

CUATRO EXPOSICIONES SOBRE LA HISTORIA, LAS RELACIONES ENTRE PERSONAS, EL MÉTODO CIENTÍFICO Y EL TRABAJO FABRIL

por Carlos Eduardo Núñez. PROCYP – Facultad de Ciencias Exactas, Químicas y Naturales – Universidad Nacional de Misiones

Realizadas para el XI Congreso de Estudiantes de Ingeniería Química CONEIQ MISIONES FCEQYN UNaM. Posadas 2006

4. LA FÁBRICA

¿Por qué hay que trabajar?

A veces cuando uno es joven o no tanto se puede llegar a preguntar por qué hay que trabajar, un poco en chiste pero no del todo.

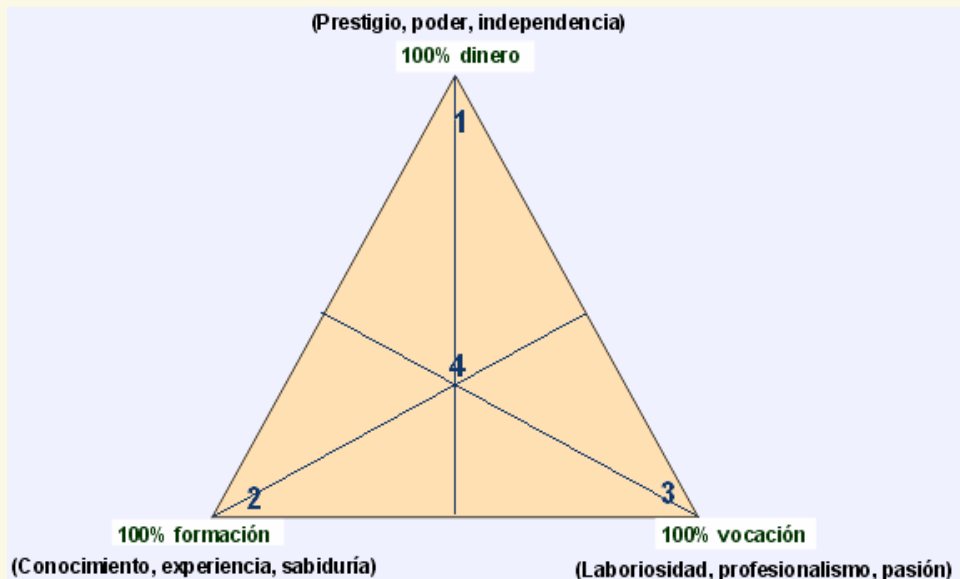
Yo me lo he preguntado y me he contestado algunas cosas. La primera es que trabajar implica un cierto placer, especialmente si se hacen cosas que a uno le gustan. Además uno siente que pertenece, que está adentro de un sistema en el que trabajar es un valor positivo, y eso le hace relacionarse y participar con el resto de la gente. Si el trabajo es rentado, además, uno gana dinero que, no sólo le permite comprar cosas necesarias, sino que le da independencia. Hay que tener en cuenta, por otro lado, que el *Homo sapiens* viene de por lo menos tres millones de años de evolución en la que casi todo el tiempo fue cazador – recolecto o pastor, es decir tareas que requieren un trabajo diario considerable, por lo que se podría pensar que está en nuestra naturaleza el trabajar.

Dentro de todos estos conceptos generales referidos al interés por trabajar, nos vamos a detener en las causas del interés por trabajar cuando es un estudiante a término o un egresado reciente. A mi criterio esta circunstancia se puede desglosar en el gráfico que se muestra a continuación, haciendo la aclaración que indica las causas principales pero no todas las que están en juego.

Como se muestra en lo que he llamado Triángulo Laboral las causas principales por la que en este caso se quiere trabajar son la formación, es decir el profesional joven sabe o cree saber que aunque posee ciertos conocimientos académicos, no es todavía un ingeniero, y en general se siente como el último orejón del tarro, y por eso quiere comenzar a adquirir conocimientos reales y obtener experiencia en el metier. Este sentimiento no hay que exagerarlo: alguien que pasó todos los filtro, exámenes, parciales, problemas, cátedras e injusticias de una carrera de ingeniería no es poca cosa y ya tiene un valor agregado.

La segunda causa de las que para mi son relevantes, es la vocación. Por vocación entiendo una inclinación marcada a realizar algún tipo de tarea o trabajo con particular vehemencia, pasión y placer. Esta causa no se da en todas las personas, los motivos no son de fácil comprensión, pueden ser genéticos, pero parece más probable que sean debido a la formación de los primeros años de vida. En muchos hogares se coarta o se limita la curiosidad, la creatividad y el desarrollo intelectual de los chicos. En otras, por el contrario, se favorece. Esto es lo que se llama 'despertar las vocaciones'.

Triángulo Laboral



Mi experiencia me dice que el general en una familia donde los chicos están suficientemente motivados y cultivados casi todos despiertan vocaciones a temprana edad.

La tercera causa de querer trabajar es el dinero. El dinero se puede considerar como una retribución a las tareas realizadas, pero con frecuencia son otros los intereses que sustentan el conseguirlo. Sin embargo en el caso del que hablamos, es decir de estudiantes o graduados jóvenes de ingenierías, no es común que se considere más que la retribución a un trabajo.

Con alguna frecuencia el camino que uno sigue a lo largo de su vida laboral comienza cercano al punto 2, porque se sabe que lo primero que hay que hacer es experiencia y antecedentes. A medida que esto se va consiguiendo y uno se va posicionando, tiende a correrse hacia el punto 4, o sea tratar de conseguir estar más cerca de lo que gusta hacer y con una mayor retribución. En este punto, y dependiendo de las circunstancias y de la ambición económica que se posea, los caminos son quedarse cercanos al punto cuatro, con tendencia al 3, es decir hacia lo vocacional, y en otros casos, cuando uno comienza una carrera política dentro de las empresas ve como mira acercarse al punto 1.

Es por eso que uno encuentra que los técnicos adultos y con experiencia, lo que en inglés se llama 'señor' son de dos tipos, el gerente y el experto en un área, de gran sabiduría y profesionalismo.

El triángulo laboral puede tener alguna utilidad cuando uno tiene una disyuntiva en su vida laboral, por ejemplo en el caso de que haya que decidir sobre quedarse en donde se está o cambiarse ante una nueva oferta. Siempre es bueno 'tenerla clara' como se dice.

Por ejemplo, y cito casos reales, uno está trabajando en una empresa familiar, de manera cómoda con una remuneración aceptable, y tiene la oportunidad de irse a trabajar como ingeniero a una mina en un lugar absolutamente inhóspito y alejado de todo. El lugar es pequeño, se trabaja semana por medio, hay que cumplir turnos de doce horas supervisando tareas relativamente sencillas de la mina. La semana que no se trabaja se está en un pueblito de ochocientos habitantes, en una casa de la empresa, sin

lujos, ni internet, ni boliches. El sueldo es casi seis veces el que se cobra actualmente. ¿Como se elabora la decisión?. Bueno, hay que pensar que le va a dar ese trabajo, y en este caso es evidente que solamente dinero, un caso cercano al punto 1; no se va a aprender demasiado de ingeniería y no es necesariamente el trabajo que a uno le guste, aunque tampoco es desagradable. Hay que pensar también que la ganancia es mayor porque en un lugar así no se gasta en nada. Entonces ésta es una excelente oportunidad para juntar capital y comprarse, por ejemplo, una propiedad o para realizar alguna actividad costosa como un doctorado en el extranjero, etc.

Ejemplos del punto 2 son comunes en los ámbitos universitarios, cuando uno se incorpora al grupo de investigación de una cátedra que tiene investigadores 'capos', *ad honorem* o con becas miserables. Uno trabaja todo el día todos los días por el mero interés de aprender, aunque el tema de investigación no sea necesariamente el que más le guste, sabiendo que capaz sea la única oportunidad que tenga en su vida de aprender todo eso, principalmente si uno es soltero y sin hijos.

Los ejemplos cercanos al punto 3 son más especiales. Hay pocas personas que poseen una vocación marcada y permanente por alguna tarea o actividad. Es más frecuente en otras disciplinas como la biología, la medicina y la enfermería, en las que hay personal con una fuerte vocación solidaria, que se pasan gran parte de su vida, con bajas remuneraciones y trabajos de gran tensión emocional, solamente por tener una fuerte vocación. También entre las disciplinas artísticas o deportivas. Sin embargo en nuestro caso, por lo menos en algunos momentos de la vida, uno se interesa y apasiona por algún área del conocimiento o la tecnología.

La vocación del técnico, como la mayoría de las cosas de esta gente, es parca, regulada y controlada. Con frecuencia yo veo en la planta piloto el brillo en los ojos de los alumnos cuando hay algún equipo complicado, o una operación rara en la que hay algo que resolver. Ese brillo de ojos es una de las señas visibles de la vocación. También el de pasarse horas haciendo un balance con placer, o desarmando un equipo o un sistema complicado sin darse cuenta del tiempo transcurrido. Sin embargo el técnico va a tratar de que no sea ostensible. Pareciera que está mal visto que uno tenga pasión o se emocione

De todas maneras, si uno no siente un escozor en la nuca, o como un latido grande del corazón, o una cierta ansiedad del alma ante esas cosas, mejor que no siga pensando en ser ingeniero químico, o en su defecto ya vaya meditando que nicho cercano va a encontrar dentro de la técnica y la ingeniería.



Las entrevistas laborales

Las primeras entrevistas laborales son, quizás, el primer acto profesional que uno acomete, y por lo tanto generalmente están llenas de dudas, temores y ansiedad. Es el primer examen de uno fuera del ámbito académico, y es la primera vez que uno se enfrenta al mundo de afuera y revalida su persona y sus conocimientos. He sido entrevistador y entrevistado, y tengo algunas sugerencias para hacer

1) Posiblemente **el momento más crítico y angustiante** en la vida de un técnico sea la consecución de su primer trabajo. Esto es normal que sea así porque en ese hecho hay una evaluación personal directa, tanto de su persona como de la formación y de los conocimientos adquiridos.

2) Un error grave del principiante es **creer que va a pedir un favor**. Lo peor que puede pasar, y lamentablemente ocurre con frecuencia, es creerse que uno va a pedir un favor. En realidad se va a tratar de cerrar un contrato en el que las dos partes van a ser beneficiadas, que es la esencia de todo contrato laboral. Si esto no ocurre mejor no realizarlo. Tenga en cuenta que si el empleador pidió gente es porque la necesita. Usted es alguien, usted es una persona con su dignidad propia, sus virtudes y defectos.

Aunque en el momento de pedir trabajo sea el menos experimentado y el que está afuera del sistema, no deje de tener en cuenta que usted es una persona con sus derechos.

3) El objetivo principal del empleador es que **uno le solucione problemas y le simplifique el trabajo**. El entrevistador mide la seguridad de uno, y la confianza que uno da para ser empleado. Se buscan personas maduras, que son las que solucionan problemas y no los acarrean.

4) **El conocimiento sobre el tema específico de la empresa es poco relevante**. Por ejemplo Arcor no va a esperar que se sepa de la elaboración de golosinas, ni Acindar que se sea especialista en aleaciones ferrosas. Es frecuente ver gente estudiando el tema específico antes de las entrevistas y eso tiene poca importancia, salvo que hacerlo le de seguridad, porque mostrar seguridad es muy importante. Yo he pensado bastante en como se puede aprovechar el tiempo entre el anuncio de que le van a hacer a uno entrevistas y el momento de ir a que se las hagan, y lo único que me parece provechoso es conseguir hablar con gente de adentro de la empresa para que le cuente cosas que le puedan favorecer y dejarlo más tranquilo. El conocimiento en todos los casos da paz y seguridad.

5) Se suele dudar acerca de que si conviene la humildad o la soberbia, hacerse el 'mosquita muerta' o el 'langa sobrador'. Mi experiencia es que uno no debe mentir en absolutamente nada, y si le hacen preguntas que uno considera íntimas, como suelen hacer algunas empresas; si se es heterosexual o si se tiene novio, en el caso de las mujeres, decir directamente que esas preguntas no van a ser contestadas. Y entre 'tirarse a más' o 'tirarse a menos' como se suele decir, es decir mostrar más de lo que se es o de lo que se sabe o menos, conviene **'tirarse a menos' un poco pero no tanto**.

Por ejemplo si se ha trabajado en cátedras o proyectos de investigación referidos a industrialización del vino, y le preguntan si tiene experiencia en enología, conviene decir que no, porque es la verdad, pero a continuación decir lo que se hizo, para indicar que si bien no se tiene experiencia en enología, tampoco es un área absolutamente desconocida para el entrevistado.

6) Lo que se espera de una persona que va a una entrevista laboral es que **tenga un entusiasmo equilibrado para conseguirlo**. Por entusiasmo equilibrado significa no caer en los extremos de que le da lo mismo conseguirlo o no, o por el otro lado que daría la vida por conseguir el puesto, que significaría la felicidad, la solución de todos sus problemas, su única salida y cosas similares.

7) Generalmente, tanto en los *curriculums* como en las entrevistas es conveniente demostrar, si se la tuviera, **la experiencia en el trato con personas**, en la participación de grupos, en la atención al público, porque el empleador quiere asegurarse que no va a tener problemas personales entre usted y el resto del personal.

8) Y para terminar antes de entrar a la entrevista piense que es probable que tenga un resultado negativo. Debe tener en cuenta que **un fracaso en la entrevista no necesariamente es un fracaso personal**. Habitualmente el empleador necesita un perfil de persona muy definido que no necesariamente es el suyo, y ello no significa que usted no sirve. Estadísticamente hay más entrevistas negativas que positivas, porque generalmente hay más postulantes que puestos a cubrir.

En general en la vida conviene no esperar de las cosas más de lo que las cosas pueden dar, y mejor todavía esperar un poco menos. Si usted va a una entrevista laboral no crea que lo van a tomar, aunque las circunstancias le digan que es seguro. Las cárceles están llenas de Seguros. Es conveniente no pensar en cualquier seguridad de resultados, de esta manera si no lo toman usted puede decir que era esperable y si lo toman se va a poner muy contento ante un hecho poco esperado, y todos van a ser felices y comer perdices.

Lo de esperar de las cosas lo que las cosas pueden dar incluye a sus compañeros, a las masas sociales y a los sucesivos gobiernos.

Todo lo dicho hasta acá son cuestiones generales acerca de los casos más corrientes. Sin embargo hay veces en los que hay que pensar en lo ético y hasta estirar el alguna medida las decisiones. Recuerdo lo que me pasó a comienzos de los años 70, que se abrió un concurso para dos cargos de técnicos químicos en Somisa que era una siderurgia manejada por los militares y se presentaron unos ochenta. Yo me presenté. Eran dos entrevistas, la técnica y la personal. Rendí la primera y a la semana siguiente era la otra. En el ínterin mi viejo, que trabajaba en el ambiente industrial, me dijo que me convenía ir a hablar con un chico que el conocía que hacía un año que trabajaba en la empresa. Fui y este muchacho me dijo que era muy importante que si me preguntaban qué pensaba de los militares dijera que eran bárbaros, y que si me inquirían sobre que pensaba de los socialistas y los comunistas dijera que eran unos antipatrias y terroristas. Fui a la segunda entrevista, que por suerte fue solamente de *test* psicológicos y otras tonterías por el estilo, porque todavía no podía decidir que iba a decir si me hacían esas preguntas. Como quedé en cuarto lugar no me preocupé más por el tema pero a los dos o tres meses vino a casa un empleado de relaciones públicas con auto y chofer para llevarme a la fábrica porque los otros dos no iban a entrar por diferentes razones. Por suerte ya había decidido que no iba a entrar en una fábrica en la que el trabajo iba a estar signado por ideologías ajenas a mi, y entonces no fui.

Pero el hecho no termina ahí, porque al comentar el caso con algunos amigos hubo uno que me dijo que yo pude hacer eso porque era soltero y sin hijo y de una familia con recursos para mantenerme, pero que el hubiera aceptado dado que estaba sin trabajo, tenía familia y sus padres no lo podían ayudar, y hubiera mentido de ser necesario acerca de su parecer en aquellos asuntos. La conclusión es que cada persona es un mundo, no hay dos circunstancias iguales, y la moral, en alguna medida, depende de las circunstancias más o menos extremas que a uno le toca sufrir.



Los curriculums¹

El *curriculum*, o antecedentes escritos, es la presentación que uno deja o uno envía de su persona, es decir la imagen de uno cuando se está ausente. Por lo tanto tiene su valor hacerlo bien, ordenado, prolijo y pensado.

Por otro lado no hay que exagerar la importancia de los detalles. Habitualmente el lector o evaluador puede aceptar errores u omisiones cuando estos no son de importancia. En caso de tener que presentar urgente los antecedentes, casi siempre es preferible hacerlo aunque no estén actualizados o sufran de alguna desprolijidad.

En algunas oportunidades el curriculum se debe hacer según formas establecidas por la institución. Esto es común en los ambientes académicos. En general en el sector privado la presentación es libre.

Una estructura corriente es la siguiente, aclarando que cada rubro debe empezarse en una hoja nueva:

1.- Datos personales: Nombre, nacionalidad, lugar de nacimiento, documento, dirección postal y electrónica, etc.

2.- Estudios cursados:

Carreras: Secundarios si son técnicos, terciarios, de grado, de postgrado. (Si no están completos indicar el número de materias y lo que falta)

Cursos: si es asistencia o aprobación, nº de horas, entidad organizadora, fecha (En este rubro se pueden incluir los seminarios y talleres)

3.- Antecedentes laborales: En donde se ha trabajado (Incluye becas y contratos). Empresa, cargo, funciones, duración.

4.- Antecedentes en Investigación y desarrollo: Aquí debe ponerse las becas, pasantías, etc., realizadas en proyectos o grupos de investigación, la participación como autor o como técnico en trabajos de investigación, publicaciones, etc..

5.- Antecedentes en docencia: Nombre de la cátedra, tipo de relación (adscripción, pasantía, beca, cargo), tareas desarrolladas y duración.

6.- Otros antecedentes: Éste ítem es útil cuando se tienen antecedentes que pueden servir pero que no son necesariamente afines a las tareas del eventual cargo a cubrir. Algunos ejemplos tomados de curriculums reales son haber hecho un curso de dinamarcués, haber trabajado atendiendo al público en una oficina pública o en un negocio, haber llevado la contabilidad de la empresa familiar.

Comprobantes: Algunas veces, por ejemplo para los concursos docentes de las escuelas y universidades, solamente se tienen en cuenta los antecedentes que van acompañados de sus respectivos comprobantes. En el ámbito privado no siempre es necesario, pero habla bien de uno si se acompañan ordenadamente para aseverar lo que se escribió.

Cuando uno comienza un curriculum éste suele tener pocas carillas, pero hay que pensar que con el tiempo se va agrandando y complicando, por lo que conviene tener esto en cuenta.

Como todo el mundo sabe las cosas se complican cuando uno está apurado y las papas queman, por lo que se recomienda, mejor aún se 'rerecomienda' **hacer respaldos del curriculum**. Para ello hay que tener en cuenta que un disco rígido es mejor que una pluma (*pendrive*), que un CD y que un disquito, y que dos discos rígidos son mejor que un disco rígido. Conclusión lo mejor es guardarlo en otra computadora accesible, o en algún servidor confiable. Para ello mandarse un correo a su cuenta o a la cuenta de alguien allegado adjuntando el archivo.

Formatos: Salvo que se indiquen las normas de presentación, los formatos son libres, pero hay algunos elementos comunes. Primeramente el tamaño de la hoja que debe ser A4 que es el tamaño normalizado internacional. Es común dejar márgenes de 2,5 cm. Es conveniente poner una hoja a modo de carátula,

1 El término *curriculum* es de origen latino y significa trayectoria, recorrida, plan. Se utiliza desde hace mucho para nombrar el programa o los contenidos de un curso o asignatura. El plural de *curriculum* es *curricula*, por lo que habría que haber puesto 'la *curricula*' en el título de este ítem. De todas maneras el artículo 'la' no es latín así que estamos en lo mismo. En castellano se debería decir currículum, pero por obvias razones que sólo los castellanos parlantes de esta parte del mundo pueden entender no se utiliza. Así que se ha puesto curriculum como plural de currículum.

Curriculum vitae quiere decir recorrida trayectoria de la vida, es decir que en puridad si se pide el *curriculum vitae* habría que presentar todas las cosas que uno ha hecho, sus padres, sus estudios elementales, en los lugares donde se ha vivido y todos los antecedentes aunque no tengan que ver con el tema por el que se hace la entrevista de trabajo. De todas maneras, como los que piden los antecedentes no saben todo esto, si piden un curriculum vitae hay que hacer uno convencional por las dudas.

en la que diga curriculum o antecedentes de tal persona, la fecha y el lugar. Respecto a los ítems, como ya se dijera, deben ir en hoja aparte, es decir una vez terminado un ítem, el siguiente se pone en hoja aparte aunque quede espacio en blanco. Con respecto al espaciado entre párrafos, hay que encontrar un equilibrio entre el amontonamiento y la vacuidad. Cuando uno tiene pocos antecedentes tiende a poner las cosas muy separadas para llenar más hojas y que parezca más. Con esto se gana poco o nada y se arriesga a que el lector vea el engaño. En todo momento hay que ponerse en el lugar del que lo va a leer, y siempre es mejor leer algo que está claro y prolijo, cada cosa en su lugar y sin mentiras.



Las relaciones personales en los ambientes técnicos

Se va a hablar a partir de ahora de una serie de hechos y circunstancias que posiblemente sean las que mayores conflictos, problemas y tensiones generen en el trabajo en los ámbitos técnicos que sin embargo, y paradójicamente, no figuran en los programas de las diversas carreras que atienden a la formación técnica.

Ello posiblemente sea debido a que en general los que elegimos dichas carreras, y por ende los que a la larga la van a enseñar, no somos personas proclives a las relaciones humanas, no nos interesa demasiado la socialización, y por ende tomamos estas cosas como problemas ajenos, es decir de otras especialidades. Sin embargo tenemos los mismos inconvenientes que cualquiera.

Es muy difícil tratar de analizar y explicar todas las circunstancias y variables que hacen a las relaciones entre las personas, porque poseen una altísima complejidad, dado que el futuro de la especie y de cada uno depende de eso. Nosotros, como muchos mamíferos superiores y la mayoría de los primates somos gregarios, es decir que necesitamos del entorno de otras personas para desarrollarnos de forma completa y beneficiosa. Las personas que permanecen solas lo hacen porque sufrieron graves problemas con otros, o porque no pueden integrarse, y lo corriente y normal es pertenecer a alguno o varios grupos, dentro de los cuales la familia es el esencial.

Se podría intentar una síntesis en seis ítems de la condición humana respecto a las relaciones con sus congéneres que es la siguiente:

- 1) La esencia de la mayoría de las conductas humanas, y por ende de la cultura que las contiene, se relacionan con el miedo. Por miedo se entiende aquí el miedo primordial y existencial, es decir a la destrucción personal o al sufrimiento. Por regla general la importancia del miedo que uno tiene es inversamente proporcional al manejo que se tenga de la situación, y por ende a su conocimiento y sabiduría.
- 2) Las tres actitudes posibles de uno hacia la presencia cercana de un desconocido son a) de hostilidad, 2) de indiferencia y 3) de acercamiento. La elección depende de la personalidad y el carácter de uno, de las circunstancias que rodean el suceso y de la actitud del otro.
- 3) La principal búsqueda personal se centra en lo que ambigualmente se llama la felicidad, que se suele imaginar como un estado en el que no existen miedos, dolores, angustias ni sobresaltos exagerados, y en el que uno es dueño de sus acciones y de su futuro. Por eso es que, indudablemente la felicidad es una entelequia, es decir un extremo de perfección inalcanzable.
- 4) En general se cree que una parte importante de la felicidad significa tener alrededor gente que lo quiera y lo proteja, y la soledad está considerada, siempre de manera general, como un estado no deseado.
- 5) La necesidad gregaria de las personas hace que se formen grupos de muy diversa índole, los cuales en todos los casos poseen reglas, formas y costumbres que son aceptadas en mayor o menor medida por todos sus integrantes para poder seguir siendo admitido como miembro.
- 6) El comportamiento de cada uno en un grupo no es caprichoso ni aleatorio, y está condicionado por la historia de la persona, a sus raíces, al accionar de los otros y a sus objetivos mediatos e inmediatos.

Aceptando estos seis puntos se pueden seguir haciendo algunas otras consideraciones. Lo del miedo primordial citado en el ítem 1), no se refiere como ya se dijo a los miedos puntuales que uno pueda tener circunstancialmente, sino a aquel profundo e instintivo. En realidad se podría explicar toda la historia humana como una lucha para alejarse de él, y la historia de cada individuo, de la misma forma. Las acciones que se suelen efectuar para ello son, por ejemplo, hacerse de muchos amigos y por ende de aliados, conseguir muchos recursos materiales, hacerse de fama o reconocimiento, formar una familia con hijos, y algunas otras menos importantes. El mayor o menos éxito que se consiga en ella darán el rango y la ubicación, lo que en latín se llama status, que cada uno ocupa en su grupo y en la comunidad.

No hay que dejar de subrayar, que cuando uno se pone a analizar las conductas humanas, sale de forma clara el hecho de que somos animales como cualquiera, que así como la evolución llevó a la jirafa a extender su cuello, y al ciempiés a multiplicar los pares de patas, en nuestro caso lo exitoso fue ampliar nuestra capacidad cerebral. Eso quiere decir que tenemos la misma esencia que cualquier ser vivo, y de ello sale nuestro mismo interés básico por la subsistencia individual que, ya que no conseguimos la inmortalidad propia la logramos en base a nuestra descendencia y a nuestras obras.

Puestas así las cosas, se puede comenzar a pensar lo referente a las relaciones personales en cuanto se refiere a los ambientes laborales de carácter técnico que es el objetivo de estas líneas. Se dan dos situaciones bien distintas en estos casos que son, la primera cuando uno ingresa a un grupo ya formado, y la otra cuando uno forma parte estable de un grupo que tiene una existencia más o menos prolongada. Dado que este escrito está dirigido particularmente a los estudiantes técnicos, la primera situación es, de lejos, la más importante

Se debe aclarar, antes de continuar que nada de lo dicho en él es verdadero ni tampoco falso. Éstos son términos extremos que no existen en la naturaleza, y tienen valor solamente en invenciones intelectuales humanas como las matemáticas. El autor se sentirá muy bien si el lector actúa de forma crítica ante lo que lee, y lo toma solamente como la visión de una persona que en lo único que difiere es en la experiencia.



Los primeros trabajos

Supongamos ahora que ya se consiguió un trabajo y son sus primeros días en un nuevo grupo. Hay que decir que en general las empresas grandes o chicas son ambientes bastante diferentes de los que uno está acostumbrado, como la casa familiar, la facultad, el barrio o el boliche. Esto esencialmente se debe que ellas poseen un objetivo distinto y único que es el lucro material, y que, además, tienen dueños que son los que desean que este lucro sea el mayor posible para su beneficio. Los medios que usan para lograrlos son de una gama muy amplia, desde aquellos que engloban a los obreros y empleados, hasta extremos de que la ganancia se hace a costa de ellos.

Este hecho hace que, con frecuencia, los ambientes empresarios sean muy competitivos, un tanto agresivos y hasta perversos. El nivel que alcanza este tipo de clima viene desde los dueños, lo que comúnmente se dice que 'viene de arriba'. A esta distribución vertical se le denomina en la jerga de los empleados 'la ley del gallinero', aprovechando el ejemplo que dan las gallinas paradas en sus palos de dormir, con el gallo alfa arriba y los pollitos más chicos abajo de todo, en el sentido de que el de más arriba defeca sobre el de más abajo. Conviene decir aquí que hay ejemplos de empresas en las que trabajar es un placer, y otras en las que los niveles diarios de tensión son reducidos, pero también hay que decir que no son la mayoría. En mayor o menor medida básicamente en una empresa todos y cada uno están en contra de todos y cada uno.

Dicho lo precedente ahora hay que comenzar a desarticular esto que pareciera un infierno, dado que la mayoría de la gente trabaja en empresas tanto en el pasado como en el presente, y seguramente que lo seguirán haciendo en el futuro. Para ello se harán las siguientes consideraciones:

1) En todo grupo humano de una mínima envergadura y un mínimo tiempo de existencia se forman subgrupos. En el caso que los atañe los subgrupos tienen principalmente el rol de alianzas defensivas. En la práctica eso quiere decir que si usted es nuevo en un grupo, además de la mayoría para quien usted va a ser más o menos indiferente una vez que se gastó la novedad de su llegada, va a haber gente que se va a poner en su contra y otros que van a querer ser sus aliados.

2) Muchas de las conductas agresivas o temerosas de la gente del grupo de trabajo se pueden ir revirtiendo con el tiempo a medida que su comportamiento lo amerite. Al comienzo todo es difícil porque, en principio, la mayoría de la gente sospecha del extraño y desconoce sus gustos, su sensibilidad y preferencias. Pero normalmente sucede que después las cosas se van acomodando y uno llega a llevarse bien con todo el mundo y hasta hacerse de amigos.

3) Una de las características más valiosas de la especie humana es su capacidad de acomodamiento. Una persona se puede adaptar a casi cualquier situación si tiene el tiempo necesario. Eso quiere decir que algunas cosas que al comienzo le parecían absolutamente insoportables con el tiempo pueden llegar a no molestarlo más en la medida que vaya encontrando otras valiosas o que le sirven para su formación, etc.. Por otro lado, los amigos de la fábrica pueden serlo por mucho después que uno se ha retirado, porque el haber vivido tantas cosas juntos mantiene los afectos por largo tiempo.



La estructura de las empresas fabriles

En general una empresa es una organización que a partir de un capital adquiere inmuebles, equipamientos, paga servicios y pacta contratos con personas para poder realizar alguna actividad lucrativa. En particular las empresas fabriles son aquellas que producen bienes a partir de estructuras llamadas fábricas.

La fábrica es un conjunto de instalaciones de producción y servicios a dicha producción, en la que se producen bienes que requieren una elaboración de carácter tecnológico. Es por eso que las fábricas están ligadas al trabajo técnico y requieren ingenieros.

Ingeniero viene de 'ingenio', que es como antiguamente se le llamaba a las máquinas, o sea que originariamente el ingeniero era un especialista en máquinas. Posteriormente el concepto se extendió a aquellas actividades que aunque no involucraran máquinas estaban relacionadas con mecanismos, procesos, cálculos y herramientas complejas. De esta manera, además de mecánicos hay ingenieros hidráulicos, civiles, eléctricos, electrónicos y de procesos químicos mal llamados ingenieros químicos, etc..

Hay cierto consenso acerca de que los ingenieros agrónomos y forestales no lo son, y que en realidad son expertos o especialistas en procesos de producción biológica que no tienen que ver con las maquinarias, y los procesos industriales.

Estructura

Las fábricas de una mínima envergadura están divididas en sectores en los que se realizan operaciones específicas distintas del resto. **A cada uno de estos sectores se le llama planta.** Así se dice

la planta de blanqueo de la fábrica de papel. El conjunto de las plantas por las que pasa el material que se está modificando se denomina línea de producción, o sintéticamente 'la línea'. Hay además otros sectores que no pertenecen a la línea de producción entre los que están los de servicio, como el taller mecánico, el eléctrico y la generación de energía. Además se halla la parte de control de calidad, administración, enfermería, incendios, etc..

Turnos y horarios

Cuando las fábricas son pequeñas, generalmente trabajan durante el día, haciendo dos turnos uno matutino y otro vespertino. Por ejemplo se puede poner una fábrica de bolsitas de polietileno que compra un tubo de plástico plegado y enrollado que es su materia prima. Tiene una sola máquina que realiza las operaciones de cortado, pegado y empaquetado de las bolsitas. Posteriormente una persona embala los paquetes. Como caso más complejo se puede citar una fábrica de vidrio. El proceso consiste en moler el vidrio reciclado, mezclarlo con materia prima virgen: arena, feldespato, fundentes y óxidos metálicos, e ingresarlos al horno en donde los materiales se funden. A continuación la masa fundida se va dejando caer de forma controlada a envases metálicos en donde toman forma los productos de vidrio, que luego se enfrían y se acomodan en cajas u otros envases. Éstas fábricas suelen trabajar, como las de bolsitas de plástico dos turnos, pero a la noche debe quedar gente para mantener el horno caliente porque si el vidrio fundido se solidifica rompe todo el revestimiento y hasta se pueden obstruir de manera irreversible los accesos. En tercer lugar se puede citar las fábricas grandes y complejas como una destilería de petróleo, una fábrica integrada de pulpa y papel o un alto horno de fundición de hierro.

En estas fábricas la puesta en régimen del proceso tarda días, y una parada significa una pérdida cuantiosa de dinero, recursos, mercados, etc., por lo que una parada diaria es inimaginable. Las tres clases de fábricas antedichos son ejemplos de sistemas que, prácticamente, no paran nunca. En realidad se efectúan paradas programadas con mucha antelación, de forma anual o bienal según los casos, para realizar los imprescindibles mantenimientos.

Como acotación se debe decir que en estos casos de grandes fábricas se pierde la escala humana, y en realidad en vez de ser una industria al servicio de la gente, por lo menos en el caso de sus obreros y empleados, estos se convierten en esclavos del proceso al que hay que alimentar y mantener funcionando eficientemente a toda costa. Esta circunstancia tiene un lado interesante, porque todo debe hacerse con eficiencia, programación, orden y seguridad, y es recomendable que todo ingeniero químico por lo menos una vez en su vida participe de una parada de estos monstruos. Pero hay que pensar en los límites del sacrificio, de las condiciones del trabajo, horarios, etc., porque en esencia el Capital es amoral e inhumano.

Los turnos de trabajo suelen ser de ocho horas, es decir que hay tres en el día. Pueden comenzar a las 4 de la mañana, las 12 y las 20 hs., y en este caso un turno se realiza totalmente de noche. Para evitar esto a veces comienzan a las cero, las 8 de la mañana y las 4 de la tarde. En algunos casos de trabajo insalubre o muy peligroso, los turnos son de menor extensión, o bien de seis y hasta de cuatro horas. Para cada operación que requiere de una persona debe haber entonces cinco personas, contando el llamado relevante para cubrir los francos.

Con respecto a la rotación de estas cinco personas hay políticas diferentes. Los dos extremos son mantener el mismo equipo indefinidamente o hacer rotar las personas cambiando las operaciones que realizan con frecuencia, y con ello los miembros del turno. En principio pareciera que es mejor mantener siempre las mismas personas dado que de esa forma van a ir armando un equipo de trabajo. Sin embargo, si surgen problemas personales indefectiblemente es mejor cambiar a las personas. Por otro lado cada tanto hay alguna renuncia, ascenso, etc., y no es posible mantener el personal original.

Hay otra clase de grupo entre las personas que hacen turno que no son los que se relevan en una misma tarea, sino todos los que comparten un turno en trabajos distintos en una planta. Esos son grupos socialmente más activos dado que los integrantes interactúan durante por lo menos ocho horas. También el manejo de estos grupos merece cierta atención. El mismo grupo de personal pueden ser más o menos activos y eficientes de acuerdo a como se hagan los subgrupos.

El trabajo en turnos tiene sus ventajas y desventajas. En general es conveniente en el caso de los profesionales jóvenes, dado que es una excelente manera de aprender a trabajar en los procesos, y no hay una familia con la que compartir horarios, dado que dichos turnos son rotativos, lo que quiere decir que una semana se trabaja de mañana, otra de tarde y otra de noche. Ello acarrea una vida un tanto aleatoria y cambiante a la que algunos se acostumbran y otros no. Los sueldos para las personas que hacen turnos rotativos son un 20 o 30% más altos en comparación al que hace horarios normales. De más está decir que mientras se hace este tipo de turnos no se puede estudiar ni tener otra actividad afuera del trabajo.



Estructura social de la fábrica

Aunque las estructuras sociales de las fábricas son bastante diversas, aquí se va a hablar de la generalidad en establecimientos medianos y grandes. En general hay tres grupos de personas en una fábrica, respecto a su dependencia, sus responsabilidades, manejo de los sueldos y libertades.

Los obreros

Están los obreros, que son personas con relación de dependencia con la empresa, que están afiliados a algún sindicato y actúan de acuerdo a los convenios colectivos de trabajo. **En general los obreros realizan tareas bien definidas y reguladas, toman solamente decisiones referentes a sus tareas y, salvo excepciones, no son personas que tengan algún compromiso con la fábrica o con la empresa.** El obrero tiene un contrato con su empleador: uno realiza tareas que van en redundar en una ganancia y el otro le retribuye con un salario y nada más. Eso hace que en este colectivo haya una tendencia a trabajar lo menos posible y ganar lo más posible. La formación habitual de los obreros es estudios primarios y o estudios secundarios completos o incompletos. Poseen con frecuencia un alto espíritu de cuerpo, es decir que hay solidaridad entre ellos tanto en cuestiones laborales como personales.

Los empleados

Los empleados son el personal que no está en convenio laboral, generalmente tampoco están sindicalizados y realizan las tareas de mayor poder de decisión de la fábrica. Abarca desde los técnicos de primera línea de supervisión hasta el director o gerente de la fábrica. **A diferencia de los obreros los empleados tienen mayor o menor interés en favorecer el emprendimiento fabril en su conjunto, y para ellos la empresa no es el enemigo, sin que esto quiera decir que sea el amigo.**

Se puede distinguir un subgrupo formado por los empleados administrativos, de relaciones públicas, de higiene y seguridad, etc., que son los que no pertenecen a lo que se denomina el Área de Producción. Este sector, sin decir que tenga su importancia, posee en general poca relevancia, tanto en número como poder de decisión que nos atañe en este caso.

Un segundo subgrupo, por el contrario, es de importancia en la fábrica y es el de los profesionales. Por profesional se entiende toda persona que profesa un oficio, una disciplina un área del conocimiento, con el que posee un compromiso, en el que continuamente trata de mejorar su trabajo, al que le dedica la mayor parte de su tiempo laboral y del que se sustenta.

Voy a dar un ejemplo real de algo que me pasó. Tenía una gotera que molestaba a mis vecinos de abajo. Llamé a unos que me dijeron. Vinieron, les conté el problema y me dijeron que qué quería hacer. Les dije que quería que me solucionaran el problema. Al día siguiente aparecieron con pintura asfáltico y un pincel. Les dije que no me

pongan pintura asfáltica sobre el piso de cerámico y les di un tarro con un elastómero del color del piso que me dijeron que no conocían. Les pregunté si habían encontrado la rajadura y me dijeron que iban a pintar todo por las dudas. Los indagué acerca de que experiencia tenían y me salieron con que hacía años que trabajaban en todo tipo de problemas en las casas. Cuando me pidieron una escalera para seguir por la pared les pagué y les dije que se fueran.

Por sugerencia de la inmobiliaria llamé a otra persona. Me atendió una chica que me preguntó que si había usado anteriormente los servicios de Don González, le dije que no y entonces me pidió el número para la base de datos de clientes. Concertamos una hora para el día siguiente. Llegué a casa quince minutos antes y sonó el teléfono. Era la chica que quería saber si estaba. Al preguntarle para que me dijo que de esa manera no se perdía tiempo. Llegó don González en un utilitario no muy nuevo. Le conté el problema, se arrodillo y empezó a mirar. Me hizo algunas preguntas sobre el tipo de construcción de la casa y acto seguido me dijo. Mire; este problema lo puede solucionar usted solo, yo se lo puedo hacer pero le voy a cobrar bastante sin necesidad. Tiene que comprar tal pintura, sacó una agenda y me escribió en un papel de notas con su logo y sus datos el nombre de la pintura, la cantidad, las marcas alternativas, y los teléfonos de las pinturerías que la tenían. A continuación en pocas palabras me dijo como pasarla. Hablamos unos instantes porque le dije que me había sorprendido la eficiencia. La chica era su hija que estaba aprendiendo el *metier*, hacía diez y ocho años que estaba en el ramo, y en el vehículo traía todo para trabajos de relativa importancia, hasta escalera pliable. Don González es un profesional de las goteras.

Una considerable cantidad de profesionales son graduados universitarios, hay también egresados de escuelas técnicas de nivel medio, algunos pocos postgraduados y otras pocas personas sin estudios técnicos secundarios o universitarios.

Entre los empleados no existe el mismo espíritu solidario que entre los obreros, no están sindicalizados ni asociados, y se podría decir que cada uno tira para su lado.



Algunas consideraciones sobre las relaciones entre profesionales y otros grupos

Es importante que el ingeniero que entra por primera vez en una fábrica tenga en cuenta ciertos códigos y costumbres generales, que por supuesto no son regla. En realidad cada fábrica es un mundo diferente, si bien suelen tener fundamentos comunes.

Está mal visto que un ingresado a la fábrica se dé con gente que no sea par suyo. Los pares son las personas que poseen cargos y responsabilidades del mismo nivel que las nuestras. Por darse se entiende confraternizar, conversar, etc., fuera de lo estrictamente laboral. Por supuesto que después de un tiempo en la fábrica uno sabe mejor que conviene y que no conviene hacer.

Dentro de las relaciones posible, la más peligrosa, por lo menos al principio, es confraternizar con los obreros, inclusive con los de su sector o planta. Eso no quiere decir que no se pueda hablar con ellos ni mucho menos, se refiere a participar de las rondas de mates, de las comidas y esas cosas, lo que en la jerga nuestra se dice el 'compinchismo'.

'Compinche' es una degradación de 'compadre', es decir el padre sustituto de bautismo que se elegía para que haga de padre si el natural faltaba. Compinche es el compañero de trampas y averías, por lo que se uso debe ser medido dado que el compinchismo no es un valor moral positivo.

Cuando un profesional confraterniza demasiado con los obreros el resto de sus pares termina por no considerarlo válido para darle tareas de confianza, ascensos, etc., porque en general los intereses de los

obreros son opuestos a los de la empresa, que se observa en los permanentes roces que hay a diario entre ambos grupos por cuestiones laborales. Luego de un tiempo uno va viendo las costumbres del lugar y entonces esta regla se puede obviar frecuentemente. Con alguna asiduidad los profesionales jóvenes tienden a acercarse más a los obreros que son más amigables y que por supuesto van a querer relacionarse con uno de los que tiene título. Este es un grave error, hay que vencer esos miedos iniciales y jugarse a que lo evalúen sus pares y sus superiores.

Otra división superpuesta a la de obreros y empleados es la del personal de la línea de producción y los de mantenimiento, aunque esta es más laxa. Lo que sucede es que con frecuencia en la fábrica cada sección le echa la culpa a la otra de los problemas, y un excusa corriente de las pérdidas de producción se basa en las fallas de mantenimiento. Sin embargo estas bregas no dejan de ser coyunturales, y en general no predisponen a los profesionales sino de manera pasajera.



Relación entre el conocimiento técnico y el éxito personal

Hay que decir llanamente que **no hay una relación directa entre el éxito laboral en fábricas y el conocimiento técnico que se posea**. Ello se debe a que las tareas por las que se premia o evalúa a un técnico en estos establecimientos son de variada índole.

Hay unos pocos casos en los que el preparación y la capacidad técnica son de significativa importancia, y capaz que el principal sea el de ser asesor, pero eso si sucede es cuando uno ya posee una gran experiencia, es decir que no es el caso de los técnicos jóvenes.

Veamos por ejemplo cuales podrían ser las tareas propias de un asistente del jefe de una planta en un día típico de trabajo de la línea:

1. Analizar la planilla de variables de proceso
 2. Observar la planilla de turnos y ver quién vino y quién faltó,
 3. Ir a la reunión con los de mantenimiento, tema central que los mecánicos piden una categoría más para engrasar en el turno noche y la fábrica no quiere ceder.
 4. Revisar la planilla de producción que hace el laboratorio de control de calidad.
 5. Calcular si puede ser el valor de presión que midieron los de mantenimiento en la parte baja del reactor.
 6. Hablar con el supervisor de la tarde y recordarle que no debe ausentarse de la planta sin avisar.
 7. Ir a la reunión de calidad. Tema central en aumento de producto de tipo B debido a un problema que alegan que es en su planta y no se está de acuerdo.
 8. Hacer el pedido de reparación de las empaquetaduras de bombas
 9. Hacer el pedido de reparación del motor de repuesto de un equipo
 10. Conseguir las especificaciones y hacer el pedido de compra de un motor nuevo.
 11. Hacer revisar el caudalímetro de tal equipo
 12. Hablar con el taller de construcciones para que revisen una columna del segundo piso que fue golpeada por un cargador frontal.
- Etc..

Por supuesto que esta es una lista inventada, pero no está lejos de la realidad. Obsérvese que en su gran mayoría son actividades que tiene que ver con relaciones personales, y muchas de ellas de cierta connotación política. Solamente la n° 5 de forma completa y en menor medida las 1, 8, 9 y 10 tienen que ver con los conocimientos técnicos, e inclusive no siempre los que les enseñan a un ingeniero químico en la carrera.

Por lo tanto el éxito en todo este tipo de tareas tiene que ver también con la capacidad política que se vaya consiguiendo; del manejo de las relaciones con sus pares, sus subordinados, sus jefes; de la capacidad para aprender conocimientos nuevos y cambiantes, y de la mayor o menos capacidad que se tenga en defender sus posturas y criterios.

Hay algunos pocos sectores en las empresas fabriles en las que se pueden realiza tareas casi únicamente técnicas y hasta investigativas. Uno de ellos es el sector técnico o de oficina técnica en el que se realizan los proyectos, diseños, etc., de mejoras modificaciones, el otro es el sector denominado comúnmente de Investigación y Desarrollo, aunque en ellos se hace solamente esta última tarea.

Voy a ilustrar lo dicho con una anécdota: Hace tiempo ya trabajaba en una fábrica de pulpa de papel, y teníamos una planta denominada de 'depuración', que era en la que se eliminan las impurezas como puntos oscuros, arena, etc., para que no pasen al papel. Hacíamos un balance de la misma con cierta frecuencia, pero los datos no eran tenidos muy en cuenta porque no conocíamos sino de forma teórica el caudal másico que entraba al no haber tomamuestras.

Un día a mi se me ocurrió preguntar por qué no se podía poner un tomamuestras y me dijeron que lo haga, así que después de varios trámites y esperas, un día de parada pusimos en tomamuestras y lo comenzamos a usar desde el día siguiente sacando el laboratorio las muestras. Ahí descubrimos que los datos reales no coincidían con el teórico y que además eran lo suficientemente variables como para que tuviera sentido continuar tomando muestras por rutina. Sin embargo el jefe de la planta nos dijo que habían convenido que como era un lugar crítico de las operaciones las iban a tomar el personal de la planta.

Las muestras nunca se sacaron y volvimos a hacer el balance teórico que ahora sabíamos que no servía para nada. Cada tanto le preguntaba al jefe de la planta por el tema y de daba excusas ambiguas. pero un día que estaba con el en su oficina y le inquirí sobre cuando iban a comenzar con el muestreo, me dijo: —Mirá te cuento la verdad, lo que pasa es que para sacar las muestras los operadores piden otra categoría y los de la fábrica no quieren ceder, entonces estamos en un tira y afloje con el sindicato—.

Me enteré mucho después que nunca se iban a sacar, porque en una acordada, la fábrica cedió, entre otras cosas, a no sacar las muestras a cambio de dar ropa nueva cada seis meses, en vez de cada cuatro.

En realidad, desde el punto de vista del negocio, quizás la empresa ganó, y no fue por haber optimizado la operación de una planta. Posiblemente nadie sepa con certeza, ni los analistas de costos, ni los gerentes de relaciones industriales, ni los encargados de las políticas generales de la empresa quién ganó y quién perdió, o si alguien ganó o perdió, pero así funcionan las cosas. A lo mejor el secretario del gremio fue reelecto, o quizás castigaron al proveedor de ropa por algún motivo sombrío, o cualquier otra cosa de esa índole. Las decisiones de las empresas son incomprensibles para los técnicos de las primeras líneas y posiblemente para todos y cada uno de los empleados tomados en forma individual.



Los barrios de fábrica

Con frecuencia los sitios donde se encuentran las materias primas están alejados de las zonas pobladas, y siempre ha sido de interés para cada nuevo emprendimiento hallar el punto óptimo de ubicación de una fábrica que las utilice. Ello dependerá de varias cosas, medios de transporte, condiciones geográficas o climáticas, las políticas impositivas regionales, el costo del flete, etc..

Hay una tendencia general que se da en todos los países industrializados de gran tamaño, que es el de cada vez las fábricas están más cerca de las materias primas, lo que las hace a su vez quedar más lejos de los centros poblados.

Por otro lado, la abundancia, escala y desechos de las fábricas actuales las hacen necesariamente instalarse lejos de las ciudades. De esta manera es imprescindible que parte del complejo industrial sean barrios para la vivienda de obreros y empleados. Que haya barrios de viviendas cerca de la fábrica

implica la existencia de familias y puesto que en la gran mayoría, por no decir todos, los empleados con familias son hombres, en los barrios hay mujeres y chicos.

Es decir que la gente se va a vivir a una casa de un barrio fabril porque el marido encontró un trabajo en la fábrica, en el medio de lugares no muy poblados, a veces inhóspitos, lejos del resto de los demás familiares, y con frecuencia lejos de centros poblados. De esta manera es corriente que para esta gente la mayor parte del tiempo y de la vida social la desarrolle con el resto de las familias de los empleados.

Desde un punto de vista de la psicología social, posiblemente esta sea una de las peores formas de mantener la cordura social, llevar una socialización agradable y una vida plena. Algunos de los problemas son los siguientes, y hay que aclarar que ellos son más significativos a medida que la fábrica esté en sitios más alejados o más inhóspitos.

Aunque las empresas suelen tener alguna preocupación por la parte física de los barrios, es decir el mantenimiento de las casas, casi nunca realizan acciones para favorecer la vida de las familias, organizar actividades, favorecer el transporte, las comunicaciones, etc.

Cuando uno vive en un barrio de fábrica todos sus vecinos son compañeros de trabajo y sus eventuales amigos son compañeros de trabajo, todas las mujeres son mujeres de compañeros de trabajo y todos los chicos son hijos de sus compañeros de trabajo. De esta manera, inevitablemente, la mayoría del tiempo se habla, se discute y se conversa sobre la fábrica.

Generalmente los barrios están divididos de forma jerárquica, es decir que está el barrio de los directivos; unas pocas casas de alto vuelo, rodeadas de parque, en una especie de 'country' privado. Después está el barrio del personal con altos cargos como jefes y directores, después el barrio de los empleados de menor categoría, técnicos, supervisores, administrativos, y por último, si no hay pueblos cercanos los barrios de los obreros. Estas jerarquías son en general cuidadas por los de más arriba de manera relativa, los 'capos' se cuidan de todos los otros, los de altos cargos con los que quedan abajo y así. Cuidarse implica, por ejemplo, hacer ver que no gusta que uno de más abajo vaya al barrio del de más arriba o tenga amigos de más arriba o ande con los de más arriba. Lo opuesto no se da, es decir uno de más arriba es bien visto en un barrio de más abajo.

Externamente tanto en la fábrica como en los barrios la señal de pertenencia a un grupo está dado por el color del casco. Dentro de la fábrica es completa esta distinción porque todo el mundo tiene que ir con su casco puesto. Fuera de la fábrica se hace por ejemplo poniendo el casco en la luneta trasera del auto para que todos los vean, o prestándoselo a los chicos para que lo usen en el jardín o en la vereda. El color de los cascos varía, pero con frecuencia es plateado para los niveles gerenciales, blanco para los jefes, anaranjado para el resto de los empleados y gris o amarillo para los obreros.

Las mujeres de estos barrios fabriles tienen muchas semejanzas con las de la novela 'Las Poseídas de Stepford' de Ira Levin (Las poseídas de Stepford; Levin, Ira; Editorial Plaza – 1984 ISBN: 84-01-49049-9), aunque no me consta de que haya confabulaciones de los hombres, y el agua tenga solamente los contaminantes normales de esta época. En ella hay una gran fábrica y las mujeres son todas amas de casas perfectas y hacer todo correctamente, sacan la basura a la misma hora, las casas están impecables, están siempre perfectamente arregladas, los chicos hacen todo lo que deben hacer, etc., y la protagonista, que también es feminista descubre una confabulación de los hombres y la empresa que agregan al agua una sustancia que hace perfectas, desde el punto de vista masculino, a las mujeres.

Ello se debe a que casi lo único que hacen las amas de casa es competir entre ellas, y presionar a los maridos para que tengan más categoría, hagan más horas extras o alguna cosa que les permita hacerse notar ante el resto. Si bien esta figura se diluye si el barrio está en cercanías de sitios poblados grandes, sigue existiendo en los barrios de fábricas alejadas.

Es por eso que se recomienda que si se tiene que ir a esos lugares, hablo obviamente de los hombre casados, tengan en cuenta esos detalles y traten de realizar acciones para que sus mujeres no caigan en ese tipo de vida, siendo la principal prestarles atención y acompañarlas en sus carencias. Hay que tener en cuenta que el hombre está todo el día entretenido en la fábrica pero las mujeres no.



Las Ingenieras y la Fábrica

El tema de la inserción de las mujeres en la fábrica es un tema candente y que trae conflictos y discusiones. Hay que tener en cuenta que en principio, **las fábricas son cosas hechas por hombres para que las manejen hombres**. Mi postura es la siguiente. Estamos en una época crítica en la que los roles sociales de los dos géneros están cambiando permanentemente, con un avance femenino sobre aquellos que fueron siempre masculinos. Eso trae aparejado muchos conflictos y problemas. Me defino como 'igualista' es decir que **voto por la igualdad de oportunidades de los dos sexos**. Sin embargo como se suele decir, 'tampoco la pavada', porque el que quiera creer que los hombres y mujeres somos iguales mejor que vaya al oculista, y si no haga la prueba de hacerle clavar un clavo en la pared, vestir un chico, ponerle la correa a la aspiradora o zurcir un rueda a hombre y mujeres y que saque conclusiones. En esto como en varias cosas hay que discriminar, aunque algunos ignorantes ahora hablen de que discriminar está mal. Dice el diccionario de la Academia:

Discriminar 1. tr. Separar, distinguir, diferenciar una cosa de otra.

y como segunda acepción pone esa otra boba de la que estábamos hablando. Discriminar es distinguir, diferenciar, y esa es una función propia de la inteligencia, por lo que discriminar que hombres y mujeres son distintos no tiene que ver con prejuicios, exclusiones o marginamiento. Es decir que yo discrimino a las mujeres en la fábrica, porque como dijera antes, están hechas por hombres para los hombre.

Por otro lado hay otro concepto importante que es el de poder distinguir para cada uso o costumbre si que lo hagan hombres o mujeres es propio de la biología evolutiva o cultural. Pongamos un ejemplo: antes de los años sesenta del siglo pasado ningún hombre lavaba la ropa. Posteriormente por diversos motivos empezamos a hacerlo y descubrimos que era solamente una cuestión cultural, porque ya sea a mano o en lavarropas podíamos lavar igual, cuando no mejor que las mujeres. Hasta los años setenta nadie sabía si una mujer podía gerenciar una empresa, y las chicas que se le animaron en los setenta y los ochenta demostraron, de la misma forma que lo podrían hacer igual, por no decir mejor, que los hombres.

Pero hay otras tareas y roles en los que no estoy seguro que no haya cuestiones biológicas evolutivas. Por ejemplo clavar un clavo en la pared, requiere no solamente de maña sino también de fuerza de algunos músculos de los brazos que las mujeres corrientes no poseen. De la misma manera puedo decir que nunca pude sacar las copas del juego de cristal en donde las ponía mi señora, es decir atrás de otras copas, servilletas y cosas así, sin sacar todo lo que estaba adelante, y viendo hacerlo a ella de forma impecable sin sacar nada y sin romper nada, llegué a la conclusión que las mujeres tienen una flexibilidad de las articulaciones y una sensibilidad en los músculos de las manos desconocidas para nosotros.

Hay también cuestiones más complejas y generales sobre las que, por lo menos yo, no tengo claro como se van a dirimir en el futuro. Sin embargo de lo que estoy seguro es que por más que pase el tiempo, todo se acomode, y a pesar de todos los esfuerzos, luchas, leyes, reglamentos y tonterías como el ministerio de la mujer, no vamos a poder igualar a los sexos, porque son esencialmente diferentes. Desde hace mucho se conocen las diferencias evidentes de fuerza, flexibilidad, etc., pero hace poco que descubrimos que hasta los cerebros son diferentes y funcionan y reaccionan diferentemente.

Volviendo a las fábricas la presencia de la mujer en ellas no sólo que es reciente sino que apenas se produce. Estoy hablando de los sectores de la línea y en los talleres. Ello se debe a varias causas. La principal es la reticencia de los hombres a dejarlas entrar, posiblemente con la misma pujanza que en el fútbol o en las fuerzas armadas, todos ellos reductos de resistencia machista.

Las plantas fabriles son ambientes machistas, en gran medida porque el trabajo, por lo menos hasta hace poco, era realmente rudo, inseguro, insalubre y peligroso, por lo que las personas que trabajaba en ellos se consideraban 'machos de aquellos', que menospreciaban inclusive a otros hombres que tenían tareas más intelectuales o de escritorio.

En el ámbito de empresas argentina que conozco, existe un espectro completo de actitudes ante las mujeres ingenieras que se presentan a las búsquedas de personal. Las hay que no hacen ninguna clase de distinción hasta inclusive algunas que favorecen la inclusión de mujeres, hasta aquellas otras que directamente le dicen a la que se presenta que no toman personal femenino sin dar explicaciones ni nada. La mayoría está en posiciones intermedias con una tendencia, aunque no muy rápida, a aceptar más a las ingenieras. Es frecuente que las chicas que se presentan tengan que demostrar que no son ni delicadas ni melindrosas y que se le van a animar al desafío de trabajar en ambientes difíciles, hacer turnos, estar a disposición y bancarse una serie de circunstancias como la falta de baños, las guarangadas machistas y otras cosas de esa calaña. Hay que decir también que no es raro que lo consigan.

Algunas veces las empresas toman mujeres pero les dicen desde el comienzo que nunca van a tener personal a cargo o estar en la línea del proceso. En este caso las chicas ingenieras químicas suelen quedarse en control de calidad, en la oficina técnica o son asistentes de algún jefe de planta o sector.

Sin embargo cada tanto uno encuentra en las fábricas alguna mujer que trabaja en planta, e inclusive que ha hecho carrera y ahora es directora de algo. Esto tiene que ver mucho con dos cosas, primero el tipo de persona, es decir que grado de aguante y cuanta pasión le ponga al trabajo, y por otro la actitud y la cultura de los que manejan la empresa.

Hay algunos rubros industriales más proclives a tomar mujeres, como por ejemplo el área de la alimentación y las empresas nuevas cuyos directivos son personas jóvenes.

Como tendría que comportarse una ingeniera en la entrevistas iniciales.

En realidad no tengo demasiada experiencia en el tema, pero podría lanzar algunos comentarios al respecto. Me pongo en el lugar de un entrevistador al que le dicen que hay una mujer entre los postulantes y pienso que quería ver y escuchar. En cuanto a la vestimenta debiera estar prolija y moderadamente femenina. Por moderadamente femenina quiere decir que uno vea que es mujer, o sea un arito, algún detalle femenino en la ropa, etc., y que esté vestida de persona activa y que no le preocupa demasiado ensuciarse la ropa¹. Esperaría una chica segura, que si le preguntara si haría turnos de noche en una planta de todos hombres me dijera que si y después me preguntaría por la garantías que da la empresa. No me gustaría lo siguiente: que la chica se muestre demasiado o que actúe con demasiada sensualidad, por un lado porque esa postura va a desorganizar la fábrica y el comportamiento de forma impredecible, y por otro porque generalmente ese comportamiento indica que la persona trata de conseguir sus objetivos por caminos no necesariamente técnico - profesionales. Tampoco me gustaría ver una chica miedosa, o que muestre que es dependiente de otras personas.

Los primeros días

Como suele suceder los primeros días de una chica ingeniera en su primera fábrica son los más difíciles². Hay una figura que se repite con frecuencia que la voy a describir entre otras cosas porque es divertida. ¿Como uno puede imaginarse que va a actuar un grupo de hombres que están mucho tiempo inactivos o compitiendo entre ellos, cuando llega una mujer joven a la escena?. Efectivamente, como se puede pensar todo el mundo va a pasar por la oficina o el laboratorio a conocerla. En ese momento todas la fábrica va a encontrar excusas válidas para ir a ese lugar, inclusive gente a la que uno nunca vio, porque están en plantas alejadas o en sitios retirados. Los primeros días es un desfile continuo de personajes, y entre pitos y flautas algún intento de levante. Como regla general nadie se 'propasa', pero le van a decir cosas, y se van a querer ser amigos, le van a decir que cuente con ellos, etc., etc.

Esta situación perdura hasta que todo el mundo se sacó la curiosidad, y el hecho pasa a ser una anécdota más. Ahí comienza la segunda etapa, porque en general para los hombres hay dos clases de mujeres las 'endo' y las 'exo'. Las 'endo' son las madres, abuelas, hermanas y amigas; y las 'exo' son el resto. Las endo son defendibles y las exo son levantables. Entonces lo que sucede es que la ingeniera en un momento pasa de ser exo a formar parte de la 'familia' y entonces todo el mundo la defiende, le ayuda en las tareas rudas, la acompaña en el turno noche, y cosas por el estilo. En realidad es conveniente que estas etapas terminen pronto, porque hasta ese momento nadie asumió que esa mujer es

una ingeniera y es profesional y por estas cosas hay que evaluarla y respetarla. A partir de ese momento comienza la verdadera prueba para esta chica³.

Como cambiar un obstáculo en ventaja

Como se sabe a los hombre nos gusta ser caballeros con las mujeres, inclusive nos gusta, aunque no tengamos ninguna intención de levante, como se dice, que las mujeres nos pidan favores o nos hagan preguntas para quedar bien parados como hombres. Las mujeres aprenden desde chiquitas que esto es así, y frecuentemente desarrollan tácticas adecuadas para pedirles cosas a los hombres. Bueno mi consejo es que las chicas ingenieras deben utilizar esta inmejorable herramienta pero con soltura, naturalidad y sin exageración. Estas actitudes exageradas serían lo que coloquialmente se expresa como 'hacerse la minita boluda', que solamente podrían sugerirse como última herramienta, en casos excepcionales y dependiendo de los interlocutores. Lo que se pretende transmitir es que las chicas no necesariamente deben tratar de comportarse como hombres por dos motivos; porque no lo son y porque van a salir perdiendo porque como hombres son malos. O sea que se sugiere comportarse como mujer y dejar que en cierta medida los hombres desarrollen su caballerosidad y hombría para ayudarlas.

¿Tienen las ingenieras vocación y capacidad técnica?

