



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN INVESTIGACION EDUCATIVA**



**CULTURA EDUCATIVA DE LA MUJER EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN  
LABORAL EN VENEZUELA**

**Autora:** Licda. Daymar Berne

**Tutor:** Dra. María Este de Villarroel

Marzo, 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO**  
**FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION**  
**DIRECCION DE POSTGRADO**  
**MAESTRIA EN INVESTIGACION EDUCATIVA**



**CULTURA EDUCATIVA DE LA MUJER EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN  
LABORAL EN VENEZUELA**

**Autora:** Licda. Daymar Berne

**Tutor:** Dra. María Este de Villarroel

Marzo, 2018



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN INVESTIGACION EDUCATIVA**



**VEREDICTO**

Nosotros, Miembros del jurado designado para la evaluación del trabajo de grado  
**TITULADO: LA CULTURA EDUCATIVA DE LA MUJER EN SU PROCESO DE INCLUSIÓN AL ÁMBITO LABORAL EN VENEZUELA ACTUALMENTE,**  
presentado por el (la) ciudadana Daymar Berne, titular de la cédula de identidad N°  
16.597.764, para optar al título de Magister en Investigación Educativa, estimamos que el  
mismo reúne los requisitos para ser considerado como \_\_\_\_\_.

Nombre	Apellido	Cedula	Firma
María Esther	Este de Villarroel	3.796.071	_____
David	Pacheco	12.137.464	_____
Layde	Briseño	10.264.207	_____

Bárbula, Marzo 2.018

## **DEDICATORIA**

**"Siempre hice algo para lo que no me sentía completamente lista. Creo que así es como uno crece. Cuando llega ese momento de 'Wow, no estoy segura de si puedo hacerlo' y consigues trascenderlo, entonces tienes un gran avance". –Marissa Mayer, directora ejecutiva de Yahoo.**

Dedico mi trabajo de grado primeramente a Dios, quien es la guía de todos mis pasos, mi madre Daisy Acero que siempre ha estado junto a mí para brindarme su ayuda incondicional, a mis hijos (Marco, Mario y María) que son mi motivación cada día para y por ustedes hoy culmino esta meta, a mi esposo quien siempre me ha apoyado en todas mis metas, a mi mami de la universidad María Esther gracias por tu apoyo incondicional y por tu paciencia, y bueno a todas las personas que de una u otra manera me ayudaran a hoy culminar este ciclo en mi vida, muchas gracias.

## **AGRADECIMIENTOS.**

Cuando uno en la vida se traza metas siempre tiene personas a su lado que de una u otra manera te inspiran y te ayudan a lograrlas, esas personas que te dicen que si se puede cuando tu ya desistes, hoy al culminar este ciclo son a muchas a las que tengo que agradecerles por estar siempre junto a mí, por su ayuda incondicional y por siempre darme la mano para continuar.

- Primeramente a Dios, quien es el principal apoyo para cualquier persona y nunca nos abandona.
- A mis hijos que son la inspiración para continuar, por y para ustedes es este logro, mi rey, mi príncipe y mi princesa, gracias por ser mis motores los amo con locura.
- A mi madre Daisy Acero, por siempre estar ahí de manera incondicional.
- A mi esposo Javier Telles por su apoyo.
- A mi tutora y mami de la UC María Esther, gracias por tus conocimientos, por tu apoyo y sobre todo por tu paciencia te quiero mucho.
- A mis comadres Mariana y Alejandra, por siempre estar presentes y apoyarme las quiero mosqueteras.
- Y bueno a muchas otras personas que de una u otra forma estuvieron conmigo durante el recorrido de este camino.
- A la Facultad de Educación, Dirección de Postgrado por brindarme el grupo docente que deposito en mi sus conocimientos.
- A mi aula mater la ilustre Universidad de Carabobo, gracias por prepararme bajo tus aulas.

## Índice

Dedicatoria.....	Pp
Agradecimientos.....	IV
Resumen.....	V
Summary.....	Viii
	ix
<b>CAPÍTULOS</b>	
<b>I.- PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA</b>	
Formulación del Problema.....	7
Objetivos de la Investigación.....	11
Objetivo General.....	11
Objetivos Específicos.....	11
Justificación del Problema.....	11
<b>II.- MARCO TEÓRICO</b>	
Antecedentes.....	16
Fundamentos Teóricos.....	20
Fundamentos Metodológicos.....	21
Las Perspectivas Teóricas que sirven de base a la investigación.....	22
Los aportes de la OIT.....	27
Mujer, Economía y Pobreza.....	29
Los aportes de la OIT.....	33
Los aportes del Estado Venezolano.....	35
Bases Legales.....	37
Cuadro Técnico Metodológico.....	39
Sistema de Hipótesis.....	40
<b>III.- MARCO METODOLÓGICO</b>	
Método Deductivo.....	41
Ruta Crítica Deductiva.....	42
Modalidad de la Investigación.....	42
Naturaleza de la Investigación.....	43
Los Sujetos Actores.....	44
El Instrumento.....	45
Estudio por Encuesta.....	46
Confiabilidad.....	47
Confiabilidad por el Método Alfa de Crombach.....	48
Nivel de Decisión.....	50
Validez.....	50
Validez de Contenido.....	51

<b>IV.- ANALISIS DE LOS DATOS</b>	
Análisis Descriptivo.....	53
Variable Independiente.....	54
Variable Dependiente.....	57
Diferencia De Medias.....	60
Contraste de Hipótesis.....	62
Correlación de Sperman.....	63
<b>CONCLUSIONES</b> .....	65
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	69

## Índice de Tabla

Tabla	pp
Tabla 1.....	54
Tabla 2.....	55
Tabla 3.....	56
Tabla 4.....	57
Tabla 5.....	58
Tabla 6.....	59

## Índice de Grafico

Grafico	pp
Grafico 1.....	54
Grafico 2.....	55
Grafico 3.....	56
Grafico 4.....	57
Grafico 5.....	58
Grafico 6.....	59



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN INVESTIGACION EDUCATIVA**



**CULTURA EDUCATIVA DE LA MUJER EN EL PROCESO DE INCLUSIÓN  
LABORAL EN VENEZUELA**

**Autora:** Licda. Daymar Berne  
**Tutor:** Dra. María Este de Villarroel

**RESUMEM**

La presente investigación, está centrada con el propósito fundamental de indagar fundamentalmente el comportamiento de la cultura educativa de la mujer en su proceso de inclusión al ámbito laboral en Venezuela actualmente. Para el desarrollo de la misma se parte en primer lugar de una descripción del objeto de estudio en donde se realizan su situación problemática, los objetivos y su justificación para ver su viabilidad, Seguidamente se realizó las bases teóricas, comenzando por sus antecedentes y viendo el comportamiento teórico desde la educación de la mujer y su labor en la economía nacional y cuales leyes fundamentan el trabajo de la mujer en la Venezuela de hoy- El marco metodológico sitúa la investigación como hipotética deductiva, donde se parte de una hipótesis general hasta construir las hipótesis de trabajo, ello permite realizar una encuesta cerrada a una muestra de treinta mujeres universitarias. Que estudian y trabajan, esto dio pie al análisis estadístico donde se dio desde la perspectiva descriptiva y el análisis de variables, el instrumento fue cerrado con una escala de Liker. Analizado el instrumento permitió realizar unas conclusiones teóricas validas dando el carácter de verdadera las hipótesis planteadas en la investigación.

**Descriptor:** Trabajo de la mujer, educación universitaria Formal, inclusión labora, economía venezolana, política laboral venezolana. Políticas públicas, La cultura educativa.



**UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS DE LA EDUCACION  
DIRECCION DE POSTGRADO  
MAESTRIA EN INVESTIGACION EDUCATIVA**



**EDUCATIONAL CULTURE OF WOMEN IN THE LABOR INCLUSION  
PROCESS IN VENEZUELA**

**Autora:** Licda. Daymar Berne  
**Tutor:** Dra. María Este de Villarroel

**SUMMARY**

The present investigation is centered with the fundamental purpose of investigating fundamentally the behavior of the educative culture of the woman in its process of inclusion to the labor scope in Venezuela at the moment. For the development of the same is part of a description of the object of study where their problematic situation is made, the objectives and their justification to see their viability, then the theoretical basis was made, starting with their anteceded entities and seeing the theoretical behavior from the education of women and their work in the national economy and which laws are based on the work of women in today's Venezuela- The methodological framework places research as deductive hypothetical, which starts from a general hypothesis up build work hypotheses, this allows a closed survey to a sample of thirty university women. That they study and work, this gave rise to the statistical analysis where it was given from the descriptive perspective and the analysis of variables, the instrument was closed with a Liker scale. Analyzed the instrument allowed to make valid theoretical conclusions giving the nature of true hypotheses raised in the investigation.

**Descriptors:** Women's work, formal university education, labor inclusion, Venezuelan economy, Venezuelan labor policy. Public politics, The educational culture

## **Introducción**

A través del desarrollo histórico de los seres humanos la evolución y diferenciación de los sexos en todas sus perspectivas han copado muchas páginas de textos, horas de investigación y discursos, muchas veces encendidos; desde la primera división natural del trabajo hasta la liberación femenina y el ahora muy discutido feminismo son diversos los logros donde el sexo femenino ha alcanzado una serie de reconocimiento social, político y laboral. Las reivindicaciones de las mujeres y sus derechos en la Historia pudiera parecer un tema gastado, pero siguen existiendo muchos aspectos que generan discusión porque no se tienen las mismas posibilidades de igualdad entre los sexos para un mejor desarrollo como seres humanos dentro de la sociedad. En los últimos dos años temas afines han tomado mucho relieve pues a nivel de artistas de cine el año pasado se tocó el tema de la igualdad de salarios para artistas mujeres y artistas hombres y este año se ha tornado polémico el tema del acoso sexual, tema poco trabajado por lo difícil de comprobar, en el medio artístico.

Durante el siglo finales del siglo XIX y una parte significativa del siglo XX en el mundo la lucha reivindicativa de los derechos femeninos pasó por cosas tan sencillas como el derecho a elegir con quien casarse o significativa como el derecho al voto o propias de un ser humano como decir si procrear o no o producir y manejar sus recursos. Sin embargo todo ha sido una dura lucha que radica en las profundas raíces patriarcales reforzadas por la religión y arraigadas profundamente en la cultura Euro centrista, heredada de igual forma por el continente Americano que aun se manifiesta de forma menos significativa en nuestra cultura latina con la presencia de rasgos machistas que aun se manifiestan en las culturas venezolana y latinoamericana.

Sin embargo el tema siendo de múltiples aristas obliga a ubicarse en un aspecto que ha sido fundamental en la problemática y que permanentemente esta

debatándose como lo es la perspectiva laboral de la mujer: El mismo proceso machista y de desigualdad se reprodujo en la sociedad siendo que si bien las primeras universidades datan del siglo XI el ingreso de las primeras mujeres se dio para 1900, existiendo algunos casos excepcionales en Europa, América del Norte y Chile anteriores a esta fecha, realmente la mujer se incorporó mucho mas tarde a los estudios universitarios privando siempre el criterio de la mujer a la casa y los hijos.

Los últimos sesenta años, aproximadamente, la situación ha cambiado significativamente y la mujer se incorporó progresivamente al campo educativo y laboral ocupando un rol más dentro de los muchos que ocupa en la vida cotidiana y la sociedad, así hoy en día ocupa espacios propios en carreras profesionales tales como medicina, odontología y hasta ingeniería traspasando sus espacios naturales asignados como docencia, enfermería o bioanálisis que llegaron a identificarse como profesiones de desempeño femenino.

La cultura educativa femenina en Venezuela se ha constituido en un eje fundamental dentro del entorno de la mujer venezolana, hoy por hoy en su gran mayoría se fijan la meta de cursar todos los niveles de educación que les puedan propiciar el logro de metas participativas en la sociedad proveyendo beneficios para ellas y sus familias y dentro de esta participación es necesario revisar como ha incidido el proceso vivido por el país con los últimos años de gobierno “revolucionario” quien ha predicado sobre la defensa de los derechos de la mujer y propiciar su participación el proceso productivo. En su discurso de incorporación de la mujer e igualar sus condiciones de participación en la sociedad el gobierno ha impulsado para generar un cambio cultural hacia la mujer básicamente se ha centrado en proporcionar apoyo económico para el fomento de la participación productiva con microcréditos y bonificaciones demagogas implementadas mediante los programas de Misiones y pagos a la maternidad precoz, por hijos discapacitados y ahora ultimo a las mujeres embarazadas. No hay ningún programa a la formación profesional, solo

al desarrollo de artes y oficios ni motivación a la incorporación de la mujer a la Educación, será porque la mujer venezolana ya se había incorporado masivamente a este proceso, sin embargo se consideró una excelente oportunidad revisar este tema en los actuales momentos

En este sentido, esta investigación se conformó en cuatro capítulos: *el capítulo I*, el problema plantea la situación problemática, los objetivos y la justificación de la investigación; seguidamente *el capítulo II*, contiene el Marco Teórico Referencial, cuyo contenido está conformado por los antecedentes de la investigación y las teorías de entrada. Seguidamente *el capítulo III*, donde se ubica el Marco Metodológico, tipo y diseño de investigación, población y muestra, técnicas e instrumentos de recolección de información y análisis de Datos *Capítulo IV*, se encuentra ubicado el análisis e interpretación de los resultados. Seguidamente se encuentran las conclusiones y recomendaciones. Y para finalizar con las referencias bibliográficas que sustentan dicha investigación

## **CAPITULO I**

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

En la actualidad, la ciencia, sostiene como alternativa, supuesto o hipótesis y como una de las actividades más importantes conocer y precisar la direccionalidad correcta de la investigación; es decir, determinar en cual sentido impulsar la indagación. Por tanto, conocer, analizar y producir reflexiones y, posiblemente, construir un modelo explicativo de la realidad investigada que, desde la investigación propuesta consiste en determinar las transformaciones del trabajo y la inserción de la mujer en este proceso.

El planteamiento, en este caso, sería construir una especie de reconocimiento de la condición llamada “inserción de la mujer en el trabajo”. Es necesario, entonces, recoger la información pertinente para reconocer y representarse el problema.

Se pretende problematizar el objeto de investigación porque la ciencia, en la actualidad, se ha convertido en una praxis en la que la realidad es una acción que permanece oculta al conocimiento; es decir, se requiere que los agentes examinados se encarnen en el planteamiento, los objetivos y en los fundamentos teóricos que los agentes se fijan para determinarlos como principios y, en tal sentido, reconocer la importancia de los atributos que muestra el problema como un objeto probable de ser investigado.

El espíritu de la investigación, en la actualidad, consiste, pues, en determinar la realidad para hacerla más coherente y receptiva al cambio. Al respecto, Bachelard

(2012) Dice que los cambios actuales en las estructuras y funciones de las fuerzas de producción social se expresan, principalmente, en transformaciones de las técnicas y procedimientos de producción que afectan, poco a poco, (con movimientos, contradicciones y distorsiones); y, cada vez más intensamente; cada vez más relacionadas con las cualidades del trabajo humano, su división, sus cualidades materiales y humanas.

Todas estas variables influyen en la totalidad de las estructuras y funciones del trabajo y perturban el sistema, la esfera estructurada de la calidad de los oficios y cuestiona la socio-economía tradicional, la enseñanza y el aprendizaje, las instituciones sociales que rodean la actividad trabajadora del ser humano en general. En el plano de las perspectivas a mediano y largo plazo ponen en evidencia las profundas relaciones internas entre los cambios universales que se operan en la producción y los procesos existenciales que en un nivel dado intervienen necesaria y activamente y se ligan con las transformaciones más radicales que la humanidad ha conocido desde el paso de la barbarie a la civilización: porque se pretende cambiar el modelo anterior de la actividad fabril y de la esencia misma del trabajo humano. Se trata de una nueva concepción en la actividad llamada trabajo y no en el reparto del trabajo entre las personas.

Describir y explicar el trabajo de la mujer como una de las dimensiones laborales importantes de la comunidad. Se propone indagar en los procesos de inserción laboral de la mujer como una “trabajadora comunitaria” y ¿cómo ella participa en los Programas desarrollados por el gobierno nacional, luego de haber alcanzado las competencias y haber realizado su trabajado en el contexto social?

Desde la perspectiva de esta investigación, se asume que la problemática de la inserción laboral de la mujer en el trabajo gira en torno a las relaciones que se establecen entre la mujer como agente activo y su posibilidad para implicarse en el trabajo realizado por una comunidad de trabajadoras. Se entiende que son aquellas mujeres que pueden realizar un oficio en sus hogares y fuera del mismo y que le permiten el aprovechamiento de una oportunidad de empleo para acceder al bienestar social.

En el marco de esta relación se entiende que las estrategias que se desarrollan a partir del diseño, implementación y ejecución de los programas ejercen un papel de mediación al generar y fortalecer las competencias para emplearse.

En la actualidad, el trabajo es la variable más importante en la vida de la humanidad y, en este sentido, se constituye en un medio, en una función básica de vida; es decir, se coloca como una necesidad esencial. Por otro lado, se considera como una forma y modo histórico de realización del ser humano. En tal sentido, va más allá de la necesidad y se ha convertido en una variable importante para cualificar la ética y la libertad de los seres humanos.

En el trabajo subyacen maneras de existencia y esencialmente humanos, porque con el trabajo la humanidad actúa sobre la naturaleza y la sociedad transformándola. Desde esta perspectiva es importante encontrar los determinantes del desarrollo social, económico, político y cultural (,) positivos y negativos de la posibilidad de inserción de la mujer en el mercado del trabajo. En este sentido, esta investigación supone que el trabajo se constituye como uno de los fundamentos de la actividad humana que produce, a su vez, cambios en las civilizaciones y es la base para comprender los cambios en las otras esferas de la vida humana. De esta manera, se parte del supuesto siguiente: es fundamental preguntarse: ¿Cuáles son las transformaciones que ha sufrido el trabajo de la mujer en el proceso de formación histórico-social?

Cuando se intenta reflexionar sobre cómo se ha llegado al estado actual de la inserción de la mujer en el trabajo se termina descubriendo que existen hechos que afectan la existencia y esencia del trabajo y como ejemplo se puede citar la relación entre la libertad y la necesidad y, en el caso de esa investigación, en la inserción de la mujer en el proceso social del trabajo como se conoce en la actualidad y como se aspira de acuerdo con lo establecido por la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela.

La evolución de la mujer como una “fuerza productiva” origina dos procesos contradictorios que ejercen una considerable influencia disociadora en las relaciones internas y externas de las personas que realizan el trabajo en la comunidad. En primer

lugar, la industrialización con su respectiva mecanización descompone el trabajo total en partes altamente simplificadas (la manipulación de la máquina) para lo cual se necesitan personas formadas, educadas para realizar una actividad productiva determinada.

Por otro lado, el surgimiento de la complejidad de los procesos tecnológicos y científicos como la mecanización, influye en la evolución de la mano de obra no calificada que, en el caso de la mujer, se muestra más evidente. Asimismo, se produce una expulsión del ser y el existir humano del sistema productivo porque se requieren modo y funciones más complejas que exigen la aplicación de nuevas tecno-culturas que, en el caso de los países del “tercer mundo” han sido poco desarrolladas. La situación llamada “industrialización” es nueva y ocasiona distorsiones culturales y personales que la sociedad venezolana debe resolver.

El proceso de industrialización exige una continua renovación llamada “espiral de la transformación del trabajo humano” y esta transformación se ha centrado en la realización de la relación presidida por los cambios, no solamente, en el salario, sino también en el modo de vida social y cultural. Tales modificaciones modelan el trabajo como una necesidad externa y un ejemplo es la fragmentación de la actividad humana en sus elementos más simples. Este desmenuzarse se traslada hacia la vida social, biológica y cultural trayendo, a su vez, consecuencias que modifican el trabajo y la inserción de las personas en los oficios.

El trabajo se ha convertido en un simple medio de subsistencia y, cuya razón, se encuentra fuera del propio trabajo; es decir, “para el obrero el trabajo no es una parte de su vida”, porque “su vida real” comienza cuando se ha concluido la jornada. En tal sentido, el trabajo no es una necesidad vital porque origina una indiferencia hacia esa actividad fundamental por cuanto absorbe las fuerzas vitales y no le permite su autodeterminación. En el trabajo así definido el hombre “no vive, sino que gana para sobrevivir”. Al respecto, es conveniente tomar en cuenta la relación que establece Foucault (2012:255-256) entre Ricardo y Keynes

Es decir, hay una contradicción entre medios y fines: el hombre no encuentra satisfacción en la actividad que realiza, no hay una relación estrecha entre el trabajo y la vida (no hay relación con sus necesidades, motivaciones y actitudes y así lo despoja de sus valores antropológicos; es una simple operación mecánica. En este sentido, el trabajo industrial determina el lugar del hombre en lo socio-cultural y se convierte en una condición objetiva de la vida humana: no solamente se encuentra absorbido por la producción y el consumo. El liberalismo necesita en relación con las relaciones económicas y sociales necesita una utopía, un estilo de pensamiento e imaginación cuando se analiza el trabajo y crea “la teoría del capital humano.

El liberalismo laboral afirma lo siguiente: la economía política clásica indica, y con mucha solemnidad, que la producción de bienes depende de las tres siguientes variables: la tierra, el capital y el trabajo y es extraño que el trabajo, como actividad humana esencial haya quedado inexplorado. Es decir, se ha convertido en “la página en blanco en la que los economistas no han escrito nada”. Más adelante el autor afirma que

Así obró Ricardo cuando, con la intención de analizar lo que era el aumento del trabajo, el factor trabajo, no hizo sino finir ese aumento de una manera cuantitativa y de acuerdo con la variable temporal. Es decir, que consideró que el aumento del trabajo o el cambio, el crecimiento del factor trabajo, no podía ser otra cosa que la presencia en el mercado de una cantidad adicional de trabajadores.

Más adelante,.. Y en Keynes, después de todo, encontramos un análisis o mejor dicho un no análisis del trabajo que no es tan diferente, no es mucho más elaborado que el no análisis del propio Ricardo; en efecto, ¿qué es el trabajo para Keynes? Un factor de producción, un factor productor, pero que en sí mismo es pasivo y sólo encuentra utilización, actividad, actualidad, gracias a determinada tasa de inversión, con la condición de que ésta, como es obvio, sea bastante elevada. (Foucault, M. (2012)

En relación con el consumo y el trabajo Bauman escribe que el mercado y el consumo están, constantemente, en una contradicción con la tradición y en la cual las motivaciones y los deseos son las principales armas de esa guerra. Al respecto, desde la economía se toman precauciones para evitar que los hábitos, incluso los más

condicionados vigorosamente que se han consolidados y que, además, se vuelven tradicionales. La inestabilidad de tales motivaciones y deseos, se encuentra instigada y secundada por la volatilidad de la observación y la atención, que funcionan como el más efectivo de los medicamentos preventivos. Al respecto, Bauman (2011: 186) sostiene que

Como advirtió Max Weber, “el tipo de actitud y reacción ante nuevas situaciones que podríamos llamar “tradicionalismo” era “el adversario más importante con el que el espíritu del capitalismo (...) tendría que habérselas”. “El trabajador tradicional” no deseaba “ganar cada vez más dinero, sino vivir tal como estaba acostumbrado a vivir, y ganar lo necesario para hacerlo”. Para un “trabajador tradicional”, la “oportunidad de ganar más era menos atractiva que la de trabajar menos”. Bauman, Z. 2011

El pensamiento del “trabajador tradicional” parece contradecirse con las ideas sostenidas por el empresariado: este último tiene como conceptualización principal el cómo emplear la capacidad de la empresa al máximo; mientras que los trabajadores rechazan el cambio o la perfección. En consecuencia, es necesario “regular el trabajo” mediante el aumento de la capacidad productiva de la tecnología disponible y ello excede las motivaciones de los trabajadores.

El adversario más importante con el cual debe enfrentarse el capitalismo actual es con “el consumidor tradicional”: “alguien que cree en la publicidad” o aquel que está dirigido por la definición ortodoxa del consumo; es decir, que “piensa y siente la necesidad como un estado agradable”; pero contradictoriamente, crea una tensión desagradable. Este sujeto tiene la “seguridad” que su eliminación o equilibrio es posible cuando se satisface tal “necesidad aprendida”. Ello conduce a convertir el trabajo en un fin, en el único objetivo; en consecuencia, el enemigo del capitalismo en la actualidad es que el consumidor exprese: “ya no necesito más”.

En tal sentido, el socialismo requiere convertir el trabajo en un instrumento de liberación, desarrollar una vocación sin competencia desleal, sin que la labor diaria se convierta en una llamada de sorpresa y de aventura; por el contrario, la labor

cotidiana debería ser una actividad que traiga felicidad y para ello se necesita que aparezca la contradicción entre el ser y el tener.

### **Formulación del Problema**

Los probables hallazgos de esta investigación se espera que permitan proponer la mejor forma para realizar la inclusión laboral de la mujer en la actualidad dentro del mercado laboral en general pues aunque su inserción ha sido significativa algunos aspectos como la equidad en el salario siguen siendo aspectos de discusión Tal intencionalidad deberá concretarse si se produce la interacción de los siguientes tres actores: el Estado, la Empresa y Sociedad en su totalidad. Esta relación tripartita, destaca el papel del Estado como preponderante y consiste en que el mismo garantice el derecho al trabajo por parte de las mujeres a través de una regulación adecuada; en el caso de la Sociedad que permita la activación del mercado laboral mediante estrategias como las siguientes: incentivar la contratación, proponer cuotas y mejores servicios de apoyo y financiamiento; realizar los ajustes sociales y físicos en los puestos de trabajo, entre otras medidas.

En el país, es el Estado quien ha dispuesto, con mayor fuerza, desde el año 1999 y a través de la Constitución de la Institucionalidad lograr, de manera efectiva, la integración de las mujeres. A partir de esta Constitución se implementan variados tipos de iniciativas. Antes de la puesta en marcha de la Constitución de 1999 se suponía que el principal factor que incide en la inserción laboral de la mujer es la falta de medidas y operacionalización por parte del Estado, porque se supone que ha existido una debilidad o inexistencia de procesos de transición entre la educación y el empleo. Las estrategias educativas permitirán que se logre una mejor y mayor formación de las mujeres para un avance pleno y armónico de ellas mismas, pues es indudable que la educación de los integrantes de un país, entendiéndolo como la extensión geográfica donde convivimos bajo una cultura, lengua, normas y designación comunes, procura el progreso y crecimiento del mismo.

Esta investigación propone que es necesario programar ciertas medidas que apuntalen las políticas públicas que se diseñen para garantizar el derecho al trabajo de las personas del grupo etario estudiado. Por otro lado, se deben contemplar las carencias culturales y educativas desde

las siguientes dos dimensiones. La primera, una institucional, dirigida a la generación de mecanismos de exigibilidad y medidas para equiparar oportunidades en el acceso al puesto de trabajo. La segunda, para elevar la capacidad de empleo de la sociedad con acciones orientadas en la habilitación de las familias como apoyo de la inclusión y aumentar las competencias de las mujeres que, hasta el presente no han accedido a un empleo remunerado.

Sin embargo, es con la Declaración de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948, cuando se logra alcanzar la protección y el respeto de los derechos de las personas en procura de la paz mundial; estableciendo en su preámbulo "... el reconocimiento de los derechos en base a la dignidad intrínseca y a la inalienabilidad e igualdad de todos los miembros de la familia humana, con el fin de promover el ingreso social donde cada Estado a través de sus instituciones promueva el respeto de estos derechos y libertades".

Es importante relacionar en el ámbito laboral que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha promulgado variados instrumentos teóricos inherentes a la protección de la mujer en el medio laboral entre ellos:

- 1.- El Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración.
- 2.- Recomendación para la aplicación de la Remuneración N° 90.
- 3.- Convenio N° 111 en relación con la Discriminación, Empleo y Ocupación. 4.- Recomendación sobre la Discriminación.
- 5.- Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
- 6.- Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

En lo relativo al trabajo de las mujeres y a la igualdad de la remuneración se puede mencionar, entre otros:

- 1.- El Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (1952).
- 2.- Recomendaciones para la Protección de la Maternidad N° 95 (1952).
- 3.- Convenio N° 45 sobre el Trabajo Nocturno. (1948).
- 4.- Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (1935).
- 5.- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en los años 1975, 1985, 1991 y 2004 en relación con la igualdad entre el hombre y mujer.

Específicamente en materia de género, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), propuso el diseño del “Plan de Acción Igualdad de Género y la Transversalización de la perspectiva de género”, el cual e aprobado en Diciembre de 1999 y presentado ante el Consejo Administrativo de dicha organización en Marzo del 2000, como una estrategia básica para hacerle seguimiento al funcionamiento y a la puesta en acción de las políticas de igualdad en todos sus programas y actividades del mundo del trabajo. Este plan, establece entre sus objetivos generales “garantizar que se introduzcan en todas las actividades y en todos los niveles de la OIT un análisis y una planificación de las cuestiones de género”.

De acuerdo con los supuestos de esta investigación es fundamental Contribuir en la identificación de los efectos que potencialmente establecen diferencias entre mujeres y en hombres, así como las disposiciones Órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT. (En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010). Tales consideraciones son necesarias porque garantizan que las actividades de la Organización tienen una influencia positiva en la igualdad de género. El Plan de Acción tiene como criterios fundamentales los elementos principales siguientes:

“I. Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la Transversalización de la perspectiva de género.

II. Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.

III. Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes.

IV. Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT; V. Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género” ([www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010); constituyéndose así en una garantía de superación y progreso del género en todos los temas de trabajo de la OIT.

No obstante, pese a todas las iniciativas institucionales y la promulgación de instrumentos en defensa de la igualdad de género, la mujer sigue siendo objeto de diferencias en el ámbito laboral, en especial, en lo que respecta a estas desigualdades en el plano de los ingresos (salarios), ó en lo referente a su participación en el

mercado laboral como población económicamente activa (PEA), donde el acceso a empleos registrados y de calidad sigue estando por debajo de los varones.

De acuerdo con la OIT (2009), la mujer se enfrenta a mayores dificultades y en muchas ocasiones no cuenta con la misma libertad que los hombres para alcanzar un empleo remunerado. Tales diferencias se reflejan en las tasas de actividad y desempleo en el mercado laboral en todo el mundo. En relación con las condiciones laborales esta investigación pretende demostrar teóricamente que existe una considerable diferencia entre los sueldos de la mano del oficio realizado por los hombres y las mujeres y que es la discriminación salarial una parte de los análisis de la división sexual del trabajo.

Esta conceptualización pudiera revelar una discrepancia en la valoración de las tareas y oficios los cuales no se corresponden con los criterios técnicos, sino que responden a una lógica marcada por el poder, donde los atributos masculinos están por encima de los femeninos, es decir, nos lleva al concepto de calificación como consecuencia de una construcción de carácter social.

En función a los planteamientos expuestos se formula dentro de esta investigación la siguiente interrogante: ¿Por qué las condiciones culturales, salariales, segregación ocupacional, capacitación y formación sindical garantizan la igualdad de género en la gestión y representación de las organizaciones sindicales venezolanas?

De tal manera que, la presente investigación pretende responder a cuestionamientos como los siguientes:

¿Cuál es el papel de la Sociedad Civil en la inserción de la mujer al trabajo?

¿Cuáles son las transformaciones que es necesario hacer y cómo ponerlas en marcha?

¿Cuál es el papel que el Estado juega y ha jugado en la inserción de la mujer al trabajo?

¿Cuál es la influencia que tiene la educación y la cultura lograda por la mujer cuando intenta insertarse en el trabajo?

En relación con las preguntas formuladas se someten a consideración los siguientes objetivos de investigación:

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General.**

Explicar las condiciones culturales, de segregación ocupacional, capacitación y formación educativa que garantizan la participación de la mujer en el trabajo.

### **Objetivos Específicos.**

- 1.- Identificar las iniciativas sociales y propuestas por el Estado venezolano que sirven de fundamento para la inclusión de la mujer en el trabajo.
- 2.- Describir los elementos, factores y motivaciones que condicionan la inclusión de la mujer en el trabajo.
- 3.- Establecer las condiciones sociales, culturales y educativas que influyen en la segregación ocupacional de la mujer.

### **Justificación del Problema**

Indudablemente es con la Declaración de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948, cuando se logra alcanzar la protección y el respeto de los derechos de las personas en procura de la paz mundial; estableciendo en su preámbulo "... el reconocimiento de los derechos en base a la dignidad intrínseca y a la inalienabilidad e igualdad de todos los miembros de la familia humana, con el fin de promover el ingreso social donde cada Estado a través de sus instituciones promueva el respeto de estos derechos y libertades".

Es importante relacionar en el ámbito laboral que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha promulgado variados instrumentos teóricos inherentes a la protección de la mujer en el medio laboral entre ellos:

- 1.- El Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración.
- 2.- Recomendación para la aplicación de la Remuneración N° 90.

3.- Convenio N° 111 en relación con la Discriminación, Empleo y Ocupación. 4.- Recomendación sobre la Discriminación.

5.- Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

6.- Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

En lo relativo al trabajo de las mujeres y a la igualdad de la remuneración se puede mencionar, entre otros:

1.- El Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (1952).

2.- Recomendaciones para la Protección de la Maternidad N° 95 (1952).

3.- Convenio N° 45 sobre el Trabajo Nocturno. (1948).

4.- Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (1935).

5.- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en los años 1975, 1985, 1991 y 2004 en relación con la igualdad entre el hombre y mujer.

Específicamente en materia de género, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), propuso el diseño del “Plan de Acción Igualdad de Género y la Transversalización de la perspectiva de género”, el cual e aprobado en Diciembre de 1999 y presentado ante el Consejo Administrativo de dicha organización en Marzo del 2000, como una estrategia básica para hacerle seguimiento al funcionamiento y a la puesta en acción de las políticas de igualdad en todos sus programas y actividades del mundo del trabajo. Este plan, establece entre sus objetivos generales “garantizar que se introduzcan en todas las actividades y en todos los niveles de la OIT un análisis y una planificación de las cuestiones de género”.

De acuerdo con los supuestos de esta investigación es fundamental Contribuir en la identificación de los efectos que potencialmente establecen diferencias entre mujeres y en hombres, así como las disposiciones Órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT. (En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010). Tales consideraciones son necesarias porque garantizan que las actividades de la Organización tienen una influencia positiva en la igualdad de género. El Plan de Acción tiene como criterios fundamentales los elementos principales siguientes: “I. Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la Transversalización de la perspectiva de género.

- II. Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.
- III. Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes.
- IV. Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT; V. Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género” (www.ilo.org, 2010); constituyéndose así en una garantía de superación y progreso del género en todos los temas de trabajo de la OIT.

No obstante, pese a todas las iniciativas institucionales y la promulgación de instrumentos en defensa de la igualdad de género, la mujer sigue siendo objeto de diferencias en el ámbito laboral, en especial, en lo que respecta a estas desigualdades en el plano de los ingresos (salarios), ó en lo referente a su participación en el mercado laboral como población económicamente activa (PEA), donde el acceso a empleos registrados y de calidad sigue estando por debajo de los varones.

De acuerdo con la OIT (2009), la mujer se enfrenta a mayores dificultades y en muchas ocasiones no cuenta con la misma libertad que los hombres para alcanzar un empleo remunerado. Tales diferencias se reflejan en las tasas de actividad y desempleo en el mercado laboral en todo el mundo. En relación con las condiciones laborales esta investigación pretende demostrar teóricamente que existe una considerable diferencia entre los sueldos de la mano del oficio realizado por los hombres y las mujeres y que es la discriminación salarial una parte de los análisis de la división sexual del trabajo.

Esta conceptualización pudiera revelar una discrepancia en la valoración de las tareas y oficios los cuales no se corresponden con los criterios técnicos, sino que responden a una lógica marcada por el poder, donde los atributos masculinos están por encima de los femeninos, es decir, nos lleva al concepto de calificación como consecuencia de una construcción de carácter social.

Tanto en el ámbito internacional como en el venezolano existen preceptos normativos que regulan la situación de desigualdad de las mujeres que se han convertido en habituales por diversas causas económicas, políticas, culturales y sociales. En Venezuela, al igual que América Latina, la condición de género ha

permitido demostrar cómo la división existente entre ambos sexos ha marcado pauta en el mundo laboral. Esta temática es abordada como una de las causas fundamentales de asignarle una importancia básica a la división sexual en el trabajo y en desmedro de la participación de la mujer en distintos ámbitos laborales.

En ese sentido, la presente investigación se funda en una explicación teórica y, en tal sentido, en el estudio de las condiciones culturales, salariales, de segregación ocupacional, en la capacitación y formación en el trabajo. Estas condiciones se pretende identificar como acciones que limitan la actividad laboral y social de la mujer, provocando el deterioro de las condiciones de vida que han sido marcadas por la desigualdad entre los hombre y las mujeres y provocando, a su vez, desventajas en la participación de la mujer tanto en el mercado laboral como en las instituciones relacionadas con la dirigencia política y social.

Igualmente, se pretende investigar el funcionamiento del ordenamiento jurídico venezolanos, bajo el supuesto que el mismo ha ido evolucionando de manera paulatina y que ha conducido a la creación de normas en defensa de la mujer en la sociedad y, especialmente, en la inserción en el trabajo y visto más allá de las obligaciones sociales que la historia le ha atribuido en el ámbito del hogar y cuyos estereotipos transmiten la concepción de una mujer sumisa, lo que conduce claramente a delimitar sus actividades en el ámbito laboral. Posiblemente ello ha conducido al surgimiento de una lucha para salir a trabajar y no permanecer en el hogar todo el tiempo, sin que ello implique el abandono total de las obligaciones inherentes al hogar.

De allí se depende una real pertinencia social y educativa de esta investigación; además se reconoce, además, una pertinencia jurídica en razón de la intervención del Estado a partir de la formulación de la elaboración de instrumentos legales que hacen alusión y demuestran que es una necesidad la atención que se le pueda asignar a la materia de la igualdad de género en el trabajo y le confiere importancia fundamental que reviste la representación y actividades de gestión dentro de las organizaciones empresas venezolanas.

Finalmente, esta investigación justifica que se aborden todos los elementos de estudios que tienen un carácter nacional e internacional y que son necesarios para postular las variables a investigar. Por consiguiente, se propone que este estudio servirá como una referencia confiable para futuras investigaciones generando un aporte en el desarrollo de los problemas planteados dentro de la Línea de Investigación denominada Problemática Social de Venezuela y sobre el Derecho de la mujer al Trabajo.

## **CAPITULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

A partir de la primera década del año dos mil se observa una transformación importante en la sociedad venezolana. Se aprecia, por ejemplo, un crecimiento sostenido de la economía, la educación y, en consecuencia, de la participación laboral de la mujer en Venezuela y, tal incremento se refleja en los niveles de escolaridad y de formación a un ritmo superior al logrado por los hombres. Sin embargo, aún persisten obstáculos para una inserción laboral y permanencia de las mujeres en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con respecto a las de los hombres.

Desde este contexto el ajuste, reestructuración productiva y transformación en los paradigmas tecnológicos y productivos que surge y, en los cuales algunas de las tradicionales barreras para la inserción de las mujeres en el trabajo o el acceso a ciertas estructuras, funciones y ocupaciones tiende a desaparecer o se desvanecen paulatinamente; no obstante persisten algunos obstáculos que han disminuido, pero otros se han reproducido e incluso incrementado.

#### **Antecedentes**

Con la Declaración de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948, cuando se logra alcanzar la protección y el respeto de los derechos de las personas en procura de la paz mundial; estableciendo en su preámbulo "... el reconocimiento de los derechos en base a la dignidad intrínseca y a la inalienabilidad e igualdad de todos los miembros de la familia humana, con el fin de promover el ingreso social donde cada Estado a través de sus instituciones promueva el respeto de estos derechos y libertades".

Es importante relacionar en el ámbito laboral que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha promulgado variados instrumentos teóricos inherentes a la protección de la mujer en el medio laboral entre ellos:

- 1.- El Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración.
- 2.- Recomendación para la aplicación de la Remuneración N° 90.
- 3.- Convenio N° 111 en relación con la Discriminación, Empleo y Ocupación. 4.- Recomendación sobre la Discriminación.
- 5.- Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
- 6.- Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

En lo relativo al trabajo de las mujeres y a la igualdad de la remuneración se puede mencionar, entre otros:

- 1.- El Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (1952).
- 2.- Recomendaciones para la Protección de la Maternidad N° 95 (1952).
- 3.- Convenio N° 45 sobre el Trabajo Nocturno. (1948).
- 4.- Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (1935).
- 5.- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en los años 1975, 1985, 1991 y 2004 en relación con la igualdad entre el hombre y mujer.

Específicamente en materia de género, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), propuso el diseño del “Plan de Acción Igualdad de Género y la Transversalización de la perspectiva de género”, el cual e aprobado en Diciembre de 1999 y presentado ante el Consejo Administrativo de dicha organización en Marzo del 2000, como una estrategia básica para hacerle seguimiento al funcionamiento y a la puesta en acción de las políticas de igualdad en todos sus programas y actividades del mundo del trabajo. Este plan, establece entre sus objetivos generales “garantizar que se introduzcan en todas las actividades y en todos los niveles de la OIT un análisis y una planificación de las cuestiones de género”.

De acuerdo con los supuestos de esta investigación es fundamental Contribuir en la identificación de los efectos que potencialmente establecen diferencias entre mujeres y en hombres, así como las disposiciones Órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT. (En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010). Tales

consideraciones son necesarias porque garantizan que las actividades de la Organización tienen una influencia positiva en la igualdad de género. El Plan de Acción tiene como criterios fundamentales los elementos principales siguientes:

“I. Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la Transversalización de la perspectiva de género.

II. Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.

III. Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes.

IV. Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT; V. Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género” (www.ilo.org, 2010); constituyéndose así en una garantía de superación y progreso del género en todos los temas de trabajo de la OIT.

No obstante, pese a todas las iniciativas institucionales y la promulgación de instrumentos en defensa de la igualdad de género, la mujer sigue siendo objeto de diferencias en el ámbito laboral, en especial, en lo que respecta a estas desigualdades en el plano de los ingresos (salarios), ó en lo referente a su participación en el mercado laboral como población económicamente activa (PEA), donde el acceso a empleos registrados y de calidad sigue estando por debajo de los varones.

De acuerdo con la OIT (2009), la mujer se enfrenta a mayores dificultades y en muchas ocasiones no cuenta con la misma libertad que los hombres para alcanzar un empleo remunerado. Tales diferencias se reflejan en las tasas de actividad y desempleo en el mercado laboral en todo el mundo. En relación con las condiciones laborales esta investigación pretende demostrar teóricamente que existe una considerable diferencia entre los sueldos de la mano del oficio realizado por los hombres y las mujeres y que es la discriminación salarial una parte de los análisis de la división sexual del trabajo.

Esta conceptualización pudiera revelar una discrepancia en la valoración de las tareas y oficios los cuales no se corresponden con los criterios técnicos, sino que responden a una lógica marcada por el poder, donde los atributos masculinos están

por encima de los femeninos, es decir, nos lleva al concepto de calificación como consecuencia de una construcción de carácter social.

Esta investigación reconoce la importancia del trabajo desarrollado por Álvarez, P. Y Guzmán, A. (2004) cuyo título “La inserción laboral de las personas con discapacidad en Chile” sostiene que el Estado chileno ha fundado políticas públicas tendentes a mejorar las condiciones de vida de las personas que sufren algún compromiso; sin embargo hay que preguntarse si las situaciones vividas por estas personas se concretan en la realidad y no se ha quedado en una simple declaración legal. ¿Por qué? Los autores sostienen que la inserción laboral ha sido solamente del 12, 7%.

La estrategia utilizada para la recolección de los datos fue de orden cualitativo y partiendo de los siguientes dos momentos: se aplicó un “análisis de contenido” y extraída de una encuesta de opinión a seis expertos en discapacidad e inserción laboral. El segundo momento consistió en un análisis cuantitativo para lo cual se necesitó un proceso de análisis jerarquizado con el propósito de establecer los factores relevantes y prioritarios y proponerlos como políticas públicas al Estado Chileno.

A partir de esta indagación se llega a la proponer que es necesario crear la intención real para concretar la inserción laboral de las personas con discapacidad; que se requiere la participación de los siguientes tres agentes: el Estado, la Sociedad Civil y el empresariado. Ellos tendrían la responsabilidad de construir las acciones necesarias para habilitar a la familia y al sujeto en las competencias pertinentes para formarlos en el trabajo.

Para la construcción de esta investigación parece importante mencionar el aporte contenido en el texto Titulado “El declive de la institución. Profesiones, sujetos e individuos en la modernidad” cuyo autor es F. Dubet (2002). Este texto analiza críticamente el papel de las siguientes instituciones en la formación profesional: la iglesia, las escuelas (como institución educativa). Por otra parte, reflexiona sobre los factores como los mediadores, las técnicas, las mutaciones y el lugar del oficio.

En la Introducción se puede apreciar una determinación importante que hace el autor y se relaciona con el siguiente supuesto: “es el trabajo sobre los otros” como acciones “remuneradas, profesionales y reconocidas” y que se proponen “transformar a los otros” como un conjunto de actividades profesionales que participan en la socialización e los individuos”. El

autor reconoce, sin embargo, que la socialización es un “proceso continuo” y que el trabajo es un factor preponderante en la socialización de las personas.

Por otra parte, la modernidad es “testigo de una explosión” en relación con el trabajo en la salud, la educación y el trabajo social. En relación con estos aspectos el autor analiza las perspectivas dominantes, por una parte lo sucedido en Francia (“funcionalismo reivindicativo” y como una acción para el “control social”; en segundo lugar una perspectiva interaccionista que exige que el agente “invente su papel constantemente”; la tercera, la sociología de la profesiones que supone que el trabajo es una “acción colectiva” y finalmente, cuando las “políticas públicas intentan evaluar la eficacia” de las personas e instituciones.

### **Fundamentos Teóricos**

Desde la antigüedad, se debate sobre el papel desempeñado por las mujeres en la economía y la vida socio política. Esta discusión, que se ha fundamentado en la anteposición de las diferencias biológicas y culturales como causa de las desigualdades en la productividad y capacidad de las mujeres, ha ocultado sin lugar a dudas, las discriminaciones por género. A lo anterior, se agrega la histórica asignación de los roles patriarcales que han confinado a la mujer, solo al desempeño de ciertas actividades laborales, poco reconocimiento de sus derechos como trabajadoras y a la subordinación con respecto al hombre en muchos ámbito de la sociedad.

Estos argumentos, se consideran como parte de los factores por los cuales los estudiosos de género han abordado la condición femenina en el mercado de trabajo. Estas argumentaciones han determinado que las diferencias aún existen entre ambos sexos y siguen representando una franca desventaja en cuanto a factores como las siguientes: retribuciones salariales, segregación ocupacional, reparto de las actividades o tareas sociales, capacitación y formación.

Sin embargo, la puesta en práctica de la llamada “perspectiva de género”, ha permitido demostrar que efectivamente la construcción de papeles y funciones basadas en género han provocado los problemas, necesidades y una división de índole

sexual en el trabajo. Desde estas consideraciones las funciones públicas están reservadas a los hombres y las privadas a las mujeres; a pesar de su inclusión al mercado de trabajo desempeñándose como trabajadoras de empresas y activistas políticas en organizaciones públicas y privadas del Estado.

La presente investigación, ha sido diseñada con el propósito de analizar las condiciones culturales, de remuneración, de segregación en el mercado del trabajo, capacitación y educativas que garantizan la participación femenina basado en los fundamentos doctrinarios, legales y jurisprudenciales relativos a la igualdad de género a favor de los derechos de la mujer.

Sin embargo, la puesta en práctica de la llamada “perspectiva de género”, ha permitido demostrar que efectivamente la construcción de papeles y funciones basadas en género han provocado los problemas, necesidades y una división de índole sexual en el trabajo. Desde estas consideraciones las funciones públicas están reservadas a los hombres y las privadas a las mujeres; a pesar de su inclusión al mercado de trabajo desempeñándose como trabajadoras de empresas y activistas políticas en organizaciones públicas y privadas del Estado.

En este sentido, promueven programas con la intención de ampliar las oportunidades de empleo para las mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, eliminando toda forma de discriminación por razones de sexo en el trabajo; e incentivando el trabajo productivo en pro de la autonomía económica de las mujeres, bien sea a través del “Plan de Acción sobre Igualdad de Género”, el “Programa Internacional de Más y Mejores Empleos para las Mujeres”, y/o campañas como “Voces sobre la Justicia Social” y “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, impulsados por la OIT, que abordan lo concerniente a la promoción de un empleo mundial y la superación de la crisis económica con justicia e inclusión social.

### **Fundamentos Metodológicos**

En este sentido, el análisis se presentó empleando una metodología de tipo explicativa y documental que se pretende desarrollar en esta investigación. Al

respecto, se examinaron las iniciativas sociales e institucionales que dieron origen a la promoción de la igualdad de género en el mundo, y los antecedentes sobre la intervención de la mujer por primera vez en el trabajo y tratando de acceder a los oficios que comúnmente realizan los hombres. Esta indagación pretende enfocarse en la importancia de una transversalización de las perspectivas de género con el fin de consolidar las políticas de igualdad.

Asimismo, la transversalidad implica la identificación de las condiciones que influyen en la igualdad de género en los mercados de trabajo en Venezuela y su protección social y jurídica. Igualmente se pretende determinar los factores que pueden coadyuvar en la participación de la mujer en los trabajos anteriormente reservados para los hombres. En este sentido, esta investigación supone que las prácticas machistas y el lenguaje sexista son dos de los factores culturales que afectan en mayor proporción la inclusión igualitaria y en la distribución de los otros factores salariales y de formación y capacitación.

### **Las Perspectivas Teóricas que sirven de base a la investigación.**

La inserción de la mujer en Latinoamérica y, especialmente la venezolana, en el trabajo se ha incrementado “a un ritmo superior al de los hombres” y, además, se ha producido un incremento en los niveles de formación en los oficios. Las indagaciones tienen una definición: “la inserción laboral de las mujeres como una fuerza de trabajo secundaria”. Una de estas investigaciones es la realizada por Abramano (2004) y una de sus conclusiones es que aún persisten obstáculos serios que entorpecen la inserción, participación y su permanencia en el mercado de trabajo en igualdad de condiciones con relación a la de los hombres.

Existe la necesidad de buscar, no solamente, un equilibrio en la inserción, sino que, además, se requiere una re-estructuración en los contextos tecnológicos de la producción porque todavía existen “barreras en la entrada”, entendiéndose por ello la limitante de la maternidad y de algunos oficios o profesiones catalogadas solamente para hombres, en cuanto a la existencia de ciertas incompetencia para realizar

funciones y ocupaciones: unas han desaparecido y otros de estos obstáculos se han incrementado o reproducido de modo diferente.

Como se ha afirmado anteriormente, el objetivo fundamental de esta investigación consistió en discutir la necesidad que tiene Venezuela de considerar la caracterización de la “fuerza de trabajo de la mujer”. Tal caracterización se corresponde, cada vez menos, con la realidad de los hechos porque la participación del sector femenino en el mercado de trabajo y la continuación de su trayectoria laboral en el tiempo y el espacio no ha sido considerada como una variable importante.

A partir de la aprobación de la Constitución de 1999 cuando se aprecia su valor, porque además de observarse la influencia que tiene el trabajo de la mujer en el ingreso familiar y en la superación de la pobreza de un porcentaje apreciable de hogares, esto se debe a una participación cada vez más activa de la mujer dentro del ámbito social y no solo localmente sino regional y mundialmente; pues la incorporación de la mujer y la lucha por reivindicaciones es una realidad mediata desde fines del siglo XIX, todo el siglo XX y continua a través del siglo XXI. Es importante aclarar que desde el inicio de la llamada “revolución bolivariana” se maneja de parte de las mujeres que participaron activamente en este proceso, las reivindicaciones de los derechos de la mujer que se manifestaron significativamente en una mayor participación en cargos políticos, modificaciones en la legislación de derechos de la mujer y fomento de la participación en el proceso productivo, creación de ministerios, institutos y misiones. De tal modo, que se dio una cualificación se ha convertido en uno de las variables fundamentales en la estructura y la función en la erradicación de los patrones de discriminación del género que aún persisten y se reproducen en mercado del trabajo venezolano.

Al respecto el autor Abramano (2004), sostiene que la “tasa de se ha incrementado” y, por consiguiente, los porcentajes de ocupación y que, sin embargo, la participación de las mujeres en condiciones de pobreza (por ejemplo, la extrema) no ha sido tan notable debido a las carencias educativas. Pero, no hay que negar que la “brecha de la inserción laboral se ha reducido”.

Así es que, en 1999 de acuerdo con el citado autor, casi el 20% de todas las mujeres ocupadas en América Latina trabajaban en el servicio doméstico, y esa proporción se había incrementado durante la década (de cada cien nuevos empleos de mujeres generados entre 1990 y 1998, fueron en ese sector). Eso significa que una de cada cinco mujeres que trabajan en América Latina lo hace en el servicio doméstico, segmento que se caracteriza por los niveles más bajos de ingresos y de protección social (según los datos de la OIT, en el año 2000, 77% de las ocupadas en el servicio doméstico en América Latina no estaban afiliadas a ningún sistema de seguridad social).

Es a partir de los años noventa, cuando algunos aspectos de la inserción laboral de las mujeres, en comparación con la de los hombres, han mejorado y otros han empeorado. En otras palabras, la desigualdad entre los hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina se ha acentuado en algunos aspectos y disminuidos en otros.

Asimismo, El autor Abramano (2004) recopila datos de la OIT y se fundamenta en ellos para concluir que:

- a) Si se compara la participación de los hombres y las mujeres se observa que hay una disminución en la brecha que anteriormente los separaba.
- b) Las mujeres han ocupado la mayor parte de las plazas que se han generado en la década de los años noventa.
- c) Se aprecia una reducción moderada de la brecha en los ingresos (de 64,3% a 60%); sin embargo esto sigue siendo alto, en especial en los niveles superiores de escolaridad (estudios post secundarios).
- d) Sin embargo, se aprecia un aumento significativo del desempleo de las mujeres más empobrecidas económica y educacionalmente.
- e) Asimismo, se puede observar que hay un aumento de la fuerza de trabajo y del nivel de escolaridad del sector femenino y que no cuentan con el tipo de protección social que tienen los hombres.

Sin duda, estos son factores importantes que mejoran las posibilidades y las condiciones de inserción del sector femenino al mercado de trabajo. En la medida en que aumentan sus niveles educativos, se incrementa, significativamente, entre otros factores, su tasa de participación, su ingreso promedio y sus posibilidades para acceder a un empleo formal y duradero en el tiempo y, en consecuencia, puede acceder a una protección social deseable.

Sin embargo, una variable que el Estado debería considerar está contenida en la siguiente observación: al reflexionar sobre la relación entre los niveles de escolaridad alcanzada por los hombres y mujeres y aquellas posibilidades y condiciones de inserción laboral, se evidencian fuertes desigualdades. Los mayores niveles educativos no les garantizan a las mujeres más y mejores oportunidades de empleo en relación con los hombres.

Una observación importante se relaciona con lo siguiente: las mujeres necesitan de una certificación educativa significativamente superior para acceder a las mismas oportunidades de empleo que los hombres. En la reproducción de las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el mundo del mercado trabajo se encuentra influida por variables derivadas de la división sexual del trabajo y de un orden en el género.

Ello incluye, no sólo el trabajo como todas las otras dimensiones de la vida social, sino que, al mismo tiempo, en la función básica que se le asigna a la mujer en relación con el cuidado del mundo privado y de la esfera doméstica. La sociedad, en general, le atribuye a esa dimensión un valor social inferior al mundo “público”, desconociendo su valor económico.

Estas concepciones en relación con las mujeres, no solo significan una limitación de tiempo y recursos para su inversión en la formación y el trabajo remunerado, sino que, además, están fuertemente relacionadas con una subvaloración (económica y social) del trabajo de la mujer y de su papel jugado en la sociedad.

Este segundo aspecto es el que se destaca en esta investigación: el peso de las imágenes proyectadas en relación por el género en la manutención y reproducción de las desigualdades entre hombres y mujeres en el mundo del trabajo. Estas

representaciones son construidas con fundamento en un mecanismo que establece dos vertientes: a) le asigna lugares y funciones diferentes y b) jerarquizadas entre hombres y mujeres. Un ejemplo, es el trabajo informal en el cual las mujeres sufren las consecuencias de la explotación por parte del sector masculino.

Dentro de esta problemática general, un objetivo de la presente indagación consiste en analizar discutir la teorización que se desprende de las interpretaciones que realiza el imaginario social, especialmente en relación con la empresarial que propone un diseño e implementación diferente de las políticas públicas en relación con la inserción de la mujer como una fuerza de trabajo. En relación con estos supuestos es pertinente destacar los siguientes:

a) La existencia de una fuerte y consecuente persistencia social de las desigualdades que, sin embargo, ello es una realidad que está cambiando rápidamente.

b) La inserción de la mujer en el mercado de trabajo es uno de los elementos principales en la estructuración de los modelos de discriminación en relación con el género. Este hecho persiste y se reproduce constantemente. En relación con el imaginario socio-económico en relación con la inserción de la mujer en el trabajo es necesario hacer dos acotaciones:

a) No se pueden discutir estas dimensiones separadamente.

b) Es necesario tomar en cuenta que se relacionan tres contextos estrechamente interrelacionados: El imaginario social en general (conjunto de visiones estructuradas y racionalizadas por una comunidad como sus papeles, funciones en el trabajo, en la familia y en el contexto público); y, por el otro lado, el imaginario que construye el empresariado (sus percepciones en relación con la capacitación, tareas, capacitación y remuneraciones); finalmente, es necesario considerar el imaginario de los agentes políticos que toman las decisiones.

En sectores amplios de la población, los bienes existentes en la familia, que podrían servir de garantía de empeño o hipotecaria, no alcanzan para ambos miembros de la familia y, en general, se le adjudican al hombre como supuesto sostén familiar.

Sin embargo, la puesta en práctica de la llamada “perspectiva de género”, ha permitido demostrar que efectivamente la construcción de papeles y funciones basadas en género han provocado los problemas, necesidades y una división de índole sexual en el trabajo. Desde estas consideraciones las funciones públicas están reservadas a los hombres y las privadas a las mujeres; a pesar de su inclusión al mercado de trabajo desempeñándose como trabajadoras de empresas y activistas políticas en organizaciones públicas y privadas del Estado.

En este sentido, promueven programas con la intención de ampliar las oportunidades de empleo para las mujeres en condiciones de pobreza y vulnerabilidad, eliminando toda forma de discriminación por razones de sexo en el trabajo; e incentivando el trabajo productivo en pro de la autonomía económica de las mujeres. Entre estos Programas se mencionan:

1.- “Plan de Acción sobre Igualdad de Género”, el “Programa Internacional de Más y Mejores Empleos para las Mujeres”.

2.-Campanas como “Voces sobre la Justicia Social” y “La igualdad de género en el corazón del trabajo decente”, impulsados por la OIT, que abordan lo concerniente a la promoción de un empleo mundial y la superación de la crisis económica con justicia e inclusión social.

### **Los aportes de la OIT**

En lo relativo a derechos laborales, esta organización internacional igualmente ha emprendido acciones a favor de impulsar normas laborales de derecho comunitario bajo la forma de Convenios y Recomendaciones, con la finalidad de alcanzar la igualdad y un óptimo orden internacional en materia de empleo y mercado de trabajo, entre ellos, el Convenio Núm. 100 sobre Igualdad de Remuneración, (1951),

Convenio Núm. 111 sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación (1958), entre otros.

Adicionalmente en materia sindical, la Confederación Sindical Internacional (CSI), ha fomentado la campaña “Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer”; con el objeto de obtener de una paridad de género cuantitativa y cualitativa dentro de las estructuras, políticas y actividades de índole sindical; mostrando que la igualdad de género conlleva de manera indiscutible el respeto de los derechos humanos de cada individuo.

En Venezuela los programas de desarrollo agrícola venían ignorando a las mujeres y por este motivo no podían acceder a los créditos agrícolas porque, en general, no son propietarias de las tierras. Este aspecto se vincula con hecho de que los programadores siguen tienen una visión estereotipada de la agricultura campesina venezolana que está fundada en la existencia de parcelas caracterizadas por una división de trabajo según la cual el hombre, por definición el jefe del hogar, es el principal agricultor y la esposa o compañera es la ayudante.

El imaginario anteriormente descrito se traslada a la teoría económica porque la fuerza de trabajo de la mujer se expresaría, básicamente, desde las cuatro siguientes en cuatro formulaciones:

- a) Existe un bajo porcentaje de participación de las mujeres cuando se compara con la del sexo masculino.
- c) Esta diferencia se explica desde los siguientes parámetros: 1) las mujeres han mostrado siempre una trayectoria laboral inestable; es decir, entra y salen del mercado de trabajo con una alta frecuencia.

Los factores que influyen en este hecho son, por ejemplo: 1) su condición biológica entre las cuales se destaca la menstruación, maternidad, etc.; 2) el aspecto anterior trae como consecuencia que la trayectoria del trabajo sea más corta. Tales trayectorias laborales más cortas están determinadas básicamente por su ciclo de vida biológico/familiar (tendencia a abandonar el mercado de trabajo durante el período reproductivo); 3) igualmente, los anteriores ocasionan que se le asigne poca al salario

devengado y 4) en consecuencia, son estos factores los que determinan la diferencia entre las remuneraciones; es decir, “ellas tienen que remunerarse menos por...”.

Esto supuestos, se convierten en verdad, cuando el imaginario social y empresarial ha construido la idea de que el hombre se ha constituido como el único proveedor del hogar; sin embargo, ello no es así si se utilizan teorizaciones diferentes como las siguientes: en primer lugar, pensar que las acciones hogareñas también son un trabajo y, en segundo lugar, que en algunas comunidades empobrecidas la que provee es la mujer.

Las cifras indican que es la mujer la única encargada de la sobrevivencia y del bienestar de la familia en al menos de un 25 a 35% de los hogares en los diferentes países de América Latina. Económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza urbana en América Latina disminuiría en ocho puntos porcentuales. Abramano y Otros, 1998.

Se supone, además, que este aporte debe ser considerado para explicar la ruptura de la transmisión entre generaciones de la pobreza, ya que el porcentaje de los ingresos de las mujeres que son destinados al bienestar de la familia, en especial a la salud, educación y nutrición de los hijos es superior al porcentaje de los ingresos masculinos dedicados a esos aspectos Referencias bibliográficas referencias bibliográficas.

### **Mujer, Economía y Pobreza**

Cuando la pobreza se conceptualiza tomando en cuenta, solamente, el ingreso familiar per cápita se observa que el aumento del número de indicadores en la economía del hogar es posible que se incremente el ingreso familiar. Así, un mayor porcentaje de participación femenina en la manutención ha sido un importante factor en la disminución de la pobreza. Hay que considerar que un porcentaje cada vez más significativo de hogares en Venezuela la guiatura del hogar recae en el sector femenino.

En este sentido, se propone como un supuesto económico fundamental para esta investigación que si los cónyuges de los estratos pobres que no trabajan pudieran

realizar un trabajo remunerado que les aportaran ingresos similares a los de las cónyuges económicamente activas de los mismos estratos, la pobreza en Venezuela probablemente disminuya en un porcentaje considerable. (CEPAL, 1995).

Considerando este supuesto el Gobierno Venezolano ha implementado una serie de programas políticos para la promoción del empleo, el acceso al crédito y la construcción de una mejor calidad de vida. En tal sentido, impulsa el surgimiento de las instancias promotoras de una economía social con los organismos financiadores y los de capacitación.

El Estado Venezolano asume, así, el compromiso adquirido en la “Cumbre del Milenio” en relación a la disminución de la pobreza (a corto y mediano plazo) mediante estrategias socio- económicas que no solo están orientadas a la satisfacción de las necesidades básicas materiales en salud, nutrición, educación y trabajo, sino también en la defensa de los derechos humanos, de hombres y mujeres (equidad e igualdad de géneros), y, por tanto, la distribución cada vez más equitativa de la riqueza creada.

Desde esta perspectiva, tiene especial consideración la seguridad alimentaria de la población. Por ello, se ha se creado una “Misión” denominada Mercal en la cual uno de sus objetivos especiales consiste en lograr la “Seguridad Alimentaria” (PESA) en zonas urbanas y rurales adquiere una particular relevancia. Los criterios para tomar en cuenta la selección de las beneficiarias y beneficiarios son establecidos mediante un censo y de acuerdo con la información básica aportada por la población como por ejemplo, sus características socio-económicas.

Igualmente, se considera como una condición indispensable una equitativa distribución de acuerdo con el género la incorporación de las personas al programa. Por ello, se han tomado en consideración el siguiente parámetro: los hogares en situación de pobreza y definidos así:

- a) Hogares dirigidos por mujeres solas.
- b) Hogares con Jefas o jefes cuya escolaridad es menor a tres años o tres grados de educación formal.

- c) En el caso de que se registren embarazos entre las mujeres que participan en las comunidades organizadas las mismas deben disfrutar de las atenciones necesarias que exige su condición.

En Venezuela el apoyo de las Naciones Unidas (ONU) ha sido fundamental porque se establecen el año del 2002 Convenios estratégicos entre el Ministerio del Trabajo, el Banco de Desarrollo de la Mujer e Inamujer, con el propósito de poner en acción un Programa llamado “Promoción y Educación en Salud Sexual y Reproductiva y Equidad de Género” y relacionando este aspecto con la inserción de la mujer en el mercado del trabajo.

El fin básico consiste en mejorar la calidad de vida de las mujeres en busca de su inserción laboral y relacionándolo con la situación de pobreza, la equidad entre hombres y mujeres, la reducción y, más aún, la eliminación de la violencia y fundar la autonomía de las mujeres. En principio se beneficiaron más de cien mil mujeres que estaban censadas por Inamujer, que realizaban la labor de promoción y eran, además, usuarias del Banco de Desarrollo de la Mujer o eran personal de las Agencias de Empleo del Ministerio del Trabajo.

Al respecto, es importante preguntarse ¿qué el Banco de Desarrollo de la Mujer? Esta institución se funda el 08 de marzo del 2001 (Decreto No. 1243 que aparece en la Gaceta Oficial bajo el No. 31154).

Su Misión y Visión se define como una institución micro-financiera y proveedora de micro-créditos y demás productos financieros y no financieros, con el fin de desarrollar a las mujeres de bajos ingresos y que se encuentran en situación de pobreza. El Banco tiene la misión de facilitar la capacitación, transferencia tecnológica relacionada con la económica de pequeña escala; las mujeres reciben asistencia técnica y acompañamiento para lograr la equidad de género y puedan ejercer sus derechos humanos: económicos, culturales y sociales.

El Banco de Desarrollo de la Mujer pretende eliminar los obstáculos para el acceso de la mujer a los recursos financieros y no financieros con el fin de estimular la creación de microempresas dirigidas por mujeres y en condiciones de pobreza o en proceso de empobrecimiento. Se motiva, además, para que en forma individual u

organizada funden unidades de producción asociativas y diversas, con el propósito de crear fuentes de trabajo dignos que provean los ingresos suficientes para el grupo familiar. Con ello se pretende lograr la eliminación de la pobreza y la desigual distribución del ingreso nacional.

Otras instituciones relacionadas y que promueven el acceso a empleos y créditos son:

- a) El Fondo de Desarrollo del Sistema Microfinanciero (FONDEMI), creado con el fin de apoyar políticas como el fomento, desarrollo y fortalecimiento del sistema micro-financiero. Para ello, la estrategia consiste en otorgar créditos dirigidos a las personas auto-empleadas o desempleadas y asociaciones comunitarias para el trabajo, todo ello para contribuir al bienestar del país.
- b) Inamujer crea el Programa de Desarrollo de los Derechos Económicos de la Mujer y su objetivo básico consiste en “promover, apoyar y garantizar la participación de la mujer” y la equidad de género, en el marco de un modelo productivo que, fortaleciendo los sectores en los cuales las mujeres han sido tradicionalmente discriminadas en la valoración de su papel en la producción, capacitación, formación tecnológica y mejorar el acceso a los recursos financieros y políticas planificadas por el Estado para el empleo. Este Programa se relaciona con el INCE, Ministerio del Trabajo, Banco de Desarrollo de la Mujer y la Escuela de Mujeres “Eumelia Hernández”.
- c) Una participación importante ha sido la del Ministerio de Educación que ha promovido la revisión del diseño curricular con el propósito de integrar la pedagogía, los contenidos curriculares y la perspectiva de género. Con ello se pretende destacar la importancia que tiene la diversidad cultural de los pueblos aborígenes, las y los afro-descendientes en todo el sistema educativo. Por ello, se han programado y puesta en marcha talleres con participación de sectores gubernamentales y no gubernamentales y organizaciones de base y expertos en el tema.

La Constitución Bolivariana de Venezuela de 1999 garantiza la educación gratuita y en todos los niveles, incluido el grado universitario en condiciones de

igualdad para mujeres y hombres. En el sistema educativo venezolano se caracteriza por evidenciar que la matrícula escolar debe ser equitativa y es importante señalar que se establece la protección Legal del derecho a la educación de las adolescentes que se encuentren embarazadas durante el proceso escolar.

Ello queda claramente establecido en la Resolución N° 1762, del 9 de Octubre de 1996, en su Artículo 2 que a la letra afirma:”A los fines de permitir el ingreso o la permanencia de un alumno en un plantel educativo, no podrán establecerse como condicionantes, la situación de repitiente, embarazo, conducta o disciplina, credo, estado civil de los padres, uniformes, útiles escolares, así como ninguna otra limitación que no esté legalmente establecida.” CHOURIO, p-23-2011

### **Los aportes de la OIT**

En lo relativo a derechos laborales, esta organización internacional igualmente ha emprendido acciones a favor de impulsar normas laborales de derecho comunitario bajo la forma de Convenios y Recomendaciones, con la finalidad de alcanzar la igualdad y un óptimo orden internacional en materia de empleo y mercado de trabajo, entre ellos, el Convenio Núm. 100 sobre Igualdad de Remuneración, (1951), Convenio Núm. 111 sobre la Discriminación, Empleo y Ocupación (1958), entre otros.

Adicionalmente en materia sindical, la Confederación Sindical Internacional (CSI), ha fomentado la campaña “Trabajo Decente, Vida Decente para la Mujer”; con el objeto de obtener de una paridad de género cuantitativa y cualitativa dentro de las estructuras, políticas y actividades de índole sindical; mostrando que la igualdad de género conlleva de manera indiscutible el respeto de los derechos humanos de cada individuo.

Sin embargo, es con la Declaración de los Derechos Humanos del 10 de Diciembre de 1948, cuando se logra alcanzar la protección y el respeto de los derechos de las personas en procura de la paz mundial; estableciendo en su preámbulo “... el reconocimiento de los derechos en base a la dignidad intrínseca y a la inalienabilidad e igualdad de todos los miembros de la familia humana, con el fin

de promover el ingreso social donde cada Estado a través de sus instituciones promueva el respeto de estos derechos y libertades”.

Es importante relacionar en el ámbito laboral que la Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha promulgado variados instrumentos teóricos inherentes a la protección de la mujer en el medio laboral entre ellos:

- 1.- El Convenio N° 100 sobre Igualdad de Remuneración.
- 2.- Recomendación para la aplicación de la Remuneración N° 90.
- 3.- Convenio N° 111 en relación con la Discriminación, Empleo y Ocupación. 4.- Recomendación sobre la Discriminación.
- 5.- Convenio N° 156 sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.
- 6.- Recomendación sobre los Trabajadores con Responsabilidades Familiares.

En lo relativo al trabajo de las mujeres y a la igualdad de la remuneración se puede mencionar, entre otros:

- 1.- El Convenio N° 103 sobre la Protección de la Maternidad (1952).
- 2.- Recomendaciones para la Protección de la Maternidad N° 95 (1952).
- 3.- Convenio N° 45 sobre el Trabajo Nocturno. (1948).
- 4.- Convenio sobre el Trabajo Subterráneo (1935).
- 5.- Resoluciones adoptadas por la Conferencia Internacional del Trabajo en los años 1975, 1985, 1991 y 2004 en relación con la igualdad entre el hombre y mujer.

Específicamente en materia de género, la Organización Internacional de Trabajo (OIT), propuso el diseño del “Plan de Acción Igualdad de Género y la Transversalización de la perspectiva de género”, el cual e aprobado en Diciembre de 1999 y presentado ante el Consejo Administrativo de dicha organización en Marzo del 2000, como una estrategia básica para hacerle seguimiento al funcionamiento y a la puesta en acción de las políticas de igualdad en todos sus programas y actividades del mundo del trabajo. Este plan, establece entre sus objetivos generales “garantizar que se introduzcan en todas las actividades y en todos los niveles de la OIT un análisis y una planificación de las cuestiones de género”.

De acuerdo con los supuestos de esta investigación es fundamental Contribuir en la identificación de los efectos que potencialmente establecen diferencias entre

mujeres y en hombres, así como las disposiciones Órgano de máximo nivel en cuanto a la formulación de las políticas de la OIT. (En: [www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010). Tales consideraciones son necesarias porque garantizan que las actividades de la Organización tienen una influencia positiva en la igualdad de género. El Plan de Acción tiene como criterios fundamentales los elementos principales siguientes:

“I. Declaraciones políticas sobre la igualdad entre los géneros y la Transversalización de la perspectiva de género.

II. Integración del género en la estructura de la Oficina Internacional del Trabajo.

III. Desarrollo de competencias de género por parte del personal de la OIT y los mandantes.

IV. Integración de las cuestiones de género en la labor de la OIT; V. Política de recursos humanos y de personal que tenga en cuenta las cuestiones de género” ([www.ilo.org](http://www.ilo.org), 2010); constituyéndose así en una garantía de superación y progreso del género en todos los temas de trabajo de la OIT.

No obstante, pese a todas las iniciativas institucionales y la promulgación de instrumentos en defensa de la igualdad de género, la mujer sigue siendo objeto de diferencias en el ámbito laboral, en especial, en lo que respecta a estas desigualdades en el plano de los ingresos (salarios), ó en lo referente a su participación en el mercado laboral como población económicamente activa (PEA), donde el acceso a empleos registrados y de calidad sigue estando por debajo de los varones.

De acuerdo con la OIT (2009), la mujer se enfrenta a mayores dificultades y en muchas ocasiones no cuenta con la misma libertad que los hombres para alcanzar un empleo remunerado. Tales diferencias se reflejan en las tasas de actividad y desempleo en el mercado laboral en todo el mundo. En relación con las condiciones laborales esta investigación pretende demostrar teóricamente que existe una considerable diferencia entre los sueldos de la mano del oficio realizado por los hombres y las mujeres y que es la discriminación salarial una parte de los análisis de la división sexual del trabajo.

Esta conceptualización pudiera revelar una discrepancia en la valoración de las tareas y oficios los cuales no se corresponden con los criterios técnicos, sino que

responden a una lógica marcada por el poder, donde los atributos masculinos están por encima de los femeninos, es decir, nos lleva al concepto de calificación como consecuencia de una construcción de carácter social.

### **Los aportes del Estado Venezolano**

Así, países de América Latina y en particular Venezuela, acogiendo las recomendaciones de estos organismos internacionales, desarrollan instrumentos legales que le confieren a la mujer paritarios derechos frente a los hombres, tal como se evidencia en la Constitución Bolivariana de Venezuela (1999), la cual consagra en su Artículo 21, la igualdad de todas las personas ante la ley y la república estableciendo la protección individual a través de la prohibición de acciones que conlleven a discriminaciones fundadas en el sexo, raza, credo, condición social, y que traen como consecuencia el deterioro, menoscabo y la falta de reconocimiento de los derechos personales.

En lo laboral, el legislador venezolano prevé en la Ley Orgánica del Trabajo (LOT), y su Reglamento disposiciones en torno a la protección de los derechos laborales garantizando el respeto, la igualdad y la prohibición de la discriminación en el empleo, la promoción de condiciones de trabajo en el marco de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (LOPCYMAT), así como normas a favor de la protección social de la mujer consagradas en el marco de actuación de los sistemas de seguridad social.

En consideración a lo anterior, esta propuesta investigativa denominada “IGUALDAD DE GÉNERO EN LA GESTIÓN Y REPRESENTACIÓN DE LAS ORGANIZACIONES SINDICALES VENEZOLANAS”, pretende en su realización teórica y metodológica analizar las condiciones culturales, salariales, de segregación ocupacional, capacitación y formación sindical requeridas para garantizar la efectiva participación femenina en los órganos de gestión y representación dentro de los sindicatos venezolanos, sobre la base de la no discriminación e igualdad de género

A tal efecto, empleando una metodología de tipo descriptivo documental la investigación fue estructurada y aborda los problemas que limitan la igualdad de

género en los espacios de decisión de la organización sindical, tomando como categorías de estudio las condiciones culturales, salariales, segregación ocupacional en el ámbito nacional e internacional, las cuales reproducen la falsa idea que la mujer solo obtiene más y mejores oportunidades de empleo dependiendo del nivel de instrucción que puedan tener; al confinamiento y desempeño de ciertas actividades en el mercado laboral consideradas por patrones culturales, donde por lo general las remuneraciones son deficientes y desiguales en comparación con las que reciben los varones; lo que permitió la formulación de los objetivos y desarrollar la justificación del estudio dentro de la Línea de Investigación Problemática Social de Venezuela y el Derecho del Trabajo.

Desde esta perspectiva, la investigación se enmarca como una manifestación más de los famosos “techos de cristal”, término que se ha utilizado para explicar las barreras invisibles que enfrentan las mujeres para acceder a los altos cargos gerenciales públicos y privados, ya que se observa de igual manera que la participación sindical de la mujer en la representación y gestión de las organizaciones gremiales y/o sindicales a nivel nacional e internacional es evidentemente escasa; lo que conllevó a la elaboración de las conclusiones y recomendaciones en relación a los lineamientos y argumentos planteados.

### **Bases Legales**

En el 2007 sede Violencia (2007) y el Proyecto de Ley denominado “Proyecto de Ley Orgánica para la Equidad e Igualdad de Género”, con el objetivo de desarrollar una cultura democrática e igualitaria en relación con el género y, en tal sentido, la promoción y garantía de los derechos de las mujeres y los hombres basados en la equidad, justicia y la no discriminación “El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo”; en concordancia con el Artículo 21 que consagra el principio de igualdad y no discriminación como un derecho fundamental protegido por la ley.

El Estado debe “garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la

violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos”. Desde este punto de vista el legislador se propone impulsar con ello, el cambio en los modelos sociales y culturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres.

ARTÍCULO 21: Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:

1. No se permiten discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar, el goce o el ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. La ley, por otro lado, garantiza:

1.- Las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva;

2.- Legisla para que se adopten estrategias positivas en favor de las personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables;

3.- Protege especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancias de debilidad manifiesta.

4.- Sanciona los abusos o maltratos que contra ellas se cometen.

5.- Solo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana, salvo aquellas acostumbradas por la diplomacia.

La Constitución Bolivariana de Venezuela sostiene que el Estado garantiza mejores condiciones de trabajo a los trabajadores y trabajadoras. Para ello, supone la necesidad del desarrollo de políticas y programas en materia de higiene y seguridad laboral; es decir, la protección de su integridad física y por ello, estableciendo que es obligatorio informar y declarar respectivamente los accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales y discapacidad laboral como parte de la responsabilidad del empleador.

Como está contenido en el Artículo 56 se reconoce la existencia de otros ámbitos legales la igualdad jurídica de la mujer para todos los actos y negocios jurídicos. Este Artículo prevé el derecho de la mujer a no ser discriminada y considerada en igualdad de condiciones en relación con formación. Esta Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999), destaca el estímulo para una educación mixta con el fin de

eliminar los estereotipos tradicionales de dependencia de la mujer. Tales concepciones expresan la importancia al fomento de la responsabilidad compartida de derechos y obligaciones de hombres y mujeres como principio de colaboración y solidaridad entre los sexos.

### CUADRO TECNICO METODOLOGICO

Variable Independiente	Dimensiones	Indicadores
<b>La cultura educativa de la mujer</b>	1.- Conocimientos de técnicas de procedimientos de producción	a) Cualidades del trabajo humano dentro de lo teoría y la practica
	2.- La educación superior como formadora de recursos humanos para la actividad laboral. 3.- Es una fuerza laboral para el desarrollo	b) El nivel educativo, en la mujer es un recurso para el trabajo productivo c) Es un factor fundamental para la producción nacional
<b>Variable Dependiente Inclusión en el ámbito laboral</b>	4.-Participacion de la mujer en el proceso productivo. 5—Desarrollo de competencias en la economía 6.- Liberación de la dependencia	d) Mejora la productividad de la empresa. e) Se da un desarrollo auto sostenido de la producción f) Libertad en la igualdad laboral.

## SISTEMA DE HIPOTESIS

### **Hipótesis General:**

“La cultura educativa de la mujer influye en su inclusión en el ámbito laboral en Venezuela”

### **Hipótesis media:**

1 – 4: “El conocimiento de técnicas de procedimiento de producción conlleva a una participación activa de la mujer en la producción”

### **Hipótesis Operativa:**

A – D: “El conocimiento de la teoría y la práctica por parte de la mujer determina una mejora de la producción en la empresa venezolana”

### **Hipótesis media:**

2 - 5 “La educación superior como formadora de recursos humanos permite el desarrollo de competencias en la economía”

### **Hipótesis Operativa**

B- E: “El nivel educativo en la mujer es un recurso para el trabajo productivo que conlleva a un desarrollo auto sostenido en la producción”

### **Hipótesis Media:**

3- 6 “La mujer como fuerza laboral para el desarrollo es un factor de liberación de su dependencia”

### **Hipótesis Operativa**

C - f “Es un factor fundamental para la producción nacional lo cual le permite la libertad en el campo laboral”

## CAPITULO III

### MARCO METODOLOGICO

La investigación aquí planteada estuvo enmarcada dentro del positivismo, mediante la escogencia de la metodología cuantitativa, la cual permite la generalización de los resultados a partir de los datos recabados y se realizó mediante el método deductivo

#### **Método Deductivo**

El método de la deducción descansa en una propiedad semántica en aquellas referencias teóricas que hacen su basamento no solo a una deducción particular, si no a aquellos tipos y clases de deducciones que se disponen con una norma discursiva de una determinada forma lógica de las relaciones conceptuales en la adquisición de conocimientos sin cambiar las formas y las estructuras semánticas de la red nomologica, de proposiciones semánticas que se sitúan y recorren el camino de lo general a lo particular de los fenómenos en función de sus deducciones que se derivan de ella.

Veracidad: se desprende por ejemplo de tal aseveración, que dos derivaciones metódicas de una deducción lógicamente concluyente dan y expresan lo siguiente: primero la deducción de una hipótesis a partir de premisas que se conozcan como verdaderas, dará a conocer que la hipótesis es verdadera, y, segundo la deducción de una preposición que reconozca como falsa a partir de una hipótesis, dará a conocer que esas hipótesis es falsa: la investigación parte de una hipótesis general que en su red deductiva se comprobara su verdad o falsedad, partiendo de una proposición (hipótesis) general hasta llegar a las posposiciones particulares de inferencia.

Por último el método deductivo se caracteriza particularmente por lo siguiente:

- 1.- Es un proceso de conocimiento de carácter racionalizado de tipo deducible.

2.- Es un proceso discursivo y descendente que pasa de lo general a lo particular.

3.- Es la derivación de lo abstracto a lo concreto.

Cada una de ellas tiene una característica en común, que es el proceso que va de lo general a lo particular, pero este movimiento viene determinado por enunciados o premisas los cuales analizados deben tender a dar o generar conclusiones, esto en el más estricto orden lógico de los postulados teóricos, los conectores de estos encadenamientos deductivos son las llamadas inferencias o reglas de la deducción.

Otro elemento importante de este método consiste en las reglas de la implicación entre las premisas, ello valida el método. Por último la deducción es el enlace de juicios que llevan a la inferencia, que consiste en la combinación de dos o más juicios para extraer una conclusión verdadera y para ello se siguió una ruta crítica que permite expresar claramente los pasos a seguir.

### **Ruta Crítica Deductiva**

Propuesta Teórica

El estudio y análisis de la educación de la mujer como forma de expresión teórica para la inclusión en el mercado laboral, será la siguiente:

La cultura educativa de la mujer. Como premisa teórica.

Se particulariza la cultura educativa como concepto abstracto

-Conocimientos Teóricos – Prácticos de procedimientos y producción.  
-La educación Superior como proyección de empleo.  
-Fuerza laboral para el desarrollo-

Se particulariza para su aceptación o rechazo.

## **Modalidad de la Investigación**

Por su característica de ser una indagación que va de lo general (Abstracción) hasta las particularidades de la hipótesis (concreción). Se ubica el objeto de estudio en la investigación llamada o de corte **explicativa** que se ratifique en la observación del fenómeno y sus derivaciones empíricas de los diferentes fenómenos que se dan a través del estudio de las dos variables propuestas (educación e inclusión de la mujer) y que existen desde el aspecto interno y externo que se manifiestan en dentro del espacio del contexto estudiado (Educación y Trabajo).

Por tal motivación se realiza una minuciosa búsqueda – en primer lugar-- de la problemática de la mujer en el mercado laboral y seguidamente los aspectos de la educación y como se relacionan ambas variables para examinar políticas que permitan la interrelación de ambas variables, con el fin de establecer parámetros de certidumbre en una problemática de vital importancia para el desarrollo armónico de Venezuela, como es la inserción de la mujer en el mercado laboral con todas las normas del trabajo que manda la ley venezolana.

Seguidamente se ejecutara una representación teórica y funcional y por supuesto empírica de toda y cada una de las dimensiones que del fenómeno se desprendan y, así mismo del problema de la educación cultural de la mujer descubriendo sus elementos estructurales más importantes, para con ello determinar a través de los datos factuales cual es la revelación que se puede establecer entre el proceso educativo en la mujer y su integración al mercado laboral para fortalecer la economía nacional y el afianzamiento de la democracia plena con participación por igual de la mujer y el hombre como sujetos históricos.

Este tipo de investigación es importante puesto que en este nivel se puede determinar todo una serie de elementos que tiene el objeto de estudio con el fin de dilucidar las políticas del fenómeno planteado.

## **Naturaleza de la Investigación**

**Por su finalidad:** La indagación se enmarca en un tipo de investigación de corte aplicada, ya que lo que se pretende es establecer un problema para el aquí y el

ahora con la finalidad de reconocer errores y tratar de mejorar el proceso de la educación de la mujer y su inserción en el mercado, estableciendo un estudio socio educativo haciendo énfasis en lo económico-

**Temporalidad:** Su alcance en el tiempo es de tipo seccional sincrónico, ya que se parte de un corte en el tiempo con un periodo inicial y uno terminal, esto permite apreciar su estructura interna y externa, obteniendo así una explicación causal.

**Amplitud:** Se puede determinar que su amplitud está determinada dentro de un marco de lo micro social ya que las dimensiones sujetas a estudio se realizaran en un espacio de acción social pequeño en donde extraerán los datos suficientes para demostrar las relaciones y variaciones de las variables y sus dimensiones sujetas a estudio, para luego llevarlas a un marco general teórico como propuesta de solución al problema.

**Fuente:** Son de origen primario, ya que sus datos tanto retóricos como empíricos son recabados en el proceso de la investigación, sobre todo creando sus propias técnicas de investigación.

**Objeto Social:** Por su ambiente se ubica en el campo de lo socio educativo, por lo tanto se define como un proceso enmarcado dentro de la disciplina de las Ciencias Sociales cuya finalidad es encontrar respuestas a un hecho educativo en donde los sujetos estudiados son evidentemente sociales.

**El Marco de su Aplicación:** Es fundamentalmente de campo en donde interactúan sujetos actores ubicados en lo urbano y concretamente en un centro educativo y sobretodo tiene una ocurrencia al azar, ya que la constatación de los datos es a partir de un estudio de un estudio por encuesta individualmente y que tienen una ocurrencia al azar.

### **Los Sujetos Actores**

Son sujetos que se ubican en el marco de la Educación Superior concreta en la Facultad de Educación y laboran como docentes, empleadas administrativas y alumnas del 10° semestre del departamento de Ciencias Sociales, son mujeres

graduadas y no graduadas entre los años de edad de 25 y 45 años con al menos de cuatro años de permanencia en ese centro de trabajo educativo, es importante hacer notar que son sujetos actores que se ubican en la clase media, lo cual les permite poseer un nivel cultural entre alto y medio y con conocimientos de políticas sociales.

Se ubican concretamente en el llamado campus universitario, en el departamento de Ciencias Sociales de la Facultad de Ciencias de la Educación esto para las docentes y las estudiantes, las empleadas se localizan en los diferentes departamentos y direcciones de la Facultad.

En lo referente al tamaño de los sujetos actores seleccionadas será de 30 mujeres, localizadas de la siguiente manera 10 Docentes, 10 Empleadas y 10 Alumnos lo que permite interactuar con a plenitud con los sujetos.

#### Selección de los sujetos actores

Los sujetos a participar en la entrevista o el estudio por encuesta serán una muestra intencional, es decir serán seleccionadas en su centro de trabajo Departamento, Oficinas o Salón de clase, ello con la finalidad de lograr una mayor y más clara objetividad.

### **El Instrumento**

Esta establecido por un estudio por encuesta que de las bases empíricas de la investigación hipotética deductiva, tiene fundamentalmente tres reactivos que son Siempre, Casi Siempre y Nunca que responden a preguntas cerradas, vale afirmar que este tipo de instrumento es útil en esta carácter investigativo ya que son de fácil aplicación y los sujetos reaccionan de una manera rápida y sus respuestas pudieran tener una mayor objetividad para el observador del mismo.

Es de hacer notar que el mismo (el instrumento) es construido a partir de las dimensiones que se utilizan en este caso y la búsqueda de la objetividad se hará a partir de los indicadores de cada dimensión, es decir el indicador es el eslabón más concreto de la cadena deductiva, de aquí se extraen las preguntas pertinentes para que cada ítem sea el elemento que mida en última instancia a la variable propuesto como

objeto de estudio. De tal manera se puede establecer la cadena deductiva de la manera siguiente:

Variable Nominal ----- Dimensión----- Indicador----- Ítem que lo define

### Estudio por Encuesta

No	Pregunta	S	C.S	N
1	La mujer educada formalmente posee cualidades para la comprensión, del desarrollo humano en la empresa			
2	Reconoce el trabajo humano en la concepción teórica practica , para la comprensión de las acciones dentro del trabajo			
3	La mujer con educación superior se convierte en un recurso para la productividad empresarial			
4	El trabajo productivo se hace mayor con la intervención de mujeres con alto nivel educativo			
5	El nivel educativo en la mujer crea fricciones entre los trabajadores de las empresas interrumpiendo e impidiendo la productividad total de la misma			
6	La mujer con niveles educativos es un factor fundamental para la producción y productividad			
7	La mujer como agente de trabajo formado en la educación superior se convierte en un valor fundamental para la producción nacional			
8	La formación intelectual de la mujer ayuda al desarrollo nacional			
9	El trabajo de la mujer mejora el proceso productivo en la empresa			

<b>10</b>	El trabajo de la mujer culturalmente educada da mayor solidaridad laboral que lleva a una mejor producción			
<b>11</b>	El trabajo de la mujer permite un desarrollo auto sostenido de la empresa nacional			
<b>12</b>	La mujer con formación universitaria coadyuva en la solución de problemas laborales para lograr un desarrollo auto sostenido en la producción			
<b>13</b>	El desarrollo auto sostenido se logra con una coherente de la participación femenina en el proceso productivo			
<b>14</b>	La participación en el mercado laboral de la mujer con una educación formal y cultural ayuda a la igualdad laboral.			
<b>15</b>	La igualdad en el trabajo le da a la mujer mayor libertad en sus relaciones laborales			
<b>16</b>	La igualdad laboral de la mujer es producto de sus esfuerzos educativos y responsabilidad en el trabajo.			

**Confiabilidad:**

Este constituye uno de los estadísticos fundamentales en el análisis de la investigación en la parte que corresponde al instrumento. El mismo está relacionado invariablemente al grado de consistencia que pueden tener los resultados de la medición efectuada en el campo empírico investigativo. Por lo tanto la fiabilidad significa el grado de precisión con que un instrumento cualquiera lo logra medir, es así que la confiabilidad se puede definir como la consistencia entre las medidas, o la ausencia de error de medición.

Por otra parte la posibilidad que una prueba sea confiable posibilita que pueda ser válida, es decir, esta relación no siempre es perfecta, la confiabilidad

de esta manera definida indica que es condición necesaria pero no suficiente de la validez. La confiabilidad es una evaluación para la calidad de los instrumentos, mediante este estadístico se determina con precisión si el instrumento permite confiar en los instrumentos.

Por último, la confiabilidad es el estadístico que permite verificar la consistencia, de aquí se parte, que las medidas que se hacen están constituidas por dos elementos fundamentales: el valor verdadero y el error de medición conforme a la siguiente fórmula:

**De donde:**

**X = y Medida o  
puntaje**

**Xv = Valor  
Verdadero**

De aquí se desprende que en todo instrumento de medición subyace un error, es decir, un instrumento será más confiable cuanto menos sea su error, lo que significa que cuando se efectúan los cálculos de confiabilidad de un instrumento, el máximo coeficiente posible es de 1 y el mínimo es de 0, que trae como consecuencia que los valores de la confiabilidad se ubican entre 0 y 1, mientras más cerca el instrumento este de uno, el será más confiable por el contrario mientras más se aleje de uno es menos confiable

### **Confiabilidad por el Método Alfa de Crombach**

Mediante este estadístico se analizan respuestas pertinentes, no dicotómicas, pero es efectivo para los instrumentos de reactivos de tipo Licker, para su solución se contrastan las varianzas de respuestas de todos los ítem conforme a la siguiente fórmula:

$$\left[ \left( \frac{\sum_{i=1}^k V_i}{k} \right) - 1 \right] \frac{V_i}{I - n} = \sigma$$

**Donde:**

**K = No de Ítem**

**Si = Varianza de los ítem**

Los cálculos se realizaron con el programa Excel operacionlidad

I	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
V	0,73	0,25	0,66	0,42	0,39	0,55	0,43	0,51	0,66	0,39	0,70	0,55

13	14	15	16
0,58	0,88	0,45	0,39

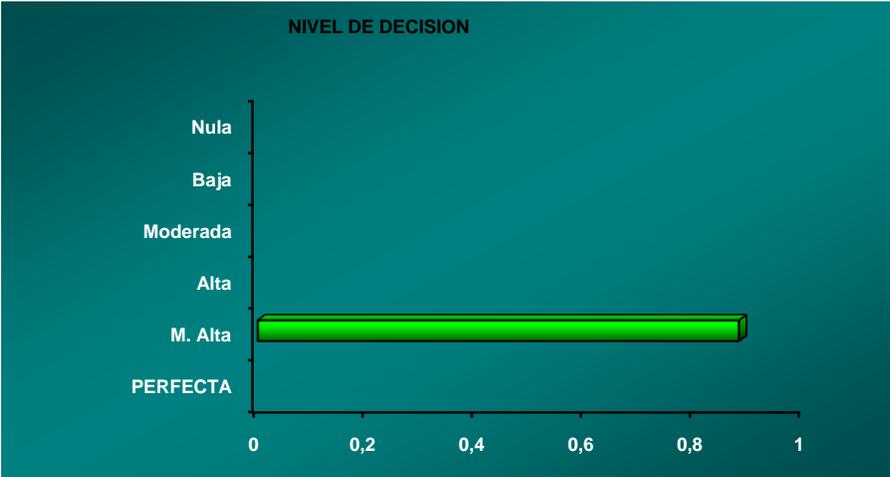
S	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
V	4 3	4 2	4 8	4 6	4 4	4 6	4 3	4 4	4 6	4 3

Se tiene que:

$$\sum Si = 8,84 / St = 67,67$$

$$\alpha = 1,04 (0.86) = 0.90$$

Confiabilidad =  
 0,90



**Nivel de Decisión**

+ 1	Perfecta
0,81 – 0,99	Muy Alta
0,61 – 0,80	Alta
0,41 – 0,60	Moderada
0,21 – 0,40	Baja
- 1	Nula

**Lectura:** El instrumento tiene una confiabilidad de 0,90 por ciento, lo que significa que es muy alta y positiva; por lo tanto, si el mismo instrumento se aplica nuevamente a la misma población, tiene la probabilidad en un 90 por ciento de presentar los mismos resultados.

**Validez:**

Es uno de los estadísticos de uso frecuente cuando se trata de construir un instrumento de medición, esta medida estadística se refiere fundamentalmente a que

si los resultados de la recolección de los datos están sirviendo realmente a los propósitos para los cuales fueron elaborados entonces se dice que tales resultados tienen validez.

Como se puede observar la validez depende entonces de los resultados y no propiamente del instrumento en sí, esto permite inferir que la validez es el uso específico que ha de hacerse con los resultados los cuales se relacionan con las interpretaciones que se hagan a los datos.

Los resultados no se pueden medir en términos de positividad o negatividad, si no por el contrario se hace necesario cierta elasticidad, es decir, verlos en términos de gradación para la interpretación de la validez, es por ello que este estadístico, es siempre específico de algún uso específico en particular y no una cualidad general

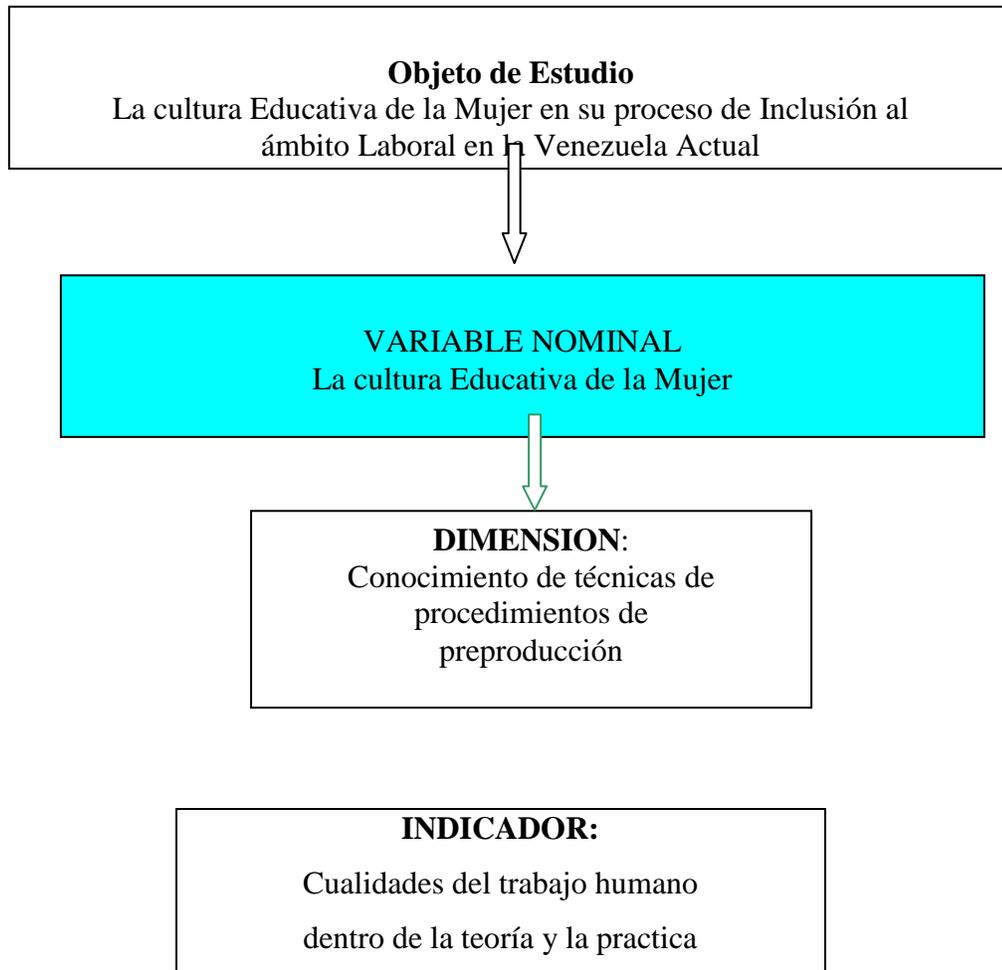
### **Validez de Contenido**

El aspecto fundamental de este procedimiento es la relación que se establece entre cada objetivo y su expresión formal en el instrumento de investigación, es por ello que es importante establecer claramente el fin que se quiere determinar en el proceso de trabajo investigativo.

En consecuencia existe una estrecha relación entre los aspectos metodológicos como son los objetivos seleccionados, las variables planteadas, las dimensiones y los indicadores los cuales tienen su correlato en los ítem diseñados en el instrumento, este encadenamiento es lo que da la posibilidad de tener una validez de contenido coherente del instrumento y que realmente sea apropiado.

Por lo tanto la validez de contenido es la representatividad específica de la naturaleza del objeto de estudio y su configuración de objetivos, el problema teórico planteado está conformado por ciertas propiedades que consiste en las posibilidades en la cual se pueden concretar en realidades empíricas expresadas a través del instrumento a partir de los reactivos, es por ello que Kerlinger afirma que la validez de contenido es básicamente de juicio, ya que para comprobarla hay que someter el

proceso a una indagación deductiva que va de lo general (red hipotética) hasta la conformación del instrumento de medición.



Ítem que lo definen:

- 1.- ¿La mujer educada formalmente en poseer cualidades para la comprensión del desarrollo humano en la empresa?
- 2.- ¿Reconoce el trabajo humano en la concepción teórica práctica del desarrollo humano en la empresa?

## **CAPITULO IV**

### **ANALISIS DE LOS DATOS**

#### **Análisis Descriptivo**

Ya que el instrumento es de tipo de alternativas múltiples con una sola respuesta para cada ítem y siendo así construido se hace necesario diseñar un cuadro de doble entrada en donde por una de ellas se sitúan las alternativas y por el otro las llamadas frecuencias tanto absolutas como relativas, llamado base de datos

Contadas las frecuencias absolutas se convierten a porcentaje y para la explicación del cuadro se parte de la frecuencia relativa mayor pues es ella la que guía la acción de la respuesta por parte de los sujetos entrevistados.

Las alternativas en este caso son: 1 SIEMPRE –2 CASI SIEMPRE  
3– NUNCA – en donde los sujetos respondieron a una sola alternativa.

Este tipo de análisis es importante porque da una visión estructural y particular de la variable sujeta a estudio, la exposición por ítem y su análisis para cada dimensión con su correlativa supuesto permiten valorar los conceptos propuestos en este tipo de investigación, realizado los estudios descriptivos, se pasa a la comprensión general de la investigación que apunta hacía una determinada visión de cuál es el comportamiento empírico de la muestra, ello trae como consecuencia que en un primer momento se puede hacer inferencias teóricas del objeto de estudio y empezar a comparar con el marco conceptual propuesto y a la posibilidad de su validación. El análisis lleva su respectivo grafico explicativo de la pregunta, tomando en cuenta el ítem que miden al supuesto y a la dimensión, para su elaboración se parte de los porcentajes o frecuencia relativa.

## Variable Independiente

La cultura Educativa de la Mujer

**DIMENSION:** Conocimientos de técnicas de producción para el desarrollo el humano

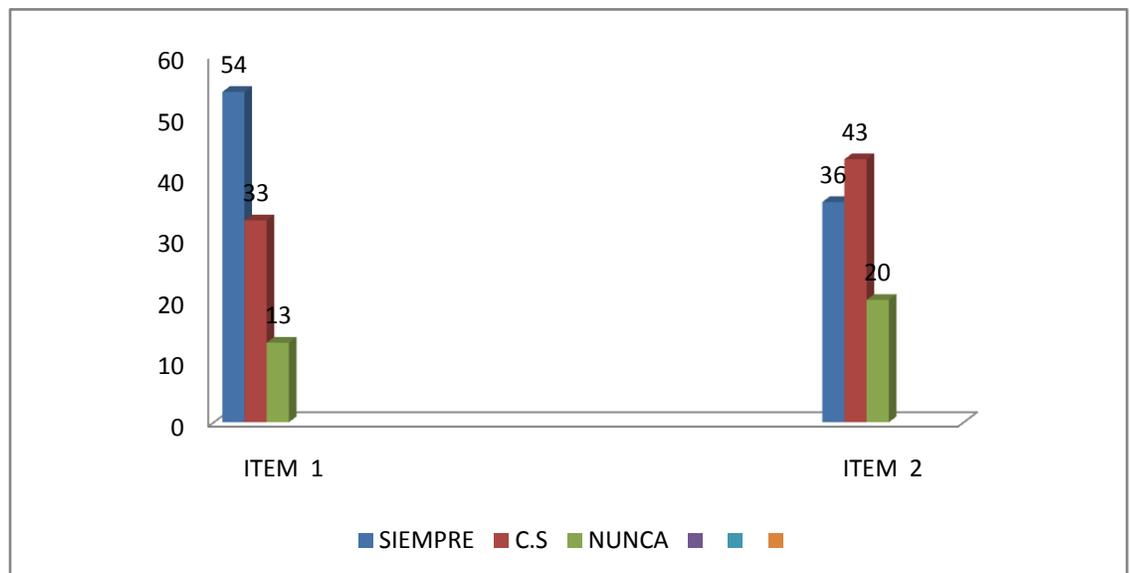
**INDICADOR:** Cualidades del trabajo humano dentro de la teoría y la practica

**ITEM:** 1 - 2

**TABLA 1**

ITEM	S	%	C. S	%	N	%
1	16	54	10	33	4	13
2	11	36	13	44	6	20

**GRAFICO 1**



**LECTURA:**

Se desprende del cuadro que las mujeres, con educación superior poseen buenas cualidades para la comprensión del trabajo humano dentro de sus puestos de trabajo así lo afirman el 87 % de los entrevistados, de igual manera ante el reconocimiento del trabajo humano y la comprensión de las acciones dentro del mismo las respuestas fueron positivas en el sector de siempre con 36 % y casi siempre con 44 % y 20 % para nunca, lo que indica que reconocen las mujeres las técnicas apropiadas para el desarrollo humano en la producción

**DIMENSION:** La educación superior como formadora de recursos humanos para la actividad laboral

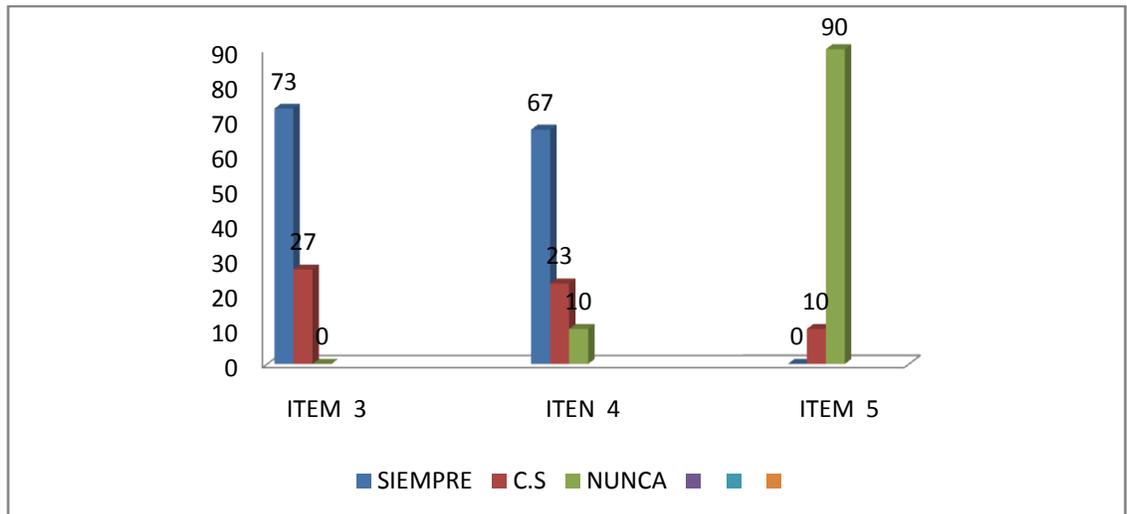
**INDICADOR:** El nivel educativo es un recurso para el trabajo productivo

**ITEM:** 3 - 4 - 5

**TABLA 2**

ITEM	S	%	C. S	%	N	%
3	22	73	8	27	-	-
4	20	67	7	23	3	10
5	-	-	3	10	27	90

**GRAFICO 2**



**LECTURA:**

De acuerdo a la distribución de datos porcentuales presentados en la tabla se puede observar que el indicador que mide a la dimensión la educación superior como formadora de recursos humanos femeninos para la actividad laboral demuestra en un alto porcentaje de aceptación que la educación superior no crea disfuncionalidad en el trabajo de la mujer, por lo tanto la mujer formada en la educación superior es un recurso de alto valor para el trabajo productivo.

**DIMENSION:** La mujer educada formalmente es una fuerza laboral para el desarrollo

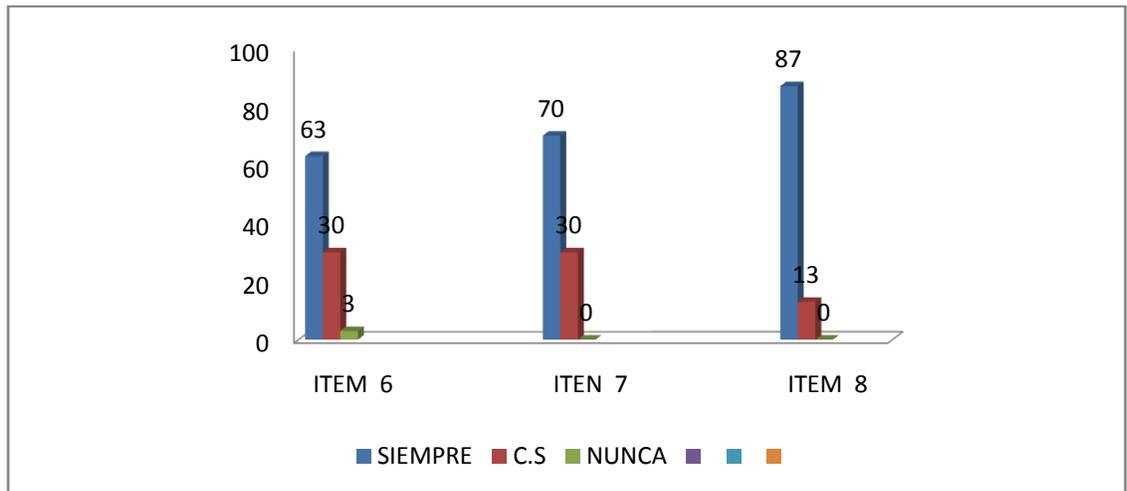
**INDICADOR:** Es factor fundamental para la producción nacional

**ITEM:** 6 - 7 - 8

**TABLA 3**

ITEM	S	%	C.S	%	N	%
6	19	63	9	30	2	7
7	21	70	9	30	-	-
8	26	87	4	13	-	-

**GRAFICO 3**



### LECTURA:

A través de los ítems que definen a los indicadores de la dimensión propuesta que es: la mujer educada formalmente como fuerza para el desarrollo se determina que a mayor educación de La mujer se convierte en una fuerza laboral importante para la producción. Las respuestas a las preguntas fueron ubicadas en la categoría de siempre y casi siempre con niveles altos de aceptación. Por lo tanto la mujer formada con una educación superior es fuente para el desarrollo nacional.

### Variable Dependiente

**DIMENSIÓN:** Participación de la mujer en el proceso productivo

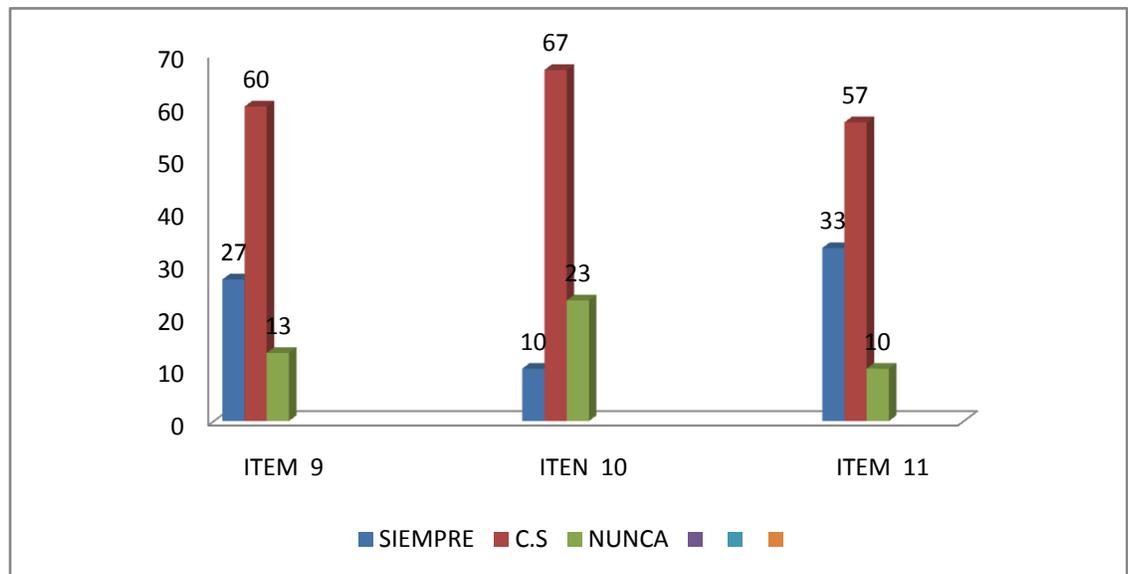
**INDICADOR:** Mejora la productividad de la empresa

**ITEM:** 9. 10 - 11

**TABLA 4**

ITEM	S	%	C. S	%	N	%
9	8	27	18	60	4	13
10	3	10	20	67	7	23
11	10	33	17	57	3	10

**GRAFICO 4**



**LECTURA:**

Se infiere del presente grafico que se da una mejora en la productividad de la empresa con la participación de la mujer en la producción se señala que los valores están en el sector positivo para los tres ítem sometidos a evaluación por parte de la muestra: en el ítem nueve casi siempre obtuvo un 60 % y siempre un 27 % y nunca solo el trece 13 %. Para el ítem 10 el valor mayor se ubicó en casi siempre con 67 % que sumados los 10 de siempre tiene un valor total el sector positivo de 77 %. Y el ítem 11 la alternativa de siempre se dio con 33 % y casi siempre con 57 lo que da un nivel de respuestas en la distribución de 90 % es decir es una respuesta positiva lo que exterioriza que la dimensión sujeta a investigación como es la participación de la mujer preparada en la educación superior, en el proceso productivo es eficaz y tiene eficacia para la producción.

**DIMENSION:** Desarrollo de competencia en la economía empresarial

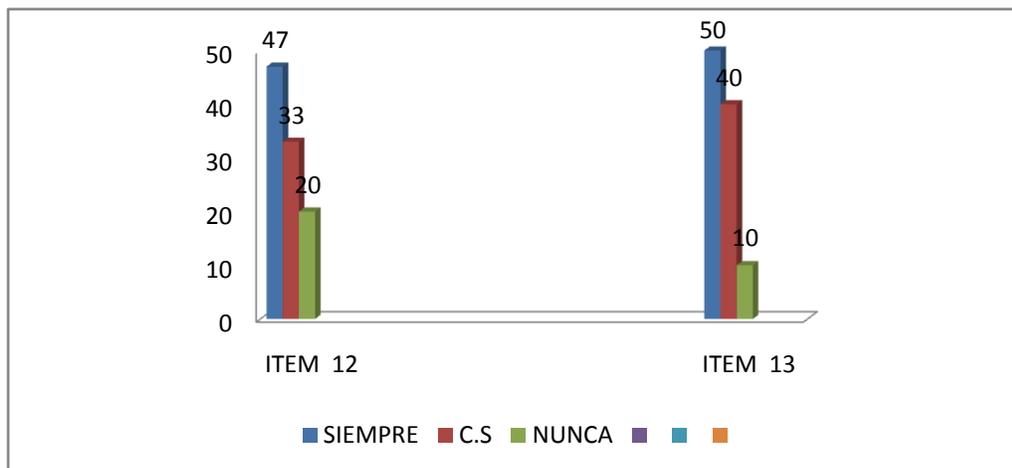
**INDICADOR:** Permite un desarrollo auto sostenido en la producción

**ITEM:** 12 - 13

**TABLA 5**

ITEM	S	%	C. S	%	N	%
12	14	47	10	33	6	20
13	15	50	12	40	3	10

**GRAFICO 5**



**LECTURA:**

De acuerdo a los datos emitidos por la muestra se puede apreciar en la tabla con respecto al ítem doce que si la mujer educada a nivel superior ayuda a la solución de problemas se observa que el 80 % de los datos se ubican en la alternativa de siempre (47 %) y casi siempre el (33 %) y nunca el 20 (%) lo que asevera que la mujer es factor de solución de problemas en el trabajo ayudando a una mejor productividad. Con respecto al ítem trece la alternativa de siempre obtuvo el valor mayor con el 50 % de los casos y el 40 % se localizó en casi siempre y el 10 % en nunca, lo que representa que el desarrollo auto sostenido de la productividad de la empresa cuenta con la participación de la mujer activamente, esto reafirma que la mujer profesional es un valor importante ante las gestiones productivas y empresariales para el desarrollo nacional.

**DIMENSIÓN:** Liberación de la dependencia

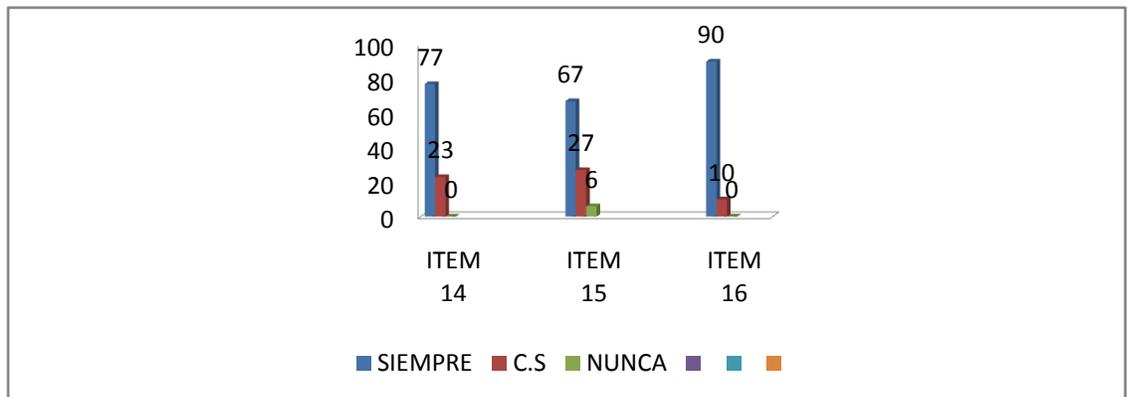
**INDICADOR:** Permite un desarrollo auto sostenido en la producción

**ITEM:** 14- 15 - 16

**TABLA 6**

ITEM	S	%	C. S	%	N	%
14	23	77	7	23	-	-
15	20	67	8	27	2	6
16	27	90	3	10	-	-

**GRAFICO 6**



### **LECTURA:**

Referente a la liberación de la mujer en el trabajo se puede afirmar que la mujer formada profesionalmente y con carreras universitarias le permite tener una igualdad en el trabajo, esta aseveración fue apoyada con un 100 % de los datos. De igual manera la igualdad en el trabajo le da a la mujer una mayor libertad en sus relaciones laborales; y por último esta libertad es producto de sus esfuerzos educativos y su responsabilidad en el trabajo de esta manera se expresaron en un 100 % los sujetos actores encuestados lo que hace que la mujer adquiera una independencia laboral.

### **DIFERENCIA DE MEDIAS**

Este estadístico permite verificar o establecer el nivel de independencia que existe entre dos variables a partir de la constatación de sus medias totales en razón de dos variables producto de un mismo fenómeno social y que se deduce que son causa y efecto.

La condición de la investigación establece que:

- A.- La muestra es pequeña, homogénea y concentrada.
- B.- El nivel de significación es de 0,05%.

### **Operacionalizacion**

#### **Variable Independiente**

IA	1	2	3	4	5	6	7	8	X
S	16	11	22	20	3	19	21	26	17,2
C.S	10	13	8	7	27	9	9	4	10,8
N	4	6	0	3	0	2	0	0	1,8

**Variable Dependiente**

IA	9	10	11	12	13	14	15	16	X
S	8	3	10	14	15	23	20	27	15
C,S	16	20	17	10	12	7	8	3	11,6
N	4	7	3	6	3	0	2	0	2,7

**FORMULA:**

$$D_x = \frac{\sum d^2}{N-1}$$

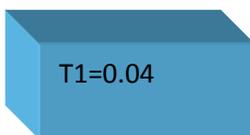
V.I	V.D	D	D2
17,2	15	2,2	4,84
10,8	11,6	-0,8	0,64
1,8	2,7	-0,9	0,81
$\Sigma = 9,9$	$\Sigma = 9,7$		6,29

Se busca:

$$X1 = \frac{X1}{n} = \frac{9,9}{8} = 1,23 \quad D_x = \frac{\sum d^2}{N-1} = \frac{6,29}{15} = 0,41 \quad X2 = \frac{X2}{n} = \frac{9,7}{8} = 1,21$$

Se busca

$$D_x = \frac{X2 - X1}{D_m} = 0,04$$



Se busca:

$$\text{Grados de Libertad: } T_1 = N_1 - 1 = 8 - 1 = 7$$

$$T_2 = N_2 - 1 = 8 - 1 = 7$$

$$N. S = 0.95 \% = 1,90 \text{ y } 1,90$$

$$T_0 = 0,32$$

$$T_0 = \frac{T_1(X_1) + T_2(X_2)}{N_1 + n_2} = \frac{1,90(1,23) + 1,90(1,21)}{16} = 0,32$$

### Contraste de Hipótesis

Hipótesis Nula: “La cultura educativa de la mujer es independiente a su inclusión en el ámbito laboral en Venezuela”

Hipótesis Alternativa: “La cultura educativa de la mujer CR LUX es dependiente a su inclusión en el ámbito laboral en Venezuela”

**Decisión:** Si  $T_i < T_0$  -----> Se acepta  $H_0$

Si  $T_i > T_0$  -----> Se acepta  $H_1$

Como:  $T_i = 0,04 < T_0 = 0,32$  -----> Se acepta  $H_0$

Lectura: Las dos variables sujetas a estudio como son la cultura educativa de la mujer (variable independiente) e Inclusión en el ámbito laboral (variable dependiente) tienen un comportamiento de independencia lo que indica que a pesar que la educación y la cultura son importante en la formación d la mujer para el trabajo no es completamente necesario esta condición para que la mujer sea incluida en el campo laboral, sin embargo bajo una perspectiva de educación la mujer tiene

más campo y responsabilidades en el campo de trabajo decir, que estos elementos, según la opinión de los entrevistados, tienen un conducta que una necesariamente no incide sobre la otra, por lo tanto la educación no necesariamente incide sobre la inclusión.

### Correlación de Sperman

<b>VARIABLE INDEPENDIENTE</b> <b>Dimensión 2: La educación superior como formadora de recursos humanos para la activi8dad laboral</b> <b>Ítem que lo definen: 3 - 4 - 5</b>
<b>Rxy</b>
<b>VARIABLE DEPENDIENTE</b> <b>Dimensión 4: Trabajo de la mujer en el proceso productivo</b> <b>Ítem que lo definen: 9 - 10 - 11</b>

### Relación entre los Ítem

VI VD	ITEM 9	ITEM 10	ITEM 11
ITEM 3	0,467	0,71 2	0,645
ITEM 4	0,674	0,57 6	0,498
ITEM 5	0,554	0,60	0,432
TOTAL	$\Sigma= 0,556$	$\Sigma=0,62$	$\Sigma=0,525$

Se extrae la media de las correlaciones

:

$$Xr_{xy} = \frac{\sum r_{xy}}{n} = \frac{0,556 + 0,620 + 0,525}{3} = 0,56$$

Se plantea las hipótesis de constante a partir de las dimensiones de la variable independiente como de la variable dependiente:

Ho: La educación superior como formadora de recursos humanos para la actividad laboral venezolana no se asocia significativamente al trabajo de la mujer en el proceso productivo

Hi: La educación superior como formadora de recursos humanos para la actividad laboral Venezolana se asocia significativamente al trabajo dela mujeres el proceso productivo

La relación entre las variables sujetas a análisis es que existe una baja relación significativa entre ellas (0,56), es decir el 56 % de asociación entre ambos componentes de la hipótesis por lo tanto se decide aceptar la hipótesis de nulidad lo que indica que la educación superior no es un factor determinante para la producción en la empresas, pudiendo existir otros factores internos y externos a la empresa que hacen que la mujer sea elemento de desarrollo, pero es de hacer notar que la educación superior es un elemento, muy importante para el desarrollo de la actividad laboral, ya que le brinda al sujeto un nuevo mundo de expectativas y de conocimiento que le permiten su desarrollo personal social y laboral.

## CONCLUSIONES

### **Conclusiones sobre inserción de la mujer en el trabajo.**

En principio es necesario evitar malentendidos, pero ellos son inevitables. Por ejemplo, el término “Programa Institucional de Inserción de la Mujer al Trabajo” desarrollado por el Estado Venezolano que se utiliza a lo largo de esta investigación y se ha supuesto que ha sido conceptualizado de una manera muy específica y diferente al uso cotidiano: el oficio de docente es una acción sobre los otros y que supone una fuerte integración de los principios, normas inherentes al proceso educativo.

En este sentido, la profesión docente se concibe como una vocación y subjetivación que se concreta en una socialización de las conductas relacionadas con la pedagogía. En consecuencia, toda acción que tienda a la inserción de la mujer al trabajo no puede ser identificada como una organización o sistema que se sostiene en las disciplinas o programas; tampoco puede confundirse con las representaciones políticas.

Un programa institucional de inserción de la mujer al trabajo como ello fuera únicamente como una opción conceptual que son diferentes a las costumbres o modelos usados para cambiar la conducta o se confunde con un mecanismo para el reconocimiento y concebir la inserción como un proceso inherente al desarrollo organizacional que se concreta en un movimiento espontáneo.

La institucionalización de la inserción de la mujer al trabajo es una necesidad histórica y sobre ello no hay que “quejarse” porque es necesario superar la violencia como un hecho y que, en la mayoría de los casos, lo que se conoce como un movimiento institucional realizado es, muy por el contrario, más bien, se ha soslayado porque no se han alcanzado los fines observados en la vida social y el Estado Venezolano reconoce que había producido un estado en decadencia porque se habían soslayado y caído en las soluciones simples y particulares, en discursos, porque había crisis en los valores, en la familia, escuela, en la justicia y la moral.

En consecuencia, ya no se cree en las leyes de la historia como paradigma absoluto para explicar las condiciones en las cuales se encuentra la mujer y los oficios que se ve obligada a realizar. Hace falta resolver que tal como se ha concebido la inserción de la mujer al trabajo se ha entrado en un proceso histórico producto de las acciones socio-históricas y que no basta con la voluntad para resolverlo. Este reconocimiento es parte de la posmodernidad y se necesita que el Estado haga justicia logrando la inserción de la mujer en los oficios. Un programa de esta naturaleza es un intento por relacionar la división del trabajo, del mercado con un mundo más justo y que se opone a la racionalización del mundo instrumental pensado desde el liberalismo.

Cuando el Estado piensa en la conformación de una sociedad más racional, libre, conformada por individuos formados en la moral y que va en contra de la anomia se hace evidente que la sociedad actual pretenda combinar la socialización de la mujer de acuerdo con los valores universales e integrados socialmente.

La sociología tradicionalmente ha interpretado que la inserción de mujer al el trabajo fuera del hogar desestabiliza la familia y la sociedad misma; por el contrario, la familia y la sociedad se adaptan a diferentes modelos con arreglo entre los individuos: los sujetos mujeres se han convertido en micro sistemas de producción social, económica y política y con ello se pretende superar las incertidumbres, tensiones en la subjetivación y la integración creciente de la autonomía de la mujer en la era posmoderna.

Desde esta investigación se sostiene que la inserción de la mujer al trabajo no es una decadencia social, económica o política y no es un accidente que conduzca a una crisis; por el contrario, ello da lugar al surgimiento de nuevas funciones, al apareamiento de nuevos modelos de socialización, de educación. La escuela, la sociedad no se derrumba sino que se han mejorado las condiciones sociales de la familia y de la sociedad. Lo que ha sucedido es un traslado de los problemas que son necesarios de resolver. Entre tales problemas esta investigación destaca:

1.- Autoridad y legitimidad. Cuanto más racional y legal asuman los agentes que representan el poder de decisión es posible que, en el contexto actual se realicen

los cambios que, en relación con la inserción de la mujer al trabajo, se hagan realidad en el corto y en el mediano plazo. En este caso, la mujer debe adquirir el poder a través de las instituciones como la rama legislativa. Muchos grupos femeninos tendrían que alcanzar el poder y ejercerlo porque puede haber fuerzas que traten de impedir la inserción de la mujer en puestos que anteriormente eran ocupados por los hombres, No solamente tienen que ser declarada la inserción sino que debe existir el poder para crear el acceso. En tales circunstancias, la relación entre grupos antagónicos puede llegar hasta la violencia porque tales subjetividades se encuentran en pugna porque se sienten amenazados sino se construye con suficiente legitimidad.

2.- Las realizaciones hay que limpiarlas de la mediación y, para ello, es necesario construir la convivencia y la confianza en el trabajo de la mujer. Si no se elabora su legitimidad se pudiera producir una desarticulación en el control de las relaciones del servicio que pueden prestar las leyes dado que se pudieran producir demandas que no pueden ser satisfechas por el Estado-Nación y tal desarticulación posiblemente conduzca a la represión. La pérdida de un centro de dirección produciría la fragmentación institucional. La importancia de las relaciones entre los actores que direccionan la institucionalidad puede conducir a un apareamiento del narcisismo porque no se mantiene la conformidad.

3.- Cuanto más centralizado y homogéneo se encuentre el movimiento de inserción de la mujer al trabajo se hace más necesaria que los agentes eliminen las diferencias y se produzca la reconciliación entre ellos. En consecuencia, los agentes necesitan concretar arreglos entre las probables contradicciones sobre las desigualdades, méritos, beneficios, conformidad social y los reglamentos. Por detrás de la unidad o uniformidad se encuentran las leyes y reglamentaciones y, en el fondo se observa la acción social desplegada sobre los otros y, en este sentido es necesario precisar la jerarquización de los deberes y derechos de unos y de otros. En consecuencia, se requiere una articulación de los principios morales y de justicia, de las opciones prácticas que develan la inserción de la mujer en los puestos de trabajo que antes eran exclusividad de los hombres.

4.- Los débiles exigen seguridad, protección, igualdad; en consecuencia, la inserción de la mujer requiere una transformación de los principios y reglas de la actuación diferentes a las que hay: la inserción de la mujer crea una desarticulación de los comportamientos; por ejemplo una nueva disciplina al interior de las escuelas; y da cabida a la concepción de la igualdad: igual trabajo, igual remuneración.

Un programa institucional bien pensado, racional, justo puede ofrecer consuelo, justificaciones o desarrollar ideologías que conduzcan a que los hombres acepten la inserción de un grupo que pueden conducir, a su vez, a una alienación del trabajo de la mujer y, en consecuencia, convivir con las desigualdades, aceptarlas y no denunciarlas. La protección del más débil puede conducir, además, a una menor obligación a comprometerse con el trabajo y así los débiles participan en un juego cuya oportunidad de mejorar es efímera: el llamamiento es a consolidar la igualdad y la justicia social.

¿Cuáles escenarios se perciben? 1.- Llamar a una integración entre los agentes: la mujer y el hombre, el orden institucional y el desorden, el restablecimiento de la autoridad y del poder anterior: que las mujeres no exijan más de lo que tienen hasta ahora y mantener la tradicionalidad. 2.- Eliminación de la retórica por la acción concreta de los agentes involucrados en la inserción de la mujer al trabajo y el rechazo a la asociación de un encanto moralista y legal. 3.- Imposición de un liberalismo sin coherencia, libertino, sin condiciones que ha conducido al desorden institucional y que ha diluido las concepciones sobre la igualdad y la justicia. 4.- Crear el control político necesario del mercado del trabajo y su ampliación bajo una rigurosa legitimación a través de la socialización de las normas. 5.- Reducir el deseo del derecho por la acción de los principios consagrados; es decir, hacer realidad o elaborado y desarrollar nuevos objetivos después del logro como es la democratización de los oficios entre hombres y mujeres.

## BIBLIOGRAFIA

- Abramo, Lh-aís; Todaro, (1998) *Género y trabajo en las decisiones empresariales. Género, Tecnología e Trabalho*, Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo, ALAST, São Paulo, ano 4, n. 7, p. 77-96, Brasil.
- .Abramano, L. (2004). *La inserción de la mujer en el mercado de trabajo. En Estudios Feministas*. Florianópolis, 12(2): 224-235, maio-agosto Revista.
- Arriagada, I. (1998). *Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina*. Santiago de Chile: CEPAL, . Serie Mujer y Desarrollo. Chile
- Azuaje. (2012). *Metodología de la Investigación*. Caracas. Venezuela. Ediciones Lajor
- Bachelard. G. (2012) *La Formación del Espíritu científico. (1975,2002,2012)*. Buenos Aires. Argentina .Siglo XXI.
- Bauman, Z. (2011). *La sociedad sitiada*. México. México. FCE
- Calello. H. y otro. (2006). *La investigación en las Ciencias*
- Cepal. Panorama Social de América Latina. 1999 Santiago de Chile, CEPAL,
- Cerda. H. (2004). *Los Elementos de la Investigación*. Bogotá. Colombia. Ediciones el Buho.
- Duverger: M. (2007). *Métodos de las Ciencias Sociales*. Madrid. España. Ariel
- Escobar, A (1999) *Género, edad, familia y trabajo: reestructuración de la sociedad urbana en México (1980, 1990, 2000)*. Guadalajara, México: CIESAS.
- Ferrater, J. (2004). *Diccionario de Filosofía*. Barcelona. España. Ariel.
- Foucaul. M. (2012). *La Arqueología del Saber*. México. México. Siglo XXI.(Foucault, M. 2012. Nacimiento de la biopolítica. México. México. FCE.
- Gadamer.H. (2004). *Verdad y Método*. Tomo i y II. Salamanca. España. Ediciones Síseme.

Chourio, M. (2011). *Igualdad De Género En La Gestión Y Representación De Las Organizaciones Sindicales Venezolanas*. La Universidad del Zulia, Facultad de Ciencias Jurídicas y Políticas. División de Estudios de Post-Grado. Tesis de Grado. Maracaibo, 2

Kerlinger, L y otros. (2006). *Investigaciones del Comportamiento*. México. México. Mac. Graw. Hill.