



CONSULTORA DE CIENCIAS DE LA INFORMACIÓN
BUENOS AIRES
ARGENTINA

Serie

DOCUMENTOS DE TRABAJO

Área: Mercado de Trabajo

Madres y bibliotecarias profesionales

Patricia Allendez Sullivan

Abril 2015

N° 057

ISSN 1852 - 6411

Copyright Consultora de Ciencias de la Información

Editor: Patricia Allendez Sullivan. Asistente Editorial: Analía Bedrosian

Allendez Sullivan, Patricia

Madres y bibliotecarias profesionales. Buenos Aires: Consultora de Ciencias de la Información, 2015

ISSN 1852 – 6411

1. Bibliotecología. 2. Desarrollo Profesional. 3. Desarrollo Personal. 4. Maternidad.

I. Título

Resumen

El título de madre es un reconocimiento que se logra con la energía del amor, y que tiene por finalidad guiar, proteger y acompañar a los niños. De manera paralela, la mujer ejerce su profesión en el mercado laboral para alcanzar sus metas profesionales y poder sustentar la educación de sus niños. Hoy las mujeres han logrado compatibilizar su rol de madre con su rol profesional, aunque muchas veces les resulta difícil asumir ambos roles y salir airoso en ambos. No obstante, no es aconsejable que la maternidad no frene el desarrollo profesional ya que en unos años más, cuando los niños hayan crecido y comiencen a independizarse la profesional aflorará con más fuerza pero quizá ya no tenga tantas oportunidades de insertarse en el mercado laboral.

Introducción

El título de madre no se obtiene en la universidad; las madres se gradúan cuando nace su hijo y se encuentran con una serie de responsabilidades con respecto a ese pequeño ser que tienen entre sus manos. Demandan amor, cuidados constantes, disponibilidad ilimitada y nos muestran que es lo importante en la vida.

Ser madres y profesionales no es sencillo. Las madres aprenden a transformarse y a cambiar el yo por el nosotros y a transitar un camino con muchos obstáculos pero que vale la pena seguir. Los cambios son constantes y muchas veces los niños, a medida que crecen sienten la carencia de tener a mamá a tiempo completo y a su vez, la mamá, siente la presión de tener que “abandonar” a su bebé para desarrollar su tarea profesional. Como todo, con el tiempo, ambos se acomodan y llegan a un acuerdo de equilibrio entre ser madre e hijo y ser profesional.

Desde el punto de vista del mundo del trabajo, las mujeres han alcanzado un grado de profesionalización similar a los hombres. Se han incorporado como fuerza laboral óptima y en las Unidades de Información, incluso, muchas veces, desplazan a los hombres en los puestos de jerarquía.

En el mercado laboral las mujeres que a su vez son madres deben enfrentar una serie de problemas e incluso muchas veces pierden su empleo. Es que el empleador sabe que una mamá priorizará la seguridad y salud de su hijo. Las mujeres, entonces, deben demostrar que pueden compatibilizar las funciones de maternidad con las de ser profesionales para ser respetadas en el mundo laboral.

Los primeros meses después del nacimiento de su hijo, las mujeres sienten una gran preocupación y culpa por dejar a su niño en casa, al cuidado de otros, y ese sentimiento muchas veces provoca distracciones mientras ejerce su tarea laboral, falta de concentración y deseos de estar en el hogar.

Se entabla una lucha interna entre tener que balancear la vida profesional y la personal al convertirse en madres puede perder parte de su motivación por su ocupación profesional.

De acuerdo a esta problemática emotiva que atraviesan las mujeres en su periodo de fertilidad es que tenemos interés en conocer como estas mujeres resuelven esta disyuntiva y pueden continuar con su actividad profesional.

La situación de las mujeres

Las madres profesionales tienen una fuerte conciencia de igualdad respecto de los hombres, asociada al hecho de tener un empleo y de aportar ingresos para la familia.

Cuando las mujeres perciben que sus parejas no comparten ese concepto, el resultado es la sorpresa y la decepción. Hay un acuerdo generalizado en el discurso de las mujeres de que si ellas se han incorporado al mundo del trabajo con la finalidad de contribuir al bienestar familiar, los hombres deben involucrarse con las tareas del hogar.

Aún en la actualidad podemos afirmar que hay una gran inserción de mujeres en el ámbito laboral y un magro desempeño de los hombres en las actividades domésticas.

Son múltiples y variadas las estrategias que desarrollan las madres trabajadoras para hacer posible su doble presencia en el entorno laboral y en el mundo laboral, pero no todas consiguen satisfacer de manera adecuada ambos mundos.

Frecuentemente se enfrentan a dilemas que expresan las contradicciones entre el mundo del trabajo y el familiar, que las lleva a plantearse si trabajar o no mientras los niños son pequeños, trabajar a tiempo parcial o a jornada completa, exigir o no la participación de sus parejas en el hogar, aceptar o no la ayuda de la familia que luego esperan una reciprocidad, liberarse de una parte del trabajo doméstico por medio de la mano de obra asalariada, sabiendo que parte de su salario quedará restringido al pago de esta ayuda o simplemente "arreglarse" de una u otra manera sin ese recurso.

Más adelante aparecen otros problemas, como compatibilizar la jornada laboral con la jornada de los niños en la escuela, qué hacer cuando los niños se enferman, quién los cuidará durante las vacaciones de invierno y de verano, son una de las tantas situaciones que se deberán enfrentar hasta que los niños crezcan y que suelen resolverse sacrificando su instinto maternal o su relación laboral.

¿Por qué trabajan las mujeres?

La evolución reciente y previsible de la actividad económica muestra que la mujer que trabaja toda su vida, constituye un modelo de normalidad entre la generación más joven y pronta lo será entre el conjunto de las mujeres.

Uno de los cambios más notables en la región de América Latina se observan en México, Colombia, Argentina y Venezuela. En 1970, las mujeres formaban solamente el 22% de la fuerza laboral de la región. Sin embargo, durante los últimos 20 años esa proporción ha subido hasta el 30%.

De pronto, las mujeres ocupan puestos de jerarquía en las Unidades de Información, puesto que estaba reservado para los hombres, incluso si no pertenecían al colectivo bibliotecológico profesional. Un ejemplo reciente lo tenemos en la figura de la Mg. Elsa Esperanza Barber que ha ejercido desde 2007 el puesto de subdirectora de la Biblioteca Nacional y desde 2016 el cargo transitorio de Directora de la misma, hasta el 30 de junio cuando asuma este puesto el escritor Alberto Manguel.

Esto representa un profundo cambio social en una cultura que siempre ha sido de un estilo de jerarquía paternalista. Inclusive, existe aún cierta resistencia de muchos hombres de aceptar a la mujer como jefa, ejecutiva o como su igual en el trabajo. Con lo cual, la discriminación, explotación y el acoso sexual continúan siendo problemas muy serios en el lugar de trabajo. A su vez, la entrada de las mujeres en el mercado laboral ha causado una transformación en la familia tradicional, ya que siguen siendo responsables por la tarea doméstica y el cuidado de los hijos.

Por lo general las mujeres han ingresado al mercado laboral porque el núcleo familiar tiene necesidades insatisfechas y el salario que puedan percibir puede hacer la diferencia. Para algunas mujeres, en cambio, el ingreso extra puede

significar tener unas buenas vacaciones, acceder a una mejor cobertura de salud, asegurar el futuro de sus hijos mediante una buena educación, pero en realidad, todo queda reducido a la necesidad del consumo.

En otras ocasiones, las mujeres deciden trabajar ya que desean obtener su independencia económica. Si bien nuevamente el objetivo es obtener dinero, en este caso es una estrategia individual de las mujeres para poder asegurar su futuro personal, no ser mantenidas por sus padres o parejas y así poder tomar sus propias decisiones. Seguridad, autonomía e independencia es lo que buscan las mujeres satisfacer al ingresar al mercado laboral.

Sin embargo muchas desean ejercer la profesión que las incentivó a permanecer cuatro o cinco años en la universidad. El trabajo remunerado se concibe como la fase que sucede lógicamente al período de formación profesional. Estudiar una carrera y luego no trabajar constituye un verdadero despilfarro de tiempo y esfuerzo. Carece de sentido estudiar si no se van a aplicar los conocimientos obtenidos.

Por lo general las mujeres que trabajan perciben que forman parte del mundo mientras que las amas de casa se sienten excluidas de él. El trabajo estructura la vida y constituye un soporte básico que ayuda a mantener la autoestima, a seguir el ritmo de la vida cotidiana y a organizar disciplinadamente la variedad de actividades de las que se compone. El trabajo estimula la acción mientras que el trabajo doméstico la deprime e inhibe.

Por lo general las mujeres disfrutan de su trabajo y tratan de lograr un equilibrio con la vida familiar y la crianza de sus niños.

La participación en el mundo del trabajo les confiere a las mujeres una imagen de sí mismas en la que les gusta reconocerse. Incluso los aspectos menos placenteros como el de cumplir un horario, el pago de impuesto a las ganancias,

aparecen como elementos de satisfacción y orgullo, como expresión de reconocimiento social de una sociedad en la que goza de plenos derechos.

En última instancia hay madres profesionales que deben trabajar porque han perdido a sus parejas, se han separado y el único sustento de su hogar son sus ingresos y con ellos deben satisfacer las necesidades de sus niños y las propias. Trabajar por necesidad constituye el vínculo más fuerte y a su vez el más débil con el mundo del trabajo. El más fuerte porque no hay otra opción, al ser una condición para sobrevivir y el más débil porque emerge la fantasía de poder liberarse del trabajo.

La maternidad

Durante el siglo XIX, la identidad femenina se asocia a la maternidad como vocación y destino de las mujeres, a la vez que su supuesta inferioridad intelectual justificaba su incapacidad para realizar otro tipo de tareas.

En las primeras décadas del siglo XX aparece otro modelo femenino que es el de la “mujer moderna”, mejor adaptada a los planteamientos igualitarios que se expanden al conjunto de la sociedad. Este modelo se caracteriza por la inclusión de la mujer en la educación superior, desapareciendo la idea de la superioridad masculina. Aunque al día de hoy aún permanece constante la asociación de la mujer a la maternidad, reforzada incluso por un discurso científico-médico que la justifica basándose en un “mandato biológico”, así como en un deber social ineludible.

Los movimientos sociales y políticos más radicales participan del discurso dominante que hacen de la maternidad el factor determinante de la identidad femenina y justifica la exclusión de las mujeres del ámbito público. Los sindicatos tienden a apartar a las mujeres de la organización incluso en aquellos

sectores en los que son mayoritarias como en el textil. En el proletariado se adjudica a la mujer la función de esposa y madre.

Una excepción fue el congreso que se celebró en Marsella en 1879 en el que la cuestión de la mujer ocupó un espacio destacado.

Entre las madres trabajadoras actuales hay un discurso negativo sobre el ama de casa como modelo claramente rechazado. Solo se dice que es bueno que en un momento de su vida las mujeres se ocupen de la crianza de los hijos pero sin descartar su papel en el mercado laboral.

A pesar de todo esto una de las principales dificultades que una mujer debe superar para alcanzar una buena posición en el mercado laboral es la maternidad.

Muchos empleadores temen por el costo y las molestias que la maternidad puede acarrear. Sin embargo, según una investigación reciente de la OIT, el costo adicional de contratar a una mujer es inferior al 1% de los ingresos brutos mensuales, de hecho los 3 meses de Licencia que tiene la empleada son costeados por Anses independientemente del cargo y/o posición que esté desarrollando. A través del Sistema único de Asignaciones Familiares (SUAF), los trabajadores que se desempeñan en la actividad privada, reciben de ANSES las Asignaciones Familiares por sus cargas de familia, ya sea asignación por prenatal, por hijo, hijo con discapacidad, por maternidad, por maternidad down y la ayuda escolar anual. El pago es realizado a través de bancos, correos, o mediante acreditaciones en cuentas bancarias o cuentas sueldos. Los empleados perciben así, las asignaciones familiares sin intermediarios.

En relación a las asignaciones familiares, que es de donde se obtienen los fondos para el pago de la licencia por maternidad, se observa que están a cargo de la organización y es independiente del género del empleado. Esto demuestra

que no existe un costo extra taxativo para las empresas. Se podría adular que sucede con el tiempo de ausencia de la empleada; es práctica de las empresas re-distribuir el trabajo entre diferentes miembros de la organización de manera de no sobrecargar a un individuo en particular y permitir así que las tareas se sigan desarrollando sin que ello implique un pago adicional. Esto sucede, porque las organizaciones interpretan la situación con el carácter de temporalidad que les brinda la ley, son 3 meses de reasignación de tareas, entrenar a una persona externa para ocupar esa posición no es algo factible. El tiempo que requiere en aprender equivale prácticamente a la ausencia.

Las mujeres y el trabajo

Hasta cerca del final del siglo pasado, las mujeres han sido limitadas en oportunidades educativas, han sido restringidas por la ley de muchas actividades y han sido excluidas de las sociedades profesionales. En los últimos 100 años, estas limitaciones han comenzado a ser levantadas y varias puertas y mentes han comenzado a abrirse. Hoy en día estamos viendo mucho más participación de las mujeres en los diferentes campos de trabajo.

Las madres de hoy pertenecen a las primeras generaciones femeninas mayoritariamente activas, mientras que sus madres pertenecen a las últimas en las que la dedicación al mundo doméstico era la ocupación habitual de las mujeres. Las abuelas representan a las mujeres de antes, cuya seguridad se asocia a la posición en la familia, dependiente siempre de un varón. Su espacio es el hogar, su ocupación la reproducción y mantenimiento de los miembros de la familia y su virtud típica el sacrificio.

Las madres actuales perciben su situación como diferente. Las reglas de juego cambiaron en primer lugar porque la familia ya no es una institución segura, desde el punto de vista económico, para ellas, sino que la alcanza a través de su propio trabajo y la autonomía económica que éste conlleva. Trabajar representa

para ellas la clave de la independencia individual y la construcción de una nueva identidad. Sin embargo las dificultades y obstáculos son innumerables. Las madres profesionales de hoy se enfrentan a problemas nuevos pero reconocen que la generación precedente las ayuda y se solidariza con ellas, de manera que sin ellas podrían difícilmente mantener su empleo.

La contradicción entre el nuevo rol laboral y el anterior rol familiar se resuelve o aminora, en muchos casos, a través de la ayuda de la generación de las abuelas que se hacen cargo del cuidado de biznietos y nietos cuyas madres, nietas, hijas, trabajan.

La mujer trabajadora ha recorrido un largo camino de cambios continuos pero aún no lo suficiente profundo como para que no ocurran casos de discriminación.

Por lo tanto, la discriminación en la fuerza de trabajo continúa siendo un problema para las mujeres en todo el mundo. Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), se entiende como discriminación laboral, cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. En el caso de las mujeres, la discriminación se produce por la segregación en el empleo, la desigualdad de remuneración, la falta de formación y de avance y la exclusión de determinados ámbitos que son considerados "masculinos", todos motivos ajenos a su capacidad. Las madres que trabajan son particularmente desfavorecidas, puesto que si no consiguen acceder al personal o instituciones idóneas para el cuidado de niños, se ven obligadas a poner su carrera en espera o aceptar menores pagos.

Según Ley de Contrato de Trabajo (Ley 20.744) "Habrá contrato de trabajo, cualquiera sea su forma o denominación, siempre que una persona física se

obligue a realizar actos, ejecutar obras o prestar servicios en favor de la otra y bajo la dependencia de ésta, durante un período determinado o indeterminado de tiempo, mediante el pago de una remuneración”. Para que haya contrato de trabajo se requiere que concurren estos tres elementos esenciales:

- ✓ La actividad personal del trabajador, es decir, realizada por sí mismo;
- ✓ La continuada subordinación o dependencia del trabajador respecto del empleador, que faculta a éste para exigirle el cumplimiento de órdenes, en cuanto al modo, tiempo o cantidad de trabajo, e imponerle reglamentos, la cual debe mantenerse por todo el tiempo de duración del contrato. Todo ello sin que afecte el honor, la dignidad y los derechos mínimos del trabajador.
- ✓ Un Salario como retribución del servicio.

La Ley de Contrato de Trabajo presume que si se cumplen las condiciones anteriores, aun cuando las partes -trabajador y empleador- no celebren un contrato de trabajo por escrito, existirá una relación de trabajo, generándose para ambas partes todos los derechos y obligaciones propios de ella.

La dependencia que caracteriza la relación laboral puede ser:

✓ *Dependencia jurídica*

El trabajador está sujeto al derecho de dirección del empleador, debe cumplir las órdenes o instrucciones que se le impartan, lo cual implica la sujeción del trabajador a cierta disciplina, e implica obligaciones relativas al lugar y tiempo de trabajo, prestación personal (indelegable) y reconocimiento de la autoridad funcional del empleador a quien debe obediencia.

✓ *Dependencia económica*

Se identifica con el concepto de trabajo por cuenta ajena. El trabajador presta los servicios en beneficio o provecho del empleador, quien asume los riesgos del negocio o la empresa.

✓ *Dependencia técnica*

El trabajador debe ajustarse a los procedimientos y modalidades de ejecución de sus tareas indicadas por el empleador, para la producción de los bienes o la prestación de servicios en qué consiste la actividad de éste.

Las tareas desarrolladas por el trabajador en el marco de una relación laboral genera siempre el derecho a cobrar una remuneración o sueldo y en consecuencia, la obligación del empleador de abonarlo.

La ley establece que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado está sujeto a un período de prueba de 3 meses. Durante este período el trabajador puede ser despedido sin que corresponda pagarle indemnización, pero el empleador siempre debe declarar y registrar dicha relación ante la Administración Federal de Ingresos Públicos (AFIP) y en la documentación laboral de la empresa, pagar las contribuciones y depositar los aportes a la seguridad social.

La remuneración, es un elemento esencial del contrato de trabajo y se define como la contraprestación que debe percibir el trabajador como consecuencia del contrato de trabajo (art. 103, LCT).

Puede ser medida por unidad de tiempo (horas, días, semanas, meses) o por unidad de resultado (por pieza o medida), puede consistir en una comisión individual o colectiva, habitación, premios, participación en las utilidades, propina.

La remuneración podrá consistir en una suma de dinero o parte en dinero y hasta un 20% del monto total en especie, habitación o alimentos.

El monto debido en concepto de remuneración será igual al valor que determine para la categoría o puesto correspondiente al trabajador la escala salarial del

Convenio Colectivo de Trabajo aplicable a la actividad o a la empresa en la cual el trabajador se desempeñe.

En ningún caso la remuneración total que perciba un trabajador mensualizado que cumpla una jornada legal a tiempo completo podrá ser inferior al salario mínimo vital y móvil establecido por el Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Por otra parte, está prohibido el trabajo del personal femenino durante los cuarenta y cinco (45) días anteriores al parto y hasta cuarenta y cinco (45) días después del mismo. Sin embargo, la interesada podrá optar por que se le reduzca la licencia anterior al parto, que en tal caso no podrá ser inferior a treinta (30) días; el resto del período total de licencia se acumulará al período de descanso posterior al parto. En caso de nacimiento pre-término se acumulará al descanso posterior todo el lapso de licencia que no se hubiere gozado antes del parto, de modo de completar los noventa (90) días.

Toda mujer tiene garantizado el derecho a la estabilidad en el empleo durante la gestación. Una vez concluida esta licencia, la madre puede:

- ✓ continuar su trabajo en las mismas condiciones;
- ✓ rescindir su contrato de trabajo percibiendo una compensación equivalente al 25% de la remuneración calculada sobre la base del promedio fijado en el art. 245 por cada año de servicio o fracción mayor a tres meses; esta rescisión puede ser tácita (si vencida la licencia no se reincorpora y tampoco comunica la decisión 48 horas antes de finalizada la licencia) o expresa;
- ✓ solicitar la extensión de la licencia por un período de entre tres y seis meses. Esta situación se denomina período de excedencia. Durante este lapso de tiempo, la empleada no percibe ningún tipo de remuneración, ni de Afip ni de la organización, teniendo a su vez, que afrontar los cargos referidos a obra social y aportes jubilatorios.

Durante el período de lactancia (no podrá ser superior a un año posterior a la fecha del nacimiento) la madre tiene derecho a dos pausas diarias, de treinta minutos cada una, para amamantar al niño.

El trabajo de bibliotecaria

Los bibliotecarios actualmente deben dominar las nuevas tecnologías y contar con una serie de competencias propias de la profesión y algunas otras que vienen de otras áreas pero que el mercado laboral le demanda a este profesional en las diversas ofertas laborales que aparecen en diarios y portales de trabajo en Internet.

Las bibliotecarias enfrentan una realidad cambiante diaria que demanda el ejercicio de la profesionalidad a su máxima expresión. A veces se sentirá presionada, cansada y desalentada y en otras ocasiones sumamente gratificada por las palabras de sus usuarios.

La tarea en una Unidad de Información es variada y a la vez rutinaria. Tendrá que realizar el procesamiento técnico de la información y atender al público. Entender sus necesidades de información y orientarlo en la búsqueda de material adecuado a esa necesidad.

Conocer su colección y seleccionar nuevo material para incorporar; de igual manera deberá seleccionar aquel material que ya resulte inadecuado u obsoleto para descatalogarlo y decidir si será donado a otra Unidad de Información o si simplemente será desechado.

Tendrá que ser empático con su usuario y con sus compañeros de trabajo y evitar cualquier tipo de conflicto que empañe el normal funcionamiento del lugar.

La realidad es que hoy el profesional y el usuario se enfrentan a una verdadera revolución tecnológica que los obliga permanentemente a aprender nuevas maneras de desarrollarse en la sociedad de información. La comunicación con este usuario también difiere de su forma tradicional, quizá no lo conozca cara a cara y simplemente se comuniquen con él por mail, chat, video conferencia. Seguramente tendrá que manejar una mayor cantidad de fuentes en formato electrónico y poco a poco desistirá de emplear fuentes en formato impreso. Es posible que en ocasiones escanee un artículo de revista o un capítulo de libro para darle acceso a un usuario remoto y tendrá que decidir de qué manera le transmitirá la información y en qué formato. También deberá tener en cuenta si es lícito o no este envío según la ley de derecho de autor.

Tendrá que acostumbrarse a emplear herramientas de manera interactiva, actuar con grupos heterogéneos y actuar de forma autónoma.

Por lo tanto, una madre profesional deberá entender que tendrá que capacitarse de manera continua y por ese motivo deberá sacrificar algunas horas de descanso o algunas horas para compartir con su familia.

Para finalizar vamos a reproducir una carta que recoge una colega en su blog y que se publicó hace un par de años atrás en España y es de una bibliotecaria a su hija¹:

"Mi adora hija,

Ahora que debes enfrentarte a una decisión que puede marcar tu vida para siempre, te escribo esperando que mis palabras te guíen y ayuden a elegir mejor.

Tu puedes ver con afecto nuestra biblioteca y encontrar interesante mi trabajo en ella, puedes pensar que porque desde pequeña te llevé a bibliotecas en las que te sentiste a gusto y porque

¹<http://bibliotecadegallur.blogspot.com.ar/2012/01/carta-de-una-madre-bibliotecaria-su.html>

mi ayuda te permitió encontrar más fácilmente las tareas absurdas e interesantes que tuviste en el colegio, que ser bibliotecaria puede ser también una opción para ti.

Pero tú no sabes hija mía la verdad, que voy a contarte ahora, sobre mi profesión:

No es cierto que vivir entre libros es maravilloso, siendo bibliotecaria pocas veces tienes tiempo de leerlos a gusto y se terminan convirtiendo en objetos de laboratorio que sólo significan más trabajo. Además pocos bibliotecarios trabajan hoy entre libros y menos aún los leen, la verdad, hija mía, es que los bibliotecarios terminan hartos de los libros como el chef termina hastiado de los maravillosos platos que prepara.

Siendo mujer y bibliotecaria tendrás sobre ti una imagen permanente que te perseguirá. Si eres muy bella, tus colegas te harán la vida imposible; si renuncias a verte bien los hombres huirán de ti diciendo: claro, es bibliotecaria. Si eres muy callada y no haces amigas íntimas en el trabajo, tus colegas hablarán mal de ti y en poco tiempo estarás buscando trabajo; si eres amable y festiva y te conviertes en el centro de atracción, los celos de todas te perseguirán y también tendrás que buscar trabajo de nuevo.

Laboralmente tus contratos serán siempre temporales y si logras vincularte y obtener un cargo directivo, tendrás que lidiar con la incomprensión de colegas que no soportarán verte como jefe y te harán la vida imposible. ¿Por qué crees, hija mía, que hay tantos directores de bibliotecas que no son bibliotecarios? No es porque no podamos dirigirlos, es porque no soportamos ser dirigidos por otro bibliotecario.

Si inviertes tu tiempo y dinero en estudios de postgrado, te quedarás fuera del sistema laboral por estar "sobrecapacitada"; y si no sigues estudiando te despedirán por lo contrario. En cualquier momento podrás ser reemplazada por un becario que cobra menos, o por un ingeniero que sabe más, o por un sociólogo que es más serio, o por cualquier otro que crea que puede hacer tu trabajo mejor que tú. Porque ¿qué misterio puede tener la Biblioteconomía?

Y lo peor hija mía, siempre tendrás que estar explicando a todo el mundo qué es la Biblioteconomía y qué hace un bibliotecario, siempre habrá voces bajas cuando digas tu titulación y miradas de pesar y comprensión. Todos pensarán que estudiaste eso porque no eras lo suficientemente buena para hacer otra cosa, o porque eres muy perezosa para estudiar una carrera universitaria de verdad. Y tus amigos llamarán a tu casa para que les busques rarezas de crucigrama, o tareas para sus hijos y no dejarán de preguntarte, ¿para qué bibliotecarios si ya hay Internet?

Por eso te pido, hija mía, no te hagas bibliotecaria. Pero si aun así crees que las bibliotecas y la lectura son indispensables en el mundo, y que los bibliotecarios pueden hacer algo para hacer posibles los sueños humanistas en los que ya nadie cree y te atreves a ser bibliotecaria, con orgullo te llamaré colega.

Tu madre que te quiere"

En esta carta se puede apreciar los problemas que viven las colegas bibliotecarias, y que no son ajenos también en Argentina.

Conclusiones

La carrera profesional suele ser muy importante para las mujeres pero a veces llega un momento en que deben renunciar, *a ese trabajo que valoramos que nos gusta, en donde nos sentimos realizadas como personas, y en el que nos sentimos valoradas.*

La verdad es que por mucho que nos guste nuestro trabajo, cuando nace nuestro bebe, todo eso se desvanece, en mayor o menor medida. Puede que sea el instinto, el amor, o las hormonas, pero el deseo o necesidad de cuidar y estar con esa criatura es más fuerte que cualquier otra cosa. Y así nuestras prioridades cambian. Ese trabajo que tanto nos gustaba, ya no nos parece tan espectacular, eso que era nuestra máxima meta, pasa a un segundo lugar. Y en realidad todo esto es completamente normal, y tenemos el derecho a dar rienda suelta a ese instinto, porque es lo más beneficioso para él bebe, para nosotros y seguramente para la sociedad.

Cierto que no todas se lo pueden permitir. De ser que sí, lo mejor es disfrutar esta nueva etapa y a tratar de criar de la mejor manera a este nuevo ser. Además, al poder compartir sus primeros años logrará que su hijo crezca sano y equilibrado mentalmente.

No obstante, debemos entender que si decidimos renunciar de forma total y brusca de nuestra vocación, luego podemos sufrir las consecuencias. Los niños crecen, van a la escuela y sociabilizan con otros niños de su edad y de pronto

dejan de necesitarnos a su lado las 24 horas, y empiezan a independizarse. Ahí, en ese momento es cuando nos quedamos nosotras, con un enorme vacío interno, porque hemos dejado que todo nuestro mundo gire en torno a nuestros hijos. Y entonces *nos acordamos de lo mucho que en el fondo necesitábamos de ese trabajo que nos hacía sentir personas de valor, personas que trascendían.*

Recuerde que *una madre plena y feliz, es la mejor madre que se puede desear, Si su trabajo le aporta eso, no renuncie a él, porque crea que estando más tiempo con tus hijos va a ser mejor para ellos.*

Bibliografía

Consejo Nacional del Empleo, la Productividad y el Salario Mínimo, Vital y Móvil.

Disponible en:

<http://infoleg.mecon.gov.ar/infolegInternet/anexos/245000249999/249538/norma.htm>

Giampino, S. (2002). *¿Son culpables las madres que trabajan?* Buenos Aires: Siglo XXI.

Ley de contrato de trabajo 20.744. Disponible en:

<http://www.ley20744argentina.com.ar/>

Monfasani, R. (2012). Una mirada hacia el futuro de la profesión bibliotecaria.

En: Boletín Electrónico ABGRA, 4, 1, 1-13. Disponible en:

http://www.abgra.org.ar/documentos/pdf/Monfasani_profesion_%20bibliotecaria.pdf

Rodríguez, No. (2010). *Madres y malabaristas: encontrar el equilibrio entre la vida profesional y el cuidado de los hijos*. Barcelona: Urano.

Tobío, C. (2005). *Madres que trabajan: dilemas y estrategias*. Valencia: Universidad de Valencia.