



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL ESTADO
CARABOBO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO
COMO REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE
RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.**

Autores:

Fagúndez Emma

Parra Luis

Rojas Michelle

Bárbula, enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL ESTADO
CARABOBO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO
COMO REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE
RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.**

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Licenciado en
Relaciones Industriales

Autores:

Fagúndez Emma

Parra Luis

Rojas Michelle

Bárbula, enero de 2015



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL ESTADO CARABOBO
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GENERO, TOMANDO COMO
REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE RELACIONES
INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Tutor:
Christian Colombet

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Relaciones Industriales
Por: Christian Colombet
C.I.4.458.163



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Veredicto

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado: "SEGMENTACION DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERPECTIVA DE GENERO, TOMANDO COMO REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO", presentado por: Fagúndez Emma cedula de identidad 18.747.271, Parra Luis cedula de identidad 21.136.088, Michelle Rojas cedula de identidad 17.892.568, para optar al Título de Licenciada en Relaciones Industriales, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: _____ a los _____ días del mes de _____ del año 2015

Nombre y Apellido

C.I.

Firma

DEDICATORIA

Primeramente a Dios, por darme vida, salud, inteligencia, constancia y la sabiduría suficiente para el cumplimiento de esta meta.

A mi madre, quien fue la que me dio la vida y gracias a su constancia a diario, perseverancia, esfuerzo y lucha me ha llevado donde estoy, sin ti no lo fuese podido lograr. Gracias Mama TE AMO.

A mi hija, es esa personita que significa todo para mí y que es mi mayor motor para seguir adelante y día a día me motiva para que luche por mis sueños.

A mis hermanos, Massiel, Carlos y sobre todo gracias Enrique por estar siempre allí cuando necesitaba de tu ayuda, ello tres han sido de gran ayuda en mi vida, apoyándome en todo momento en las buenas y malas, gracias por sus consejos y por creer en mí.

A mis amigos, mil gracias a mis compañeros de tesis Michelle y Luis por brindarme su apoyo y permitirme formar parte de ustedes, Gracias. A mi gran amiga Cristina por estar siempre cuando la necesite, por sus consejos y por su amistad, a mi amigo José Rangel por su gran ayuda.

A mi esposo, por siempre brindarme tú apoyo y motivarme a luchar por mis sueños, Agradecida contigo Jilver, Te amo.

A mi padrastro Enrique Chávez, por haber sido un pilar fundamental en mi vida, donde estés GRACIAS.

“La vida pertenece a Aquellos individuos raros y excepcionales que se atreven a ser diferentes” “mi querida audrina”

Emma Fagundez

DEDICATORIA

Fundamentalmente a Dios, por haberme dado la vida, por darme la fortaleza necesaria, la constancia, la inteligencia y por ser quien ilumina mi camino hacia los buenos pasos.

A mis Padres, quienes me dieron el ser, por darme su apoyo incondicional en todo momento. Más que a nadie a mi Madre quien con mucho esfuerzo, sacrificio, humildad, amor y comprensión forjó en mí a la persona que soy. Gracias Te Amo Madre.

A mis Hermanos, ellos han sido de mucha ayuda a lo largo de mi vida gracias a sus consejos y a su apoyo incondicional a lo largo de este camino. A mis Abuelos, en especial a mi abuela Teresa y a María por estar allí cuando las necesito, por creer en mí en todo momento, este triunfo más que mío es de ustedes. Gracias porque sé que siempre me llevan en sus oraciones A mi abuelo Melicio por ser mi ángel que desde el cielo me cuida y me guía.

A mis Tíos, Héctor y Maivis quienes se han sido mis segundos padres, por toda la ayuda, apoyo y comprensión que me han brindado a lo largo de estos años. Ni con todo el oro del mundo podría pagarles tanto.

A mi Familia, ustedes que son lo más grande que Dios me ha dado. Por su apoyo moral y espiritual, que de una u otra forma estuvieron a mi lado apoyándome y así lograr alcanzar mi meta.

A mis Amigos, por decidir formar parte de mi vida, en especial a mis compañeras de tesis Michelle y Emma infinitamente agradecido. A Cristina y Gusmary por estar pendiente de mi progreso universitario además de compartir conmigo su amistad enriquecerme con sus conocimientos.

*“El éxito no proviene del reconocimiento ajeno. Es el resultado de lo que sembraste con amor”. Paulo coelho **Luís Parra***

DEDICATORIA

Primordialmente a Dios y la virgen de la pastora, por acompañarme y guiarme en este camino de la vida, por brindarme la fortaleza y la constancia de seguir adelante y nunca perder la fe para cumplir mis sueños y metas, además de darme lo que hoy en día tengo.

A mis padres, por brindarme su apoyo más que incondicional, por su paciencia y enseñanzas, por cada sacrificio y esfuerzo realizado, por ayudarme a ser parte de del ser humano que hoy en día soy, y por creer en mí, los amo.

A mi Familia y seres queridos, quienes han sido parte fundamental en mi vida, por su apoyo, su cariño, su aprecio y tolerancia, por estar en los momentos en que más los necesite.

A mis Amigos, por brindarme su amistad, su apoyo y su confianza, por acompañarme en las alegrías y en algunas tristezas. A mis compañeras Cristina, Omira entre otros, por ayudarme en cada momento en que las necesite a lo largo de este camino universitario, a mis compañeros de tesis por el apoyo y la paciencia que me brindaron , en especial a mi querido amigo Luis Parra, por todo el apoyo y la ayuda que me brindo.

A los profesores, por su esfuerzo y enseñanzas brindadas a lo largo de nuestra carrera.

“El éxito no se logra sólo con cualidades especiales. Es sobre todo un trabajo de constancia, de método y de organización” J.P. Sergent

Michelle Rojas

AGRADECIMIENTOS

A Dios, quien nos guía y nos bendice a lo largo de nuestras vidas, por otorgarnos las herramientas y la fuerza para seguir adelante

A nuestros padres, quienes con su empeño, ánimo, lucha, dedicaron su vida para brindarnos lo mejor y lo que hoy en día somos.

A nuestro tutor, Christian Colombet y a la profesora Yamile Delgado de Smith, por representar la guía y la orientación para alcanzar los objetivos propuestos en esta meta, muchas gracias.

A la Universidad de Carabobo, por brindarnos el espacio para nuestros estudios y los pilares para nuestro desarrollo profesional.

Familiares y amigos, a todos los que estuvieron siempre con nosotros y nos ayudaron en todo momento.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL ESTADO CARABOBO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO COMO REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

Autores: Fagundez Emma, Parra Luis y Rojas Michelle

Tutor: Prof. Christian Colombet

Fecha: enero, 2015.

RESUMEN

En el mercado laboral existen diferentes características que lo conforman y definen así como también existe el recurso más importante y valioso que es el recurso humano compuesto por hombres y mujeres, estos actores laborales ofrecen su mano en ciertas condiciones de empleabilidad con el fin de obtener una remuneración adecuada en aras de satisfacer sus necesidades. La presente investigación tuvo como finalidad analizar la segmentación del mercado laboral desde una perspectiva de género, tomando como referencia a los estudiantes de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, la investigación fue de tipo descriptiva de campo, la cual estuvo dirigida a reseñar las características primordiales del objeto de estudio, por lo cual fue necesario diseñar un instrumento de recolección de datos (cuestionario) conformado por 28 ítems, se utilizó preguntas con respuestas de tipo dicotómicas, aplicada a una población de 40 estudiantes del noveno y décimo semestre de la Escuela de Relaciones industriales y es fundamental para la investigación que estén trabajando, Los resultados obtenidos demuestran que en el mercado laboral de Carabobo los hombres tienen mayor participación con respecto a las mujeres, sin embargo estos no se enfocan en la especialización para el desarrollo de habilidades y competencias en los puestos de trabajo, mientras que las mujeres se enfocan en su formación profesional y por medio de ello se ha observado el auge de la mujer en el mercado de trabajo. De igual manera a pesar que hay más hombres empleados que mujeres, se encuentran protegidos de manera equitativa por la seguridad Social, cumpliéndose el principio de Universalidad que garantiza equidad a todas las personas que habitan dentro del país. Se puede concluir que las brechas de hombres con respecto a las mujeres se están cerrando a medida que la mujer va ganando terreno por medio de la educación.

Palabras claves: Segmentación Laboral, Mercado Laboral, Género y Equidad.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL DEL ESTADO CARABOBO
DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO COMO
REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE RELACIONES
INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO**

Autores: Fagundez Emma, Parra Luis y Rojas Michelle

Tutor: Prof. Christian Colombet

Fecha: enero, 2015.

ABSTRACT

In the labor market there are different features that integrates it and defines it, there is also the most important valuable resource as it is the human resource composed of men and women; these players offer their hand labor in certain employment conditions in order to obtain appropriate remuneration for their needs. This research aimed to analyze the segmentation of the labor market from a gender perspective, with reference to the students of the school of Industrial Relations at the University of Carabobo, research is descriptive field, which is aimed at review the key features of the object of study, so it was necessary to design a data collection instrument (questionnaire) consists of 28 items, questions were used with dichotomous responses, applying to a population of 40 students in ninth and tenth semester School of Industrial Relations and furthermore they are working, the results obtained after this, shows that in Carabobo's labor market men have greater involvement with regard to women, but these do not focus on specialization for developing skills and capabilities in the workplace, while women focus on their training and through this has seen the rise of women in the labor market. Similarly although there are more men than women, employees are protected equally by the Social security system, fulfilling the principle of universality that ensures fairness to all persons within the country. It can be concluded that gaps men regarding women are closing as women gaining ground through Education.

Key Words: segmentation labor, Labor Market, Gender and Equity

ÍNDICE GENERAL

	Pág.
Dedicatorias	i
Agradecimientos	iv
Resumen	v
Índice de Cuadros	ix
Índice de Gráficos	x
INTRODUCCIÓN	xii
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del Problema	14
Objetivos de la Investigación	21
Objetivo General	21
Objetivos Específicos	21
Justificación	21
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIA	
Antecedentes de la Investigación	26
Bases Teóricas	32
Mercado Laboral y sus indicadores	32
El género y sus incidencias en la historia social	49
Seguridad social y sus sistemas de seguridad social	55
Teoría de la segmentación del mercado laboral de	67
Doeringer y Piore	
Teoría del género	71
Bases legales	74

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Naturaleza de la Investigación	91
Técnicas y/o Instrumentos de recolección de datos	92
Validación y Confiabilidad del Instrumento	93
Población y Muestra	96
Estrategia Metodológica	97
Validación y Confiabilidad del Instrumento	

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS	102
CONCLUSIONES	155
LISTA DE REFERENCIAS	159
ANEXOS	

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO N° 1	Pág.
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO	99
Cuadro N° 2	
Confiabilidad: Método de kuder- Richarson.	178

ÍNDICE DE GRÁFICOS

GRÁFICO N°	Pág.
1. Sexo	104
2. Edad	105
3. Municipio en el que reside	107
4. Semestre que cursa	109
5. Nivel educativo	111
6. Usted es trabajador	113
7. En caso de ser dependiente, Municipio en el cual labora	115
8. El sector productivo del cual forma parte la entidad de trabajo	117
9. La empresa para la cual trabaja es considerada como	119
10. Cuál es el cargo que desempeña	
11. El tipo de contrato de trabajo que tienes en la empresa	122
12. Su jornada laboral comprende	124
13. Cuál es el salario que devengas	126
14. El cargo puede ser ocupado por un hombre o una mujer	128
15. Personas desempeñan el mismo cargo. hombres y mujeres	130
16. Los puestos de trabajo están ocupados por	131
17. La empresa brinda oportunidades a hombres como a mujeres.	133
18. El ascenso viene dado por el nivel educativo o experiencia	135
19. Has realizado cursos que contribuyan al desarrollo de competencias en el área de trabajo	137
20. En la empresa tienes un plan de desarrollo que te ayude a crecer profesionalmente en el área en la cual trabajas	139
21. La empresa se encuentran registrados en (FAOV Y IVSS)	141
22. En la empresa para la cual trabaja disfruta usted de algunos de estos beneficios	143

23. Los servicios de salud, seguridad, educación, recreación que brinda la empresa, ¿considera usted que son los adecuados?	145
24. Posee usted carga familiar	147
25. El salario que devenga mensualmente cubre sus necesidades básicas.	149
26. Te encuentras satisfecho con los beneficios que obtienes en el puesto de trabajo que ocupas	151
27. Si trabajas por cuenta propia realizas el aporte correspondiente para el seguro social	153
28. Utiliza los servicios que ofrece el Seguro Social Obligatorio	154

INTRODUCCIÓN

Durante mucho tiempo se han realizado estudios sobre el mercado laboral, la fuerza de trabajo y sobre los cambios que ha venido sufriendo a través de la historia.

El mercado laboral está compuesto por una serie de factores que intervienen en la productividad y desarrollo de un país, así como también, la dinámica de la oferta y la demanda de trabajo.

Asimismo, el mercado de trabajo se relaciona y se conforma por hombres y mujeres a los que llamamos actores laborales, quienes son los que ofrecen su mano de obra para la productividad y desarrollo de una sociedad y a cambio de una remuneración satisfactoria, así como también se relaciona con la libertad, seguridad, igualdad y estabilidad del capital humano dentro del mismo, ya que estos juegan un papel fundamental dentro de las organizaciones.

A pesar de que vivimos en un mundo globalizado, que promueven la igualdad de derechos en el campo laboral, todavía podemos observar fluctuaciones dentro del ámbito laboral que traen como consecuencia distintas desigualdades y que afectan al género dentro del campo laboral, productivo y social.

La presente investigación busca analizar las brechas existentes en la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo desde una perspectiva de género, la misma consta de cuatro (4) capítulos que exponen

y explican cada una de las partes de la investigación, de las cuales se detallarán en el contenido de los mismos:

El capítulo I presenta el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación y la justificación en los cuales se explican las razones que motivaron a realizar la investigación.

En el capítulo II, se expone el marco teórico en el cual se explican las teorías, conceptos y basamentos que sustentan la investigación. Estas teorías apoyan los objetivos de estudio, así como exponen los enfoques que se han investigado de las variables.

En el capítulo III, se expone la metodología a ser utilizada para llevar a cabo la investigación, se indica el tipo y diseño de la investigación, población, muestra, técnicas e instrumentos de recolección de datos, operacionalización de las variables, validez y confiabilidad.

En el capítulo IV, se detalla la presentación y análisis de los resultados obtenidos. En este capítulo se realizan todos los análisis de los datos arrojados por la población encuestada y finalmente, se exponen las conclusiones, bibliografías utilizadas y anexos de la investigación, se explican los resultados finales que arrojó el estudio.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del problema

El mercado laboral está conformado por quienes brindan su fuerza de trabajo y por quienes demandan trabajo, además de la relación existente entre empleo, ingresos económicos, trabajo, productividad y los derechos laborales que se les ofrecen al capital humano.

A medida de que se implantan nuevos sistemas tecnológicos en el campo laboral y el crecimiento económico se desacelera existen cambios estructurales que pueden marcar parte del hecho que determina la falta de trabajo y la desigualdad laboral y se relaciona con el desempleo y la población económicamente activa, según el Instituto Nacional de Estadística(INE),es toda aquella persona de 15 años y más, ya sean hombres o mujeres que pueden clasificarse como personas con empleo o desempleadas, en tal sentido, estos forman parte de los indicadores que conforman el mercado laboral, el cual es definido por Chen (1998), como “el entorno económico en el cual concurren la oferta, formada por el número de horas que quiere trabajar la población en actividades remuneradas y la demanda, constituida por las oportunidades de empleo”.

Por otra parte la concepción de la teoría neoclásica de los mercados laborales que se basa en la flexibilidad de los salarios y en los movimientos que se producen en la demanda y oferta de trabajo, es vista como un espacio homogéneo y neutro el cual se rige por mecanismos estrictamente

internos y en donde los agentes internos (oferta y demanda), desde el punto de vista estructural tienden a estar equilibradas de igual manera. Sin embargo desde el punto de vista coyuntural existen fluctuaciones que han generado brechas en el mercado laboral. Es por esta razón que la presente investigación tiene como propósito el estudio de las brechas que existen en la segmentación del mercado laboral, desde un punto de vista de género tomando como referencia a los estudiantes que cursan los dos últimos semestres y que trabajan, de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

Como contrapartida la teoría de la segmentación laboral concibe al mercado laboral como una división en segmentos que explica la segregación ocupacional y las diferencias salariales. Cabe destacar que dichos segmentos remuneran el capital humano de forma diferente. De esta manera, la educación explica sólo una parte de las diferencias de ingresos y se reconoce la existencia de barreras entre los distintos grupos que reflejan aspectos no competitivos del mercado de trabajo. De la misma forma se plantea una corriente institucional que no centra su análisis en las fuerzas del mercado sino en la existencia de barreras institucionales, normas y reglamentos que controlan la determinación de salarios, la asignación de trabajos o la definición de tareas. Por ello, la creciente incorporación de la mujer al mercado laboral y sus logros en los niveles educativos no van acompañados de una reducción proporcional en la brecha de género existente.

En síntesis y por lo anteriormente expuesto la segmentación del mercado laboral es definida por Solimano (1988), Como:

Aquel en el cual un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones. El mismo autor también define segmentación como aquella situación en la cual dos trabajadores con igual capital humano tienen distintos valores presentes de sus ingresos futuros del trabajo. (p.13).

Ahora bien por medio de las ciencias sociales tanto a hombres como a mujeres se les ha otorgado una diferenciación en cuanto a roles, actitudes y funciones, hasta que a principios de los años 60 y 70 se les dio una nueva concepción en cuanto a las funciones del hombre destinado a la función proveedora dentro de la estructura productiva ligadas al ámbito público mientras que la mujer su función es reproductiva y dedicada únicamente al cuidado doméstico restringiéndola de incursionar en el sector privado. Por ejemplo para la época, la mujer no podía incorporarse al sistema educativo limitándola a ocupar cargos dentro del sector público donde se encontraban los hombres.

No obstante con respecto a la incorporación de la mujer a la educación universitaria en Venezuela, Martínez (2008) afirma:

La educación superior se ha convertido a lo largo de los años en una herramienta de empoderamiento de las mujeres, lo que le ha permitido, en cierta manera, revertir la subordinación, la dependencia económica y la sumisión. Para el año de 1950, la educación superior venezolana era un espacio prácticamente “masculino”, donde se reproducían las desigualdades de género y el reforzamiento de la división sexual del trabajo. En las últimas décadas, la mujer ha ido ganando espacios públicos, y minimizado aquellos procesos de exclusión que la limitaban en su formación académica. (p.5).

Según lo antes expuesto, es notorio que la incorporación de la mujer a la educación a nivel universitario se ha incrementado, en el caso de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, la cual sirve de objeto de estudio para la presente investigación es notorio que la presencia de la mujer es mucho más significativa con respecto a los hombres ya que anteriormente dicha carrera tenía mucho más demanda por hombres. A este fenómeno se le puede denominar feminización de la educación universitaria.

Así pues, la igualdad entre hombres y mujeres en el campo laboral sería la referencia para el equilibrio de las relaciones laborales y las relaciones desiguales de género, constituidas en el orden social

Sallé y Molpeceres, (2010) y que ellas aplican que:

“El concepto de desigualdad (laboral) entre mujeres y hombres (...) alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo. La discriminación (laboral) entre hombres y mujeres sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. (...) La discriminación laboral indirecta se refiere a la desigualdad laboral que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres” (Sallé y Molpeceres, 2010: 20).

Por otra parte otro aspecto importante enmarcado en el presente estudio, es la seguridad social como derecho humano que se les brinda tanto a hombres como a mujeres de manera equitativa, esta es definida por la Organización Internacional del Trabajo (2006) como:

Toda persona tiene derecho a un nivel de vida adecuado que le asegure, así como a su familia, la salud y el bienestar, y en especial la alimentación, el vestido, la vivienda, la asistencia médica y los servicios sociales necesarios; tiene asimismo derecho a los seguros en caso de desempleo, enfermedad, invalidez, viudez, vejez u otros casos de pérdida de sus medios de subsistencia por circunstancias independientes de su control. La maternidad y la infancia tienen derecho a cuidados y asistencia especiales. (p.5).

Ahora bien la seguridad social debe estar basada en principios de igualdad de género, eso quiere decir que no solamente el trato equitativo a hombres y mujeres en determinadas situaciones, sino que además garantizar medidas de equidad hacia las mujeres, ya que muchas se dedican a los quehaceres del hogar y se les imposibilita acumular cotizaciones para el seguro social, a su vez es notorio la enorme participación de ellas en la fuerza laboral y más aún cuando actualmente en muchas familias no hay presencia de la figura paterna, debido a esta ausencia del padre la mujer se responsabiliza del grupo familiar convirtiéndose en el sostén de la misma.

Asimismo, los mercados de trabajo expresan no sólo las relaciones de poder entre capital y trabajo, sino también las de género que son conocidas del mismo modo como demográficas. De allí surge la concepción de salario familiar la cual se construye a partir de la división sexual del trabajo, ya que se trata de asegurar al hombre como jefe de la familia, un salario suficiente que permita mantener a su esposa e hijos, de modo accesorio a este modelo se añade a la mujer al mercado de trabajo sólo se justificaba por ausencia de la figura masculina (padre o esposo) o como segundo ingreso. El solo hecho de visualizar a la mujer como un ingreso complementario refleja claramente las reglas sexistas del mercado laboral.

Mientras que otra categorización hace referencia al nivel de calificación de la mano de obra. Se habla de mercados profesionales o semi profesionales o sin calificación profesional. Los primeros son aquellos que se estructuran con base a las habilidades de las y los trabajadores, que son apreciadas por el mercado, lo que permite obtener condiciones de empleabilidad mucho más elevadas con respecto a las demás categorías.

Por lo mencionado anteriormente con respecto a empleabilidad, Alles (2007:5) define las condiciones de empleabilidad como “la posibilidad de obtener un trabajo (y/o conservarlo), considerando que para lograrlo será necesario poseer aquello que los puestos de trabajo requieren. Uno de estos elementos requeridos lo constituyen las competencias”.

Las competencias son definidas por Maraven (1997) como:

Conjunto de conocimientos, habilidades, destrezas, actitudes y valores, cuya aplicación en el trabajo se traduce en un desempeño superior que contribuye al logro de los objetivos claves del negocio. Son aquellas características personales, que establecen la diferencia entre individuos con un desempeño excelente y otros con desempeño promedio. En este sentido las competencias son predictores del desempeño superior. (p.30).

Aunque en otro sentido se puede señalar que la escolaridad es una de las variables con mayor incidencia hoy en día en la participación laboral de las mujeres es significativa, en Venezuela los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE) en su más reciente censo de hogares por muestreo que corresponde al segundo trimestre del año 2014, señala que las

mujeres alcanzaron las tasas más altas de escolaridad presentando un 54,81 por ciento con respecto a hombres con una cifra de 46,16 por ciento a nivel nacional, de igual manera en el Estado Carabobo la mujer tiene mayor presencia en el sistema educativo ya que de 210.917 mujeres y hombres que estudian, apenas un 46.69 por ciento lo ocupan los hombres mientras que las mujeres tienen un 53.30 por ciento. Cabe destacar que aún persiste una considerable brecha respecto a la tasa de participación de los hombres en el sistema educativo.

La fuente anteriormente citada destaca además, que el porcentaje del ingreso medio femenino (IMF) respecto al masculino (IMM), según las tasas de escolarización presentadas por el Instituto Nacional de Estadística en la encuesta de hogares por muestreo del año 2014, es desfavorable para los hombres, ya que la mujer presenta mayor participación a nivel educativo.

En el presente estudio sobre la segmentación del Mercado Laboral desde una perspectiva de género, permitirá dar a conocer y responder las siguientes interrogantes:

¿Cuáles son las características del mercado laboral de la región carabobeña, desde una perspectiva de género? ¿Cuál es el estado de protección social que presenta la población sujeta a estudio? ¿Qué condiciones de empleabilidad presentan la población femenina y masculina sujeta a estudio?

Objetivos

Objetivo General

Analizar las brechas existentes en la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo desde una perspectiva de género, tomando como referencia a los estudiantes universitarios de los dos últimos semestres de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Objetivos Específicos

Diagnosticar la situación actual de las brechas que se derivan de la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo.

Describir la situación de protección social en la cual se encuentran los estudiantes universitarios de los dos últimos semestres de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.

Determinar las condiciones de empleabilidad de la población femenina y masculina sujeta a estudio.

Justificación

En el mundo cambiante de hoy en día se han generado cambios estructurales que afectan el desarrollo humano sostenible ya sean cambios económicos, sociales, laborales, entre otros lo cual genera que las sociedades avancen a un ritmo apresurado y que el mercado de trabajo se mueva de forma continua, y aun así la igualdad entre hombres y mujeres en

El mercado laboral es un punto de enfoque en cuantos a condiciones y oportunidades laborales.

Mediante el estudio del mercado de trabajo y la segmentación del mismo se pretende tener una visión integral hacia la igualdad y la equidad, debido al desequilibrio que se ha venido sustentando principalmente en las condiciones de trabajo ya que son un punto de quiebre para lograr un desarrollo económico factible y generan las desigualdades del mercado laboral.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el propósito de estudio de este tema es mostrar las brechas existentes en la segmentación del mercado laboral desde una perspectiva de género, mostrando en si como se mueve el mercado laboral entre hombres y mujeres en cuanto a la situación laboral con respecto a la equidad de beneficios así como también, conocer las condiciones de protección y las incidencias de la empleabilidad que se presentan, esto permitirá contribuir en las posibles soluciones para el desarrollo y sostenibilidad de los mismos y también incrementar el conocimiento y ampliar la visión sobre el tema de estudio.

Por consiguiente, los hombres y mujeres representan el presente y el futuro de un país ya que su participación en la sociedad y en la economía resultan fundamental para un desarrollo social sostenible, solo necesitan igualdad de oportunidades que les permita demostrar sus capacidades para un intercambio social viable, considerándolos capaces de asumir retos y tomar decisiones como ciudadanos en su pleno derecho. Los hombres y mujeres están aptos para asumir un papel de responsabilidad y decisivo ante cualquier reto que se pueda presentar, sólo necesitan la orientación

Necesaria y que se les permita la inclusión en todos los aspectos del intercambio social.

Cabe destacar, que los factores económicos, políticos y sociales influyen directamente en la situación laboral que presentan los hombres y mujeres hoy en día. En los últimos años la inclusión de políticas basadas con respeto a los derechos humanos y orientadas a asegurar el bienestar de mujeres y hombres, tienen un enfoque hacia el desarrollo sustentable y el fortalecimiento de sociedades, es por tal razón, que es necesario tomar las medidas necesarias para aprovechar el potencial que pueden ofrecer y así, tener un aporte al desarrollo productivo y crecimiento económico de un país.

Por otra parte esta investigación a través de sus objetivos propuestos busca evidenciar la situación actual del mercado laboral entre hombres y mujeres que lo conforman, considerando las características y necesidades de los segmentos de la población, y las condiciones y ambiente en que desarrollan las actividades laborales y el estudio de la dinámica de los actores. En síntesis podemos decir que se inserta en la línea de investigación de Actores Laborales y Género, debido a que esta línea de investigación se enfoca en el tema del fenómeno laboral, tomando en cuenta la integración de los actores laborales y sus derechos fundamentales en el mundo del trabajo, además de las situaciones problemáticas que pueden presentar estos actores tanto en el ámbito privado como en el público y desde una perspectiva de género, con tendencia hacia las reivindicaciones laborales fundamentales y los principios que rigen la declaratoria de derechos humanos.

En otras palabras, muchos de los primeros empleos ofrecidos dentro del

Mercado laboral se caracterizan por presentar diversas carencias y donde las condiciones en las cuales se ejecutan a veces, son precarias y muchas veces la relación de trabajo formal no existe, ya que los hombres y mujeres carecen de experiencia o por discriminación, en tal sentido los beneficios no son remunerados de manera correcta, esto es una caracterización del mercado laboral y sus distinciones de género identificando las principales carencias y virtudes. Por otro lado han ocurrido cambios en el mercado laboral que han afectado a los actores laborales y a la sociedad en gran parte y además poseen un componente cada vez mayor con respecto a desempleo.

En tal sentido la importancia del estudio del trabajo de hombres y mujeres como actores laborales, son parte de la premisa de entender el mercado laboral como vía de integración social y satisfactoria ya que constituyen un ente económico clave para una mejor calidad, podemos decir que este tipo de investigación parte de los análisis de los diversos cambios en nuestro entorno tanto laboral como social, en si se puede observar que en los estudios de mercado laboral y la segmentación del mismo nos ayuda a descubrir ciertas vías para llegar en forma adecuada a las características, comportamientos, necesidades, aspiraciones o actitudes de hombres y mujeres sin ningún tipo de distinción social.

No obstante, a través de este estudio se pretende aportar conocimientos y crear conciencia como estudiantes y futuros Licenciados de Relaciones Industriales ya que nos compete el estudio y proceso de todo aquel comportamiento que surge y se asocia con las relaciones de trabajo y sus actores, además de contribuir con el desarrollo humano y de la fuerza laboral, en particular.

Desde el punto de vista teórico y metodológico, esta investigación es importante, ya que se convierte en material de apoyo o consulta para futuros trabajos relacionados con este enfoque o ser punto de partida para otros que guarden relación con la variable de estudio, que en este caso se enfoca en las brechas de la segmentación del mercado laboral desde una perspectiva de género ya que es un fenómeno que está afectando la situación laboral y la empleabilidad de hombres y mujeres de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales.

Además el desarrollo de la investigación será de gran importancia para futuras investigaciones relacionadas al tema de género y actores laborales servirá de apoyo y además aportará importantes referencias en la situación en cuanto a la segmentación del mercado laboral, la situación laboral, beneficios y la empleabilidad, además, esta investigación ampliará los conocimientos a los autores que exponen el presente tema.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO REFERENCIAL

Antecedentes

Para la presente investigación, la revisión bibliográfica realizada, permitió recopilar una serie de antecedentes correspondientes a la segmentación del mercado laboral desde una perspectiva de género; tales como:

.....Pérez, Kenelma y Villarroel, María (2011). Brecha salarial por género y su relación con el nivel educativo: caso venezolano. Universidad Católica Andrés Bello, Escuela de Economía.

En este estudio se pretende analizar de manera profunda todos aquellos indicadores sociales, culturales, educativos y económicos que determinan la existencia de una brecha salarial tomando en base al género, así como también su relación con los niveles educativos de los individuos. El tipo de investigación utilizada en este trabajo fue de índole descriptiva-explicativa en la cual se tiene como directriz la comprobación de una hipótesis, y esto implica la determinación de si la educación incide o no directamente dentro de la brecha salarial entre género, pero no solo esto sino determinar el grado de implicación que conllevaría esto tomándolo en cuenta como agente de cambio para la modificación del mercado laboral hacia un esquema mucho más equilibrado.

Esta investigación tuvo como objetivo principal establecer criterios de análisis que permitan evaluar la brecha existente a nivel salarial por género, debido a que en el caso venezolano aún persiste la idea del hombre como

Principal proveedor de ingreso al grupo familiar, obstaculizando así a las Mujeres obtener entrada dentro de empresas que le permitan obtener un salario mejor. Además se trata de obtener valores representativos de una tendencia a la segmentación horizontal y vertical dentro del mercado laboral, ya que existen no solo trabajos que se identifican más comúnmente con un determinado genero negando el acceso al opuesto sino que también las mujeres al ocupar la misma jerarquía que los hombres en una determinada empresa, aun así existe una desigualdad notoria en cuanto a los beneficios obtenidos.

En este orden de ideas no solo se pretende determinar las brechas salariales por géneros, sino también la incidencia del nivel educativo dentro de la misma, llegando a la conclusión de que las mujeres invierten mayor tiempo en la preparación educativa que los hombres, mientras que el género masculino se enfoca más en la obtención de experiencia laboral, ahora bien, esto afecta la mejora de la mujer en el mercado laboral ya que se le está otorgando un valor significativo a la experiencia acumulada, arrojando como resultado que a pesar de que las mujeres obtienen una mayor preparación académica, aún no han podido eliminar la segmentación salarial existente en el mercado laboral, datos arrojados mediante el análisis comparativo entre datos históricos y el estudio de modelos econométricos que relacionaron el diferencial de la brecha salarial por genero con el nivel educativo, utilizando una base empírica apoyada en análisis realizados por la encuesta de Hogares por Muestreo del Instituto Nacional de Estadística (INE).

González, Mónica y Quereguan, Dayana. (2008). Búsqueda de equidad ocupacional de género en el mercado laboral como mecanismo para disminuir la pobreza en Venezuela. Universidad Católica Andrés Bello, Escuela de Economía.

Este trabajo tiene como objetivo estudiar la segregación ocupacional en el mercado laboral venezolano y su incidencia en el nivel de pobreza femenino. Para ello, se mide, en primer lugar la segregación laboral por medio de los índices de distribución, concentración y segregación, tanto horizontal como verticalmente; y en segundo lugar, por medio de la dinámica de sistemas al estudiar la influencia de la segregación ocupacional sobre la pobreza femenina.

El trabajo descrito anteriormente es de gran importancia para la investigación debido a que no solo determina la importancia de la equidad del género en el mercado laboral, sino que establece y demuestra criterios de gran importancia al momento de analizar la pobreza como un fenómeno multidimensional, obteniendo como resultados que a pesar de que la mujer ha tenido una mayor representación en el mercado laboral, no menos cierto es que la calidad de dicha inserción carece de equidad.

Además, analiza los dos grandes aspectos de la segregación (horizontal y vertical) logrando determinar que ha existido un aumento en la segregación horizontal ya que la brecha entre los trabajos que se identifican con el género femenino se han mantenido en 2, mientras que las ramas asociadas generalmente con el género masculino se ubican en 7. Y no solo esto sino que a pesar de que el índice de participación de las mujeres ha aumentado significativamente, el acceso a puestos de mayor responsabilidad y de mayor jerarquía en la pirámide organizacional no han sido los más satisfactorios, trayendo como consecuencia una mayor segregación vertical, todo esto de conformidad a la revisión de los datos obtenidos por la Encuesta Hogares por Muestreo que realiza el Instituto Nacional de Estadística (INE) tomando datos

de los segundos semestres desde 1997 hasta 2007, específicamente utilizando y obteniendo valores relativos a la fuerza laboral tanto entre hombres como mujeres. Esto hace necesario la toma de medidas sociales y económicas que busquen una equidad y posterior normalización de las oportunidades en el mercado laboral sin segregación por género.

Ministerio del trabajo (2008). Informe sobre el empleo y el mercado de Trabajo en Venezuela.

En el presente informe se logra enmarcar la situación del país en base a la situación laboral venezolana, tomando como elementos principales se encuentra el aumento de la tasa de empleo en los últimos años, así como también la disminución de la tasa de desocupación anual, también nos menciona el aumento progresivo que ha tenido la participación de la mujer dentro del mercado laboral venezolano, todo esto en el marco de los lineamientos económicos y sociales del Estado Venezolano.

Además nos presenta variada documentación gráfica sobre resultados obtenidos a través de los años, y no solo eso sino que realiza una amplia sistematización de todas las políticas sociales y económicas llevadas a cabo tanto en el ámbito micro como macroeconómico a los fines de presentar resultados concretos y la consecuente mejora en la situación actual del mercado de trabajo en Venezuela.

Se utiliza el enfoque del modelo endógeno, basado en el aprovechamiento sustancial de las potencialidades nacionales, contemplando una política de promoción y fortalecimiento de la economía popular, para dar paso a nuevos sujetos económicos que apunten a la

Transformación, con justicia, de las relaciones de producción y de la Propiedad de los medios de producción, mediante la democratización de la propiedad, la gestión de la producción y las ganancias / beneficios. Las misiones de inclusión social y productiva, el apoyo técnico financiero a nuevos sujetos productivos así como la cogestión y autogestión, son instrumentos de este nuevo modelo, que estimulan el nacimiento de una nueva cultura socio-productiva y desarrolla esquemas novedosos en las relaciones de producción y propiedad que favorecen la diversificación de la economía, el surgimiento de nuevas actividades productivas, así como, la creación y recuperación de empleos dignos y decentes.

En este proceso se afianza el respeto y cumplimiento de los deberes y derechos de empresarios, empresarias, trabajadores y trabajadoras, particularmente de la empresa privada, de las cooperativas y otras formas asociativas para el trabajo. Arrojando como resultado no solo el incremento del mercado laboral sino el aumento de la producción y beneficio social obtenido, todo esto de conformidad a resultados obtenidos en Encuestas de Hogares por Muestreo, así como también de datos oficiales del Banco Central de Venezuela que reflejan la positividad de los resultados obtenidos.

Muñoz, Samaria y Pinilla, Bernarda (2013). Segmentación del mercado laboral venezolano desde una perspectiva de género. Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Escuela de Economía, Universidad de los Andes.

En esta investigación se hace un estudio exhaustivo del crecimiento latinoamericano en lo que respecta a la educación universitaria y una notable feminización de la educación universitaria en Venezuela, también analiza elementos de oferta y demanda de fuerza laboral a los fines de determinar si existe segmentación o no.

Como resultado de esta investigación se logró determinar que no existe una discriminación como tal hacia la mujer en la educación universitaria, sino que por el contrario la mujer ha tenido una participación bastante cuantiosa, pero el problema principal que se pudo detectar en el presente trabajo es que la educación universitaria no es el único factor que debería garantizar la equidad dentro del mercado laboral venezolano, sino que existen diversos factores de índole cultural, racial y de género que impiden una justa distribución de las oportunidades entre hombres y mujeres.

Este trabajo analiza la segmentación del mercado laboral venezolano a través de la metodología del Análisis de Correspondencia Múltiple para el año 2009. Los resultados muestran que el género y la educación universitaria son elementos segmentadores del mercado laboral en cuanto a: grupo de ocupación, rama de actividad, sector de ocupación, tamaño de la empresa y el nivel de ingreso. Se muestra que en Venezuela el invertir en capital humano incrementa las posibilidades de acceder a los empleos con mejores condiciones laborales, así como también que en Venezuela existe segregación ocupacional, institucional y de oferta laboral.

Waldo, Jesús y Martínez, Soria (2008). Empleo Informal y Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano en México. Trabajo para optar por el título de Doctor en Economía Aplicada. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

Las teorías de la segmentación ofrecen un conjunto de hipótesis muy relevantes para la explicación del comportamiento del mercado de trabajo urbano. En ella se establece la fragmentación del mercado laboral, la limitada movilidad del trabajo entre los segmentos y la existencia de distintos mecanismos de determinación salarial y de asignación de empleo en los

segmentos. Se deja claro, también, que la segmentación del mercado laboral responde a las condiciones productivas, la tecnología y las estructuras de la economía, así como la influencia de factores sociales e institucionales.

El trabajo descrito anteriormente es de gran importancia para la investigación debido a que se relaciona directamente con el objeto de estudio y con la segmentación del mercado laboral, la economía, las diferentes estructuras de los mercados laborales. Dicha investigación tiene como objetivo analizar el proceso de segmentación del mercado de trabajo en México, en el que se pretende distinguir la composición de los segmentos que se encuentran en los mercados de trabajo asalariados y trabajo por cuenta propia y demostrar que en cada segmento se tienen diferentes conductas de ocupación y mecanismos de determinación salarial.

BASES TEORICAS

Mercado Laboral y sus indicadores.

Para el desarrollo de la investigación es importante abordar los distintos aspectos que están relacionados al tema planteado, esto proporciona una visión más amplia para la comprensión y entendimiento de la investigación.

El mundo del mercado laboral está compuesto por varios elementos que lo conforman como un todo. Para Álvarez y Medina (1993) lo definen como:

La oferta de trabajo, que representa el conjunto de personas que desean trabajar, y por lo tanto ofrecen su fuerza de trabajo; y la demanda de trabajo, la cual indica la capacidad de absorción de la mano de obra en

una economía determinada durante un periodo dado. Esta demanda depende esencialmente de la estructura y el sistema de producción y consumo. (p.2).

Por lo mencionado anteriormente se puede indicar que los hombres y mujeres de hoy en día no son considerados como una mercancía, si no personas que ofrecen su mano de obra para el desarrollo de la economía de un país.

Empleo

Dentro de los Indicadores que conforman el Mercado Laboral encontramos el empleo y para Armijo, Ordoñez y Ramírez (2010) lo definen como:

Corresponde cuando alguna persona está contratada por alguna firma o demás, recibiendo un salario por el servicio que presta, siendo el caso contrario el conjunto de personas sobre una edad específica que se encuentra sin trabajo, y está disponible para trabajar y está buscando trabajo durante un periodo de referencia.(p.12).

Como se muestra, el empleo se asocia a desempeñar una labor por la cual se contrata una persona con el fin de recibir un salario y beneficios para cubrir necesidades del individuo conjuntamente de su grupo familiar. La Ley Orgánica del Trabajo, las Trabajadoras y Trabajadores en su artículo 104 (2012:49) define el salario como:

“La remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio”.

No obstante Venezuela así como muchos países han ratificado convenios que hacen referencia a políticas económicas para promover el empleo uno de esos convenios es el Convenio sobre la política del empleo, 1964 (núm. 122). El cual tiene como objetivo de estimular el crecimiento y el desarrollo económicos, de elevar el nivel de vida, de satisfacer las necesidades de mano de obra y de resolver el problema del desempleo y del subempleo, todo Miembro deberá formular y llevar a cabo, como un objetivo de mayor importancia, una política activa destinada a fomentar el pleno empleo, productivo y libremente elegido.

La política de empleo es definida por Chen (1998:324) como: “ordenamientos de variables tanto macroeconómicas, como microeconómicas y sociales, describiendo su lógica e indicando los mecanismos basados sobre dichas variables, para así lograr el aumento del empleo de carácter productivo en un país siguiendo la dinámica del mercado”.

A su vez dichas políticas deben garantizar:

- a) Que habrá trabajo para todas las personas disponibles y que busquen trabajo.
- b) Que dicho trabajo será tan productivo como sea posible.

- c) Que habrá libertad para escoger empleo y que cada trabajador tendrá todas las posibilidades de adquirir la formación necesaria para ocupar el empleo que le convenga y de utilizar en este empleo esta formación y las facultades que posea, sin que se tengan en cuenta su raza, color, sexo, religión, opinión política, procedencia nacional u origen social.

Desempleo

Según Samuelson y Nordhaus (2006) definen el desempleo como:

Desempleo, desocupación, cesantía o paro, en el mercado de trabajo, hace referencia a la situación del trabajador que carece de empleo y, por tanto, de salario. Por extensión es la parte de la población que estando en edad, condiciones y disposición de trabajar - población activa, carece de un puesto de trabajo.

A continuación se va a definir cada uno de los tipos de desempleo:

1. Desempleo coyuntural: ocurre cuando en la variación negativa del ciclo económico hay una variación o crisis, donde la producción y la inversión decrecen trayendo como consecuencia la disminución del beneficio y el uso de los recursos productivos entre ellos se encuentra la mano de obra.
2. Desempleo estructural: aparece cuando la desocupación no está relacionada con la baja coyuntura económica, es decir existe a pesar de la coyuntura caracterizado por el elevado nivel de demanda de trabajo. Sus causas pueden ser la discriminación, avance tecnológico, calificación o preferencias del trabajador.

3. Desempleo voluntario: es aquel cuando el trabajador presenta descontento con respecto a su ocupación, entonces se decide a buscar un nuevo trabajo que satisfaga mejor sus necesidades.
4. Desempleo friccional: es el lapso de tiempo en el cual un trabajador abandona su trabajo e inicia otro por su propia cuenta.
5. Desempleo involuntario: se puede deber a causas en cuanto a desajustes técnicos- estructurales y la baja coyuntura, se relaciona con los
6. nuevos avances tecnológicos que van desplazando a la mano de obra, se puede superar con prosperidad de la mano de obra o calificación.

Según lo planteado, el desempleo es aquella persona que estando en condiciones y disponible para trabajo no posee un puesto de trabajo, lo que nos indica que hay factores externos que influyen en esta condición de hombres y mujeres que están dispuestos a trabajar. Se puede decir que el desempleo limita a la familia de lo necesario para subsistir y para su plena realización. Este afecta de manera creciente a los jóvenes, profesionales e incluso aquellos que estudian por largos años. Otro factor clave es la implementación de tecnologías que van dejando atrás a los trabajadores no especializados dándole acceso solo a unos pocos con un grado de especialización mayor.

Subempleo

Según Álvarez y Medina (1983) refieren:

El subempleo está formado por aquellas personas que trabajan a tiempo completo, pero reciben una remuneración inferior a la que merecen recibir por su capacidad, esto puede ser porque realizan labores de

menores exigencias o de menores responsabilidades de las que el trabajador puede dar según su conocimiento o su capacidad en este tipo puede mencionarse el caso de personas empleadas en el sector público que en sus nombramientos de trabajo tienen especificado un tipo de labor y luego tienen que dedicarse a campañas electorales para mantener su puesto de trabajo.(p.11).

El subempleo, como se observa comprende personas que trabajan en un tiempo completo o trabajan menos de la jornada ordinaria, además realizan labores de menores exigencias o de menores responsabilidades y por lo tanto su remuneración es menor por la capacidad que ejerce en el puesto de trabajo. También se consideran como personas en situación de empleo inadecuado a todas aquellas con empleo que durante el período de referencia deseaban cambiar su situación laboral actual o (particularmente para los trabajadores independientes) cambiar sus actividades y/o el entorno de trabajo, por alguna razón de entre un conjunto de ellas seleccionadas de acuerdo con las circunstancias nacionales.

Trabajador del sector formal

Definido por el Instituto Nacional de Estadística (2014:8) como: “Se considera que una persona está ocupada en el Sector Formal cuando labora en empresas que tienen cinco personas empleadas o más. También se incluye a los profesionales universitarios”.

Según datos obtenidos de la misma fuente, el total de ocupados en Venezuela dentro del sector formal, en Noviembre de 2014, fue de 7.780.811 lo cual equivale al 58,5 por ciento este análisis se realizó con respecto a

Noviembre del año 2013 en el cual hubo un aumento de 97.952 personas que equivale al 59,0 por ciento, por sexo existe una disminución en los hombres de 156.020 y en las mujeres de 114.234 personas.

Se puede decir que hubo migración de personas al sector informal en busca de un mejor sueldo ya que debido a las condiciones económicas en las se encuentra el país es más rentable trabajar en la economía informal que dentro de la economía formal, otro aspecto importante es que las personas no están sujetas a una jornada de trabajo ni a un patrono. Cabe destacar que las personas dentro del sector informal pueden llegar a obtener un mejor sueldo que aquellas que trabajan de manera formal, sector en el cual se encuentran personas especializadas obteniendo un sueldo mínimo que como ya se sabe no alcanza para cubrir necesidades básicas del grupo familiar.

Trabajador del sector informal

Definido por el Instituto Nacional de Estadística (2014:9) como: “aquellas personas que laboran en empresas con menos de cinco personas empleadas (incluido el patrono), servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (tales como vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, entre otros.) Ayudantes o auxiliares que no son remunerados y que trabajan 15 horas o más semanalmente”.

Según datos obtenidos de la misma fuente, el total de ocupados en Venezuela dentro del sector informal, en Noviembre de 2014 fue de 5.530.486 personas 41,5 por ciento, este análisis se realizó con respecto a Noviembre del año 2013 en el cual fue de 5.343.217 personas que equivale

al 41,0 por ciento. Lo que significa un incremento de 187.269 personas 0,5 por ciento. En los sectores de la informalidad se incrementa las categorías “Trabajadores por Cuenta Propia” y “Empleados y Obreros” en 86.402 y 148.894 personas respectivamente.

Se ha incrementado la participación de las personas en dicho sector, durante el periodo crítico por el cual está atravesando la economía del país actualmente, el sector informal está actuando como amortiguador del sector formal incorporando aquellos trabajadores provenientes del sector formal, además se incluyen aquellas personas desempleadas, trabajadores por cuenta propia profesionales y no profesionales, emprendedores de negocios propios o familiares.

Tasa de actividad

Lazo y Tissera (1995) la definen como:

El conjunto de personas que trabajan o buscan activamente empleo. El aumento de la participación económica puede ser interpretado desde la oferta laboral: en tanto incremento de la población que decide incorporarse al mercado de trabajo; o desde la demanda laboral: en tanto creación de nuevos puestos de trabajo. (p.2).

Se puede subdividir en tres tasas:

- 1) Tasa general de actividad o tasa neta de actividad: indica el porcentaje de la población que forma parte de la PEA. se obtiene dividiendo esta, entre la población total en una fecha determinada.

- 2) Tasa neta de actividad: indica el porcentaje de la población potencialmente activa, que efectivamente forma parte de la PEA, para una fecha determinada.
- 3) Tasa específica por actividad: se refiere a casos específicos de actividad por edad grupo de edades

De lo mencionado por el autor la tasa de actividad se toma en cuenta para conocer cómo se mueve la fuerza de trabajo con respecto al total de la población del país, es decir los que constituyen la fuerza de trabajo o como bien es llamada la población económicamente activa y también la población económicamente inactiva. Revelando los incrementos o disminuciones de esta participación, como se mueven y hacia qué sector, estos inciden en los indicadores de ingreso, pobreza y otros.

Población económicamente activa

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2013) señala que:

Está constituida por todas las personas de 15 años y más, con disposición y disponibilidad para trabajar en el periodo de referencia (semana anterior al día de la entrevista). En cuanto a la Tasa de Actividad, se refiere al porcentaje de la población económicamente activa con respecto a la población de 15 años y más.

Por lo expuesto anteriormente, este indicador es de gran importancia ya que permite obtener una idea del capital humano que se tiene en el país

Disponible para desarrollar actividades económicas, en Venezuela es considerada población económicamente activa a toda persona de 15 años y más, cuando se hace referencia aquellas personas de 15 años de edad que pueden trabajar siempre y cuando el trabajo no interfiera con su formación académica, su salud o desarrollo integral, así lo establece la Ley Orgánica para la Protección de Niños, Niñas y Adolescentes. Se hace referencia al trabajo infantil ya que hoy en día es notorio y de interés los niños y niñas trabajando en las calles en busca de un sustento.

Población económicamente inactiva

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2013) señala que:

Son aquellas personas de 15 años y más, estudiantes, amas de casa, rentistas, pensionados, jubilados y trabajadores familiares que trabajan menos de 15 horas a la semana. Para pertenecer a este grupo estas personas deben además cumplir con la condición de no haber hecho gestiones para conseguir empleo en el periodo de referencia.

Se observa por lo mencionado anteriormente, que la población económicamente inactiva comprende a aquellas personas que estudian, que realizan quehaceres del hogar, los que están incapacitados para trabajar o no poseen la edad necesaria para hacerlo y los que se encuentran en cualquier otra situación que les impida trabajar, además los que trabajan menos de quince horas semanales ya sean por trabajos de medio turno que son propios de aquellas personas que estudian y no poseen el tiempo necesario para trabajar las horas completas de una jornada de trabajo.

Población ocupada

Definida por el Instituto Nacional de Estadísticas (2014:6) como: “Personas de 15 años y más de edad, de uno u otro sexo, que declaran haber trabajado con o sin remuneración, por lo menos una hora, durante la semana anterior a la realización de la entrevista”.

De lo expuesto se puede decir que dentro de esta población se encuentran aquellos que no son remunerados este el caso de aquellas personas que trabajan en empresas familiares explotadas por un miembro del grupo familiar. Además muchas de estas personas incursionan dentro de la economía informal como actividad complementaria utilizando la calle para trabajar o sus propios hogares.

Población desocupada

Definida por el Instituto Nacional de Estadísticas (2014:7) como: “aquellas Personas de 15 años y más, de uno u otro sexo, quienes declararon que no estaban trabajando por haber perdido su empleo y buscaron trabajo con remuneración, además se incluyen aquellas personas que nunca han trabajado o buscan trabajo por primera vez”.

De lo señalado en el texto anterior se hace referencia aquellas personas que se encuentran buscando trabajo ya sea porque perdieron el que tenían o nunca han trabajado y se encuentran buscando trabajo por primera vez, cuando se habla de personas que nunca han trabajado muchas veces se hace referencia a los jóvenes al terminar los estudios, sin embargo a estos se

les hace difícil incorporarse al mercado de trabajo el cual es cambiante, es necesario prepararse lo mejor posible para ir adquiriendo experiencia en el campo laboral.

Categorías ocupacionales

Cuando nos referimos a categoría ocupacional se trata de explicar la condición laboral de las personas que forman parte de PEA que se encuentran trabajando dentro de una empresa o establecimiento, podemos subdividir las en las siguientes categorías:

Patrono: Definido en el artículo 40 (LOTTT) como aquella persona natural o jurídica que tenga bajo su dependencia a uno o más trabajadores o trabajadoras, en presencia de una relación de trabajo.

Trabajador dependiente: toda persona natural que preste sus servicios personales, bajo dependencia de otra persona natural o jurídica, dicha prestación de servicio debe ser remunerada.

Trabajador por cuenta propia: Aquel o aquella persona que en el ejercicio de la actividad que realiza en el proceso social de trabajo, no depende de patrono alguno o patrona alguna, es decir poseen libertad de acción en la prestación de sus servicios por lo que no se encuentran subordinados de forma alguna a un patrono, Cabe destacar que según la actual LOTTT estos se encuentran protegidos por la seguridad social.

Trabajador familiar no remunerado: aquella persona que presta un servicio en una empresa explotada por un miembro de la familia y a cambio no recibe

Ninguna remuneración.

Servicio doméstico: artículo 207 (LOTTT). Los trabajadores y trabajadoras que prestan servicios en un hogar a una persona determinada, para su servicio personal o el de su familia, en las tareas o servicios de choferes, camareros, camareras, cocineros, cocineras, jardineros, jardineras, niños, niñas lavaderos, lavanderas, planchadoras, planchadores y otros oficios de esta misma índole, se regirán por lo contenido de la LOTTT.

Miembros de cooperativas: Es aquella persona que desempeña una ocupación en una empresa perteneciente a una cooperativa, siendo miembro activo de la misma sin importar cuál sea la rama económica a la que pertenezca.

Una vez definidas cada una de las categorías ocupacionales se puede decir que estas se llevan a cabo en distintas ramas de actividades económicas, según la naturaleza de los bienes y servicios producidos. Estas categorías forman parte tanto de la población económicamente activa, inactiva, ocupados y desocupados. Esto va a depender de la relación de la persona que trabaja con la empresa u organismo para quien lo hace y como lo hace.

En cuanto a la fuerza de trabajo del Estado Carabobo se realizó la revisión, analizando los datos de las diferentes tablas de indicadores del Instituto Nacional de Estadística (INE), de manera de interpretar el

comportamiento intrínseco de estos y luego llevar a cabo su contrastación entre el primer y segundo semestre del año 2013 ya que son las estadísticas más recientes que maneja dicha institución referente al comportamiento de la fuerza de trabajo del Estado Carabobo. Además se analizaron en función del género ya que esta forma parte crucial de la presente investigación.

El primer aspecto a analizar con respecto a la fuerza de trabajo en el Estado Carabobo es la población Económicamente activa, la cual es de 1.145.195 esto equivale a una tasa de participación de 63,0 por ciento de personas comprendida entre hombres y mujeres mientras que en Venezuela para el mismo periodo fue de 64,6 por ciento. Es notorio que el comportamiento de las tasas de actividad de Carabobo con respecto al resto del país tiene mucha similitud. Esto lo podemos evidenciar donde los hombres presentan una tasa de participación en el primer semestre de 78,6 por ciento con respecto al segundo semestre en el cual tuvo un aumento del 79,9 por ciento, esto quiere decir que hubo un crecimiento de la población activa masculina, Por igual sucedió con la mujer dentro de la población económicamente activa ocupa, donde para el primer semestre del año 2013 un 45,7 por ciento y en el segundo semestre experimenta un crecimiento de 46,5 por ciento, es de notarse que para este periodo hubo migración de mujeres de otra región a Carabobo o incorporación de mujeres a la población económicamente activa, es decir ya poseen la edad para obtener un trabajo.

En relación a la población económicamente activa de Carabobo con respecto al nivel educativo, según los datos obtenidos del (INE), el 49,8 por ciento corresponde a personas con nivel educativo comprendido entre primer y sexto año de bachillerato, mientras que el 22,2 por ciento corresponde a aquellos con un grado de instrucción de primero a sexto grado. Lo referente

al nivel universitario tan solo el 19,0 por ciento logró obtener un título universitario y otros, muy escasos, lograron la realización estudios de cuarto nivel. Lo concerniente a estos datos expuestos básicamente se puede evidenciar que la fuerza de trabajo del estado Carabobo está conformada en su mayoría por personas que no tienen educación universitaria.

Como contrapartida la tasa de ocupación total de Carabobo presento un 95,5 por ciento mientras que en Venezuela fue de 93,0 por ciento, es decir para el año 2013 en Carabobo la población con edad para trabajar la gran mayoría estaba ocupada en un trabajo que le reportaba beneficios, condición esta que le otorga la importancia a Carabobo de ser una potencia industrial de primer orden en Venezuela. Esto da como resultado, que en el caso de los hombres en Carabobo fue de 95,4 por ciento y en Venezuela de 94,1 de modo idéntico la mujer en Carabobo la tasa de ocupación fue de 95,7 por ciento mientras que en Venezuela de 91,4 por ciento, ahora bien los hombres que se encuentran ocupados en el sector formal equivale a un 63,4 por ciento, y en el sector informal 36,6 por ciento, en el caso de la mujer la tasa de ocupación en el sector formal 60,2 por ciento mientras que en el sector informal 39,8 por ciento.

A través de lo expuesto se puede decir que la población ocupada tanto masculina como femenina del Estado Carabobo se encuentra trabajando dentro del sector formal, sector en el cual los trabajadores tienen derechos, beneficios, están representados sindicalmente, estas protegidos por la Seguridad Social. Como contrapartida el significativo porcentaje de hombres y mujeres ocupadas en el sector informal la categoría con mayor presencia de ocupados son los trabajadores por cuenta propia no profesionales, donde las mujeres ocupan el 29,1 por ciento con respecto a los hombres que

Ocupan el 24,9. Es decir personas que por lo general han alcanzado solo el bachillerato. Es importante agregar que para que estas personas ocupadas migren al sector formal es necesario que se especialicen ya sea a nivel técnico o profesional universitario, por último es de notarse que cuando una persona trabaja en el sector informal de la economía a pesar de que no estén amparados de la misma manera que los trabajadores del sector formal, estos muchas veces perciben mayor sueldo que personas preparadas optando por trabajar de manera informal sin estar bajo dependencia de un patrono ni un horario de trabajo establecido.

De modo idéntico se realiza la misma comparación pero con respecto a la tasa de desocupación en Venezuela equivale a 7,0 por ciento, mientras que en Carabobo 4,5 por ciento. En cuanto a los hombres la tasa de desocupación a nivel nacional es de 5,9 por ciento y en el caso de Carabobo es de 4,6 por ciento. En la mujer 8,6 a nivel nacional y en Carabobo 4,3 por ciento. De tal manera que la diferencia continúa favoreciendo a los hombres y conservando esa brecha histórica que existe en la participación de la mujer en el mercado de trabajo, a todo esto se puede agregar que el Estado Carabobo con respecto a Venezuela no tiene mucha diferencia ya que coexisten modalidades híbridas en cuanto a la caracterización del mercado de trabajo.

Lo que respecta a la caracterización del mercado como tal pareciera poder llevarse a cabo sin echar una mirada al entorno del sistema productivo ya que existe una gran variedad de establecimientos industriales en Carabobo por rama de actividad económica según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU). Los establecimientos industriales del Estado se concentran en ramas de actividades, estas son: alimentos y bebidas,

productos metálicos, químicos, Caucho, plásticos, Industrias del mueble y por último la industria manufacturera incluyendo las ensambladoras, la cual tiene mayor concentración fundamentalmente en los municipios Valencia, Guacara, Diego Ibarra, Los Guayos, San Joaquín y San Diego, donde se ubica la gran parte de los establecimientos del Estado Carabobo. No obstante otra parte de la población que labora dentro del Estado se encuentra en el sector público en instituciones como: Gobernación, alcaldías y otras instituciones pertenecientes al estado: Corpoelec, Hidrocentro, Pequiven, Inspectorías del Trabajo, Insalud entre otras.

Las cifras señaladas a lo largo del análisis favorecen más a los hombres con respecto a la presencia dentro del mercado de trabajo. Sin embargo las cifras en cuanto a ocupación su presencia es significativas y satisfactorias a la hora de comprarlas con las cifras de la mujer a nivel Nacional. Ya que Carabobo se encuentra por arriba del promedio debido a la participación de ellas en las industrias en general las cuales son la base del sistema industrial que caracteriza a Carabobo como estado industrial de Venezuela. Se puede concluir que se ha invertido la participación de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado laboral de Carabobo, mientras que en el país si es notorio el auge de la mujer en el mercado laboral y sin embargo puede observarse que las brechas se han venido cerrando a través de los años.

El análisis e interpretación de las estadísticas regionales permitió ampliar el conocimiento de la realidad económica y social del Estado Carabobo con respecto al país. Facilito la visualización en el tiempo y el espacio de la evolución y el comportamiento de los actores y factores que determinan las posibles desigualdades y desequilibrios regionales que limitan el crecimiento

y desarrollo nacional, como limitante al estudio del mercado de trabajo de Carabobo, cabe destacar que este se realizó con información netamente proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística de Venezuela con datos referente a la encuesta de hogares por muestreo correspondiente al año 2013 ya que es la información más actualizada que manejan con respecto al Estado Carabobo.

El género y sus incidencias en la historia social

El género socialmente se define debido a características asignadas a hombres y mujeres, además de comportamientos, actividades y atributos que se le imputan, asimismo cuando se habla de género se le atribuyen el ser y el conocimiento de los individuos.

A lo largo de las ciencias sociales, las relaciones sociales entre los hombres y mujeres como sujetos de pleno derecho han sido objeto de la historia, y se viene discutiendo, interpretando y representando.

De esta misma manera, Margarita Ortega (2000), nos dice que la categoría de género:

Permite analizar las relaciones sociales entre hombres y mujeres como elementos constitutivos del discurrir histórico, siendo consistente de su diferente identidad mas no aceptando su desigualdad. Interpela, por lo tanto, a las ciencias sociales en la medida en que no han producido un saber sobre las mujeres... (p.819)

Existen diferentes teorías que abarcan el tema del género, por lo tanto a la hora de hablar sobre este tema no hay una sola manera de tocarlo, sin embargo, uno de los hechos más significativo y de trascendencia en la historia ha sido la presencia femenina en la incorporación al trabajo asalariado y la educación.

Asimismo, uno de los antecedentes más importante en los estudios de género desde el campo de las ciencias sociales lo encontramos en Simone de Beauvoir (1997), que en 1945 planteó:

...no se nace mujer, llega una a serlo, mostrando que actitudes y reglas sociales entrenaban al ser humano nacido con genitales femeninos para caminar, jugar y comportarse de manera que al completar su educación pudiera ser llamada “mujer”.(p.26).

La historia la situación de la mujer abarca desde cómo se ha creado a la mujer, sus vivencias, su calidad de vida y su libertad como persona de pleno derecho.

La mujer o lo que se entiende como mujer es más bien visto como un producto cultural que se fundó socialmente, su existencia y su identidad a lo largo del tiempo se acerca a la vida de la mujer como madre, esposa, hija, hermana, ahora bien, una de las tareas primordiales es recatar su identidad y criterios propios, numerosas de las particulares que muestran las mujeres no les vienen suministradas de su genética, sino de cómo se educan y se socializan.

Las diferentes circunstancias por las que transcurre la mujer promueven lo que corresponde a sus elecciones vitales en el transcurso del tiempo y los

efectos de la internalización como ser humano. Por otro lado explica, que la mujer tiene definidos sus objetivos propios, se valoriza más como mujer y se centra menos en el hombre para obtener mayor libertad y satisfacción personal, lo cual genera la contribución a la propia liberación del género, explicaría y favorecería a que predominase la igualdad de los sexos, tanto hombres como mujeres.

En el mismo orden de ideas, el hecho de que la mujer declare sus experiencias y vivencias beneficia el comienzo de la integración social de lo femenino y lo masculino, a la equidad de los derechos entre mujeres y hombres y la sostenibilidad del mismo en cualquier ámbito ya sea social, laboral, política, jurídico, civil entre otros.

De esta misma manera, las definiciones formales en cuanto a lo masculino y lo femenino va de la mano con respectos a la articulación cultural, social y de la creación de identidad subjetiva y las relaciones de poder entre hombres y mujeres.

En relación a los análisis concernientes al papel de todos los mecanismos culturales sexualizados y las relaciones sociales, la socióloga feminista Ann Oakley (1977) nos dice que:

Definitivamente el concepto de género en las ciencias sociales para diferenciar la construcción cultural tejida sobre los sexos e investigar las relaciones entre el sistema de dominación sobre las mujeres, las instituciones sociales y la organización de la economía. Ella observó que el sexo biológico es importante para determinar los papeles sociales que va a jugar cada ser humano; que se va a organizar una división de trabajo en función de los sexos, a partir de la cual se asignará a los varones, principalmente, el trabajo en las fábricas o

Productivo, y a las mujeres, mayoritariamente, el trabajo doméstico y reproductivo. (p.27).

De esta forma, los diferentes escenarios por los que ha pasado la mujer en la historia y en las diferentes culturas, han mantenido a la mujer en segundo plano en relación al papel que juega la cultura y la biología en su aparente inferioridad. Conjuntamente en una sociedad mercantil como la que surgió en Inglaterra no existían doctrinas rígidas que señalasen de antemano cuáles debían ser los papeles del hombre y de la mujer

Asimismo, en la construcción social, histórica y cultural del género a través de la educación, la familia, la escuela y la socialización, se encuentran aspectos de la representación cultural de la diferencia sexual, en torno a las relaciones sociales entre los sexos, de allí, surge un enfoque en cuanto al papel fundamental del rol de los sujetos en la estructura cultural como seres sociales.

En el mismo orden de ideas y avanzando en el tema encontramos el aporte de Stromquist (2006) que contribuye a la noción de un sistema de género y dice:

Como una construcción social y política de un sistema que crea diferencias entre hombres y mujeres simplemente en virtud del sexo”, que se manifiesta en tres niveles:

- Estructural: apoyado por la división social del trabajo.
- Institucional: conformado por las normas y reglas que guían la distribución de recursos y las oportunidades disponibles a mujeres y hombres

- Simbólico: constituye las concepciones, mentalidades y las representaciones colectivas de lo que socialmente implica la feminidad y la masculinidad. (p.27).

El estudio del género nos muestra que en el ámbito social y político se crean diferencias notables en función del sexo y nos permite detectar las pausas en la integración en los procesos históricos y en la percepción de la realidad histórica.

La integración de las mujeres como agentes y sujetos sociales, crea un punto de inflexión en la transformación social histórica, y transforma el comportamiento y la visión del hombre en cuanto a la mujer, un comportamiento rígido que ha sido inculcado durante años e implica un replanteamiento total de los ejes interpretativos de la historia.

En cuanto a los espacios políticos y sociales, Margarita Ortega (2000), nos dice que:

La categoría de género rompe también la polaridad público-privado, exterior e interior como espacios políticos y materiales fijos y atribuibles por su supuesta naturaleza, a varones y mujeres. La aportación de nuevos estudios a puesto de relieve la historicidad de la conceptualización de lo público y privado en las respectivas sociedades y las modalidades específicas que han aportado. Ello permite analizar a las mujeres en dominios públicos y a los varones en dominios privados (...) (p820)

Todo esto ha permitido incorporar nuevos temas de análisis históricos, en las diferentes épocas que definen la trayectoria de hombres y mujeres y de las funciones del género.

En un trabajo elaborado por Zurutuza, Dohm (2012) definen el género como:

La diferencia entre la dimensión biológica (relacionada con lo físico-genital y las capacidades reproductoras) y los atributos, funciones, roles, responsabilidades e identidades que se construyen socialmente (muy ligados al tiempo histórico-social) y que determinan estructuras y jerarquías de poder en la sociedad. (p.9).

El concepto de género, a lo largo de la historia, las funciones y atributos estipulados a lo femenino han preestablecido una posición de subordinación respecto del hombre, generando desigualdades para la mujer. Es importante reconocer que en la relación entre los géneros, interviene el poder, produciendo relaciones desiguales entre el hombre y la mujer a partir de las cuales se da pie para el conflicto social existente.

El significado de género no solo trata la feminidad, sino que también abarca lo que se entiende por masculinidad y que no es algo natural, sino que es producto de los procesos sociales, históricos, económicos, y no existe un único sentido de masculinidad.

El sociólogo Michael Kimmel (1997: 49), pionero en pensar la construcción social y cultural de la masculinidad, plantea:

Considero a la masculinidad como un conjunto de significados siempre cambiantes, que construimos a través de nuestras relaciones con nosotros mismos, con los otros y con nuestro mundo. La virilidad no es estática ni atemporal, es histórica; no es la manifestación de una esencia interior, es construida socialmente.

Pues bien, se constituye el género como un modelo binario, entre lo masculino y lo femenino que pone en práctica las vinculaciones entre hombres y mujeres, y no como un campo que parece restringido solo al estudio de las mujeres

Seguridad social y sus sistemas de seguridad social

Seguridad social

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), Se constituyó en una gran autoridad internacional en materia de Seguridad Social, ha redactado más de 20 Convenios los cuales han sido suscritos y ratificados por varios países europeos, americanos y de otras partes del mundo. Así como otras tantas recomendaciones sobre la materia, constituyéndose en una fuente de consulta permanente.

Luego la Declaración de Filadelfia, que sustenta una Seguridad Social Integral, promueve inmediatamente la Recomendación número 67 de la OIT sobre "La Seguridad Social de los Medios de Vida" como componente esencial de la Seguridad Social Integral. En 1948 La Declaración Universal de los Derechos del Hombre, en su artículo 22 consagra como un derecho esencial a la Seguridad Social estableciendo:

"Toda persona, como miembro de la sociedad, tiene derecho a la Seguridad Social, y a obtener, mediante el esfuerzo nacional y la cooperación internacional, habida cuenta de la organización y los recursos

de cada Estado, la satisfacción de los derechos económicos, sociales y culturales indispensables a su dignidad y al libre desarrollo de su personalidad".

Definida por la Organización Internacional del Trabajo (2002) como:

Un sistema basado en cotizaciones que garantiza la protección de la salud, las pensiones y el desempleo así como las prestaciones sociales financiadas mediante impuestos, la seguridad social se ha convertido en un reto universal en un mundo globalizado.(p.1).

La seguridad social es la protección que una sociedad proporciona a los individuos y los hogares para asegurar el acceso a la asistencia médica y garantizar la seguridad del ingreso, en particular en caso de vejez, desempleo, enfermedad, invalidez, accidentes del trabajo, maternidad o pérdida del sostén de familia.(p.1)

Zuñiga (1980) define la seguridad social como:

El conjunto de medidas previsivas que conducen a garantizar las condiciones mínimas de comodidad, salud, educación y recreación necesarias al civilizado y las providencias en contra de una serie de riesgos inherentes a la vida moderna, tales como el desempleo, la enfermedad profesional o de otro origen, la invalidez total o parcial, la ancianidad, la educación de los niños, los derivados de la muerte del jefe de la familia. (p.3).

Principios que rigen la seguridad social en Venezuela

Con respecto a los principios que rigen la seguridad social en Venezuela, los cuales están contemplados de manera específica en el artículo 86 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 en su capítulo V referente a los derechos familiares y sociales.

...“El Estado tiene la obligación de garantizar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas e indirectas”...

- a) Universal
- b) Integral
- c) Solidario
- d) Unitario
- e) Eficiente
- f) Participativo
- g) Contribuciones directas e indirectas
- h) Autofinanciamiento

Sistema de salud

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela de 1999 en el artículo 83 consagra la salud como derecho social fundamental a todas las personas dentro del territorio nacional de manera gratuita y oportuna.

La salud es un derecho social fundamental, obligación del Estado, que lo garantizará como parte del derecho a la vida. El Estado promoverá y desarrollará políticas orientadas a elevar la calidad de vida, el bienestar colectivo y el acceso a los servicios. (p.22).

Así mismo el artículo 84 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela hace referencia a la creación y ejecución del sistema público de salud.

Para garantizar el derecho a la salud, el Estado creará, ejercerá la rectoría y gestionará un sistema público nacional de salud, de carácter intersectorial, descentralizado y participativo, integrado al sistema de seguridad social, regido por los principios de gratuidad, universalidad, integralidad, equidad, integración social y solidaridad.(p.22).

Por otro lado el financiamiento del sistema de salud el cual está contemplado en el artículo 85 de Constitución de la República Bolivariana de Venezuela dejando claro que dicho sistema será financiado por el Estado, los recursos fiscales y las cotizaciones del sistema de seguridad social.

Continuando con el régimen prestacional de salud el cual está contemplado en la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social, en su título III el cual contiene de manera detallada la información relacionada con el régimen prestacional de salud, en su artículo 52 señala el objetivo el cual es garantizar el derecho a la salud como parte del derecho a la vida en función del interés público, en todos los ámbitos de la acción sanitaria dentro del territorio nacional. De igual manera el artículo 53 contempla dentro de su estructura el principio de universalidad ya que dicho sistema garantiza la protección a la salud a todas las personas que se encuentren dentro del territorio nacional sin discriminación alguna.

Ahora bien mediante lo expuesto se puede decir que la salud es un derecho fundamental de todo ser humano, y aun cuando la Ley determina que para garantizar tal derecho se integraran todas las estructuras que de una u otra forma dependan del Estado, los entes privados que brindan asistencia a la salud, también pueden dar la atención en los términos previstos en la norma, pero de una forma limitada, ya que ésta solo se circunscribe a lo necesario para garantizar la vida de las personas, porque la obligación y la garantía del derecho a la salud sigue en cabeza del Estado sin que pueda trasladarse a los particulares.

Régimen prestacional de servicios sociales al adulto mayor y otras categorías de personas.

El Régimen Prestacional de Servicios Sociales al Adulto Mayor y Otras Categorías de Personas se creó con el objeto de garantizarles a este grupo de personas atención integral, a fin de mejorar y mantener su calidad y bienestar social bajo el principio de respeto a la dignidad humana. Con respecto a este régimen la constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 80 establece:

El Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías. El Estado, con la participación solidaria de las familias y la sociedad, está obligado a respetar su dignidad humana, su autonomía y les garantizará atención integral y los beneficios de la seguridad social que eleven y aseguren su calidad de vida... (p.21).

Según lo mencionado en el artículo anterior, para el aprovechamiento del régimen prestacional de servicios sociales al adulto mayor la edad estipulada por la Ley de Servicios Sociales, corresponde a toda persona natural con edad igual o mayor a sesenta años, sin embargo se hace excepción para la utilización de las prestaciones dinerarias de dicho régimen, amparando a todos los venezolanos y venezolanas de sesenta o más años de edad y a los extranjeros y extranjeras de igual edad, siempre que residan legalmente en el país. Ampara igualmente a los venezolanos y venezolanas y a los extranjeros y extranjeras con residencia legal en el país, menores de sesenta años de edad, en estado de necesidad. Además cuando se habla de menores de 60 años comprende aquellas personas que no tengan capacidad contributiva y se encuentren en estado de necesidad. Entendiéndose como falta de capacidad contributiva aquella persona que carece de recursos económicos que le imposibilita cotizar al Sistema de Seguridad Social, entonces el estado otorga un subsidio para completar el monto de la cotización.

La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en su artículo 59 establece cuales son las prestaciones, programas y servicios que se ofrece dicho régimen.

1. Asignaciones económicas permanentes o no, para los adultos mayores con ausencia de capacidad contributiva.
2. Participación en actividades laborales acordes con la edad y estado de salud.
3. Atención domiciliaria de apoyo y colaboración a los adultos mayores que así lo requieran.

4. Turismo y recreación al adulto mayor.
5. Atención institucional que garantice alojamiento, vestido, cuidados médicos y alimentación a los adultos mayores.
6. Asignaciones para personas con necesidades especiales y cargas derivadas de la vida familiar. (p.22).

Régimen prestacional de servicios sociales al adulto mayor y otras categorías según el artículo 61 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002:22) “Es financiado con recursos fiscales y los remanentes netos del capital, mediante la progresiva unificación de las asignaciones presupuestarias existentes en los diversos órganos y entes, y el diseño de mecanismos impositivos para este fin”.

Así como la rectoría estará a cargo del ministerio con competencia y su gestión se realizara a través del Instituto Nacional de Servicios Sociales (Inass). Cuya gestión se centra en establecer y ejecutar políticas, planes y estrategias para el desarrollo de una cultura de integración, protección y respeto hacia las personas de la tercera edad y otras categorías de personas, en articulación con diferentes instituciones públicas y privadas, con quienes se compartan valores y principios de justicia social, corresponsabilidad y autonomía.

Régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas.

Tiene como objeto es garantizar a las personas contribuyentes, las prestaciones dinerarias que les correspondan, de acuerdo con las contingencias amparadas por este Régimen y conforme a los términos, condiciones y alcances previstos en ésta Ley.

Las prestaciones que comprende el Régimen prestacional de pensiones y otras asignaciones económicas se encuentra contemplado en el artículo 64 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002)

1. Pensiones de vejez o jubilación, discapacidad parcial permanente, discapacidad total permanente, gran discapacidad, viudedad y orfandad.
2. Indemnizaciones por ausencia laboral debido a: enfermedades o accidentes de origen común, maternidad y paternidad.
3. Asignaciones por cargas derivadas de la vida familiar.
4. Los subsidios que establezca la ley que regula este Régimen Prestacional. (p.23).

Referente a la cobertura de las pensiones de vejez o jubilación el artículo 65 de la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) establece:

Las pensiones de vejez o jubilación será de financiamiento solidario y de cotizaciones obligatorias, para las personas con o sin relación laboral de dependencia, compuesto por una pensión de beneficios definidos, de aseguramiento colectivo bajo el régimen financiero de prima media general y sobre una base contributiva de uno a diez salarios mínimos urbanos. Correspondiendo al Estado a través de la Tesorería de la Seguridad Social la administración del fondo de pensiones de vejez. Asimismo, cualquier persona podrá afiliarse voluntariamente a planes complementarios de pensiones de vejez bajo administración del sector privado, público mixto regulado por el Estado. (p.23).

El financiamiento estará a cargo de los trabajadores, patronos y trabajadores no dependientes con ayuda del Estado siempre y cuando sea procedente. A esto le podemos agregar lo consagrado en el artículo 80 de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en el cual el Estado garantizará a los ancianos y ancianas el pleno ejercicio de sus derechos y garantías, así como también las pensiones y jubilaciones otorgadas mediante el sistema de seguridad social no podrán ser inferiores al salario mínimo urbano. A los ancianos y ancianas se les garantizará el derecho a un trabajo acorde con aquellos y aquellas que manifiesten su deseo y estén en capacidad para ello.

Régimen prestacional de empleo

Su objeto es garantizar la atención integral a la fuerza de trabajo ante las contingencias de la pérdida involuntaria del empleo y de desempleo, mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias y también a través de políticas, programas y servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la facilitación de la capacitación para la inserción al mercado de trabajo, así como la coordinación de políticas y programas de capacitación y generación de empleo con órganos y entes nacionales, regionales y locales de carácter público y privado, conforme a los términos, condiciones y alcances establecidos en la ley del Régimen Prestacional de Empleo.

La aplicación de dicho régimen será para todas aquellas personas que hayan tenido pérdida involuntaria de empleo y que estén en situación de desempleo también aplica aquellas personas discapacitadas por algún accidente de trabajo enfermedad ocupacional.

Continuando con el mismo orden de ideas el régimen prestacional de empleo es financiado por recursos fiscales, las cotizaciones obligatorias del Sistema de Seguridad Social, los remanentes netos de capital de la seguridad social y cualquier otra fuente de financiamiento que determine la ley del Régimen Prestacional de Empleo.

Cuando se trate de enfermedad o accidente ocupacional, se financiará la capacitación y reinserción laboral de la persona con discapacidad con las cotizaciones patronales previstos para tal fin, en el Régimen Prestacional de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo

Tiene como objetivo la promoción del trabajo seguro y saludable; del control de las condiciones y medio ambiente de trabajo, de la prevención de los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, de la promoción e incentivo del desarrollo de programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social, y el fomento de la construcción, dotación, mantenimiento y protección de la infraestructura recreativa de las áreas naturales destinadas a sus efectos y de la atención integral de los trabajadores ante la ocurrencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y de sus descendientes cuando por causas relacionadas con el trabajo nacieren con patologías que generen necesidades especiales.

La Constitución de la República Bolivariana de Venezuela en su artículo 87 obliga los patronos y patronas a garantizar un ambiente de trabajo seguro así como a garantizar condiciones de medio ambiente de trabajo adecuadas, además de fomentar la creación de instituciones que permitan controlar y promover la creación de un ambiente de trabajo seguro.

La Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo. Define en su artículo 69 el accidente de trabajo como: aquel suceso que produzca en el trabajador o trabajadora una lesión funcional o corporal, puede ser permanente o temporal, inmediata o posterior a la muerte esta misma puede ocurrir durante el trabajo y en el trayecto de ida o venida al mismo, a este se le llama accidente itinere.

De igual forma la (LOPCYMAT) define la enfermedad ocupacional en su artículo 70 como:

los estados patológicos contraídos o agravados con ocasión del trabajo o exposición al medio en el que el trabajador o la trabajadora se encuentra obligado a trabajar, tales como los imputables a la acción de agentes físicos y mecánicos, condiciones disergonómicas, meteorológicas, agentes químicos, biológicos, factores psicosociales y emocionales, que se manifiesten por una lesión orgánica, trastornos enzimáticos o bioquímicos, trastornos funcionales o desequilibrio mental, temporales o permanentes.(p.70).

El financiamiento se realizará mediante cotizaciones obligatorias a cargo del empleador que serán determinadas en función de los niveles de peligrosidad de los procesos productivos de conformidad con lo previsto en la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo; y financiamiento fiscal para cubrir lo concerniente a recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

Otro importante es aspecto que se incluyen dentro del régimen prestacional de seguridad y salud en el trabajo es el desarrollo de programas para la utilización y disfrute del tiempo libre descanso y turismo social, para el cual se creó el Instituto Nacional de Capacitación y Recreación de los Trabajadores (INCRET).

La cual es una institución autónoma, que promueve la calidad y excelencia en servicios recreativas, turísticos, culturales y de capacitación para la utilización del tiempo libre, en pro de la calidad de vida del trabajador/a y su familia, mediante la ejecución de programas y proyectos propios y/o coordinados con otras instituciones del área.

Cabe destacar que para alcanzar los objetivos plasmados en la ley, estos se efectuaran mediante prestaciones dinerarias y no dinerarias, políticas, programas, servicios de intermediación, asesoría, información y orientación laboral y la capacitación para inserción y reinserción al mercado de trabajo; desarrollados por este régimen o por aquellos que establezcan la Ley respectiva y la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo.

Sistema de vivienda y hábitat

Tiene como objeto garantizar el derecho a la vivienda y hábitat dignos, y estará orientado a la satisfacción progresiva del derecho humano a la vivienda, que privilegie el acceso y seguridad de la tenencia de la tierra, así como la adquisición, construcción, liberación, sustitución, restitución, reparación y remodelación de la vivienda, servicios básicos esenciales, urbanismo, habitabilidad, medios que permitan la propiedad de una vivienda para las familias de escasos recursos, en correspondencia con la cultura de

las comunidades y crear las condiciones para garantizar los derechos contemplados sobre esta materia en la Constitución de la República.

En Venezuela el derecho a una vivienda se encuentra consagrado en la constitución en el artículo 82 el cual establece que toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda y digna que posea servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias.

Ahora bien, dicho régimen será aplicable a todas las personas dentro del territorio nacional, el estado debe fomentar planes de desarrollo de viviendas a los cuales todos los habitantes del país tengan acceso.

El financiamiento se realiza mediante los aportes fiscales, los remanentes netos de capital destinados a la seguridad social y los aportes parafiscales de empleadores, trabajadores dependientes y demás afiliados, para garantizar el acceso a una vivienda a las personas de escasos recursos y a quienes tengan capacidad de amortizar créditos con o sin garantía hipotecaria. Así como la administración de los fondos estarán a cargo del Banco Nacional de Vivienda y Hábitat.

Referente Teórico

Teoría de la segmentación del mercado laboral de Doeringer y Piore

Esta teoría fue planteada por Doeringer y Piore (1971) cuya idea principal explica una división del mercado laboral en dos sectores; primario y secundario, el primario comprende grandes empresas, con empleos estables, salarios sistemáticamente más altos que la productividad marginal del

trabajador y mejor ambiente de trabajo, con sindicatos, seguridad social y perspectivas profesionales predefinidas, y los mercados laborales secundarios conformados por negocios pequeños menos estables, con mayores tasas de desempleo y con menores beneficios laborales, sin sindicatos y sin claras perspectivas, a esta segmentación de mercados se le conoce como dualismo.

El sector primario se puede subdividir en dos; un grupo denominado “primario subordinado” y otro “primario independiente” donde el segundo tiene empleos de más nivel pues involucra algún tipo de profesionalización. El sector “subordinado” se refiere a trabajos de rutina donde el trabajador no tiene responsabilidad ni opinión. Las características socioeconómicas del individuo crean una “segmentación premercado” reflejada en la elección de la educación del individuo y el tipo de trabajo que desea conseguir.

Dentro de este contexto se observa la diferenciación que hay entre la productividad de los trabajadores con respecto a la escolaridad, aprendizaje cuidado de salud y otras “Inversiones” se toman las decisiones basadas en el salario que se espera percibir en el futuro. Dicho esto a principios de los años ochenta varios economistas se pusieron a revisar trabajos teóricos y empíricos con respecto a la segmentación de mercados laborales y decidieron hacer algunas modificaciones. Asumiendo que el desempleo involuntario hace referencia aquellas personas que no conseguían trabajo porque no les ofrecían un salario igual al que recibían otros trabajadores en sus mismas condiciones. Que existiera esa diferencia la cual se le seguía atribuyendo a la segmentación del mercado laboral; la pregunta que surgía era porque los empleadores pagaban mas no bajaban su nivel de salarios con el fin de crear un mercado laboral más justo.

Una fuerte crítica de los economistas hacia la teoría de Doeringer y Piore fue que su metodología para la recolección de la información consistía en entrevistas a capataces y dirigentes sindicales y no al trabajador como tal, siendo esta pieza clave en cuanto al aporte de información importante para la teoría.

Otros estudios de Carnoy y Rumberberg, (1980) corroboran el resultado. Su análisis del mercado demostró que los trabajadores del sector secundario percibían 30% menos salario que los del sector primario, este mismo tipo de estudios en países desarrollados demostró la existencia de un mercado más segmentado y de un papel más determinante de la educación para crear ese tipo de mercado en los países industrializados. La segmentación dejó de ser vista como una división estática entre “buenos” y “malos” trabajos, y paso a convertirse en un proceso del mercado laboral. Aunque no deja de ser cierta la premisa central de la teoría.

Según lo antes expuesto la dificultad de relacionar la posición en el mercado laboral y la carrera universitaria cursada reside en un caso relativamente breve, después de enganche de un egresado de educación superior al mercado de trabajo comienza a adquirirse destrezas y conocimientos que no necesariamente proviene de su formación profesional, por lo tanto a esta etapa de transición de la universidad al mercado laboral se le denomina (school to work transition).

Los indicadores de mayor relevancia en los estudios sobre mercados laborales y en general los países cuentan con un seguimiento periódico de las condiciones de empleo.

Con dichos indicadores se logra obtener información sobre posibles situaciones de egresados en función del empleo:

- Características individuales de los egresados: edad, sexo estado civil.
- Inserción laboral: si el egresado encontró o no empleo en el tiempo estimado.
- Si el empleo encontrado corresponde al conocimiento adquirido en el proceso de educación superior.
- Si el egresado está satisfecho con el empleo obtenido.
- Si el empleo obtenido le permite la incorporación de nuevos conocimientos.
- Ingresos laborales: muestra la valoración en el mercado del nivel de educación alcanzado, el ingreso obtenido permite hacer aproximación al concepto de rendimiento de la inversión en educación y sus diferencias constituyen el método más común para medir el valor económico de la enseñanza.

Entonces bien podemos tomar como aporte a la investigación realizada basándonos en la teoría antes expuesta ya que el estudio del mercado laboral es importante, este nos permite realizar una planeación educativa de manera efectiva y eficaz, sin embargo cabe destacar que la expansión de nuevas industrias y la reducción de las viejas generan cambios que alteran las pautas de contratación del personal que estas a su vez vienen dadas por un mercado de trabajo que es cada día más exigente en cuanto a la calificación y recalificación del recurso humano.

Cabe destacar que la teoría no solo se centra en la remuneración de trabajadores de distintos sectores o si son especializados o no especializados, lo concerniente a la investigación con respecto a la segmentación del mercado de trabajo desde un punto de vista de género, es poder contrastar si hay equidad de los beneficios o de oportunidades en un

mercado de trabajo competitivo como lo es el de Venezuela, ya que los niveles de escolaridad demuestran que las mujeres se han ido y se incorporan cada día más al sistema educativo para desarrollar y adquirir competencias con el fin de integrarse al mercado de trabajo. Esto les permite disminuir las brechas que anteriormente existían con respecto a los hombres ya que la mujer se dedicaba al cuidado del hogar y no tenía oportunidad de integrarse al mercado de trabajo, se concebía al hombre como jefe del hogar ya que es quien trabajaba para llevar el sustento de la familia por la ausencia de este, hoy día muchas mujeres son independientes y trabajan ya sea bajo dependencia ocupando cargos importantes dentro de las empresas o bien se dedican al trabajo informal, como es en el caso de Venezuela la gran mayoría de aquellas mujeres que no reciben educación formal o son de bajos recursos se dedican a trabajar desde temprana edad en el sector informal o muchas veces adquieren un mayor beneficio que pueda cubrir sus necesidades y las del grupo familiar.

Teoría del género

El término género se corresponde a las características sociales y culturales de las diferentes sociedades establecidas, es un rol asimilado individualmente en la sociedad por hombres y mujeres y que interviene en la realidad de la estructura social, está unido a determinadas expectativas, las cuales establecen un comportamiento particular que influyen en el poder, las posibilidades y los derechos .

El estudio del género forma un importante instrumento de evaluación de las repercusiones específicas que giran en torno a los hombres y a las mujeres, se analizan las políticas y los métodos según sus efectos, su

utilidad y destacar el potencial de hombres y mujeres para superar discriminaciones y lograr la igualdad de oportunidades.

De este modo, en cuanto al género encontramos la teoría de queer, que nos habla sobre el género y las identidades sexuales, que además son parte de la construcción social y trata de formas socialmente variables. Los estudios de queer tienen su origen dentro del contexto social surgen a partir de la teoría sobre sexualidad de Foucault en 1976

La teoría de Queer, rechaza la clasificación y la categorización de los individuos, como hombre, mujer, heterosexual u homosexual, transexual o travesti, considera que están sujetas a restricciones impuestas por una cultura y sostiene que estas categorías esconden un número enorme de variantes, critica las clasificaciones sociales y tradicionales fundadas en un patrón de segmentación social.

Coral Herrera Gomez (2011), en cuanto a la teoría de Queer nos dice que etiquetar a los individuos no solo nos sirve para definir los procesos, los objetos, las personas, y para comprender la complejidad de la realidad, sino también para jerarquizar, es decir, considerar que unos grupos son superiores a otros. La teoría queer, es una corriente social que se opone a las etiquetas preestablecidas y que aboga por la libertad a la hora de ser, de estar en el mundo, de relacionarse con los demás. El movimiento queer no se detiene en la crítica de la construcción de las identidades sexuales, sino que amplía su radio de acción a entramados sociales. Nos menciona que las teorías queer deben resolver ciertas paradojas, ya que, al mismo tiempo que reivindican una identidad propia, critican las clasificaciones. Por ello no tratan de crear espacios de dualidad y dicotomía (en los que el enemigo y el objetivo a alcanzar están claros) sino de aplicar un análisis transversal y

cruzado que complica mucho las estrategias políticas a desarrollar, pero dotan a su acción discursiva de una gran complejidad teórica y de un enorme potencial subversivo.

Beatriz Preciado (2003), en cuanto a la teoría de Queer, menciona que se opone a las diferencias biológicas o diferencias sexuales, una transversalidad de las relaciones de poder, una diversidad de las potencias de vida, hace un análisis de la relación de la clase media que busca la igualdad del sujeto político mujer con el sujeto político hombre, el postfeminismo incorpora otros elementos como las reivindicaciones de clase y raza. Asimismo, la autora resalta que la teoría de Queer pide la adquisición de derechos en vías de un reconocimiento social y de un progreso económico.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el género es uno de los puntos fundamentales de la relación entre los seres humanos, su enfoque corresponde a una concepción sociopolítica y sistémica del desarrollo.

Partiendo de las diferentes investigaciones iniciales, es viable resaltar que los análisis de género, muestran la necesidad de apoyar en forma significativa a mujeres y hombres debido a que forman parte de las categorías fundamentales de la convivencia entre los seres humanos. El enfoque de género corresponde a una concepción sociopolítica y sistémica del desarrollo.

Delgado de Smith que cita a Godina (2013):

Muestran que el género permite una visión de las sociedades, culturas y la gente. Asimismo la teoría del género tiene un significado para el análisis de

problemas fuera de lo biológico a partir de lo simbólico, a través de aspectos como la subordinación de la mujer, mediante las diferencias y desigualdades de calidad y rigor y de las posiciones encontradas entre ambos sexos. (p215)

También la autora señala que el género abarca todo lo referente a las reglas sociales en cuanto al sexo y sus relaciones, y que las intervenciones políticas y sociales de las mujeres a lo largo de la historia han logrado ampliar la visión de esta teoría, pues no se trata de la supervivencia de la mujer ante el hombre si no de igualdad de condiciones y derechos.

En síntesis se observa que la teoría de género abarca todo el campo biológico y social de hombres y mujeres, que no se trata solo de feminismo ni del poder del hombre sobre la mujer, sino del estudio y análisis de la igualdad de condiciones en distintos ámbitos de la estructura social y las diferencias sexuales, no se enfrenta solo a una problemática exclusiva de la mujer sino de mejores oportunidades para hombres y mujeres en una sociedad estable.

BASES LEGALES

Las bases legales de esta investigación se encuentran representadas, en primer lugar, en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999), de donde se destaca en su Preámbulo lo siguiente:

...con el fin supremo de refundar la República para establecer una sociedad democrática, participativa y protagónica, multiétnica y pluricultural en un Estado de justicia, federal y descentralizado, que consolide los valores de la libertad, la independencia, la paz, la solidaridad, el bien común, la integridad territorial, la

convivencia y el imperio de la ley para esta y las futuras generaciones; asegure el derecho a la vida, al trabajo, a la cultura, a la educación, a la justicia social y a la igualdad sin discriminación ni subordinación alguna...

Del anterior texto notamos que incluso desde el inicio de nuestra Constitución Nacional se nota la intención del legislador en mantener y mejorar las relaciones laborales, especialmente haciendo énfasis en la igualdad y la no discriminación.

De la misma Constitución de la República Bolivariana de Venezuela se pueden extraer los siguientes artículos:

Artículo 21. Todas las personas son iguales ante la ley, y en consecuencia:

1. No se permitirán 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 reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.

2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.

Artículo 89. El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e

intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:

5. (...) Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.

Artículo 88. El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo (...)

De los artículos mencionados, se entiende que las relaciones existentes dentro de la República Bolivariana de Venezuela deberán desarrollarse bajo un ambiente libre de discriminación, pero en cuanto nos atañe a nuestra investigación, es de hacer notar el impacto que tiene directamente en las relaciones laborales ya que sin duda alguna se observa la protección del estado como ente regulador para que exista una igualdad de género, no solo ante los derechos laborales sino también ante las oportunidades que se presentan en el mercado laboral declarando expresamente que tanto los hombres como mujeres tienen la misma condición y estatus.

Adicionalmente se puede extraer de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, específicamente dentro del Título III, Capítulo V los siguientes artículos:

Seguridad Social

Artículo 86. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo, que garantice la salud y asegure protección en

contingencias de maternidad, paternidad, enfermedad, invalidez, enfermedades catastróficas, discapacidad, necesidades especiales, riesgos laborales, pérdida de empleo, desempleo, vejez, viudedad, orfandad, vivienda, cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia de previsión social.

El Estado tiene la obligación de asegurar la efectividad de este derecho, creando un sistema de seguridad social universal, integral, de financiamiento solidario, unitario, eficiente y participativo, de contribuciones directas o indirectas. La ausencia de capacidad contributiva no será motivo para excluir a las personas de su protección. Los recursos financieros de la seguridad social no podrán ser destinados a otros fines. Las cotizaciones obligatorias que realicen los trabajadores y las trabajadoras para cubrir los servicios médicos y asistenciales y demás beneficios de la seguridad social podrán ser administrados sólo con fines sociales bajo la rectoría del Estado. Los remanentes netos del capital destinado a la salud, la educación y la seguridad social se acumularán a los fines de su distribución y contribución en esos servicios. El sistema de seguridad social será regulado por una ley orgánica especial.

Salario

Artículo 91. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades básicas materiales, sociales e intelectuales. Se garantiza el pago de igual salario por igual trabajo y se fijará la participación que debe corresponder a los trabajadores y trabajadoras en el beneficio de la empresa. El salario es inembargable y se pagará periódica y oportunamente en moneda de curso legal, salvo la excepción de la obligación alimentaria, de conformidad con la ley. El Estado garantizará a los trabajadores y trabajadoras del sector público y privado un salario mínimo vital que será ajustado cada año, tomando como una de las referencias el costo de la canasta básica. La Ley establecerá la forma y el procedimiento.

Prestaciones Sociales

Artículo 92. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les recompensen la antigüedad en el servicio y los amparen en caso de cesantía. El salario y las prestaciones sociales son créditos laborales de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses, los cuales constituyen deudas de valor y gozarán de los mismos privilegios y garantías de la deuda principal.

De los artículos mencionados anteriormente se encuentra el marco regulatorio para los beneficios de Ley que engloban la relación laboral, como por ejemplo la Seguridad Social del trabajador brindándole asistencia general en relación a varios aspectos como salud, vejez, viudez, entre otros, así como también las estipulaciones generales del salario como elemento primario de la relación laboral y de su repercusión en cuanto a las prestaciones sociales de antigüedad. Todo esto se trae a nuestra investigación debido a la sustentación legal que no solo las establece expresamente en nuestro cuerpo normativo primario sino que además las califica dentro del marco de la igualdad de género haciendo imperativo la aplicación equitativa tanto para los hombres como para las mujeres venezolanas.

De igual manera existe una normativa Internacional encargada de regular los aspectos fundamentales dentro de las relaciones laborales, específicamente relacionadas con el género, como por ejemplo las contenidas dentro del Anexo a la Constitución de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) contentiva de la Declaración relativa a los fines y

objetivos de la Organización Internacional del Trabajo (1944), específicamente en los Apartados siguientes:

II

La Conferencia, convencida de que la experiencia ha demostrado plenamente cuán verídica es la declaración contenida en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo, según la cual la paz permanente sólo puede basarse en la justicia social afirma que:

(a) todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades; (...)

III

La Conferencia reconoce la obligación solemne de la Organización Internacional del Trabajo de fomentar, entre todas las naciones del mundo, programas que permitan:

(a) lograr el pleno empleo y la elevación del nivel de vida;

(b) emplear trabajadores en ocupaciones en que puedan tener la satisfacción de utilizar en la mejor forma posible sus habilidades y conocimientos y de contribuir al máximo al bienestar común;

En ese orden de ideas, nos queda claro la normativa internacional al declarar no solo una igualdad de oportunidades para todas las personas (sin distinción de género) como elemento fundamental para el desarrollo de un país, sino como la única vía para la consecución de los derechos humanos

fundamentales, adicional a esto también nos recalca la importancia de la empleabilidad como factor determinante al momento de la incursión en el mercado laboral de cada país cuando nos indica la conexión directa entre las habilidades y conocimientos con el máximo bienestar común, esto con la finalidad de eliminar brechas salariales correspondientes a una desigualdad entre los conocimientos que pueda obtener un género determinado con relación a los posibles beneficios de índole salarial que pueda obtener en comparación con el género opuesto.

Dentro de la normativa Internacional vinculante en Venezuela también es necesario mencionar los siguientes convenios:

Convenio n° 100 sobre la Igualdad de Remuneración, 1951 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial N° 2.850 Extraordinario del 27-08-1981):

Artículo 1:

(a) el término remuneración comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;

(b) la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo.

Artículo 2

1. Todo Miembro deberá, empleando medios adaptados a los métodos vigentes de fijación de tasas de remuneración, promover y, en la medida en que sea compatible con dichos métodos, garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de

remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor (...)

Convenio nº 102 sobre la Seguridad Social (Norma Mínima), 1952 (Ratificación registrada el 10-08-1982; Gaceta Oficial Nº 2.847 Extraordinario del 27-08-1981)

Asistencia Médica

Artículo 8

La contingencia cubierta deberá comprender todo estado mórbido cualquiera que fuere su causa, el embarazo, el parto y sus consecuencias.

Prestaciones Monetarias de Enfermedad

Artículo 14

La contingencia cubierta deberá comprender la incapacidad para trabajar, resultante de un estado mórbido, que entrañe la suspensión de ganancias según la defina la legislación nacional.

Prestaciones de Desempleo

Artículo 20

La contingencia cubierta deberá comprender la suspensión de ganancias, según la define la legislación nacional, ocasionada por la imposibilidad de obtener un empleo conveniente en el caso de una persona protegida que sea apta para trabajar y esté disponible para el trabajo.

Prestaciones de Vejez

Artículo 25

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de vejez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 26

1. La contingencia cubierta será la supervivencia más allá de una edad prescrita.

2. La edad prescrita no deberá exceder de sesenta y cinco años. Sin embargo, la autoridad competente podrá fijar una edad más elevada, teniendo en cuenta la capacidad de trabajo de las personas de edad avanzada en el país de que se trate.

3. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Prestaciones en Caso de Accidente del Trabajo y de Enfermedad Profesional

Artículo 31

Todo Miembro para el que esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones en caso de accidente del trabajo y de enfermedad profesional, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Prestaciones Familiares

Artículo 39

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones familiares de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 40

La contingencia cubierta será la de tener hijos a cargo en las condiciones que se prescriban.

Prestaciones de Maternidad

Artículo 46

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de maternidad, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 47

La contingencia cubierta deberá comprender el embarazo, el parto y sus consecuencias, y la suspensión de ganancias resultantes de los mismos, según la defina la legislación nacional.

Prestaciones de Invalidez

Artículo 53

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de invalidez, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 54

La contingencia cubierta deberá comprender la ineptitud para ejercer una actividad profesional, en un grado prescrito, cuando sea probable que esta ineptitud será permanente o cuando la misma subsista después de cesar las prestaciones monetarias de enfermedad.

Prestaciones de Sobrevivientes

Artículo 59

Todo Miembro para el cual esté en vigor esta parte del Convenio deberá garantizar a las personas protegidas la concesión de prestaciones de sobrevivientes, de conformidad con los artículos siguientes de esta parte.

Artículo 60

1. La contingencia cubierta deberá comprender la pérdida de medios de existencia sufrida por la viuda o los hijos como consecuencia de la muerte del sostén de familia; en el caso de la viuda, el derecho a la prestación podrá quedar condicionado a la presunción,

según la legislación nacional, de que es incapaz de subvenir a sus propias necesidades.

2. La legislación nacional podrá suspender la prestación si la persona que habría tenido derecho a ella ejerce ciertas actividades remuneradas prescritas, o podrá reducir las prestaciones contributivas cuando las ganancias del beneficiario excedan de un valor prescrito, y las prestaciones no contributivas, cuando las ganancias del beneficiario, o sus demás recursos, o ambos conjuntamente, excedan de un valor prescrito.

Establece el marco normativo mínimo de seguridad social en materia de asistencia médica, prestaciones monetarias de enfermedad, desempleo, vejez, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, prestaciones familiares, de maternidad, de invalidez, de sobrevivientes, así como el cálculo de los pagos periódicos e igualdad de trato entre residentes nacionales y extranjeros.

Convenio nº 111 sobre la Discriminación (Empleo y Ocupación), 1958 (Ratificación registrada el 03-06-1971; Gaceta Oficial Nº 27.609 del 03-12-1964):
Artículo 1

1. A los efectos de este Convenio, el término discriminación comprende:

(a) cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación;

(b) cualquier otra distinción, exclusión o preferencia que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo u ocupación que podrá ser especificada por el Miembro interesado previa consulta con las organizaciones representativas de empleadores y de trabajadores, cuando dichas

organizaciones existan, y con otros organismos apropiados.

2. Las distinciones, exclusiones o preferencias basadas en las calificaciones exigidas para un empleo determinado no serán consideradas como discriminación.

3. A los efectos de este Convenio, los términos empleo y ocupación incluyen tanto el acceso a los medios de formación profesional y la admisión en el empleo y en las diversas ocupaciones como también las condiciones de trabajo.

Artículo 2

Todo Miembro para el cual este Convenio se halle en vigor se obliga a formular y llevar a cabo una política nacional que promueva, por métodos adecuados a las condiciones y a la práctica nacionales, la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar cualquier discriminación a este respecto.

De los anteriores convenios internacionales ratificados por Venezuela se destaca la obligación de los gobiernos en garantizar la aplicación a todos los trabajadores del principio de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, Siendo esto de gran importancia para nuestra investigación ya que nos indica un patrón internacional a seguir para la eliminación de brechas salariales existentes en nuestro país con motivo de la segmentación por género, Adicional a esto también se señala en los convenios mencionados la obligación de Los gobiernos a formular y a llevar a cabo una política nacional que promueva la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y ocupación, con objeto de eliminar toda forma de discriminación a este respecto

De La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012 se pueden extraer los siguientes basamentos legales concernientes a nuestra investigación con respecto a Derechos fundamentales en materia Laboral:

Seguridad Social

Artículo 17. Toda persona tiene derecho a la seguridad social como servicio público de carácter no lucrativo. Los trabajadores y trabajadoras sean o no dependientes de patrono o patrona, disfrutaran ese derecho y cumplirán con los deberes de la Seguridad Social conforme a esta Ley. (...)

Principios

Artículo 18. El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.

La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios: (...)

(...) Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo, condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.

Igualdad y equidad de género

Artículo 20. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo.

Principio de no discriminación en el trabajo

Artículo 21. Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.

En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.

Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

De los anteriores artículos se desprende una sistematización a nivel Orgánico dentro de nuestra legislación venezolana debido a la importancia de la materia laboral, ya que se parte del hecho fundamental del trabajo como un elemento social, y que por lo tanto requiere una tutela profunda por parte del Estado, ahora bien, esos artículos son de especial atención a nuestra investigación, ya que no solo delimitan la obligatoriedad de la seguridad social como elemento asegurador al trabajador o trabajadora, sino que convergen dos principios fundamentales para que su ejecución sea efectiva como lo son el principio de no discriminación y la igualdad y equidad como agentes activos dentro del desarrollo fundamental de la Nación, esto tiene importancia en este trabajo de investigación porque se encuentran

estipulados de manera expresa los lineamientos a seguir para la eliminación de la segmentación laboral por género.

Derecho al salario

Artículo 98. Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Salario

Artículo. 104. Se entiende por salario la remuneración, provecho o ventaja, cualquiera fuere su denominación o método de cálculo, siempre que pueda evaluarse en moneda de curso legal, que corresponda al trabajador o trabajadora por la prestación de su servicio y, entre otros, comprende las comisiones, primas, gratificaciones, participación en los beneficios o utilidades, sobresueldos, bono vacacional, así como recargos por días feriados, horas extraordinarias o trabajo nocturno, alimentación y vivienda.

Los subsidios o facilidades que el patrono o patrona otorgue al trabajador o trabajadora, con el propósito de que éste o ésta obtengan bienes y servicios que le permitan mejorar su calidad de vida y la de su familia tienen carácter salarial.

A los fines de esta Ley se entiende por salario normal, la remuneración devengada por el trabajador o trabajadora en forma regular y permanente por la prestación de su servicio. Quedan por tanto excluidos del mismo las percepciones de carácter accidental, las derivadas de la prestaciones sociales y las que esta Ley considere que no tienen carácter salarial. Para la estimación del salario normal ninguno de los conceptos que lo conforman producirá efectos sobre sí mismo.

Principio de igual salario a igual trabajo

Artículo 109. A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta. (...)

En atención a los artículos mencionados anteriormente se declara el concepto de salario con carácter social como elemento capaz de proporcionar un buen estado de vida, siempre y cuando el establecimiento del mismo encuadre dentro de las necesidades del trabajador, además se fija como contraprestación a la actividad ejercida por el trabajador a favor del patrono y con carácter de obligación de exigibilidad inmediata.

Además nos fija un principio rector en materia laboral para regular la equidad e igual entre genero ya que nos indica que a trabajo igual, debe corresponderse un salario igual, esto con motivo a los preceptos constitucionales e internacionales donde se tiene como objetivo principal la eliminación de brechas salariales y que la mujer no tenga algún tipo de restricción al acceso de los beneficios del trabajo.

De La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, Decreto N° 8.938 de fecha 30 de abril de 2012 se extrae lo estipulado en el artículo siguiente:

Régimen de prestaciones sociales

Artículo 141. Todos los trabajadores y trabajadoras tienen derecho a prestaciones sociales que les

recompensen la antigüedad en el servicio y los ampare en caso de cesantía. (...)

Las prestaciones sociales, entendidas desde el punto de vista humano y social viene siendo esa tutela efectiva que realiza el Estado en la protección del trabajador ante cualquier situación que le sea desfavorable o que atente contra su seguridad laboral y por consiguiente la económica, es de vital importancia para nuestro trabajo de investigación ya que dicha protección debe estar enmarcada dentro de la igualdad de género planteada en el precedente artículo.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

Este capítulo presenta los distintos aspectos metodológicos que han sido referencia para desarrollar el trabajo de investigación. En tal sentido se estructura de la siguiente manera: naturaleza de la investigación, técnicas e instrumentos, población y muestra, y la estrategia metodológica utilizada.

Naturaleza de la investigación

Según el problema y los objetivos planteados en la presente investigación se determinó que el tipo de investigación según su profundidad es descriptiva, Hernández, Fernández y Baptista (2006), la definen como aquella en la cual:

Busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. En un estudio descriptivo se selecciona una serie de cuestiones y se mide cada una de ellas de manera interdependiente, para describir lo que se investiga. (p.60).

Según lo antes expuesto la investigación se clasificó como una investigación descriptiva ya que busca especificar las propiedades importantes de personas, grupos, organizaciones o fenómenos que sean sometidos a un proceso de análisis donde existen más de una variable dentro de una población ya definida.

Además se considera que la investigación abordada es de campo, para Tamayo (2002), afirma que la investigación de campo:

Los datos se recogen directamente de la realidad, por lo cual los denominados primarios, su valor radica en que permiten cerciorarse de las verdaderas condiciones en que se han obtenido los datos, lo cual facilita su revisión o modificación en caso de surgir dudas. (p.110).

Es importante señalar que el acercamiento del investigador con las personas involucradas en la problemática, se logra a través de un estudio de campo con el cual se desea recolectar información clave para el desarrollo de la investigación y de esta manera analizar con mayor precisión aspectos significativos que permitan dar una visión más clara al investigador. A través de este tipo de investigación se logra establecer correspondencias entre causas y efectos que giran alrededor del fenómeno a estudiar.

Técnicas e instrumentos de recolección de datos

En la presente investigación se utilizó la revisión documental y el cuestionario como técnicas e instrumentos que permiten acercarse al problema y extraer de él información precisa que permita dar respuestas a los objetivos planteados.

Según Fidias y Arias (2006) definen la revisión documental como:

Un proceso basado en la búsqueda, recuperación, análisis, crítica e interpretación de datos secundarios es decir, los obtenidos y registrados por otros investigadores en fuentes documentales: impresas, audiovisuales o electrónicas. Como en toda investigación el propósito de este diseño es el aporte de nuevos conocimientos. (p. 27).

Según lo planteado anteriormente por el autor dicha técnica se utiliza a lo largo de la presente investigación para la recolección e interpretación de la información, consultada de diversas fuentes además de actualizar y nutrir de conocimientos con respecto al tema de estudio.

El cuestionario es definido por Ezequiel Ander- Egg (1982):

Un instrumento de recopilación de datos rigurosamente estandarizado, que traduce y operacionaliza determinados problemas que son objeto de investigación. Esta operacionalización se realiza mediante la formulación escrita de una serie de preguntas que, respondidas por los sujetos de la encuesta, permitirles estudiar el hecho propuesto en la investigación o verificar hipótesis formuladas. (p.237).

Por medio de la aplicación del cuestionario se obtuvo información directamente de la realidad estudiada en este caso se tomó como sujetos de estudio a los estudiantes que trabajan y que cursan los dos últimos semestres preferiblemente del turno nocturno y que sean de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. (Ver Anexo N°1)

Validación y Confiabilidad del Instrumento

Se hace necesario para poder aplicar el instrumento y poder realizar la recolección de datos que se cumplan 2 requisitos previos como lo son la validación y confiabilidad.

La validez según Hernández, Fernández y Baptista (2010:201), “se refiere al grado que un instrumento realmente mide la variable que pretende medir”. En el caso particular de esta investigación la validez se sometió a

juicio de expertos, ya que el instrumento fue evaluado por personas con avanzados conocimientos sobre el área y con ello se consiguió depurarlo para su posterior aplicación.

Se recurrió a tres expertos (Ver Anexo N°2), (uno estadístico y los dos restantes en el área específica en la cual se enmarca la investigación con la finalidad de que fuera verificado exhaustivamente el instrumento a utilizar para obtener resultados más palpables, suministrándose el material necesario para que los mismos lograrán la revisión y de esta manera obtener observaciones y recomendaciones sobre la redacción, claridad y pertinencia con respecto a los objetivos de investigación.

Con respecto a la confiabilidad los mismos autores Hernández, Fernández y Baptista (2010: 200) aseguran que “la confiabilidad de un instrumento de medición se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo individuo u objeto produce resultados iguales”. Sobre confiabilidad entonces cabe destacar que tiene como intención comprobar que su utilización en repetidas oportunidades a la(s) misma(s) persona(s) causará el mismo resultado.

En el caso de esta investigación, consta con un cuestionario de 28 preguntas, de las cuales 17 son preguntas directas, ya que buscan la obtención de datos meramente personales o demográficos para la caracterización de la población sometida al cuestionario, las 12 preguntas restantes son de carácter dicotómico cuya definición. Según Arias (2006) “son aquellas que establecen previamente las opciones que puede elegir el encuestado. Estas se clasifican en dicotómicas cuando ofrecen solo dos opciones de respuesta” (p.67).

Las preguntas dicotómicas brindan a la persona que responde el cuestionario una bilateralidad de respuestas preestablecidas por el investigador, la ventaja de estas es que son fáciles de realizar, también fáciles de codificar y las respuestas que se obtienen son sumamente claras y específicas para que al momento del análisis sea cuantificable a través de métodos científicos.

Es por lo que en el presente trabajo de investigación se decide usar el método Kuder-Richardson (k20), mediante el cual se logra obtener una consistencia interna en la respuesta de la población electa para la práctica del cuestionario al solo permitir la variación entre dos posibles opciones que solo pueden enmarcarse dentro de las cualidades de los individuos sometidos al cuestionario, la fórmula utilizada fue:

$$K20 = K/K-1*[(Sx^2 - \sum P1Q1)/ Sx^2]$$

Dónde:

K= número de ítems,

Sx²=es la varianza de los resultados totales

P1= proporción de individuos que aciertan el reactivo (éxito)

Q1= proporción de individuos que fallan el reactivo (fracaso)

En primer lugar se realizó el cálculo de la proporción de individuos que aciertan el reactivo (éxito) y la proporción de individuos que fallan el reactivo (fracaso), luego procedemos a él cálculo de la varianza, una vez que se obtuvieron se procedió a aplicar los mismos en la fórmula, dando como resultado un (72%) de confiabilidad. Según

Massuh (2011:4), “el coeficiente alfa de Cronbach puede tomar valores entre 0 y 1, donde: 0 significa confiabilidad nula y 1 representa confiabilidad total”. Por lo tanto se puede establecer que el instrumento aplicado en esta investigación se encuentra dentro de los parámetros establecidos, con 0.72, lo que representa una alta confiabilidad.

Población y Muestra

Para hacer más efectivo este estudio se tomó en cuenta una población y de ahí una muestra a quien se le va aplicar el instrumento de recolección de datos.

Arias, Fidias (2006:81), la definen la población como “un conjunto finito o infinito de elementos con características comunes para los cuales serán extensivas las conclusiones de la investigación, esta queda delimitada por el problema y por los objetivos de estudio”. Así mismo Arias, Fidias (2006: 83), establecen que la muestra “es un subconjunto representativo y finito que se extrae de la población accesible”.

La población objeto a estudio está comprendida por estudiantes que trabajan y que cursan los últimos dos semestres y preferiblemente del turno nocturno de la Escuela de Relaciones Industriales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales en la Universidad de Carabobo, tomando en cuenta que la población aproximada es de 437 estudiantes comprendido entre hombres y mujeres, esta población fue suministrada por control de estudios de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, por lo tanto para el estudio se realizó un muestreo no probabilístico el cual es definido por Castro (2003) como:

La elección de los miembros para el estudio dependerá de un criterio específico del investigador, lo que significa que no todos los miembros de la población tienen igualdad de oportunidad de conformarla. La forma de obtener este tipo de muestra es: muestra intencional u opinática y muestra accidentada o sin norma. (p.69).

Según lo planteado por el autor ya que es un muestreo no probabilístico intencional. Se tomó en cuenta una población intencional de 40 personas que cumpla dos criterios, primero que los sujetos a estudiar sean hombres y mujeres de manera equitativa es decir, 20 hombres y 20 mujeres y el segundo que cursen los dos últimos semestres en la Escuela de Relaciones Industriales preferiblemente del turno nocturno y que además trabajen. Es por esto que se ha utilizado una base poblacional de 40 individuos ya que ellos son capaces de enmarcar en las características de la investigación.

Estrategia Metodológica

Para el desarrollo de la investigación se va a utilizar el Cuadro Técnico Metodológico construido a partir de cada uno de los objetivos específicos, siendo este una herramienta cuya función principal es sintetizar, con cierto orden, el curso que guiará al lector a través del estudio planteado.

Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003) señalan que:

El Cuadro Técnico Metodológico destaca entre sus bondades que logra agrupar de manera resumida los aspectos relevantes de la investigación. En él están contenidos en el caso de los objetivos, las dimensiones, los indicadores, ítems, las fuentes de información e instrumentos. Así pues, la elaboración de este cuadro

permite ir descomponiendo, a partir de los aspectos generales, los elementos más concretos que le permiten al investigador acercarse a la realidad objeto de estudio. Cada uno de los ítems servirá de insumo al instrumento de investigación seleccionado. (p.261).

Cabe destacar que para realizar el Cuadro Técnico Metodológico es necesario hacer la operacionalización de los objetivos específicos, que consiste en crear los indicadores que sirvan de categorías o variables para posteriores mediciones, estos indicadores son tomados de los objetivos de la investigación, entre los elementos que posee este cuadro se encuentran: objetivos específicos, dimensión o factor, definiciones, indicadores, ítems, fuentes, técnicas e instrumentos.

El Cuadro Técnico Metodológico se presenta a continuación con el propósito de visualizar la información de manera detallada.

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Objetivos Específicos	Dimensión ó Factor	Definición	Indicadores	Ítems	Instrumento	Fuente
Diagnosticar la situación actual de las brechas que se derivan de la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo.	Segmentación del Mercado Laboral	La segmentación de mercado es el proceso, como su propio nombre indica, de dividir o segmentar un mercado en grupos uniformes más pequeños que tengan características y necesidades semejantes, la segmentación de un mercado se puede dividir de acuerdo a sus características o variables que puedan influir en el desempeño del mismo. Los segmentos son grupos homogéneos (por ejemplo, las personas en un segmento son similares en sus actitudes sobre ciertas variables). Debido a esta similitud dentro de cada grupo, es probable que respondan de modo similar a determinadas estrategias demarketing.	Geográfica Demográficas	- Ciudad - Municipio - Región - Edad - Sexo - Ingresos - Profesión - Nivel educativo	Revisión Documental	Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Describir la situación de protección social en la cual se encuentran los estudiantes universitarios de los dos últimos semestres de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo	Protección social	El conjunto de medidas previsivas que conducen a garantizar las condiciones mínimas de comodidad, salud, educación y recreación necesarias al civilizado y las providencias en contra de una serie de riesgos inherentes a la vida moderna, tales como el desempleo, la enfermedad profesional o de otro origen, la invalidez total o parcial, la ancianidad, la educación de los niños, los derivados de la muerte del jefe de la familia.	Seguridad social	• Pensiones • Salud • Paro forzoso • Vivienda y política habitacional • Recreación	Cuestionario	Estudiantes universitarios de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo
---	-------------------	---	------------------	--	--------------	---

CUADRO N° 1
CUADRO TÉCNICO METODOLÓGICO

Determinar las condiciones de empleabilidad de la población femenina y masculina sujeta a estudio	Condiciones de empleabilidad	Es el ambiente o entorno en que una persona desarrolla actividades laborales, mediante un conjunto de aptitudes que demuestran su capacidad para obtener y retener un trabajo productivo y recompensado a lo largo de su vida laboral	Equidad Crecimiento profesional	• Igualdad de género • Oportunidades laborales • Crecimiento y desarrollo profesional, planes y estrategias	Cuestionario	Estudiantes universitarios de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo
---	------------------------------	---	---	---	--------------	---

Fuente: Fagundez, Parra, Rojas (2015)

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS

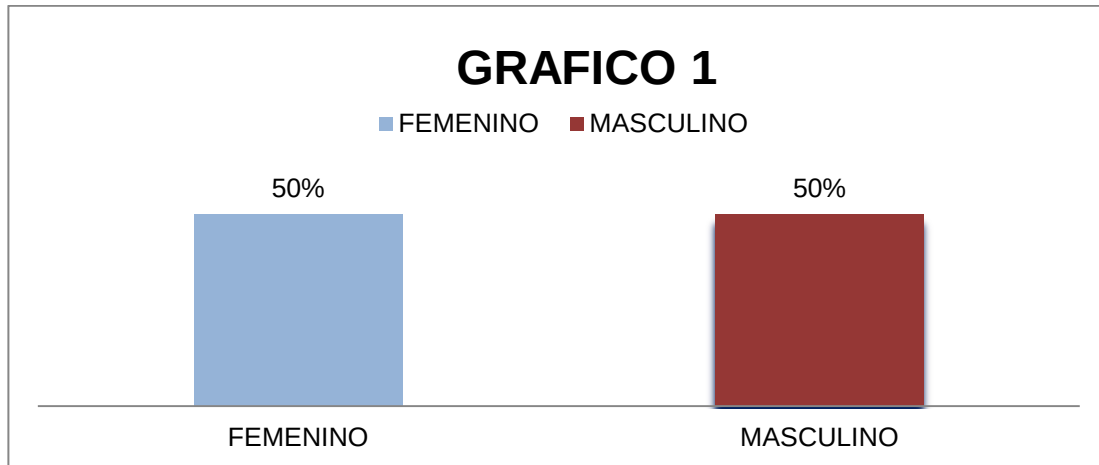
Este capítulo se presentan y se analizan los resultados obtenidos a través de la aplicación del instrumento seleccionado, este proceso consiste en el recuento, clasificación y ordenación de los datos, de forma tal que queden claros los resultados obtenidos en la investigación al respecto, Osinski (2014) citando a Balestrini (2006), señala lo siguiente:

...El propósito del análisis es resumir las observaciones llevadas a cabo de forma tal, que proporcionen respuestas a las interrogantes. El análisis implica el establecimiento de categorías, la ordenación y manipulación de los datos para resumirlos y poder sacar algunos resultados en función de las interrogantes de la investigación. Este proceso tiene como fin último, el de reducir los datos de una manera comprensible para poder interpretarlos y poner algunas relaciones de los problemas estudiados... (p.169).

Los datos recolectados y obtenidos a través de cada alternativa de respuesta elegidos por los sujetos involucrados en el estudio los cuales están compuestos por: 20 hombres y 20 mujeres, que cursan 9° y 10° semestre en el turno nocturno de la Escuela de Relaciones Industriales y que además trabajan, ahora bien los datos se analizaron e interpretaron sustentados con las teorías que avalan el marco teórico en gráficos, se interpretaron para analizar las brechas existentes en la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo desde una perspectiva de género, expresando en si como se mueve el mercado laboral entre hombres y mujeres, así como también la situación de protección social que presenta la población sujeta a estudio y sus condiciones de empleabilidad. Los cuales fueron analizados por ítems

para observar los valores de los componentes de las dimensiones. Los cálculos fueron logrados a través de la herramienta Excel.

Ítem N° 1: Sexo

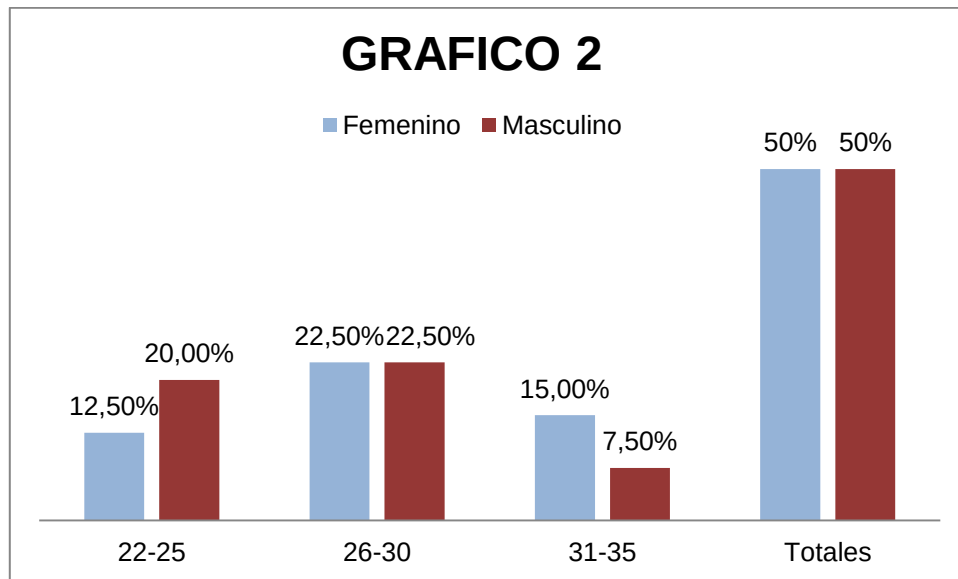


Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

Para el presente estudio como se ha reflejado a lo largo de la investigación se tomó una muestra de 40 estudiantes de los cuales se realizó de forma equitativa es decir 20 hombres y 20 mujeres.

Ítem N° 2: Edad



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

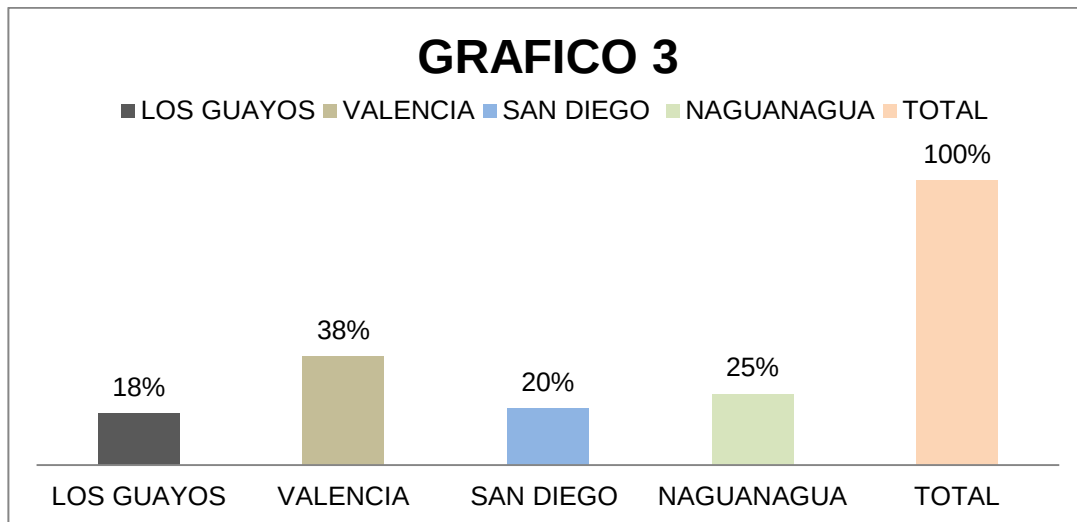
Respecto al gráfico se observa que, de 22 a 25 años hay 13 personas que trabajan de las cuales 5 son mujeres y 8 hombres, arrojando así que el 12.5% son mujeres y el 20% hombres. De 26 a 30 años hay 18 personas que trabajan de las cuales el 22.5% son mujeres y 22.5% hombres. De 31 a 35 años hay 9 personas de los cuales 6 son mujeres y tres hombres, arrojando así que el 15% son mujeres y el 7.5% hombres, del cual se observa que la mayor población de gente trabajando está en el segundo rango que es 26 a 30 años.

Según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2013) señala que:

Está constituida por todas las personas de 15 años y más, con disposición y disponibilidad para trabajar en el periodo de referencia.

Por lo expuesto anteriormente, este indicador es de gran importancia ya que permite obtener una idea del capital humano que se tiene en el país disponible para desarrollar actividades económicas.

Ítem N° 3: Municipio en el que reside



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

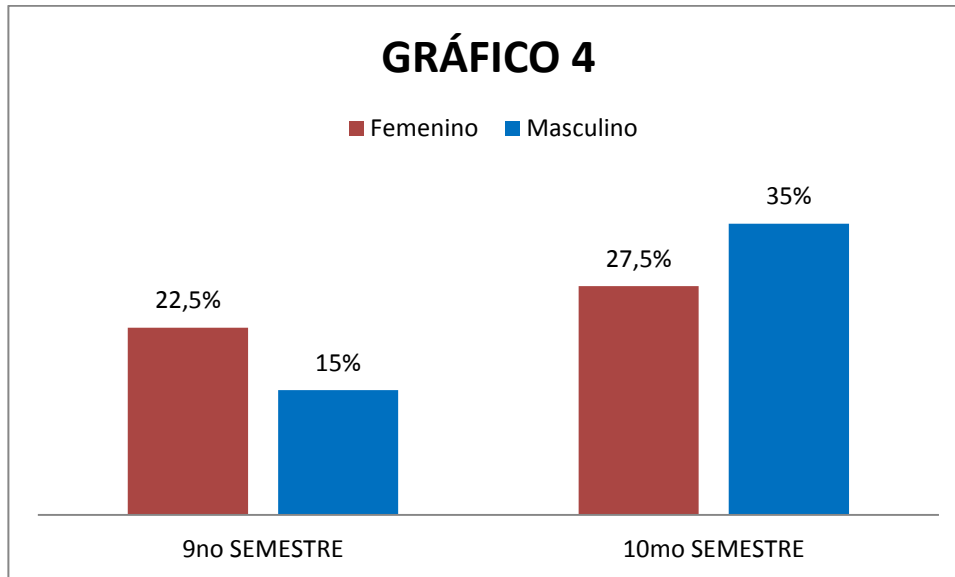
Análisis e Interpretación de los resultados:

Se puede apreciar en el gráfico que 7 personas residen en Los Guayos, representando el (18%) de igual manera 15 personas residen en Valencia, representando el (38%), de la misma forma 8 personas residen en San Diego, representando el (20%) y 10 personas residen en Naguanagua, representando el (25%) y se puede concluir que la mayor parte de las personas con un (38%) residen en Valencia, esto podría relacionarse con la parte demográfica de la población encuestada.

Según el diccionario demográfico multilingüe de Naciones Unidas podemos definir el concepto de demografía como: “una ciencia que tiene como finalidad el estudio de la población humana y que se ocupa de su dimensión, estructura, evolución y caracteres generales considerados fundamentalmente desde un punto de vista cuantitativo”.

Ahora bien el Estado Carabobo cuenta con 14 municipios sin embargo los municipios mencionados fueron los arrojados por la población objeto de estudio, ya que gran parte de esta población reside en estas zonas.

Ítem N° 4: Semestre que cursa



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

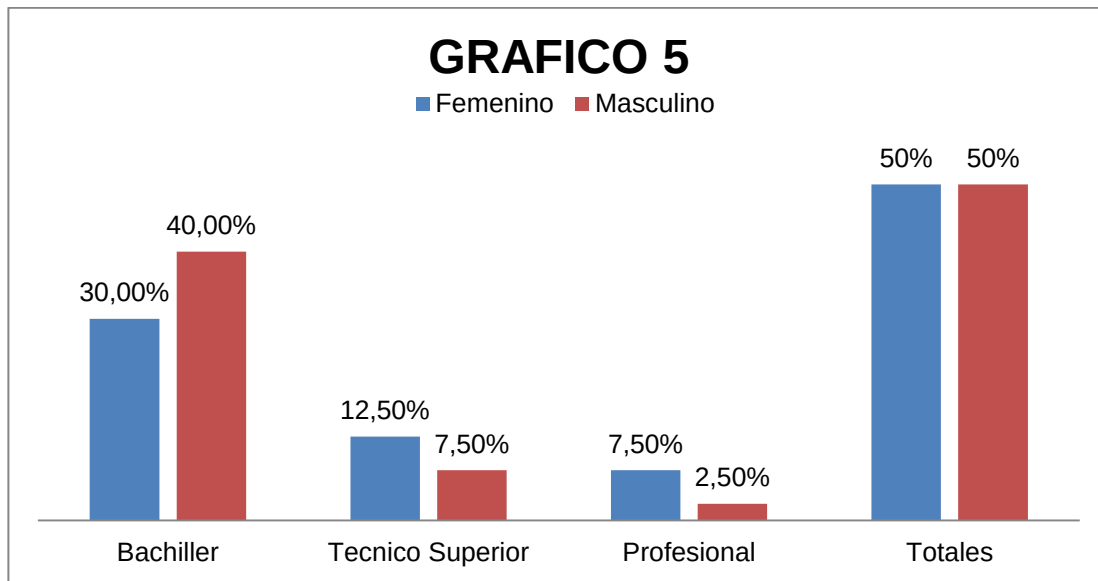
Análisis e Interpretación de los resultados:

Se evidencia en el presente gráfico que de las personas encuestadas 15 cursan el 9no semestre, de los cuales 9 son mujeres y 6 hombres, representando un (37,5%), mientras que 25 cursan el 10mo semestre, de los cuales 11 son mujeres y 14 hombres, representando un (62,5)%. Estas personas serán nuestra población de muestra. Cabe resaltar que la mayor parte de nuestra población se encuentra en el 10mo semestre con un (62,5%) representado por su gran mayoría en hombres y el 9no se encuentran más mujeres.

La dificultad de relacionar la posición en el mercado laboral y la carrera universitaria cursada reside en un caso relativamente breve, después de enganche de un egresado de educación superior al mercado de trabajo

comienza a adquirirse destrezas y conocimientos que no necesariamente proviene de su formación profesional, por lo tanto a esta etapa de transición de la universidad al mercado laboral se le denomina (school to work transition).

Ítem N° 5: Nivel educativo



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

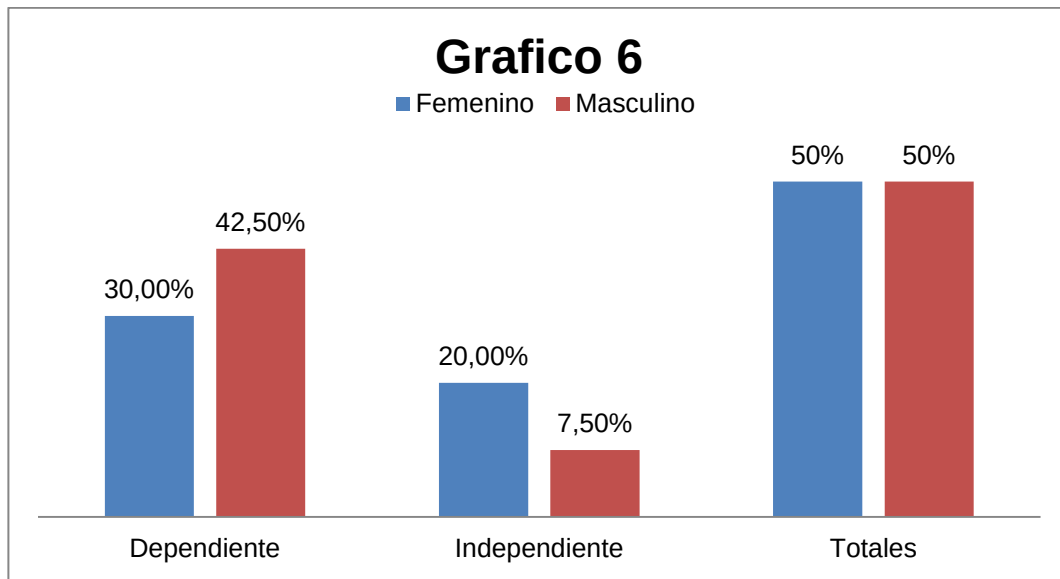
Análisis e Interpretación de los resultados:

En el gráfico se muestra que 28 personas son bachilleres de las cuales 12 son mujeres, representando un 30% y 16 hombres, representando un 40%. Mientras que 8 personas son técnicos de las cuales 5 son mujeres, representando un 12.5% y 3 hombres, representando un 7.5%. Mientras que solo 4 personas son profesionales de los cuales 3 son mujeres, representando un 7.5% y 1 hombre, representando un 2.5%. De los resultados anteriores se nota una participación equitativa de bachilleres, mientras que en los renglones de Técnico y Profesionales se nota una mayoría en el sexo femenino casi duplicando al masculino, lo cual evidencia el interés femenino en seguir formándose académicamente mayor al de los hombres.

El sector primario se puede subdividir en dos; un grupo denominado “primario subordinado” y otro “primario independiente” donde él según tiene empleos de más nivel pues involucra algún tipo de profesionalización. El sector “subordinado” se refiere a trabajos de rutina donde el trabajador no tiene responsabilidad ni opinión. Las características socioeconómicas del individuo crean una “segmentación pre mercado” reflejada en la elección de la educación del individuo y el tipo de trabajo que desea conseguir.

Aquí podemos observar observa la diferenciación que hay entre la productividad de los trabajadores con respecto a la escolaridad, aprendizaje cuidado de salud y otras “Inversiones” se toman las decisiones basadas en el salario que se espera percibir en el futuro.

Ítem N° 6: Usted es trabajador



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

Se observa que 29 personas trabajan bajo dependencia, de los cuales 12 son mujeres, representando un 30%, mientras que 17 son hombres, representando un 42.5%. Y de manera independiente son 8 mujeres, representando un 20%, mientras que 3 son hombres, representando un 7.5%. Se observa que los hombres en su mayoría cuentan con un empleo que les brinda una estabilidad laboral.

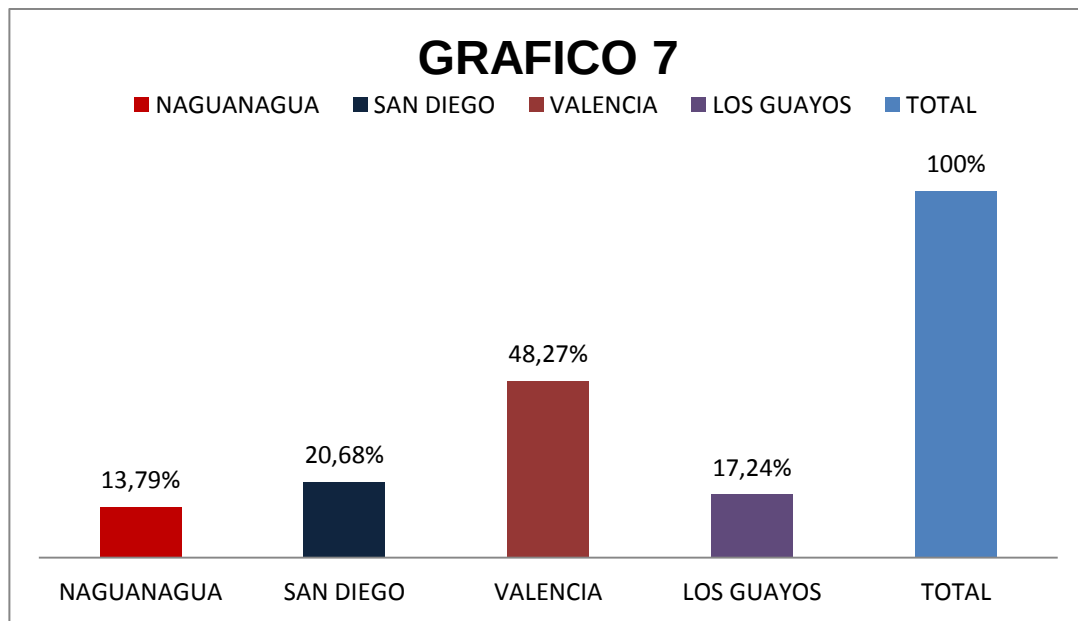
Con respecto a esto encontramos, El empleo y para Armijo, Ordoñez y Ramírez (2010) lo definen como:

Corresponde cuando alguna persona está contratada por alguna firma o demás, recibiendo un salario por el servicio que presta, siendo el caso

contrario el conjunto de personas sobre una edad específica que se encuentra sin trabajo, y está disponible para trabajar y está buscando trabajo durante un periodo de referencia.

De acuerdo a lo antes mencionado, se pudo observar que la mayor parte de los hombres se encuentran trabajando dentro del sector formal sin embargo dentro de dicho sector también hay mujeres ocupando un significativo porcentaje, mientras que en el sector informal si hay más mujeres que hombres ya que hoy día muchas mujeres cumplen el rol de madre y padre a la vez, al no conseguir un trabajo dentro del sector formal estas migran hacia el sector informal de la economía.

Ítem N° 7: En caso de ser dependiente conteste lo siguiente: Municipio del Estado Carabobo donde está ubicada la entidad de trabajo donde labora.



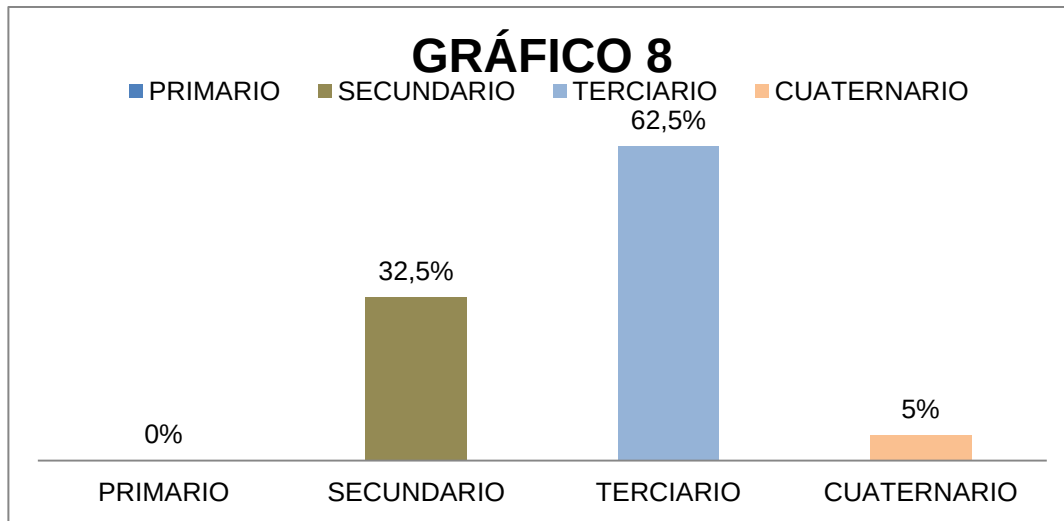
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

En el gráfico se observa que en Naguanagua hay 2 personas trabajando, representando un (13.79%). En San Diego hay 6, representando un (20.68%). En Valencia 14, representando un (48.27%). En Los Guayos 5, representando un (17.24%). A partir de estos datos obtenidos se estableció la procedencia de los encuestados para determinar la ubicación de los diferentes estudiantes que cursan el noveno y décimo semestre, con la finalidad de obtener la ubicación demográfica, lo que se relaciona con la ubicación de las diferentes organizaciones donde estos prestan sus labores, en los diferentes sectores del aparato productivo del país. Además se logra apreciar que la mayoría de los individuos se encuentran en Valencia, siendo

el área con mayor industrialización por ende como mayor proveedor de puestos de trabajo, al igual que en los demás municipios que reflejamos.

Ítem N° 8: El sector productivo del cual forma parte la entidad de trabajo donde labora.



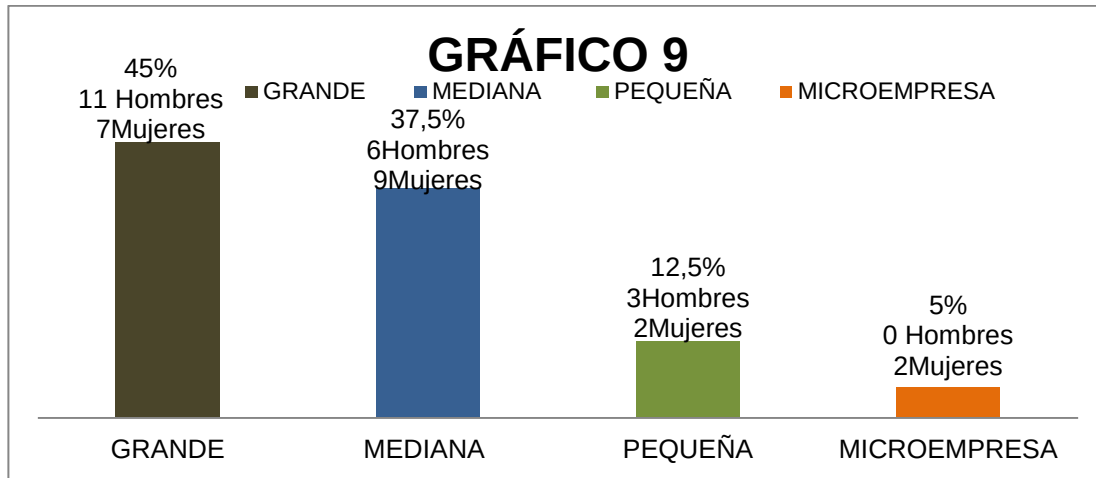
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

En el gráfico se observa los diferentes sectores productivos, notando así que en el sector primario hay 0 personas. En el sector Secundario hay 13 personas, representando un (32.5%). En el sector Terciario hay 25 personas, representando un (62.5%) y en el sector Cuaternario 2 personas, representando un (5%). Esto representa la cantidad de encuestados que laboran en los diferentes sectores de la Economía. Aquí se muestra y se puede evidenciar que la mayor población trabaja en el sector terciario y desarrollan labores en organizaciones vinculadas a la prestación de servicios. El sector Terciario es aquel que incluye todas aquellas actividades que no producen bienes materiales de forma directa y, por tanto, no encajan dentro de los sectores primario y secundario. Estas actividades son conocidas como “servicios”. Actualmente se ubican bajo esta denominación:

el comercio, hoteles y restaurantes, los transportes y las comunicaciones, las finanzas, un conjunto de actividades auxiliares (asesoría, informática, entre otros.), los servicios sociales y personales, las actividades relacionadas con el ocio y otras muy diversas, en esta investigación es donde se concentra la mayor cantidad de encuestados con un total de 25.

Ítem N° 9: La empresa para la cual trabaja es considerada como



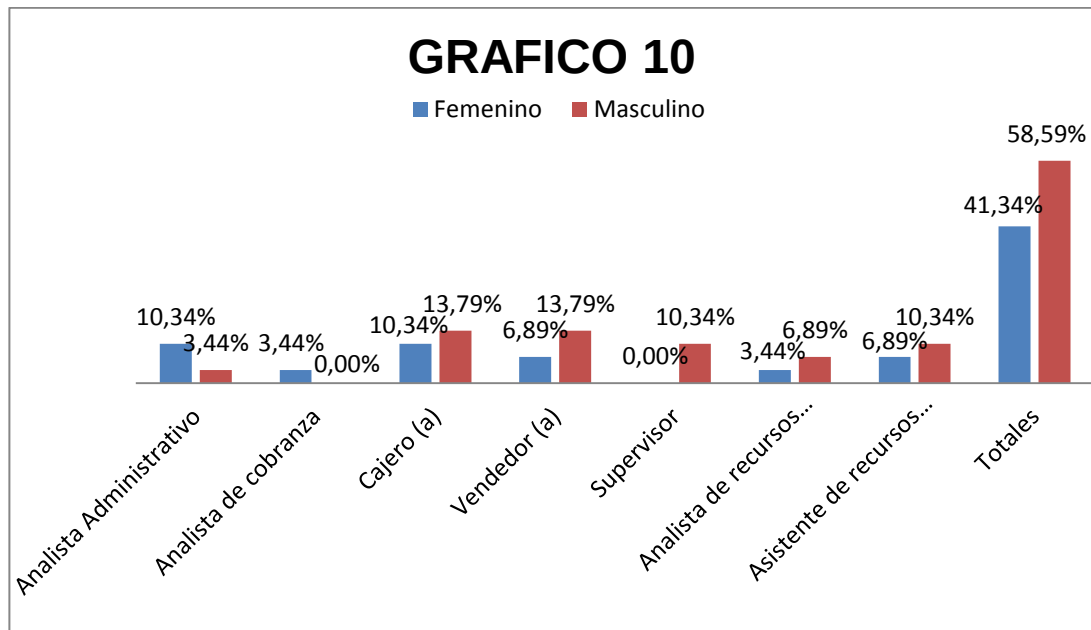
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

En el gráfico se aprecia que 18 personas trabajan en empresas grandes, representando un (45%), mientras que 15 trabajan en empresas medianas, representando un (37.5%), mientras que 5 personas trabajan en empresas pequeñas, representando un (5%) y solo 2 personas trabajan en una microempresa, representando un (5%).

Se observó que un significativo porcentaje de los hombres laboran en empresas grandes, mientras que en las empresas medianas las mujeres tienen mayor presencia respecto a los hombres, de modo distinto en las pequeñas empresas labora 1 hombre más del porcentaje observado con respecto a las mujeres, mientras que en las microempresa laboran más mujeres de la muestra estudiada. Cabe acotar que en el presente las pequeñas empresas y las microempresa están teniendo mucho auge en el país.

Ítem N° 10: Cuál es el cargo que desempeña



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

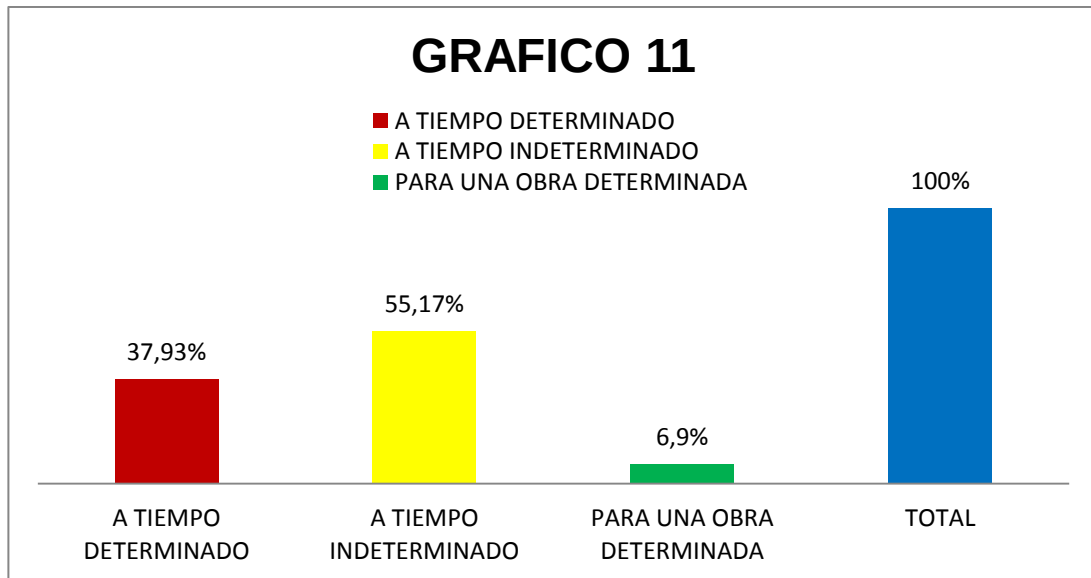
Análisis e Interpretación de los resultados:

A través de lo percibido en el grafico 10 se observa que la mayor parte de las mujeres están ocupando cargos administrativos con un (10,34%) y además cargos de cajeras con un (10,34%) es decir son trabajos que no reportan mayor esfuerzo físico solo amerita esfuerzo intelectual, mientras que un (6,89%) se encuentran como asistentes en el área de Recursos Humanos, área para la cual están formándose y tan solo (3,44%) ya están trabajando como analistas de Recursos Humanos. En el caso de los hombres el (13,79%) corresponde a trabajos como cajeros o vendedores, al contrario de las mujeres los hombres que trabajan como asistente de Recursos Humanos es un porcentaje significativo (10,34%) sin embargo ya como analistas dentro del área (6,89%). Ahora bien según lo planteado se

puede decir que dentro del Área de Recursos Humanos hay más hombres que mujeres ejerciendo la profesión aun sin estar graduados.

En base a la idea planteada se estableció la relación de los géneros que ocupan cada cargo, lo cual indica que la segmentación del mercado de trabajo tiene sesgo masculino sin embargo es notorio el auge de la mujer en el mercado laboral competitivo como lo es el de Venezuela, ya que los niveles de escolaridad demuestran que las mujeres se incorporan cada día más al sistema educativo para desarrollar y adquirir competencias con el fin de integrarse al mercado de trabajo. Esto les permite disminuir las brechas que anteriormente existían con respecto a los hombres ya que la mujer se dedicaba al cuidado del hogar y no tenía oportunidad de integrarse al mercado de trabajo, se concebía al hombre como jefe del hogar ya que es quien trabajaba para llevar el sustento de la familia por la ausencia de este, hoy día muchas mujeres son independientes y trabajan ya sea bajo dependencia ocupando cargos importantes dentro de las empresas o bien se dedican al trabajo informal, como es en el caso de Venezuela la gran mayoría de aquellas mujeres que no reciben educación formal o son de bajos recursos se dedican a trabajar desde temprana edad en el sector informal o muchas veces adquieren un mayor beneficio que pueda cubrir sus necesidades y las del grupo familiar.

Ítem N° 11: El tipo de contrato de trabajo que tienes en la empresa para la cual trabajas es



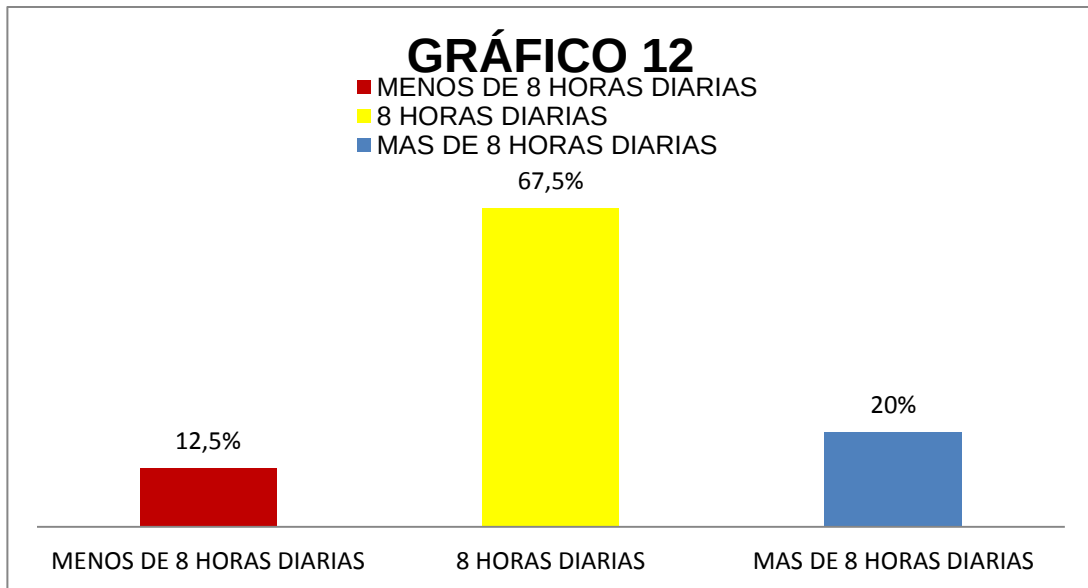
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

Según lo observado en el gráfico, se describe bajo qué tipo de contrato están laborando los encuestados estudiantes que cursan el noveno y décimo semestre de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, en el cual el (55,17%) tiene un contrato a tiempo determinado, el (37,93%) está a tiempo determinado, mientras que tan solo el (6,9%) tiene un contrato para una obra determinada. esto establece las condiciones de regulación de la relación de trabajo dependiente, en la cual se encuentran, esto indica la estabilidad laboral y si los encuestados laboran por una obra o trabajo específico.

Lo que nos arroja que un total de 11 encuestados laboran a tiempo determinado es decir que es finito su tiempo de prestación de servicios, lo que indica que existe el riesgo de que prontamente engrosen la liste de desempleados o que se pasen al sector informal de la economía. 16 de los encuestados laboran bajo un contrato a tiempo determinado, y dos laboran bajo modalidad obra determinada, lo que indica que prestan su servicio de forma que al terminar la actividad para los que fueron contratados, la relación de trabajo expira.

Ítem N° 12: Su jornada laboral comprende (Indique la cantidad de horas que trabaja)



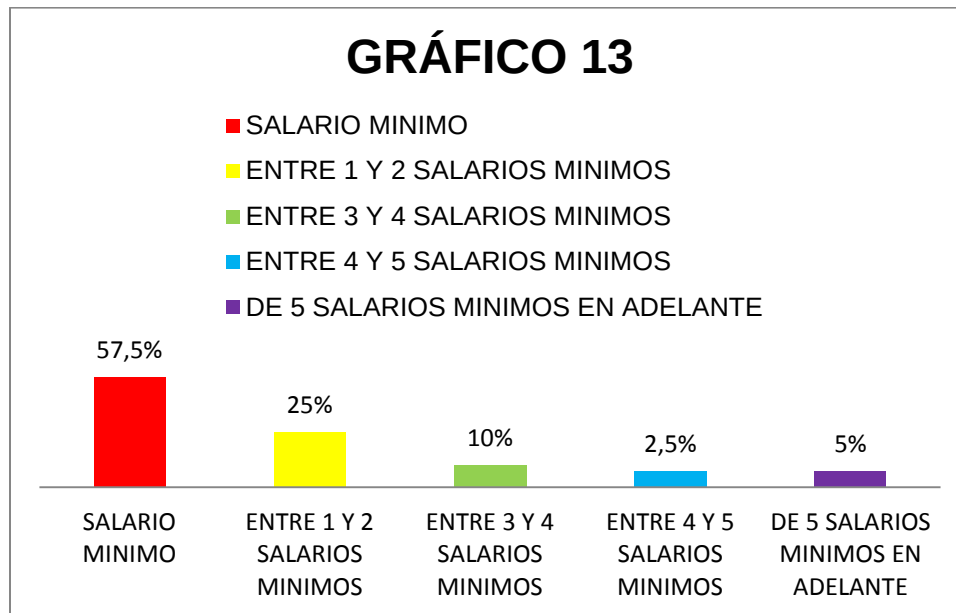
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

En el gráfico se observa la cantidad de horas que laboran los encuestados estudiantes que cursan el noveno y décimo semestre de la carrera de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, quienes laboran 8 horas diarias corresponde al (67,5%), más de 8 horas diarias el (20%), menos de las 8 horas diarias (12,5%) por lo tanto se refleja que solo cinco de los encuestados podrían ser incluidos en la población económicamente inactiva según la definición establecida por el Instituto Nacional de Estadística (INE), estableciendo que al trabajar menos de 15 horas a la semana se encuentra enmarcado dentro de este indicador, mientras que notamos una población mayoritaria que trabaja solo 8 horas

diarias, y un pequeño sector que realiza actividades mayores a la de la legislación cumpliendo con horas extras.

Ítem N° 13: Cuál es el salario que devengas



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

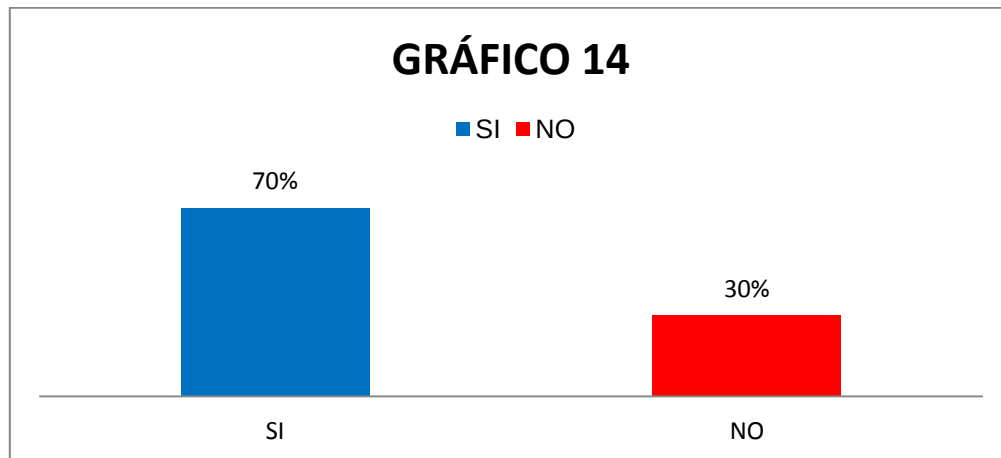
Como podemos observar en el grafico el (57,5%) de las personas tiene un salario mensual mínimo, el (25%) devenga un salario entre 1 y 2 salarios mínimos, el (10%) entre 3 y 4 salarios mínimos, el (2.5%) entre 4 y 5 salarios mínimos y el (5%) de 5 salarios mínimos en adelante.

Esto demuestra que la población trabajadora mayormente devenga un salario mínimo o un poco más de él, que a veces no cumple con satisfacer las necesidades básicas del individuo o de su familia, solo un pequeño porcentaje de la población obtiene salarios dignos que puedan cubrir la mayoría de las necesidades de los trabajadores lo cual dependerá del tipo de empleo, de la empresa donde labore y del tipo de cargo que este

desempeñando, asimismo se puede decir que también influye el tiempo y la trayectoria que lleva desempeñando tal cargo,

Es importante señalar que todas estas condiciones en cuanto al empleo son circunstancias por las que hoy en día atraviesa los actores laborales es decir, tanto hombres como mujeres que se mueven en el mercado laboral venezolano.

Ítem N° 14: Al momento de revisar el perfil del cargo que desempeñas has notado si puede ser ocupado por un hombre o una mujer



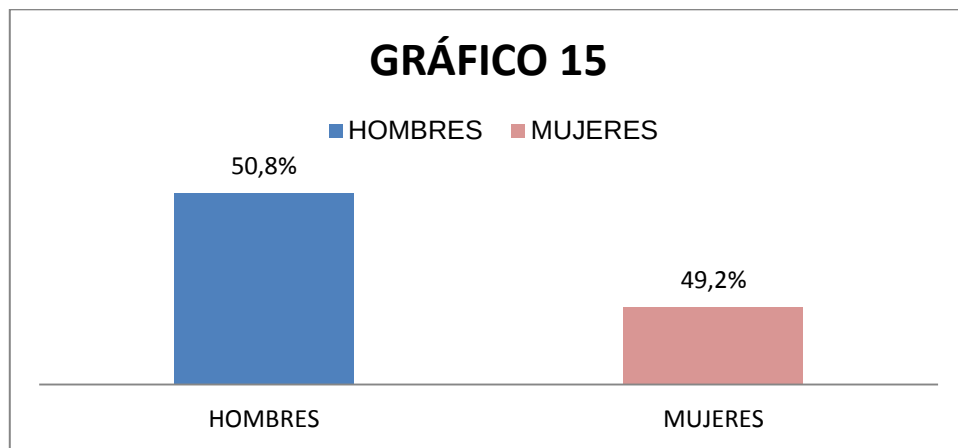
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

En el grafico se evidencia que el (70%) de los encuestados está de acuerdo en que el cargo que desempeñan si puede ser ocupado por un hombre o una mujer sin distinción alguna, y un (30%) está en desacuerdo. Por ende la mayoría admite que el cargo puede ser ocupado por ambos sexos. Esto nos indica que la segmentación del mercado laboral en cuanto al género con respecto a esta situación y desde el punto de vista como trabajador, presenta solo pequeñas brechas que dependerán de elementos o factores en cuanto al tipo y la condición del trabajo, nos muestra que la mayoría de los cargos dentro y fuera de las organizaciones si pueden ser ocupados por hombres y mujeres con disposición y disponibilidad para trabajar, lo importante es brindarles las oportunidades laborales que requieran y la posibilidad de ejercer las funciones dentro del mismo.

Dentro del mercado laboral las oportunidades laborales son variables y está compuesto por varios elementos que lo conforman, todo dependerá del movimiento entre la oferta y la demanda de trabajo.

Ítem N° 15: Cuantas personas desempeñan el mismo cargo, entre hombres y mujeres



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

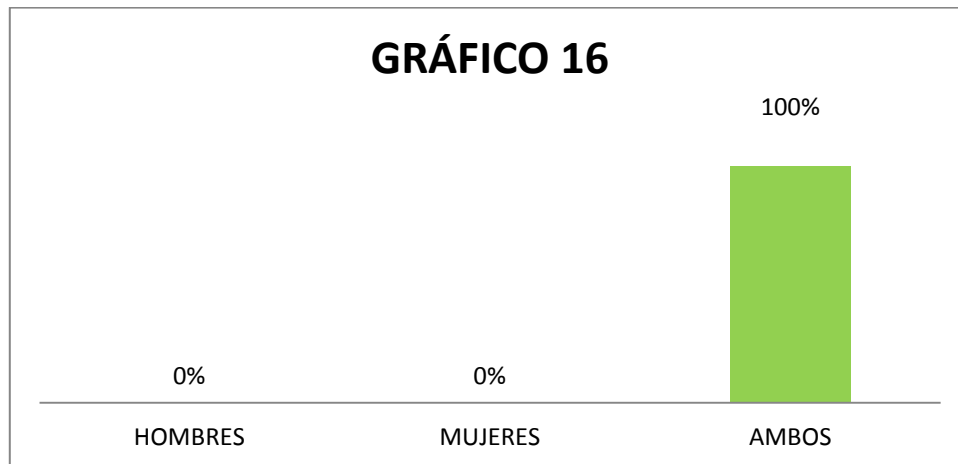
Se observa que la mayoría de los hombres estuvo de acuerdo con un (50.8%) que el mismo cargo es ocupado por más hombres que mujeres, mientras que las mujeres expresaron con un (49.2%) reflejando que el mismo cargo es ocupado por más mujeres que hombres. Esto nos muestra que la diferencia entre la cantidad de mano de obra femenina y la cantidad de mano de obra masculina hoy en día no tiene una diferencia significativa, es decir que el tamaño de esta brecha se ha reducido en gran porcentaje por lo tanto hombres y mujeres incursionan en el mercado laboral casi en porcentajes equitativos, a pesar de que en la sociedad se les otorga roles, actitudes y

funciones marcadas a cada uno, sin embargo en el mercado laboral la igualdad entre hombres y mujeres es una referencia para el equilibrio total del mercado laboral.

Según Sallé y Molpeceres, (2010) ellas aplican que:

“El concepto de desigualdad (laboral) entre mujeres y hombres (...) alude a la distancia que separa a unos y otros en los diversos aspectos que caracterizan al mercado de trabajo. La discriminación (laboral) entre hombres y mujeres sería la parte de esa diferencia que no se puede justificar por una distinta aportación de valor en el desempeño de un trabajo y que solo puede ser explicada en función del sexo de la persona que lo realiza. (...) La discriminación laboral indirecta se refiere a la desigualdad laboral que no es efecto de un factor de discriminación en sí mismo, pero sí consecuencia de las diferencias en el empleo entre hombres y mujeres”.

Ítem N° 16: Los puestos de trabajo están ocupados por



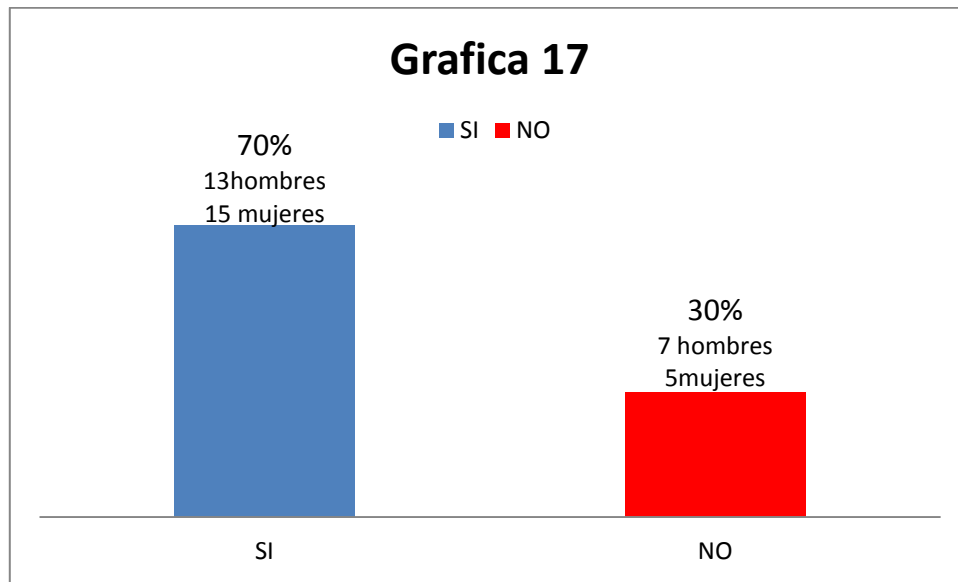
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

En el gráfico se puede observar que la totalidad de la población estudiada tanto hombres como mujeres el (100%) estuvo de acuerdo en que los puestos de trabajo del lugar donde laboran, están ocupados en su totalidad entre hombres y mujeres. Por lo tanto se puede decir que esta situación enmarca y promueve la participación de hombres y mujeres por igual en todos los puestos de trabajo y en los diferentes niveles de decisión, ya que enriquecen el equipo humano de trabajo.

Según Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) (2013), hoy en día se promueve en cuanto al género diversas medidas en cuanto a avanzar en medidas y normas que permitan conciliar la vida laboral y familiar, el acceso a puestos de trabajo y a oportunidades de carrera profesional en iguales condiciones para mujeres y hombres.

Ítem N° 17: La empresa brinda oportunidades laborales tanto a hombres como a mujeres.



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

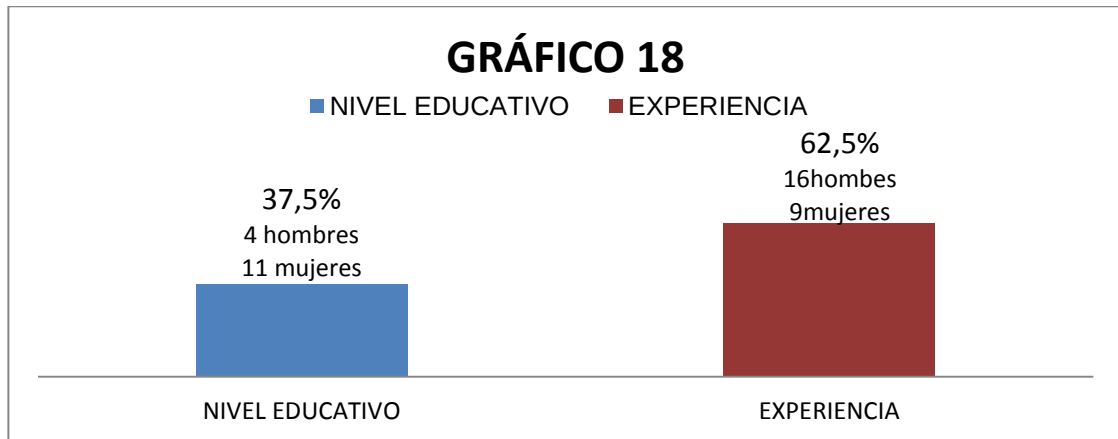
Se puede ver que el (70%) conformado por 15 mujeres y 13 hombres hicieron saber que la empresa para la cual trabajan si les brindan las oportunidades laborales tanto a hombres como a mujeres sin que haya discriminación alguna en cuanto a oportunidades de trabajo, mientras que el (30%) del cual forman parte 7 hombres y 5 mujeres, dijo que las oportunidades laborales no son iguales para ambos sexos dentro del lugar donde laboran.

Según la Organización Internacional de Trabajo dice que:

Las oportunidades de empleo, es consideración primordial en la adjudicación de un puesto vacante es la necesidad de contar con personal del más alto nivel de competencia, eficiencia e integridad. Se le da especial atención a la importancia de mantener un personal que responda a la diversidad geográfica y se reconoce además la necesidad de tener en cuenta consideraciones de género y edad. Todos los funcionarios deben dominar por completo uno de los idiomas con los cuales trabaja la Organización.

Además, los funcionarios serán seleccionados sin que haya discriminación basada en criterios de edad, género, religión, color, proveniencia nacional, origen social, estado civil, embarazo, responsabilidades familiares, preferencias sexuales, afiliación sindical o convicción política.

Ítem N° 18: Las oportunidades de ascenso en el cargo que desempeñas vienen dadas por el nivel educativo o por la experiencia.



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

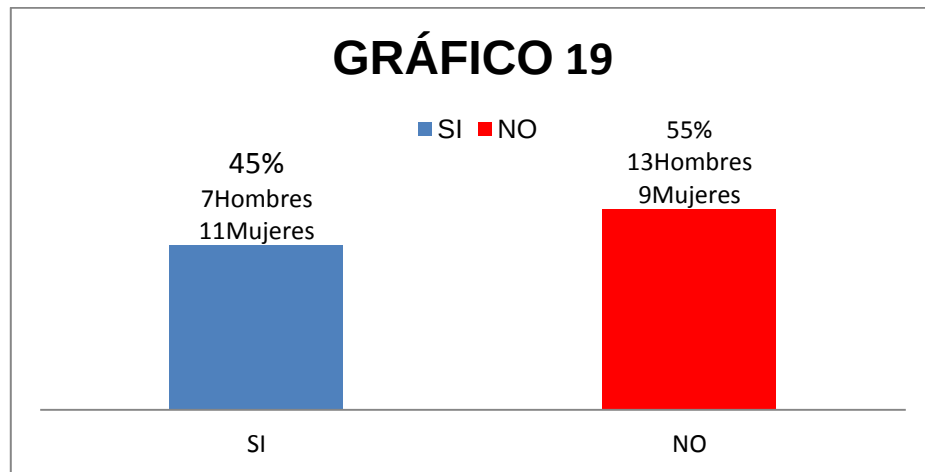
Análisis e Interpretación de los resultados:

Se puede observar que el (62,5%) conformado por 16 hombres y 9 mujeres de la población, estuvo de acuerdo en que las oportunidades laborales vienen dadas dentro de las organizaciones por la experiencia, mientras que el (37,5%) expresado por 11 mujeres y 4 hombres, dijo que las oportunidades laborales vienen dadas por el nivel educativo.

Como podemos observar hoy en día la experiencia suma un punto muy importante a la hora de que una persona esté buscando un empleo o simplemente quiera ascender en los puestos de trabajo, a pesar de que en la población entre hombres y mujeres se encuentren personas con niveles educativos altos, estos requerirán de experiencias para que sean tomados en cuenta en algunas oportunidades de trabajo, siguiendo este mismo orden de ideas, en relación a la población económicamente activa de Carabobo con

respecto al nivel educativo, según los datos obtenidos del (INE), el 49,8 por ciento corresponde a personas con nivel educativo comprendido entre primer y sexto año de bachillerato, mientras que el 22,2 por ciento corresponde a aquellos con un grado de instrucción de primero a sexto grado. Lo referente al nivel universitario tan solo el 19,0 por ciento logró obtener un título universitario y otros, muy escasos, lograron la realización estudios de cuarto nivel. Lo concerniente a estos datos expuestos básicamente se puede evidenciar que la fuerza de trabajo del estado Carabobo está conformada en su mayoría por personas que no tienen educación universitaria.

Ítem N° 19: Has realizado cursos que contribuyan al desarrollo de competencias en el área de trabajo



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

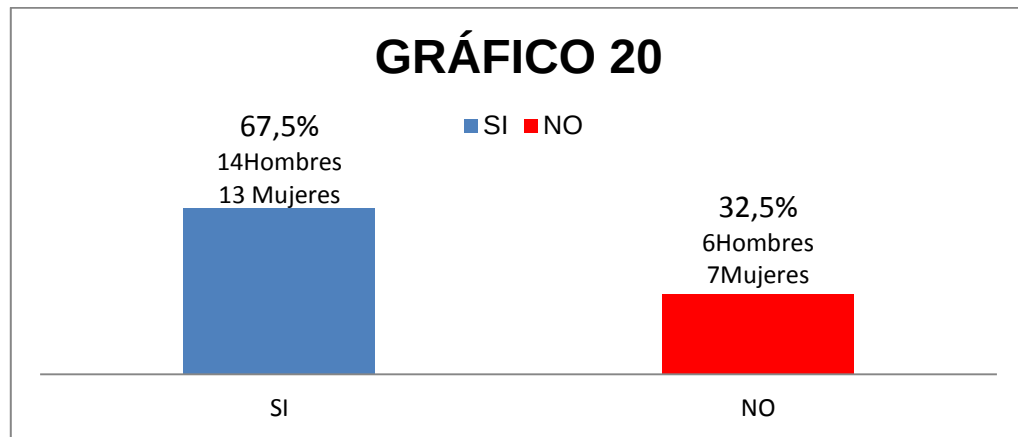
Análisis e Interpretación de los resultados:

La grafica muestra que el (45%) conformado por 11 mujeres y 7 hombres de la población estudiada si ha realizado cursos que contribuyan al desarrollo de competencias en el área de trabajo, mientras que un (55%) del cual 13 hombres y 9 mujeres, indica que no ha realizado cursos que contribuyan al desarrollo de competencias en el área de trabajo.

Esto puede evidenciar como ya hemos notado anteriormente a pesar de la preparación académica que muchas personas obtengan siempre la experiencia dentro del campo laboral tomará un punto por encima de los estudios y la preparación del individuo, sin embargo esta es una pequeña brecha que con el tiempo y la integración de nuevas tecnologías obligan a la

fuerza laboral a empaparse y a integrarse cuando se trata de la preparación en cuanto a su puesto o área de trabajo.

Ítem N° 20: En la empresa tienes un plan de desarrollo que te ayude a crecer profesionalmente en el área en la cual trabajas



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

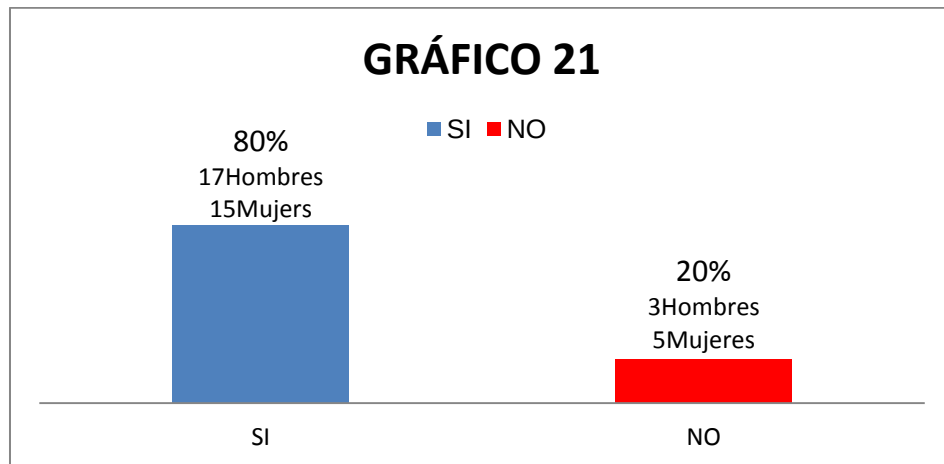
Se expresa a través del gráfico que el (67,5%) manifestó que la empresa para la cual trabaja tiene un plan de desarrollo que le ayude a crecer profesionalmente en el área en la cual trabaja, este significativo porcentaje está conformado por 14 hombres y 13 mujeres mientras que tan solo el (32,5%) no posee dicho plan de desarrollo y lo conforman 6 hombres y 7 mujeres. Cabe destacar que a través de la implementación de un buen plan de desarrollo dentro de la empresa habrá mayor productividad y cumplimiento de manera efectiva en las tareas desempeñadas en el cargo además de oportunidades de ascender y crecer dentro del área de trabajo, en referencia a los planes de desarrollo, Feldman (1998) plantea:

La planificación del desarrollo profesional es el proceso por el que las personas:

- Toman conciencia de sus intereses, valores, fortalezas y debilidades.
- Obtienen información sobre oportunidades laborales dentro de la empresa.
- Identifican objetivos profesionales.
- Diseñan planes de acción para alcanzar dichos objetivos. (p.70).

Según lo expuesto los planes de desarrollo ayuda al trabajador a descubrir sus intereses, habilidades y aumentar su satisfacción gracias a la posibilidad de identificar y trasladarse a los puestos más coherentes de acuerdo con sus objetivos y planes.

Ítem N° 21: La empresa y usted se encuentran registrados en (FAOV Y IVSS)



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

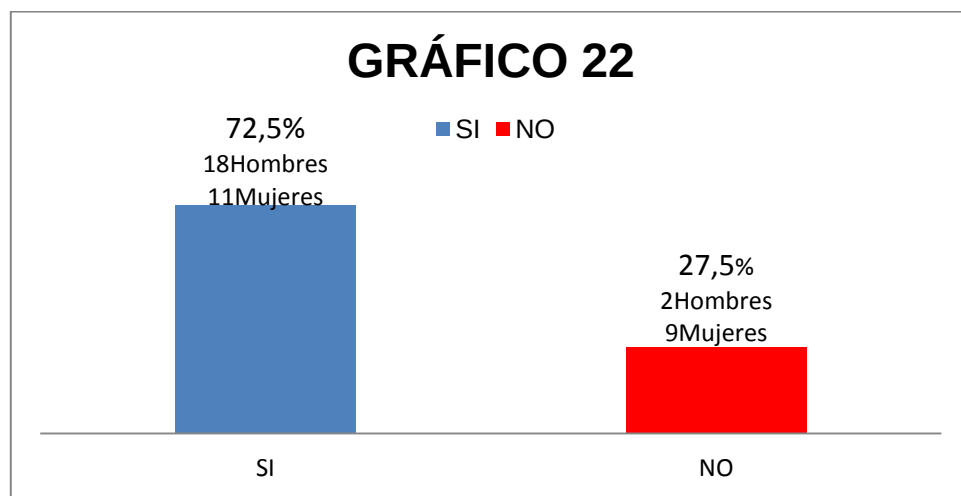
Por lo observado a través del gráfico, referente al registro en el (FAOV y IVSS) el (80%) el cual está conformado por 17 hombres y 15 mujeres expreso que si estaban debidamente registrados mientras que el (20%) conformado por 3 hombres y 5 mujeres dijo que no estaban registrados en el fondo de Ahorro Voluntario para la Vivienda y en el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales. En referencia a esto En Venezuela el derecho a una vivienda se encuentra consagrado en la constitución en el artículo 82 el cual establece que toda persona tiene derecho a una vivienda adecuada, segura, cómoda y digna que posea servicios básicos esenciales que incluyan un hábitat que humanice las relaciones familiares, vecinales y comunitarias.

Referente a la afiliación al seguro social, La Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2002) en su artículo 16 establece:

Los empleadores afiliarán a sus trabajadores dentro de los primeros tres días hábiles siguientes al inicio de la relación laboral; igualmente, deberán mantener actualizada la información sobre la nómina de los trabajadores de la institución, empresa, establecimiento, explotación o faena.(p.3).

De igual forma tanto el derecho a la vivienda como a la seguridad social están consagrados como derechos y además su cobertura es a todas las personas dentro del territorio nacional.

Ítem N° 22: En la empresa para la cual trabaja disfruta usted de algunos de estos beneficios como: caja de ahorro, comedor, guardería, hcm, bonos, bono de alimentación, becas estudiantiles, uniformes, planes vacacionales para los hijos, juguetes navideños para los hijos, pago de útiles escolares, prestaciones de provisión social, utilidades y cualquier otro beneficio que se derive de la relación de trabajo.



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

Se logra visualizar que el (72%) conformado por 18 hombres y 11 mujeres manifestaron que poseen como mínimo uno de los beneficios antes mencionados y estos son proporcionados por las empresas donde trabajan, mientras que el (27,5%) está constituido por 2 hombres y 9 mujeres, este porcentaje atiende a las 11 personas que forman parte de la economía informal, que como ya es de saberse las personas que desempeñan labores en dicho sector no perciben algo más allá de un salario no gozan de los

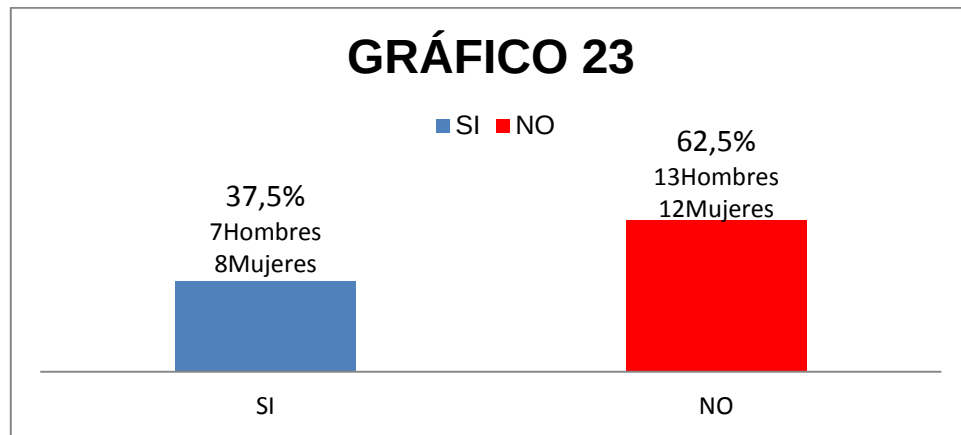
beneficios contemplados en la Ley Orgánica del Trabajo, Para las Trabajadoras y Trabajadores.

Al respecto la LOTTT (2002) en su artículo 105 establece como beneficios sociales de carácter no remunerativo:

- Los servicios de los centros de educación inicial.
- El cumplimiento del beneficio de alimentación para los trabajadores y las trabajadoras a través de servicios de comedores, cupones, dinero, tarjetas electrónicas de alimentación y demás modalidades previstas por la ley que regula la material.
- Los reintegros de gastos médicos, farmacéuticos y odontológicos.
- Las provisiones de ropa de trabajo.
- Las provisiones de útiles escolares y de juguetes.
- El otorgamiento de becas o pago de cursos de capacitación, formación o de especialización. (p.50).

Podemos incluir que los beneficios de carácter no remunerativo va a depender en gran medida del contrato colectivo que tenga cada entidad de trabajo y como estén estipulado en sus cláusulas.

Ítem N° 23: Los servicios de salud, seguridad, educación, recreación que brinda la empresa, ¿considera usted que son los adecuados?



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

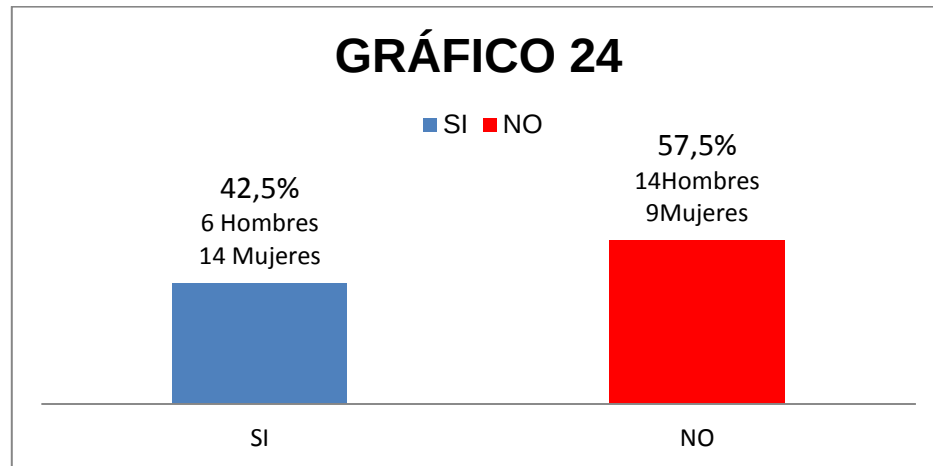
Se evidencia a través del gráfico que la mayoría es decir el (62,5%) conformado por 13 hombres y 12 mujeres considera inadecuados los servicios de salud, seguridad, educación y recreación brindados por la empresa, además en este porcentaje se incluyen las personas del sector informal, mientras que el (37,5%) constituido por 7 hombres y 8 mujeres expresó estar conforme con dichos servicios.

De conformidad con lo establecido en la Ley Orgánica de Prevención Condiciones y Medio Ambiente del Trabajo en el artículo 40 hace referencia a las funciones que deben llevar a cabo los servicios de seguridad y salud en el trabajo.

- ✓ Promover y mantener el nivel más elevado posible de bienestar físico, mental y social de los trabajadores y trabajadoras.
- ✓ Identificar, evaluar y proponer los correctivos que permitan controlar las condiciones y medio ambiente de trabajo que puedan afectar tanto la salud física como mental de los trabajadores y trabajadoras en el lugar de trabajo o que pueden incidir en el ambiente externo del centro de trabajo o sobre la salud de su familia.
- ✓ Vigilar la salud de los trabajadores y trabajadoras en relación con el trabajo.
- ✓ Asegurar el cumplimiento de las vacaciones por parte de los trabajadores y trabajadoras y el descanso de la faena diaria.
- ✓ Desarrollar y mantener un Sistema de Vigilancia de la utilización del tiempo libre, de conformidad con lo establecido en el Reglamento de la presente Ley.
- ✓ Promover planes para la construcción, dotación, mantenimiento y protección de infraestructura destinadas a los programas de recreación, utilización del tiempo libre, descanso y turismo social.

En referencia a lo planteado es el deber de las entidades de trabajo brindar la mayor atención posible en cuanto a la salud prevención y recreación de los trabajadores para que los mismo puedan desenvolverse en las actividades que forman parte de su trabajo y además sean eficientes, no solo al trabajador sino que además crear programas destinados a la recreación y el turismo social de los trabajadores conjuntamente con su grupo familiar.

Ítem N° 24: Posee usted carga familiar



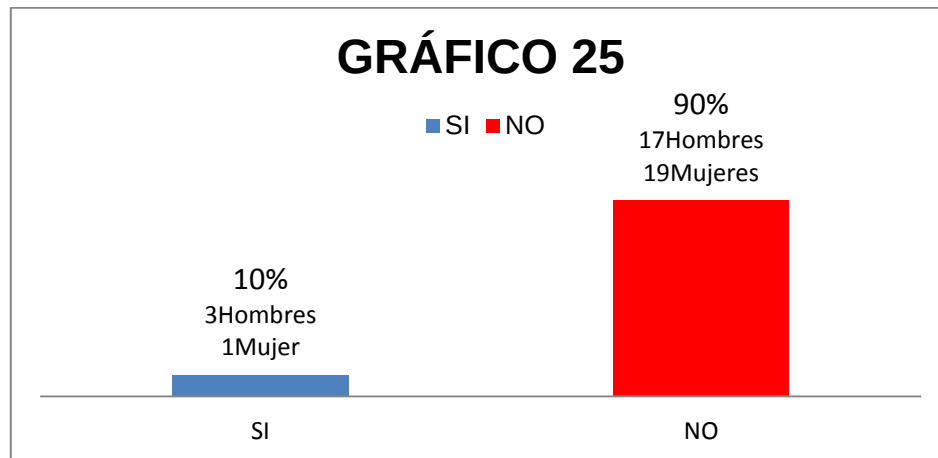
Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

Los resultados obtenidos arrojaron que un (57,5%) conformado por 14 hombres y 9 mujeres no tiene personas a su cargo, mientras que el (42,5%) constituido entre 6 hombres y 14 mujeres que tienen que sobrellevar con otras personas a su cargo que además deben sostenerlas económicamente, entendiendo la carga familiar como: aquellas personas que dependen de quien trabaja, de los ingresos de este y quienes comparten en definitiva la remuneración del trabajador. Las personas que viven con el trabajador como familia, cónyuge e hijos menores si los tiene a su cargo, padre o madre si vivieren con el trabajador o cualquier otro que dependa de él. Sin embargo hay que tomar en cuenta según lo visualizado en el gráfico 14 mujeres sobrellevan una carga familiar y que además son jóvenes que estudian, trabajan y que actúan como cabecilla del grupo familiar del cual forman parte. Según el Instituto Nacional de Estadística (2011) hace referencia a la

condición es que sea mayor de 15 años pero puede considerarse jefe o jefa del hogar a la persona que tenga mayores ingresos, a la que asume los gastos de alimentación y servicios o al miembro responsable de un hogar uniparental.

Ítem N° 25: El salario que devenga mensualmente cubre sus necesidades básicas.



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

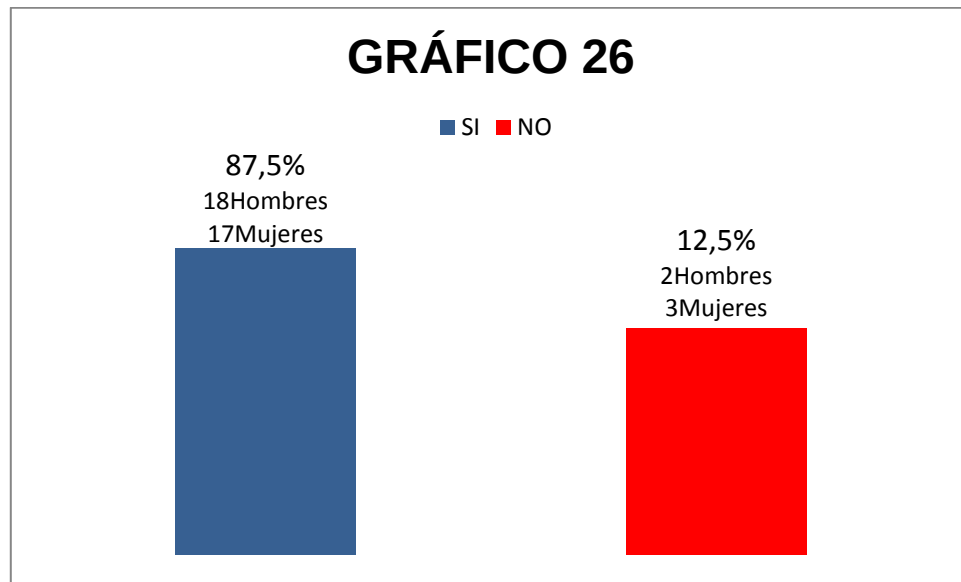
Según lo visualizado un (90%) conformado por 19 mujeres y 17 hombres expreso que el salario que devenga no cubre sus necesidades básicas, mientras que el otro (10%) del cual forman parte 3 hombres y 1 mujer dijo que con el salario que percibe puede costear educación, salud, vivienda, alimentación vestuario, entre otras. Es de notarse que debido a la situación económica que se vive actualmente se deben devengar por lo menos seis salarios mínimos para poder costear al menos la canasta básica familiar, es decir para cubrir todas la necesidades básicas se vuelve una tarea difícil.

En lo que respecta al salario el artículo 98 de la (LOTTT) (2012) establece:

Todo trabajador o trabajadora tiene derecho a un salario suficiente que le permita vivir con dignidad y cubrir para sí y su familia las necesidades

materiales, sociales e intelectuales. El salario goza de la protección especial del Estado y constituye un crédito laboral de exigibilidad inmediata. Toda mora en su pago genera intereses.

Ítem N° 26: Te encuentras satisfecho con los beneficios que obtienes en el puesto de trabajo que ocupas



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

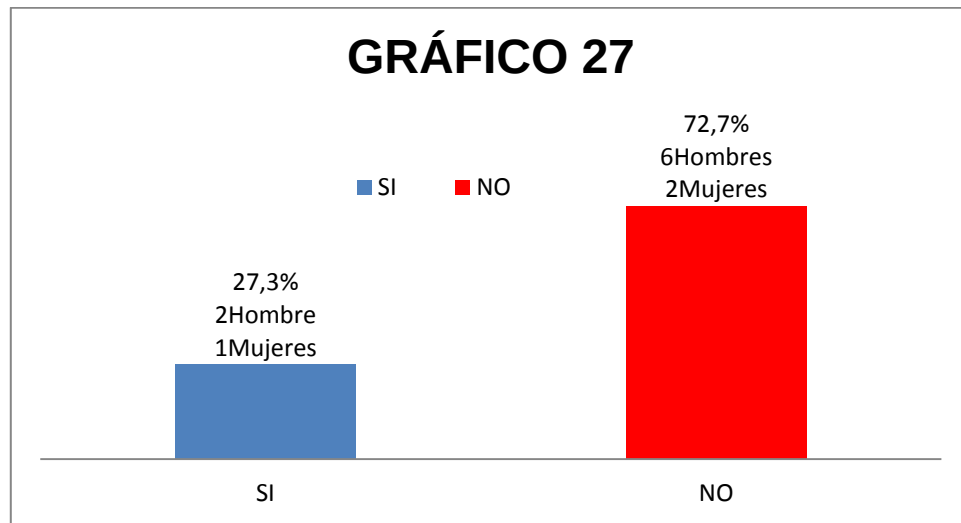
Análisis e Interpretación de los resultados:

Según el grafico el (87,5%) conformado por 18 hombres y 17 mujeres expresó no estar de acuerdo en cuanto a los beneficios obtenidos en su puesto de trabajo, mientras que el (12,5%) del cual 3 mujeres y 2 hombres se sienten satisfechos por los beneficios que le reporta ocupar el puesto de trabajo. Esto influye en la motivación de los trabajadores, así como también en el clima organizacional.

Hellriegel y Slocum (2004: 117) introducen en su definición la motivación como “fuerzas que actúan sobre una persona o en su interior y provocan que se comporte de una forma específica, encaminada hacia una meta”.

Según Brazón y Marín (2005), los incentivos son elementos de gran relevancia que determinan el éxito y una significativa productividad; además, tienen consecuencias positivas sobre las actitudes de un individuo. Dichos incentivos pueden ser o no de carácter monetario.

Ítem N° 27: Si trabajas por cuenta propia realizas el aporte correspondiente para el seguro social



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

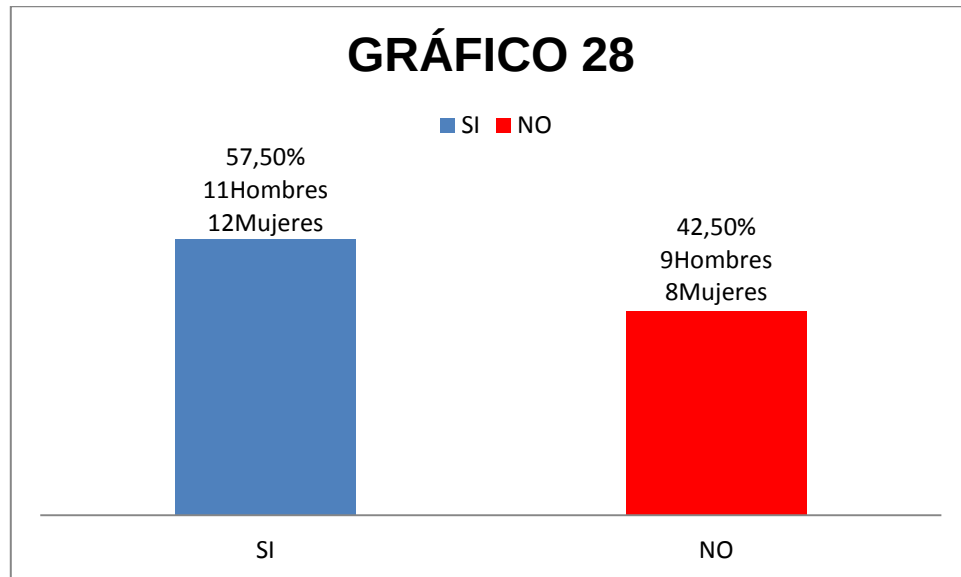
Análisis e Interpretación de los resultados:

El presente gráfico muestra que de las 11 personas del colectivo seleccionado trabajan en el sector informal, el (72,7%) lo conforman 6 hombres y 2 mujeres estos no realizan el aporte correspondiente para el seguro social mientras que tan solo el (27,3%) se incluyen 2 hombres y 1 mujer estos si realizan el aporte correspondiente, cabe mencionar que Según la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social Vigente en su artículo 2 párrafo primero hace referencia a la creación de un Seguro Social facultativo que beneficiara a trabajadores no dependientes, mujeres no trabajadoras cuando estén embarazadas, además ampara a trabajadores domésticos, a domicilio, temporeros y ocasionales. Cabe destacar que estos 11 trabajadores del sector informal si están protegidos por la seguridad social así realicen o no el aporte correspondiente.

Con respecto a al tope para las cotizaciones Ley Orgánica Social del Sistema de Seguridad en su artículo 116 establece:

La base contributiva para el cálculo de las cotizaciones de las cotizaciones, tendrá como límite inferior el monto del salario mínimo urbano y como límite superior diez salarios mínimos urbanos, los cuales podrán ser modificados gradualmente conforme a lo establecido en las leyes de los regímenes prestacionales.

Ítem N° 28: Utiliza los servicios que ofrece el Seguro Social Obligatorio



Fuente: Fagundez, Parra y Rojas (2015)

Análisis e Interpretación de los resultados:

Según lo observado el (57,5%) conformado por 12 mujeres y 11 hombres manifestaron haber utilizado los servicios que proporciona el Seguro Social Obligatorio, sabiendo que estas personas realizan el aporte correspondiente y por ende tienen derecho a la utilización de dichos servicios los cuales contemplan prestaciones a largo plazo, asistencia médica y otros, por otra parte (42,5%) conformado por 9 hombres y 8 mujeres expresaron no haber utilizado nunca los servicios del IVSS. Al respecto la Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social en su artículo 17 establece: que el Sistema de Seguridad Social garantiza el derecho a la salud y las prestaciones por: maternidad; paternidad; enfermedades y accidentes cualquiera sea su origen, magnitud y duración; discapacidad; necesidades especiales; pérdida

involuntaria del empleo; desempleo; vejez; viudedad; orfandad; vivienda y hábitat; recreación; cargas derivadas de la vida familiar y cualquier otra circunstancia susceptible de previsión social que determine la ley.

CONCLUSIONES

En esta etapa de la investigación se procederá a establecer conclusiones en cuanto a los objetivos propuestos, siendo el objetivo general: **Analizar las brechas existentes en la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo desde una perspectiva de género, tomando como referencia a los estudiantes universitarios de los dos últimos semestres de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.** Con la finalidad de examinar si dichas brechas aún permanecen, han disminuido o han cambiado a través de los años.

Con respecto al primer objetivo específico que dice: **Diagnosticar la situación actual de las brechas que se derivan de la segmentación del mercado laboral del Estado Carabobo.** El estudio inició con el análisis de información obtenida del Instituto Nacional de Estadística (INE) perteneciente al año 2013, con respecto al mercado de trabajo del Estado Carabobo. De acuerdo a las evidencias encontradas para el año de estudio había más mujeres que hombres en el Estado, sin embargo en cuanto a la tasa de actividad en la población económicamente activa los hombres conforman el 79,9% y las mujeres representan el 46,5 %, no obstante es de acotar que la mayor parte de la fuerza de trabajo de Carabobo está constituida por personas con un nivel educativo equivalente a secundaria. En resumen se puede decir que aún persiste esa significativa brecha en cuanto a la participación de la mujer en el mercado de trabajo.

Si analizamos la participación entre hombres y mujeres del sector formal e informal de la economía, la mayor parte de los hombres y mujeres se encuentran ocupados dentro del sector formal, ya sea en el sector público o privado, es importante resaltar que Carabobo es considerado un Estado industrial, tomando en cuenta que un 39,8%, de la tasa de participación de las mujeres están trabajando en el sector informal, estas mujeres que se encuentran dentro de este sector son trabajadoras por cuenta propia que han alcanzado un nivel educativo equivalente a bachiller.

Con respecto a las conclusiones que se obtuvieron del objetivo específico: **Describir la situación de protección social en la cual se encuentran los estudiantes universitarios de los dos últimos semestres de la escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo.** Está basado Sobre el análisis de la situación de protección social en la cual se encuentran los estudiantes que trabajan de los dos últimos semestres de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo. Es importante considerar que la Seguridad Social es consagrada un derecho humano universal, el cual se rige por medio de principios orientados al funcionamiento óptimo, eficiente y equitativo de dicho sistema. Proporcionado sus servicios y asegurando protección a todos los miembros del país sin distinción alguna.

Es por ello que de los resultados obtenidos, se pudo establecer que la gran mayoría de ellos están debidamente registrados en el Seguro social y además realizan el aporte correspondiente al mismo, por medio de dicho aporte permite tener acceso a las prestaciones dinerarias, en especies y en servicios. Tomando en cuenta que las más utilizadas incluyen las prestaciones médicas, rehabilitación, indemnizaciones, medicamentos y las demás que requieran dichos estudiantes y que también trabajan, esto va a depender de la situación o riesgo en el cual se encuentren.

Otro aspecto importante de enmarcar se refiere a la utilización de los servicios que proporciona el Instituto Venezolano de los Seguros Sociales ya que a pesar de que realizan el aporte correspondiente un porcentaje poco significativo expresó haber utilizado dichos servicios, como opinión propia de los investigadores esto puede deberse al deterioro del sistema de salud pública que se vive en Venezuela, pero no sólo los servicios médicos tienen influencia sobre ella, sino que también repercuten sobre la salud, de manera primordial, la alimentación, la vivienda, el vestido, las condiciones de trabajo. En resumen es necesaria la implementación de acciones tanto del Estado como de la comunidad, estas serían alternativas viables para descongestionar la conflictividad creciente en el sector salud.

Otro aspecto importante de recalcar en la investigación se refiere al objetivo: **Determinar las condiciones de empleabilidad de la población femenina y masculina sujeta a estudio.** El cual hace referencia a la empleabilidad ya que en el Estado Carabobo la tasa más alta de ocupación la presenta la población masculina con un 95,4% y la femenina con 91,4% , tomando en cuenta esto podemos decir que actualmente las mujeres en Carabobo están en aras de alcanzar esa equidad ocupacional ya que la diferencia en la tasa es de un 4 por ciento, la discrepancia en cuanto a participación es mínima a pesar de que la población económicamente activa en su mayoría está constituida por hombres.

Asimismo se puede observar que en relación a las competencias; que no es más que el conjunto de conocimientos, habilidades y destrezas que posee el individuo, nos muestra que en cuanto a la escolaridad, que es una de las variables que influyen en la participación laboral de las mujeres es significativa. En Venezuela los datos obtenidos por el Instituto Nacional de Estadística (INE), señala que las mujeres alcanzaron las tasas más altas de escolaridad con respecto a hombres; asimismo, en el Estado Carabobo la mujer tiene mayor presencia en el sistema educativo, sin embargo las estadísticas muestran que en su mayoría la población está conformada por personas que no tienen educación universitaria.

Del mismo modo, de la población estudiada, los resultados que se obtuvieron reafirman lo anteriormente expuesto, lo que nos indica que las mujeres se centran dentro del campo educativo para mejorar sus competencias dentro de su entorno laboral y personal, en cuanto al hombre, éste se guía más por el camino de la experiencia laboral y deja en segundo plano los estudios, sin embargo las brechas existentes según resultados y estadísticas se pueden observar pequeñas y con el tiempo pueden ser solventadas, todo dependerá del individuo y de la calidad de persona que exija el mercado laboral.

También podemos observar que los hallazgos que se obtuvieron de la población estudiada, arrojó resultados factibles en cuanto a este tema, debido a que las empresas en su mayoría brindan las oportunidades para el desarrollo de competencias dentro del área laboral, tanto para hombres como mujeres, no obstante cuando hablamos de desarrollos individuales o por género se observa y se corrobora que la población femenina se interesa mucho más que la masculina en cuanto a buscar alternativas que las ayude a desarrollarse íntegra y profesionalmente, asimismo podemos observar que el valor de la experiencia en los puestos de trabajo es un punto clave para las personas, ya que también se observa que la experiencia laboral se exige en mayor grado con respecto a los estudios que las personas logran realizar y donde la población masculina tiene mayor índice que la femenina, sin embargo observando las estadísticas y los resultados obtenidos se pudo detallar que todo dependerá del movimiento y de las exigencias que se encuentren en el mercado laboral Venezolano.

Todo lo anteriormente expuesto refleja entonces, como a través del estudio realizado tomando como referencia a los estudiantes de los dos últimos semestres de la Escuela de Relaciones Industriales de la Universidad de Carabobo, se puede concluir que las brechas en cuanto a la participación de las mujeres con respecto a los hombres en el mercado laboral del Estado Carabobo, han venido cerrándose a través de los años.

LISTA DE REFERENCIAS

Ander-Egg, Ezequiel (1982). **Técnicas de Investigación Social**. 19na edición. Editorial Hvmánitas. Buenos Aires.

Álvarez Andrés, Medina María (1983). **Causa y consecuencias del desempleo en Venezuela**. Trabajo especial de grado para optar por el título de Licenciado en Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Consulta 2014, Julio 11

Armijo Fernanda, Ordoñez Andrea, Ramírez Karla (2010). **Desempleo e Inactividad de la Población Juvenil en Ecuador**. Trabajo de grado. Documento disponible:
<http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/10268/3/TESIS%20FINA%20NAL.pdf>. Consulta 2014, Julio 18

Arias, Fidias (2006) **El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica**. (Sexta Edición). Editorial Espíteme C.A. Caracas.

Arce Pía (2012). **¿Existe sesgo de Género de Inserción laboral y empleabilidad?** Trabajo de grado. Disponible:
<http://www.thesis.uchile.cl/bitstream/handle/2250/112175/Arce%20H.,%20P%C3%ADa.pdf?sequence=1> Consulta 2014, Julio 20

Brazón, Beatriz y Marín, Lidia (2005). **Diagnóstico del Clima Organizacional en el ambulatorio Dr. José Antonio Serres Maturín Estado Monagas**. Universidad de Oriente. Maturín, Venezuela.

Carnoy, Rumberberg (1980). **Hacia un sistema nacional de información de la educación superior**. Trabajo de grado. Universidad del Rosario disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=JQyoTxd-scG&pg=PA269&lpg=PA269&dq=carnoy+y+rumberberg+1980+mercados+laborales&source=bl&ots=U7WhBoFWMH&sig=TrE9EWVmB-giqKlnG351VgxX0IE&hl=es&sa=X&ei=dc_rU-CPBOfNsQTpmILwDw&ved=0CBoQ6AEwAA#v=onepage&q=carnoy%20y%20rumberberg%201980%20mercados%20laborales&f=false Consulta 2014, Agosto 2

Coral Herrera Gómez (2011). **La Teoría Queer: el fin de las dicotomías patriarcales**. Documento en Línea Disponible en:
<http://haikita.blogspot.com/2011/05/la-teoria-queer-el-fin-de-las.html>. Consulta: 2014, Noviembre 30

Constitución de la Organización Internacional del Trabajo Enmienda (1974) Documento en Línea Disponible: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:62:0::NO::P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907. Consulta: 2014, Diciembre 10

Convenio 110 de la Organización Internacional del Trabajo (1953). **Igualdad de Remuneración**. Documento en Línea Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100 Consulta: 2014, Diciembre 28

Convenio 111 de la Organización Internacional del Trabajo (1958). **La Discriminación Empleo y Ocupación**. Documento en Línea Disponible en: http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111. Consulta: 2014, Diciembre 28

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999): **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela** Oficial, N° 5.908. Febrero 13, 2002. Caracas.

CHEN, Chi-Yi (1998). **Mercado laboral teorías y políticas**. Trabajo de grado para. Universidad Católica Andrés Bello. Disponible: http://bibadm.ucla.edu.ve/cgi-win/be_alex.exe?Autor=Chen,+Chi-Yi&Nombrebd=BIBADM Consulta 2014, Agosto 3

Cristina Zurutuza y Gisela Dohm. (2012) **Género y discriminación**. Documento en Línea Disponible en: <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/05/Documento-Tem%C3%A1tico-GENERO-segunda-edici%C3%B3n.pdf> Consulta: 2014 Diciembre 15

Delgado de Smith, Yamile; Colombo, Leyda y Orfila, Rosmel (2013). **La Investigación Social en Proceso: ejercicios y respuestas**. (Segunda Edición). Editorial Universidad de Carabobo. Valencia-Venezuela.

DE BEAUVOIR, S. (1997). **El segundo sexo**. Buenos Aires: Siglo XX. Disponible en: <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/05/Documento-Tem%C3%A1tico-GENERO-segunda-edici%C3%B3n.pdf>. Consulta: 2014, Diciembre 15

El Banco Central de Venezuela (2004). **El Banco Central de Venezuela y el cálculo del Índice de Precios al Consumidor**. Documento disponible en: <http://www.bcv.org.ve/cuadros/4/informacionipc.pdf>. Consulta 2014, Agosto 10

FELDMAN, D.C. (1998): **Managing Careers in Organizations**, Scott-Foresman, Glenview

Hernández, Fernández y Baptista (1998). **Metodología de la Investigación**. (Segunda Edición) McGraw Hill Interamericana Editores, S.A. México

Hernández Sampieri, Fernández, C, Baptista, (2010). **Metodología de la Investigación**. Quinta Edición. Mc Graw Hill/ Interamericana Editores, S.A. México. Libro en línea: <http://www.slideshare.net/jossymoreno3/metodologia-de-la-investigacion-5ta-edicion>. Consulta: 2014, Noviembre 20

Hellriegel, Don y Slocum, John (2004). **Comportamiento Organizacional (10ª ed.)**. Thomson Learning Editores. México.

Kenelma Pérez, María Villarroel (2011). **Brecha salarial por género y su relación con el nivel educativo: caso venezolano**. Universidad Católica Andrés Bello, Escuela de economía.

Ley Orgánica del Sistema de Seguridad Social (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.912, Reforma Parcial Decreto N° 6.243 con Rango, Valor Fuerza**. Abril 30,2014. Caracas.

Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (2011): **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.627**. Marzo 2, 2011. Caracas.

Ley Orgánica del Trabajo, Las Trabajadoras y Trabajadores (2012). **Gaceta Oficial de la República Bolivariana de Venezuela N° 39.908**. Mayo 7, 2014. Caracas.

Martha Coromoto, Montilla García (2008). **LA SEGURIDAD SOCIAL EN EL MARCO DE LA CONSTITUCIÓN DE LA REPUBLICA BOLIVARIANA DE VENEZUELA**. Trabajo de grado para optar al título de Magister SCIENTIARUM en Derecho Laboral y Administración del Trabajo publicado. Universidad del Zulia.

Michael Kimmel (1997). **Teoría de género Conceptualización básica**. Documento en Línea Disponible:<http://inadi.gob.ar/promocion-y-desarrollo/publicaciones/documentos-tematicos/genero-y-discriminacion/teoria-de-genero/>. Consultado: 2014, Diciembre 10

Margarita Ortega (2000). **Género e historia moderna: una revisión a sus contenidos**. Disponible en:

<http://www.uca.edu.sv/revistarealidad/archivo/4e04acf654977historiaygenero.pdf>. Consulta: 2014, Diciembre 10

Mónica González, Dayana Quereguan (2008). **Búsqueda de equidad ocupacional de género en el mercado laboral como mecanismo para disminuir la pobreza en Venezuela**. Universidad Católica Andrés Bello, Escuela de economía.

Organización Internacional del Trabajo (2002). **Hechos concretos sobre seguridad social**. Documento en línea disponible en: <http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inf/download/socsec/pdf/socialsecurit.pdf>. Consulta: 2014, Diciembre 10

OAKLEY, Ann. (1977). **La mujer discriminada: biología y sociedad**. Documento en Línea Disponible: <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/05/Documento-Tem%C3%A1tico-GENERO-segunda-edici%C3%B3n.pdf>. Consulta: 2014, Diciembre 10

Ministerio del trabajo (2008). **Informe sobre el empleo y el mercado de trabajo en Venezuela**.

Peter B. Doeringer, Michael J. Piore (1971), **Internal Labor Markets and Manpower Analysis**, M.E. Sharpe, Libro disponible en: http://books.google.co.ve/books?id=a8s5YyWkaCwC&printsec=frontcover&hl=es&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Consulta 2014, Agosto 4

STROMQUIST, Ned (2006). **La construcción del género en las políticas públicas**. Perspectivas comparadas desde América Latina, Documento Disponible en: <http://inadi.gob.ar/wp-content/uploads/2012/05/Documento-Tem%C3%A1tico-GENERO-segunda-edici%C3%B3n.pdf>. Consulta: 2014 Diciembre 15

Samuelson P.A – Nordhaus W.D (2006). **“Economía”**. Libro disponible: http://www.cosaslibres.com/leer-online/?title=Testo%3A+P.A.Samuelson+-+W.D.Nordhaus+%E2%80%9CECONOMIA%E2%80%9D+McGraw+...&doc=http%3A%2F%2Funct.myblog.it%2Flist%2Fec%2Fdispense_di_istituzioni_di_economia_prof.ssa_acciarito_.pdf. Consulta: 2014 Diciembre 27

Samaria Muñoz de Camacho, Bernarda Pinilla (2013). **Segmentación del mercado laboral venezolano desde una perspectiva de género**. Facultad de ciencias económicas y sociales, escuela de economía, universidad de los andes.

Solimano, Andrés (1988). **Enfoques Alternativos sobre el Mercado de Trabajo: Una Evaluación Teórica**. Revista de Análisis Económico, Vol. 3. No. 2.

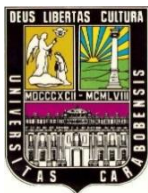
Tamayo y Tamayo (2002). Metodología **Formal de la Investigación Científica**. México D.F. MEXICO.

Waldo Jesús, Martínez Soria (2008). **Empleo Informal y Segmentación del Mercado de Trabajo Urbano en México**. Trabajo doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España. Disponible:
<http://www.tdx.cat/bitstream/handle/10803/4017/jms1de1.pdf;jsessionid=8E228080D71B680B6749096EEE76F3FC.tdx2?sequence=>. Consulta: 2014 Diciembre 17

ANEXOS

ANEXO 1

Cuestionario



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



**CUESTIONARIO DIRIGIDO A ESTUDIANTES DEL 9° Y 10° SEMESTRE
DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA
UNIVERSIDAD DE CARABOBO CAMPUS BARBULA**

Ante todo reciba un cordial saludo estamos desarrollando una investigación que servirá de apoyo para la elaboración del trabajo de grado, el cual tiene como título **SEGMENTACION DEL MERCADO LABORAL DEL ESTADO CARABOBO DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO COMO REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO.** Cabe destacar que la información proporcionada por todos los encuestados será validada y analizada estadísticamente, pero nunca se revelarán datos personales e individuales.

INSTRUCCIONES

1. Lea cuidadosamente cada una de las preguntas.
2. Marque con una X solo una opción.
3. Las preguntas tienen varias opciones de respuesta, elija la que mejor Describa lo que piensa usted.
4. Si tiene alguna duda consulte con la persona que le está aplicando el Cuestionario.

De Antemano: ¡MUCHAS GRACIAS POR SU COLABORACION!

PARTE I: DATOS PERSONALES

1) Sexo F__ M__

2) Edad ____

3) Municipio en el que reside _____

4) Semestre que cursa 9° ____ 10° ____

5) Nivel educativo: Bachiller ____ técnico ____ profesional ____

PARTE II: DATOS DE LA OCUPACION

6) Usted es trabajador:

Dependiente _____ Por cuenta propia _____

En caso de ser dependiente conteste lo siguiente:

7) Municipio del Estado Carabobo donde está ubicada la entidad de trabajo donde labora:

8) El sector productivo del cual forma parte la entidad de trabajo donde labora es:

Sector primario (obtiene productos directamente de la naturaleza, materias primas, creaciones)

- Sector agropecuario (agrícola y ganadero) _____
- Sector pesquero (del mar o del río) _____
- Sector minero (de las minas y complementos rocosos) _____
- Sector forestal (del bosque) _____

Sector secundario (transforma materias primas en productos terminados o semielaborados)

- sector industrial _____
- sector energético _____
- sector minero (se considera parte del sector porque a partir de la minería se pueden crear distintos productos)._____

- Sector de la construcción _____

Sector terciario (considerado como *sector de servicios*)

- sector transportes _____
- sector comunicaciones _____
- sector comercial _____
- sector turístico _____
- sector sanitario _____
- sector educativo _____
- sector financiero _____
- sector de la administración _____

Sector cuaternario, produce servicios altamente intelectuales tales como investigación, desarrollo, innovación e información _____

9) La empresa para la cual trabaja es considerada como:

(Las definiciones en cuanto a empresas se tomaron del Instituto Nacional de Estadística (INE))

- a) Grande (De 250 empleados en adelante)
- b) Mediana (51 a 250 empleados)
- c) Pequeña (11 a 50 empleados)
- d) Microempresa (1 a 10 empleados)

10)Cuál es el cargo que desempeña y en qué departamento:

11) El tipo de contrato de trabajo que tienes en la empresa para la cual trabaja es:

- a) A tiempo determinado
- b) A tiempo indeterminado
- c) para una obra determinada

12) Su jornada laboral comprende:

(Indique la cantidad de horas y días de la semana)

Cantidad de horas diarias _____

Cantidad de días a la semana _____

13)Cuál es el salario que devenga es:

- a) Salario mínimo
- b) Entre 1 y dos salarios mínimos
- c) Entre 3 y 4 salarios mínimos
- d) Entre 4 y 5 salarios mínimos
- e) De 5 salarios mínimos en adelante
- f) **PARTE III: DE LA ORGANIZACIÓN**

14) Al momento de revisar el perfil del cargo que desempeñas, has notado si puede ser ocupado por un hombre o una mujer

Si _____ No _____

15) Cuantas personas desempeñan el mismo cargo y cuantos hombres y mujeres se encuentra:

16) Los puestos de trabajo están ocupado por:

(Marque con una equis e indique el número)

Solo Hombres _____ Solo Mujeres _____ Ambos sexos _____

PARTE IV: INDICADORES DE EMPLEABILIDAD

17) La empresa brinda oportunidades laborales tanto a hombres como a mujeres

Si _____ No _____

18) Las oportunidades de ascenso en el cargo que desempeñas vienen dadas por el nivel educativo o por la experiencia

19) Has realizado cursos que contribuyan al desarrollo de competencias en el área de trabajo

Si _____ No _____

20) En la empresa tienes un plan de desarrollo que te ayude a crecer profesionalmente en el área en la cual trabajas

Sí _____ No _____

PARTE V: INFORMACION SOBRE BENEFICIOS

21) La empresa y usted se encuentran registrados en
(Marque con una equis debajo del sí o no)

Sí _____ No _____

- FAOV
- IVSS

22) En la empresa para la cual trabaja disfruta usted de los beneficios de caja de ahorro, comedor, guardería, hcm, bonos, bono de alimentación, becas estudiantiles, uniformes, planes vacacionales para los hijos, juguetes navideños para los hijos, pago de útiles escolares, prestaciones de provisión social, aguinaldos...

Si _____ No _____

23) Los servicios de salud, seguridad, educación, recreación que brinda la empresa, ¿considera usted que son los adecuados?

Sí _____ No _____

24) Posee usted carga familiar

Sí _____ No _____

25) El salario que devenga mensualmente cubre sus necesidades básicas.

Sí _____ No _____

26) Te encuentras satisfecho con los beneficios que obtienes en el puesto de trabajo que ocupas

Si _____ No _____

27) Si trabajas por cuenta propia realizas el aporte correspondiente para el seguro social

Si _____ No _____

28) Utiliza los servicios Ud. del Seguro Social Obligatorio

Si _____ No _____

Anexo 2

Validación del Instrumento



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Diciembre 2014

Yo, _____, titular de la C.I _____ profesor activo de la Escuela de Relaciones Industriales, por medio de la presente hago constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación de los bachilleres: Fagundez, Emma C.I 18.747.271 , Luis Parra, C.I 21.136.088 y Rojas, Michelle C.I 17.892.568 que lleva por título: . Arrojando el siguiente resultado: Válido debido a que a través de su aplicación es posible alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Firma

Prof.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Diciembre 2014

Yo, _____, titular de la C.I _____ profesor activo de la Escuela de Relaciones Industriales, por medio de la presente hago constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación de los bachilleres: Fagundez, Emma C.I 18.747.271 , Luis Parra, C.I 21.136.088 y Rojas, Michelle C.I 17.892.568 que lleva por título: . Arrojando el siguiente resultado: Válido debido a que a través de su aplicación es posible alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Firma

Prof.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES
CAMPUS BÁRBULA



Diciembre 2014

Yo, _____, titular de la C.I _____ profesor activo de la Escuela de Relaciones Industriales, por medio de la presente hago constar que revisé, analicé y evalué exhaustivamente el instrumento de recolección de datos del trabajo de investigación de los bachilleres: Fagundez, Emma C.I 18.747.271 , Luis Parra, C.I 21.136.088 y Rojas, Michelle C.I 17.892.568 que lleva por título: . Arrojando el siguiente resultado: Válido debido a que a través de su aplicación es posible alcanzar los objetivos planteados en la investigación.

Firma

Prof.

ANEXO 3

Confiabilidad del Instrumento

Cuadro N° 2

Confiabilidad: Método de kuder- Richarson.

CÁLCULO DE Kudee-Richarson

05 de enero de 2015

TITULO: SEGMENTACION DEL MERCADO LABORAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO, TOMANDO COMO REFERENCIA A LOS ESTUDIANTES DE LA ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES DE LA UNIVERSIDAD DE CARABOBO

BACHILLERES: Fagundez Emma C.I:18.747.271, Parra Luis C.I:21.136.088, Rojas Michelle C.I: 17.892.568

items	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	total
14	1	1	2	1	2	1	1	2	1	2	2	16
17	2	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	14
19	1	2	1	1	2	1	2	1	2	2	2	17
20	1	2	1	2	1	2	1	1	2	1	2	16
21	2	1	1	2	1	1	1	2	1	2	2	16
22	1	1	2	1	1	2	2	1	1	2	1	15
23	1	1	2	2	1	2	2	2	2	2	2	19
24	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21
25	1	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	20
26	2	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	21

27	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	22
28	2	1	2	2	1	1	2	2	2	1	2	18
TOTAL	18	16	20	20	19	19	20	20	20	21	22	
Varianza	6,992424242											

Modo de Respuesta:
Dicotómica
Codificación: Si= 1;
No= 2

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
TOTAL SI	6	8	4	4	5	5	4	4	4	3	2
TOTAL NO	6	4	8	8	7	7	8	8	8	9	10
SUMA	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12	12
VALOR P	0,5	0,67	0,33	0,33	0,42	0,42	0,33	0,33	0,33	0,25	0,17
VALOR Q	0,5	0,33	0,67	0,67	0,58	0,58	0,67	0,67	0,67	0,75	0,83
PxQ	0,25	0,22	0,22	0,22	0,24	0,24	0,22	0,22	0,22	0,19	0,14
TOTAL	1	1	1,00	1	1	1	1	1	1	1	1
$\sum p1^*$											
q1=	2,40										
Kr=	0,72										

$$K_r = K / (K - 1) * (Sx^2 - \sum p_1 * p_1 / Sx^2)$$

$$K_r = 0.72$$

$$K_r = 72\%$$

RANGO DE REFERENCIA

MUY ALTA	0,81-1,00
ALTA	0,61-0,80
MODERADA	0,41-0,60
BAJA	0,21-0,40
MUY BAJA	0,01-0,20

Dónde:

K= número de ítems,

Sx²=es la varianza de los resultados totales

P₁= proporción de individuos que aciertan el reactivo (éxito)

Q₁= proporción de individuos que fallan el reactivo (fracaso)

PROFESOR DE ESTADISTICA

Emma Arguello.

