Estadístico de Educación Superior*: Caracas.
- Universidad Católica Andrés Bello. (2001). *Estadística de pre y postgrado*: Caracas.
- Universidad Central de Venezuela. (2003). *Boletín Estadístico 1997-2001*: Caracas.

# LA UNIVERSIDAD EN FEMENINO: UN CUADRO DE LUCES Y SOMBRAS EN LA UCV

MARÍA VICTORIA CANINO  
HEBE VESSURI

## Introducción

La UCV es la institución matriz de la educación superior venezolana, fundada en 1721. Durante mucho tiempo fue la única institución nacional que proporcionó formación profesional y académica a los ciudadanos. En el presente, si bien comparte estas funciones con un conjunto de instituciones públicas y privadas y aunque adolece de dificultades de variada índole, continúa siendo la institución que en términos numéricos produce el mayor contingente de personas egresadas de las ciencias y las ingenierías en el ámbito nacional, tiene el mayor número de programas de postgrado y de investigadores. La cantidad de personas egresadas ha aumentado de forma constante desde 1950 y ese aumento se ha dado en buena medida gracias al aporte femenino. En este trabajo analizamos su participación en la educación superior y en los procesos de formación doctoral, así como en el sistema de investigación. Además de ratificar las conclusiones de la mayoría de los estudios sobre el tema en la región, que apuntan a la subrepresentación femenina

en el sistema de investigación y desarrollo, particularmente en las ciencias exactas, naturales y tecnológicas; a barreras de acceso de la mujer a cargos de mayor prestigio y poder a medida que avanza en la carrera científica; y de techos de cristal que obstaculizan la visibilidad del trabajo femenino e inciden en la calificación de su desempeño profesional, hacemos hincapié en algunos aspectos característico de esa institución y de la vida académica venezolana.

## Los primeros doscientos años

Para el momento de la Independencia, Venezuela tenía una población diezmada por las guerras y el terremoto de 1810, de menos de un millón de habitantes. Era un país pobre, fundamentalmente rural, desarticulado. Paulatinamente, las familias pudientes comenzaron a plantear la educación formal para sus hijas, ya que hasta entonces lo habían hecho mayoritariamente a través de un modelo de socialización en el que se privilegiaba la formación para la vida doméstica, la satisfacción del marido y el desenvolvimiento en los ámbitos sociales de la pequeña sociedad acomodada. Surgieron colegios de niñas para brindarles enseñanza en lectura, escritura, las cuatro operaciones algebraicas básicas y religión y opciones como geografía, historia, urbanidad, música, etc. En forma irregular, se ofrecía en los programas la asignatura Labores propias del sexo. En 1833, Tomás Antero reimprime en Caracas una obra titulada *Cartas sobre la educación del bello sexo por una señora americana*, que fue el primer libro que se leyó en Venezuela relativo a la instrucción de las niñas.<sup>162</sup>

-----  
 162 Mirla Alcibíades. “Moral femenina y vida social: los patricios auspician la instrucción femenina”, *Analítica.com*, 2001. [Recuperado el 03 de abril de 2007], de: [http://www.analitica.com/bitblbio/mirla\\_alcibiades/moral\\_femenina.asp](http://www.analitica.com/bitblbio/mirla_alcibiades/moral_femenina.asp) para la fecha de esta edición el enlace vigente es:

La población que acudía a la escuela era realmente poca, menos de un estudiante por cada cien habitantes (0,8%); hacia 1840 las niñas representaban alrededor del 25% de la matrícula. Los programas y el horario en el que se impartían las clases eran distintos para niños y niñas; a los varones se les enseñaba leyes y matemáticas en una jornada de por lo menos seis horas diarias, mientras que a las niñas se les adiestraba en todo tipo de bordado, se las iniciaba en las operaciones básicas de matemáticas que les pudieran servir en el manejo del hogar, pero se las apartaba de la enseñanza de la constitución y las leyes; su jornada era de cuatro horas con una de descanso, girando todo el programa en hacerlas más codiciadas en las elites sociales<sup>163</sup>. Para finales de la década de 1840 cada una de las provincias tenía por lo menos una escuela para niñas dedicada al primer nivel de enseñanza. La educación no alcanzaba la calidad programática y el alcance de la de los varones, y no preparaba a las chicas para ingresar a la universidad, lo que en parte explica la ausencia de las mismas en la Universidad Central de Venezuela (UCV<sup>164</sup>). En los 189 años desde su fundación hasta 1910 no se encontró en sus registros ningún nombre que podamos deducir que es de una mujer.<sup>165</sup>

-----  
<http://analitica.com/bitbliblioteca/moral-femenina-y-vida-social-los-patricios-auspician-la-instruccion-femenina/>

163 *Ibidem*.

164 Esta había sido creada en el año 1721 con el antiguo nombre de la Real y Pontificia Universidad de Caracas, denominada así por estar bajo la tutela y protección del monarca español y del sumo pontífice. En 1827, durante el gobierno republicano, bajo la dirección de Simón Bolívar y Vargas fue transformada en la Universidad Central de Venezuela. Ildefonso Leal. *Historia de la UCV 1721-1981*, Caracas, Ediciones del Rectorado de la UCV, 1981.

165 En 1911 aparece el primer nombre de ese listado que llama nuestra atención como posible primera egresada de esa casa de estudios en



Entre 1911 y 1939, la Universidad graduó a un número cada vez mayor de jóvenes. Los primeros nombres que asociamos con figuras femeninas comienzan a asomarse tímidamente a partir de la tercera década del siglo xx. De 3.824 personas egresadas en ese lapso, apenas veintiséis fueron mujeres (0,67%) y si proyectamos esta cantidad en la historia de la Universidad podemos decir que en más de doscientos años de fundada la UCV, la cantidad de muchachas egresadas de sus filas fue de veintiséis contra 14.676 varones (0,18% suponiendo que nuestra selección fue correcta), y donde Filosofía concentró el mayor número de egresadas (trece), todas bachilleres, Farmacia (siete), cinco en Ciencias Médicas y una en Odontología.<sup>166</sup>

En el año 1936 se graduó la primera mujer que cursó estudios de Doctorado en Medicina en la Universidad Central de Venezuela, Lya Ímber, una joven inmigrante que había llegado a Venezuela en 1930 con su familia paterna. Leal comenta en su libro *Historia de la UCV* que cuando Lya llegó, la gente se agolpaba para verla pues era larguirucha, de ojos verdes y rubia, además no hablaba castellano, más parecida a una estampa salida de un cuadro de Renoir<sup>167</sup>. Su ingreso constituyó un gran desafío a la UCV para la época y este hecho se convirtió en un gran acontecimiento en la Caracas

la disciplina de dentista: Cotton, Rosario; sin embargo debido a que este nombre, al igual que otros como Victoria, María, etc, eran usados como primer o segundo nombre de varón, no descartamos que pueda pertenecer a un varón. Para corroborar este dato, tratamos de ubicar el expediente de este egresado en los archivos de la Universidad, sin éxito en la búsqueda.

166 Llama la atención que la de dentista, que es justamente la disciplina en la que aparece nuestra potencial primera egresada de la UCV en 1911, no es la típica carrera femenina, por lo que la sospecha de error sobre el sexo del nombre seleccionado aumenta. La primera dentista sobre la que el nombre no sugiere dudas respecto de su sexo aparece en 1936.

167 I. Leal, *op. cit.*

aldeana, fresca y estudiantil. Fue la única mujer de la promoción de 83 estudiantes que habían aprobado el sexto año de Medicina<sup>168</sup>. Su contraparte masculina, José Francisco Molina, lo había hecho 151 años antes, en 1785.

La consideración de la evolución de la población de egresados de la Universidad más antigua, importante y emblemática del país, refleja de varias maneras la realidad de Venezuela en un largo período de su historia. Hasta bien entrado el siglo xx, un país rural sin vías de comunicación que permitieran la unificación y el libre tránsito, con una débil infraestructura sanitaria y una población diezmada por las enfermedades venéreas y el paludismo. Entre 1920 y 1935 se estima que hubo un promedio anual de siete mil muertes debidas al paludismo y cerca de un millón de afectados por la enfermedad<sup>169</sup>. solo a partir del comienzo de la explotación petrolera en 1920 se observan algunos esfuerzos de unificación del territorio, comenzando a desarrollarse un tejido de vías de comunicación más orientados a facilitar la explotación petrolera por las compañías transnacionales que a fomentar el desarrollo integral del país.

## Llega la modernidad

Las décadas de 1940 y 1950 se caracterizaron por el inicio de la explotación a gran escala de yacimientos petroleros y la conversión de Venezuela de un país rural y agrícola dependiente del café y la ganadería, en un país urbano dependiente casi exclusivamente de la renta petrolera. Los ingresos por el oro negro permiten a la

-----  
168 Humberto García Arocha. “Lya Ímber de Coronil”. En: Fundación Eugenio Mendoza. *Venezolanos del siglo xx*, Caracas, 1982, pp. 103-127.

169 Ana Teresa Gutiérrez. *Tiempos de guerra y paz: Arnoldo Gabaldon y la investigación sobre malaria en Venezuela, 1936-1990*, Caracas, Ediciones Cendes, 1998.

Junta de Gobierno de 1945-1948 y al régimen militar del general Pérez Jiménez (1948-1958) llevar adelante una política de desarrollo económico caracterizada por la construcción masiva de obras de infraestructura y de industria pesada. A pesar de este auge económico, el impacto en la educación superior se vio afectado por la ausencia de democracia; el número de egresados de la universidad se incrementó en apenas doscientos quince titulados entre una década y otra. Las necesidades del personal capacitado para acometer las tareas asociadas al desarrollo fueron solucionadas mayoritariamente a través de la inmigración de obreros, técnicos y profesionales europeos. Para 1950, Venezuela ya contaba con una población de cinco millones de habitantes, y solo tenía funcionando tres universidades (Central, de Los Andes y del Zulia). Demás está decir que todavía la universidad seguía siendo una institución a la medida de las clases más favorecidas.

La década de 1940 constituye el inicio del fortalecimiento de la educación superior en Venezuela, tanto en lo cualitativo, con la aprobación de la Ley de Universidades que otorga cierta autonomía a estas instituciones, como en lo cuantitativo, derivado de la expansión de la demanda como consecuencia de la creciente renta petrolera. En 1945 una coalición cívico-militar produce un golpe de Estado que derriba al general Medina Angarita y establece un gobierno populista que dura tres años. En ese lapso se establece el sufragio directo para la elección del presidente de la República y se concede el derecho al voto a las mujeres y a los y las analfabetas. Las mujeres fueron parte importante de la renovación de principios y actitudes del período. La Agrupación Cultural Femenina y la Asociación Venezolana de Mujeres abordaron temas sobre la mujer y el trabajo como obrera, como ciudadana, en la vida económica del país, en la obra de asistencia social, en la escuela nueva, ante la

ley. La labor femenina organizada desembocó, entre otras, en el I Congreso Venezolano de Mujeres en 1940.

En 1940 la Universidad gradúa a 1.170 personas, lo que marca la inflexión que daría lugar a la masificación de la educación, visible con más fuerza en las décadas siguientes. En ese año la universidad graduó el equivalente al 7% del total de personas graduadas en toda su historia previa (15.792). En ese año se gradúa el mayor grupo de mujeres hasta entonces, llegando a ochenta.

TABLA 1  
UCV, PERSONAS EGRESADAS, SEGÚN SEXO (1725-1940)

1725-1810		1811-1910		1911-1939		1940		Total	
F	M	F	M	F	M	F	M	F	M
0	2.340	0	8.538	26	3.798	80	1.010	106	15.686
Total	2.340	0	8.538	26	3.824	80	1.090	15.792	

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Las egresadas lo hicieron en siete disciplinas distintas, aunque seguían excluidas de las carreras liberales y de las clásicas vinculadas al control del poder jurídico y político. La mayor concentración de egresadas, aparte de las que recibieron el título de bachiller en Filosofía (52), se dio en la carrera de Enfermería (17). Sin embargo, debe decirse que aunque la enfermería era uno de los campos ocupacionales en crecimiento dinámico que se abrían a las mujeres en la ola modernizadora que siguió a la muerte del dictador Juan Vicente Gómez, la profesión de enfermera universitaria estuvo limitada por la dificultad de atraer a la carrera un número suficiente de jóvenes mujeres educadas de clase media.<sup>170</sup>

170 Hebe Vessuri. "Enfermería de salud pública, modernización y cooperación internacional. El proyecto de la Escuela Nacional de Enfermeras

A partir de 1941 la presencia femenina en la Universidad se vuelve un poco más frecuente llegando a finales de la década a un total de 767 egresadas, lo que representa el 11% del total de personas graduadas para el período. Una vez que las mujeres comienzan a ganar un espacio en la Universidad, su incorporación es cada vez más notoria a medida que nos acercamos al presente, pasando a más del 67% para la década de 1990.

TABLA 2  
UCV, PERSONAS EGRESADAS, SEGÚN SEXO (1940-1990)

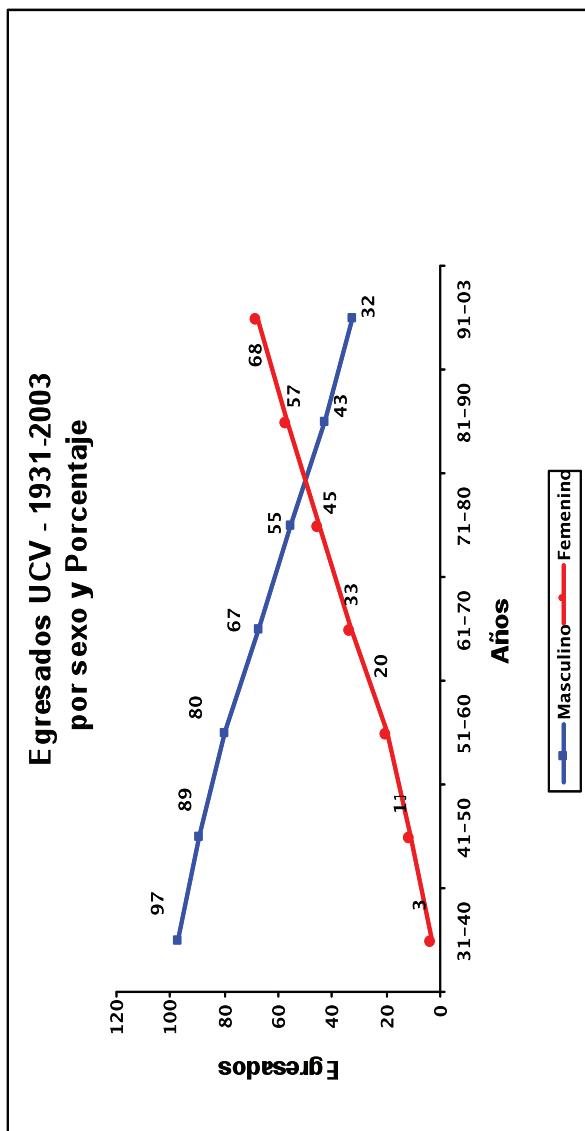
Década	1940	1950	1960	1970	1980	1990	Total
Masculino	767	1.150	5.738	12.450	24.620	37.360	78.195
Femenino	5.911	5.074	11.783	18.067	21.506	14.695	76.452
Total	6.678	6.893	17.521	30.517	46.126	52.055	169.851

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Hubo poco crecimiento de la población egresada entre 1940 y 1950, pero en la década siguiente su número casi se triplicó, reflejando el proceso de urbanización y transformación de la sociedad venezolana. Luego, entre 1961 y 1970, el número de profesionales que egresaron casi logró duplicarse mientras que para la década de 1970 se estabilizó, creciendo solo el 1,5% respecto a la anterior. Desde 1980, la universidad comenzó a presentar problemas con el número de cupos que podía ofrecer a una población cada vez más numerosa, interesada en ingresar en esa casa de estudios. El gráfico de tijera a continuación (gráfico 1) muestra que las mujeres superaron en número de egresos a los hombres en la década de 1970 y la tendencia no ha hecho sino aumentar con el tiempo.

-----  
de Venezuela, 1936-1950”, *História Ciências Saúde*, n° 3 (2001), pp. 507-539.

GRÁFICO 1  
UCV, PERSONAS EGRESADAS, SEGÚN SEXO (1931-2003) (EN PORCENTAJE)



Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

En cuanto a las áreas del conocimiento, en la década de 1940 las mujeres apenas alcanzan pequeños porcentajes, con mayores concentraciones en Medicina, Humanidades y Educación y en tercer lugar, Farmacia. Se observa que en la incipiente Escuela de Ciencias, con apenas cinco estudiantes que egresaron, las mujeres superan a los hombres (tres y dos respectivamente). De hecho, en los años 1940 los pocos científicos locales lucharon por separarse de las poderosas y fuertemente profesionales Facultades de Medicina y Farmacia, y trataron de encontrar un lugar institucional para la enseñanza y la investigación en las ciencias básicas. Por un tiempo la Facultad de Ingeniería ofreció un territorio neutral, que parecía más compatible con su ideal de modernidad y racionalidad al igual que de relevancia para el desarrollo económico. Pero siguieron varios cambios hasta la creación definitiva de la Facultad de Ciencias en 1958, que marcó la pauta de la investigación académica en la Universidad.<sup>171</sup>

El comportamiento de egresos en la década de 1950 es similar a la anterior, y el número de egresadas continúa creciendo, aunque lentamente, ya que es una década políticamente conflictiva, en la que encarcelan a estudiantes, renuncian profesores etc. Durante este periodo la universidad se limita a establecer nuevas carreras, pero mantiene intacta su estructura académica-organizativa tradicional, el plan de estudios rígido, la enseñanza magistral y el casi nulo desarrollo de las actividades de postgrado y de investigación. Las oportunidades de estudios superiores son bastante escasas en cuanto a número y opciones profesionales y las clases populares tienen pocas posibilidades de ingresar a este nivel educativo. A las mujeres las encontramos en las carreras de Enfermería en la Facultad de Medicina, de Educación en la Facultad de Humanidades y Educación,

171 Hebe Vessuri. "El proceso de profesionalización de la ciencia en Venezuela: la Facultad de Ciencias de la UCV", *Quiipu*, n° 2 (1987), pp. 253-281.

en la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales y en la de Ciencias Jurídicas y Políticas. De las 36 personas egresadas de Ciencias, quince son mujeres, aunque en Ingeniería hay 54 ingenieras contra 932 hombres egresados en la década.

En los años de 1961 a 1970 los hombres siguen teniendo el porcentaje más alto de egresados, con un 67%. Es de hacer notar que en Facultades como Ciencias, Farmacia, Humanidades y Educación, y Odontología ya el margen de diferencia es muy estrecho, superando las féminas a los hombres en Facultades como Humanidades y Educación y Odontología. La Facultad de Ingeniería es la que presenta el mayor margen de diferencia entre hombres y mujeres, con solo 134 mujeres contra 2.166 hombres.

### **La década decisiva, las mujeres llegaron para quedarse**

En los años de la década de 1970, la participación de las mujeres se hace más notable pues solo en dos de las Facultades de la UCV –Ingeniería y Agronomía–, los hombres tienen una clara presencia mayoritaria, aunque ya se observa la presencia más frecuente de mujeres en ellas. Entre tantas historias, se ha recogido la de la primera ingeniera metalúrgica, Julia Montilla de Domínguez, egresada en 1973, cuando apenas había ochenta profesionales en esta rama en el país. Es de hacer notar que el comportamiento de las mujeres egresadas en la universidad desde el año 1941 hasta el año 1980, es de crecimiento constante en cada una de las diferentes carreras, no pudiendo decirse lo mismo de los hombres.



TABLA 3

## UCV, PERSONAS EGRESADAS SEGÚN FACULTAD Y SEXO (1971-1980)

<b>Facultad</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Agronomía	143	910	1.053
Arquitectura	875	1.082	1.957
Ciencias Económicas y Sociales	2.968	3.169	6.137
Ciencias Jurídicas y Políticas	1.606	1.580	3.186
Ciencias Veterinarias	216	766	982
Ciencias	590	782	1.372
Farmacia	601	95	696
Humanidades y Educación	2.593	1.208	3.801
Ingeniería	567	3.345	3.912
Medicina	2.121	2.131	4.252
Odontología	719	281	1.000
<b>Total</b>	<b>12.999</b>	<b>15.349</b>	<b>23.348</b>

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

En la década de 1980 ya las egresadas de la Universidad constituyen amplia mayoría en todas las Facultades, excepto en las carreras “masculinas”: Agronomía, Ciencias Veterinarias e Ingenierías. Se observan grandes márgenes de feminización en carreras como Farmacia, donde las mujeres tienen una participación del 84%, en Humanidades y Educación con un 76%, Odontología con un 81%, Medicina 62%, Ciencias Económicas y Sociales con un 63%, Ciencias Jurídicas 60%, Ciencias 57% y Arquitectura, con un porcentaje de 58%.

TABLA 4

UCV, PERSONAS EGRESADAS SEGÚN FACULTAD Y SEXO (1981-1990)

<b>Facultad</b>	<b>Femenino</b>	<b>Masculino</b>	<b>Total</b>
Agronomía	525	1.255	1.780
Arquitectura	1.496	1.145	2.641
Ciencias Económicas y Sociales	4.545	2.692	7.237
Ciencias Jurídicas Y Políticas	1.911	1.256	3.167
Ciencias Veterinarias	266	532	798
Ciencias	1.542	1.148	2.690
Farmacia	709	130	839
Humanidades y Educación	5.125	1.657	6.782
Ingeniería	1.391	4.075	5.466
Medicina	4.367	2.566	6.942
Odontología	1.590	373	1.963
<b>Total</b>	<b>23.476</b>	<b>16.829</b>	<b>40.30</b>

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

En la década de 1990, de un total de 52.050 personas egresadas, las mujeres representan el 67%. En este lapso, el comportamiento es casi igual que en la década de 1981-1990; si bien los hombres continúan siendo mayoría en las facultades de Agronomía, Veterinaria e Ingeniería, el porcentaje de su participación ha bajado en comparación con la década pasada. Veamos: la población egresada de Agronomía bajó del 71% en 1981-1990 al 60% en el lapso 1991-2000; la de Veterinaria pasó del 67% en la década de 1980 al 57% en la de 1990 y la de Ingeniería, disminuyó del 75% al 72% entre las dos décadas consideradas. Si se analizan los números con más detalle, se observa que en la Facultad de Veterinaria el número de egresadas ha aumentado mientras que el de los varones ha disminuido un tanto, lo que explica el estrechamiento de la brecha entre ambos sexos. Por su parte, en la Facultad de Agronomía los egresados masculinos están en franca disminución mientras que las mujeres se han mantenido con

un comportamiento similar en el número de egresadas; en este caso, el aumento en el porcentaje se debe a la disminución del número de egresados varones. Entre las razones que ayudarían a explicar estos desarrollos se pueden mencionar por lo menos dos: para mediados de la década de 1990 la Sociedad Venezolana de Ingenieros Agrónomos (SVIA) determinó que el número de agrónomos desempleados se elevaba a un 40% de los inscritos en ese colegio (vale decir, unos cuatro mil ingenieros agrónomos<sup>172</sup>). También la creciente urbanización de la zona de influencia de la Facultad de Agronomía y Veterinaria de la UCV en la ciudad de Maracay ha llevado a la población joven, probablemente más las hembras que los varones, a decidir seguir estudios universitarios en una institución cercana a su hogar, sin tener que desplazarse a otra ciudad.

Con respecto a la Facultad de Ingeniería, a pesar de que es la única en la que la presencia femenina es realmente baja (28%) en comparación con el resto, el comportamiento no es homogéneo para todas las escuelas, ya que de las trece escuelas en tres las egresadas son mayoría, como en química con el 52%, Hidrometalurgia con el 53% y en Estructural en la que hay un solo egresado este es mujer. Asimismo en escuelas como Petróleo y Geología las cifras de egresadas se han mantenido en aumento. Cabe destacar que la Escuela de Ingeniería de Minas y la de Mecánica son las únicas Escuelas en las que la participación femenina es menor al 15%; es importante resaltar que en la última la segregación de género no solo se da a nivel estudiantil; en la planta profesoral es mucho más marcada con tan solo 12,69% de presencia femenina; son solo ocho las profesoras que imparten enseñanza en esa

-----  
 172 José Miguel Cruces H. y Hebe Vessuri. “La nueva agricultura: desafíos para la enseñanza agrícola superior en Venezuela”. En: Antonio Arellano, Pablo Kreimer, Jorge Ocampo y Hebe Vessuri. (comps.), *Ciencias agrícolas y cultura científica en América Latina*, Buenos Aires, Prometeo Libros, 2005.

escuela, frente a 55 profesores. La inclusión de educadoras en esta vieja escuela es de reciente data. La primera mujer profesora ya salió jubilada y la segunda que ingresa a la escuela, tiene nivel agregado, con más de veinte años de antigüedad en la misma; las siete restantes se han incorporado recientemente y son todas instructoras.

TABLA 5  
UCV, PERSONAS EGRESADAS DE LA FACULTAD DE INGENIERÍA SEGÚN ESCUELA  
Y SEXO (1991-2000)

Escuelas	Femenino	Masculino	Total
Civil	179	401	580
Eléctrica	86	392	478
Estructural	1	0	1
Geodesia	11	19	30
Geofísica	17	59	76
Geología	53	95	148
Hidráulica	0	3	3
Hidrometalurgia	10	9	19
Mecánica	122	704	826
Metalurgia	76	131	207
Minas	6	34	40
Petróleo	111	204	315
Química	202	191	393
<b>Total</b>	<b>874</b>	<b>2.242</b>	<b>3.116</b>

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

En la última década se observa una disminución absoluta en el número de profesionales que egresaron en seis de las once facultades de la UCV: Ingeniería, Ciencias, Farmacia, Arquitectura, Agronomía y Veterinaria. De las cinco restantes, se destaca el aumento del 61% de los egresos en la Facultad de Medicina y esto se debe a la incorporación de los títulos de TSU en la misma. Lo más interesante es que este aumento es absolutamente femenino. Incorporando la información disponible hasta el 2003, la tendencia se acentúa

mucho más en esta facultad, elevándose el número de egresados a 17.309, donde las mujeres representan el 79%.

TABLA 6  
UCV, FACULTADES CON DISMINUCIÓN Y CRECIMIENTO EN SU POBLACIÓN  
EGRESADA

<b>Disminución de personas egresadas</b>						
Facultades	1981-1990			1991-2000		
	F	M	Total	F	M	Total
Veterinaria	266	532	798	338	440	778
Ingeniería	1.392	4.077	5.469	875	2.245	3.120
Arquitectura	1.496	1.145	2.641	1.050	725	1.775
Farmacia	709	130	839	656	176	832
Ciencias	1.542	1.148	2.690	1.139	906	2.045
Agronomía	525	1.255	1.780	587	896	1.483
<b>CreCIMIENTO en su población egresada</b>						
Odontología	1.590	373	1.963	2.320	520	2.840
Ciencias Jurídicas y Políticas	1.911	1.256	3.167	2.644	1.584	4.228
Medicina	4.380	2.568	6.948	8.962	2.565	11.527
Ciencias Económicas y Sociales	4.545	2.692	7.237	5.567	2.793	8.360
Humanidades y Educación	5.125	1.657	6.782	5.972	1.824	7.796

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Actualmente la Facultad de Medicina tiene doce escuelas, de las cuales ocho son de carreras técnicas y cuatro de carreras largas, como vemos en la siguiente tabla:

TABLA 7

## UCV, PERSONAS EGRESADAS DE PREGRADO EN MEDICINA (1991-2000)

Nivel	Escuela	Femenino	Masculino	Total
<b>Superior</b>	Bioanálisis	605	84	689
	Enfermería	1.518	60	1.578
	Nutrición y dietética	288	37	325
	Médico cirujano	2.653	1.681	4.334
<b>Técnico</b>	Inspec. Sanitaria	38	50	88
	Radiólogos	54	40	94
	Cardiopulmonar	86	36	122
	Citotecnología	28	5	33
	Enfermería	3.053	179	3.232
	Fisioterapia	175	41	216
	Inf. de Salud	80	6	86
	Insp. Salud Pública	103	210	313
	Radiología e Imagenología	188	124	312
	Terapia ocupacional	88	17	105
<b>Total</b>		<b>8.957</b>	<b>2.570</b>	<b>11.527</b>

Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Sobre el crecimiento y decrecimiento de las carreras en esta universidad, se observa que las carreras que siguen avanzando no son las que están directamente vinculadas con los planes de desarrollo que tiene actualmente planteados el país. Tal es el caso de los ingenieros agrónomos, tan importantes en el proceso que se ha abierto de seguridad alimentaria y expansión de la frontera agrícola. En el área de la salud, en la década de 1990 hay un estancamiento en el número de médicos varones graduados, justo en vísperas del momento de mayor expansión de las políticas públicas del sector salud. Todas las carreras de mayor componente técnico están en franco retroceso o estancadas.

Para esta década el presupuesto universitario se vio disminuido en términos absolutos en 5,5%, mientras que el de los Institutos Universitarios Tecnológicos (IUT) creció en 41%. Esto ayudaría

a explicar, entre otras cosas, que mientras que para el año 1980 el 83% de la matrícula de la educación superior oficial estaba en las universidades y el 17% en los IUT, para el año 2000 la relación aparece completamente invertida.

No hay duda que la Universidad Central, institución pública madre de universidades y escuela de líderes y de ciudadanos durante casi tres siglos vive hoy una crisis profunda. No es este el lugar para hacer un análisis de los males que aquejan a la universidad, pero sí queremos señalar que así como las mujeres fueron abriendo las puertas de este venerable recinto para alcanzar su formación integral y su participación en la sociedad, es probable y deseable que otros sectores sociales todavía excluidos por la pobreza y sus secuelas también logren completar su formación en esta y otras instituciones de educación superior, instituciones que deben ser socialmente responsables, vinculadas a sus sectores productivos y sociales, recuperando la calidad de la educación que deben ofrecer, pertinentes, conocedoras, renovadas, flexibles, creadoras.

## **Las mujeres en el nivel de postgrado en la UCV**

Según el Iesalc-Unesco<sup>173</sup> en Venezuela se ofrecen más de doscientas especialidades de postgrado, ese año había 1.487 programas en 38 instituciones y dieciséis ciudades distintas del país en los que se obtenían títulos de Especialización, Maestría y Doctorado; de estos solo el 20% estaban acreditados; de los cursos acreditados, el 68% se concentraba en cinco universidades autónomas, entre ellas la UCV.

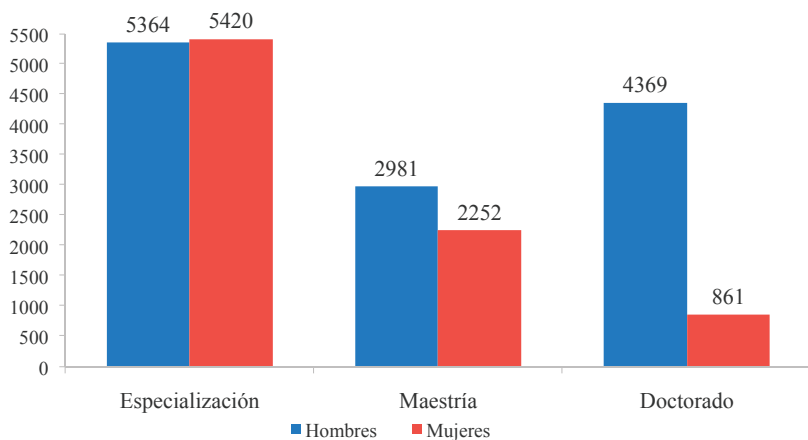
Si se revisa el número de egresados de postgrado por género y nivel desde 1941 en esta casa de estudios es claro que las mujeres se han incorporado al menos numéricamente en condiciones de

-----  
173 Iesalc-Unesco. *La educación superior en Venezuela*, Caracas, 2003.

igualdad con los hombres a los programas de especialistas para atender las demandas crecientes del sector servicios, y constituyen un porcentaje apreciable de los egresados en el nivel de maestría, aunque queda una profunda brecha por cubrir en el nivel de los estudios de doctorado, como se ve en el gráfico 2.

GRÁFICO 2

UCV, PERSONAS EGRESADAS DE POSTGRADO, SEGÚN SEXO (1941-2000)



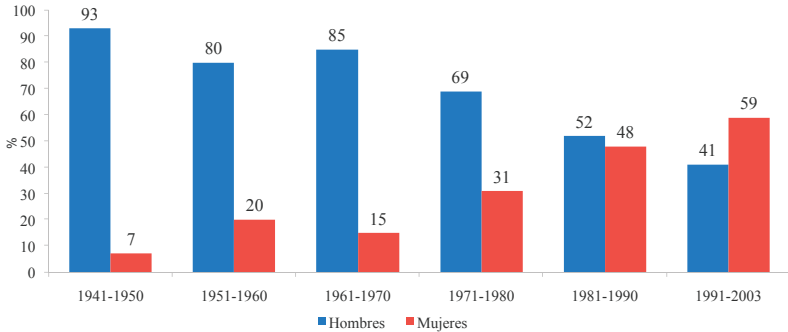
Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Por otro lado, si se toma en cuenta la evolución de la matrícula de egresados de postgrado por década, se aprecia que las mujeres participan con fuerza en estos estudios a partir de la década de 1970, para superar con creces la participación masculina en la década de 1990.



GRÁFICO 3

UCV, PERSONAS EGRESADAS DE POSTGRADO, SEGÚN SEXO (1941-2003) (EN PORCENTAJE)



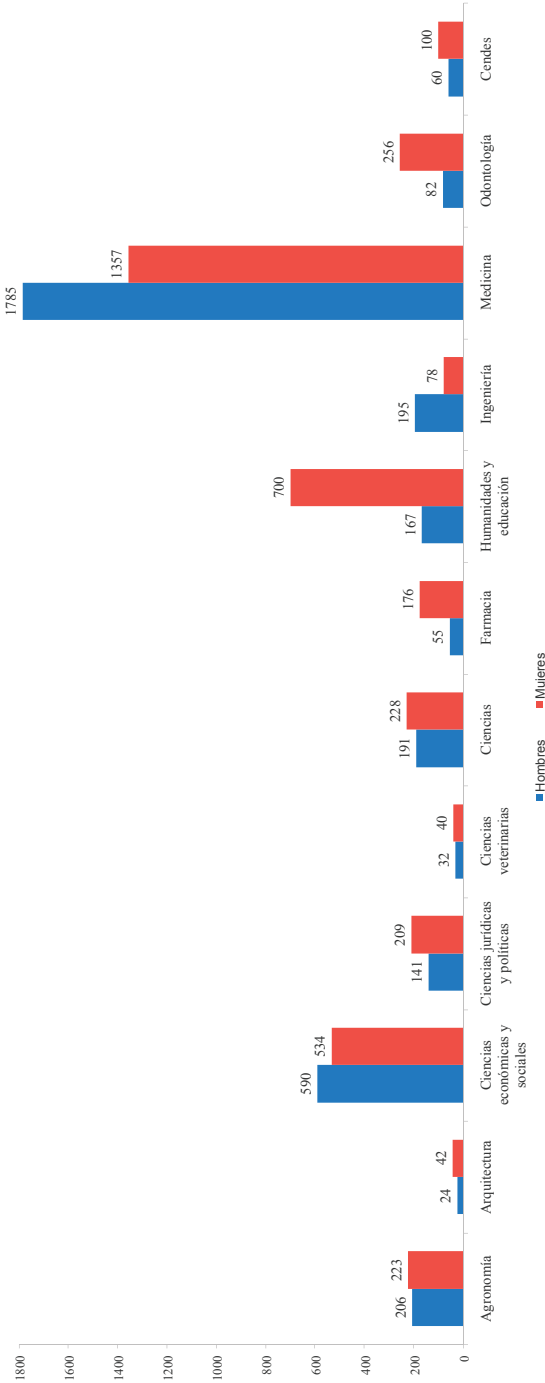
Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Si bien para la década de 1940 la inclusión de las mujeres en el postgrado no es muy significativa, en la década de 1950 estas comienzan a tener más presencia, aunque solo en la Facultad de Farmacia superan a los hombres, y hay un porcentaje superior al 40% en Odontología. En los años de la década de 1960 se da una baja participación de las mujeres y un ligero crecimiento de los hombres en los estudios de postgrado si lo comparamos con la década previa. En este período los hombres tienen una gran presencia en la Facultad de Medicina, seguidos de lejos por las Facultades de Economía y Ciencias Sociales y Odontología. En los años setenta, en Medicina las mujeres egresadas son un tercio de los hombres, al igual que en Ciencias Jurídicas y Políticas y menos de un cuarto en la Facultad de Economía, aunque en una institución nueva de Ciencias del Desarrollo, como lo es el Cendes, son poco menos de la mitad. A pesar de que las mujeres están incursionando tímidamente en carreras como Petróleo y Petroquímica, su mayor concentración se da en Ingeniería Sanitaria en sus varias especializaciones como Ambiental y Calidad de Agua, con el 50% de las

egresadas del postgrado. Comienzan a crecer, todavía con números pequeños, las egresadas en Educación.

En la década de 1980 junto con el crecimiento general de los estudios de postgrado, es muy visible el repunte de las mujeres. Comienzan a verse las diferencias de la participación en facultades como Ciencias Jurídicas, Ciencias, Humanidades y Educación, Odontología y el Cendes. Así como el aumento significativo de mujeres en el postgrado de Medicina. Ya para la década de 1990 de las once Facultades, las mujeres superan a los hombres en ocho, se revierte en la Facultad de Medicina superando ahora con creces las mujeres a los hombres (gráfico 4). En cuanto a los niveles de formación, las mujeres predominan ampliamente en los cursos de especialización, abrumadoramente concentrados en la Facultad de Medicina, mientras que igualan a los hombres en maestría y doctorado.

GRÁFICO 4  
UCV, PERSONAS EGRESADAS DE POSTGRADO, POR TÍTULO Y SEXO (1990-2000)



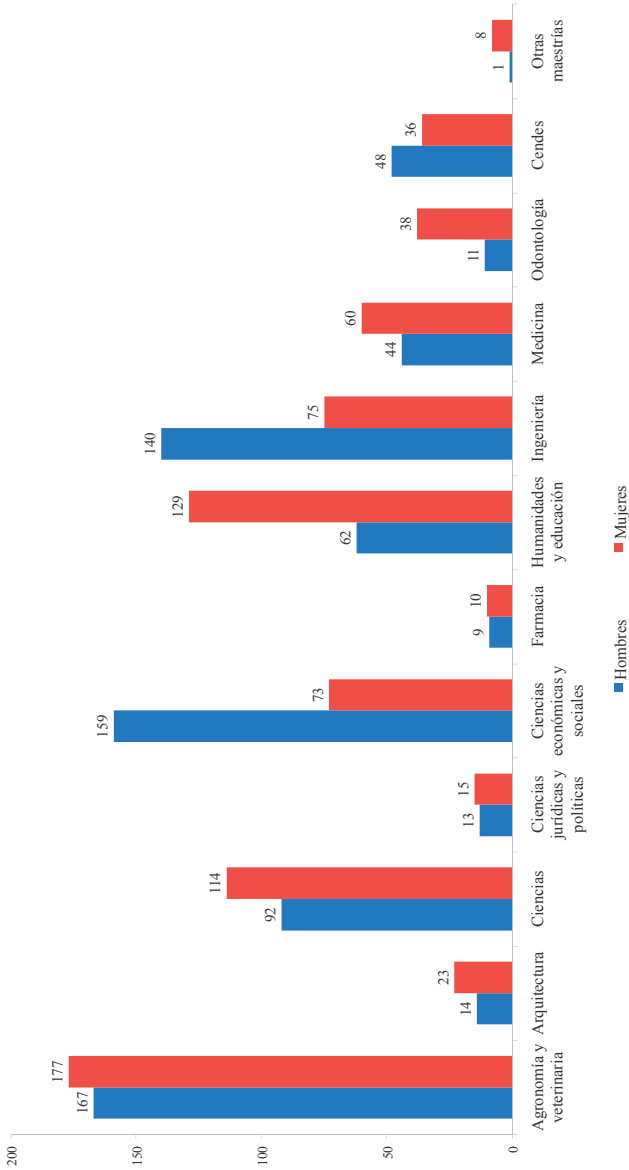
Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

Ya para la década de 1990 las mujeres representan la mayoría de los egresos con nivel de Maestría en todas las Facultades excepto Ingeniería y Ciencias Económicas, así como también en el Cendes (figura 5). Con respecto al Doctorado, la situación es parecida, con un predominio de hombres entre quienes cursan doctorado en la Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas (figura 6). El próximo paso sería conocer cómo se ubican en el mercado laboral estas profesionales con niveles de postgrado. Un indicio lo obtuvimos en un estudio sobre químicas e ingenieras químicas en la industria del plástico en el área metropolitana de Caracas<sup>174</sup>. Claramente las mujeres constituyen el grueso del personal técnico-profesional empleado en pequeñas empresas no competitivas y en empresas del sector público.

---

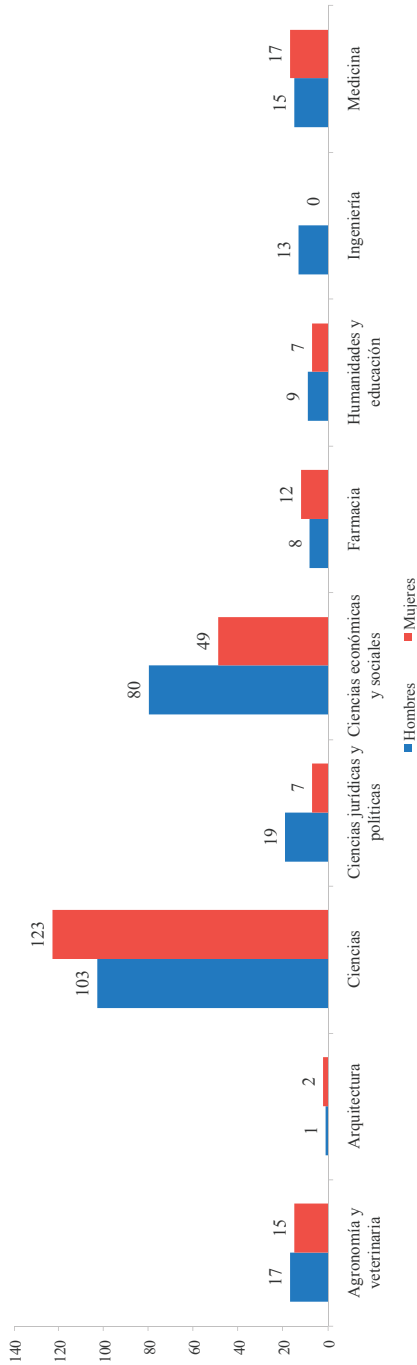
174 María Alejandra Aray, María Victoria Canino y Hebe Vessuri. “El trabajo femenino en las industrias del plástico del área metropolitana de Caracas”, *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* (Venezuela), n° 1 (2007), pp. 195-207.

GRÁFICO 5  
PERSONAS EGRESADAS DE MAESTRÍA, SEGÚN FACULTAD Y SEXO (1990-1999)



Fuente: UCY, Secretaría. Construcción propia: 2007

**GRÁFICO 6**  
**PERSONAS EGRESADOS DE DOCTORADO, SEGÚN FACULTAD Y SEXO (1990-1999)**



Fuente: UCV, Secretaría. Construcción propia: 2007

## La docencia y la investigación femenina en la UCV

Se ha argumentado que la actual relación entre la docencia y la investigación en la educación superior puede rastrearse a tres escenarios pedagógicos que surgieron en la segunda mitad del siglo XVIII: el seminario (surgido en la universidad alemana alrededor de 1760), el laboratorio (que emergió en las *Grandes Écoles* francesas antes de la Revolución, en torno a 1780), y el salón de clases (que apareció en Escocia, en la Universidad de Glasgow aproximadamente en 1760<sup>175</sup>). Los cambios organizacionales subsiguientes en la historia de las universidades llegaron a determinar la actividad científica después de 1840. Cada una de las tres innovaciones sirvió como modelo para la difusión internacional. El desarrollo de la investigación para los fines docentes de la universidad permitió una gran latitud y aumentó la variedad de campos. La expansión del conocimiento fue manejada por la creciente especialización de los estudios de postgrado, que en su desarrollo se volvieron más importantes que los estudios de grado, y la investigación más importante que la docencia.<sup>176</sup>

Cuando nos trasladamos al contexto venezolano, sin embargo, aún reconociendo las limitaciones de un único caso de estudio, observamos que el modelo es válido solo en la periferia de la vida institucional en este medio particular, con la consolidación de grupos de investigación en algunas Facultades e institutos. Pero esas innovaciones quedan empequeñecidas por el *status quo*, el poder y el

-----  
175 Clark, 1989, *c.p.* Esther E. Gottlieb y Bruce Keith. "The Academic Research-teaching Nexus in Eight Advanced Industrialized Countries", *Higher Education*, n° 3 (1997), pp. 397-420.

176 Walt Metzger. "The Academic Profession in the United States". En: Burton Clark (ed.), *The Academic Profession: National, Disciplinary and Institutional Setting*, Berkeley, University of California Press, 1987.

estatus del profesorado conservador en la universidad venezolana. La actividad de investigación ha tenido grandes dificultades para establecerse con firmeza en la vida de la universidad, que en términos generales ha seguido siendo una institución básicamente docente. Con todo, es la institución de educación superior con mayor número de investigadores y mayor tradición científica en el país.

Su modernización debió enfrentar dos desafíos fundamentales, que aún no consigue resolver: uno es la masificación, que trajo como consecuencia la contratación de personal docente no siempre adecuadamente preparado. Con frecuencia se ha convertido al profesorado en dador de clases, sin aprovechar el potencial de investigación siquiera para producir conocimientos que repercutan de manera directa en la calidad del docente y por ende en la calidad del alumnado. Claramente, en la práctica, si no en el discurso, el valor de la investigación es menor que el de la docencia; a esta última se le asigna un valor preponderante por parte de los que dirigen las escuelas y facultades. La docencia rutinizada se ha convertido en un fin en sí mismo, olvidando su función social.

Otro rasgo de la vida institucional ayuda a explicar también la poca respuesta de parte del profesorado a los cambios en el medio. Los nombramientos y el sistema de promoción funcionan bajo el supuesto de un profesor a dedicación exclusiva, ubicado en una Facultad particular, que avanza gradualmente de instructor a profesor titular a lo largo de muchos años. No hay incentivo para la investigación, menos aún para la que es de naturaleza inter o transdisciplinaria, como dictan las tendencias actuales en el ámbito internacional, o incluso para una docencia menos repetitiva y rígida. No hay recompensas para iniciativas de colaboración o de asociación entre departamentos o interfacultades<sup>177</sup>. Todo el sistema favorece

-----  
177 Si bien existe desde hace varios años el Programa de Cooperación Interfacultades (PCI), esto sigue siendo un desafío en la práctica. El



todavía la realización de una carrera académica tradicional establecida en los años 1960, es más, sin el incentivo y valoración que en ese momento se daba a la construcción de capacidades para la investigación. De hecho, moverse fuera del sistema establecido es exponerse a riesgos y al fracaso.

Veamos entonces qué ha sucedido y cómo se han desarrollado las mujeres en esas circunstancias. El personal docente de la UCV se estimaba en poco más de siete mil personas para el 2003<sup>178</sup>. A pesar de que el reglamento universitario exige título de cuarto nivel para ingresar a la docencia universitaria, en la práctica esto no es así y basta con solo estar inscrito o estar cursando cualquier nivel en los estudios de postgrado. De este modo encontramos que solo una minoría tienen doctorado o maestría, y el grueso son licenciados o equivalentes. Queda además un amplio conjunto de personas sin definición de titularidad en los registros administrativos de la

-----

programa supone que las y los profesores pasen con suficiente antelación su programación de contenidos a dictar en las materias ofertadas, de manera que las personas interesadas en otras escuelas y/o facultades las puedan cursar, pero en la práctica se listan las materias sin los respectivos programas y casi siempre sobre la marcha. No ha tenido la acogida que se esperaba por distintas razones, entre ellas la más importante es la diferencia en las fechas de inicio y culminación de los semestres en las distintas escuelas y facultades; por otro lado, ha existido un retardo muy marcado en la entrega de recaudos (notas) de una escuela a otra a veces de más de dos años, lo que ha puesto en peligro la propia graduación de estudiantes descalificando el Programa. Pero también hay una especie de sombra amenazadora para el profesorado ya que se dice que a través del PCI se le pedirá dictar materias en cualquier escuela si hace falta (para optimizar recursos), lo que podría reforzar la visión de la maestra o maestro dador de clase, eliminando la posibilidad de la investigación.

178 Con relación a la población docente de la UCV hemos encontrado tres totales marcadamente diferentes dentro del mismo quinquenio, que van desde 5.075 hasta 8.029 profesores. Datos obtenidos a través de la Comisión Clasificadora Central del Presupuesto Central de la UCV.

Universidad. A título meramente ilustrativo de una tendencia, se puede observar que entre el personal docente que tenían su título registrado en los archivos de la Comisión Clasificadora Central de la UCV en 2001, las mujeres eran el 41% de licenciadas o equivalentes, alcanzaban a los hombres entre especialistas y magísteres, y eran el 41% del personal con nivel de doctorado. En cuanto a la dedicación, las mujeres alcanzan a los hombres en la Dedicación Exclusiva, y su participación disminuye proporcionalmente a medida que baja el número de horas de dedicación al trabajo universitario.

Cuando se considera la categoría del personal docente, destaca el hecho que el personal titular con categoría de Asociado, lo que supone haber alcanzado el doctorado, es solo el 14%; del cual el 38% son mujeres; el 57% están en las categorías de Agregado, Asistente e Instructor, quedando un 29% en la categoría “especial”. De hecho, en el contexto local el doctorado es paradójicamente buscado no pocas veces por profesoras y profesores casi al finalizar su carrera universitaria, para poder jubilarse con la categoría de titular y así garantizar una mejor jubilación, aunque su título no redunde en un mejoramiento de las capacidades institucionales. El personal jubilado y pensionado constituye el 36% y muchas veces continúan trabajando en la docencia universitaria, aproximándose en algunas Facultades al 48% del personal docente.

TABLA 23

Categoría	Sexo				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Titular	796	62,43	479	37,57	1.275
Asociado	474	54,42	397	45,58	871
Agregado	689	57,23	515	42,77	1.204
Asistente	888	56,92	672	43,08	1.560
Instructor	494	52,78	442	47,22	936
Contratado	610	55,40	491	44,60	1.101
Auxiliar docente	94	59,49	64	40,51	158
Jubilados y pensionados	2	6,45	29	93,55	31
<b>Total</b>	<b>4.047</b>	<b>56,71</b>	<b>3.089</b>	<b>43,29</b>	<b>7.136</b>

Pareciera evidente que intervienen factores de expulsión relacionados con el estancamiento salarial del sector público, que unido al desprestigio de la carrera académica, expulsa mano de obra masculina del sector científico, particularmente el sector público. La entrada significativa de mujeres en el medio universitario en busca de estabilidad y una mayor flexibilidad horaria, más presionadas a compatibilizar su rol reproductivo con el productivo, pudiera así ser interpretada como parte del proceso de segregación negativa de las mujeres, frente a otros espacios laborales mejor remunerados. Con todo, vemos que la trayectoria femenina en la carrera profesional académica muestra una permanencia excesiva en los niveles de instructor y asistente y un descenso en sus números en los niveles superiores.

El número de personas con dedicación exclusiva y tiempo completo, categorías históricamente pensadas para apoyar las funciones de investigación de la universidad, totalizan 4.501, lo cual sugiere un potencial importante para esta actividad. Sin embargo, este potencial no se ha plasmado en una dinámica fuerte de la investigación, como veremos a través de la consideración de la participación de investigadores e investigadoras de la UCV en el

Programa de Promoción del Investigador (PPI) y en los subsidios de investigación del Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico de la propia UCV.

TABLA 24

Dedicación	Sexo				
	Hombres	%	Mujeres	%	Total
Exclusiva	1.537	51,98	1.420	48,02	2.957
Tiempo completo	861	55,76	683	44,24	1.544
Medio tiempo	654	58,71	460	41,29	1.114
Tiempo convencional	994	66,09	510	33,91	1504
Otros	1	5,88	16	94,12	17
<b>Total</b>	<b>4,047</b>	<b>56,71</b>	<b>3.089</b>	<b>43,29</b>	<b>7.136</b>

Desde 1990 ha funcionado en Venezuela el Programa Nacional de Promoción del Investigador (PPI), surgido a partir de las iniciativas de grupos de profesoras y profesores universitarios que buscaban valorizar y dar visibilidad a la actividad científica en el ámbito académico. En dicho programa participan, de forma voluntaria, los investigadores que desean someter su producción intelectual a la evaluación de sus pares, constituidos estos en comisiones de áreas, quienes califican los logros de los participantes en base a los criterios definidos y públicos. La acreditación resultante se estructura en tres categorías, a saber: Candidato, Investigador, y Emérito. La categoría de Investigador, comprende cuatro niveles, que reflejan una escala ascendente en cuanto a productividad, intelectual, contribución a la formación del talento humano, y el esfuerzo desplegado por el investigador o investigadora en el desarrollo y consolidación de líneas de investigación. El programa se ejecuta mediante convocatorias anuales. Quienes participan reciben incentivos directos en forma de beca como premio a su productividad. Los montos mensuales de estos premios son asignados de acuerdo a las distintas categorías y niveles. El programa creció desde 744

miembros acreditados en 1990 a 4.225 en 2006. Las mujeres alcanzaron números equivalentes a los de los hombres apenas en el 2006.

Según los datos disponibles para el lapso 2001-2006, la participación relativa de la UCV en el programa ha disminuido por comparación con las restantes universidades nacionales, aunque los números absolutos de participantes han aumentado de 467 a 793. En el 2005 la Universidad del Zulia tenía más personal de investigación adscrito al PPI que la UCV, para un número ligeramente menor de docentes a dedicación exclusiva y tiempo completo (2.165 contra 2.362 en la UCV) y en tres universidades (USB, LUZ, ULA) el porcentaje de docentes en el Programa versus su personal a dedicación exclusiva y tiempo completo era superior al 30% mientras en la UCV apenas si llegaba al 28% (FVPI-MCT, 2006). Las mujeres predominan en la categoría Candidato y en el Nivel 1, haciéndose más marcada la diferencia a medida que se asciende de nivel. Persisten, asimismo, las diferencias de género en las distintas áreas de conocimiento, de manera similar a como se dan en el pregrado y el postgrado. Así, se observa que hay más mujeres que hombres en la Comisión de Ciencias Biológicas y de la Salud y en Ciencias Sociales, mientras que estas son menos de la mitad en la Comisión de Ciencias Físicas, Químicas y Matemáticas.

El Consejo de Desarrollo Científico y Humanístico (CDCH) de la Universidad, órgano encargado de gestionar y planificar lo concerniente a la investigación y formación de Recursos Humanos de la UCV, funciona desde el año 1958. Sus registros revelan que entre 1959 y el 2005 financió 3.287 investigaciones repartidas entre 1.687 docentes que aparecen como responsables de los proyectos financiados, de los cuales el 43% (724) son profesoras y el 57% (954) profesores. El 85% de estas investigaciones fueron realizadas de manera individual y el 14% en proyectos de grupos. El 52% de los proyectos de grupos y el 44% de los individuales, fueron dirigidos

por profesoras. A pesar de que el CDCH tiene 46 años financiando proyectos de investigación, no es sino en la década de 1990 que vemos un esfuerzo importante y sostenido en la misma, para los años referidos financió el 59% (1.708) de todos los proyectos contra 41% (1.340) para las tres décadas y media anteriores.

En este sentido, es importante destacar que el 81% de los proyectos mencionados se encuentran en su etapa inicial, el 17% en su fase intermedia y el 3% en su etapa de culminación; los proyectos duran entre dos y cuatro años. Por otra parte es interesante ver que el 57% de los profesores ha introducido un solo proyecto en el CDCH; el 21% dos proyectos; el 8% tres y el 6% cuatro proyectos de investigación, mostrando con esto tanto lo reciente de la expansión de la investigación como la baja profesionalización de la misma, que supone la participación más frecuente en la solicitud de fondos para la investigación. Solo ciento veintitrés docentes (7%) han participado en entre cinco y nueve proyectos y 6 (0,3%) lo han hecho en más de diez proyectos. De los veinte docentes con más de ocho investigaciones (desde 1959 hasta enero del 2005 financiadas por el CDCH) ocho son mujeres y doce son hombres, de estos últimos solo uno ha realizado catorce investigaciones y es una médica: Ítala A. Lippo de Becemberg. Esta profesora comenzó a investigar en 1972 manteniendo activa su vinculación con el CDCH durante toda su carrera.

Si analizamos los datos del CDCH y suponemos, en una aproximación gruesa, que las profesoras casadas colocan el prefijo “de” en sus apellidos, podemos inferir que el 69% de las mismas son solteras. Si nos fijamos en las tablas anteriores en las que aparece el número aproximado de docentes de la UCV, podemos inferir que en el mejor de los casos alrededor del 30% está involucrado en actividades de investigación a través del financiamiento del CDCH. Habría que hacer la salvedad que el financiamiento del CDCH ha

sido históricamente complementario con el de Conicit. Cuando el de este subía el del CDCH disminuía y viceversa. Pero además, hay que tomar en cuenta que el 57% del profesorado que ha participado en los financiamientos del CDCH ha estado involucrado en un solo proyecto de investigación, lo que colocaría los niveles de investigación en un porcentaje aún menor.

En el área de formación, el CDCH ha otorgado 4.259 becas para estudios de postgrado, de las cuales el 48% corresponden a profesoras y de estas el 80% aparecen como solteras. Aunque la diferencia en porcentajes no es tan notoria en el número de becas otorgadas a profesores y profesoras, en términos absolutos significan 137 becas más otorgadas a los profesores para hacer doctorado y 157 para especialización. En el caso de las maestrías, son las mujeres las que han recibido 88 becas más que su contraparte masculina y ocho a nivel de postdoctorado.

TABLA 25

Nivel	Mujeres	Hombres	Total
Doctorado	576	713	1.289
Entrenamiento	4	4	8
Especialización	588	745	1.333
Investigación	123	134	257
Maestría	719	631	1.350
Postdoctorado	15	7	22
Taller	0	1	1
<b>Total</b>	<b>2.025</b>	<b>2.234</b>	<b>4.259</b>

De las 4.259 becas, 1.933 (45%) han sido otorgadas para realizar estudios en el exterior, siendo los hombres los mayores beneficiados con 1.276 becas (66%) en comparación con las mujeres. En el caso de las becas nacionales, el comportamiento es inverso, de 2.327 becas asignadas para cursar estudios de postgrado en instituciones venezolanas, la mayoría fueron otorgadas al género femenino: 1.368

(59%). Es evidente, entonces, que las mujeres prefieren estudiar sus maestrías mayoritariamente en el país, mientras que los profesores salen al exterior a cursar su doctorado. Los países mayoritariamente receptores son, por orden de recepción de personas becadas: EE.UU. con 780, Inglaterra con 300, Francia con 285, España con 207, Italia con 88 y Alemania con 55, siguiendo el patrón general de becarios en el nivel nacional<sup>179</sup>. El número de becarios en Venezuela es de 2.327. La distribución de becas en la UCV está esparcida por todas sus facultades, sin embargo, a nivel de especialización hay una mayor concentración en las facultades de Odontología, con 41% de mujeres y Medicina con 29% de hombres.

Hay que señalar que de estos 4.259 becarios, 992 son egresados de las distintas facultades de la UCV y están en un plan de formación, para luego optar por un cargo en la Universidad; de esta cifra el 63% son mujeres. El 67% de las personas con becas son profesoras o profesores a dedicación exclusiva y el 30% tienen el nivel de Asistentes; de estos el 55% son hombres y el 45% son mujeres. Al terminar sus estudios, ese personal deben entregar ante el CDCH, los recaudos necesarios como el título obtenido y/o informe en los que conste su culminación. Sin embargo, observamos que el 66% del personal de la UCV está en deuda con el CDCH, con expedientes abiertos desde hace más 30 años. Sin distinguir el nivel de formación, la concentración de las becas por facultad es el siguiente:

---

179 Conicit. *Sistema de información de becarios investigadores en Conicit-Sibic*, Caracas, 1998.



TABLA 26

Facultad		Becas
1	Humanidades y Educación	669
2	Ciencias	605
3	Ciencias Económicas y Sociales	537
4	Medicina	511
5	Odontología	397
6	Agronomía	362
7	Ingeniería	361
8	Ciencias Jurídicas y Políticas	286
9	Arquitectura	240
10	Ciencias Veterinarias	159
11	Farmacia	132
<b>Total</b>		<b>4.259</b>

## Estructura de poder

El somero relevamiento del avance de la presencia femenina en casi trescientos años de vida universitaria en la UCV, revela un cuadro de sombras y crecientes luces a medida que nos acercamos al presente, pero todavía es un claroscuro. Es indudable que las mujeres han entrado hace tiempo en la vida académica y, más aún, sus números superan los de los hombres. Pero la discriminación de género no está resuelta con ello en la universidad. Persiste en cuanto a los cargos de autoridad y poder, las posibilidades de hacer una carrera en la investigación, y más allá, en la posibilidad de democratizar más la participación de las mujeres de segmentos desprotegidos de la sociedad. En la vida académica de la UCV siguen predominando las mujeres de clase media y no hay todavía una fuerte presencia de mujeres afrodescendientes, por ejemplo, o un número apreciable de representantes de las etnias indígenas<sup>180</sup>. El debate

-----  
 180 Nuestras estadísticas no han reflejado la existencia de las minorías étnicas y raciales, no porque no existan sino porque la naturaleza de la información estadística no nos permitió identificar estas variables.

no ha terminado. Habrá que ver si el tema del género desaparece cuando se alcanza la paridad numérica, o si el movimiento reivindicativo que lo ha acompañado es capaz de responder a la demanda de un mayor compromiso con las luchas y las esperanzas de mujeres que integran los movimientos sociales y las organizaciones populares y exigen más democracia y participación.

Las ciencias y particularmente las ingenierías están ampliamente estereotipadas como ámbitos masculinos en la cultura venezolana. Hemos visto cómo las mujeres se han abierto camino en casi todas las carreras de Ciencias, aunque con menos fuerza en física y en matemáticas. Pero en ingeniería, y en esas áreas “más duras” de la ciencia, el estereotipo y el prejuicio persisten. No obstante, es interesante indicar que hoy en día la Facultad con menos porcentaje de mujeres en la UCV, Ingeniería, está dirigida por una mujer y en la Facultad de Odontología, de once autoridades de la Facultad, ocho son mujeres, incluyendo a la decana.

Ese contexto influye en el desempeño de quienes no se espera que tengan éxito. Los estereotipos predominantes pueden desestimular a personas, especialmente mujeres y miembros de grupos minoritarios, a aspirar y seguir carreras de ciencias e ingenierías y asumir roles de liderazgo. Los prejuicios no examinados extendidos en contra de las mujeres en ciencias e ingenierías influyen en la evaluación de la motivación, determinación, promesa, seriedad y productividad de las científicas y puede minar la percepción de la calidad de su trabajo a lo largo de sus carreras. Los modernos prejuicios de género, además de ser extendidos son automáticos, ambiguos y ambivalentes; son prescriptivos y descriptivos a la vez, promoviendo en las mujeres rasgos como la sumisión, el cuidado de

---

No obstante, sabemos por observación y experiencia que estas mujeres son raras en el medio académico.

otros, los cuales limitan su habilidad de ser percibidas como siendo igualmente efectivas en roles tradicionalmente masculinos.

Los factores que afectan las trayectorias de carrera de las mujeres en las ciencias y la ingeniería se relacionan en buena medida a estos prejuicios y estereotipos. El factor más perjudicial para la progresión de la mujer en una carrera científica o profesional es el estatus familiar. Diferentes autoras y autores corroboran esta constatación que hemos confirmado en otros trabajos<sup>181</sup>. La evidencia indica que las científicas casadas están en desventaja, particularmente si tienen hijos; tienen menos probabilidades de seguir carreras en ciencia e ingeniería pese a haber obtenido un título avanzado, de estar en la fuerza de trabajo, de ser promovidas y tienen menos probabilidades de ser geográficamente móviles. Existe un estereotipo respecto al cuidado de los niños, los viejos, los enfermos o personas con discapacidad como trabajo apropiado para las mujeres. El modelo de discriminación por las responsabilidades familiares, también conocido como “la barrera maternal” puede ser descrito en términos concretos como los patrones no reconocidos de la esterotipificación que afectan negativamente a la mujer en la academia. Es necesario discutirlo para enseñar a las personas a reconocer este prejuicio como lo que es, y para iluminar y promover un nuevo modelo que estimule el cambio institucional, reconociendo la importancia de la maternidad y las responsabilidades familiares como parte de la carrera femenina.

Las tácticas tradicionales de aumentar la representación femenina en las Facultades, no supera las cuestiones sistémicas que limitan

-----  
 181 M. Aray, M. Canino y H. Vessuri, *op. cit.*; María Victoria Canino y Hebe Vessuri. “Los estudios sociales de la ciencia y la tecnología. Algunos aportes recientes de la sociología de la ciencia en Venezuela”. *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales* (Venezuela), vol. 13, n° 1(2006), pp. 87-90.

las oportunidades de las mujeres. Políticas y prácticas que parecen aplicarse igualmente a todo el mundo a menudo tienen efectos muy diferentes sobre hombres y mujeres por las diferencias en su situación social general. O cuando se implementan, y las mujeres se aprovechan de esos programas o medidas, son vistas como menos serias que sus colegas masculinos. Recientemente el PPI prolongó la edad tope de las mujeres para ingresar al Programa, y las exigencias de los plazos para pasar de un nivel a otro, tomando en cuenta el reloj biológico que limita los años reproductivos de las mujeres, y que a menudo las hace tener que elegir entre tomarse el tiempo para el embarazo, el parto, y el cuidado de los hijos y seguir carreras de patrones convencionales. Otros requisitos del éxito de la carrera como la reubicación geográfica, viajes, y largos días de trabajo son mucho más difíciles para personas que tienen responsabilidades importantes de cuidado de miembros de la familia —abrumadoramente mujeres— que para personas que no las tienen, usualmente hombres.

## Referencias

- Alcibíades, Mirla. (2001). "Moral femenina y vida social: los patricios auspician la instrucción femenina", *Analítica.com*. [Recuperado el 03 de abril de 2007] de: [http://www.analitica.com/bitblbio/mirla\\_alcibiades/moral\\_femenina.asp](http://www.analitica.com/bitblbio/mirla_alcibiades/moral_femenina.asp) para el momento de la presente edición el enlace vigente es: <http://analitica.com/bitblioteca/moral-femenina-y-vida-social-los-patricios-auspician-la-instruccion-femenina/>
- Aray, María Alejandra; Canino, María Victoria y Vessuri, Hebe. (2007). "El trabajo femenino en las industrias del plástico del área metropolitana de Caracas". *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, vol. 13, n° 1, pp. 195-207.
- Conicit. (1998). *Sistema de información de becarios investigadores en Conicit-Sibic*. Caracas.

- Cruces H., José Miguel y Vessuri, Hebe. (2005). "La nueva agricultura: desafíos para la enseñanza agrícola superior en Venezuela". En: Arellano H., Antonio; Kreimer, Pablo; Ocampo L., Jorge y Vessuri, Hebe (comps.). *Ciencias agrícolas y cultura científica en América Latina*. Buenos Aires: Prometeo Libros.
- García Arocha, Humberto. (1982). "Lya Ímber de Coronil". En: Fundación Eugenio Mendoza. *Venezolanos del siglo xx*, Caracas, pp. 103-127.
- Gottlieb, Esther E., y Bruce Keith. (1997). "The Academic Research-teaching Nexus in Eight Advanced Industrialized Countries", *Higher Education*, vol. 34, (n° 3), pp. 397-420.
- Gutiérrez, Ana Teresa. (1998). *Tiempos de guerra y paz: Arnoldo Gabaldón y la investigación sobre malaria en Venezuela, 1936-1990*. Caracas: Ediciones Cendes.
- Iesalc-Unesco. (2003). *La educación superior en Venezuela*. Caracas.
- Leal, Ildelfonso. (1981). *Historia de la UCV 1721-1981*. Caracas: Ediciones del Rectorado de la UCV.
- Metzger, Walt P. (1987). "The Academic Profession in the United States". En: Clark, Burton R. (ed.). *The Academic Profession: National, Disciplinary and Institutional Setting*. Berkeley: University of California Press.
- Vessuri, Hebe. (1987). "El proceso de profesionalización de la ciencia en Venezuela: la Facultad de Ciencias de la UCV", *Quipu*, vol. 4, n° 2, pp. 253-281.
- Vessuri, Hebe. (2001). "Enfermería de salud pública, modernización y cooperación internacional. El proyecto de la Escuela Nacional de Enfermeras de Venezuela, 1936-1950". *História Ciências Saúde*, vol. VIII, n° 3, pp. 507-539.
- Canino, María Victoria y Vessuri, Hebe. (2006). "Los estudios sociales de la ciencia y la tecnología. Algunos aportes recientes de la sociología de la ciencia en Venezuela". *Revista Venezolana de Economía y Ciencias Sociales*, vol. 13, n° 1, pp. 87-90.

## LA DINÁMICA DE LO PÚBLICO Y LO PRIVADO EN LAS PROFESORAS DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA DE LA UCV<sup>182</sup>

ROSA BOLÍVAR  
MARIA VICTORIA CANINO  
HEBE VESSURI

La participación de la mujer en distintas áreas y espacios de la vida social ha sido un proceso vertiginoso e indetenible, gracias a su incorporación masiva al mercado de trabajo conjuntamente con su ingreso a los procesos educativos. Cada vez más, las mujeres también ganan campo en los espacios científicos aunque todavía siguen existiendo ámbitos de corte predominantemente masculino, como algunas de las ciencias físicas y en particular las ingenierías. Solo recientemente la mujer se ha venido estableciendo con mayor fuerza en estas áreas tradicionalmente consideradas como masculinas<sup>183</sup>. En la Facultad de Ingeniería de la UCV, todavía con un perfil masculino, de un total de 3.120 personas egresadas en el lapso 1990-2000 solo 28,2% fueron mujeres y particularmente en

-----  
182 El presente estudio fue realizado en 2006.

183 Hebe Vessuri y María Victoria Canino. “La otra, el mismo. El género en la ciencia y la tecnología en Venezuela”. *Cuadernos del Cendes*, n° 54 (2003), pp. 55-101.

ingeniería mecánica se observa, para la misma fecha, una mínima presencia de egresadas, con apenas 14,7%.<sup>184</sup>

Teniendo en cuenta que la población femenina ha aumentado considerablemente en los espacios universitarios, entre otros en la Universidad Central de Venezuela (UCV), donde para finales de la década de 1990 las mujeres habían alcanzado más del 67% del total de personas graduadas, solo tres de once facultades siguen teniendo mayoría de varones entre los graduados; ellas son Agronomía, Veterinaria e Ingeniería, siendo esta última facultad la que tiene menos mujeres con 28% de la población egresada. Es este estado de cosas lo que nos motiva a indagar más de cerca en una de estas tres facultades de predominio masculino, a pesar de que la incorporación de las mujeres ha sido sostenida en el tiempo: la Facultad de Ingeniería y particularmente la escuela de Ingeniería Mecánica, en la que la tasa de egresadas es la más baja de toda la universidad con 14,7%.

La segregación de género no solo se da a nivel estudiantil; en la planta profesoral es mucho más marcada con tan solo 12,69% de presencia femenina, son ocho las profesoras que imparten enseñanza en esa escuela frente a 55 profesores. La inclusión de educadoras en esta vieja escuela es de reciente data. La profesora Marilyn es la segunda profesora que ingresa a la escuela, tiene nivel agregado, con más de veinte años de antigüedad en la misma; antes de ella hubo otra docente que se jubiló; las siete restantes se han incorporado recientemente y son todas instructoras. Esta disparidad en las cifras es lo que hizo que nos propusiéramos trabajar con este grupo de profesoras que integran el plantel docente de esta escuela, en la que la participación masculina siempre ha sido mayoritaria tanto de sus alumnos como en el personal docente. Las vivencias femeninas cobran importancia, las historias de vida de estas investigadoras y/o

-----  
184 Hebe Vessuri y María Victoria Canino. "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)", *Interciencia*, n° 7 (2001), pp. 272-281.

docentes ofrecen un ámbito valioso para estudiar el tema del género en ciencia e ingeniería.

Indagar a través de las experiencias de las docentes e investigadoras de esta escuela su situación laboral, los motivos que las impulsaron a seleccionar este espacio de trabajo de predominio masculino, la forma como construyen sus estrategias para desarrollar su trabajo privado y profesional, cómo logran combinar sus pericias para cumplir con las exigencias de los roles familiar y profesional, los tipos de redes que tejen y en las que se apoyan para desempeñar sus actividades cotidianas, son parte de las preguntas que nos hacemos.

Además de la revisión de algunas estadísticas de contexto, aplicamos las entrevistas en profundidad, los relatos de vida y la observación como parte de la metodología para la comprensión específica del caso que nos ocupa. La entrevista en profundidad nos permitió ahondar en la experiencia de cada una de nuestras entrevistadas por medio del análisis discursivo que encierra la descripción de su cotidianidad, y de esta forma acceder a un conocimiento directo de diferentes aspectos de la vida de nuestras entrevistadas.<sup>185</sup>

Entrevistamos a cinco docentes, a quienes identificamos con seudónimos: Marilyn, Tania, Julia, Carolina y Eva; a fin de aproximarnos a la realidad de las docentes en su ámbito privado y profesional. Se utilizó el enfoque de género como categoría social explicativa y de análisis para comprender las diferencias otorgadas a lo masculino y lo femenino. El género va más allá de las diferencias de sexo y nutriéndose de diversas disciplinas; la sociología, la antropología, la psicología, entre otras, su enfoque puede variar de una sociedad a otra, de una cultura a otra e incluso de una generación a otra, transformándose y actualizándose permanentemente. Precisamente esta herramienta metodológica permite el análisis y la comprensión crítica

-----  
185 Steve Taylor y Robert Bogdan. *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*, Barcelona, España, Paidós, 1996.



de estos fenómenos. El análisis basado en el género justamente ha sido reconocido como un apoyo de suma importancia a la hora de tomar decisiones en la implementación de políticas y programas sociales. Es notable cómo cada día las mujeres adquieren una mayor autonomía relativa y poder de negociación en el seno de las familias; además de acceder a espacios diferentes, el empleo posibilita un cambio en las prácticas y representaciones sociales.

Sin embargo, pese a los avances en la actividad profesional o científica, todavía persisten valores sutiles que se convierten en obstáculos para el desarrollo pleno de la mujer, entre ellos el del “deber” hacia la familia, como esposa y madre, que hace que su rendimiento o dedicación a la actividad profesional pueda verse limitado. A los hombres culturalmente se les exige otro tipo de conductas y tienen mucha más libertad de acción y decisión que las mujeres, aunque estén en el mismo contexto situacional. Las dificultades de una mujer investigadora son de la misma naturaleza que las de cualquier mujer que tiene que combinar el trabajo remunerado con las tareas del hogar. De esta manera, las responsabilidades domésticas y cuidado de hijas e hijos, que pueden derivar en una doble, triple o cuádruple jornada, llevan a la mujer a adoptar estrategias para sobrellevarla, sin embargo estos obstáculos y limitaciones muchas veces le impiden avanzar en su carrera profesional estancándose o quedándose en los niveles base, lo que ayuda a explicar que estén subrepresentadas en puestos altos de decisión en organizaciones laborales y otros ámbitos.<sup>186 187</sup>

-----  
186 H. Vessuri y M. V. Canino. *loc. cit.*: 2001.

187 Hebe Vessuri; María Victoria Canino; Margarita Rausell. *Diseños metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región Iberoamericana*. [documento de trabajo]. Buenos Aires: Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, 2004.

Es un hecho que las mujeres en casi todo el mundo asumen una carga familiar fuerte, una proporción de trabajo doméstico superior a la de los hombres; tradicionalmente el peso de las obligaciones domésticas recae mucho más sobre las féminas. Esta circunstancia hace suponer que los hombres disponen de más tiempo para su trabajo con menores preocupaciones en el espacio doméstico. A menudo aunque no se explicita, hay desigualdad en la distribución de las tareas en la casa y con hijas e hijos. De allí que científicas o profesionales para participar en responsabilidades con mayor dedicación de tiempo, logran hacerlo cuando cuentan con el apoyo de un personal de servicio doméstico, de la familia y/o en algunos casos de esposos comprensivos y solidarios que apoyen a la mujer asumiendo parte de la carga doméstica que convencionalmente lleva la mujer, como vimos en los casos de nuestras entrevistadas.

Sin embargo cada vez más mujeres se incorporan al ámbito científico, desempeñándose de forma satisfactoria y en ocasiones llegando a destacarse igual o mejor que sus colegas masculinos en estas labores, con frecuencia sin descuidar el espacio doméstico con el cual siguen comprometidas. Aunque la ingeniería siempre se ha caracterizado por ser una profesión de hombres, las mujeres están accediendo a ella, aun cuando esta participación no ha sido tan activa como en otras áreas que otrora fueran tradicionalmente masculinas como medicina y derecho. En el ámbito de las ingenierías, la mayor incorporación de mujeres a la docencia y de hombres al sector industrial, probablemente guarda relación con el estatus otorgado a uno u otro espacio laboral, a los sueldos asociados al estatus, así como la facilidad para las mujeres en combinar su esfera laboral con la doméstica en el contexto educativo.

## Realidad de una vieja escuela

La Escuela de Ingeniería Mecánica de la UCV está conformada por tres departamentos: Tecnología de Producción, Energética y Diseño. La población docente asciende a 63 personas en ejercicio de sus funciones, de las cuales 55 son varones y ocho mujeres. El grueso del cuerpo docente es personal a tiempo convencional, el personal de dedicación exclusiva no supera el 15%. La escuela carece de personal con nivel titular, hay dos personas de nivel asociado y dos de nivel agregado, entre las cuales se encuentra una mujer.

El Departamento de Tecnología de Producción cuenta con catorce hombres y tres mujeres. Dos de estas son instructoras, ambas docentes temporales, una a dedicación exclusiva y la otra a tiempo convencional. La tercera profesora es categoría agregada con dedicación exclusiva y docente regular.

El Departamento de Energética está conformado por veintitrés hombres y dos mujeres. Las dos docentes pertenecen a la categoría instructora a dedicación exclusiva y docentes regulares. Finalmente en el departamento de diseño laboran dieciocho hombres y tres mujeres. Dos de las féminas son instructoras con dedicación exclusiva, una es docente regular y la otra es docente temporal, la otra docente es dedicación exclusiva y docente regular.

TABLA 9

Departamentos	Docentes		Total
	Hombres	Mujeres	
Tecnología de Producción	14	3	17
Energética	23	2	25
Diseño	18	3	21
<b>Total</b>	<b>55</b>	<b>8</b>	<b>63</b>

Cabe destacar que esta escuela desde su fundación (1959) no ha tenido ninguna mujer en el cargo de directora. Por otra parte el Departamento de Tecnología de Producción contó con una mujer en la jefatura quien permaneció por un lapso de quince años (1985-2000). Llama la atención que estuvo como jefa de departamento en momentos muy particulares, pues la mayoría de los profesores estaban trabajando en la industria fuera de la universidad y tenían el empleo universitario como complemento. Por lo tanto, ella asume la jefatura del departamento en condiciones difíciles, porque no habían profesores interesados en ocuparla y ella se ve obligada a asumirla recién ingresada, prácticamente sin preparación ni suficiente experiencia.

Pudiera argumentarse que las jefaturas de los departamentos implican una mayor carga administrativa, de allí que no resulte tan atractiva al sexo masculino porque no necesariamente se consigue acumular mucho poder. Para la docencia universitaria como sector bastante feminizado, especialmente en los rangos más bajos de instructor o asistente, esta responsabilidad, entonces, no indicaría una mayor actividad científica.

El Departamento de Energética no ha tenido mujeres en la jefatura del mismo mientras que el Departamento de Diseño ha tenido solo, una jefa de departamento que permaneció durante un año, curiosamente en el año 2002, durante el paro petrolero, momento de inestabilidad en el país. Podemos acotar que en ciertas situaciones conflictivas, bastante delicadas se busca que sean las damas quienes negocien u ocupen un puesto en determinada circunstancia. ¿Es ello un reconocimiento de la capacidad de negociación femenina? Pareciera que lo que en verdad subyace a esto es una manipulación de la visión de fragilidad femenina, frente a la cual nadie agrediría a una dama y, por otra parte, ella asume puestos en circunstancias en

que ningún hombre se muestra interesado en asumir esa responsabilidad.<sup>188</sup>

A continuación presentamos una breve referencia de las profesoras entrevistadas, a fin de tener una idea de las características generales de cada una de ellas.

Marilyn: graduada en ingeniería metalúrgica, casada, de 51 años, con una hija y un hijo adultos, nacida en España pero vino a vivir a Venezuela cuando tenía aproximadamente cuatro años de edad. Su esposo es ingeniero mecánico, de 53 años de edad. La profesora pertenece al Departamento de Tecnología de Producción, del cual fue jefa entre 1994 y 2000. Pertenece a la categoría Agregado (ingresó en el año 1981) y es docente regular con dedicación exclusiva.

Tania: proveniente del interior del país, está casada con un ingeniero de la especialidad de electricidad, se conocieron en la universidad durante la carrera y contrajeron matrimonio al graduarse. Ambos contemporáneos en edad (37 y 39 años), tienen un hijo de tres años. La profesora trabajó varios años en la industria y ejerció la docencia en diferentes institutos antes de entrar a dar clases en la universidad, a la que ingresó en 1997. Pertenece al Departamento de Energética y actualmente tiene cargo de docente regular con dedicación exclusiva en la categoría de instructora.

Carolina: casada con un ingeniero mecánico egresado de la UCV, quien también ejerce la docencia en la misma escuela como instructor. Son una joven pareja, no tienen hijos. La profesora ingresó a la escuela en el año 2001, pertenece al Departamento de Diseño, es docente regular con dedicación exclusiva en el escalafón instructor.

-----  
188 *Ibidem.*

Julia: actualmente es divorciada, mientras estudiaba la carrera salió embarazada y contrajo matrimonio (su exesposo es ingeniero mecánico). De esa unión tuvieron un hijo de once años de edad. Ingresó como docente en el año 2003, pertenece al Departamento de Energética, es instructora con dedicación exclusiva y docente regular.

Eva: es casada y no tiene hijos, su esposo es ingeniero mecánico de la misma escuela. Es la segunda de dos hermanas y es la responsable de su madre y su padre. Trabaja en una consultoría y tiene un negocio de dulces criollos. Tanto ella como su esposo realizan estudios de maestría. La profesora pertenece al Departamento de Tecnología de Producción, es docente temporal, instructora y su tipo de dedicación es convencional. Ingresó como docente en la universidad en el año 2003.

### **Redes de sentimientos y solidaridad: madres, abuelas, hijas...**

De las cinco entrevistadas, dos recibieron ayuda de parte de sus madres sobre todo en el cuidado de hijas e hijos, como en los casos de Tania y Marilyn. La mamá de Tania vive con ellos y colabora en el cuidado del niño.

El apoyo de redes familiares, ya sea a través de las madres, hermanas, tías, así como contratación de servicio doméstico permite a las mujeres llevar a cabo sus diversas actividades. Algunos estudios plantean que esto es decisivo para que la mujer pueda incorporarse al mundo del trabajo. Es muy común observar que la mujer pospone su desarrollo de carrera retrasando su ingreso al trabajo por la presencia de los niños, por lo menos hasta que crezcan un poco, cosa que no ocurre con el hombre. Para muchas mujeres el apoyo del colegio, contar con un espacio seguro que les brinde confianza y

seguridad en el cuidado de los niños, es importante para su desempeño profesional. En el caso de Marilyn como en el de muchas otras mujeres, llevan su carrera profesional de una manera más pausada, pues el embarazo y crianza consume parte importante de su tiempo. En el caso de Eva quien realiza diversas actividades (roles) impulsada por una parte por presiones de tipo económico y por otra, por la necesidad de realizarse profesionalmente y progresar en su carrera profesional, se le hizo necesario contratar a una persona (empleada doméstica) para que la ayude en las labores del hogar. El papel de la ayuda doméstica es de suma importancia para las mujeres en su desempeño de múltiples roles. Nos comenta una de nuestras entrevistadas:

... ahorita no puedo darme el lujo de tener un hijo porque por lo menos tengo que terminar primero mi maestría para cumplir con esa etapa y poderle dar entonces paso a los hijos porque yo considero que la madre debe compartir los primeros meses de vida del hijo, dedicarle lo más que pueda (...) hasta hace tres semanas hacía yo todo, limpiaba la casa, lavaba, planchaba, todos los quehaceres del hogar compaginado con todo lo que te dije que hacía pero ya me estaba volviendo loca, estaba llegando a un nivel de cansancio físico (...) Ahora tengo una señora en mi casa que me ayuda con los quehaceres del hogar y eso ha sido un alivio significativo porque tampoco uno puede estar en todo al mismo tiempo”. (Eva, casada, sin hijos, 32 años, ingeniera mecánica, profesora del Departamento de Tecnología de Producción).

Es una pareja joven, el esposo tiene 37 y ella 32 años; ella comenta que su esposo trata de colaborar y compartir con ella los oficios aunque, según ella, el trabajo de él es más exigente, ya que como ingeniero mecánico trabaja en la industria y quizás tenga

menos descanso, es decir que se ocupa de muchas cosas del hogar y la atiende y consiente los fines de semana. En sus palabras:

... Él tiene un horario de trabajo más rígido, es horario de oficina, y también está haciendo una maestría, entonces básicamente lo que hacía era ayudarme los fines de semana porque en la semana llegaba muy tarde y yo tengo un horario más flexible y podía como atender las cosas. Pero en la medida de lo que él podía, botaba la basura, tendía las camas todos los días, lavaba, tendía la ropa, lavaba los platos (...) yo creo que él está perdiendo un poco porque trabaja en la semana y el fin de semana también me consiente y acomoda la casa, él es totalmente comprensivo y me entiende y más bien me dice 'quédate tranquila descansando que yo hago esto y lo otro', de verdad he tenido suerte con él, porque son pocos los hombres que hacen esas cosas, o me dice 'lo dejamos así' y nos dedicamos a descansar porque a veces hace falta.

Las exigencias en el cumplimiento del horario en el sector industrial y en el académico son muy distintas, en la industria es mucho más rígido (como podemos ver en el testimonio anterior), mientras que la universidad permite mayor flexibilidad en el horario por lo que algunas tareas se pueden planificar y la combinación de los roles de la casa, familia y trabajo es mucho más cómodo de llevar. La universidad se presenta como el lugar de trabajo ideal para estas profesionales; el espacio en el que las actividades del mundo público (trabajo) y el privado (hogar) son compatibles sin mayores contratiempos.

Por su parte, Carolina habla del apoyo incondicional de su pareja desde que eran estudiantes, pasando por el concurso y finalmente de casados, nos dice que comparten las actividades de la casa y que tratan de equilibrar dichas labores. Al respecto comenta que



durante el concurso de oposición de ella, su esposo tuvo un peso mayor, era “el amo de casa” en los oficios del hogar. De la misma manera cuando él tuvo que concursar (su esposo también es docente en la misma universidad) o en momentos de mayor carga laboral, ella asumía más funciones o actividades domésticas. Como pareja se apoyan mutuamente. Vemos entonces cómo en algunas parejas jóvenes el compartir la responsabilidad de las tareas del hogar es más fácil que en las parejas de edad madura, donde se observa una mayor discriminación de los roles a través del parámetro del género. Además, el hecho de que ambos compartan la misma profesión y la misma actividad profesional, puede llevar a ser realmente más conscientes de la demanda del trabajo, lo que les lleva a ser compañía real en el hogar, sin delegar en una sola persona todas las responsabilidades, y nos comenta:

... Dado que siempre salimos y llegamos juntos a la casa, las actividades tratamos de compartirlas, hay actividades que yo hago mejor que él y él mejor que yo otras, yo cocino y lavo y él se encarga de la limpieza y tratamos de equilibrar las cosas. En los momentos en los que él tiene más carga laboral que yo, yo trato de asumir más actividades, durante mi concurso él fue el “amo de casa”, porque los dos sabíamos que se requería mucha dedicación y el apoyo uno del otro. (Carolina, casada sin hijos, ingeniera mecánica, profesora del Departamento de Diseño).

Es evidente que estamos en presencia de un cambio en el comportamiento en relación con el género, sin que ello implique que el problema está resuelto. La discriminación de género no se manifiesta de forma tan evidente como en décadas anteriores. La presencia cada vez mayor de mujeres en distintos campos ha traído consigo un cambio en la subjetividad en torno a los espacios que

debe o no ocupar la mujer. Se puede observar un cambio de mentalidad en parejas jóvenes y de profesiones similares, particularmente en el caso de nuestras entrevistadas quienes están o estuvieron casadas con un profesional de la misma área de ingeniería. Con el tiempo ha comenzado a darse un estilo de vida que reconoce la necesidad de interacción entre las dimensiones doméstica y científica de forma conjunta por los miembros de la pareja, especialmente entre científicos y profesionales de una misma carrera.

Es común encontrar que una ingeniera trate de gerenciar los roles de esposa, divorciada, viuda y madre, además del propiamente profesional. En el presente, la mayoría intenta definir un estilo de desempeño que busca equilibrar los roles de trabajo y no trabajo (científico) con cooperación en el espacio de trabajo conjuntamente con miembros de su equipo de investigación. Sin embargo, en general, pareciera que el hecho de que una mujer profesional pueda lograr un alto nivel de productividad en áreas como la ingeniería mecánica donde el trabajo de campo es pesado, el alcance y naturaleza de la producción laboral femenina siguen dependiendo más estrechamente de las circunstancias familiares que la producción masculina.<sup>189</sup>

La experiencia de Marilyn es diferente de las otras cuatro mujeres entrevistadas. Además de ser la de mayor edad del grupo, contó con una crianza en la cual la mujer siempre asumió la carga del hogar y a su vez se casó con un hombre que también fue educado en función de que la mujer se encargara del cuidado del hogar. En este caso, a diferencia de nuestras entrevistadas más jóvenes se observan los clásicos roles asignados tanto al hombre como a la mujer en donde la mujer aun cuando esté trabajando, debe asumir la carga doméstica completa. Hubo una estimulación por parte de su madre quien la

-----  
189 H. Vessuri y M. V. Canino. *loc. cit.*: 2001.

impulsó al igual que a sus hermanos a estudiar y prepararse, sin embargo se nota el mensaje dual, la madre por una parte la estimuló a estudiar, pero por otro lado la educó orientándola a los papeles tradicionales de cuidado del hogar. Comenta:

... a pesar de que en aquella época yo me sublevaba, mi mamá era siempre la que respaldaba esa costumbre machista conmigo y con mis hermanos, nos correspondía a las mujeres ocuparnos de todos los oficios del hogar (...) Él [su esposo] apoyaba, porque yo estaba trabajando mucho y él siempre quiso que yo me desarrollara en mi profesión. En ese caso él no tenía ningún problema; lo que sí es que no está acostumbrado a ayudar en las tareas de la casa (...) yo me casé con un hombre cuya mamá era muy machista, tenía al esposo muy consentido, entonces se une una cosa con la otra y evidentemente eso se mantuvo así sin mucho conflicto... (Marilyn, 51 años, ingeniera metalúrgica, casada, dos hijos, pertenece al Departamento de Tecnología de Producción).

Observamos que las mujeres con hijas e hijos tienen un despliegue de estrategias apoyadas en redes de apoyo de sus madres, parejas y servicio doméstico, pues las tareas de crianza consumen parte importante de su tiempo, para poder dedicar parte de su espacio a la realización profesional y al ingreso de recursos económicos. Marilyn y Julia quienes salieron embarazadas antes de terminar sus respectivas carreras de pregrado, debieron llevarla a término de una manera más lenta y eso es aplicable a su ejercicio laboral como docentes pues debieron postergar su desarrollo profesional en pro del rol materno. Asimismo Tania quien se casó y tuvo su hijo luego de terminar el pregrado y la maestría, actualmente lleva su carrera profesional con más calma pues su prioridad es su hijo. Si bien ellas dicen que “toman la decisión” de llevar con más calma la carrera, esto es discutible ya

que pareciera ser la propia sociedad y cultura la que las empuja a ello, ya que la progreñe las “atrassa” a ellas, no al padre; tendríamos que estudiar el desarrollo de la trayectoria profesional de padres y comparar con la trayectoria de profesionales madres. Sin embargo, lo que se observa es que el desarrollo de una carrera es algo que la mujer decide, es responsabilidad de ella misma decidir en qué centrará su vida pudiendo optar por ser madre o profesional en forma excluyente si lo desea.

Son muchas las cosas a las cuales una mujer renuncia, de hecho lo hace porque no hay condiciones que faciliten su incorporación al trabajo. Tampoco existen normas de evaluación en las que se contemple la particularidad de la madre recién parida o la madre con niñas o niños pequeños, o para la pareja pues en realidad deberían ser normas aplicadas a pareja, no para la mujer cuando escoge ser madre, entonces no solo significa posponer o dilatar lo laboral y académico, sino otros aspectos sociales, como las actividades del ocio y tiempo libre. En este aspecto el hombre siempre tiene más libertad de desarrollarse. Al asignársele el cuidado del hogar a la madre ella está sancionada por cualquier abandono, descuido, mala selección en las prioridades, etc.

Por otro lado, las mujeres alegan que es básico organizarse y tener tiempo de calidad con sus hijas e hijos y para ello asumen estrategias que les permitan distribuir su tiempo entre su trabajo, estudios de postgrado, actividades de investigación, ejercicio docente y familia. Las estrategias son parecidas: se comparten las labores con el esposo (a excepción de Marilyn), la madre auxilia a las hijas con la crianza y se recurre a la contratación de una persona (servicio doméstico) para ejecutar o auxiliar en las labores del hogar.

El espacio universitario es un lugar privilegiado para que la mujer ejerza sus roles profesionales, debido a la facilidad en el manejo de los horarios, así como las condiciones flexibles en las

actividades que no se tienen en otras áreas de trabajo. El salario no es fundamental, pues tienen la posibilidad de fundar una familia y superarse profesionalmente; los beneficios contractuales como guarderías, servicios médicos, vacaciones colectivas y decembrinas, les permiten cumplir con el ámbito privado y ámbito el profesional.

Si bien cada vez se incorporan más mujeres en carreras “de prestigio” como las ingenierías, sin embargo, encontramos que persisten formas de discriminación solapada que muchas veces las mismas mujeres no hacen explícitas, así como una competencia constante entre hombres y mujeres que afecta sobre todo a estas últimas, ya que tienen que demostrar en su campo de trabajo que son tan buenas o mejores que sus contrapartes masculinas. La limitación de oportunidades laborales o techo de cristal se manifiesta en el hecho de que los hombres tienen ventaja pues en una actividad hecha por hombres, evidentemente las decisiones están en manos de ellos, seleccionando sus candidatos ya sea para cargos más elevados, becas o viajes al exterior, aún teniendo las mujeres mejor currículum. Un mecanismo similar se pone de manifiesto con relación a la selección para ingresar a un empleo; en igualdad de condiciones pareciera preferirse al candidato masculino; en algunos lugares pueden tomarse en consideración negativamente las obligaciones familiares de las mujeres mientras se las ignora a la hora de contratar a un hombre, pues se presume que la mujer (y no así el hombre) se verá fuertemente afectada por sus responsabilidades domésticas. El testimonio de una de nuestras entrevistadas es ilustrativo:

Hay muchos profesores que no quieren que asciendas por ser mujer, para que no estés al nivel de ellos. Pero hay veces que no pueden tapar el sol con un dedo, entiendes, y en el caso mío han querido perjudicarme y no han podido. Porque yo soy una persona trabajadora, estuve a cargo en un semestre de casi trescientos estudiantes

de laboratorio; evaluaba, corregía 9.000 preguntas, entre los *quizzes*, los informes, no sé qué. Claro, el trabajo que tú haces más fuerte no lo puedes tapar con un dedo. Pero he tenido que trabajar el doble del tiempo que otros profesores de mi misma categoría. Aquí al lado tenía a un profesor que no iba a reuniones, no iba a nada, solamente dedicado a su clase y a trabajar en su trabajo de ascenso, mientras que yo estoy encargada de una jornada de investigación ahorita, doy clase, tengo que trabajar en mi trabajo de ascenso, soy coordinadora de unas tesis que trabajan aquí, soy profesora consejera, tengo que asistir a otras reuniones de un encuentro académico industrial que va a haber, tengo que asistir a unas reuniones de nuevo pènsum de estudio, entonces el tiempo se te va, no te rinde... (Tania viene de la provincia, 37 años, ingeniera mecánica, casada, un hijo, pertenece al Departamento de Energética).

Los resultados detallan los aspectos de la vida laboral y familiar que las entrevistas destacaron como factores que inciden de manera relevante en las decisiones de carrera de las mujeres de la Facultad de Ingeniería. Las entrevistas constituyen un enfoque metodológico cualitativo legítimo usado frecuentemente en sociología, antropología y psicología para extraer ideas específicas en relación con cuestiones complejas. Este método de recolección de datos brinda material más rico, más contextualmente relevante aunque sea menos generalizable que los métodos cuantitativos.

La lucha de las mujeres por contar con condiciones de verdadera igualdad sigue en pie, pues no solo se trata de que seamos iguales como seres humanos, que tengamos las mismas oportunidades, sino de que ambos sexos tengan la oportunidad de compartir los espacios privado y profesional, para que una mujer pueda desarrollarse como profesional y un hombre pueda formar su familia con

responsabilidad y sensibilidad de tal manera que haya equilibrio en los roles.

## Referencias

- Taylor, Steve y Bogdan, Robert. (1996). *Introducción a los métodos cualitativos de investigación*. Barcelona, España: Paidós.
- Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. (2001). "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)". *Interciencia*, vol. 26, n° 7, pp. 272 -281.
- Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. (2003). "La otra, el mismo. El género en la ciencia y la tecnología en Venezuela", *Cuadernos del Cendes*, n° 54, pp. 55-101.
- Hebe Vessuri; María Victoria Canino; Margarita Rausell. (2004). *Diseños metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región Iberoamericana*. [documento de trabajo]. Buenos Aires: Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología.

## MUJERES POBRES EN EL TORBELLINO DEL CAMBIO SOCIAL. UN ESTUDIO DE CASO DE LA DINÁMICA PRIVADO/PÚBLICO

MARÍA VICTORIA CANINO  
ANA CASTELLANOS  
HEBE VESSURI

Hablar sobre la situación social de la mujer implica, desde nuestro punto de vista, hacer referencia al tema de género<sup>190</sup>. Actualmente este tópico es discutido desde diferentes perspectivas temáticas y disciplinarias. Uno de los puntos de reflexión se centra en la igualdad de condiciones y derechos entre hombres y mujeres en su participación en la vida social, ya que frecuentemente se ha percibido al hombre como símbolo de poder y a la mujer como subordinada al mismo. Sin embargo, en un país como Venezuela, hoy la mujer incursiona en casi todas las esferas. Factores como el aumento en la esperanza de vida, mayor nivel de educación y la tendencia a

---

190 El concepto de género no es sinónimo de mujer. Hablar de género permite reflexionar sobre lo que significa ser mujer u hombre en determinada sociedad, en un momento histórico. Se le da particular atención al género femenino porque históricamente ha tenido una serie de desventajas sociales, culturales, económicas y hasta políticas en relación a sus pares masculinos. Tampoco es un sinónimo de sexo. El sexo alude a cuestiones de tipo biológico más que social.



tener menos hijos/as, entre otros, han influido en su participación social.

No obstante, la realidad de las mujeres pobres sigue siendo un poco diferente. Ellas tienen menos protección social, menos acceso a recursos materiales, sociales y culturales. También están sujetas a esquemas sociales que limitan su desenvolvimiento en la vida pública, pese a que algunos de los obstáculos se han venido reduciendo en los últimos años.

En este trabajo se exploran aspectos de la cotidianidad de veinte mujeres en situación de pobreza, entre 20 y 56 años de edad, participantes en el año 2005 de algunas de las misiones sociales educativas (ver cuadro 2) como lo son Misión Robinson y Misión Ribas y de la Misión Vuelvan Caras, pero ya como microempresarias en la producción textil de la cooperativa Venezuela Avanza, del Núcleo de Desarrollo Endógeno Fabricio Ojeda, en Catia<sup>191</sup>. Son mujeres que hemos caracterizado como pobres urbanas (ver cuadro 1) de acuerdo a un estudio elaborado por la Cepal, debido a que

... habitan en espacios urbanos y se incorporan en el sector informal y de servicios del mercado laboral. Las condiciones de sus viviendas y salubridad pueden ser deficientes o disponer de la mayoría de los servicios. Pueden estar unidas a su pareja de manera consensual o legal, es común hallarlas con más de cinco hijos. Comparten privaciones relativamente altas en materia de condición y calidad de vida, escaso tiempo libre y pobreza sociocultural. Su nivel de participación [en el ámbito público, laboral] sigue siendo bajo a excepción de

---

191 Para el momento de esta edición, no se posee información actualizada acerca de la cooperativa. En el 2008 contaba con 75 mujeres entre los treinta y los sesenta años.

las que son miembros de sociedades sujetas a procesos de transformación y cambio social.<sup>192</sup>

A partir de sus vivencias y experiencias, intentamos aproximarnos a una realidad que es vivida y sentida por muchas mujeres en la misma situación. Buscamos conocer, comprender, analizar y explicar, desde un enfoque de género y a través de entrevistas a profundidad y la observación participante, el modo de vida de estas veinte mujeres pobres, con la intención de darle relevancia al papel que tienen en la vida social. De este modo, deseamos comprender desde su propia voz, cómo ellas viven su historia e interpretan su condición social. Específicamente intentamos conocer y comprender las diversas estrategias y esfuerzos especiales que estas mujeres utilizan para integrarse al mundo de lo público para combinar sus diferentes roles cotidianos de madre-esposa, trabajadora del hogar, trabajadora y estudiante. ¿Cómo combinan sus mundos privado y público? ¿Cuáles son las estrategias que utilizan para cumplir con las diversas jornadas que deben cumplir como la de madre-esposa-trabajadora? ¿Cómo resuelven su día a día? También intentamos analizar el proceso de cambio personal y social en el que ellas están envueltas; es decir, su experiencia como participantes de una política social impulsada desde el Estado y cómo esta iniciativa les ha permitido redimensionar sus proyectos de vida, colocando en perspectiva el comienzo de una nueva forma de trabajo y su repercusión en la esfera personal y social.

---

192 Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (Cepal). “De la campesina andina a la profesional joven. Propuestas para una tipología”, *Nueva Sociedad. Las Mujeres: La Mayoría Marginada* (Costa Rica), vol. 78, (1985, julio-agosto), pp. 131-135.

## Mujer y sociedad

El rol de la mujer ha sido valorado y vinculado por la sociedad con el desempeño de tareas domésticas dentro del mundo privado. De la mujer se espera que cumpla primero el rol de madre y luego el de trabajadora, cuestión que limita su inserción en el ámbito público. Esto la ubica en una situación de desventaja, inequidad y discriminación frente a los hombres, a quienes no se les exige que cumplan con funciones domésticas dentro del hogar, sino que, por el contrario, sean el sostén del mismo. Estas representaciones fundamentan de manera subjetiva espacios y responsabilidades desiguales y excluyentes para uno u otro sexo, en los que se tiende a darle una mayor valoración social al rol masculino, desprestigiando de alguna forma el rol femenino y a la vez afianzándolo en torno a su “deber” de madre-esposa-ama de casa.

CUADRO 1

RASGOS CARACTERÍSTICOS DE LAS MUJERES EN ESTUDIO

Nombre	Edad	Nº de hijos/as		Situación conyugal	Nivel educativo	Experiencia laboral (Previa a la cooperativa)	Edad de iniciación en el campo laboral
		V	H				
Edita	42	6	1	Sin pareja	Sin nivel	Doméstica en casas de familia, mantenimiento y servicio en restaurante.	8 años
Dairí	32	-	4 1* criado	Con pareja	Secundaria incompleta (7 <sup>mo</sup> grado)	Mantenimiento y servicio en restaurante.	23 años

Zaida	48	3	3	Sin pareja	Primaria completa	Fábrica de calzados (costura, pegado, pintura) y doméstica en casas de familia.	17 años
Ana	40	5	-	Sin pareja	Primaria incompleta (6 <sup>no</sup> grado)	Doméstica en casas de familia y costurera en fábrica de textil.	12 años
Teresa	34	1	2	Con pareja	Secundaria incompleta (9 <sup>no</sup> grado)	No trabajó antes.	34 años
Yoheli	28	1	2	Con pareja	Primaria completa	Doméstica en casas de familia, ayudante de peluquería.	16 años
Morelba	41	-	-	Sin pareja	Primaria completa	Vendedora ambulante de verduras y ropa. Mantenimiento y servicio en restaurante. Carcelera.	9 años
Edí	53	3	1	Sin pareja	Secundaria incompleta (8 <sup>vo</sup> grado)	“Rematadora” de caballos.	No especificó.
Cecilia	34	-	6	Con pareja	Secundaria incompleta (1 <sup>er</sup> año diversificado incompleto)	No trabajó antes.	34 años
Yesenia	20	-	1	Con pareja	Primaria completa	Vendedora de productos de belleza y del hogar.	No especificó.

Yadira	26	3	-	Sin pareja	Secundaria incompleta (1 <sup>er</sup> año diversificado)	Fábrica de calzado (costura, pegado, pintura), doméstica en casas de familia, ayudante de cocina en restaurantes.	19 años
Amada	38	2	-	Con pareja	Primaria incompleta (4 <sup>to</sup> grado)	Doméstica en casas de familia.	13 años
Lucy	28	2	2	Con pareja	Primaria incompleta (6 <sup>to</sup> grado incompleto)	Doméstica en casas de familia, vendedora ambulante de alimentos.	12 años
Eugenia	48	1	1	Con pareja	Secundaria incompleta (8 <sup>vo</sup> grado)	Doméstica en casas de familia, bombera en estación de servicio, bordadora en piedrería (Tropicana), camarera, costurera en fábrica textil (Ovejita).	No especificó. (Desde niña)
Orlaida	51	1	1	Sin pareja	Primaria completa	Doméstica en casas de familia, costurera en fábricas de textil (Confecciones Goldy y Cocoliso). Vendedora ambulante de comida y ropa.	13 años

Carmen	29	-	3	Con pareja	Primaria completa	Doméstica en casas de familia. Empaquetadora y embaladora (Procter & Gamble).	15 años
Fredesmina	56	3	1	Sin pareja	Primaria completa	Doméstica en casas de familia. Talleres de costura, camarera, mantenimiento en escuela. Vendedora de productos de belleza y del hogar.	16 años
Brunilda	56	1	1	Con pareja	Primaria completa	Confección y costura en fábrica de textil y calzado.	No especificó
Rosa	32	-	2	Sin pareja	Primaria completa	Doméstica en casas de familia.	12 años
Nancy	27	1	1	Con pareja	Secundaria incompleta (2 <sup>do</sup> año diversificado)	Costurera en taller.	18 años

Fuente: Elaboración propia

Hoy, sin embargo, lo que el colectivo ha construido como deber ser y hacer del hombre y la mujer en la sociedad se ha desdibujado. Actualmente las mujeres incursionan espacios que han sido protagonizados tradicionalmente por hombres, como por ejemplo en la ciencia y la política. Algunos indicadores son el acceso a distintos niveles educativos, la incorporación de forma masiva al campo

laboral, la participación y activismo social, la tendencia a tener menor número de hijos/as, el aumento en la esperanza de vida y la relevancia legal que han tenido a través de la aplicación de los derechos humanos y de igualdad de género. Cada vez son mayores las estadísticas que dan cuenta de este hecho, pero a pesar de que han aumentado en participación, ellas representan una menor proporción en relación con sus pares masculinos.

Para 1955 en Venezuela, la esperanza de vida al nacer era de 55 años, ascendiendo a 73 en el 2005. Según datos del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y la Asociación Venezolana para una Educación Sexual Alternativa (Avesa)<sup>193</sup>, la tasa global de fecundidad en el país disminuyó durante la primera mitad de la década de 1990. En promedio cada mujer tenía 3,55 hijos en 1990 y en 1995 disminuyó a 2,87 hijos promedio por mujer. Durante la década de los ochenta la tasa de alfabetismo para el grupo de población comprendido entre quince años y más iba en aumento; para 1981 era de 84% mientras que para 1994 alcanzó el 91,5%. Vessuri y Canino<sup>194</sup> afirman que el número de mujeres que accedió a los estudios superiores en Venezuela creció en forma notable en el último medio siglo. El Anuario Estadístico de la Unesco (1999) señala que las tasas estimadas de alfabetización de adultos entre 1985 y el 2005 para Venezuela son: 84,3% para varones y 80,5% para mujeres en 1985; 87,7% y 85,5% en 1995 y para 2005 90,1% para varones y 89,1% para mujeres. La tasa neta de escolarización secundaria para los varones pasó de 14% en 1985 a 16% en 1995 y

-----  
 193 Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y Asociación Venezolana para una Educación Sexual Alternativa (Avesa). *Violencia de género contra las mujeres, situación en Venezuela*, Caracas, Editorial Nueva Sociedad, 1999.

194 Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)". *Interciencia*, n° 7 (2001), pp. 272-281.

para las mujeres del 18% al 24% en el mismo lapso, lo cual se refleja en el mayor número de mujeres matriculadas y que egresan de la educación media. Por lo general las mujeres se inclinan por realizar sus estudios de tercer nivel en Ciencias Sociales, Farmacia, Enfermería, Humanidades y Educación, y Odontología.<sup>195</sup>

Si bien es cierto que en términos generales la mujer venezolana ha logrado incorporarse al ámbito educativo y laboral, existen particularidades que escapan de ser percibidas. Las condiciones de vida son disímiles entre las clases sociales. Para 1997, según cifras de la OCEI<sup>196</sup>, el 76,9% de las mujeres jóvenes pobres no asistía a un centro educativo regular, mientras que entre las mujeres no pobres esta proporción era de 67,8%. En el área metropolitana de Caracas, el total de mujeres jóvenes (de 15 a 24 años de edad) que no asistían a un centro educativo de estudios regulares, se estimó en 146 mil. De esta cantidad, 69.400 eran consideradas pobres, lo que equivale al 47,6% de dicho grupo poblacional. En lo relacionado con el nivel educativo de estas jóvenes pobres, el 62,2% declaró haber tenido un nivel de educación básica, mientras que un 33,3% y un 2,8%, tenía algún nivel de estudios medios y técnicos respectivamente.

En este sentido, es necesario tener en cuenta que esta realidad (de oportunidades y obstáculos) ha sido distinta para las mujeres venezolanas de diferentes clases sociales. La dinámica entre lo público y lo privado en los sectores menos favorecidos de la sociedad es compleja, pero mucho más para las mujeres pertenecientes a este estrato social. Su condición es distinta a la de otras mujeres o incluso a la de los hombres pobres. Ellas, por su situación socioeconómica, por tener un bajo nivel educativo, mayor número de hijos e hijas, por su situación conyugal, además de sus responsabilidades en el interior

-----  
195 H. Vessuri y M. V. Canino. *loc. cit.*, 2001.

196 OCEI. (S. f.), *c.p.* Luisa Bethencourt, *Mujeres, trabajo y vida cotidiana*, Caracas, Cendes, 1998.



del hogar no han podido acceder fácilmente al mundo de lo público. Vessuri y Canino<sup>197</sup> señalan que uno de cada cuatro hogares en el mundo está dirigido por una mujer. Ellas han tenido que desempeñarse entonces como domésticas en casas de familia, vendedoras ambulantes (buhoneras) y como obreras aplicando sus saberes cotidianos, los que tienen “a mano”; que aunque demandan las mismas responsabilidades que tienen dentro del hogar, han podido generar un ingreso para cubrir sus necesidades. De tal manera, sus oportunidades se ven restringidas y a la vez condicionadas por estos factores que las colocan en una situación de vulnerabilidad que les limita la posibilidad de insertarse en diferentes áreas que promuevan su inclusión y desarrollo individual para salir de la situación de pobreza.

Tomemos como ejemplo las experiencias de las entrevistadas, quienes a edades tempranas abandonaron sus estudios a nivel de básica y secundaria (por falta de recursos económicos, por embarazo o por enamoramiento) han tenido que desempeñarse como domésticas en casas de familia. Desde niñas lo hicieron para ayudar a sus madres y al resto del grupo familiar en la generación de ingresos que pudiesen cubrir ciertas necesidades económicas. Como lo expresa Edita Vásquez, de 42 años:

... yo nunca me preparé para nada, nunca sabía hacer nada... yo nunca fui para la escuela porque nosotros somos una familia que, bueno... mi mamá era tan pobre que todo el tiempo me metió en una casa de familia para yo ayudarla a ella también, porque ella quedó con catorce hijos, mi papá los abandonó y, bueno, tuve que ir

-----  
 197 Vessuri Hebe y Canino María Victoria. (2003). “Equidad de género en Venezuela situación actual y estrategias a futuro”. En: Gloria Bonder (compiladora), *Equidad de género en las políticas de ciencia y tecnología en América Latina: situación actual y estrategias a futuro*, Argentina, Unesco-Flacso [texto en imprenta].

a ayudarla, así, trabajando en casa de familia para ayudarla a ella para poder comer... Entonces nunca fui para la escuela.

Se van reproduciendo una serie de patrones sociales que se vuelven tradición dentro de las familias. Extender las actividades domésticas realizadas dentro del hogar a otro espacio, es la manera de generar un ingreso para solventar los gastos. Como dice Carmen Romero, de 29 años:

... yo lo hago en mi casa pero no tengo real, pero lo hago en la calle y tengo plata (...) yo dije, cónchale, pero es lo mismo de estar en mi casa y me pagaban bien en verdad, me gustó mi trabajo y lo hacía... no se me hacía complicado, yo me imaginaba que estaba en mi casa y hacía los oficios de mi casa.

De esta manera, relacionando sus saberes cotidianos con las tareas que desempeñan, se insertan en la actividad económica informal. La necesidad las obliga a aplicar una serie de estrategias como formas de autogeneración de empleo, venta y producción de bienes y servicios, y ayudas provenientes de hijos/as y/o familiares y amistades para complementar el ingreso. Veamos lo que nos dicen:

... yo me las veo porque tengo que comprá' pañal pa' mi hijo, tengo que comprale su tratamiento. Me la veo fuerte. Y sin embargo, los díttas que tengo así más o menos un domingo, te diré, voy pa' una casa ahí, voy, hago una plancha, bueno me gano algo más ahí. (Edita Vásquez, 42 años).

... yo lavo ropa ajena a un vecino, le estoy limpiando la casa y le estoy lavando ropa (...) yo pinto uña, tres mil bolívares, claro, porque no he hecho el curso, pero yo soy una persona que yo te veo las uñas, así

como las tengas así se las pinto a otra señora, ¡igualitas! (...) Yo hago torta también pa' vendé. De vez en cuando mando a la niña mía, la más grandecita, la mando a vendé. Las hago de chocolate, de leche, de piña, cuando es pequeña la vendo a quinientos y la más grande la traje en ochocientos, las empanadas sí las vendía a mil. (Lucy Piñango, 28 años).<sup>198</sup>

... yo tengo una hija que me ayuda; ella me da quincenal y el hijo mío también me da cestaticket, me da 88 mil bolívares en cestaticket porque yo le tengo la niña y, bueno, y lo que me gano aquí y la beca de la Misión Ribas, me dan 160 mil por la beca y lo que me da mi hijo, lo que me ayuda mi hija y lo que me gano aquí y, bueno, y ayudándome con los productos, he vendido Tupperware [productos para el hogar], he vendido Avon [productos de belleza y del hogar], las prendas y eso, con eso es que cubro mis gastos. (Fredesmina Saya, 56 años).

La razón principal de las mujeres en situación de pobreza para incorporarse al trabajo remunerado es la necesidad de generar un ingreso, que destaca el sentido de independencia económica, para ser destinado al consumo personal y al mantenimiento del hogar. Entre otras de las razones tenemos la de abandonar el espacio privado del hogar, ya sea como consecuencia de conflictos en el interior del mismo o por la búsqueda de superación personal.

-----  
198 Es importante resaltar que todos los montos reseñados en este estudio están referidos en bolívares antes de la reconversión monetaria, la cual está vigente desde el 1.º de enero de 2008 según decreto con rango, valor y fuerza de la *Ley de Reconversión Monetaria*, publicada en Gaceta Oficial n° 38.638 de la República Bolivariana de Venezuela, de fecha 6 de marzo de 2007. Al momento de la realización de las entrevistas de esta investigación, finales de 2005, el salario mínimo en Venezuela para el sector público y privado se ubicaba en 405.000,00 bolívares, según Decreto n° 3.628 del 27 de abril de 2005, publicado en Gaceta Oficial n° 38.174, de fecha 27 de abril de 2005.

[¿Qué ha significado trabajar para usted?...]... El significado que ha tenido es defenderme porque si uno no trabaja ¿cómo vive?, del trabajo es que depende todo el beneficio que uno tenga para vivir, de ahí es que uno come, cubre todos los gastos que uno tenga y es diferente vida porque no es igual estar metido dentro de la casa verdá, que uno estar trabajando, estar activo, uno puede disponer de su dinero, uno no depende de un hombre vé, sino que uno es libre, libre, yo con mi dinero compro lo que yo quiera, llego a mi casa, traigo esto, compro lo otro, compro pa' mí, pa' los muchachos, pa' la casa y a mí nadie me está pidiendo cuenta porque mi dinero me lo gano yo y lo administro yo y no tengo que está soportando a un hombre porque es el que me da la comida, que es el que me tiene ahí dominadita, sumisa, sometida, no. Siempre me ha gustado trabajá por eso y no me gusta que si esperando que el hombre llegue con el sueldito que entonces me va dá a mi tanto y a lo mejor él se va agarrá todo lo demás, no. Yo mi dinero lo agarro yo y lo administro yo. (Fredesmina Saya, 56 años).

El acceder a espacios antes vedados para las mujeres, las convierte en proveedoras parciales o absolutas en sus familias, se independizan económicamente, ocupan responsabilidades y encuentran legítimos espacios de realización en la vida laboral y en su cotidianidad. Sus proyectos de vida, conocimientos y habilidades se amplían a la vez que continúan su desempeño en el ámbito privado en las mismas condiciones que la cultura tradicional les ha planteado hasta entonces. Pasan del anonimato al reconocimiento, de la pasividad a la participación, de la dependencia a la independencia. Comienza a constituirse el valor del compromiso social como generador de cambios en la concepción del rol de la mujer.

## Las misiones sociales, un espacio de inclusión y participación femenina

La nueva concepción de la política social del Estado venezolano basada en la Constitución de 1999, se realiza bajo un enfoque integral, donde prevalece la garantía de los derechos humanos, sociales, civiles y económicos de los ciudadanos y ciudadanas, independientemente de su condición social o económica, así como también a la promoción del respeto de los derechos de aquellos sectores tradicionalmente excluidos como los pueblos indígenas, la población en situación de extrema pobreza, los infantes y adolescentes, ancianos y mujeres, sobre todo en condiciones de pobreza.<sup>199</sup>

Estos cambios van en línea con un compromiso asumido por representantes de 186 países del mundo en el marco de la Cumbre del Milenio celebrada en Nueva York en septiembre del año 2000. Dichos compromisos –divididos en ocho objetivos y dieciocho metas– conocidos como los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), están dirigidos especialmente a la población pobre, con la finalidad de satisfacer algunas demandas asistenciales de salud, educación, alfabetización, empleo, entre otras e impulsar la participación popular de manera equitativa tanto para hombres como mujeres.

Particularmente en Venezuela, la manera de abordar estas demandas ha sido a través de programas sociales, conocidos actualmente como las misiones sociales<sup>200</sup>. Estas misiones surgieron a

199 República Bolivariana de Venezuela-Gabinete Social. *Cumpliendo las metas del milenio*, Naciones Unidas Venezuela, 2004.

200 Las misiones fueron creadas en el marco de la crisis económica producida por el paro empresarial de finales de 2002 y comienzos de 2003. Su despliegue fue posible gracias al rescate de los recursos petroleros. Se las define como un modelo transformador de políticas públicas, que conjuga la agilización de los procesos estatales con la participación

inicios del 2003 para la búsqueda de soluciones a los problemas de la población más pobre del país, que abarca a más del 65% de los veinticuatro millones de habitantes de Venezuela<sup>201</sup>. Tienen como objetivo alfabetizar a la población y dar la oportunidad de continuar con estudios en todos los niveles, así como también atender la problemática de salud desde el aspecto preventivo, de alimentación y, por otro lado, constituir redes de capacitación y calificación laboral que les permitan a hombres y mujeres participar en mejores condiciones en el proceso productivo y de calidad de vida. Tanto en el plano social como económico, los programas de participación nacional han tenido gran auge en nuestro país.<sup>202</sup>

Dichos programas sociales, si bien están destinados a la población en general, buscan insertar a las mujeres de sectores populares en diversas dinámicas y actividades que las aproximan directamente a lo público, inclusive en edades avanzadas, ya sea desde el punto de vista

directa del pueblo en su gestión. Su ejecución se basa en "... un original despliegue de las instituciones del Estado hacia los lugares más recónditos, por medio de la participación directa de las comunidades populares y excluidas". Ministerio de Comunicación e Información (MCI). *Las misiones bolivarianas*. Caracas, 2006, p. 14.

201 Hugo Chávez. *¿Queremos acabar con la pobreza? Demos poder a los pobres (experiencia venezolana)*, 2004. [Recuperado el 15 de junio de 2005] de: [http://www.venezuelanobeldepaz.org.ve/website/acabar\\_con\\_la\\_pobre\\_Hlt113873283\\_Hlt113873284zBM\\_4\\_BM\\_5\\_a.pdf](http://www.venezuelanobeldepaz.org.ve/website/acabar_con_la_pobre_Hlt113873283_Hlt113873284zBM_4_BM_5_a.pdf) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://pbolivarianapv.tripod.com/pbolivarianapv/imagplataf/acabar\\_con\\_la\\_pobreza.pdf](http://pbolivarianapv.tripod.com/pbolivarianapv/imagplataf/acabar_con_la_pobreza.pdf)

202 Según datos del Ministerio de Comunicación e Información:

las misiones han transformado completamente el mapa social del país, logrando, entre otros avances, la alfabetización de más de un millón 300 mil venezolanos, el acceso a la educación primaria, secundaria y superior de casi dos millones más, el acceso a la salud primaria de diecisiete millones de venezolanos, favorecer la seguridad alimentaria de las comunidades y el impulso a la reforma agraria integral...

MCI. *op. cit.*, p. 15.

educativo, de formación y capacitación a través de la Misión Ribas, Misión Sucre, Misión Robinson, como facilitadoras en la instrucción o como estudiantes en todos los niveles; de salud con la Misión Barrio Adentro donde además de recibir atención médica directamente en su residencia, acceso a métodos anticonceptivos y medicamentos de forma gratuita o en menor costo y asesoría en planificación familiar, las mujeres se han organizado en diferentes comités para brindar colaboración en el servicio médico. Desde el punto de vista socio-alimentario, con la Misión Mercal, pueden adquirir los productos de la cesta básica a precios más económicos generando así excedentes en el ahorro familiar debido a los bajos costos.

El protagonismo femenino y su participación activa igualmente se evidencian en los asuntos que implican el mejoramiento de las viviendas a través de los Comité de Tierras Urbanas (CTU), los Comités de Agua (CA), que promueven la organización y la administración de recursos para el bienestar colectivo.

También desde el punto de vista socio-productivo a través de la Misión Vuelvan Caras destinada a la capacitación técnica para la reducción del desempleo, la mujer ha podido involucrarse en asuntos de tipo económico y laboral. Dicha misión ha buscado promover y fomentar la autogestión, el cooperativismo<sup>203</sup> en dife-

---

203 En este contexto, el cooperativismo representa la vía para fomentar la unión, el compromiso mutuo, la solidaridad, la responsabilidad, el rescate del valor de lo colectivo como fortaleza para orientar la acción en función del mejoramiento de las condiciones de vida. Implica una ruptura con los modelos hegemónicos de organización social y producción económica a través de una lógica de horizontalidad en las relaciones sociales de producción donde debe existir igualdad de derechos, ayuda mutua, responsabilidad, solidaridad, equidad; y no una disposición jerárquica en ellas. Esta forma de organización también promueve los valores éticos de honestidad, transparencia, responsabilidad social y compromiso por los y las demás; donde el trabajo representa la mayor riqueza con que cuenta la cooperativa.

rentes áreas: industrial, turística, agrícola, construcción y servicios; la independencia, el liderazgo, la administración, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo y reforzamiento de habilidades y capacidades. Según fuentes oficiales, más del 64% del total de participantes de la Misión Vuelvan Caras son mujeres, y 60% del total tiene edades comprendidas entre los 18 y 33 años, mientras que un 41,4% tiene más de 34 años, 42% de quienes participan ejercen la jefatura de hogar (35% son mujeres y 23% son hombres).<sup>204</sup>

Un caso particular se presenta en la cooperativa Venezuela Avanza del Núcleo de Desarrollo Endógeno Fabricio Ojeda (Ndefo), donde se hizo el trabajo de campo. Es uno de los espacios que ha promovido la inserción laboral en el ámbito textil de cientos de mujeres en situación de pobreza con una previa capacitación. Constituye una de las 6.814 cooperativas (según datos del Ministerio para la Economía Popular, Minep<sup>205</sup>) que funcionan a escala nacional y está conformada casi en su totalidad por mujeres de diferentes edades; solo tres del total (alrededor de doscientas personas) son hombres.

Cecilia Barre, de 34 años de edad, es un ejemplo de la participación activa femenina en otros espacios diferentes al del hogar aprovechando la apertura que ofrecen los diversos programas sociales implantados por el Estado.

-----  
204 [Recuperado el 06 de marzo de 2006] de: [http://www.vive.gob.ve/inf\\_art.php?id\\_not=1072&cid\\_s=6&cid\\_ss=1](http://www.vive.gob.ve/inf_art.php?id_not=1072&cid_s=6&cid_ss=1) [enlace no disponible al momento de la edición por lo que no se puede reconstruir la referencia].

205 El Ministerio del Poder Comunal creado bajo el nombre de Ministerio de Economía Popular, absorbió las competencias en materia de participación asignadas al suprimido Ministerio de Participación y Protección Social, conformando el Ministerio del Poder Popular para la Comunas y Participación Social en el año 2009; actualmente según el Decreto n° 480 publicado en Gaceta Oficial n° 40.280 de fecha 25 de octubre de 2013 se denomina Ministerio del Poder Popular para las Comunas y los Movimientos Sociales (MPPCyMS).



... al Presidente también le debo el cambio que yo he vivido porque a raíz de la Misión fue que yo empecé a saber lo que era yo como persona y saber que yo sí tenía facultades para ejercer lo que me proponía... no solamente estoy en la Misión Robinson como facilitadora... también en la Misión Barrio Adentro, Comité de salud, Comité de tierras, en la Misión Ribas, horita en la Misión Vuelvan Caras, en la cooperativa... En Barrio Adentro soy coordinadora de educación por pertenecer a la Misión Robison, en el Comité de salud son muy pocas cosas las que desempeño porque no tengo tiempo, pues, pero cuando tengo tiempo sí me acerco, ayudo en lo que puedo. En el Comité de tierras soy una de las voceras... en el Consejo deportivo, o sea, en la Escuela de fútbol soy promotora de deportistas; en la Misión Robinson soy facilitadora y... mira... me encanta y no lo voy a dejá porque eso me encanta, en la Misión Ribas soy estudiante porque quiero terminar mi bachillerato, quiero hacer mi bachillerato porque yo le dije a mi esposo "mira yo estaba cansada de sé ama de casa..." Pienso seguí con Sucre porque yo quiero averiguar por qué me gusta Humanidades... cuando vienen oportunidades me gusta aprovecharlas...

Esta oportunidad constituye una motivación para la búsqueda de la superación personal. Ha sido un mecanismo para elevar la autoestima de las mujeres y de esta forma reconocer el valor de su participación como agente social de cambio. Dos de las entrevistadas nunca antes habían trabajado; estar en la cooperativa les ha permitido reconocerse como independientes y activas. Ellas son Cecilia Barre y Teresa Iranquín:

Primera vez, yo nunca había trabajado, yo siempre estaba en mi casa... Vivía con mis padres. Después que salí embarazada me puse a vivir con mi esposo. Del mercado a la casa, de la casa al mercado.

Adiós estudios, adiós paseo, adiós todo. Me dediqué a la casa, al marido y a los hijos, más nada... yo estuve diecisiete años encerrada en mi casa, lo que veía era por los ojos tuyos [esposo], por los de mis hijas, lo que tú podías traer, lo que no se podía, lo que yo me antojaba, no. Ahora quiero vivirlo yo. No, que los muchachos. Bueno, ya mis hijas están grandes, una tiene dieciocho, una diecisiete, una dieciséis y la más chiquita es la de cuatro, pero ya ellas están grandes. No, pero es que ahora yo cuido muchacho, y yo le digo, bueno, y cuántos muchachos yo no cuidé, no importa, ahora tú los cuidas y yo me voy a trabajar... todo este cambio que yo he vivido me ha gustado bastante porque he aprendido a conocerme yo, a conocer mi familia y a conocer a otras personas y he aprendido también que los derechos se pueden defender, tanto los míos como los del otro... a raíz de la Misión fue que yo empecé a llevarme como persona, a saber lo que era yo como persona y saber que yo sí tenía facultades para ejercer lo que me proponía. (Cecilia Barre, 34 años).

... nunca había trabajado. Primera vez, siempre en la casa y con mis hijos siempre, pues. Pero me llamó la atención el curso y, bueno, aquí estoy... yo en mi casa me iba a volvé loca, la presión, y pensá, ay no, esto que... todo el tiempo metida en la casa, eso me tenía enferma de verdad. Yo decía “ay Dios mío por qué, yo tengo que estudiá, yo tengo que hacé algo”. Entonce empecé en la Misión Ribas y me enteré de esto y no, pa'llá me voy, hacé un curso, hacé algo, a salí de la casa porque un solo palo no hace estillas, entonce no se puede... a mí me gusta comprarme mis cosas, de repente yo necesito algo y mi esposo no me lo puede dá... porque fijate, yo tengo 34 años y yo digo “... coño, por qué perdí yo mi juventud si yo pude estudiá y echá pa'lante y dale mejor cosa a mis hijos” porque, okey, tengo mi casa, de repente le puedo dar un par de zapatos pero yo tengo tres,

yo no le puedo comprá a uno, yo le tengo que comprá a tres. (Teresa Iranquín, 34 años).

Son particularidades compartidas por quienes se encuentran en esta situación. Realidades que pueden ser comunes a otras mujeres quienes, por determinadas circunstancias, no habían sido reconocidas en otros espacios y con otras responsabilidades distintas a la de ser ama de casa.

### **La cooperativa Venezuela Avanza: una microestructura social que fomenta la participación femenina**

La cooperativa Venezuela Avanza es producto del nuevo modelo de desarrollo económico y social del país<sup>206</sup>. Inició su formación en el mes de mayo de 2004, hasta principios del mes de noviembre del mismo año con el proceso de capacitación Vuelvan Caras en el área industrial de confección textil de 277 lanceras y tres lanceros<sup>207</sup> pertenecientes al sector Gramoven de Catia. La capacitación fue impartida por facilitadores del Instituto Nacional de Cooperación Educativa (INCE), en dos etapas: una teórica y una práctica. En la primera, se dotaba a todas las personas participantes, de herramientas conceptuales sobre la producción industrial.

-----  
206 Este modelo es conocido como desarrollo endógeno, el cual busca impulsar las potencialidades de cada región para alcanzar la diversidad en la productividad y la independencia económica con referencia al consumo de bienes y servicios importados, a través de relaciones equitativas de producción.

207 Se le denomina lancera o lancero a “un hombre o mujer que sin distinción de edad u otra condición, está dispuesto a trabajar en pro del colectivo, de sí mismo y de su familia”. Ministerio para la Economía Popular (Minep). *¿Qué es el desarrollo endógeno?*, 2005, p. 32.

Cuando nosotras empezamos nos daban teoría (...) Los patrones y las medidas; todas esas cosas nos daban de teoría. (...) El concepto de tijera, el concepto de todo lo que se trata de costura. Tipos de máquinas, tipos de agujas, todo relacionado a costura pero fácil, nada complicado. (Teresa Iranquín, 34 años).

La segunda dimensión de la capacitación consistía en llevar a la práctica los conocimientos técnicos adquiridos en la teoría para la confección a través del método 'aprender haciendo'<sup>208</sup>. Se llevó a cabo luego de la conformación de la cooperativa, debido a que ya contaban con la maquinaria y la tecnología necesaria para poder hacerlo; las cuales fueron otorgadas por el Gobierno Nacional.<sup>209</sup>

... cuando bajamos para acá llegó la práctica, nos daban por lo menos un *short* y nosotros lo armábamos, claro, con la orientación del profesor, este... armamos las camisas de nosotras cuando nos graduamos, esas las hicimos nosotras y muchas cosas... con defectos y con todo, pero salían". (Teresa Iranquín, 34 años).

Los testimonios de dieciséis de las entrevistadas cuentan que era la primera vez que ellas realizaban un oficio como el de corte y confección. Las cuatro restantes habían adquirido conocimiento a través de cursos y talleres realizados anteriormente, por haber trabajado en fábricas de confección de ropa o porque sus madres, tías o

-----  
208 Este método es un tipo de educación donde el conocimiento se produce en un proceso inseparable de la práctica. Es un ejercicio de ensayo y error, que busca desarrollar habilidades prácticas. En este proceso de aprendizaje se desarrollan una gran cantidad de habilidades difíciles de transmitir como conocimiento formal, está más asociado a lo artesanal, de allí que el componente práctico sea fundamental.

209 La cooperativa desde entonces cuenta con 143 máquinas de confección textil industrial que representan el 100% de la dotación.

abuelas eran costureras y les enseñaban. Ellas han servido de apoyo y guía para aquellas a quienes más se les dificulta el aprendizaje.

... nada de eso de textil sabía yo. Primera vez en mi vida que me metía a un curso y, bueno, nos tocó con una facilitadora del INCE, nos ayudó bastante... nos enseñaba ética, cómo manejar las máquinas, las agujas, todo, todo eso de cómo se llamaban las agujas, nos ponía hacer trabajos, a través de un manual ella nos enseñaba, escribía en el pizarrón qué tipo de máquina había, qué tipo de aguja, cómo se iba a enhebrar y todo eso y después cuando llegamos aquí ella empezó a darnos cursos con las máquinas (...) Nos decía “miren aquí, van hacé esto y esto así”. Ella se ponía primero a enseñarnos, y después nosotros nos sentábamos y hacíamos lo que ella estaba haciendo. (Yoheli Castillo, 28 años).

... aprendí a sé costurera en la calle, con vecinas, no vecinas, con amigas, no amigas (...) Yo aprendí a raíz de puros talleres, me fueron enseñando a manejar una *overlock*, una recta, una collarete y así fue, me fui desarrollando poco a poco. A medida que fueron pasando los años fui trabajando en fábricas 1 año, 2 años, 1 año, 2 años de rumbo en rumbo y ahí fui aprendiendo más todavía a manejar las maquinarias. (Ana Guédez, 40 años).

En mi familia, mi mamá cosía y por parte de mi papá todas mis tías son costureras, ¡incluso mi hermana! (...) ella me iba enseñando y aprendí. (Eugenia Rodríguez, 48 años).

... yo enseño a muchas ahí, bastante! y me lo agradecen que las haya enseñado (...) yo tengo mucha paciencia para enseñar. Yo le digo esto es así y me siento con ella, no le tengas miedo a la máquina porque la máquina no come gente, tiene que tratar de dominarle el

pie a la máquina, como lo hago así lo vas hacer y me siento con ella y ella ahí, ahí... (Orlaida Ruidíaz, 51 años).

... había algunas que teníamos la práctica en máquina, como había otras que no (...) Habían compañeras que no sabían nada, entonces las que sabíamos ayudábamos a las que no sabían. Hoy en día hay muchas compañeras que han aprendido con nosotras mismas, nosotras las hemos ayudado, como hay cosas que yo no sabía que las aprendí aquí. (Cecilia Barre, 34 años).

La inserción de estas mujeres en un espacio de productividad industrial implica la adaptación a una dinámica distinta a la acostumbrada en su cotidianidad. Es la incursión en una nueva área de conocimiento que se distancia del saber común que ellas traen pero que puede ser articulado para su desenvolvimiento en ese ámbito.

La utilización de tecnologías por parte de las nuevas cooperativistas (que no tenían alguna experiencia previa como trabajadoras en fábricas de confección textil y/o calzado como algunos de nuestros casos) están relacionadas con el uso de los electrodomésticos empleados en el trabajo del hogar. Por otra parte, la experiencia que tenían en relación con la actividad textil no tenía una perspectiva industrial y se relacionaba con tareas de costura (enhebrar una aguja, utilizar tijeras, pegar botones, cierres, recoger ruedos). No tenían una perspectiva industrial de esta área de producción. El ingreso a la cooperativa les exigía vincular esos conocimientos con técnicas más complejas al momento de operar las máquinas: un enhebrado más complejo con el uso de pinzas, pedales, el uso de diferentes máquinas de acuerdo a la confección requerida ya sea en arrastre liviano (camisas, franelas, etc.), o arrastre pesado (pantalones) y en el estampado de telas.

Es un poco complicado el enhebrar (...) yo le tenía mucho pánico a las máquinas y le ponía el pie y esa máquina se me iba, no tenía control (risas) Me daba unos nervios horribles. Me recuerdo la profesora Rosa decir, “calma, calma, tengan calma, hagan todo con calma, relájense, sientan que la máquina es algo de ustedes, no se vayan a poner nerviosas, relájense y usted va a poner ese pie así como suavcito, suavcito, usted lo va a tener aquí en la mente, baja y sube, sube, baja ay!!” (risas) Bueno y así aprendí. (Amada, 38 años).

... No sabía nada de eso [de textil] y aquí por lo menos aprendí yo a conocer las máquinas, a ponerme a coser, a coser ciertas piezas, pues yo no sabía lo que era enhebrar una máquina, tampoco lo sabía, vine a aprender aquí, eso fue algo muy importante. (Edi, 53 años).

Ahorita estoy en el estampado (...) Aprendí poquito a poco porque no sabía estampar, o sea, no tenía conocimiento de nada de eso... la profesora nos enseñó a emulsionar; primero porque para uno emulsionar tiene que ser en un cuarto oscuro, eso es como un revelado de foto; estampan el cuadro y le echan un líquido rosado, le echan ese líquido y después dejarlo tapado con plástico negro para que no se le pegue ni nada, después se seca eso, tú lo dejas un tiempo para que se seque, como 20-30 minutos. Después que se seca le ponen la foto que va ahí y prenden un bombillo y se marca y sale. Y cuando salió el marco, hicieron que lo lavara, donde estaba marcada la foto para que se pusiera una parte blanca, como así, pues, con huequito y eso, uno lo lavaba y después probaba para ver si quedó bien en las camisas y quedaba chévere. (Yesenia Zacarías, 20 años).

Aprendí todo en el curso (...) Mira, yo te digo una cosa, la *overlock* esa yo no la sé enhebrar pero coser sí sé. Pero enhebrarla no (jajaja) Me pierdo. En cambio, la recta no. La *overlock* tiene demasiado,

sabes que tienes que destaparle la tapa y buscar y guiarte porque tú sabes que tiene unos puntos, uno rojo, uno verde, uno amarillo y guiarte así es difícil, yo lo veo difícil. Pero las otras máquinas todas sí las sé enhebrar. (Yadira Pérez, 26 años).

Los testimonios dan cuenta de sus experiencias y cómo ellas han tenido que hacer para poder desarrollar sus habilidades en el ámbito textil. Espacio que requiere el empleo de un conocimiento más elaborado el cual van adquiriendo en la práctica. Pero como ellas mismas dicen, la motivación, el querer hacer las cosas fue lo que les permitió superar el miedo inicial a enfrentarse con una máquina más complicada que la que estaban acostumbradas a manejar.

Eran las ganas, tantas ganas que yo tenía de aprender y eso me motivaba todos los días, yo todos los días enhebraba y enhebraba una y enhebraba, no y yo quiero enhebrar aquella, me iba a enhebrar así. (Amada, 38 años).

Casi concluida la primera fase de adiestramiento, las mujeres de la comunidad se organizaron para formar la cooperativa<sup>210</sup>. La

210 En uno de los galpones que servían de depósito de la antigua planta de llenado Nueva Caracas-Pdvsa, ubicada en el sector Gramoven de Catia. Durante doce años la planta estuvo inactiva, en un espacio que es conocido actualmente como el “Núcleo de Desarrollo Endógeno Fabricio Ojeda” (Ndefo); considerado el núcleo motor de este proyecto de desarrollo socioeconómico. Zuleima Centeno. En: *Visita a NDE Fabricio Ojeda. Desarrollo endógeno: una alternativa de crecimiento*, 2005, [Recuperado el 30 de mayo de 2005] de: <http://www.minci.gov.ve/reportajes1.asp?id=34> para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Desarrollo-Endogeno/1454051.html>; Pdvsa. *Núcleo de Desarrollo Endógeno Fabricio Ojeda*, s. f., [Recuperado] de: [http://www.pdvsa.com/index.php?tpl=interface.sp/design/readmenu.tpl.html&newsid\\_obj\\_id=260&newsid\\_temas=92](http://www.pdvsa.com/index.php?tpl=interface.sp/design/readmenu.tpl.html&newsid_obj_id=260&newsid_temas=92)



conformación de la cooperativa Venezuela Avanza en el Ndefo<sup>211</sup>, en noviembre de 2004, constituyó la forma en que las mujeres pudieron involucrarse en la apropiación del espacio público. A pesar de ser una iniciativa que no surgió de ellas mismas han logrado llevar a cabo el funcionamiento de lo que hoy representa su empresa colectiva.

La dificultad que encontró este grupo de mujeres que vienen con muy poca formación y con muy poca experiencia de trabajo formal no fue solamente a nivel de la comprensión de las complejidades del uso y manejo de las máquinas. Entre otras, una de las de mayor importancia es la de la propia concepción del trabajo cooperativo. El arraigo a valores hegemónicos en las relaciones de producción (jerarquías, relación patrón/a-obrero/a) y el espacio doméstico como único ámbito de actuación y participación, representan factores que inciden en la poca o débil apropiación de esta política.

Es común que las mujeres actúen en la cooperativa de acuerdo a esquemas de pensamiento que no logran acoplarse plenamente a los principios del trabajo colectivo, horizontal y equitativo. Buscan una remuneración periódica, es decir, esperan recibir un salario mensual o quincenal, de acuerdo a la clásica relación patrón/a-obrero/a. No se sienten socias, dueñas de su propia empresa, sino empleadas.

... el problema que tenemos es que nos pagan muy poco. (Eugenia Rodríguez, 48 años).

... ahorita que empecé mi trabajo, primero fue el curso y después del curso nos prepararon y nos hicieron pruebas para ver cómo uno

-----  
211 Constituye un espacio territorial en el que las comunidades se organizan para gestionar su bienestar mediante determinados recursos naturales, actividades económicas y culturales, misiones y organizaciones populares.

estaba, cosas así y hasta el sol de hoy, bueno, somos ya empleadas de la cooperativa y eso. (Yesenia Zacarías, 20 años).

Hasta noviembre de 2005 recibían un anticipo societario de 250 mil bolívares ya que no habían logrado acumular excedentes. Un grupo se había retirado de la cooperativa por esta razón. De doscientos ochenta asociadas y asociados que iniciaron, hoy son alrededor de doscientas personas. Estaban esperando solo un empleo, no lograron trascender el pensamiento clásico de la venta de su trabajo y la lógica de la cooperativa no logró llenar esas expectativas. Optaron entonces por retirarse. Sin embargo, una parte superior al 70%, persiste y lucha por apropiarse los nuevos conocimientos.

Nosotros quedaríamos como ochenta en la mañana y ochenta en la tarde. El resto queda en las coordinaciones... se han ido retirando porque no aguantan este trabajo y también por el horario y el dinero. Pero uno tiene que arrojarse hasta donde le llegue la cobija, m'hija. Hay personas que quieren aspirar quinientos, cuatrocientos mil ¿y si no producen? Yo tengo que producir para ponerme un sueldo. No y me dicen, no, pero ese sueldo es muy pequeño, que doscientos cincuenta... pero m'hija! Gracias a Dios que te están dando eso. Nosotros pa' ponémos un sueldo de cuatrocientos y quinientos mil bolívares tenemos que sacá ciento doce millones mensuales para poder cubrir el sueldo. Y eso tenemos que hacerlo a partir de enero. (Orlaida Ruidíaz, 51 años).

En este sentido se observa que existe una débil identificación con la dinámica de la cooperativa por parte de algunas de sus integrantes. No obstante, otras de ellas, como es el caso de Orlaida, establecen una comprensión en la relación entre responsabilidad laboral y el ingreso económico. En la medida que ellas trabajen (en

equipo) para incrementar la producción van a poder contar con mayores ingresos.

Así como nosotros trabajemos, así vamos a tener una mejor calidad de vida. Eso depende de nosotros. Por eso es que, claro, como esto es un nuevo modelo que uno no estaba acostumbrado a esto, hay muchas personas que están reacias, entonces hay que hacerlos entrar por el carril. (Fredesmina Saya, 56 años).

Considerando el tiempo que tiene esta cooperativa en funcionamiento, es claro que aún estas mujeres se encuentran en el proceso de aprendizaje y apropiación de los valores que promueve este tipo de organización social. Su dinámica en este momento apunta hacia un proceso de identificación entre los objetivos, planteamientos y principios de esta política y los intereses de las y los asociados que promete resultados transformadores en un proceso altamente rápido de formación. Se observa cierta asimetría, sin embargo, esta ha sido una oportunidad bastante favorable para el conocimiento, desarrollo y aplicación de las diferentes habilidades de estas mujeres en un ámbito distinto al del hogar.

## **La pobreza, situación de vida con rostro femenino**

Entender el fenómeno de la pobreza no es sencillo. En él intervienen una multiplicidad de variables que dependen de las circunstancias de cada país, región o época, las necesidades humanas, cómo satisfacerlas, el trabajo, capital, ingreso, egreso; aspectos socioeconómicos, educativos, culturales, de vida, oportunidades y maneras de vivir. Es una situación social vivida y sentida de forma distinta en función de la posición de parentesco, la edad, la etnia y el sexo de las personas.

Sin embargo, casi siempre esas circunstancias están asociadas a un problema de distribución de los recursos y no de la ausencia de los mismos, como por ejemplo el caso de Venezuela, que es una sociedad de grandes y profundos contrastes en los que la mayoría de la población vive con muy pocos ingresos y una minoría vive con ingentes recursos. Es uno de los países del mundo en los que las diferencias entre los que más tienen y los que menos, son mayores. Según Riutort en el año 1998 el 57,6% de los hogares venezolanos tenía ingresos inferiores a la 'línea de pobreza'.<sup>212</sup>

Algunos autores consideran la pobreza como

... una situación de escasez o carencia material en relación con una magnitud o patrón de nivel normativo (es decir, umbral que separa lo deseado de lo indeseado de la condición material particular) que se define por la satisfacción de necesidades para la sobrevivencia.<sup>213</sup>

---

212 De acuerdo con la Cepal, las líneas de pobreza representan el nivel de ingreso necesario para que los hogares puedan satisfacer las necesidades básicas (alimentarias y no alimentarias) de sus miembros. Para ello se calcula el costo de la canasta básica de alimentos, el cual corresponde a la llamada línea de indigencia, de acuerdo con los hábitos de consumo, la disponibilidad efectiva de alimentos y sus precios relativos. A esto se agrega el costo estimado de la satisfacción de las necesidades básicas no alimentarias. El Banco Interamericano de Desarrollo por su parte, estima la línea de pobreza en dos dólares diarios por persona, mientras que el Banco Mundial, además de esta medición, calcula la línea de pobreza a partir de un dólar diario de ingreso por persona. Alberto Romero. *Globalización y pobreza*, Universidad de Nariño, Colombia, 2002. [Recuperado el 21 de julio de 2005] de: [www.eumed.net/cursecon/libreria/AR-glob-libro.pdf](http://www.eumed.net/cursecon/libreria/AR-glob-libro.pdf); Matías Riutort. "La pobreza en el trienio 1999-2001", *Revista Temas de Coyuntura*, n° 45 (2002), pp. 7-23.

213 Luis Ugalde; Luis Pedro España; Tito la Cruz; Mikel de Viana; Lissette González; Néstor Luis Luengo; María Gabriela Ponce. *Detrás de la pobreza*, Caracas, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales UCAB, 2004, p. 29.

No obstante, debido a que esta situación es un estado social que implica la no posesión material de determinados bienes, que produce la vivencia y desarrollo social en condiciones de carencia, de esta definición podrán derivarse distintas aceptaciones de pobreza que pueden describirse desde diversas dimensiones o enfoques como los ya mencionados, entre otros (ingreso, educación, salud, trabajo, vivienda, exclusión, derechos humanos, etcétera).

Romero afirma que:

... la pobreza es una categoría multidimensional y por lo tanto no se la puede abordar desde un solo ángulo, sino que debe ser planteada como un problema complejo que involucra factores de índole económica, social, cultural, moral, política e incluso natural, como es el caso de los desastres naturales, así como también el desplazamiento forzoso de la población debido a las guerras intestinas, que anualmente empobrecen a millones en el mundo.<sup>214</sup>

Desde cualquier enfoque que se perciba a la pobreza, no cabe duda que este fenómeno representa uno de los problemas estructurales de larga data en el contexto de nuestras sociedades latinoamericanas. Las causas son diversas; muchas se derivan, por ejemplo, de la forma en que se ha organizado la economía tanto a nivel nacional como internacional, por la aplicación de los programas de ajuste, las obligaciones por la deuda externa, las migraciones y toda suerte de conflictos que han contribuido a quebrantar la capacidad de los gobiernos para atender las necesidades básicas de su población.<sup>215</sup>

Son las mujeres las más afectadas con mayor intensidad debido a este fenómeno; ellas predominan entre quienes viven en situación

-----  
214 A. Romero, *op. cit.*, p. 123.

215 Plataforma de las mujeres: 1996 [no es posible reconstruir esta referencia por falta de información].

de pobreza, es decir la pobreza se ha feminizado. Según Buvinić<sup>216</sup>, el deterioro de los sistemas familiares y el abandono del hombre-padre, los divorcios, la violencia sexual, la actividad sexual más temprana y maternidad entre mujeres solteras; el desempleo y el estereotipo de cuidar del hogar, de niños, niñas y adultos mayores; y otras circunstancias han dejado sola a la mujer pobre al frente de sus familias pero ahora como jefa de hogar o cabeza de familia.

En Venezuela por ejemplo, según Zúñiga y Orlando basándose en la Encuesta de Hogares por Muestreo para los años de 1990 y 1997:

... el nivel de ingreso medio de los trabajadores [era] superior al de las trabajadoras para los años observados [1990-1997]. Los hombres recibían, en promedio, en 1990, 25% más respecto al ingreso mensual medio de las mujeres, incrementándose esta brecha durante los últimos años de la década, para alcanzar 31% en 1997 y 43% en 1998 (datos preliminares). De esta forma, el ingreso medio de las mujeres representa[ba] 76% del de los hombres para finales de la década.<sup>217</sup>

Por otra parte, siguiendo los datos de la Encuesta de Hogares por Muestreo, la Cepal afirma que la pobreza en Venezuela tiene cara de

-----  
216 Mayra Buvinić. *Promover la igualdad entre los sexos*, s. f. [Recuperado el 1 de septiembre de 2005] de: [http://www.unesco.org/issj/rics162/b\\_Hlt113420315uBM\\_3\\_vinicspa.htm](http://www.unesco.org/issj/rics162/b_Hlt113420315uBM_3_vinicspa.htm) [enlace no disponible al momento de esta edición].

217 Genny Zúñiga y María Beatriz Orlando. *Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela*, Caracas, Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, UCAB, 2001, p. 17.

mujer. De 1998 al 2002 el número de hogares pobres dirigidos por mujeres aumentó significativamente en más de un 70%.<sup>218</sup>

Estos datos dan cuenta una vez más de las limitaciones, desigualdades e inequidades que presentan las mujeres dentro de la dinámica social con relación a los hombres, más aún si estas pertenecen a los sectores menos favorecidos. Ser mujer y además pertenecer a los sectores populares significa estar sometida a una serie de limitaciones sociales debido a la presión que ejerce el factor económico en el mantenimiento de sus hogares. El grupo familiar tiende a ser numeroso, compuesto en algunos casos por varias familias, sea por parentesco o afinidad. A veces son jefas de hogar, en situación de desempleo o formando parte de la economía informal. No obstante, es importante señalar que estos factores no son del todo determinantes para el desenvolvimiento de las mujeres en espacios públicos. Pues a diario las mujeres en situación de pobreza hacen uso de estrategias que les permiten solventar de manera inmediata la situación en la que se hallan.

## Entre el espacio doméstico y el espacio público

Los rasgos característicos (entre otros) que condicionan y limitan a las mujeres en situación de pobreza (edad, número de hijos e hijas, nivel educativo, situación conyugal, experiencia laboral, jefatura de hogar, entre otros) para desenvolverse en la vida productiva sirven, al mismo tiempo, como motores activos y herramientas

-----  
 218 *Informe sombra sobre Venezuela que se presenta al Comité de Seguimiento de la aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*, 2005. [Recuperado el 30 de octubre de 2006], de: <http://www.analitica.com/mujeranalitica/documentos/4887420.doc> para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://www.uru.org/papers/ddhh/DDHH\\_2005\\_varios/Informe\\_Sombra.pdf](http://www.uru.org/papers/ddhh/DDHH_2005_varios/Informe_Sombra.pdf)

de estímulo para la superación de sus dificultades. Tal es el caso de algunas de nuestras entrevistadas:

Yo estudié hasta 4<sup>to</sup> año de Humanidades, no terminé. Me faltó un año nada más porque me puse de graciosa y salí embarazada y no pude seguir estudiando. Aunque si tú te pones a ve, yo me pongo a ve horita, horita que uno no se supere y le eche la culpa a los hijos es mentira porque en el día a día que yo he vivido me he dado cuenta, yo, personalmente, que los hijos no son obstáculo para uno superarse, al contrario, son cosas que uno tiene para superarse, son motivos para superarse. (Cecilia Barre, 34 años).

Yo digo, mira, no es como antes que tú decías que tú no podías, no... eso era antes de que un muchacho no... Tú puedes estudiar, trabajar con tu muchacho. Tú puedes llevarte tu muchacha a estudiar un curso, te la puedes llevar y eso a mí no me impidió para nada, para nada. Cuando yo empecé mi curso aquí mi hija estaba chiquitica, tenía como dos meses cuando empezamos aquí, que empezamos allá arriba en el Cenafod y yo me traía a mi hija hasta que cumplió el año yo estudié con mi hija, hice mi curso y hasta no hace mucho me la traje. Ya no porque ya está grande, ya jorunga, ya agarra y no es igual que siéntate y ahí te quedas. Yo digo, también, o sea, que yo pienso que las madres porque tengan una cantidad de hijos, claro, eso si tiene quien se los cuide, no tienen por qué amarrate en tu casa, que yo no puedo, que los muchachos, no. Ahora es cuando más tiene que salir. Ah que fulanito y perencejo están grandes, quédense, claro, un momentito solos mientras que yo llevo, tienes el bebé, no tienes quién te lo cuide... si tu trabajo es cómodo llévatelo. Yo me traigo a mi bebé cuando puedo; a veces la muchacha que me la cuida... ay que tengo que hacer una diligencia, yo me traigo a mi hija, no por eso yo voy a dejar de venir a trabajar. No voy a dejar de estudiar, es lo más



fácil y si el niño es grande aún tienes cómo estudiá porque siéntate ahí en un láito y vamos a estudiar los dos. No es como antes, que antes en verdá la cosa era muy brava que si no podías, que si esto... yo no, mi amor. (Carmen Romero, 29 años).

La participación de estas mujeres en el espacio público amerita aplicar una serie de estrategias para llevar a cabo la doble jornada o más bien triple jornada que (consciente o inconscientemente) tienen que cumplir. Estas estrategias se crean de forma rutinaria para sobrevivir. Parafraseando a Goffman<sup>219</sup>, la actora social es una estrategia que define continuamente las situaciones dependiendo de sus intereses.

### **Ser madre y trabajadora... y también estudiante**

La realidad de las mujeres en situación de pobreza tiende a ser similar, a pesar de las particularidades que a cada una les ha tocado vivir. La cotidianidad de las entrevistadas se encuentra atravesada por una serie de actividades y tareas que deben cumplir a diario: cuidar de los hijos e hijas y del hogar, asistir al trabajo e ir a estudiar. Deben cumplir ocho horas de trabajo en la cooperativa de lunes a viernes y en algunos casos los sábados. Al final de la tarde, algunas asisten a las misiones educativas y también se encargan de preparar el desayuno, el almuerzo, la cena, limpiar, lavar...

Después que yo salgo de aquí [de la cooperativa] tú ves que yo llego es preparando comida, después que preparo comida llego, me arreglo para irme a mi misión. Después de ahí que llego de la misión a las nueve, vuelvo a prepará la comida del otro día. A las nueve 'e la

219 Irving Goffman. *La presentación de la persona en la vida cotidiana*, Buenos Aires, Amorrortu editores, 1994.

noche, a las diez... y me levanto a las 4 y media de la mañana para prepararle comida a ella [hija] para que se desayune y me vengo para acá a las 6 y media... Porque yo vivo hacia la vía de El Cuartel, el kilómetro 1 de El Junquito, donde estaba el retén judicial. Yo tengo que agarrá dos camionetas. De aquí para allá y entonces de ahí para mi casa y después tengo que subir mis escaleritas que son las que me llevan hasta mi casa. No creas que... yo sí he pasado bastante trabajo pero bueno... horita no me arrepiento ni me arrepentiré. (Brunilda Morales, 56 años).

Vemos cómo se presenta la rutina de estas mujeres, marcada por la desigualdad en la distribución de tareas específicamente con la casa con las hijas e hijos. La responsabilidad que esto implica, lleva a las madres trabajadoras a buscar medidas alternativas para generar ingresos (como vimos anteriormente), redistribuir el tiempo en el hogar estableciendo alianzas con sus parejas (si la tienen), hijos e hijas, familiares o afectos, para realizar actividades relacionadas con lo público, como el trabajo en la cooperativa, estudios en las misiones y cursos de formación.

Llego a las siete y me voy a las tres y media (...) mira, me levanto a las cinco, preparo el desayuno, preparo el almuerzo de mi esposo que él lleva almuerzo y yo también traigo y el almuerzo de mi hijo que se lo dejo porque él se queda ya solito en la casa. Y mi bebé, le acomodo su bolso pa' llevarlo pa' la guardería<sup>220</sup> y la camisa de mi esposo, todo, todo, todo lo dejo arregladito y el uniforme de mi hijo,

-----  
 220 Puede parecer atípico este caso porque suele suponerse que las mujeres de clase media y alta son las que pueden acceder a este tipo de servicios ya que cuentan con mayores posibilidades económicas. Sin embargo, los sectores populares de igual forma disponen de este tipo de servicios pero a un precio más solidario.

este... los uniformes míos, todo, todo eso lo tengo yo acomodadito. En la mañana nada más es agarrá y bueno, la merienda de mi hijo, de mi bebé, sus pañales, todo... a las seis y media me estoy bañando, desayuno y me vengo pa' cá. Y mi esposo me lleva mi bebé, él me lo cambia y me lo lleva a la guardería. Y yo lo recojo, me voy para la casa y subo a la escolita con mi bebé aquí [cargado en los brazos], voy a estudiá con mi bebé. Yo tengo dos años estudiando con él encima... Llego entonces... son dos horas allá en el colegio. Llego a bañar el bebé, hacer la comida, a ver si mi hijo tiene tarea, las tareas que yo llevo... A veces me llevo el video [material de la clase] porque a veces no le presto mucha atención. Entonces estoy cocinando y viendo el video... eso me ha acabado, chama, mira ¿Tú ves estas ojeras? Es de esa broma pero estoy sacando mi broma adelante (...) A veces me acuesto a las once y media pa' pararme otra vez a las cinco. (Amada, 38 años).

Tengo tres hijos. Los tres están estudiando. Tengo una de once años, está en sexto grado, una de ocho y está en tercero y mi bebe tiene cinco va pa' seis horita y está en 1<sup>er</sup> grado... mi hijo está todo el día en el colegio, yo lo busco en la tarde. Y las dos, como la otra tiene once, se van las dos en la mañana y se vienen al medio día. Yo les dejo su comida hecha, calientan, comen, hacen su tarea y me esperan hasta que yo llegue a las tres y media, cuatro y media, porque yo salgo de aquí corriendo a busca a mi hijo (...) Bueno, también está mi esposo, él está en la tarde y yo en la mañana. Entonce en la mañana él está allá y sin embargo dejo la comida todo hecho, lo único es que él les calienta, ellas comen, él se viene y así pues. En lo que llego... Bueno, mi hija mayor gracias a Dios, ella no tengo yo que estar "mami, haz la tarea". Más bien ella, "mami, mira hice la tarea, ¿está bien?" Y a la pequeña también. Por lo menos las dos llegan y hacen su tarea y el niño llega corriendo, "papi vamos hacé esto" "José Manuel, lee esto", ta, ta, ta pa' ime pa' la misión a las seis de la tarde. O sea, que todo es... (Teresa Iranquín, 34 años).

... Llevo los niños pa' donde mi hermanita que es la que me los cuida porque no tengo así quien me los cuide, porque si me pongo a pagá por quien me los cuide, el sueldito que gano aquí nooo... (...) uno tiene cuatro y el otro tiene dos añitos, el más grande tiene siete años, lo dejo con mi mamá de lunes a viernes (...) si no me los traigo todos los días pa' cá. (Yadira Pérez, 26 años).

Estas mujeres, en medio de sus limitaciones y marcadas desigualdades, logran compaginar su rutina estableciendo una combinación entre múltiples estrategias (que dependen de múltiples factores: edad de los hijos e hijas, nivel de ingreso de cada uno de los miembros del hogar, división de tareas en el hogar, situación conyugal, etcétera) que les permiten adoptar aptitudes y actitudes de gerencia y proactividad en los espacios que se desenvuelven.

Es una dinámica de vida un poco compleja. A pesar de las condiciones sociales, económicas y/o culturales que a diario enfrentan en su cotidianidad logran involucrarse en el mundo de lo público. Hoy tienen la oportunidad de participar en el ámbito educativo y laboral para elevar su nivel y calidad de vida; esto las motiva a independizarse, superarse y plantearse metas a mediano y largo plazo. En este momento están buscando la manera de reivindicarse ante una vida en la cual su propia identidad como mujer y persona fue dejada a un lado por ser primero madre y esposa-ama de casa. Apenas se les dio la oportunidad de incidir en su presente para soñar y construir una vida mejor, han demostrado una fuerza, empeño y compromiso en los que las horas invertidas no son fundamentales, solo la esperanza de lograr sus metas parece el impulso que las decide a luchar.

## Referencias

- Bethencourt, Luisa. (1998). *Mujeres, trabajo y vida cotidiana*. Caracas: Cendes.
- Buvinić, Mayra. (S. f.). *Promover la igualdad entre los sexos*. [Recuperado el 1 de septiembre de 2005]. De: [http://www.unesco.org/issj/rics162/b\\_Hlt113420315uBM\\_3\\_vinicspa.htm](http://www.unesco.org/issj/rics162/b_Hlt113420315uBM_3_vinicspa.htm) [enlace no disponible al momento de esta edición].
- Centeno, Zuleima. (2005). *Visita a NDE Fabricio Ojeda. Desarrollo Endógeno: Una alternativa de crecimiento*. [Recuperado el 30 de mayo 05 de 2005]. De: <http://www.minci.gov.ve/reportajes1.asp?id=34> para el momento de esta edición, el enlace vigente es: <http://www.buenastareas.com/ensayos/Desarrollo-Endogeno/1454051.html>
- Comisión Económica para la América Latina y el Caribe (Cepal). (1985, julio-agosto). "De la campesina andina a la profesional joven. Propuestas para una tipología". *Nueva Sociedad. Las mujeres: La Mayoría Marginada*, vol. 78, pp. 131-135.
- Chávez, Hugo. (2004). *¿Queremos acabar con la pobreza? Demos poder a los pobres (experiencia venezolana)*. [folleto]. [Recuperado]. De: [http://www.venezuelanobeldepaz.org.ve/website/acabar\\_con\\_la\\_pobre\\_Hlt113873283\\_Hlt113873284zBM\\_4\\_BM\\_5\\_a.pdf](http://www.venezuelanobeldepaz.org.ve/website/acabar_con_la_pobre_Hlt113873283_Hlt113873284zBM_4_BM_5_a.pdf) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://pbolivarianapv.tripod.com/pbolivarianapv/imagplataf/acabar\\_con\\_la\\_pobreza.pdf](http://pbolivarianapv.tripod.com/pbolivarianapv/imagplataf/acabar_con_la_pobreza.pdf)
- Goffman, Irving. (1994). *La presentación de la persona en la vida cotidiana*. Buenos Aires: Amorrortu editores.
- Informe sombra sobre Venezuela que se presenta al Comité de seguimiento de la aplicación de la Convención para la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer*. (2005). [Recuperado el 30 de octubre de 2006]. De: <http://www.analitica.com/mujeranalitica/documentos/4887420.doc> para la fecha de esta edición el enlace

vigente es: [http://www.urru.org/papers/ddhh/DDHH\\_2005\\_varios/Informe\\_Sombra.pdf](http://www.urru.org/papers/ddhh/DDHH_2005_varios/Informe_Sombra.pdf)

Ministerio de Comunicación e Información (MCI). (2006). *Las misiones bolivarianas*. Caracas.

Ministerio para la Economía Popular (Minep). (2005). *¿Qué es el desarrollo endógeno?* Caracas.

Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (PNUD) y Asociación Venezolana para una Educación Sexual Alternativa (Avesa). (1999). *Violencia de género contra las mujeres, situación en Venezuela*. Caracas: Editorial Nueva Sociedad.

República Bolivariana de Venezuela-Gabinete Social. (2004). *Cumpliendo las metas del milenio*. Naciones Unidas Venezuela. [Recuperado]. Disponible en: [http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/MDG%20Country%20Reports/Venezuela/Venezuela\\_MDGReport\\_2004\\_SP.pdf](http://www.undp.org/content/dam/undp/library/MDG/english/MDG%20Country%20Reports/Venezuela/Venezuela_MDGReport_2004_SP.pdf)

Riutort, Matías. (2002). "La pobreza en el trienio 1999-2001". *Revista Temas de Coyuntura*, n° 45, pp. 7-23. Disponible en: [http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAE3219\\_45.pdf](http://biblioteca2.ucab.edu.ve/anexos/biblioteca/marc/texto/AAE3219_45.pdf)

Romero, Alberto. (2002). *Globalización y pobreza*. Colombia: Universidad de Nariño. [Recuperado el 21 de julio de 2005]. De: [www.eumed.net/coursecon/libreria/AR-glob-libro.pdf](http://www.eumed.net/coursecon/libreria/AR-glob-libro.pdf)

Ugalde, Luis; España, Luis Pedro; la Cruz, Tito; de Viana, Mikel; González, Lissette; Luengo, Néstor Luis y Ponce, María Gabriela. (2004). *Detrás de la pobreza*. Caracas: Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales UCAB.

Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. (2001). "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)", *Interciencia*, vol. 26, n° 7, pp. 272-281.

Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. (2003). "Equidad de género en Venezuela situación actual y estrategias a futuro". En: *Bonder, Gloria (compilador). Equidad de género en las políticas de ciencia y*

*tecnología en América Latina: situación actual y estrategias a futuro, Argentina: Unesco-Flacso. [texto en imprenta].*

Zúñiga, Genny y Orlando, María Beatriz. (2001). *Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela*. Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales. Universidad Católica Andrés Bello: Caracas. [Recuperado el 13 de junio de 2005]. De: <http://136.142.158.105/Lasa2000/OrlandoyZúñiga.pdf> [enlace no disponible para el momento de esta edición].

## **MUJERES DE SECTORES POPULARES COMO GENERADORAS DE PROCESOS DE CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE SU LOCALIDAD. EXPERIENCIAS DE APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO**

ANA CASTELLANOS  
MARÍA VICTORIA CANINO  
HEBE VESSURI

En este trabajo, a través de dos casos de estudio, pretendemos ilustrar el argumento de que la participación activa de un grupo de mujeres interesadas en la solución de sus problemas, puede contribuir eficazmente a impulsar el desarrollo económico y social de su comunidad a través de la apropiación social del conocimiento.

Grupos de personas en los sectores populares venezolanos se han organizado en diferentes formas y con diferentes grados de éxito, utilizando sus saberes y experiencias y combinándolos con otros saberes técnicos, para mejorar su calidad de vida. En particular, es notable la presencia de mujeres de estos sectores populares como protagonistas activas para generar espacios de conocimiento que les pueden permitir impulsar el desarrollo social y económico de su localidad.



Esta inquietud nace de un estudio más amplio<sup>221</sup> en el que exploramos el proceso de transformación social, económica, política y cultural que vive Venezuela desde inicios del presente siglo. Dentro de este contexto, intentamos conocer y comprender, desde una perspectiva de género<sup>222</sup>, el papel de los saberes populares y el potencial de aprendizaje y de apropiación del conocimiento científico, técnico y organizacional que se encuentra en distintos grupos, como elementos clave para el desarrollo social y económico de sectores populares; tomando como punto de atención la participación activa y protagónica, rasgos de liderazgo, dinamismo y receptividad al aprendizaje de saberes observables en las mujeres de los casos de estudio, que pudieran desarrollarse en la forma de recomendaciones para asegurar el éxito de otras experiencias.

En uno de los casos referidos analizamos la experiencia de una cooperativa de construcción de bloques de adobe, llamada *La Innovación del Barro*, en Mamporal, estado Miranda, integrada por mujeres, quienes contaron con el apoyo de técnicos y universitarios así como organismos de gobierno para la conformación de la misma. En el otro caso exploramos la evolución de una Red de Innovación Productiva de *Agave Cocui* y algunos derivados de esta planta en la

-----  
 221 Dicho estudio se titula *Género, saberes y prácticas en la apropiación social del conocimiento*. Fue desarrollado entre los años 2007 y 2008 en el marco de la línea de investigación Ciencia, Tecnología y Género del Centro de Estudio de la Ciencia del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas, IVIC, con el que la primera autora obtuvo el título de Magister Scientiarum en el área de Estudios Sociales de la Ciencia. Vale señalar que el presente artículo fue escrito mientras el estudio se encontraba en proceso de construcción.

222 Este enfoque lo consideramos una categoría transversal para el análisis de los planteamientos teóricos y metodológicos, así como también de los rasgos característicos presentes en cada caso de estudio. Los fundamentos de esta perspectiva de análisis se centran en la igualdad de condiciones y derechos aplicables a cualquier situación.

sierra falconiana de Venezuela, que ha contado con el apoyo de la Universidad Francisco de Miranda y la Fundación Regional para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología (Fundacite-Falcón), entre otras instituciones.

## El Estado como impulsor del cambio...

Desde finales del siglo xx y con mayor intensidad a inicios del siglo xxi, el Estado venezolano intenta desarrollar políticas enmarcadas en una concepción de desarrollo endógeno, concebido como un modelo alternativo de ordenamiento y funcionamiento en el ámbito socioeconómico del país. Implica la utilización de recursos naturales, territoriales y sociales para el beneficio de la nación y su sostenibilidad en el tiempo. A su vez, este modelo supone la consolidación de nuevas formas y escenarios de participación para mujeres y hombres en equidad e igualdad de condiciones a través del ejercicio del poder popular.<sup>223</sup>

La intensidad con que el Estado comienza a implementar sus políticas se materializa en las llamadas misiones sociales<sup>224</sup>. Estas

223 Ver *Ley Orgánica del Poder Popular*, publicada en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela n° 6.011 Extraordinario de fecha 21 de diciembre de 2010. En la Carta Magna de la Nación (1999) se pueden contemplar en algunos de sus artículos (04, 05, 06, 62, 70, 132, 141, 143, 158, 166, 168, 182, 184, 185, 328, 329) las diversas formas y espacios de participación que el Estado promueve en el marco del modelo de desarrollo endógeno. *Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*, 1999.

224 Respecto a la definición de esta figura, el Ministerio de Comunicación e Información señala que:

Las misiones fueron creadas en el marco de la crisis económica producida por el paro empresarial de finales de 2002 y comienzos de 2003. Su despliegue fue posible gracias al rescate de los recursos petroleros; así como al compromiso inmediato de las mayorías excluidas de asumir el protagonismo en la transformación de sus vidas y de la sociedad

misiones surgieron a inicios del 2003 para la búsqueda de soluciones a los problemas de la población más pobre del país con el objetivo de alfabetizar a la población y darle la oportunidad de continuar con estudios en todos los niveles. Así como también atender la problemática de salud desde el aspecto preventivo, de alimentación y, por otro lado, constituir redes de capacitación y calificación laboral que permitieran a mujeres y hombres participar en mejores condiciones en el proceso productivo y de calidad de vida.<sup>225</sup>

Diferentes ministerios, fundaciones, organizaciones e instituciones públicas y privadas se han apegado a los lineamientos que promueven el desarrollo endógeno y sustentable definido por el Estado, incentivando a la población a organizarse y participar de manera activa para la solución de sus problemas y necesidades a través de programas y proyectos. Esto de manera articulada, puesto que dicho enfoque involucra a la sociedad en general participando en la elaboración, seguimiento y evaluación de políticas, para formar un sistema en redes<sup>226</sup> y así alcanzar los objetivos planteados

-----

venezolana en su conjunto. Se trata de un modelo transformador de políticas públicas, que conjuga la agilización de los procesos estatales con la participación directa del pueblo en su gestión. Su ejecución es posible gracias a un original despliegue de las instituciones del Estado hacia los lugares más recónditos, por medio de la participación directa de las comunidades populares y excluidas.

Ministerio de Comunicación e Información (MCI). *Las misiones bolivarianas*, Caracas, 2006, p. 14.

225 Entre ellas destacan Misión Robinson 1 y 2, Misión Ribas; Misión Sucre; Misión Barrio Adentro 1 y 2; Misión Mercal; Misión Vuelvan Caras; Misión Ciencia; Misión Cultura; Misión Madres del Barrio; Misión Identidad; Misión Che Guevara; Misión Negra Hipólita; entre otras.

226 En el modelo planteado "... se vincula lo nacional, lo regional y lo local con múltiples actores sociopolíticos" [Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCT). *¿En Venezuela están ocurriendo cosas maravillosas! 7 años de logros en ciencia y tecnología*, Caracas, s. f., p. 27].

de promoción de la responsabilidad y participación de actores antes ajenos a la construcción de estas políticas.

Particularmente, desde el Ministerio de Ciencia y Tecnología (MCT), ahora Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología<sup>227</sup>, las iniciativas de política pública en ciencia, tecnología e innovación venezolana se inscriben en estos lineamientos estratégicos bajo un esquema de construcción de una democracia participativa e inclusiva que apunta hacia el aprovechamiento e integración de las capacidades locales para desarrollar, en esta esfera, una ciencia y tecnología sustentable y pertinente, con mayor visibilidad y significación social. Con dichas iniciativas se plantea

... reforzar una cultura científica que convierta el pensamiento científico en parte de la cotidianidad de la ciudadanía con capacidad para criticar, decidir, opinar y participar en la construcción de esta cultura (...) Se trata de fortalecer valores y desmitificar paradigmas que transformen el imaginario de una ciencia fuera del alcance de la sociedad por una ciencia que sea apropiable y utilizable para resolver los problemas de la vida diaria.<sup>228</sup>

Este planteamiento considera la ejecución de programas de política pública<sup>229</sup> que vinculen apoyo y conocimientos en la interacción entre el Estado, el campo científico-técnico y el social, de

227 La creación del Ministerio del Poder Popular para la Educación Universitaria, Ciencia y Tecnología se hizo oficial a partir del decreto presidencial publicado en Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela n° 40.489, de fecha 3 de septiembre de 2014.

228 MCT. *Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación PNCTI (2005-2030)*, Caracas, 2005

229 El Ministerio de Ciencia y Tecnología a principios de esta década definió tres lineamientos de política:

manera que la ciencia y la tecnología sean apropiadas y utilizadas por la sociedad para resolver los problemas cotidianos. Son políticas que van dirigidas principalmente a sectores tradicionalmente excluidos en situación de pobreza, que los motiva a participar de manera activa y protagónica en espacios que les permitan transformar su calidad de vida.

Algunos de los mecanismos de organización y participación en la articulación y vinculación entre instituciones tanto públicas como privadas y la sociedad los constituyen las cooperativas y las redes de innovación productiva. Ambas formas de organización dentro de este contexto nacen de programas y proyectos y comparten valores similares. Es decir, representan una vía para fomentar la unión, el compromiso mutuo, la responsabilidad y el rescate del valor de lo colectivo como fortaleza para orientar la acción en función del mejoramiento de las condiciones de vida. Particularmente los casos que hemos seleccionado para este trabajo se inscriben en estas iniciativas.

-----

1) Conocimiento para el desarrollo endógeno local –apropiación social del conocimiento para propiciar la inclusión social; 2) Desarrollo de conocimiento fundamental para la vida y la paz e independencia científico-tecnológica para contribuir con la seguridad y soberanía de la nación; y 3) Fortalecimiento institucional para el desarrollo del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Sncti) y desarrollo de las capacidades científico técnicas e institucionales para garantizar el manejo soberano de los recursos naturales (MCT. *op. cit.*, s.f., pp. 13-16).

A partir de estos lineamientos, el MCT trabaja en once programas estratégicos: petróleo, gas y energía, soberanía y seguridad alimentaria, salud pública, calidad de la educación, hábitat y desarrollo, calidad de la gestión pública, tecnologías de información y comunicación, visibilidad y apropiación social del conocimiento, estudios estratégicos e históricos para América Latina y El Caribe, innovación para el desarrollo endógeno, ciencia y tecnología para la seguridad y defensa del Estado. ([http://www.mct.gob.ve/Controladores/controlador\\_mct.php](http://www.mct.gob.ve/Controladores/controlador_mct.php)). [No disponible en línea actualmente].

Las primeras, las cooperativas, a pesar de ser organizaciones de larga trayectoria en distintos países a escala mundial, como países europeos y Brasil por ejemplo, en Venezuela se presentan en buena medida como una novedad en términos de formas de producción para las organizaciones y grupos de base y como política para alcanzar la consolidación del modelo de desarrollo antes mencionado. Es decir, el auge que hoy tiene el movimiento cooperativista en Venezuela surge como una propuesta del Estado y no desde las propias bases como lo indica la historia del cooperativismo.

Para la conformación de estas cooperativas, ha sido necesaria la asistencia técnica, administrativa y el apoyo financiero de instituciones del Estado destinadas al desarrollo de las áreas socioproductivas para la capacitación de sus integrantes y el funcionamiento de las mismas. Estas se han promovido y fomentado a través de la Misión Vuelvan Caras.<sup>230</sup>

En el caso de la cooperativa de construcción de bloques de adobe: La Innovación del Barro, esta nació a finales del año 2004 por iniciativa del MCT en el marco del Programa Hábitat y Desarrollo<sup>231</sup> a través del proyecto Tecnologías de Construcción en

230 Dicha misión ha buscado promover y fomentar la autogestión, el cooperativismo en diferentes áreas: industrial, turística, agrícola, construcción y servicios; la independencia, el liderazgo, la administración, el mejoramiento de la calidad de vida y el desarrollo y reforzamiento de habilidades y capacidades. Este espacio ha sido centro y reflejo de la participación femenina. Según fuentes oficiales, para el 2006 más del 64% del total de los participantes de la Misión Vuelvan Caras lo representaban mujeres, y 59,6% del total tiene edades comprendidas entre los 18 y 33 años, mientras que un 41,4% tiene más de 34 años, 42% de los miembros de Vuelvan Caras son jefes de hogar (35% entre las mujeres y 23% de hombres). ([http://www.vive.gob.ve/inf\\_art.php?id\\_not=1072&id\\_s=6&id\\_ss=1](http://www.vive.gob.ve/inf_art.php?id_not=1072&id_s=6&id_ss=1)) [No disponible en línea]

231 Este programa "... orienta capacidades científicas y tecnológicas para generar conocimientos destinados al uso adecuado del territorio y contribuir a la conservación del hábitat en función del desarrollo endógeno".

Tierra Tecnificada en el pueblo de Mamporal, Municipio Buroz del estado Miranda. Dicho proyecto busca contribuir con la capacitación técnica a comunidades para dotarlas de herramientas básicas y estrategias para enfrentar el reto que representa desarrollar, implantar y buscar soluciones a sus problemas prioritarios. La idea es orientar a las comunidades hacia la autogestión, como una oportunidad para estimular la conformación de formas asociativas de producción de materiales de construcción o la prestación de servicios de construcción.

Por su parte, las redes de innovación productiva, igualmente se crean en el país como una propuesta de política pública con la finalidad de insertar a las comunidades en el desarrollo de un modelo de organización socioproductivo. En un primer momento, hacia el año 2001, fueron denominadas redes de cooperación productiva o clústeres, como iniciativa del MCT, con la intención de desarrollar políticas en el área tecnológica dirigidas a la pequeña y mediana industria, para así promover y crear condiciones que facilitasen las iniciativas de asociación entre empresas.<sup>232</sup>

Hacia finales del 2003 desde el seno de la comisión técnica del programa, fue que se concibió renombrar los clústeres o redes de cooperación productiva como redes de innovación productiva pero ahora contemplando los principios referentes al modelo de

-----  
 ([http://www.mct.gob.ve/Controladores/controlador\\_programas.php?id\\_programa=250](http://www.mct.gob.ve/Controladores/controlador_programas.php?id_programa=250)). [No disponible en línea]

232 Según Peña Cedillo, en la práctica el ideal de los *clusters* se aleja de los objetivos propuestos por el Estado nacional de índole social y equidad de condiciones para el mejoramiento de la calidad de vida. Es un modelo competitivo, "... reproductor de un sistema de explotación económica que (...) genera creciente desigualdad, inequidad y exclusión". Jesús Peña Cedillo. *Un análisis económico y político. Socialismo del siglo XXI: redes de innovación productiva*, Caracas, Ministerio de Ciencia y Tecnología, 2006, p. 37.

desarrollo económico que plantea la Constitución Nacional en su artículo 299, el cual establece como principios fundamentales la justicia social, la democracia, la solidaridad, desarrollo humano integral, libre competencia, la eficiencia y la productividad<sup>233</sup>. En este sentido, el MCT replanteó el proyecto de política acordando incorporar las redes de innovación productiva en uno de los componentes de un programa más abarcante: innovación para el Desarrollo Endógeno. Municipio Innovador.

Dichas redes son definidas dentro de este programa como

... una forma de trabajo cooperativo en un ámbito, tiempo y campo específico (...) para la producción de bienes y servicios, generación, asimilación y transferencia de conocimientos y tecnologías (...) A través de ellas se persigue promover la articulación del Sistema Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación con las unidades productoras de bienes y servicios y entre estas, para que de manera conjunta se puedan construir nuevos espacios locales a partir de las capacidades, conocimientos, recursos y riquezas de cada región que conlleven al desarrollo humano, la productividad y la inclusión social en función del desarrollo local sustentable (...) Para el logro de este contenido es preciso crear mecanismos de articulación con universidades, tecnológicos, centros de formación y capacitación, centros de investigación y desarrollo tecnológico para el acompañamiento, asistencia tecnológica, capacitación y formación en técnicas productivas, gerenciales y actitudinales que garanticen la sustentabilidad y sostenibilidad de los proyectos.<sup>234</sup>

-----  
233 *Ibidem*.

234 MCI. *op. cit.*, p. 10.



En el caso particular de la Red de Innovación Productiva *Agave cocui*, esta fue conformada como tal en el año 2006 en el seno del Programa Municipio Innovador citado anteriormente.

Nació de un programa de investigación en 1998 ejecutado en la Parroquia Pecaya, municipio Sucre del estado Falcón; el cual llevó por nombre *Desarrollo sustentable de las comunidades productoras de ágave de la zona semiárida del estado Falcón, a través de la producción y procesamiento agroindustrial de la especie Agave cocui Trelease o Programa Agave cocui. Ciencia y tecnología al servicio del hombre de las zonas áridas.*

Con el fin de atender el problema definido para entonces, como lo era la poca información existente sobre el cultivo de agave en la zona, y la escasa generación de conocimientos por parte de los centros de investigación de las instituciones de educación superior, y además impulsar el desarrollo y bienestar de comunidades de tradición agrícola de la región noroccidental del país, y de fortalecer la respuesta del sector científico-tecnológico en el desarrollo regional, un grupo multidisciplinario e interinstitucional conformado por integrantes del sector gubernamental, académico y productivo tuvo la iniciativa de reunirse y definir dicho programa; el cual estuvo coordinado por la Fundación para el Desarrollo de la Ciencia y la Tecnología del estado Falcón (Fundacite-Falcón) con financiamiento del Fondo Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación (Fonacit) a través del Fondo para la Investigación Regional (FIR) y una importante contraparte de la Gobernación del estado Falcón (Secretaría de Desarrollo Agrícola, Dirección de Industria y Comercio), la Asociación de Fabricantes Artesanales de Cocuy (Asofacocuy) y la Universidad Nacional Experimental Francisco

de Miranda (Unefm), a través del Centro de Investigaciones en Ecología y Zonas Áridas (Cieza).<sup>235</sup>

Sin embargo, a pesar de que en la actualidad esta red se encuentra inscrita dentro de un macroproyecto de Estado, es importante resaltar que la iniciativa de vinculación de actores nació de la propia comunidad en busca de la legalización de la planta de cocui, principalmente para la producción de licor. Como afirma Lourdes Navarro, alias “Moncha”, la principal protagonista de este esfuerzo:

... en el año 92 es cuando nosotros salimos en busca de una legalización del cocui pecayero tocando puertas. ¿Cuáles fueron esas primeras puertas que nosotros tocamos? Gobernación del estado Falcón a través de Desarrollo Agrícola, de ahí fuimos a la universidad, de la universidad tocamos la puerta a Fundacite Falcón, hemos tenido también asesoramiento del Tecnológico Alonso Gomero de aquí de Falcón, y así hemos ido, pues, evolucionando...

Desde hace varias décadas, comentan Díaz y Sánchez<sup>236</sup>, que Pecaya y sus poblados aledaños vienen sufriendo un paulatino deterioro de su calidad de vida. Una de sus consecuencias —además de las migraciones de sus adultos en edades productivas— se atribuye a la competencia que enfrentó el cocuy como bebida popular ante licores nacionales y extranjeros, cuando a partir de 1976 se promulgó la *Ley de alcoholes y bebidas espirituosas*<sup>237</sup>, la cual declaraba al cocuy

235 MCT. Programa *Agave cocui*. *Ciencia y tecnología al servicio del hombre de las zonas áridas*, Caracas, 2002.

236 Miriam Díaz y Roselena Sánchez. “Del Programa *Agave Cocui* o de cómo es posible hacer ciencia al servicio del hombre”. *Croizatia. Revista Multidisciplinaria de Investigación*, n° 3 (2001), pp. 167-171.

237 La *Ley de Impuesto Sobre Alcohol y Especies Alcohólicas* señala en su artículo 3 que “La artesanía e industrias populares típicas, de toda bebida alcohólica autóctona, provenientes de materia vegetal, gozarán de un

como bebida alcohólica ilegal. Su destilación se convirtió entonces en una actividad clandestina (además de que el agave utilizado para la producción de cocuy no se cultivaba sino que crecía silvestre en las serranías de Falcón) debido a que los productores artesanales no podían cumplir con las normas establecidas, ocasionándoles pérdidas económicas considerables.

Es de esta manera como se han desarrollado iniciativas y unido esfuerzos entre la comunidad y distintas instituciones, tanto educativas como gubernamentales, para conservar la tradición<sup>238</sup> y mejorar la calidad de vida de la población pecayera con el fin de disponer de conocimientos y técnicas que mejoren su calidad de vida, y conformar lo que es hoy la Red de Innovación Productiva Agave cocui para la producción de licor y fibra. La domesticación de la planta como una manera de salvaguardarla de su posible desa-

-----  
 régimen especial del Estado, con el fin de preservar su autenticidad y garantizar la repoblación de la especie (...). *Reforma de la Ley de Impuesto Sobre Alcohol y Especies Alcohólicas*, Gaceta Oficial n° 6.151 Extraordinario, 8 de noviembre de 2014.

- 238 Desde épocas precolombinas hacia el norte de Venezuela, particularmente en las regiones áridas y semiáridas de los estados Lara y Falcón es conocido y utilizado el *Agave cocui*. La historia se remonta hacia cientos de años atrás cuando las etnias indígenas: caquetías, jiraharas, ajaguas y gayones lo aprovechaban crudo, cocido u horneado para elaborar —de sus pencas y raíces— alimentos, licor, medicinas y artesanías como ropa, calzado, chinchorros, cuerdas. En la actualidad la explotación y producción de esta planta constituye el principal medio de sustento de numerosas familias de la sierra falconiana. Carlos González. “Noticia histórica sobre el cocuy (*Agave cocui*) en Falcón”, *Croizatia. Revista Multidisciplinaria de Investigación*, n° 3 (2001), pp. 173-176. Según estudios, se estima que el 75% de los ingresos de la población son sustentados en la producción artesanal del cocui, sobre todo el licor. A. Arión, E. Alvarado, A. Bordones, J. Brett, P. Camacho, A. Díaz, E. García, N. Gómez, A. Guere, M. Hernández y G. Urbina. Diagnóstico de salud de la comunidad de Pecaya. [informe de servicio comunitario], Falcón, Programa de Medicina Unefm, 1999.

parición, así como también su aprovechamiento integral, el mejoramiento de tecnologías existentes, el reconocimiento y revalorización de la bebida son el principal logro del Programa *Agave Cocui*.<sup>239</sup>

Es preciso afirmar que la participación femenina en este tipo de organizaciones, tanto cooperativas como redes de innovación productiva, ha sido significativa. Los casos que mostramos en este estudio son un ejemplo de tal afirmación. Quienes protagonizan y liderizan estos espacios en la práctica de producción y gestión de los recursos que trabajan son mujeres pertenecientes a sectores populares, de 40 a 65 años de edad; la mayoría madres solteras con educación primaria y/o secundaria (en algunos casos incompleta). Igualmente quienes coordinan los programas fuente de las dos experiencias citadas han sido mujeres.

Son indicadores que nos muestran que la mujer está teniendo presencia en asuntos distintos a las labores que realiza dentro del

-----  
239 Entre los años 1998 y 2001 a través de la ejecución de proyectos de investigación se pudo levantar la información requerida para la certificación de la calidad del cocuy pecayero y para la domesticación de la planta como un nuevo cultivo para Venezuela. En octubre de 2000 se promulgó el decreto n° 167 como patrimonio cultural de Falcón, el cual protege de manera integral las actividades, conocimientos y técnicas ancestrales y productos artesanales derivados del *Agave cocui*. En el 2001 se elaboró y aprobó la norma de la Comisión Venezolana de Normas Industriales (Covenin) n° 1012 para el cocuy pecayero, sometida al Fondo para la Normalización y Certificación de Calidad (Fondonorma); así como también se obtuvo el reconocimiento de la segunda denominación de origen del estado venezolano al 'cocuy pecayero' mediante resolución 287 del Sistema Autónomo de Propiedad Intelectual (SAPI), adscrito al Ministerio de Industria y Comercio. MCT. *Op. cit.*, 2002.

Es preciso comentar que desde que se llevó a cabo el programa de investigación, la comunidad de productores ha recibido capacitación y formación técnica en manipulación de alimentos, preparación de fertilizante orgánico, diseño, establecimiento y mantenimiento de viveros y parcelas, entre otros.

hogar. Aunque de igual manera debe combinar estrategias para cumplir con sus responsabilidades diarias, tal como lo hace Rosa Reyes, de 41 años de edad, tejedora de la fibra del *cocui*:

... yo soy sola, con mi mamá y mi hija. Imagínate todos los oficios de la casa... A las seis [de la mañana] cocino. Me pongo a cocinar, entonces barro, limpio y después que termine de hacer los oficios es que me pongo a... en la tarde, como a la una o a las dos empiezo a tejer... si yo tuviera más tiempo estaría desde la mañana, pero estoy yo sola, pue'

La oportunidad que hoy se les presenta a través de los programas sociales implantados por el Estado, tanto a mujeres y hombres, ha sido una motivación para la superación personal y así reconocerse como agente social de cambio

... lo bonito que ha pasado con toda esta lavativa [cuestión] es que aquí la gente se ha dado cuenta que uno sirve pa' muchas cosas y que el venezolano es inteligente y de cualquier cosa hace cualquier lavativa... muchos muchachos que también no hacen nada se han entusiasmado por inventar algo, hacer algo... (Zulay Izaguirre, 60 años, integrante de la Cooperativa La Innovación del Barro).

Córdova afirma que

... participar es un proceso, es un camino para conocerse, para conocer sus posibilidades y limitantes; es aprender a pensar, a decidir, a hacer, y a través de eso, usar mejor sus capacidades (...) participar no es solo trabajo o la satisfacción de una necesidad, además significa un crecimiento personal, una autoafirmación como persona (...) es necesario que se llegue a una 'participación protagónica', que la

persona se sienta identificada tanto en el espacio en el que habita, como en el proyecto en el cual se ha comprometido, se ha decidido a participar.<sup>240</sup>

En este sentido, lo que se emprenda será beneficioso y mujeres y hombres podrán alcanzar un nivel considerable de apropiación y empoderamiento de lo que les rodea y realizan. La participación es una forma de contraloría social<sup>241</sup> y tiene que ver con la influencia directa de un individuo o grupo en la elaboración de decisiones, en la que la ciudadanía juega un papel mucho más directo en el proceso de elaboración de decisiones y ayuda a la disminución de la brecha existente entre la institución científica-tecnológica y la sociedad.

### **La apropiación social del conocimiento. Diálogo efectivo entre ciencia, tecnología y sociedad**

Podemos considerar la apropiación social del conocimiento como el resultado de un proceso complejo de aprendizaje social en la interacción entre ciencia, tecnología y sociedad. Es un factor dinamizador para el cambio social que implica la creación de espacios de debate donde el conocimiento científico y técnico se conviertan en un bien público y pueda ser utilizado por la sociedad con el fin de desatar procesos de experimentación y aprendizaje en una variedad de ámbitos, generando conductas capaces de afectar la cotidianidad

-----  
240 Nery Córdova. "La participación: camino para la organización comunitaria". En: Emanuele Amodio y Teresa Ontiveros. *Historias de identidad urbana. Composición y recomposición de identidades en los territorios populares urbanos*, Caracas, Fondo Editorial Tropykos/Ediciones Faces-UCV, 1995, pp. 135-136.

241 David Elliott y Ruth Elliott. *El control popular de la tecnología*, Barcelona, España, Editorial Gustavo Gili, 1980.

del ciudadano y ciudadana común y permitirle participar con más conocimiento y sentido.<sup>242</sup>

El proceso de apropiación social y uso del conocimiento, de acuerdo a Chaparro:

... se da por parte de individuos, de organizaciones (como es el caso de empresas), o de la comunidad y de las instituciones sociales básicas de la sociedad. A través de dicho proceso el conocimiento se convierte en “*bienes públicos*” que, al acumularse e interrelacionarse, pasan a formar parte del capital social con el que cuenta una empresa, una organización, una comunidad, una institución social o la sociedad misma (...). Si se logra esta dinámica, *el conocimiento puede empoderar una comunidad*, o una empresa para solucionar sus problemas y construir su futuro [En este sentido] un “*proceso de aprendizaje social*” se logra cuando el conocimiento individual y vivencial se codifica y se logra socializar en una comunidad o una empresa, desarrollando capacidades y habilidades en las personas y en las organizaciones que les permite responder con éxito a cambios permanentes en su entorno [cursivas en el original].<sup>243</sup>

Ambos procesos son complementarios. Por un lado, el de apropiación del conocimiento y por el otro, el de aprendizaje social, contemplan una concepción dinámica de las relaciones que se dan

-----  
242 Hebe Vessuri. “Ciencia, tecnología y desarrollo: una experiencia de apropiación social del conocimiento”, *Interciencia*, n° 2 (2002), pp. 88-92. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx> [No disponible actualmente].

243 Fernando Chaparro. *Apropiación social del conocimiento, aprendizaje y capital social*, s. f., [Recuperado], de: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/3/ApropiacionSocialdelConocimiento.pdf> para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes\\_contexto/ApropiacionSocialdelConocimiento.pdf](http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes_contexto/ApropiacionSocialdelConocimiento.pdf)

entre el conocimiento, el sujeto que conoce y el entorno sobre el cual el sujeto actúa con base en ese conocimiento. Según Hoyos:<sup>244</sup>

... la apropiación social va mucho más allá de expresiones en boga tales como popularización de la ciencia o entendimiento público de la ciencia, que no describen sino aspectos puntuales del problema. La apropiación social implica procesos más complejos que incluyen por un lado, la difusión del conocimiento científico entre el público y, por otra, las estrategias que conducen a que este pueda aprovechar plenamente los beneficios de la ciencia y la tecnología (...) no se trata entonces de un proceso exclusivamente informativo sino que incluya el desarrollo de las herramientas adecuadas para la integración de la ciencia y la tecnología a la vida de la sociedad.

Una de las maneras más poderosas de intermediar y gestionar el conocimiento en la vida de la sociedad para que este se convierta en conocimiento útil y en factor dinamizador del cambio social, la constituye las redes sociales que se tejen entre actores sociales; pueden ser redes de investigación, de innovación, redes o cadenas de producción, redes de manejo del ambiente, redes culturales, entre otras, todas ellas desempeñando un papel estratégico en las sociedades que aspiran a potenciar el uso del conocimiento. “El tramado o tejido social que ellas generan es una dimensión muy importante en el proceso de construir capital social...”<sup>245</sup>

Por otro lado, Peña Cedillo, apoyándose en una afirmación de Rigoberto Lanz comenta que

-----  
244 Nohora Elizabeth Hoyos. “La apropiación social del conocimiento: una urgencia para nuestra región”. *Interciencia*, n° 2 (2002), pp. 53-55. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx> [No disponible actualmente].

245 F. Chaparro, *op. cit.*



... el proceso de apropiación social implica transferir progresivamente el control sobre los procesos de producción y reproducción de los saberes científico-técnicos, de las manos del Estado y las corporaciones privadas a las manos de las comunidades y redes sociales protagonistas de la nueva sociedad en construcción (...) Esta transferencia implica mucho más que una simple democratización o difusión de ciencia y la técnica. Implica además la posibilidad de refundar los procesos sociales de producción y reproducción de la ciencia y la tecnología sobre las nuevas bases epistemológicas y axiológicas aportadas por los actores emergentes.<sup>246</sup>

En la actualidad, el conocimiento no necesariamente es generado en un contexto disciplinario, sino que también puede generarse en un contexto más amplio, más allá de la academia con la participación de distintas disciplinas (contexto transdisciplinario) como propone Gibbons<sup>247</sup> en su modelo 2<sup>248</sup> de producir y transmitir conocimientos.

-----  
246 Rigoberto Lanz, c.p. J. Peña Cedillo, *op. cit.*, pp. 25-26.

247 Michael Gibbons. *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*, Banco Mundial, Washington, D.C: 2000.

248 Este modo de producción de conocimiento, según Gibbons, ... supone la existencia de diferentes mecanismos de generar conocimiento y de comunicarlo, más actores procedentes de disciplinas diferentes y con historiales distintos, pero, por encima de todo, lugares diferentes donde se produce el conocimiento. Los problemas, proyectos o programas sobre los que se centra temporalmente la atención de los practicantes, constituyen los nuevos lugares de producción de conocimiento, que avanzan y tienen lugar más directamente en el contexto de aplicación o uso. No hay presión para institucionalizar estas actividades de una forma permanente, o para que los participantes se instalen permanentemente en un nuevo lugar institucional. Como consecuencia de ello, esta forma dispersa y transitoria de producción de conocimiento conduce a resultados que están también altamente contextualizados. Debido a su transdisciplinaridad inherente, incrementan mucho la

Podemos afirmar entonces que la apropiación social del conocimiento ciertamente es un complejo proceso que supone una articulación de conocimientos y actores sociales<sup>249</sup>. Articulación que implica además la producción, transferencia e intercambio de saberes para lograr con éxito el proceso que esta implica. Particularmente esta consideración representa un reto para la empresa de la ciencia y la tecnología puesto que

... una creciente gama de campos cognitivos obligan a la ciencia [y la tecnología] a tomar en cuenta otros sistemas de conocimiento y al hacerlo a revisar sus propios estándares de eficiencia y eficacia (...) La necesidad de incluir otros saberes y perspectivas en la empresa de ciencia y tecnología plantea así importantes desafíos metodológicos, ya que requiere la adopción de criterios de verdad y calidad que son más sofisticados y capaces de incorporar la complejidad, que aquellos convencionalmente aceptados por la comunidad CyT, aunque no menos sólidos y rigurosos (de otro modo, la relevancia y credibilidad de la CyT se verían seriamente perjudicadas).<sup>250</sup>

-----  
 difusión posterior y la producción de nuevo conocimiento a través de técnicas, instrumentación y del conocimiento tácito que avanza hacia nuevos contextos de aplicación y uso.

Michael Gibbons, Camille Limoges, Helga Nowotny, Simon Schwartzman, Peter Scott y Martin Trow. *La nueva producción de conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*, España, Ediciones Pomares-Corredor, 1997. Disponible en: <http://users.dcc.uchile.cl/~cgutierr/cursos/cts/articulos/gibbons.pdf>

249 Tanto sujetos como instituciones y organizaciones, entre los cuales destacan principalmente el Estado, la academia y el sector productivo.

250 Gilberto Gallopín y Hebe Vessuri. "Science For Sustainable Development: Articulating Knowledges". En: Ângela Guimarães Pereira; Sofia Guedez Vas; Sylvia Tognetti (eds.). *Interfaces Between Science and Society*, Londres, Greenleaf Publishing, 2006.

La constante búsqueda de conocimiento ha estado en manos de la ciencia, considerada como la forma principal para generar conocimiento válido, sistemático y riguroso. Históricamente la ciencia ha desarrollado una narrativa muy poderosa que ha contribuido a deslegitimar a otras concepciones del mundo<sup>251</sup>, mientras se afianzaba como el conocimiento por antonomasia, estableciendo de esta forma una asimetría entre el científico y el lego reforzada por el concepto de experto<sup>252</sup>. En la actualidad esta tendencia está cambiando. El conocimiento comienza a tomar una dimensión y a desempeñar un papel en la sociedad que va más allá del papel que históricamente ha desempeñado. La agenda de CyT ha tenido la necesidad de aceptar y reconocer la existencia de otros sistemas de conocimientos, su heterogeneidad.

En materia de desarrollo sustentable, por ejemplo, es necesario que esta agenda de ciencia y tecnología integre a otros actores. Es decir, que contemple al ciudadano y ciudadana común como copartícipe activo en la evaluación y control de las actividades que los afectan. Reconocer la existencia de otros saberes permite reconocer espacios para mejorar la dinámica del mismo sistema en la negociación, comunicación, y traducción<sup>253</sup> y la mediación entre actores,

-----  
251 Comentan Gallopín y Vessuri que el desafío mayor para la articulación de conocimientos es cómo evitar el imperialismo científico (decir que solo el conocimiento científico es verdadero y objetivo) sin caer en el relativismo epistemológico (decir que todos los conocimientos son culturalmente determinados, igualmente válidos y todos ellos necesitan ser incluidos). G. Gallopín & H. Vessuri, *op. cit.*

252 Hebe Vessuri. "La hibridización del conocimiento. La tecnociencia y los conocimientos locales a la búsqueda del desarrollo sustentable". *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, n° 35 (2004), pp. 171-191.

253 Cada disciplina constituye un área de conocimiento, la cual representa un sistema específico de conocimiento, con códigos y lenguaje determinados. Dichos códigos han de ser desglosados utilizando elementos sencillos que permitan su fácil comprensión.

por lo tanto otras formas de comprender al mundo. Resulta un beneficio enriquecedor para generar acciones concretas. Una podría ser la definición de una política pública a partir de la construcción de un enfoque de planificación popular<sup>254</sup> que tome en cuenta el aporte del conocimiento científico y el conocimiento local, es decir, el diálogo de saberes.

Consideramos que lo ideal es que exista una conjunción de diferentes saberes para obtener nuevos conocimientos. No importa de dónde venga la idea, lo importante es que todos intervengan de manera simétrica en esa creación para así lograr el máximo beneficio. La heterogeneidad es la esencia de una red de conocimiento y también la clave para reconocer y aceptar otros saberes. Y la hibridez no solo se refleja en la variedad de intereses envueltos –como afirma Vessuri<sup>255</sup>– sino también en el reconocimiento de la variedad de experticias. Es una forma de comprender la complejidad de lo social, de escuchar a otras personas estableciendo un diálogo de saberes. Es una forma de tener control social sobre la CyT, es decir, de popularizarla, de democratizarla y así apropiarse socialmente de ellas.

Ahora bien, nos interesa conocer y comprender cómo las mujeres de los casos seleccionados produjeron o se apropiaron del conocimiento científico y/o técnico para producir el rubro que trabajan. Cómo y dónde obtuvieron dicho conocimiento; vinculan el conocimiento que ellas poseen con el que ahora obtienen, cómo lo hacen. De qué manera el conocimiento del que se han apropiado (eso suponemos) puede contribuir a impulsar el desarrollo económico y social de su localidad. Los propios testimonios de las participantes serán los que orienten las respuestas a estas interrogantes.

-----  
 254 Ana María Castellano. “La construcción de la planificación popular: diálogo de saberes”, *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, (2004), pp. 75-96.

255 H. Vessuri. *loc. cit.*, 2004.

Los conocimientos que caracterizan las prácticas de nuestras informantes están íntimamente ligados a la acción, las rutinas y experiencias aprendidas en contextos específicos e inmediatos del día a día. Forman parte de sistemas de conocimientos tradicionales, indígenas, locales o populares.

Tomando como referencia a Gallopin y Vessuri<sup>256</sup>, el conocimiento tradicional, a diferencia del conocimiento científico (riguroso, sistemático) y técnico (puede o no basarse en el conocimiento científico pero tiene un componente empírico y experiencial fuerte), es definido como la información que las personas en una comunidad dada ha desarrollado con el tiempo; es basado en la experiencia y adaptado a la cultura local. El término 'tradicional' no implica que este conocimiento es viejo, no científico o no técnico; es tradicional porque se crea de una manera que refleja las tradiciones de las comunidades lo que quiere decir, que es un sistema de conocimiento de naturaleza colectiva y considerado propiedad de la comunidad entera. Se transmite a través de mecanismos culturales y tradicionales específicos de intercambio de información. Este tipo de conocimiento a menudo se mantiene y es transmitido oralmente, de generación en generación.

Por su parte, el sistema de conocimiento indígena se refiere a un conocimiento y técnicas complejos que existen y se desarrollan alrededor de las condiciones específicas de poblaciones indígenas particulares. También es basado en la experiencia, adaptado a la cultura local, es dinámico y cambiante. A veces se usa como sinónimo de conocimiento local; tradicional. Por su parte, el conocimiento local es reflexivo, dinámico, empírico.

En líneas anteriores comentábamos que para la conformación de las distintas formas de asociación que consideramos en este estudio

-----  
256 G. Gallopin y Hebe Vessuri, *op. cit.*

fue necesaria una asistencia técnica inicial como política de Estado. Por ejemplo el proyecto Tecnologías de Construcción en Tierra Tecnificada en el pueblo de Mamporal, fue ejecutado a través de un taller dictado a la comunidad (con contenido teórico-práctico) con el apoyo de tecnólogos e investigadores, el cual trató sobre técnicas constructivas tradicionales pero mejoradas con el aprovechamiento de recursos del medio natural y cultural como lo es la tierra y el barro, fibras vegetales (paja seca, fibra de tallo de cambur, concha de coco, fibra de cocui), savia vegetal (cristal de sábila, baba de cardón, jugo de cambur o plátano), excremento de animales en estado seco (bosta de vaca, caballo, burro, chivo, oveja, etc.), elementos minerales (cemento, cal).<sup>257</sup>

Este conocimiento, el de construir con adobe, lo podemos considerar un conocimiento tradicional en nuestra cultura. Las viviendas de adobe son muy antiguas y económicas. Nos comenta Carmen Trejo, Coordinadora del Programa Hábitat y Desarrollo

... estos cursos de construcción son como que más dirigidos a comunidades muy deprimidas donde los programas de vivienda no los van a atender de forma inmediata y es permitirles adquirir un conocimiento que ellos ya lo traen porque el construir con adobe o con bahareque o con tierra es un conocimiento que ellos ya traen de sus padres, sus abuelos, pero presentárselo con técnicas modernizadas

En este caso vemos que el proceso de transmisión de los conocimientos parte de una iniciativa del Estado a través del taller de

-----  
257 Este tipo de técnicas representa una forma de construir con materiales de bajo costo y del medio natural que permite retomar un arte tradicional y propio de nuestra cultura pero mejorado con el aporte de tecnólogos. Se considera un sistema práctico y de fácil aprendizaje que puede ser utilizado por las comunidades para el mejoramiento y ampliación de sus propias viviendas.

capacitación. La comunidad participa y adquiere los conocimientos por medio del método 'aprender haciendo', teniendo como apoyo técnico a arquitectos.

... cuando empezamos a ver la práctica yo le digo al profesor: ay profesor, ¿usted me puede prestar la máquina de hacer adobe pa' yo practiqué en la casa? Entonces yo le digo: profesor pero ¿cómo hago para hacer lo de los adobes? En sí, yo misma empecé en la casa y este y yo bueno... pero cómo será esto? Y empecé a hacer mezclas y eso y ya con adelantos que teníamos de cuánto era un cuñete y una cosa, qué cantidad de cemento se llevaba y eso empecé. Cuando él vino ya yo había hecho adobe... yo misma, ¡lo del adobe mejorado con arena lo inventé!

En consecuencia se conforma un espacio para la producción, transmisión e intercambio de saberes. Al principio la transmisión de los conocimientos era practicada de forma unidireccional (del profesor a los participantes; desde el saber técnico a los saberes populares). En un momento se presentó la no simetría entre el saber experto y el popular, dando origen a tensiones en las relaciones, donde se trataba de imponer el saber técnico "experto", ante los conocimientos locales.

Al comenzar las clases prácticas el profesor no tenía suficiente experiencia en el área... resulta que el hombre como que nunca en su vida había trabajado en construcción porque ese es un problema de los académicos también. Entonces, cónchale, cuando les va a dar las instrucciones resulta que no se las dio adecuadamente y se empezaron a pelear entre los hombres que tenían conocimiento en construcción y el profesor y fue un pleito donde ya la cosa era insultos de parte y parte: ¡él no sabe nada de esto! ¡Ustedes son unos ignorantes,

aquí el profesional soy yo! y todo ese tipo de cosas... y entonces los otros decían: bueno usted será profesional pero nosotros hemos trabajado en construcción, mire y si usted no le hace tal cosa eso no va a servir. Y bueno, reconozco que los señores tenían más razón que el profesional... (Carmen Trejo, coordinadora del Programa Hábitat y Desarrollo del Ministerio de Ciencia y Tecnología).

A partir de este foco de tensión entre los y las participantes, se flexibiliza la unidireccionalidad de la información y se abre un espacio al diálogo y al intercambio de saberes luego de ser sustituido este profesor por otro igualmente arquitecto pero con más conocimiento en el aspecto práctico, especialista en construcción con tierra tecnificada.

En el caso de la Red de Innovación Productiva Agave cocui, la transferencia de conocimientos se pudo establecer a través de las investigaciones realizadas por la universidad Francisco de Miranda. Por medio de los resultados obtenidos de diversos estudios, los productores ahora pueden identificar elementos de carácter científico que antes manejaban solo por la experiencia y la tradición...

Conocimientos del cocui que teníamos era llegar al sitio que está la planta, que si esta está madura pa' cortarla, esta no, esta está casi lista. Eso era todo lo que conocíamos. Entonces, a través de los estudios de la Universidad... nosotros sabíamos al momento de cortarla, que había que cortarla en tempranas horas, cuando está el sol caliente no lo podíamos cortar porque el cocui salía más simple, con menos azúcares porque como él contiene sus azúcares naturales... bueno... después que la Universidad y la profesora Miriam trajo once tesis para eso; ella hizo un estudio que duró en el cerro una semana, estudiándola de hora a hora, de hora a hora que los muchachos decían que no durmieron en todo ese tiempo. Entonces fijate... sabemos



que la mata abre sus esporas de noche, que hay que cortarla en horas tempranas porque es ahí donde tiene sus azúcares acumulados. Te hablo en esos términos porque lo sé por estudios de la Universidad, pero antes te echaría el cuento pero no sabía por qué, pero ahorita sabemos por un estudio científico, antes sabíamos por los conocimientos que teníamos, pues... sí lo sabíamos pero no sabíamos el porqué, me entiendes. Con los estudios de la Universidad sabemos muchas cosas que no sabíamos (Lourdes Navarro, “Moncha”).

Comenta la misma “Moncha” que “... a veces los profesores cuando vienen dicen: venimos a aprender de ustedes y ustedes aprenden de nosotros”. Esta afirmación muestra que en el proceso de transferencia también se produce un intercambio de experiencias y saberes. Es decir, se establece la articulación de conocimientos, se van enriqueciendo los saberes.

A partir del conocimiento de sus conocimientos tradicionales y del que se han apropiado, las mujeres de los casos de estudio pretenden convertirse en multiplicadoras de esos saberes y así contribuir con el desarrollo de su localidad, con la intención de conservar la tradición artesanal y generar a su vez espacios para la producción, transferencia e intercambio de conocimientos.

La idea de que uno aprendió un arte debe ser para difundirlo para que todos sepan, no para que yo, ¡ay sí, aprendí todo eso y me lo voy a tragar yo sola! No, yo quiero hacer un espacio que se utilice para dictar talleres, cursos a la comunidad o a toda persona que quiera. Pero para que las personas se preparen, los de la misma zona como los de afuera, el que pueda llegar hasta ahí y recibir su taller... y bueno, eso traería beneficios para muchos, es más, para los muchachos que en realidad no hacen nada, que andan de vagos, bueno, se ocupen en algo. Y lo que es los viveros, sí, el vivero es muy importante porque

sabes que en la zona se da el cacao y un muchacho... qué tanto, ¡eso no es trabajo! ¿Llenar bolsas?, enséñalos a cómo se puede hacer un vivero. Entonces eso quiero yo, en ese espacio que conseguí, más o menos como 60 metros de largo tiene el terreno por 20 de frente. Es un espacio que se puede utilizar tanto para un minivivero, por lo menos el vivero es en sí para enseñar, o sea usa ese espacio como para centro de capacitación y lo que es adobe también se le puede ir inculcando; que la gente vea cómo se hace y de repente uno más que otro sigue... (Carmen Ponce).

“Moncha” también comenta que por medio de la cultura oral es posible mantener la tradición artesanal de la producción del Agave cocui...

... una fortaleza sería que nosotros demos pequeños talleres, por ejemplo, que si mi sobrina aprende, que si mi comadre aprende, mi prima aprende para que eso vaya de generación en generación y no se pierda. Igual como ves tú los alambiques donde se produce el licor. Bueno, que mi hermano aprendió de su papá, que mi abuelo aprendió del otro abuelo y eso ha sido de generación en generación y no se ha perdido esa tradición.

Para lograrlo solo hace falta entrega y dedicación, como afirma Zulay Isaguirre, 59 años, de la cooperativa La Innovación del Barro: “... a mí me gusta transmitir las cosas, me fascina, me encanta que yo tenga que enseñar a otros...”.

## **Comentarios finales**

Lo ilustrado hasta ahora representa el análisis preliminar de una dimensión en un estudio más amplio. Son muchos los elementos

para explorar que surgen de los casos particulares a que nos referimos aquí. No quiere decir que no hay problemas, errores, frustraciones y fracasos, de los cuales también se aprende, y que trataremos en otro momento. No obstante, en este trabajo, nos esforzamos por mostrar aquellos aspectos que evidencian las experiencias del proceso de apropiación social del conocimiento, con lo cual se invita a la sociedad a comprender y entender la dinámica social de la actividad científico-tecnológica: quién la produce, hacia qué fines, con qué consecuencias, frente a qué costo de oportunidad, para qué beneficiarios.

En tal sentido, sin orden de prioridad concluimos afirmando que:

- Ambos, Programa de *Agave cocui* y el Programa Hábitat y Desarrollo, son proyectos que buscan el rescate de conocimientos tradicionales con fines productivos para el mejoramiento de la calidad de vida de los habitantes de cada una de las poblaciones en estudio, a través de técnicas artesanales mejoradas. Situación que refleja alguna interacción entre ciencia, tecnología y sociedad.
- Como afirma Vessuri<sup>258</sup>, la ciencia ha tenido la necesidad de aceptar y reconocer la heterogeneidad de los conocimientos; a través de estos proyectos se contempla al ciudadano y ciudadana común como copartícipe activo en el control de los problemas que afectan a la comunidad.
- Las relaciones que se establecen entre los diversos actores representan un espacio para la producción, transferencia e intercambio de conocimientos.
- En la vinculación entre los diversos actores predomina la iniciativa del Estado como promotor de programas sociales que motivan a la población menos favorecida a participar

-----  
258 H. Vessuri. *Op. cit.*, 2004.

de manera activa y protagónica en espacios que le permitan transformar su calidad de vida.

- Las iniciativas del Estado en política científica y tecnológica intentan acercar la ciencia y la tecnología a la sociedad de manera que sean apropiadas y utilizadas para resolver los problemas de la vida diaria.
- Tanto conocimientos científicos y técnicos como conocimientos locales han aportado experiencias para potenciar desarrollos o iniciativas en las comunidades.
- El proceso de producción de conocimiento se está presentando también en otros espacios distintos al de la academia. Es dinámico. En palabras de Ávalos:

Se trata de un enfoque sistémico, basado en la premisa de que el conocimiento sobre un sistema es siempre incompleto y por tanto asume el tratamiento de los temas y los problemas en términos de sus interconexiones, de las relaciones con su contexto.<sup>259</sup>

El proceso de apropiación social de conocimiento científico y técnico por parte de las mujeres en estudio, ha sido un motor de estímulo para la participación activa para el mejoramiento de su calidad de vida.

A partir de sus conocimientos y prácticas de autogestión, las mujeres intentan reforzar sus capacidades y habilidades de gestión en pro del beneficio individual y colectivo.

---

259 Ignacio Ávalos. (2005). "Perspectivas en la sociedad del conocimiento en América Latina". En: José María Cadenas (compilador). *Ciencia y tecnología en América Latina. Una mirada desde Venezuela*. Caracas, UCV/Centro de Estudios de América/Fundación Polar, 2005.

La mujer ha podido involucrarse en asuntos de tipo económico y laboral, lo cual invita a la participación femenina activa en otros espacios distintos al del hogar.

Se evidencia un importante potencial de liderazgo y aprendizaje por parte de las mujeres para la resolución de problemas.

## Referencias

- Arión, A.; Alvarado, E.; Bordones, A.; Brett, J.; Camacho, P.; Díaz, A.; García, E.; Gómez, N.; Guere, A.; Hernández, M.; y Urbina, G. (1999). Diagnóstico de salud de la comunidad de Pecaya. [Informe de Servicio Comunitario]. Falcón: Programa de Medicina Unefm.
- Ávalos, Ignacio. (2005). "Perspectivas en la sociedad del conocimiento en América Latina". En: José María Cadenas (compilador). *Ciencia y tecnología en América Latina. Una mirada desde Venezuela*. Caracas: UCV/Centro de Estudios de América/Fundación Polar.
- Castellano, Ana María. (2004). La construcción de la planificación popular: diálogo de saberes. *Espacio Abierto. Cuaderno Venezolano de Sociología*, vol. 13, pp. 75-96.
- Constitución de la República Bolivariana de Venezuela*. (1999).
- Córdova, Nery. (1995). "La participación: camino para la organización comunitaria". En: Amodio, Emanuele y Ontiveros, Teresa. (1995). *Historias de identidad urbana. Composición y recomposición de identidades en los territorios populares urbanos*. Caracas: Fondo Editorial Tropykos/Ediciones Faces-UCV.
- Chaparro, Fernando. (S. f.). *Apropiación social del conocimiento, aprendizaje y capital social*. [Recuperado]. De: <http://www.udlap.mx/rsu/pdf/3/ApropiacionSocialdelConocimiento.pdf> para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes\\_contexto/ApropiacionSocialdelConocimiento.pdf](http://www.rsu.uninter.edu.mx/doc/antecedentes_contexto/ApropiacionSocialdelConocimiento.pdf)

- Díaz, Miriam y Sánchez Roselena. (2001). "Del Programa Agave cocui o de cómo es posible hacer ciencia al servicio del hombre". *Croizatia. Revista Multidisciplinaria de Investigación*, vol. 2, n° 3, pp. 167-171.
- Elliott, David y Elliott, Ruth. (1980). *El control popular de la tecnología*. Barcelona, España: Editorial Gustavo Gili.
- Gallopín, Gilberto y Vessuri, Hebe. (2006). "Science For Sustainable Development: Articulating Knowledges". En: Guimarães Pereira, Ângela; Guedez Vas, Sofia y Tognetti, Sylvia. (eds.). *Interfaces Between Science and Society*. Londres: Greenleaf Publishing.
- Gibbons, Michael. (2000). *Pertinencia de la educación superior en el siglo XXI*. Washington, D.C.: Banco Mundial.
- Gibbons, Michael; Limoges, Camille; Nowotny, Helga; Schwartzman, Simon; Scott, Peter y Trow, Martin. (1997). *La nueva producción de conocimiento. La dinámica de la ciencia y la investigación en las sociedades contemporáneas*, Barcelona, España: Ediciones Pomares-Corredor. Disponible en: <http://users.dcc.uchile.cl/~cguierr/cursos/cts/articulos/gibbons.pdf>
- González, Carlos. (2001). "Noticia histórica sobre el cocuy (Agave cocui) en Falcón". *Croizatia. Revista Multidisciplinaria de Investigación*, vol. 2, n° 3, pp. 173-176.
- Hoyos, Nohora Elizabeth. (2002). "La apropiación social del conocimiento: una urgencia para nuestra región". [Editorial]. *Interciencia*, vol. 27, n° 2, pp. 53-55.
- Ley Orgánica de Ciencia, Tecnología e Innovación (Locti)*. (2005, diciembre 16). Gaceta Oficial n° 39.575.
- Ley Orgánica del Poder Popular*. (2010, diciembre 21). Gaceta Oficial n° 6.011.
- Ministerio de Ciencia y Tecnología. (S. f.). *¡En Venezuela están ocurriendo cosas maravillosas! 7 años de logros en ciencia y tecnología*. Caracas: MCT.

- Ministerio de Ciencia y Tecnología (2002). *Programa Agave cocui. Ciencia y tecnología al servicio del hombre de las zonas áridas*. Caracas: MCT.
- Ministerio de Ciencia y Tecnología. (2005). *Plan Nacional de Ciencia, Tecnología e Innovación PNCTI (2005-2030)*. Caracas: MCT.
- Ministerio de Comunicación e Información. (2006). *Las misiones bolivarianas*. Caracas: MCI.
- Peña Cedillo, Jesús. (2006). *Un análisis económico y político. Socialismo del siglo XXI: redes de innovación productiva*. Caracas: Ministerio de Ciencia y Tecnología.
- Reforma de la Ley de Impuesto Sobre Alcohol y Especies Alcohólicas*. (2014, noviembre 18). Gaceta Oficial n° 6.151 Extraordinario.
- Vessuri, Hebe. (2002). "Ciencia, tecnología y desarrollo: una experiencia de apropiación social del conocimiento". *Interciencia*, vol. 27, n° 2, pp. 88-92. Disponible en: <http://redalyc.uaemex.mx> [No disponible actualmente].
- Vessuri, Hebe. (2004). "La hibridización del conocimiento. La tecnociencia y los conocimientos locales a la búsqueda del desarrollo sustentable". *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, vol. 11, n° 35, pp. 171-191.

## 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 han 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 plantas industriales. ¿Cómo se tejen las relaciones laborales en un ámbito de trabajo específico como es el de las industrias del plástico en la Gran Caracas? ¿Cómo son las relaciones que establecen con sus superiores y el personal a su cargo?



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 el componente genital que distingue a la hembra y al varón. El concepto es mucho más complejo y se refiere a cómo se construye la feminidad y la masculinidad en cada cultura. Se sustenta en diversas disciplinas como la antropología, la sociología, la psicología, la psiquiatría, 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.<sup>260</sup>

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 esta– 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 patrones de feminidad y masculinidad.<sup>261</sup>

-----  
260 Elssy Bonilla (1993). “Género, familia y sociedad: la aproximación sociológica”, *Fermetum*, n° 6-7 (1993), pp. 26-41.

261 Kottak, Conrad Phillip. *Antropología*, España, McGraw Hill, 2002.

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.<sup>262</sup>

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 adecúa más a lo que típicamente se considerarían 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 que 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 contraste, y

262 Teresa Rees. *National Policies on Women in Europe. A Report About Women and Science in 30 Countries*, The Helsinki Group on Women and Science-European Commission, 2003, [Recuperado en octubre de 2004] de: [http://europa.eu.int.com/research/rtdinfo\\_en.html](http://europa.eu.int.com/research/rtdinfo_en.html) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women\\_national\\_policies\\_full\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_policies_full_report.pdf)  
Marta González y Eulalia Pérez. “Ciencia, tecnología y género”, *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología Sociedad e Información*, 2002, [Recuperado el 19 de julio de 2003] de: [www.campus.oei.org/revista](http://www.campus.oei.org/revista) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm>

evita sesgos propios del empleo de un método exclusivo. La intención de emplear una estrategia multimétodo amplía la fiabilidad de los hallazgos.<sup>263</sup>

Para realizar el presente estudio de caso 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*<sup>264</sup>, la cual se llevó a cabo entre el 2003 y el 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 doscientas personas empleadas.

-----  
263 Norman Denzin (1976), c.p. María Victoria Canino, “Mujeres en ciencia e ingeniería en Venezuela”. En: *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela*, Unesco, 2004, [Recuperado 20 de diciembre de 2004] de: [http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte\\_Final%20GENTEC.pdf](http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf)

264 María Alejandra Aray, *La dimensión femenina de la ciencia y la tecnología: la mujer entre la vocación académica y el trabajo industrial*, [Tesis de maestría no publicada], Caracas, Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas, Departamento de Estudios Sociales de la Ciencia, 2006.

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 era la composición real según sexo por áreas de conocimiento, nivel educativo alcanzado, cargos, y cómo se posicionaba la mujer en la estructura de poder de la organización.

También se realizaron entrevistas a profundidad entre los años 2003 y 2005 en algunas de las empresas en el perímetro de la Gran Caracas. Se llamó por teléfono, se enviaron correos electrónicos y, en algunos casos, se visitaron personalmente las 43 Pymes de plástico localizadas en el área metropolitana de Caracas. Se comunicó la intención del estudio a las personas encargadas de la empresa (en la mayoría de los casos a las y los dueños), para luego solicitarles información respecto a las características organizacionales y técnicas de cada una de las empresas y permiso para realizar las entrevistas a ingenieras y técnicas. En algunas Pymes no tenían empleadas mujeres para el momento de la investigación, razón por la cual no se pudieron realizar entrevistas; veintinueve empresas no dieron ningún tipo de información, nueve suministraron información de carácter organizacional y técnico. Solo cinco de las Pymes facilitaron información, permitieron observar el funcionamiento del lugar en horas laborables y hacer las entrevistas a mujeres.

Se elaboró una serie de pautas para la guía de entrevista, con el fin de garantizar el sondeo de sus trayectorias laborales (percepción e interpretaciones). También se recogieron 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 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.<sup>265</sup>

Al incorporarse al mercado de trabajo, las mujeres toman contacto con herramientas tecnológicas. La introducción de nuevas tecnologías que han cambiado esquemas de trabajo y la vida misma, ha tenido como pioneras (en el uso y la producción) en muchas oportunidades a las mujeres. Tal es el caso de 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. 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

-----  
265 M. González y E. Pérez. *loc. cit.*

sexual del trabajo, esto constituye un avance aunque no deja de tener una connotación sexista.<sup>266</sup>

Cuando se trata de calificación y competencia técnica, 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 participación femenina relevante 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 del plástico

Las mujeres tienen una importante contribución en la parte técnica y operativa como jefas, gerentes y técnicas de planta en las empresas que se consideraron para el estudio. Estas empresas realizan actividades en los procesos de inyección, extrusión y soplado. Son pequeñas y medianas empresas (Pymes). solo dos de las cuarenta y tres identificadas en la zona metropolitana, llegan a emplear más de cien personas.

---

266 Judy Wajcman. "Tecnología de producto: fazendo um trabalho de gênero". En: Elizabeth Bortolaia (compiladora). *Gênero, tecnologia e ciencia*, Cuadernos Pagu, Campinas, 1998, pp. 201-256; Léa Velho y Elena León. "A construção social da produção científica por mulheres". En: Elizabeth Bortolaia (compiladora). *Gênero, tecnologia e ciencia*, Cuadernos Pagu: Campinas, 1998, pp. 309-344; Maria Berenice Godhino y Nilde Balcao. "Mujer y Trabajo", Nueva Sociedad, 1993.

En catorce de ellas laboran mujeres en la parte técnica y operativa. Entre una y tres mujeres ejercen cargos de jefas de planta, 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 a puestos superiores. Mientras más pequeña es la industria más reducidas son las posibilidades de ascender, debido a que no existen 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 mujeres que laboran dentro de esa área son profesionales que comandan la jefatura del proceso de planta (licenciadas en alguna rama científica, técnicas o ingenieras), 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 del total de 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.

La jefatura máxima de este tipo de industria generalmente la ejercer el o los propietarios de las compañías, quienes toman las decisiones importantes y contratan directamente al personal. Es común que no exista un departamento de recursos humanos como

tal. solo en las dos compañías de mayores dimensiones estudiadas, existe esta figura.

## Las condiciones laborales

Se podría pensar que las mujeres están “rompiendo mitos” o, viendo 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 condicionadas 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 del plástico en los sectores obreros. En la siguiente tabla se muestra 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 Guareñas-Guatire, la carretera vieja Petare-Santa Lucía, la carretera Panamericana, los Valles del Tuy, la zona industrial de La Urbina que colinda con Petare (sector de Caracas que presenta altos índices delictivos). solo es más fácil llegar a aquellas que están ubicadas en la zona industrial de La Trinidad, pero los dueños y el personal 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.

TABLA 1  
MUJERES INGENIERAS Y TÉCNICAS EN LAS PYMES DEL PLÁSTICO EN EL ÁREA  
METROPOLITANA

Nombre de la empresa	N° 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

\* Fueron las empresas donde fue posible realizar las entrevistas

Como se mencionó antes, por razones diversas solo se pudieron realizar entrevistas en cinco de las empresas que tienen mujeres laborando dentro de su planta, bien porque no tenían mujeres

profesionales de las carreras de ingeniería, licenciatura o nivel técnico dentro de la compañía o porque no fue posible concertar una entrevista. Fue posible visitar estas industrias y observar cómo son las condiciones de trabajo en ellas. El resto de la información de las otras compañías se obtuvo 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).

... 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 siete 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 veinticuatro horas, yo soy la jefa de planta pero solo 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 solo trabajamos tres mujeres que son la señora de la limpieza, 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 cuabras 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 Sovenplast, ubicado en la carretera vieja de Santa Lucía-Mariches, Ingeniera química, 30 años, soltera sin hijos).

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 peligro dónde 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).

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-Guarenas, 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, 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 seiscientos obreros. Cuándo 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

veintiocho 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 una 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 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”.

De acuerdo con los hallazgos de esta investigación 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. (Jefa del Laboratorio de P, Hidroven, Licenciada en Biología, una hija, 47 años).

... Mi esposo trabaja en Jose, Puerto la Cruz, actualmente, cuando nos casamos él trabajaba en Caracas, quedó desempleado un tiempo y luego la mejor oportunidad que se le presentó fue esa y aceptó. (Jefa de planta Hidrocapital, Ingeniera Civil, 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 sí trabaja en Caracas. (Jefa de

control de calidad de Industrias Alimenticias Corralito. Licenciada en Biología, casada, 46 años, 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 una posición en 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 impone<sup>267</sup>. Es decir las mujeres a pesar de

267 Ver: Samuel Hurtado. *Cultura matrisocial y sociedad popular en América latina*, Caracas, Tropikos, 1995; Genny Zuñiga. *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral, identificación de mujeres tipo*, [tesis de grado sin publicar], Caracas, Departamento de Estudios Demográficos, Instituto de Investigaciones Económicas UCAB, 2002; Ana Castellanos. *Mujeres pobres en el torbellino del cambio social, un estudio de casos en la dinámica privada/pública*, [Tesis de grado no publicada], Caracas, Universidad Central de Venezuela, 2006.

En estos trabajos se explica la problemática de la mujer pobre. También varios trabajos donde se trata la temática de mujeres profesionales: Hebe Vessuri y María Victoria Canino. "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)", *Interciencia*, n° 7 (2001), pp. 272-281; Hebe Vessuri y María Victoria Canino. "La otra el mismo. El género en la ciencia y la tecnología en Venezuela", *Cuadernos del Cendes*, (2003), pp.52-102; Hebe Vessuri, María Victoria Canino, Margarita Rausell. *Diseños metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región iberoamericana*. [documento de trabajo]. Buenos Aires, Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología, 2004; Hebe Vessuri. *El segundo sexo en la ciencia iberoamericana*, IV Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género, Madrid, 2000; María Elina Estébanez; Alejandra Serial y Daniela de Filippo. "La participación de la mujer en el sistema 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.

## Referencias

- Aray, María Alejandra. (2006). *La dimensión femenina de la ciencia y la tecnología: la mujer entre la vocación académica y el trabajo industrial*. [Tesis de maestría no publicada], Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas, Departamento de Estudios Sociales de la Ciencia, Caracas.
- Bonilla, Elssy. (1993). “Género, familia y sociedad: la aproximación sociológica”. *Fermetum*, n° 6-7, pp. 26-41.
- Canino, María Victoria. (2004). “Mujeres en ciencia e ingeniería en Venezuela”. En: *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela*. Unesco. [Recuperado el 20 de diciembre de 2004]. De: [http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte\\_Final%20GENTEC.pdf](http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf)
- Castellanos, Ana. (2006). *Mujeres pobres en el torbellino del cambio social, un estudio de casos en la dinámica privada/pública*. [Tesis de grado no publicada], Universidad Central de Venezuela: Caracas.

-----

ciencia y tecnología en Argentina”. En: *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela*. Unesco, 2003. [Recuperado el 20 de diciembre de 2004]. De: [http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte\\_Final%20GENTEC.pdf](http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.oei.es/salactsi/DocNro8.pdf>

- Estébanez, María Elina; Serial, Alejandra; de Filippo, Daniela. (2003). "La participación de la mujer en el sistema de ciencia y tecnología en Argentina". En: *Proyecto Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Informe comparativo regional e informes nacionales de Argentina, Brasil, Costa Rica, España, México, Paraguay, Uruguay y Venezuela*. Unesco. [Recuperado el 20 de diciembre de 2004]. De: [http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte\\_Final%20GENTEC.pdf](http://www.comunicacion.amc.edu.mx/comunicacion/docs/Reporte_Final%20GENTEC.pdf) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.oei.es/salactsi/DocNro8.pdf>
- Godhino, Maria Berenice y Balcao, Nilde. (1993). *Mujer y Trabajo. Nueva Sociedad*, vol. 124, pp. 60-71.
- González, Marta y Pérez, Eulalia. (2002). "Ciencia, tecnología y género", [versión electrónica], *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología Sociedad e Información*. [Recuperado el 19 de julio de 2003]. De: [www.campus.oei.org/revista](http://www.campus.oei.org/revista) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm>
- Hurtado, Samuel. (1995). *Cultura matrisocial y sociedad popular en América latina*, Caracas: Tropykos.
- Kottak, Conrad Phillip. (2002). *Antropología*. España: Mcgraw Hill.
- Rees, Teresa. (2003). *National Policies on Women in Europe. A Report About Women and Science in 30 Countries*. The Helsinki Group on Women and Science-European Commission. [Recuperado en octubre de 2004]. De: [http://europa.eu.int.com/research/rtdinfo\\_en.html](http://europa.eu.int.com/research/rtdinfo_en.html) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: [http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women\\_national\\_policies\\_full\\_report.pdf](http://ec.europa.eu/research/science-society/pdf/women_national_policies_full_report.pdf)
- Velho, Léa. y León, Elena. (1998). "A construção social da produção científica por mulheres". En: Bortolaia, Elizabeth. (compiladora). *Gênero, tecnologia e ciencia*. Campinas: Cuadernos Pagu, pp. 309-344.
- Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. (2001). "El género en la ciencia venezolana (1990-1999)", *Interciencia*, vol. 26, (n° 7), pp. 272-281.

- Vessuri, Hebe y Canino, María Victoria. (2003). "La otra el mismo. El género en la ciencia y la tecnología en Venezuela", *Cuadernos del Cendes*, vol. 54, pp. 52-102.
- Vessuri, Hebe; Canino, María Victoria; Rausell, Margarita. (2004). "Diseños metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región Iberoamericana". [documento de trabajo]. Buenos Aires: Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología.
- Vessuri, Hebe. (2000). *El segundo sexo en la ciencia iberoamericana*, IV Congreso Iberoamericano de Ciencia, Tecnología y Género. Madrid.
- Wajcman, Judy. (1998). "Tecnología de producto: fazendo um trabalho de gênero". En: Bortolaia, Elizabeth. (compiladora). *Gênero, tecnologia e ciencia*. Campinas: Cuadernos Pagu, pp. 201-256.
- Zuñiga, G. (2002) *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral, identificación de mujeres tipo*. [Tesis de Grado], Caracas, Departamento de Estudios Demográficos. Instituto de investigaciones económicas. UCAB.

## LA REALIDAD FEMENINA EN LAS INDUSTRIAS DEL AGUA

MARÍA ALEJANDRA ARAY

MARÍA VICTORIA CANINO

HEBE VESSURI

### Introducción

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, barreras y obstáculos que han encontrado para desarrollarse profesionalmente, ascender dentro de 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<sup>268</sup>, el cual se basa en estudiar

---

268 El enfoque de género es pertinente porque permite lograr una visión integral en el sentido de que permite establecer conexiones con el contexto social y los actores involucrados en determinadas situaciones en las que están inmersos esos actores. No se trata de una perspectiva que estudia solo 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.

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 comparar numéricamente la ubicación de la mujeres dentro de estos recintos de trabajo.

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. 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 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.<sup>269</sup>

---

269 De manera reciente, en una encuesta realizada por la OIT se comprobó en una muestra de empresas que en el 30% no había ninguna mujer en la junta directiva, mientras que un porcentaje equivalente a 65% tenía menos de 30% de mujeres, solo el 13% tenía juntas integradas por un número similar de hombres y mujeres, es decir, entre 40 y 60. Por otro lado, 87% de las empresas entrevistadas estaban presididas por hombres y 13% por mujeres. Esto refleja una evidente disparidad

En el caso venezolano, las cifras reflejan de manera clara la incorporación de la mujer 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<sup>270</sup>. En este artículo se pretende explorar la situación de la mujer, específicamente en un contexto particular como las empresas del sector agua.

Para el desarrollo de este trabajo empleamos distintas técnicas, que 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. Así, nos enfocamos en la estrategia multimétodos que plantean Denzin<sup>271</sup>, triangulando o combinando dos o más teorías, fuentes de datos o métodos, lo que posibilita recoger y analizar la información de un fenómeno singular desde diferentes ángulos, a fin de comparar y contrastar, evitando sesgos propios del empleo de un método exclusivo y ampliar también la fidelidad de los hallazgos.

-----  
 en lo que respecta al acceso al poder entre hombres y mujeres. OIT. *La mujer en la cuestión empresarial. Cobrando impulso*, 2013. [Recuperado el 8 de octubre de 2015]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_335674.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_335674.pdf)

270 Genny Zúñiga. *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral, identificación de mujeres tipo*, [Tesis de grado sin publicar], Caracas, Departamento de Estudios Demográficos, Instituto de Investigaciones Económicas. UCAB, 2002.

271 Norman Denzin. *The Research Act in Sociology*, Chicago, Aldine, 1979.



Según Ander-Egg<sup>272</sup> 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.

Para comprender el universo íntimo, académico, espacio-laboral y percepción en torno a su condición de mujeres se diseñó una serie de preguntas, con la finalidad de indagar en la trayectoria de vida de ingenieras, licenciadas y técnicas que se encontraban trabajando en la industria del agua. Además de la información cualitativa proporcionada por las entrevistadas se obtuvieron y compararon datos estadísticos de las organizaciones que participaron en la investigación.

-----  
272 Ezequiel Ander-Egg. *Introducción a las técnicas de investigación social*, Argentina, Editorial Guidance, 1988.

## La mujer en las industrias del agua

En las industrias del agua la mujer tiene una participación significativa cualitativa y cuantitativamente. Se la encuentra involucrada en las distintas gerencias, laboratorios y departamentos ocupando cargos de diverso rango. 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<sup>273</sup>. Se encarga de certificar la calidad del agua en la región capital.

### Hidroven

Empecemos por describir las condiciones de Hidroven para el momento del abordaje. Es una empresa de carácter estatal que está pasando por un momento de ajuste o transición. Anteriormente fue el Instituto 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

-----  
273 Actualmente Ministerio del Poder Popular para la Salud.

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 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<sup>274</sup> conjuntamente con diez empresas hidrológicas regionales, a saber: Hydroandes, Hydrocapital, Hydrocentro, Hydrocaribe, Hydrofalcón, 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.

---

274 Para mayor información se puede consultar el sitio web de Hidroven <http://www.hidroven.gov.ve/nuestrainsti.htm>

FIGURA 1.  
ORGANIGRAMA DE HIDROVEN

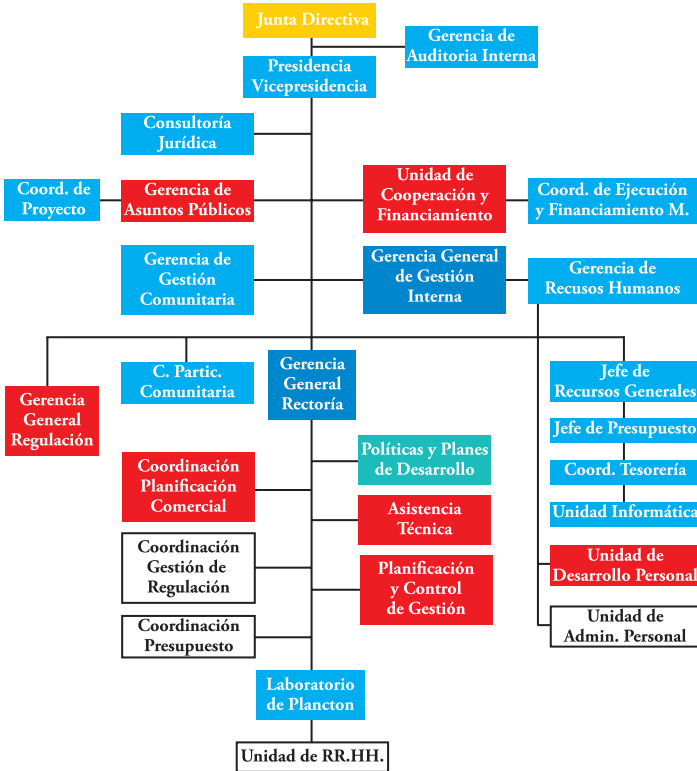


TABLA 11

	Femenino
	Masculino
	Femenino/masculino
	Vacante

Fuente: 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 personas empleadas, setenta están en condición activa, cinco bajo la modalidad de contrato, dos con pensión por incapacidad y una en comisión de servicios.

La organización muestra una composición mayormente femenina en todas las áreas excepto en Consultoría Jurídica y la Gerencia General de Gestión Interna. 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 representantes del sexo femenino. Esto demuestra que las mujeres a pesar de que se encuentran 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.<sup>275</sup>

---

275 Mabel Burin. *Subjetividad femenina y salud mental*. [Ponencia presentada en el Coloquio Género y Salud Femenina], Innsz y Ciesas, México, 1993.

La arista del problema no solo 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 estas tienen que enfrentar obstáculos distintos a la 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 las técnicas yo no he tenido nunca ningún problema, somos amigas, y siempre están dispuestas, son muy acuciosas y acatan las ordenes. 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 de Hidroven. Licenciada en Biología).

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. (Técnica del Laboratorio de Placton de 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 del agua encontramos que es muy distinto trabajar en un área, administrativa, gerencial y técnica. De igual manera, el trabajo en laboratorio es muy distinto al de planta y al de inspección. En Hidroven no se manejan plantas de tratamiento de aguas, ya que esta es la casa matriz del sector Agua Potable y Saneamiento (sector APS) y sus funciones son más de carácter administrativo y de supervisión.

En cuanto al trabajo en laboratorio, este es concebido como un espacio femenino. El personal que lo integra son mujeres en su totalidad, desde la jefa hasta las técnicas, incluso el personal técnico 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<sup>276</sup> pudiera facilitar de algún modo el ingreso de mujeres a este tipo de industrias, ya que ellas por su naturaleza se sentirían más familiarizadas y serían 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 subáreas que tienen un fuerte componente de estas, la participación de la mujer se da con más frecuencia.<sup>277</sup>

Ello, 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<sup>278</sup>. 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.

-----  
 276 Carolyne Merchant. (1980), c.p. Marta González y Eulalia Pérez. "Ciencia, tecnología y género", [versión electrónica], *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología Sociedad e Información*, 2001. [Recuperado el 19 de julio de 2003], de: [www.campus.oei.org/revista](http://www.campus.oei.org/revista) para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm>

277 Henry Etzkowitz; Carol Kemelgor; Michael Neuschatz; Brian Uzzi. "Barriers to Women in Academic Science and Engineering". [versión electrónica]: 2004. En: Willie Pearson Jr. y Alan Fechter (eds.) *Who Will do Science?*. Educating the Next Generation, Baltimore, Johns Hopkins University Press, 1994.

278 Peter Berger y Thomas Luckmann. *La construcción social de la realidad*, Buenos Aires, Amorrortu, 1986.



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 Plancton, trabajan solo tres mujeres fijas. Desde que comenzó sus funciones en la década de 1990 solo han trabajado dos técnicos varones. Incluso el personal técnico que contratan para proyectos específicos es femenino.

Existe otro ámbito en las hidrológicas dónde 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.

TABLA 12

DISTRIBUCIÓN DE HOMBRES Y MUJERES SEGÚN ÁREA DE TRABAJO Y NIVEL EN  
HIDROVEN EN PORCENTAJE

Nivel	Femenino	Masculino
Ingeniero	38,4	61,2
Licenciado	47,8	52,1
Técnicos	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

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 u áreas de conocimiento, que son consideradas típicamente femeninas.<sup>279</sup>

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<sup>280</sup>. Este tipo de segmentación también la encontramos aquí ya que, pese a ser una empresa con una importante composición femenina, solo dos mujeres son gerentes de las once gerencias, es decir solo 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 solo en términos cuantitativos sino también cualitativos.

## 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

279 Hebe Vessuri, María Victoria Canino y Margarita Rausell. Diseños metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región iberoamericana. [documento de trabajo]. Buenos Aires: Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología: 2004; OIT. *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*, 2006. [Recuperado el 10 de junio], de: <http://www.OIT.org/public/spanish/CINTERFOR> para la fecha de esta edición el enlace vigente es: <http://www.summit-americas.org/IV%20Summit/Publicaciones/Esp/dworkESP.pdf>

280 Eulalia Pérez Sedeño. *Las mujeres en el sistema de ciencia y tecnología. Estudios de casos*, OEI, Madrid, 2001; Patricia Márquez y Nelly Lejter. “Conflictos escondidos: poder y género en la gerencia venezolana”, *Debates IESA*, n° 49 (1999), pp. 81-100; Griselda Martínez y Rafael Montesinos. “Mujeres al poder: nuevas representaciones simbólicas”, *Nueva Antropología*, n° 2 (1996), pp.12-17.

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<sup>281</sup>, bajo los lineamientos de Hidroven, la casa matriz del sector Agua Potable y Saneamiento.<sup>282</sup>

La junta directiva de esta hidrológica está compuesta por un cargo de presidencia, cuatro cargos de direcciones principales y cinco cargos de direcciones suplentes. El tren gerencial está conformado por veintitrés gerencias. Estas instancias, al igual que en el caso de Hidroven, están ocupadas en su mayoría por varones. Únicamente ocho gerencias están dirigidas por personas del sexo femenino, es decir que las mujeres representan el 34,7% de los gerentes, mientras que sus contrapartes masculinos constituyen, 65, 2%. En lo que respecta a la junta directiva, esta está integrada en su totalidad por hombres.<sup>283</sup>

Es una empresa de mayores dimensiones que la anterior y con mayor ejecución en la parte técnica-operativa, además de la actividad administrativa. Alberga a 867 personas empleadas: 446 mujeres y 421 hombres, es decir que las mujeres conforman 51,4% de personal. Las mujeres superan levemente los hombres en 3%. Pese a ello nuevamente se aprecia un cuello de botella: a medida que las mujeres avanzan en la escala profesional su presencia disminuye.

-----  
281 Actualmente adscrito al nuevo Ministerio del Poder Popular para Ecosocialismo y Aguas mediante el Decreto Presidencial n° 1.701, Gaceta Oficial n° 40.634, de fecha 7 de abril de 2015.

282 Para información más detallada consultar el portal: <http://www.hidrocapital.com.ve/internet/>

283 Para el momento de esta edición, la junta directiva está compuesta por un cargo de presidencia, seis cargos de direcciones principales y tres cargos de direcciones suplentes, ocupados por seis hombres, cuatro mujeres y una secretaria.

La apropiación del poder luce entonces, más lejana para el sexo femenino que para el masculino. Por tanto, las representaciones de poder femenino se vislumbran más difusas, debido a que las mujeres históricamente han tenido menores posibilidades de recrear-se en la esfera pública y menos en ámbitos tan importantes como el ejercicio del poder. Demos una mirada sobre cómo se posicionan las mujeres y hombres en términos porcentuales en la empresa.

TABLA 2  
DISTRIBUCIÓN DE CARGOS POR SEXO EN HIDROCAPITAL EN PORCENTAJE  
VIGENTE HASTA EL 2006

Cargo	Femenino	Masculino
Gerentes	34,7	65,2
Sub. Gerente	44,4	55,56
Coordinador	72,0	28,0
Ingeniero	19,1	80,8
Químico	50	50
Analistas	62,8	37,1
Técnicos	21,43	78,57
Operadores	34,3	65,6
Asistentes admón.	66,1	33,8
Analistas Comerciales	69,3	30,6
Secretarías	100	0

Fuente: Gerencia de Recursos Humanos Hidrocapital. Elaboración propia<sup>284</sup>

Al igual que en Hidroven, en Hidrocapital podemos observar cierta discriminación jerárquica, debido a la prevalencia de hombres en las estructuras de poder, aún 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

-----  
284 Las categorías ingeniero, asistentes, analista y secretaria comprenden varios subrenglones a su vez, pero se agruparon todos en una sola categoría para efectos prácticos.

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 de secretariado 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.<sup>285</sup>

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 lo 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

---

285 H. Vessuri, M. V. Canino y M. Rausell. loc. cit.; Rosaura Sierra. “Más mujeres graduadas y menos ocupadas. El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela (1971-2001)”, *Cuadernos del Cendes*, (2005), pp. 47-71; Rosa Bravo. *Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de la República Bolivariana de Venezuela*. Santiago de Chile, Cepal/Unifem, 2005. Disponible en: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5793/S05701\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5793/S05701_es.pdf?sequence=1)

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 las personas empleadas 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 los que a las mujeres se les ha dificultado incursionar.

**TABLA 3**  
**NIVEL ACADÉMICO ALCANZADO POR LOS EMPLEADOS DE HIDROCAPITAL POR SEXO, EN PORCENTAJE**

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, por un lado, y el área técnico-operativa, donde se incluyen los sistemas de bombeo, plantas de tratamiento y la parte de laboratorio, por otro. 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 conformado mayoritariamente por mujeres. En él laboran diecinueve profesionales, quince mujeres, de las cuales once poseen títulos de TSU, y siete de licenciadas, los restantes cuatro corresponden a hombres que trabajan como personal obrero.

Las trabajadoras consideran que el ambiente de trabajo dentro del laboratorio es agradable y que el clima organizacional ha cambiado un poco desde que una mujer asumió la dirección, resaltando que las estructuras son más flexibles y el estilo de gerencia 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 en este aspecto, excepto la persona que se desempeña como Jefa de inspección en la Planta de Tratamiento de Agua La Mariposa, cuyas peculiares condiciones laborales (subcontratada) se asemejan a las de trabajadoras de las industrias del plástico.<sup>286</sup>

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.

## Mecoflu

Medición de Controles y Fluidos, Sociedad Anónima es una empresa contratista constituida desde 1987, que presta sus servicios a Hidrocapital. 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 un jefe de mantenimiento que se encarga de la parte

-----  
 286 Ver en esta publicación artículo de María Alejandra Aray, María Victoria Canino y Hebe Vessuri. *El trabajo femenino en las industrias de plástico del área metropolitana de Caracas.*

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 solo 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, esta 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 plantas lo que, 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; solo 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 solo 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 veinticuatro horas. Este personal se encarga de hacerle seguimiento al agua en cuanto a su calidad y composición para que cumpla con los estándares establecidos que indican que el agua es apta y potable para uso humano. En la planta hay siete personas, contando al personal técnico, de ingeniería, una secretaria y una mujer en el área de 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.

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 típicamente 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 situaciones 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, salarios no muy atractivos 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 solo 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. (Técnica, Laboratorio PT Mariposa. TSU en procesos químicos, 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. (Técnica, Laboratorio PT Mariposa. Técnica media, química, 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. (Jefa de mantenimiento de PT Mariposa. Ingeniera mecánica, 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. (Jefa de PT La Mariposa. Ingeniera química, 29 años, soltera, sin hijos).

... casi siempre he trabajado con hombres, de hecho en Hidrocapital, de los siete inspectores que hay en las gerencias, solo 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. (Inspectora de la PT La Mariposa. Ingeniera civil, 34 años, casada, sin hijos).

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 estos 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.  
(Ingeniero mecánico. Departamento de Ventas, Michelín).

### **Laboratorio de control y calidad de agua del Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS)<sup>287</sup>**

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. Este laboratorio se encuentra ubicado en la sede de la antigua Dirección de Malariología, que fue durante muchos años un instituto insigne, que realizó una gran contribución con la erradicación de la malaria y otras endemias que azotaban al país hasta los años 1960 aproximadamente.

En cuanto a las condiciones de trabajo, además de contar con todos los beneficios socioeconómicos obligatorios que establece la ley, ofrece otros beneficios: caja de ahorros, bonificaciones, seguro de hospitalización. El trabajo ofrece estabilidad en cuanto a la permanencia. Las posibilidades de ascender son limitadas ya que no se dispone de cargos nuevos, solo 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.

-----  
287 El Ministerio de Salud y Desarrollo Social (MSDS) ha tenido varias modificaciones, en marzo de 2009, el presidente Hugo Chávez renombró el ministerio que absorbió las competencias de salud y pasó a denominarse Ministerio del Poder Popular para la Salud y Protección Social, fusionándose y eliminándose el Ministerio del Poder Popular para la Participación y Protección Social, posterior al MSDS. Actualmente el órgano con competencia en materia de salud es el Ministerio del Poder Popular para la Salud.

Podría realizar más funciones, como prestar servicios a empresas privadas, pero las normas del ministerio no lo permiten. 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 pero sin resultados), pero se pudo observar que la plantilla que labora es pequeña y hay una representación significativa de mujeres.

Se pudo apreciar inconformidad y resignación, por la realidad laboral que deben enfrentar las profesionales entrevistadas, incluso cierto halo de tristeza. La más joven de las entrevistadas manifestó su deseo de renunciar 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 declaraciones de las entrevistadas:

... las evaluaciones han sido las mismas desde que yo entré hace once 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 cinco 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 II y tengo que pasar al III, a jefe I, II, III según el escalafón (...) Aquí al principio eran más hombres, pero cada vez hay más mujeres y menos hombres. Donde yo estoy hay trece personas: nueve mujeres y cuatro 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. (Ingeniera civil, jefa de Aguas de esparcimiento y recreación del Laboratorio Central de Aguas del MSDS, Ingeniera Sanitaria II, 40 años, casada, 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 este me llamaron, entonces no tengo tiempo y de verdad hay días en que estoy muy cansada. (Ingeniera química, encargada de Laboratorio, 27 años, soltera, sin 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, 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 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 apreciaron una participación 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 en Venezuela observamos que las mujeres, a pesar de la discriminación abierta o enmascarada, son quienes abren tanto sus propios caminos como para otras mujeres en el mundo de la industria, y por su propio empuje en esta sociedad tienen más oportunidades de lograr una mayor equidad en el empleo.



## Referencias

- Ander-Egg, Ezequiel. (1988). *Introducción a las técnicas de investigación social*. Argentina: Editorial Guidance.
- Berger y Luckman T. (1986). *La construcción social de la realidad*. Buenos Aires: Amorrortu.
- Bravo, Rosa. (2005). *Las metas del milenio y la igualdad de género. El caso de la República Bolivariana de Venezuela*. Santiago de Chile: Cepal/Unifem. Disponible en: [http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5793/S05701\\_es.pdf?sequence=1](http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5793/S05701_es.pdf?sequence=1)
- Burin, Mabel. (1993, junio). Subjetividad femenina y salud mental. *Co-  
loquio Género y Salud Femenina*. Innsz y Ciesas, México.
- Denzin, Norman. (1979). *The Research Act in Sociology*. Chicago: Aldine.
- Etzkowitz, Henry; Kemelgor, Carol; Neuschatz, Michael; Uzzi, Brian. (1994). Barriers to Women in Academic Science and Engineering. En: Pearson Jr., Willie. y Fechter, Alan. (eds.). (1994). *Who Will do Science?. Educating the Next Generation*. Baltimore: Johns Hopkins University Press.
- González, Marta y Pérez, Eulalia. (2002). Ciencia, tecnología y género, [versión electrónica], *Revista Iberoamericana de Ciencia Tecnología Sociedad e Información*. [Recuperado el 19 de julio de 2003]. De: [www.campus.oei.org/revista](http://www.campus.oei.org/revista) para la fecha de esta edición el enlace vigente es <http://www.oei.es/revistactsi/numero2/varios2.htm>
- Hebe Vessuri, María Victoria Canino y Margarita Rausell. (2004). Diseños metodológicos para la inclusión de la variable género en la construcción de indicadores de ciencia en la región iberoamericana. [documento de trabajo]. Buenos Aires: Red Iberoamericana de Ciencia y Tecnología.
- Márquez, Patricia y Lejter, Nelly. (1999). "Conflictos escondidos: poder y género en la gerencia venezolana". *Debates*, vol. 5, n° 2, pp. 12-17.

- Martínez, Griselda y Montesinos, Rafael. (1996). "Mujeres con poder: nuevas representaciones simbólicas". *Nueva Antropología*, vol. XV, n° 49, pp. 81-100.
- OIT. (2006). *Trabajo decente en las Américas: una agenda hemisférica, 2006-2015*. [Recuperado el 10 de junio de 2006]. De: <http://www.OIT.org/public/spanish/CINTERFOR> para la fecha de esta edición, el enlace vigente es: <http://www.summit-americas.org/IV%20Summit/Publicaciones/Esp/dworkESP.pdf>
- OIT. (2013). *La mujer en la cuestión empresarial. Cobrando impulso*. [Recuperado el 8 de octubre de 2015]. Disponible en: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms\\_335674.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_335674.pdf)
- Pérez Sedeño, Eulalia. (2001). *Las mujeres en el sistema de Ciencia y Tecnología*. Estudios de casos. Madrid: OEI.
- Sierra, Rosaura. (2005). "Más mujeres graduadas y menos ocupadas. El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela (1971-2001)". *Cuadernos del Cendes*, 58, pp. 47-71.
- Zúñiga, Genny. (2002). *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral, identificación de mujeres tipo*. [Tesis de Grado], Caracas: Departamento de Estudios Demográficos. Instituto de investigaciones económicas. UCAB.



# ÍNDICE

<b>PRÓLOGO</b>	<b>9</b>
HEBE VESSURI <b>EL SEGUNDO SEXO DE LA CIENCIA LATINOAMERICANA</b>	<b>21</b>
HEBE VESSURI <b>ENFERMERÍA DE SALUD PÚBLICA, MODERNIZACIÓN Y COOPERACIÓN INTERNACIONAL. EL PROYECTO DE LA ESCUELA NACIONAL DE ENFERMERAS DE VENEZUELA, 1936-1950</b>	<b>51</b>
HEBE VESSURI / MARÍA VICTORIA CANINO <b>EQUIDAD DE GÉNERO EN VENEZUELA: SITUACIÓN ACTUAL Y ESTRATEGIAS A FUTURO</b>	<b>107</b>
HEBE VESSURI / MARÍA VICTORIA CANINO <b>LA OTRA, EL MISMO. EL GÉNERO EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN VENEZUELA</b>	<b>145</b>
MARÍA VICTORIA CANINO / HEBE VESSURI <b>LA UNIVERSIDAD EN FEMENINO: UN CUADRO DE LUCES Y SOMBRAS EN LA UCV</b>	<b>229</b>

ROSA BOLÍVAR / MARÍA VICTORIA CANINO / HEBE VESSURI <b>LA DINÁMICA DE LO PÚBLICO Y LO PRIVADO EN LAS PROFESORAS DE LA ESCUELA DE INGENIERÍA MECÁNICA DE LA UCV</b>	<b>269</b>
MARÍA VICTORIA CANINO / ANA CASTELLANOS / HEBE VESSURI <b>MUJERES POBRES EN EL TORBELLINO DEL CAMBIO SOCIAL UN ESTUDIO DE CASO DE LA DINÁMICA PRIVADO/PÚBLICO</b>	<b>287</b>
ANA CASTELLANOS / MARÍA VICTORIA CANINO / HEBE VESSURI <b>MUJERES DE SECTORES POPULARES COMO GENERADORAS DE PROCESOS DE CONOCIMIENTO PARA EL DESARROLLO SOCIAL Y ECONÓMICO DE SU LOCALIDAD. EXPERIENCIAS DE APROPIACIÓN SOCIAL DEL CONOCIMIENTO</b>	<b>327</b>
MARÍA ALEJANDRA ARAY / MARÍA VICTORIA CANINO / HEBE VESSURI <b>EL TRABAJO FEMENINO EN LAS INDUSTRIAS DEL PLÁSTICO DEL ÁREA METROPOLITANA DE CARACAS</b>	<b>359</b>
MARÍA ALEJANDRA ARAY / MARÍA VICTORIA CANINO / HEBE VESSURI <b>LA REALIDAD FEMENINA EN LAS INDUSTRIAS DEL AGUA</b>	<b>381</b>

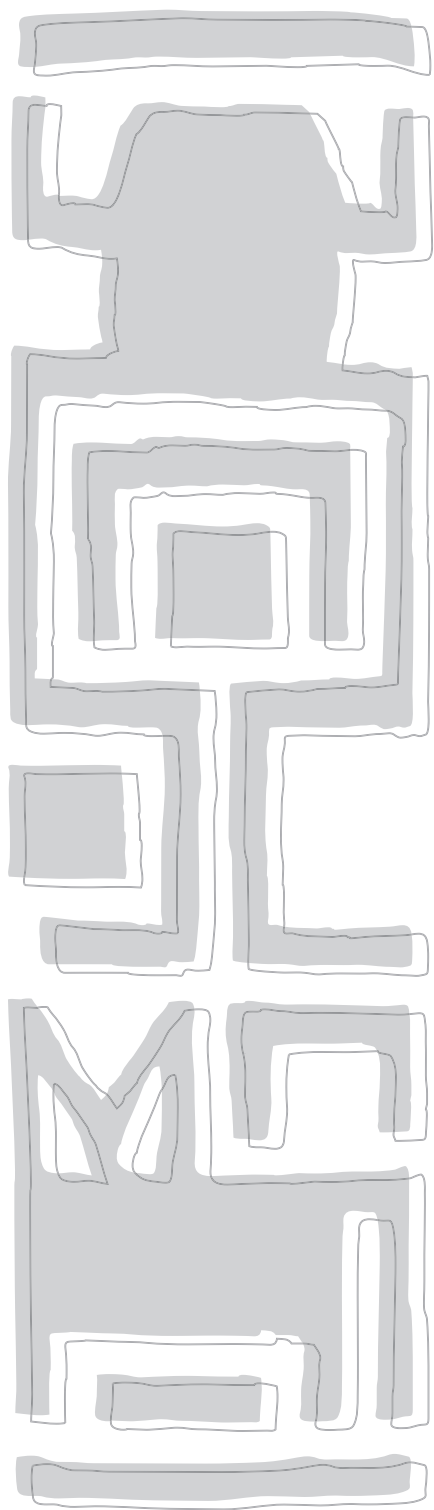




**EDICIÓN DIGITAL**

febrero de 2017  
*Caracas - Venezuela*





## LA OTRA: EL MISMO. MUJERES EN LA CIENCIA Y LA TECNOLOGÍA EN VENEZUELA

La compilación de artículos que exponen Hebe Vessuri y María Victoria Canino representa los primeros arcos sistemáticos de información que se hicieron en Venezuela para conocer el panorama de inclusión de mujeres en ámbitos que tradicionalmente han sido considerados masculinos, como la ciencia y la tecnología. El texto nos presenta un recorrido que va de lo general a lo particular en temas de género, ciencia e industria y ofrece claves contextuales del pasado reciente para comprender la participación de las mujeres en la actualidad en espacios concretos como la academia, la industria y en formas de agrupación y gestión popular de los saberes. Se permite al lector y lectora circular desde lo académico a lo industrial, pasando por lo popular; encontrando en el centro del libro una visión especular de lo público y lo privado que introduce una lectura de clase. *La otra, el mismo...* representa un avance hacia la complejización de los análisis sobre el género en articulación con otras categorías sociales, para la consolidación de una sociedad cada vez más justa y que se reconozca en igualdad de derechos.

### Hebe Vessuri (Buenos Aires, Argentina, 1942)

Antropóloga social argentina-venezolana. Actualmente investigadora visitante en el Centro de Investigaciones en Geografía Ambiental (CIGA) de la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM), investigadora emérita del Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC) e investigadora principal del Conicet en el Instituto Patagónico de Ciencias Sociales y Humanas (Cenpat-Conicet). Ha contribuido con la emergencia y consolidación del campo de los estudios sociales de la ciencia y la tecnología en América Latina.

### María Victoria Canino (Venezuela, 1966)

Socióloga, egresada de la UCV. Magíster y candidata doctoral en Estudios Sociales de la Ciencia en el Instituto Venezolano de Investigaciones Científicas (IVIC). Subjefa del Centro de Estudios de la Ciencia y jefa del laboratorio de Ecología Política en el mismo Centro. Desarrolla metodologías, fundamentalmente cualitativas, que implican trabajo con las comunidades, construcción colectiva de los conocimientos y saberes, diferenciados por grupos de actores.



Ministerio del Poder Popular  
para la Cultura

