



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

**LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS
ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.**

Autora:
Rangel L, Kimberlin M.
C.I.: 16.340.689

La Morita, Octubre 2012



TG: _____
FECHA: _____

AVAL DEL TUTOR

Dando cumplimiento a lo establecido en el Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo en su artículo 133, quien suscribe: **MAGDA CEJAS MARTÍNEZ**, titular de la cédula de identidad Nro. V-5.876.102 en mi carácter de Tutor del Trabajo de Maestría titulado:

LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.

Presentado por el (la) ciudadano (a): **Rangel L, Kimberlin M.** Titular de la cédula de identidad Nro. **16.340.689**, para optar al título de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, hago constar que dicho trabajo reúne los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del jurado examinador que se le designe.

En Valencia a los 10 días del mes de Octubre del año dos mil doce 2012

FIRMA

C.I. 5.876.102

Nota: Para la inscripción del citado trabajo, el alumno consignará la relación de las reuniones periódicas efectuadas durante el desarrollo del mismo, suscrita por ambas partes.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS
ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.**

Tutora:
Prof. (a) Cejas Magda

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Prof. (a) Cejas Magda
C.I. 5.876.102

La Morita, Octubre del 2012



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS
ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.**

Tutor (a) Metodológica:
Prof. (a) Cejas Magda

Aceptado en la Universidad de Carabobo
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Área de Estudios de Postgrado
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales
Por: Prof. (a) Cejas Magda
C.I. 5.876.102

La Morita, Octubre del 2012



ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 129 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

“LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.”

Presentado para optar al grado de Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales por el (la) aspirante:

RANGEL L., KIMBERLIN M.
C.I. V- 16.340.689

Realizado bajo la tutoría de el (la) Prof. Magda Cejas, cédula de identidad N°. 5.876.102.

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo esta Aprobado.

En Bárbula, a los quince días del mes de febrero del año dos mil trece.

Prof: **CELSA VIOLETA ROJAS (Pate.)**

C.I: 4-124-801

Fecha: 15/02/13

Prof. **XIOMARA PACHECO**

C.I: 7079781

Fecha: 15/02/13



Prof. **JENNIS LA MADRIZ**

C.I: 7083202

Fecha: 15/02/13

TG 139-12

Elaborado por: Licda. Yudany Mora
Archivo: Acta de discusión de trabajo de grado ATRL 2013.

DEDICATORIA

Cuando comencé con esta meta siempre pensé que todo mi trabajo es y será gracias a Dios trino y uno, por darme la vida y permitirme llegar hasta aquí, por darme obstáculos que vencer y alegrías que celebrar.

¡Gracias Dios!

Este Trabajo va dedicado con todo mi corazón y amor a:

- * Mi lindo y bello Esposo, por ser esa persona especial y maravillosa que me brinda su inmenso amor, confianza y apoyo desde siempre, por confiar en mí a pesar de todo.*
- * A mis suegros y Cuñada, por brindarme mas que su colaboración todo el apoyo del mundo para lograr esta meta, por orientarme cada día y por decirme todos los días que sí se puede.*
- * A mi Padre hermoso, por todo su apoyo, por confiar en mí.*
- * A Merwin y Wilmer (mis hermanos), por ser tan especiales y sobre todo por ser mis mejores amigos.*
- * A toda mi familia porque siempre me mostraron su apoyo y cariño y me enseñaron que la esperanza es lo último que se pierde.*

Este triunfo es tanto mío como de ustedes

KIMBERLIN.

AGRADECIMIENTOS

* *A Dios por sobre todas las cosas, por permitirme llegar hasta aquí.*

* *A la Universidad de Carabobo, por darnos la formación profesional que hoy tenemos y capacitarnos para ser los mejores Magister de este País.*

* *A mi tutora y amiga Mgs. Magda Cejas por facilitarme su ayuda en la elaboración de esta investigación.*

Mil Gracias!!!



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



PARA GRADUADOS
Económicas y Sociales
de Carabobo

**LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS
ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.**

Autora: Rangel, Kimberlin

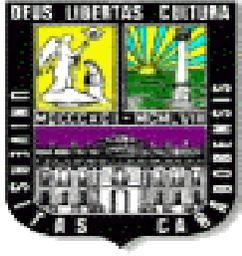
Tutor: Mgs. Cejas Magda

Año: 2012

RESUMEN.

La Organización Internacional del Trabajo afirma que en la actualidad se observa un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina, de esta manera la inserción de la mujer en el mercado laboral ha aumentado considerablemente en las últimas décadas; y su presencia tiende a ser cada vez más permanente, ya sea por una decisión personal o como resultado de presiones económicas. Ante esta consideración en el plano laboral el desarrollo profesional viene a colocarse en una de las esferas más importantes para la gestión de los recursos humanos y las relaciones laborales. El objetivo general de esta investigación es analizar las tendencias de la formación profesional como factor preponderante en la inserción de la mujer aragüeña en el mercado laboral, específicamente en una corporación de telecomunicaciones. Se trata de una investigación de tipo descriptivo, y se realizó un instrumento a los actores claves del proceso laboral de la corporación. Entre los resultados más notables se destaca la relevancia que tiene la mujer en las empresas públicas, en la toma de decisiones y además en el rol que asume con la empresa brindando un servicio de calidad.

Palabras Clave: Desarrollo Profesional, Mujer, Mercado Laboral.



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA



**INCLUSION OF WOMEN IN THE LABOUR MARKET AND ITS SCOPE IN
PROFESSIONAL DEVELOPMENT.**

Autora: Rangel, Kimberlin

Tutor: Mgs. Cejas Magda

Año: 2012

SUMMARY

The International Labour Organization says that at present there is a great expansion of the female labor force, so the inclusion of women in the labor market has increased significantly in recent decades, and their presence tends to be increasingly permanent, either by choice or as a result of economic pressures. Given this consideration laobral level professional development is to be placed in one of the most important areas for human resource management and labor relations. The overall objective of this research analyzes trends in vocational training as major factor in the integration of women into the labor market Aragua, specifically in

telecommunications corporation. This is a descriptive research, which was conducted to instrument the key actors of the labor process of the corporation. Among the most relevant results highlight the relevance of women in public enterprises in decision making and also in the role assumed by the company providing quality service.

Keywords: Professional Development, Women, Labor Market.

ÍNDICE DE CONTENIDO

PÁGINAS PRELIMINARES.....	Pág.
Dedicatoria.....	ix
Agradecimientos.....	x
Resumen.....	xi
Índice de Cuadros.....	xv
Índice de Gráficos.....	xvii
Introducción.....	xix
CAPÍTULO I	
EL PROBLEMA	
Planteamiento del problema.....	22
Objetivos de la investigación.....	28
Justificación de la investigación.....	28
CAPÍTULO II	
MARCO TEÓRICO REFERENCIAL	
Antecedentes.....	31
Bases teóricas.....	66
Bases legales.....	68
Marco conceptual.....	84
CAPÍTULO III	
MARCO METODOLÓGICO	
Tipo y diseño de la investigación.....	88
Estrategia metodológica.....	89
Población y muestra.....	91
Técnicas e instrumentos de recolección de información.....	92
Validez.....	93
Confiabilidad.....	93

CAPÍTULO IV

ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS.....	95
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	145
LISTA DE REFERENCIAS.....	150
ANEXOS.....	159

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO Nro.	Pág.
1- Beneficios de la inserción de la mujer en las empresas.....	50
2-Clasificación de los tipos de formación profesional.....	59
3- Valores de INAMUJER.....	83
4-Cuadro de resultados del ítem 1.....	95
5-Cuadro de resultados del ítem 2.....	97
6-Cuadro de resultados del ítem 3.....	98
7-Cuadro de resultados del ítem 4.....	99
8-Cuadro de resultados del ítem 5.....	101
9-Cuadro de resultados del ítem 6.....	102
10-Cuadro de resultados del ítem 7.....	103
11-Cuadro de resultados del ítem 8.....	104
12-Cuadro de resultados del ítem 9.....	105
13-Cuadro de resultados del ítem 10.....	107
14- Cuadro de resultados del ítem 11.....	108
15- Cuadro de resultados del ítem 12.....	110
16- Cuadro de resultados del ítem 13.....	111
17- Cuadro de resultados del ítem 14.....	112
18- Cuadro de resultados del ítem 15.....	114
19- Cuadro de resultados del ítem 16.....	115
20- Cuadro de resultados del ítem 17.....	117
21- Cuadro de resultados del ítem 18.....	118
22- Cuadro de resultados del ítem 19.....	120
23- Cuadro de resultados del ítem 20.....	121

ÍNDICE DE CUADROS

CUADRO Nro.	Pág.
24- Cuadro de resultados del ítem 21.....	122
25- Cuadro de resultados del ítem 22.....	123
26- Cuadro de resultados del ítem 23.....	125
27- Cuadro de resultados del ítem 24.....	126
28- Cuadro de resultados del ítem 25.....	128
29- Cuadro de resultados del ítem 26.....	129
30- Cuadro de resultados del ítem 27.....	130
31- Cuadro de resultados del ítem 28.....	132
32- Cuadro de resultados del ítem 29.....	133
33- Cuadro de resultados del ítem 30.....	134
34- Cuadro de resultados del ítem 31.....	136
35- Cuadro de resultados del ítem 32.....	137
36- Cuadro de resultados del ítem 33.....	138
37- Cuadro de resultados del ítem 34.....	139
38- Cuadro de resultados del ítem 35.....	140
39- Cuadro de resultados del ítem 36.....	141
40- Cuadro de resultados del ítem 37.....	142
41- Cuadro de resultados del ítem 38.....	144

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico Nro.	Pág.
1. Gráfico de resultados del ítem 1.....	96
2. Gráfico de resultados del ítem 2.....	97
3. Gráfico de resultados del ítem 3.....	98
4. Gráfico de resultados del ítem 4.....	100
5. Gráfico de resultados del ítem 5.....	101
6. Gráfico de resultados del ítem 6.....	102
7. Gráfico de resultados del ítem 7.....	103
8. Gráfico de resultados del ítem 8.....	104
9. Gráfico de resultados del ítem 9.....	106
10. Gráfico de resultados del ítem 10.....	107
11. Gráfico de resultados del ítem 11.....	108
12. Gráfico de resultados del ítem 12.....	110
13. Gráfico de resultados del ítem 13.....	111
14. Gráfico de resultados del ítem 14.....	113
15. Gráfico de resultados del ítem 15.....	114
16. Gráfico de resultados del ítem 16.....	116
17. Gráfico de resultados del ítem 17.....	117
18. Gráfico de resultados del ítem 18.....	119
19. Gráfico de resultados del ítem 19.....	120
20. Gráfico de resultados del ítem 20.....	121

Gráfico Nro.	Pág
21. Gráfico de resultados del ítem 21.....	122
22. Gráfico de resultados del ítem 22.....	124
23. Gráfico de resultados del ítem 23.....	125
24. Gráfico de resultados del ítem 24.....	126
25. Gráfico de resultados del ítem 25.....	128
26. Gráfico de resultados del ítem 26.....	129
27. Gráfico de resultados del ítem 27.....	131
28. Gráfico de resultados del ítem 28.....	132
29. Gráfico de resultados del ítem 29.....	133
30. Gráfico de resultados del ítem 30.....	135
31. Gráfico de resultados del ítem 31.....	136
32. Gráfico de resultados del ítem 32.....	137
33. Gráfico de resultados del ítem 33.....	138
34. Gráfico de resultados del ítem 34.....	140
35. Gráfico de resultados del ítem 35.....	141
36. Gráfico de resultados del ítem 36.....	142
37. Gráfico de resultados del ítem 37.....	143
38. Gráfico de resultados del ítem 38.....	144

INTRODUCCIÓN

La Segunda Guerra Mundial supuso un gran cambio en la situación laboral de la mujer, ya que fue entonces cuando se empezó a hablar de la mujer como un actor laboral, mientras los hombres peleaban en los frentes, la mujer ocupaba su lugar, de modo que la mujer contribuyó de forma decisiva para el sostenimiento de la sociedad durante la guerra. El crecimiento de la incorporación de la mujer al trabajo se aceleró después de esta guerra en la que la mujer tuvo un importante papel. Si a esto se le añade la expansión económica en los años sesenta y ochenta, en el que las familias necesitaban mayor aporte monetario.

Una vez terminada la guerra, la mujer no se unió a las labores domésticas como sucedía antes, sino que se incorporó al mundo laboral, este hecho supuso que en la familia entrara un sueldo extra. De modo que este hecho favoreció al desarrollo económico en los países industrializados que solo se vería interrumpido por la crisis de 1973/75 y 1980/81, por lo que

esto fomentó el empleo, el consumo; que trajo como consecuencia la creación de un estado de bienestar.

Estos hechos hicieron que la mujer adquiriera un importante papel en el mundo laboral aumentando el número de trabajadoras considerablemente. Pero esto no supuso que durante bastantes años hayan sufrido desigualdades respecto al hombre.

La inserción de la mujer en el mundo laboral trajo como beneficios más destacables la apertura de puertas de algunas carreras que a la mujer se le habían cerrado con anterioridad condenándola a un papel secundario. Con el fin de la discriminación en la educación, la mujer podía aspirar a trabajos con mayor remuneración. De esta manera la situación actual de la mujer ha sido consecuencia de la industrialización. En este sentido, hay que destacar que la evolución de la mujer en el trabajo también se asocia a una multitud de factores, como: los demográficos, económicos, familiares, sociales, ideológicos y educativos.

Aunque en estos últimos años han abundado los cambios en la situación laboral de la mujer, también han permanecido algunas cosas, las cuales abordaremos a continuación. Entre ellas cabe destacar la atención familiar, la segregación existente en algunos sectores, la discriminación salarial perdura hoy pero con menos acentuación.

Al permanecer hoy en día algunas discriminaciones que ponen en desventaja a la mujer, hace que continúen los esfuerzos por hacer más viable la situación de la mujer en el ámbito laboral con: igualdad de oportunidades, igualdad salarial.

En este sentido, el estudio permite darle reconocimiento al valor que tiene la mujer en el proceso productivo, en sus laborales profesionales pero además en el desarrollo profesional, siendo la formación un pilar preponderante en el marco de sus actividades laborales.

Este trabajo de investigación tiene como objetivo general: analizar las tendencias de la formación profesional como factor preponderante en la inserción de la mujer aragüesna en el mercado laboral, específicamente en una corporación de telecomunicaciones.

Para el desarrollo del trabajo de investigación se logra estructurar la misma en cuatro capítulos, los cuales tienen como propósito desarrollar todos los aspectos relacionados con el tema objeto de estudio.

El primer capítulo pretende presentar la problemática de la mujer en el campo laboral, por ello presenta sus objetivos y la justificación.

El segundo capítulo pretende desarrollar las bases conceptuales de la investigación, haciendo énfasis en la formación y/o desarrollo profesional.

El tercer capítulo presenta las bases metodológicas de la investigación, con ello pretende acudir a los métodos y técnicas correspondientes.

El cuarto capítulo tendrá lugar los resultados de la investigación a través de un análisis descriptivo.

Finalmente las conclusiones y bibliografía.

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA

Planteamiento del Problema

Según estadísticas del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 1995) las mujeres representan el 50% de la población del mundo y un tercio de la fuerza del trabajo oficial realizan casi dos terceras partes de la fuerza del total de las horas de trabajo, reciben solo dos terceras partes del ingreso mundial y poseen menos del 1% de la propiedad mundial. Por otro lado, según las estadísticas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en su informe sobre tendencias mundiales del empleo de las mujeres, en el 2007 trabajaban 1.200 millones de mujeres en todo el mundo. Esta cifra representa un aumento de 200 millones de mujeres o de 18,4 por ciento durante una década. Sin embargo, durante ese período también aumentó el número de mujeres desempleadas de 70,2 a 81,6 millones, y en 2007 las mujeres aún tenían más posibilidades que los hombres de encontrarse sin empleo. La tasa de desempleo femenino fue de 6,4 por ciento, mientras que la de desempleo masculino llegó a 5,7 por ciento.

Al mismo tiempo, las mujeres que tienen un empleo suelen desempeñarse en los sectores menos productivos de la economía y como parte de grupos que están más expuestos a riesgos y tienen menos oportunidades de cumplir con los requisitos del trabajo decente, como el acceso a protección social, derechos fundamentales y la posibilidad de expresarse en el lugar de trabajo. Además, como consecuencia del tipo de trabajo disponible para las mujeres (tanto en lo referido al sector como a la situación del empleo), con frecuencia tienen remuneraciones más bajas que las de los hombres. En cuanto a América Latina el aumento en la participación de las mujeres en la fuerza laboral de esta región, de 47,9 por ciento a 52,9 por ciento, fue el segundo más alto del mundo después de Oriente Medio. Este aumento es relevante, si se considera que el punto de partida en 1997 ya estaba cerca del promedio mundial. Tanto el aumento en las tasas femeninas como el descenso en las tasas de participación de los hombres produjeron una reducción de la brecha de género entre personas económicamente activas. En 2007, había 67 mujeres activas por cada 100 hombres. Sin embargo persiste la interrogante de si el aumento en la participación femenina se reflejó en mejores condiciones en el mercado laboral. Una revisión de un conjunto de otros indicadores sugiere que este no ha sido el caso.

La relación empleo-población para las mujeres en América Latina y el Caribe también registró mejorías y aumentó 5 puntos porcentuales de 42,1 por ciento en 1997 a 47,1 por ciento en 2007. Así mismo, la tasa de desempleo femenino de la región, de 10,9 por ciento, está muy por encima de la de los hombres, de 6,9 por ciento.

Estas estadísticas, dan fe que hoy por hoy las mujeres en el mundo del trabajo tienen un protagonismo que permite evidenciar la relevancia de ellas en el sector productivo-empresarial. Esta creciente participación de la mujer en el mercado de trabajo es un fenómeno generalizado no solo en Venezuela, sino también en América Latina y en los países desarrollados. Es de destacar, que el factor político y socioeconómico es de vital importancia al momento de estudiar la vida laboral de la mujer, así como también los procesos de negociación que ella lleva a cabo al interior del ámbito familiar y también de su propia subjetividad.

Para Sabate (1995) son muchas las teorías que han tratado de explicar la participación de la mujer en las diferentes actividades productivas y reproductivas, entre ellas tenemos la del capital humano, la de la segmentación del mercado laboral, la marxista y la feminista. La primera teoría apunta hacia el capital humano, la cual asume que las mujeres tienen menores niveles de formación y de experiencia, debido a que las familias prefieren invertir mayores recursos en la educación de los hombres como ente productivo, pues la mujer puede retirarse del trabajo asalariado en uno o en varios momentos de su vida a causa del matrimonio y/o de la maternidad.

La segunda teoría estructura los empleos en dos sectores: el primero, aquellos que requieren de una estricta organización en el proceso de trabajo, presentan posibilidades de promoción y salarios elevados; y el sector secundario, aquellos que agrupan los empleos de baja calificación, sin especialización y debajo salarios. La tercera teoría asume que los empresarios se benefician de las mujeres como fuerza laboral no calificada, debajo salarios, y se les considera un ejército de reserva laboral. La cuarta teoría sostiene que las desigualdades de género se relacionan con el

patriarcado, pues los factores sociales y culturales del entorno juegan un rol importante en el acceso al mercado laboral.

A nivel educativo, las mujeres han mejorado significativamente su preparación: en América Latina, sus tasas de analfabetismo han bajado constantemente, aunque aún existen brechas notables con las tasas masculinas en las zonas rurales y en grupos indígenas; a nivel de la educación primaria, las niñas en América Latina están a la par de los varones, y a nivel de educación secundaria y terciaria, éstos son superados por ellas. (Naciones Unidas, 1995). Ahora, hay evidencias de que no es suficiente cumplir exitosamente la etapa de educación formal para preparar adecuadamente a las mujeres para su inserción laboral.

El análisis de género no se limita a la simple comparación entre hombres y mujeres, sino que trata de visibilizar estadísticamente las asimetrías para poder evaluar los efectos diferenciados. Por lo tanto, se plantea como objeto de estudio de esta investigación, comprender la participación femenina en la actividad económica a partir de variables que se suponen influye en la inserción de la mujer aragüesa en el mercado laboral, entendido que la autora plantea como desarrollo profesional, la acumulación de conocimientos y experiencias propias que permiten al ser humano perfeccionar su crecimiento profesional en determinada carrera, para que éste sea más idóneo (eficiente), en el cargo que desempeñe dentro de una organización. La mujer en estos tiempos de crisis económica y social ha venido haciendo grandes esfuerzos para incorporarse en las distintas organizaciones políticas, gremiales y asociaciones de diversa índole y ha logrado destacar en la mayoría de los casos como capaz de enfrentar nuevos retos. En las dependencias Centrales y Regionales del Gobierno la mujer ha cumplido roles en proporciones que comparadas con otros países

desarrollados o en vías de desarrollo, son superiores a la mayoría de los casos.

La crisis económica de los últimos tiempos ha causado impactos en la población, siendo la femenina la más afectada, porque en ésta descansa la responsabilidad económica y afectiva de un inmenso número de hogares venezolanos. En estos tiempos de incertidumbre, la mujer se ve obligada a desafiar la crisis, por lo que el conocimiento científico de su condición no solo objetiva sino subjetiva, es impostergable. Para esta investigación se entiende por Inserción, la incorporación en el mercado laboral, de personas que están en situación de exclusión laboral y social, de manera que a través de un trabajo las personas pueden acceder a la esfera económica de la sociedad, lo que facilita el acceso a otro tipo de esferas (social, política, cultural...). La inserción laboral se desarrolla dentro de un entorno productivo, con funcionamiento de empresa, que resulta educativo para la persona.

Para el desarrollo de esta investigación se hace necesario recoger como data del Instituto de la Mujer de Aragua (2005), el registro que existe de mujeres , en este sentido en la actualidad como estadística se tiene las registradas en el año 2005, el cual figura que existen 406.096 mujeres mayores de 15 años de edad para el segundo semestre de 2005; de estas el 29.84% están comprendidas en el grupo etario de los 15 a los 24 años; mientras que en el grupo de los 25 a los 44 años se encuentra 44.57% del total (Oficina de Estadística de la Gobernación del Estado Aragua).

Igualmente, se hace necesario considerar cifras referidas al grado de ocupación laboral que se tiene en el estado referido, el cual apunta que el 31.44% se encuentran dentro de la fuerza laboral ya sea remunerado o no, mientras que el 65.44% se encuentra fuera de la fuerza laboral del estado,

sin embargo nuevamente ocurre el hecho que las mujeres ocupadas en los quehaceres del hogar no son considerados como activas porcentaje que para el estado Aragua tiene un valor de 54.50% (Oficina de Estadística de la Gobernación del Estado Aragua).

Otro referente importante es el factor educativo de la mujer aragüeña el cual no difiere significativamente de la del resto del país ya que para las mujeres mayores de 15 años el 5.68% es analfabeta; ha alcanzado solo la educación básica el 59.60% la educación media un 20.19% y la educación superior apenas un 12.53% del total. En este orden de ideas, esta investigación apunta a saber el alcance que ha tenido el rol de la mujer en una empresa de telecomunicaciones en Venezuela. Es de hacer notar que la empresa de estudio, es pública y tiene una gran trayectoria en Venezuela, la mujer ocupa cargos de base y profesionales en ella, sin embargo, a modo de ver la autora quería conocer hasta que punto la empresa considera la mujer para cargos estratégicos y además geográficamente importantes, por ser una empresa generadora de servicio el papel que tiene los procesos formativos son base del desarrollo profesional de la mujer, por tanto se estudia el proceso o los modos de desarrollo de los planes formativos en la empresa, haciendo hincapié que en Venezuela en los últimos años se han evidenciado cambios relevantes y significativos en el campo laboral, este trabajo de investigación persigue conocer las perspectivas laborales que ofrece el empresario venezolano a la mujer, evidenciar a través de la investigación las condiciones de empleo que tiene la mujer, así como también , la formación y el desarrollo profesional, sus beneficios, el número de horas laborables, y el equilibrio que posiblemente no logra obtener entre el trabajo y la familia, el salario como un agente motivante de su trabajo, todo ello se abordará, bajo el concepto de los componente del trabajo decente que podría surgir tanto a nivel del estado Aragua como el resto del país.

Es ya sabido, que en Venezuela existen progresos significativos en cuanto a la inserción de la mujer en el trabajo, sin embargo, en materia de derecho en el trabajo, la protección de salud y seguridad del mismo son aspectos también a considerar. Ello conlleva, sin lugar a duda, reconocer la ausencia de la calidad de vida que debe poseer la mujer en Venezuela.

OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVO GENERAL:

Analizar las tendencias de la formación profesional como factor preponderante en la inserción de la mujer aragüeña en el mercado laboral, específicamente en una corporación de telecomunicaciones.

OBJETIVOS ESPECÍFICOS:

- ✓ Estudiar la relevancia de la mujer en el mercado de trabajo y el desarrollo profesional como factor de su formación laboral.

- ✓ Realizar un diagnóstico de la participación de la mujer en una corporación de telecomunicaciones

- ✓ Determinar las dimensiones que posee el desarrollo profesional de la mujer en una empresa de telecomunicaciones como base de su inserción laboral.

JUSTIFICACIÓN

El fuerte crecimiento del sector terciario favoreció en los años 70 la incorporación de la mujer al mundo laboral. De esta manera las necesidades económicas de las familias que necesitaban mayores aportaciones salariales, este suceso se vio acentuado en los países con alto Producto Interno Bruto (PIB) debido a las necesidades subjetivas. La inserción de la mujer en el mundo laboral trajo como beneficios más destacables la apertura de puertas de algunas carreras que a la mujer se le habían cerrado con anterioridad condenándola a un papel secundario. Con el fin de la discriminación en la educación, la mujer podía aspirar a trabajos con mayor remuneración. La situación actual de la mujer ha sido consecuencia de la industrialización. La evolución de la mujer en el trabajo también hay que asociarla a una multitud de factores, como: los demográficos, económicos, familiares, sociales, ideológicos y educativos.

En este sentido con el aumento numérico de trabajadoras, la población activa femenina cambió su composición interna. Paralelo a este aumento se produce otro cambio de importancia, ya que aumenta el número de trabajadoras casadas que antes era minúsculo. En cuanto a los sectores económicos, se ha producido un "abandono" de la agricultura, industria y servicio doméstico a otros sectores, sobre todo el terciario que es debido entre otras cosas a la tercerización que sufre los países avanzados, muestra de la riqueza de un país.

En cuanto a la educación, cabe destacar la mejora de la formación profesional de la mujer, que ha favorecido a que la mujer pueda acceder al puesto de una mayor responsabilidad y de mayor cualificación (mayor

remuneración), y una mayor consideración social. Aunque en estos últimos años han abundado los cambios en la situación laboral de la mujer, también han permanecido algunas cosas, las cuales se abordaran a continuación. Entre ellas cabe destacar la atención familiar, la segregación existente en algunos sectores, la discriminación salarial perdura hoy pero con menos acentuación.

Al persistir hoy en día algunas discriminaciones que ponen en desventaja a la mujer, hace que continúen los esfuerzos por hacer más viable la situación de la mujer en el ámbito laboral con: igualdad de oportunidades, igualdad salarial. Todo estos cambios y esfuerzos no persiguen otro fin que el conseguir una sociedad igualitaria en la que no haya ningún tipo de preferencias ni desigualdades sin tener en cuenta el sexo de las personas y sí sus cualidades.

CAPÍTULO II

MARCO TEÒRICO

Antecedentes de la Investigación

Saiz, J.M. (2010): En su artículo científico titulado mujer y mercado de trabajo español. ¿Un cambio estructural?, indica que el trabajo femenino tiene una gran importancia en todos los países del mundo sin excepción; Caracterizado por su precariedad, baja retribución en términos relativos, reducido nivel de capacitación y no reconocimiento social en muchos casos, las reformas legislativas que se han realizado en el mercado de trabajo para impedir dicha situación todavía son insuficientes.

En ese sentido, los pilares de su investigación consisten en analizar las características y la evolución del mercado de trabajo femenino para el caso español, haciendo especial hincapié en aspectos tales como el papel de la mujer en la familia y la relación entre la mujer y la precariedad laboral y reflexionar sobre el impacto futuro que previsiblemente tendrán las reformas laborales en el trabajo femenino, así como las medidas de cambio estructural

que habría que tomar para mejorar la posición de la mujer en el mercado de trabajo.

Aunque se han producido avances en materia de igualdad de derechos laborales entre hombres y mujeres en la economía y sociedad española, quedan todavía flecos pendientes cuyo cambio, en caso de producirse, será a largo plazo al confluir en él factores sociales y económicos. Entre los primeros caben destacar los cambios que se tendrían que realizar en los criterios del rol social de la mujer, y con respecto a los económicos tendría que conseguirse mantenerlos niveles de rendimiento, eficiencia y rentabilidad en la empresa sin que se vean disminuidos por la necesidad de una conciliación entre vida laboral y familiar por parte de la mujer.

La relevancia de este artículo apunta que para que se produzca un cambio estructural en la situación del empleo femenino en nuestro país ha de darse a partir de un cambio de modelo productivo en el que primen los procesos intensivos en capital y en tecnología, frente a aquellos caracterizados por la utilización intensiva de mano de obra, en muchas ocasiones no cualificada. A medida que en los procesos se vaya introduciendo la tecnología irá aumentando la calidad de los mismos, así como la necesidad de mano de obra especializada que dará un mayor valor al producto o servicio realizado. En dicho proceso la mujer tiene ventajas, al ser cada vez mayor el número de mujeres que estudian en centros universitarios en donde reciben un tipo de formación que luego, de forma ideal, hade aplicarse en el mercado laboral.

Mella, Verónica (2006): En su artículo científico editado por la revista científica *Mujer*, expresa que la especialista trata del acceso de la mujer al

mundo del trabajo y la diferenciación salarial por género, y posteriormente la especialista realiza una reflexión del cual corresponde a “Tres mujeres de la feria practicando la sororidad en Chile”. La especialista señala que aunque las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Puntualiza, igualmente, que según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

En casi todos los países industrializados existe una legislación relativa a la igualdad de oportunidades y a la protección de la mujer en el trabajo. De acuerdo a la información recopilada por la especialista en Chile, la creciente incorporación de las mujeres al sector es muestra de las nuevas oportunidades que éste ofrece ya que la participación femenina se duplicó en diez años y obedece en gran parte a su demanda por recursos humanos calificados, en un contexto de modernización, modificaciones en la organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías informáticas.

La relevancia de este artículo apunta hacia el reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito laboral, el cual ha significado poner de manifiesto las discriminaciones y exclusiones que éstas han venido sufriendo. Desigualdades que no sólo se deben a las exigencias y restricciones propias del mercado laboral, sino también y sobre todo a prácticas culturales, mitos y modelos sociales que afectan desfavorablemente a las mujeres. Condiciones estas que serán abordadas por la autora durante el desarrollo de la segunda fase del artículo científico.

Parella Rubia, Sonia (2002): En su tesis doctoral titulada *La internacionalización de la reproducción. La inserción laboral de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad*, logró evidenciar a través de su objetivo general analizar por un lado, la posición de la mujer inmigrante en el mercado laboral español a partir del análisis del “contexto de recepción” como principal determinante. Otro de los pilares de la investigación consistió en averiguar si se asiste a un proceso de segmentación dentro de los servicios vinculados a la reproducción social, así como a la etnización de determinadas modalidades. Con este fin, los resultados del trabajo de campo permitieron extraer una jerarquía alrededor de los servicios de proximidad, integrada por distintas modalidades, a la vez que muestran que las trabajadoras autóctonas e inmigrantes no se ubican en las mismas modalidades, lo que verifica la existencia de un proceso de etnización. De igual forma la investigación explora en detalle las relaciones de competencia y de sustitución que se dan entre las trabajadoras autóctonas y las inmigrantes dentro de los servicios de proximidad. Esta tesis es de gran relevancia para el desarrollo de esta investigación por cuanto la autora desarrolla un estudio de carácter descriptivo de la evaluación que ha tenido la mujer en el campo laboral lo que permite conocer la evolución y génesis del género a través del tiempo. Igualmente la autora plantea en su discurso de tesis doctoral la importancia del proceso de globalización y la inserción de la mujer en el trabajo considerando para ello las diversas limitaciones de carácter personal y profesional que diera lugar este proceso.

Arenas, Arenas, González y Velásquez (2005): En estudio de carácter científico realizado en México, y publicado en la revista científica *Anales de Documentación de la Universidad de Murcia* titulado: *la mujer docente del área de bibliotecología en México. Presencia y desarrollo profesional*, estudiaron el desarrollo profesional de la mujer universitaria, para ello,

revisaron Las estadísticas universitarias mexicanas tanto en bibliotecología, como en otras titulaciones, lo cual evidencio que se está experimentando un proceso de feminización. En las aulas la presencia de la mujer ha ido en aumento, si bien faltan datos que revelen de qué manera se ha dado su inserción a la fuerza laboral. Por tal motivo analizaron la situación de la mujer académica, la que dedica desde dos horas hasta el tiempo completo a actividades de docencia en la licenciatura o en el postgrado que se imparte en la Facultad de Filosofía y Letras de la Universidad Nacional Autónoma de México. Para ello lograron encuestar 21 bibliotecólogas de origen, es decir, se excluyeron aquellas que llegaron a la docencia en bibliotecología con otra formación. A través del estudio, se logró obtener información sobre su nacionalidad, edad, estado civil, título o grados alcanzados, distinciones recibidas, puesto que ocupan, antigüedad docente, incluyendo la dedicación a la misma, y dificultades encontradas a lo largo de su vida profesional. Así mismo las autoras concluyeron que las mujeres encuestadas han desempeñado un papel relevante en el desarrollo del campo, sin embargo, también han sido víctimas de la explotación en el trabajo. Este estudio, representa un aporte para la presente investigación porque permite conocer diversas variables que determinan el rol de la mujer en el campo laboral.

Trueba, Carmen. (2011): En su artículo titulado: La Mujer y el Trabajo en México, revela la marcada diferencia en la manera como las mujeres y los hombres han sido incorporados a la ciudadanía. La autora expresa que según las investigaciones recientes sobre la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo ofrecen una serie de datos estadísticos que muestran, de manera cruda, la situación claramente desventajosa de las mujeres trabajadoras en el México actual. El problema del ingreso de la mujer en el mercado de trabajo, va más allá de cuestiones como la elección voluntaria e

individual entre el "ocio" y el "beneficio", o de factores como la capacitación y la educación.

Este artículo, representa un aporte para la presente investigación porque refleja la necesidad de que existan estudios más precisos y mejor ajustados a las condiciones laborales reales de las mujeres.

Delgado, Yamile (2005): En su artículo titulado: "Marcos Regulatorios del Trabajo de la Mujer publicado en la Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 10, nro. 24:1316-3701,2005, se refiere a la Ley Orgánica del Trabajo (1991) la cual plantea las condiciones mínimas que regulan las relaciones de trabajo en el hecho social trabajo. La investigadora, apunta hacia que cada vez más la mujer se encuentra inserta en los mercados laborales, la reivindicación de igualdad de género se encuentra regulada en la legislación laboral cuyos contenidos han variado en el tiempo (1928, 1936, 1990). Así mismo, hace mención a los marcos regulatorios de la acción legal con respecto a las demandas sociales la cual constituye el objetivo general de su investigación. Igualmente destaca que existe una especial atención que se le brinda a la mujer cuyos derechos han sido consolidados por la praxis social alcanzando dimensiones regulatorias contenidas en la legislación. La investigadora, puntualiza en su estudio que para julio de 1985, bajo la presidencia de Jaime Lusinchi, fue presentado ante el Senado un Anteproyecto de Ley Orgánica del Trabajo, por el Dr. Rafael Caldera. El anteproyecto recogía gran cantidad de Leyes y Decretos promulgados durante los 54 años de vigencia de la antigua Ley sancionada en 1936. El anteproyecto, como lo indica Caldera (1985) busca poner a tono la Ley del Trabajo con la Reforma del Código Civil; incluir disposiciones referentes a una mejor y más eficaz organización sindical; y darle a la Ley del Trabajo un encuadre más racional y cónsono con el desarrollo de Venezuela.

El desarrollo de este trabajo, tiene una gran importancia para la presente investigación, ya que la recogida de información en cuanto a las bases legales que ampara a la mujer en Venezuela, implica un elemento central en el estudio.

El género: Una teoría Contemporánea:

Género es un término gramatical que especifica una clase a la que pertenece un nombre sustantivo o un pronombre por el hecho de concertar con él una forma. En las lenguas indoeuropeas estas formas son tres en determinados adjetivos y pronombres: masculino, femenino y neutro.

El sexo, en cambio, es lo que un ser es, una determinación entitativa que afecta los aspectos físicos como una condición orgánica. Así, en los seres humanos el sexo es masculino o femenino.

Género y sexo en el lenguaje común eran intercambiables hasta que se creó una nueva definición de género. Según esta nueva definición, teoría de género es la teoría (por lo tanto una serie de proposiciones que deben ser demostradas empíricamente) por la cual se afirma que el género es el sistema de papeles culturales y socialmente construidos, atribuidos a los hombres y mujeres, que afectan las relaciones personales, el acceso y el control de los recursos y el poder de tomar decisiones.

Estos papeles cambian con el tiempo, pues son construidos por la cultura. El género no se identifica con el sexo, ni tampoco se refiere a los individuos sino más bien a un sistema de relaciones binarias de poder. Se afirma que las mujeres han sido y son oprimidas y necesitan sentirse

capaces de tomar las riendas, las decisiones en sus propias vidas y por otro lado, los varones necesitan cambiar su propia conducta.

En nuestros días se trata de imponer a la fuerza la teoría que reduce la sexualidad a un problema cultural, a “roles socialmente construidos”. Esta teoría es llamada “filosofía de género” o “teoría de género” y tiene como objetivos inmediatos el cambio de los roles masculinos y femeninos existentes, la destrucción de la familia, la libertad sexual, negación de la identidad biológica-psíquica-espiritual del “ser mujer” y el de “ser hombre”.

La corporeidad no existe sino sexualmente diferenciado, como corporeidad masculina y corporeidad femenina. La sexualidad signa todo la personalidad; es el espíritu y el yo personal el que es varón o mujer y no solamente su cuerpo; precisamente y porque es el alma la que anima, informa y hace vivir la corporeidad. Por lo tanto, la persona no solo tiene un sexo determinado, sino que es varón o mujer.

Hay que añadir que la sexualidad no equivale al ejercicio de la genitalidad: el ejercicio de la actividad genital, que se expresa a través de los órganos genitales, no es el único modo de expresarse como varón o mujer y no es necesario que, de modo determinista, cada sujeto ejercite la actividad genital para que pueda decirse realizado como persona.

Por otra parte, la sexualidad humana tiene una estructura de carácter complementario y se presenta como capacidad de apertura de todo el ser a la conyugalidad. Cuando, por libre elección, se actúa esta complementariedad en la conyugalidad, la unión implica la totalidad de la persona y no solamente una parte. Es entonces un postulado moral: que se

debe aceptar la sexualidad propia y ajena tal como es dada por la naturaleza; su rechazo equivale a un atentado contra la misma naturaleza.

Otro postulado moral sería que teniendo la sexualidad humana un significado interpersonal o complementario, solo se realiza cuando el varón y la mujer salen de sí mismo donándose uno al otro de un modo total. Esa totalidad se verifica exclusivamente en la unión conyugal estable (matrimonio) y abierta a la vida en sus actos singulares.

Delgado de Smith, Yamile y Rojas M, Maritza (2009), en su artículo titulado Mujeres de la Ciencia: Referencias mundiales y locales, publicado en el libro: Mujeres en el mundo: Ciencia, género, migraciones, arte, lenguaje y familia, expresan lo siguiente: La triada género, trabajo y ciencia entretejen lazos históricos para la comprensión de los hechos sociales. Por género se asume el conjunto de características sociológicas, psicológicas, lo construido socialmente, lo ideológico, lo simbólico, que se aprenden e interiorizan en una determinada cultura, y que en principio, divide a los seres humanos en femeninos y masculinos. La noción de género se desarrolló a partir de los roles sexuales, según los cuales las sociedades dividen los rasgos humanos del carácter en dos, es decir, los especializa para construir las actitudes y las conductas apropiadas para cada sexo y para atribuirle una mitad a los hombres y la otra a las mujeres. Queda claro que el género es una categoría que trasciende el sexo (González y Delgado: 2007; Delgado 2008; Viveros, 2004).

La incorporación cada vez mayor de las mujeres al trabajo es un aspecto de relevancia en el siglo XXI. Junto a esto ha sido remontada la exclusión de las mujeres en el saber científico y ello ha permitido aumentar la presencia de la mujer en la ciencia, como ciertamente también ocurre en las

universidades. A este fenómeno de empoderamiento le han dado el nombre de feminización de las universidades para indicar el aumento progresivo de la matrícula por parte de las mujeres.

Por ser la mujer quien esta mejor dotada para el ámbito de lo privado y las exigencia que de este se derivan, es que se busca evitar históricamente su acceso al trabajo, la educación, la ciencia y desde luego a las esferas de poder y toma de decisiones. En consecuencia la participación de la mujer en los procesos sociales y políticos sigue bloqueada por una especie de androcracia que ha alimentado la creencia de que el mundo de lo público, es privativo de los varones.

Cuando las mujeres se logran incorporar al mercado de trabajo pretenden un doble objetivo: a) alcanzar una autonomía económica propia liberándose de la dependencia económica tradicional con relación a sus maridos o simplemente de sus parejas, b) reivindicar el reconocimiento de una existencia social pública a través de su presencia en el espacio social.

Por otra parte, poder las mujeres incorporarse al mercado de trabajo ha representado un reto, pero también un logro permitiendo con ello un mayor espacio en los lugares de la ciencia.

El rol de la mujer en la historia.

La mujer desde el principio de la humanidad ha debido recorrer un camino lleno de obstáculos para lograr trascender su condición de madre y tener la posibilidad de participar en la sociedad.

Su constitución física, más pequeña que la del hombre, la mantuvo alejada de las actividades que demandaban esfuerzo físico, tareas reservadas a los hombres, que cuentan naturalmente con una estructura más robusta.

Los grupos humanos primitivos se organizaron de una manera natural, manteniendo este estado de cosas sin la posibilidad de alternativas, respetando el poder del más fuerte.

Con el comienzo de la agricultura, la raza humana abandona su vida nómada y comienza los primeros asentamientos cerca de los principales ríos.

En ese momento, la necesidad de brazos para trabajar la tierra lleva a la mujer a los campos de cultivo y terminan siendo las encargadas de estas actividades en la mayoría de las comunidades; mientras los hombres se dedican a la caza de animales salvajes, la pesca y al cuidado de su territorio, quedando el cuidado de la prole a cargo de los hijos mayores y los familiares no aptos para el trabajo de la tierra.

Mientras tanto, con el aumento de la población y la necesidad del intercambio comercial, fueron naciendo las ciudades y surgiendo de ellas una nueva clase social, la burguesía, compuesta de comerciantes y artesanos.

En esa época, la vida de la mujer se limitó durante mucho tiempo al cuidado de los hijos, las tareas domésticas y los trabajos manuales artesanales.

Este estado de cosas fue creando a su vez una cultura de roles rígidos difíciles de trascender, sostenidos además por la religión, manteniéndose la

educación y la participación en el poder civil reservada a los hombres durante siglos. La mujer en ese entonces tenía los mismos derechos de un niño, por lo tanto era considerada políticamente incapaz.

La revolución industrial en Europa, a partir de 1789, con el descubrimiento de la máquina a vapor, da origen a una nueva tecnología que exige brazos para trabajar en las fábricas.

La mujer se vuelve a convertir en un instrumento útil para participar en la vida laboral, percibiendo salarios más bajos que los hombres y sometidas a un régimen de trabajo infrahumano.

Recién a fines del siglo XIX y a partir de la Primera Guerra Mundial, la mujer comienza a incorporarse a la educación universitaria y a participar con su trabajo en ciertas áreas específicas.

Antes de esa época, no era bien visto por la sociedad que una mujer trabajara, viéndose relegada a hacer tareas de servicio o ejercer la docencia, si no tenía fortuna o no se casaba; ya que la expectativa de rol en esos tiempos era que fuera casada, que tuviera hijos y que se dedicara a cuidar su hogar, y por lo tanto esos eran generalmente también sus objetivos.

La Segunda Guerra Mundial produce una nueva revolución industrial con la aparición de la línea de montaje y la producción en serie y el surgimiento de grandes fábricas de armamentos, aviones y material de guerra, que después de la guerra da origen a la fabricación masiva de electrodomésticos.

El lugar de los hombres, asimilados a las fuerzas armadas, fue ocupado por las mujeres, y debido a las circunstancias su nuevo rol en las

fábricas fue aceptado socialmente. La fabricación de electrodomésticos aliviaron a las mujeres de las tareas hogareñas, que en esos momentos no eran compartidas por los hombres.

Después de la Segunda Guerra Mundial, se produce un gran cambio de cosmovisión. El relativismo cultural cambia los valores y comienza una nueva era de rebeldía hacia la tradición, la familia y la religión.

Mientras tanto, en el siglo XX, en la mayoría de los países se reconocen los derechos de la mujer como persona adulta en iguales condiciones que los hombres.

Actualmente, las mujeres tienen pleno protagonismo, invaden las universidades y compiten con los hombres en todas las áreas de la sociedad; tanto en los puestos de trabajo de jerarquía, como en las investigaciones científicas y la medicina; los puestos políticos de más alto nivel y en todos los campos de la cultura.

La mujer en el ámbito venezolano.

En los últimos años el panorama de la situación de la mujer ha cambiado en Venezuela considerablemente. La forma acelerada en la que se ha precipitado el estallido de la crisis económica y social ha creado determinaciones muy importantes en la redefinición del papel y la orientación que debe cobrar en sus luchas. El talento de la mujer venezolana es inmenso. La mayoría de las graduadas en el país tienen más cursos de postgrado y de especialidad acumulada por persona que los hombres y, sin embargo, estadísticamente no están en las mismas proporciones que estos en los cargos de toma de decisiones.

En la actualidad se hace imprescindible la reorientación que necesariamente debe cobrar la formación, la educación y la actitud de las mujeres ante su desempeño profesional y económico. Es cierto que entre los logros de la democracia está el que hayan alcanzados altísimos niveles de inserción en el sistema pedagógico. Pero ahora se dan cuenta que, aparentemente, se han formado para tener carreras rentistas, no para ocupaciones necesarias en una sociedad, cuyo reto es producir.

La instrucción de la mujer, no las han adicionado a las ventajas comparativas que se requieren en el nuevo planteamiento productivo que exige el país. Por el contrario, la mujer no sólo es la empleada a la que primero se le despide, sino que es la más fuerte candidata a protagonizar la “ventaja comparativa” de la mano de obra barata, que exige los ajustes económicos para poner en marcha los programas como la maquila. Esto es una verdad comprobada tanto en México como en los países asiáticos, donde la competitividad se ha manejado en base a criterios de incidencia salarial. Las mujeres por el tipo de formación que tienen o por ausencia de ella, son presas fáciles de la explotación.

Nuevas tendencias de inserción de las mujeres en el campo laboral. Consideraciones generales.

La situación económica que vive actualmente el país ha obligado a las mujeres a preocuparse por ocupar el papel que realmente le corresponde en nuestra sociedad, a las mujeres nunca se le ha regalado nada, todo lo han conseguido a través de luchas justas, las leyes han sido siempre hechas por hombres en todos los tiempos. El número de mujeres que cumple cada día doble jornada de trabajo se incrementa, las mujeres tienen que asegurar la

subsistencia a su familia, cubriendo muchas veces ellas solas las necesidades básicas de alimentación, educación, salud, vivienda. Es por esto que debe tomar conciencia para encauzar las luchas por sus reivindicaciones. La creciente agudización de los trastornos y desequilibrios de la crisis económica venezolana, agrava actualmente las condiciones de vida de los trabajadores y ha obligado a que la mujer tenga que trabajar en los oficios mas diferentes del mercado de trabajo; sin embargo su salario se ve disminuido porque al entrar a este mercado se encuentra con la gran realidad que las mujeres preparadas no tienen los empleos ni sueldos que ocupan los hombres, esta situación contribuye a la honda preocupación que ocupa hoy a especialistas mundiales para que la mujer ocupe cargos de acuerdo a su preparación.

Ante este nuevo escenario, ¿cuáles son las posibilidades de las mujeres trabajadoras para insertarse laboralmente, mantener y mejorar su nivel de empleabilidad y competir con la mano de obra masculina? A nivel educativo, las mujeres han mejorado significativamente su preparación: en América Latina, sus tasas de analfabetismo han bajado constantemente, aunque aún existen brechas notables con las tasas masculinas en las zonas rurales y en grupos indígenas; a nivel de la educación primaria, las niñas en América Latina están a la par de los varones, y a nivel de educación secundaria y terciaria, éstos son superados por ellas. (Naciones Unidas, 1995). Ahora, hay evidencias de que no es suficiente cumplir exitosamente la etapa de educación formal para preparar adecuadamente a las mujeres para su inserción laboral.

Si bien ellas han podido aumentar su presencia en el mercado de trabajo estructurado en forma significativa, concentrándose en la rama de servicios y comercio, lo han hecho en forma desproporcionada con los

hombres en empleos de baja calidad. Por otro lado, constituyen un gran porcentaje de los trabajadores del sector no estructurado de la economía, rural y urbano-marginal, y en un sector intermedio que se caracteriza por las llamadas formas atípicas de trabajo (por ejemplo, las trabajadoras a domicilio). Las típicas ocupaciones femeninas, en promedio, tienen las siguientes características: reciben menores remuneraciones que los hombres, tienen menor estabilidad ocupacional, menos posibilidades de ascenso y perfeccionamiento, y bajo potencial de flexibilidad.

En el caso de las mujeres, entonces, no existe una correlación positiva entre el nivel de calificación e inversión en capital humano y calidad de su inserción laboral. Esta situación parece contradictoria del hecho, muchas veces resaltado, de que las mujeres tienen ventajas para desempeñar las llamadas nuevas ocupaciones, teniendo en cuenta competencias normalmente adquiridas por ellas a través del proceso de socialización y de sus experiencias laborales, que las hacen aptas también para ocupaciones técnicas. Entre éstas se cita: creatividad, diversas competencias sociales ya mencionadas, capacidad de mercadeo y de ofrecer servicios de calidad al cliente, sensibilidad ante problemas del medio ambiente, capacidad de visión de conjunto de procesos en marcha, etc. Una de las razones de la situación señalada es la marcada segmentación horizontal y vertical del mercado de trabajo.

Las mujeres suelen ser poco creativas en su opción por las ocupaciones disponibles y en buscar la formación profesional adecuada. Aún están poco acostumbradas a definir un «proyecto ocupacional» con anticipación, y de redefinirlo constantemente, como suelen hacerlo los hombres. Incluso las cifras para los países industrializados indican que, de cuatrocientas ocupaciones existentes, el 70% de las mujeres sólo siguen

seleccionando quince de ellas para encarar una formación correspondiente y, a pesar del desarrollo de programas pilotos para integrar a mujeres en ocupaciones técnicas y otras no tradicionales, en Alemania por ejemplo, sólo se logró, durante los diez años de duración de estos programas, un aumento de la participación femenina del 2 al 7,5 % (Niehoff, 1993).

Entre las razones para esta elección restrictiva por parte de las mujeres, que se realiza generalmente a nivel de los colegios, se pueden mencionar varias:

- ✚ Internalización de las normas, culturales vigentes;
- ✚ Falta de modelos exitosos de mujeres en ocupaciones no tradicionales;
- ✚ Subordinación de estrategias personales a las estrategias del conjunto familiar;
- ✚ Experiencias concretas de discriminación laboral en áreas no tradicionales; y
- ✚ Falta de estímulos por parte de padres, maestros y cónyuges.

A la vez influye la oferta restringida de puestos de aprendizaje para muchachas, en comparación con los varones. Las mujeres tienden a recibir una educación para el trabajo más formal que los hombres, que reciben generalmente una formación más práctica en las empresas, con las consiguientes dificultades para ellas de encontrar puestos de trabajo a pesar de su mayor preparación académica.

La falta de orientación vocacional en los colegios técnicos y centros de formación resulta de particular gravedad para las jóvenes y las lleva a entrar en un círculo vicioso: la óptica tradicional de los roles de género determina su elección de las oportunidades de educación y formación y, en consecuencia, éstas se reflejan en la segregación ocupacional y en las desigualdades existentes en el mercado de trabajo, como por ejemplo, en las remuneraciones.

Asimismo, en la capacitación y el perfeccionamiento en el trabajo, las mujeres experimentan desventajas, tanto en América Latina (Abramo, 1995), como en los países industrializados (Schiersmann, 1993), lo que tiende a limitar sus posibilidades de ascenso o, incluso, de mantenerse en el empleo. Las razones, según los estudios citados, no se encuentran en una falta de motivación de las mujeres sino más bien en: su orientación prioritaria hacia las necesidades de la familia; la adaptación de la oferta de capacitación a los requerimientos de la mano de obra masculina, por parte de las empresas; y en la difusión de información sobre las posibilidades de capacitación preferentemente entre los hombres trabajadores de un establecimiento productivo.

Por otro lado, el desarrollo de las capacidades empresariales de las mujeres, si bien se está dando en mayor escala que antes, todavía no resulta parejo con los hombres. A pesar del destacable aumento del número de mujeres micro y pequeñas empresarias sobre todo en los sectores de comercio y servicios, las propias emprendedoras enfatizan sobre su atraso respecto de conocimientos de orden económico y de gestión financiera y reclaman la necesidad de una mejor y más continua actualización en estos temas. Ello ha sido evidenciado en recientes encuestas que la OIT impulsó a

través de las confederaciones de empleadores en varios países de la región (Ulshoefer, 1995). Además, sobre todo en el caso de las microempresarias y cuentapropistas, la capacitación ofertada no suele tener en cuenta su situación y condiciones específicas familiares y la influencia de estos factores en un exitoso desempeño empresarial.

La mujer en la era actual: Su rol en las organizaciones.

A lo largo de la historia en periodos de crisis, guerras, expansiones o decadencias, la mujer ha tenido cierto protagonismo en el mundo del trabajo. Después de la Segunda Guerra Mundial, la mujer está conquistando terrenos cada vez más amplios y exigiendo conscientemente una situación de igualdad con el hombre en los planos jurídico, laboral y cultural en general.

La mujer está preparada para ocupar cargos jerárquicos, pero en Centroamérica, aún la mujer es considerada inferior para la realización de ciertas tareas.

Para Acevedo (2002) desde los años ochenta han surgido nuevas categorías analíticas y conceptuales de la mujer; a fin de explicar las desventajas sociales y las discrepancias jerárquicas entre los sexos. Así mismo la especialista en género, menciona que el género hace referencia a un atributo de la calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre y lo que corresponde a la mujer. Coincide con este especialista lo expuesto por Delgado (2008).

El género va más allá de su contexto, no nos enfrenta a una problemática exclusiva de las mujeres, en cuanto a su incorporación a ámbitos sociales y alcancen excelentes oportunidades. Al referirse a la teoría

del género, hay que comprender que permite visualizar a las sociedades y a las culturas en su conjunto, y por lo tanto a todos los sujetos que intervienen en sus procesos, mujeres y hombres. Es, pues, una teoría que busca no sólo entender el mundo de las relaciones de género sino también procederlo a transformarlo. También estudia el papel importante que juega dentro de la sociedad como productoras de vida.

El género se refiere a la asignación social diferenciada de responsabilidades y roles a hombres y mujeres que condiciona el desarrollo de sus identidades como personas, de sus cosmovisiones y de sus proyectos de vida.

La inserción de la mujer en el mundo laboral es reciente. La mayoría de las veces se espera que las mujeres sean empleadas administrativas mientras que los altos cargos son ocupados por hombres.

La sociedad actual no confía en las habilidades de la mujer como empresaria.

Hoy en día existe una preocupación por el futuro laboral de las mujeres, debido a que no se valora el potencial que puede tener la mujer como líder. Por otro lado algunos hombres no están listos para aceptar recibir órdenes provenientes de una mujer.

Para Cepeda (2010) la participación de mujeres profesionales en las empresas conlleva los siguientes beneficios para la empresa:

Figura 1: Beneficios de la Inserción de la Mujer en las Empresas



Fuente: Cepeda (2010)

En este sentido, el desempeño de las mujeres en comparación con los hombres, se puede considerar los siguientes componentes:

- Capacidad de comunicación.
- Autonomía en el desempeño de su trabajo.
- Tendencia a resolver problemas en forma no tradicional.

Es importante que las empresas fomenten la participación de mujeres en los diferentes niveles y ramas, aprovechando las competencias para mejorar su competitividad empresarial.

El rol de la mujer en la actividad laboral. La mujer asalariada

La equiparación entre el hombre y la mujer en el mundo del trabajo es aún lejana. No obstante, el número de personas del género femenino con rol laboral aumenta día a día. Cambia no solo la cantidad sino las características del puesto de trabajo. Sin embargo la proporción de mujeres que ocupan altos cargos es considerablemente más baja de lo que se merecen por su nivel de capacitación.

Las mujeres empezaron a trabajar por necesidad económica, las mujeres de nivel económico más bajo, casadas o solteras, trabajaban fuera de la casa. El salario de la mujer tiende a ser más bajo. Además, la mujer trabajadora tiene que realizar sus tareas hogareñas a la par con sus tareas laborales.

En este sentido, Venezuela siendo una sociedad agrícola-pastoril, donde el trabajo de la mujer era tan importante para la supervivencia del grupo familiar que era apreciado y reconocido socialmente. Pero el desarrollo industrial ha venido cambiando profundamente la vida de las mujeres venezolanas. En principio las mujeres inmigrantes de los campos, tenían serias dificultades para integrarse al trabajo asalariado, por lo que primero ingresaron los hombres y ellas fortalecieron su condición doméstica y de dependencia económica.

Este cambio de ambiente del campo al industrial-urbano, con el contraste entre el trabajo remunerado y el doméstico, comienzan a ejercer serias diferencias; el trabajo doméstico se convierte en una actividad que aísla a la mujer y la despoja de la posibilidad de continuar abasteciendo a su hogar de bienes y servicios de primera necesidad. Además, la misma familia y la mujer urbana pasan a consumir una creciente y diversificada masa de bienes y servicios que el mismo sistema mercantilista incita a consumir.

Luego en una fase más avanzada del mismo capitalismo, la mujer es empleada como mano de obra asalariada. Esta inclusión dependió de la capacidad del sistema económico para generar nuevos empleos; en este sentido, el crecimiento económico tuvo un efecto positivo relacionado con el incremento de la tasa de salarios, que a su vez incidió en la decisión de la mujer de entrar al mercado laboral remunerado dado el costo de oportunidad implícito por quedarse en el hogar.

Paralelamente, el ingreso real del marido sufre una disminución empujando aún más a la mujer a generar ingresos adicionales para el hogar. Asimismo, existen otros factores responsables de la creciente participación de la mujer en el mercado laboral como los cambios en los estilos de vida facilitado por la innovaciones tecnológicas que han reducido y facilitado el trabajo en el hogar, la elevación del nivel de escolaridad de la mujer, el aumento de la expectativa de vida y el menor número de niños por familia (Valecillos, 1990); esto último también es considerado como un consecuencia del ingreso de la mujer al mercado laboral.

En la actualidad la mujer representa el 50% de la población venezolana, mientras que las mayores a 15 años representan el 35% del total de la población, cifra levemente superior a la de los hombres. En cuanto a las mujeres mayores de 15 años (10.014.618), 51,3% de ellas se encuentran activas, de las cuales sólo están ocupadas el 91% (4.678.033). Aún en la actualidad el 48,7% de mujeres inactivas mayores de 15 años se dedican a los quehaceres del hogar (60,08%). Sin embargo, esta proporción ha venido disminuyendo pues ya que en años anteriores específicamente para el año de 1994 esta proporción representaba el 76% de las mujer inactivas, mientras que la porción de mujeres que estudian se ha

incrementado del 14% al 28,04% de la población inactiva femenina, lo cual refleja su sentido de superación y su voluntad de adquirir calificaciones para ofrecerlas en el mercado laboral.

La tasa de desocupación se ha venido incrementando; como por ejemplo, para el segundo semestre del 2008, la tasa de desocupación femenina es de 18,3% y para el 2009 ya alcanza 23,4%, incremento causado, sobre todo por la población femenina cesante y no por la que busca trabajo por primera vez. La tasa de desocupación (9%) es superior a la masculina (8,1%) la cual ha venido creciendo más lentamente, según el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) 2009.

En relación a la distribución según la formalidad en el empleo según la Encuesta por Hogares preparada por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) (2009), cerca de la mitad de mujeres ocupadas laboran en el sector informal de la economía (42,2%), al igual que la población masculina ocupada (44,5%), el resto está empleado en el sector formal; sin embargo, si se estudian las tendencias se puede observar que la mano de obra femenina que trabaja en el sector informal se ha venido incrementando, por ejemplo para el año de 2008 esta tasa de ocupación informal representaba el 41,8% de las mujeres ocupadas, en el mes de Septiembre.

Para Risopatrón y Rodríguez (2004), el crecimiento de la actividad laboral femenina a partir de finales de los años 80, no sólo ha sido la principal causa del aumento del desempleo, sino que además ha generado una masa laboral más vulnerable y desprotegida que la masculina dadas algunas leyes que en lugar de proteger, más bien marginan.

También en Venezuela a diferencia de otros países, la incorporación de la mano de obra femenina se produjo en un momento de recesión económica, impulsada justamente por la caída de los ingresos de su familia, más que por un proceso de modernización económica, lo cual limita las características de la fuerza de trabajo femenina que se incorpora en el mercado laboral sin la posibilidad de invertir en su formación y capacitación para competir exitosamente.

De acuerdo con Garnica (1999), el problema de la desocupación femenina no es tan leve como lo reflejan las estadísticas, puesto que esta tasa pudiera ser muy superior, ya que en muchos casos, sobre todo cuando se trata de mujeres que trabajan en las zonas rurales o de algunas ciudades del interior del país, donde la tradición y costumbre es a considerar el trabajo femenino como complementario, las mujeres que buscan empleo infructuosamente no se contabilizan como desempleadas o cesantes, sino como inactivas desempeñando oficios del hogar.

La situación social de la mujer según Sequera (1992) es bastante dura, pues además de estar subempleada en el sector informal, también esta recargada con el trabajo del hogar y mucho más si está en el campo. Sin embargo, para Boza (2004) el hecho de que la mitad de la población económicamente activa de Venezuela, sea femenina y buena parte esté desempleada u ocupada en el sector informal con niveles superiores a los masculinos, representa un impacto comercial mayúsculo pues hoy la noción de la mujer al cuidado de los niños que tenían sólo tiempo para pagar las facturas de la electricidad, que sale de compras en la mañana y con tiempo para ver las telenovelas, no existe. Ahora la mujer ha impulsado un sin fin de cambios comerciales, y de servicios, dentro de la misma economía que la motivan a continuar con sus actividades fuera del hogar, (adecuación de los

horarios de atención al cliente, innovación de los medios y canales de comunicación, variedad de productos y servicios que incitan a la practicidad, y al “tiempo empaquetado”).

Según la Encuesta por Hogares del INE entre los años 1994 y 2002, citado por Boza (2004), el número de hijos por mujer que trabaja ha disminuido considerablemente, pues en el mismo periodo cuando comenzó a incrementarse la tasa de actividad laboral femenina, también se reduce el número de niños y, en consecuencia, el tamaño de las familias; el número de hijos por mujer bajó de 3,17 a 2,74, y para el año 2004, el tamaño promedio de las familias es de 4,5. Aunque el tamaño promedio de las familias con ingresos bajos es más elevado, el fenómeno de reducción del tamaño de las familias se repite en todos los estratos.

Sequera (1992) indica que uno de los grandes retos para la mujer es la lucha contra su sobreexplotación, especialmente en la economía informal, y la lucha para garantizar que el crecimiento explosivo sufrido en el sector profesional y técnico no decrezca, y que se aproveche para garantizar el desarrollo económico del país. En 1986 el 55% de los egresados de las universidades venezolanas corresponden a mujeres; esto tiene incidencias de primer orden en el largo plazo ya que una mujer educada no acepta quedarse inactiva, o quedarse en casa seleccionando lencería, sino que tienen el gusto para el trabajo fuera del hogar y eso es algo que se acumula, pues es una actitud que se ha venido inculcando de madres a hijas (futuras generaciones).

Desarrollo profesional de la mujer

El desarrollo profesional en la actualidad es fruto de la planeación de la carrera y comprende de aquellos aspectos que una persona enriquece o mejora con vista a lograr objetivos dentro de la organización. Se puede dar mediante esfuerzos individuales o por el apoyo de la empresa donde se labora.

Para Medina (1998), el desarrollo profesional es la construcción de la identidad profesional, que pretende el aumento de la satisfacción en el ejercicio de la profesión a través de una mayor comprensión y mejora de la competencia profesional.

Actualmente la posición directiva femenina es de segundo orden, sobre todo a la hora de analizar el poder e influencia femenina, si bien cabe considerar que los factores que interviene en el desarrollo profesional no están determinados únicamente por el conocimiento, la habilidad y actitudes respecto de las tareas sino también respecto de la organización en su conjunto.

Aunque cada vez son más las mujeres que se incorporan a la esfera directiva tanto de la Administración Pública como de empresas de carácter privado, no obstante la lentitud en la introducción de la mujer en el ámbito directivo ha sido desde siempre una de las reivindicaciones más antiguas de este colectivo, por ello existe un recelo en los cambios producidos y los que se producen paulatinamente en la actualidad que se traducen en una cierta desconfianza de la mujer hacia el ámbito directivo. Actualmente es más común ver que las mujeres se incorporan al ámbito laboral. Sin embargo, no debemos dejar de reconocer que para ellas los retos y obstáculos para desarrollarse profesionalmente se multiplican.

A las mujeres se les exige que sean unas profesionales competentes pero al mismo tiempo deben administrar el hogar y criar a los hijos. Madres, esposas, hijas, hermanas, profesionistas, todos los roles al mismo tiempo y sin perder el control.

Las críticas y presiones sociales las obligan a decidir entre el éxito profesional y la vida familiar. Muchas veces para seguir avanzando en su carrera requieren dedicar más tiempo al trabajo e incluso cambiar de residencia, sin embargo con frecuencia la mujer le da más importancia a la familia y decide no sacrificar más, frenando su carrera a pesar de que cuenta con las habilidades y competencias necesarias para ocupar un mejor puesto.

Cuando las mujeres llegan a una empresa con “mentalidad masculina”, con tal de conseguir o mantener un trabajo llegan a postergar o renunciar a la maternidad, pues en ese tipo de empresas el desarrollo profesional no es compatible con un proyecto de vida que contemple casarse y tener hijos.

En algunas empresas, sobre todo las más antiguas y tradicionales, se impide el acceso de las mujeres a los puestos directivos y se pueden presentar actitudes hostiles por parte de los hombres, las mujeres se sienten vigiladas y sus propuestas son cuestionadas todo el tiempo.

La formación profesional clave del desarrollo profesional en la gestión de los recursos humanos:

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) (1998) define la formación profesional como “las actividades que tienden a proporcionar la capacidad práctica, el saber y las actitudes necesarias para el trabajo en una

ocupación o grupo de ocupaciones en cualquier rama de la actividad económica”.

En este orden de ideas, la formación profesional también es definida por Chiavenato (2001) como: “la educación profesional, institucionalizada o no, que busca preparar y formar al hombre para el ejercicio de una profesión en determinado mercado de trabajo”.

De esta manera la formación profesional en la actualidad es un derecho reconocido para todo los trabajadores, ya que por medio de ella se pueda obtener un mayor nivel de vida a través de la adquisición de empleos dignos, donde el individuo pueda desarrollarse plenamente.

Para Cejas y Grau (2008) hoy en día, en el mundo se ha demostrado más que nunca, la importancia que tiene la revalorización de los recursos humanos como capital, ocupando un lugar privilegiado, permitiendo elevar y estimular el crecimiento empresarial, De allí surge la necesidad que plantean los países de América Latina, los cuales exigen que se revalorice su gente, la cual es y será siempre el mayor patrimonio con el que cuentan, para ello las acciones políticas que se lleven a cabo orientadas hacia su desarrollo, deben convertirse, a futuro, en pilares fundamentales para propiciar un cambio radical en las instituciones dedicadas a la formación profesional.

Existe una amplia clasificación de la formación profesional en el ámbito internacional, por lo cual resulta importante exponer en el cuadro N° 3 la clasificación de la formación profesional según que establece Cejas (2005):

Cuadro N° 2

Clasificación de los Tipos de Formación Profesional

TIPO DE FORMACIÓN	ALCANCE
Formación profesional continua	Acciones formativas dirigidas a la mejora de la cualificación o la recualificación de los trabajadores ocupados, permitiendo, al tiempo, la mejora de la productividad de la empresa y la formación individual del trabajador.
Formación profesional de base	Resulta de la integración de la formación profesional de base en las enseñanzas secundarias. Supone introducir en la etapa de la educación secundaria obligatoria objetivos y contenidos que ofrezcan una formación general.
Formación profesional de segundo grado	Equivale a la formación específica de grado superior a efectos formales, aunque con contenidos profesionales en general inferiores. (Corresponde a lo establecido en la LOGSE-España).
Formación profesional específica	Conocimientos y habilidades cuya consecución posibilita un título de formación profesional. formación profesional inicial: de acuerdo con la terminología utilizada por la U.E., cualquier tipo de formación no universitaria incluida la enseñanza técnica y profesional, así como el aprendizaje que permita a los jóvenes obtener una cualificación.
Formación profesional ocupacional	Adaptar a los trabajadores a una actividad laboral determinada mediante el desarrollo de un esquema docente, basado en la impartición de cursos prácticos, en horarios y fechas no reguladas académicamente y que en el caso de ser superadas dan derecho a la obtención del título profesional que habilita para el desempeño de la actividad laboral. Formación profesional reglada: modalidad formativa sujeta a unas normas estables de contenido, incluye la formación profesional de base y la formación específica que refiere la LOGSE (ESPAÑA).

Fuente: Rangel, K (2012) a partir de Cejas y Grau (2008).

Cejas y Grau (2008) establece diversas acepciones del término “formación profesional” en el ámbito latinoamericano, señalando las siguientes: formación para el trabajo, capacitación laboral, educación vocacional, educación técnica, u otras combinaciones que con frecuencia. No obstante retomando lo considerado por los especialistas es necesario destacar las diferencias entre vocablos que fácilmente son asumidos como formación profesional; entre los cuales están:

- **Aprendizaje:** Es un proceso mediante el cual los individuos pueden adquirir conocimientos, habilidades y técnicas a través de la experiencia, de su ambiente y sus relaciones en el transcurso de su vida.

- **Educación:** Es un proceso el cual incluye una serie de actividades orientadas para que la persona adquiera conocimientos y valores de carácter general los cuales son necesarios para realizar las actividades de su vida cotidiana.

- **Entrenamiento:** Es un proceso que prepara a las personas dentro de una organización para cumplir nuevas funciones similares a las que desempeñaba en relación a su cargo.

- **Capacitación:** Es una actividad planificada con la finalidad de preparar, desarrollar, integrar al proceso productivo los recursos humanos mediante el desarrollo de los conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para el mejor desempeño de sus funciones.

- **Adiestramiento:** Consiste en preparar al personal para cumplir las funciones laborales actuales de la mejor manera posible.

- **Desarrollo:** Está referido a la educación que reciben las personas para el crecimiento profesional, a fin de estimular su efectividad en el cargo o puesto de trabajo.

Es relevante destacar, que existe una notable diferencia en cada uno de los términos anteriormente expuestos.

Desarrollo profesional de la mujer venezolana

La mujer venezolana tiene la virtud que, habiendo tenido conquistas importantísimas en cuanto a su desarrollo profesional e individual, en cuanto a su participación política y social, ha podido superarse académicamente y físicamente, por otro lado, no ha renegado nunca de su condición de mujer, y muy por el contrario la reivindica constantemente.

La mujer venezolana, cuando es madre, defiende esta condición como una leona. Puede tener el cargo gerencial más importante del mundo, pero se le pone la voz chiquitica cuando alguno de sus hijos la llama por teléfono y es capaz de posponer las reuniones más importantes, para salir corriendo a buscar a su cachorrito si alguien la llama para informarle que el pequeño tiene aunque sea unas décimas de fiebre.

Las venezolanas son responsables en el cuidado de sus hijos y no delegan en nadie llevarlos al médico, o atenderlos si están enfermos. En compensación, no les importa trabajar tiempo extra, no tomar las horas de almuerzo y hasta llevarse trabajo para su casa, en función de que el jefe no sienta que está fallando en sus obligaciones.

Sin embargo, esta evolución necesita abordar rezagos que todavía revelan la falta de igualdad para valorar el aporte de la mujer. De partida, la brecha salarial es un indicativo de cuánto hay por avanzar en esta materia. Lo mismo ocurre con la consideración de que sólo tienen un “trabajo secundario”, del cual el empleador puede disponer en situaciones como una restricción inesperada de su presupuesto.

El trabajo femenino es una enorme oportunidad para dejar atrás la pobreza. Un hogar que tiene dos ingresos difícilmente permanecerá en una

situación desmejorada por mucho tiempo. Pero para que dicho panorama sea factor de movilidad social se requiere también que el quehacer de la mujer sea tan valorado como el masculino. No es posible esperar que sólo por acción del mercado este problema sea corregido.

Hoy en día, la mujer contemporánea está a un mismo nivel o mejor cualificada profesionalmente para acceder a puestos laborales de alta responsabilidad. Sin embargo, éstos siguen siendo ocupados principalmente por hombres. Aunque la situación actual de la mujer ha cambiado, continúan ocupando mayor número de puestos de trabajo en los niveles bajos y medios, quedando los niveles superiores dominados por los hombres. Esto no hace sino evidenciar la no-igualdad de oportunidades, tanto en la promoción profesional de las mujeres como en el simple acceso a determinados puestos de trabajo.

La igualdad jurídica entre hombres y mujeres, es otro avance conseguido en gran parte de los países. Pero pertenecer a un sexo o a otro, sigue condicionando las posibilidades de acceso en igualdad de condiciones a sectores y derechos tan fundamentales como lo son la educación, la salud, el trabajo o el poder. El Derecho del Trabajo surge con un claro sesgo de género al configurarse a partir de un modelo de empleo masculino cuyo eje central del contrato de trabajo, lo determina el perfil de un trabajador masculino, del sector industrial, a tiempo completo, posteriormente indeterminado, y con cargas económicas familiares.

La extensión de dicho principio al sector femenino, no hace sino mantener una situación de discriminación laboral por razones de género, ya que se reconoce una igualdad en la división social del trabajo entre hombres y mujeres más formal que real, al no considerarse las peculiaridades propias

de unos y otros. Gracias a estos fenómenos y a las transformaciones productivas y tecnológicas, se elaboran una serie de políticas de ordenamiento laboral capaces de regular la situación profesional de la mujer. Una situación que mejora ante el incremento y diversificación de oportunidades laborales, que estaban surgiendo tanto en el sector de servicios público como en el privado.

Trabajo femenino en venezuela

Las necesidades de cooperación para la realización de las diferentes mas no así numerosas labores, de las jornadas de trabajo de los primeros pobladores de Venezuela, no fueron diferentes de las habitantes de otras latitudes.

Antes de la llegada de Cristóbal Colon, las labores en las que formaban parte las mujeres estaban destinadas a la ayuda en los oficios de recolección, confección de utensilios de barro, urdimbre y labores domesticas.

Las imposiciones lógicas que el “descubridor” y conquistador estableció, igualmente fueron decisivas para la brutal transformación, no solo de su cultura, identidad y cotidianidad, sino también de sus hábitos, costumbres y habilidades del trabajo de las mujeres.

Estas fueron obligadas a dejar de hacer lo que por generaciones habían realizado en beneficio de su unidad familiar, para cumplirlo ahora a la voluntad y manera del amo y señor, quien por su conocimiento de otras culturas y técnicas, impuso su albedrío no como una forma de enseñanza de otros criterios, sino que por el contrario simple y llanamente transfiere un

conocimiento ajeno totalmente a los primitivos y triviales hábitos y costumbres del nativo, con el solo propósito de señorear holgazanamente, mientras que hombre, mujeres y niños, con el afecto superlativo de su sudor, les aseguraban su calidad de vida, en desmejora de su propio deterioro moral y físico.

Esta situación de esclavitud no fue entendida por los nativos en su total acepción; la mujer una vez más, efectúa una determinante influencia en las implicaciones que el sexo produce, ya no es la que ejecuta las labores domésticas sino que además mitiga “las necesidades” sexuales del español, lo que no le asegura un mejor trato ni unas mejores condiciones, sencillamente es el instrumento desechable de sus instintos carnales, que en muchos casos culmina con la concepción no de un hijo sino de otro obrero esclavo, sin que entre aquel y su producto exista un leve sentimiento de afecto.

Ahora bien, la mujer no es únicamente esclava, sino también madre, obligada a parir, su trabajo es destinado más a la generación de bienes de fortuna o comodidades al patrón, que a la crianza de sus hijos quienes no reciben otra educación que la del trabajo forzoso.

El aporte de la mujer negra a la cultura laboral, que hasta ese entonces se había desarrollado en Venezuela, fue importantísimo factor que generaría con el innegable aporte que proporciono la mujer europea, a la formación que daría origen a la manera como se enfrenta ella, como individualidad a los procesos generadores de actividades productivas engendradora de beneficios que ayudan al mejoramiento de las condiciones de vida y la riqueza del amo.

La mujer como fuerza de trabajo en Venezuela

En Venezuela sin embargo la participación activa de las mujeres en la fuerza de trabajo ha ido incrementándose año tras año.

La Legislación Venezolana, en cierta forma regula esta situación cuando indica al empleador la obligatoriedad de establecer servicio gratuito de guardería, donde el niño es atendido mientras la madre trabaja cumple con su jornada laboral.

Se estima, que a medida que la situación económica del país mejore, se elevará la inserción de la mujer en la fuerza de trabajo, en caso contrario se producirá una mayor competencia para optar los cargos disponibles que se presenten, por lo que se vería afectada la mujer por su condición sexual, Van Roy, Ralph (1980) señala lo siguiente:

“En fin, de producirse una baja de actividad económica, ella tendrá efectos negativos de un grado bastante significativo en la fuerza laboral femenina”.

Bases Teóricas

A los fines propuestos conviene examinar los fundamentos técnicos en que se apoya la situación de la mujer en Venezuela.

Es por ello, la medición de la situación laboral de la mujer en Venezuela, tiene que proceder examinando por separado las diferentes facetas de las leyes laborales que tienen que ver con la mujer trabajadora.

La situación de minusvalía en que se encuentra la mujer en todos los campos y situaciones siempre se ha puesto de manifiesto, ya que no es sino a partir del año 1947, cuando se le concede el derecho el voto; en el campo penal también existe marcada diferencia a pesar de que la mayoría de los delitos cometidos por las mujeres son intencionales se les aplica la misma pena que al hombre y no tiene derecho a la vida íntima cuando cumple condena.

El centro de orientación económica al considerar la situación laboral de la mujer venezolana, manifiesta que ninguna ley le ha regalado nada a la mujer nada que ella no haya ganado por si misma. Puede que parezca de lo más natural en 1989, pero hasta solo de unos años para acá, comenzaron a incursionar en áreas profesionales, gerenciales, políticas, técnicas u académicas celosamente reservadas para los hombres. Con talento, persistencia, capacidad y sacrificio, lograron derrumbar el mito del sexo débil, conquistando las posiciones que ocupan a fuerza de habilidad e inteligencia.

Nafis Sadik, directora ejecutiva del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP), para el año de 1.989, presentó un informe correspondiente al estado de la población mundial, afirma “el grado de libertad de las mujeres para tomar decisiones sobre su vida puede ser calve para el futuro no solo de los países pobres, sino también de los mas ricos. Las mujeres en su condición de madres, de productoras o abastecedoras de alimentos, de dirigentes políticas y comunitarias ocupan un lugar central en el proceso de cambio, aunque en muchos países las mujeres tienen pocas alternativas aparte del matrimonio y la maternidad. Es muy conocida la opinión que si alas mujeres se les diera la libertad de elegir la fecundidad se reduciría. El informe enfatiza el papel de las mujeres como agentes de cambio y señala que la vía mas eficaz para reducir el tamaño de las familias es dotar a las mujeres de los medios que permitan su autodeterminación

social y económica, plenitud económica, acceso a los ingresos y a una carrera profesional, educación y atención de salud y participación real en las decisiones que afectan su vida”

Por otra parte Nafis, S. (1999), presentó un informe correspondiente al estado de la población mundial, indica que las personas con un menor número de hijos efectúan mayores inversiones en la salud y la educación de éstos. Esto incrementa los costos de los hijos pero también incrementa los beneficios percibidos por los padres, cuando tienen menor cantidad de hijos, pero mejor preparados.

Las mujeres que han asistido a la escuela comprenden que la atención correcta de sus hijos abarca el apoyo a su educación. Cuanto más educación tengan las mujeres, mayor será la educación que probablemente tendrán sus hijos. Hay mayores probabilidades de que las madres educadas efectúen inversiones en la salud de sus hijos y utilicen la información y los servicios para proteger la salud de sus hijos.

La Comisión Interamericana de Mujeres (CIM) de la Organización de Estados Americanos (OEA), reunida en Washington en octubre de 1989, coincide con los planteamientos del Fondo de Población de las Naciones Unidas (FNUAP). Es de destacar, además la importancia e capacitar para el trabajo y estimular la autoestima femenina; debe insistirse en los cambios de leyes que aun discriminan a las mujeres, la necesaria protección a la maternidad y la reducción de jornada de trabajo doble y triple que complican la participación femenina en las luchas sociales.

El estudio anterior no plantea la necesidad de buscar reivindicaciones de la mujer sino que responde a una sociedad que busca un mundo humano

igualitario y justo. Es conocido que en el mercado laboral las mujeres a pesar de tener las mismas responsabilidades y horario que los hombres no tienen el mismo sueldo, no se atreven a exigir por su misma condición de formación y por temor a ser despedidas y el más grave problema es que desconocen cualquier situación de relación de trabajo que las pueda favorecer, por carecer de información sobre las normativas legales que las protegen.

Bases Legales. Legislación venezolana en defensa de los derechos humanos de las mujeres.

Para poder lograr un estado de armonía y bienestar es indispensable que todas las personas que hacen vida en sociedad cumplan y hagan cumplir los deberes y derechos establecidos en las leyes y reglamentos, señalados para tal fin, la mujer tiene derecho a recibir trato justo y a defender sus derechos consagrados en las leyes venezolanas, además deben recibir la ayuda que brindan institutos especializados en lo referente a la violencia doméstica. En tal sentido existen normativas e instituciones que a continuación se mencionan:

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, en su artículo Nro. 21 señala lo siguiente:

Todas las personas son iguales ante la ley; 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.

3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.

4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias.

En muchos lugares del mundo, la mujer continúa siendo un sujeto invisible, víctima de opresión; se reproducen estereotipos que la condenan y la esclavizan.

En contraste con la visión mercantilista y deshumanizante, el gobierno de la Republica Bolivariana de Venezuela, ha emprendido la construcción de un nuevo modelo de desarrollo, centrado en el ser humano, en el que se garantiza, la igualdad entre hombre y mujeres, y el respeto de todos los derechos humanos para todos.

La Constitución Bolivariana de 1999, consagra la no discriminación y la equidad de género y garantiza la promoción y protección de los derechos de las mujeres. La mujer venezolana participa de manera protagónica en la vida política, económica, social y cultural del país, así como en el proceso de

toma de decisiones, contribuyendo de manera directa a la construcción de un nuevo orden social de derecho y de justicia.

En líneas generales, la creación de estas nuevas leyes de protección de la mujer y es un gran paso al mejoramiento social de nuestro país.

Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia.

Artículo 1°: Objeto de la Ley. Esta Ley tiene por objeto prevenir, controlar, sancionar y erradicar la violencia contra la mujer y la familia, así como asistir a las víctimas de los hechos de violencia previstos en esta Ley.

Artículo 2°: Derechos protegidos. Esta Ley abarca la protección de los siguientes derechos:

1. El respeto a la dignidad e integridad física, psicológica y sexual de la persona;
2. La igualdad de derechos entre el hombre y la mujer;
3. La protección de la familia y de cada uno de sus miembros; y
4. Los demás consagrados en la Ley Aprobatoria de la Convención Interamericana para Prevenir, sancionar y Erradicar la Violencia Contra la Mujer "Convención de Belem Do Pará".

Artículo 8°: Funciones del Instituto Nacional de la Mujer. El Instituto Nacional de la Mujer es el organismo rector de las políticas y programas de

prevención y atención de la violencia contra la mujer y la familia, y tendrá las siguientes funciones:

1. Formular, ejecutar e instrumentar las políticas y programas de prevención y atención para ser implementados en los diferentes órganos del Poder Ejecutivo Nacional.

2. Coordinar a nivel estatal y municipal los programas de prevención y atención.

3. Diseñar conjuntamente con el Ministerio de Justicia y el Consejo de la Judicatura los planes de capacitación de los funcionarios pertenecientes a la administración de justicia y de los demás funcionarios que intervengan en el tratamiento de los hechos que contempla esta Ley.

4. Diseñar conjuntamente con el Ministerio de Sanidad y Asistencia Social los programas de capacitación e información de los profesionales y funcionarios que realizan actividades de apoyo, servicios y atención médica y psicosocial para el tratamiento adecuado de las víctimas y sus familiares.

5. Diseñar conjuntamente con el Ministerio de la Familia programas de Prevención y, educación dirigidos a fortalecer la unidad de la familia y exaltar los valores espirituales de su identidad.

6. Establecer las pautas de los mensajes y programas a ser transmitidos en los medios de difusión masiva, destinados a prevenir la violencia hacia la mujer y la familia y el acoso sexual.

7. Registrar las organizaciones no gubernamentales especializadas en la materia regulada por esta Ley y otorgar las autorizaciones correspondientes para el desarrollo de las labores preventivas, de control y ejecución de medidas de apoyo y tratamiento a las víctimas y la rehabilitación de los agresores, pudiendo celebrar convenios con dichas organizaciones.

8. Promover la participación activa de las organizaciones públicas o privadas dedicadas a la atención de la mujer, la familia y otras relacionadas con la materia regulada en esta Ley.

9. Elaborar los reglamentos para la implementación de esta Ley; y

10. Las demás que les señalan las leyes y reglamentos.

La ley sobre la violencia contra la mujer y la familia constituye un cuerpo normativa que plantea novedosas figuras dentro de la legislación penal venezolana. En ella se asume un nuevo modelo jurídico-penal a partir del cual se aborda de manera distinta el fenómeno de la violencia intrafamiliar que afecta directa e indirectamente a la mujer o a cualquier otro integrante del seno familiar, en esta ley el legislador parte de un concepto básico de violencia que posteriormente en cada una de sus formas, como es por ejemplo el caso de la violencia física, moral o psicológica y sexual. Para cada tipo de violencia plantea el legislador un tipo penal, elevando a la categoría de delito cualquier comportamiento que se produzca o que lleve implícito el factor violencia.

Entre las novedades que plantea esta legislación penal venezolana pueden mencionarse: la figura del acoso sexual y el reconocimiento del

carácter delictivo del acceso carnal violento entre cónyuges y los cambios que a nivel de la dogmática jurídico-penal se suceden a partir de la puesta en vigencia de esta ley.

Estos artículos muestran la evidencia de la preocupación existente por parte de los organismos públicos en torno a los beneficios de la mujer en Venezuela.

Ley de igualdad de oportunidades para la mujer.

Igualmente en Caracas Venezuela, en fecha 25 de octubre de 1999, se promulga la Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer, la cual tiene como alcance:

Artículo 1. Esta Ley regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer, con fundamento en la Ley aprobatoria de la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer.

Artículo 2. El objeto de esta Ley es garantizar a la mujer el pleno ejercicio de sus derechos, el desarrollo de su personalidad, aptitudes y capacidades.

Artículo 3°: Esta Ley se fundamenta en el reconocimiento de la igualdad jurídica de la mujer para todos los actos y negocios jurídicos, por lo que las leyes que aún mantengan normas que excluyan o atenúen su capacidad jurídica, son consideradas como discriminatorias a los efectos de ésta.

Artículo 4º: El Estado garantizará la igualdad de oportunidades de hombres y mujeres ante esta Ley, a través de políticas, planes y programas, sobre las bases de un sistema integral de seguridad social donde se asuman los aspectos de salud, educación, alimentación, recreación, trabajo y estabilidad laboral.

En general esta ley persigue el derecho a la igualdad de oportunidades y la no discriminación contra la mujer, implica la eliminación de obstáculos y prohibiciones, originados con motivo de su condición femenina.

El estado proveerá los instrumentos para garantizar la formación igualitaria de los ciudadanos, bajo los conceptos de responsabilidad solidaria de derechos y obligaciones del hombre y la mujer, velará por la igualdad de oportunidades en el empleo y a idéntica remuneración por igual trabajo.

Ley Orgánica del Trabajo.

TÍTULO VI. De la Protección Laboral de la Maternidad y la Familia.

Artículo 379. La mujer trabajadora gozará de todos los derechos garantizados en esta Ley y su reglamentación a los trabajadores en general y no podrá ser objeto de diferencias en cuanto a la remuneración y demás condiciones de trabajo.

Se exceptúan las normas dictadas específicamente para protegerla en su vida familiar, su salud, su embarazo y su maternidad.

Artículo 381. En ningún caso el patrono exigirá que la mujer aspirante a un trabajo se someta a exámenes médicos o de laboratorios destinados a

diagnosticar embarazo, ni pedirle la presentación de certificados médicos con ese fin.

La mujer trabajadora podrá solicitar que se le practiquen dichos exámenes cuando desee ampararse en las disposiciones de esta Ley.

Artículo 382. La mujer trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar tareas que, por requerir esfuerzos físicos considerables o por otras circunstancias, sean capaces de producir el aborto o impedir el desarrollo normal del feto, sin que su negativa altere sus condiciones de trabajo.

Artículo 383. La trabajadora embarazada no podrá ser trasladada de su lugar de trabajo a menos que se requiera por razones de servicio y el traslado no perjudique su estado de gravidez, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo.

Artículo 384. La mujer trabajadora en estado de gravidez gozará de inamovilidad durante el embarazo y hasta un (1) año después del parto.

Cuando incurra en alguna de las causas establecidas en el artículo 102 de esta Ley, para su despido será necesaria la calificación previa del Inspector del Trabajo mediante el procedimiento establecido en el Capítulo II del Título VII.

Parágrafo Único: La inamovilidad prevista en este artículo se aplicará a la trabajadora durante el período de suspensión previsto en el artículo siguiente, así como también durante el año siguiente a la adopción, si fuere el caso del artículo 387 de esta Ley.

Artículo 385. La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad que según dictamen médico sea consecuencia del embarazo o del parto y que la incapacite para el trabajo.

En estos casos conservará su derecho al trabajo y a una indemnización para su mantenimiento y el del niño, de acuerdo con lo establecido por la Seguridad Social.

Artículo 386. Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal.

Los descansos de maternidad no son renunciables.

Artículo 387. La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño menor de tres (3) años tendrá derecho a un descanso de maternidad durante un período máximo de diez (10) semanas, contadas a partir de la fecha en que le sea dado en colocación familiar autorizada por el Instituto Nacional del Menor con miras a la adopción.

Además de la conservación de su derecho al empleo, la madre adoptiva gozará también de la indemnización correspondiente para su mantenimiento y el del niño.

Artículo 388. Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida.

Artículo 389. Los períodos pre y postnatal deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de la trabajadora en la empresa.

Artículo 390. Cuando una trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de maternidad las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono estará obligado a concedérselas.

Artículo 391. El patrono que ocupe a más de veinte (20) trabajadores, deberá mantener una guardería infantil donde puedan dejar a sus hijos durante la jornada de trabajo. Dicha guardería deberá contar con el personal idóneo y especializado. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales se determinarán las condiciones mínimas para el establecimiento de guarderías y se harán los señalamientos necesarios con el objeto de cumplir los fines para los cuales han sido creadas.

Artículo 392. Los patronos que se encuentren comprendidos en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el Ministerio del ramo:

a) La instalación y funcionamiento de una sola guardería infantil a cargo de quienes tuvieren locales cercanos al lugar donde se preste el trabajo; o

b) El cumplimiento de esa obligación mediante la entrega a instituciones dedicadas a tales fines de la cantidad requerida para ello.

Este servicio no se considerará parte del salario.

Artículo 393. Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos (2) descansos diarios de media (1/2) hora cada uno para amamantar a su hijo en la guardería respectiva. Si no hubiere guardería, los descansos previstos en este artículo serán de una (1) hora cada uno.

Artículo 394. No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de los demás que ejecuten un trabajo igual en el mismo establecimiento.

Artículo 395. El Ministerio del ramo designará en los centros industriales, personal femenino dependiente de la Inspectoría del Trabajo, dedicado especialmente a la vigilancia del cumplimiento de las disposiciones de este Título.

De lo expuesto anteriormente, se desprende que efectivamente existe protección constitucional para toda mujer, ya que el Estado Venezolano garantiza a través de sus diversas leyes brinda asistencia y protección integral para la mujer y su familia.

Organizaciones femeninas. Instituto nacional de la mujer.

En Venezuela, uno de los grandes planteamientos de las mujeres en los sectores populares es el acceso al crédito para desarrollar una pequeña empresa sin desatender a los hijos. El Gobierno ha diseñado programas a través del Banco de la Mujer, Vuelvan Caras y Madres del Barrio. Son medidas que han venido dándole espacios de trabajo, claro que todavía falta

mucho para llegar a las condiciones óptimas, para ello hay que luchar y trabajar continuamente. Es por ello, que la mujer y el trabajo doméstico fueron considerados improductivos hasta que se estableció en el artículo 88 de la Ley, que el trabajo del hogar produce valor agregado, riqueza y bienestar social.

Hablar de la mujer trabajadora no solamente se refiere a su presencia dentro de los centros productivos, como fábricas y oficinas, se refiere a la mujer que en su hogar se le reconoce el trabajo ya que es el más importante y delicado que puede haber en el mundo. La mujer y madre trabajadora de oficios del hogar, es enfermera, educadora, administradora, hace mantenimiento y es gerente, hace todos los oficios, sin ningún interés, sólo el hecho de poder dar término feliz al desarrollo de sus hijos y de su familia, ese valor y ese reconocimiento a la mujer trabajadora. Hoy se pone en evidencia una de las más grandes discriminaciones históricas que se ha cometido contra la mujer en general, en principio por el no reconocimiento de sus capacidades y del valor que agrega con su trabajo al desarrollo de la sociedad. Igualmente se han promulgado algunos decretos que tratan de favorecer la condición de la mujer trabajadora en caso de embarazo en la extensión del periodo de lactancia.

Asimismo, en el Reglamento Parcial de la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo (Lopcyamat) (2005), se introduce un elemento muy importante, referido a la vigilancia de las condiciones de trabajo de la mujer trabajadora. Basta mirar la composición de las misiones, cualquiera de ellas, la participación en los Consejos Comunales y Comité Madres del Barrio, en todos los escenarios mayoritariamente están presente las mujeres, eso le da un toque bien interesante, en principio el reconocimiento a su labor y a su trabajo histórico,

pero también la responsabilidad que asumen estas mujeres frente a estas actividades, la mujer nunca decae cuando se plantea una meta, busca la manera de cumplir el objetivo y esa es su fortaleza principal. Documento en línea del Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales (Inpsasel).

La creación del Instituto Nacional de la Mujer (INAMUJER) deriva de una ley de 1999, denominada "Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer", pero fue gracias a la decisiva acción del Presidente de la República Bolivariana de Venezuela, Hugo Chávez Frías, para quien el logro de la plena igualdad de la mujer es un factor de gran importancia, que se incluyó en la Ley Habilitante la modificación necesaria para hacerlo operativo.

La disposición legal que autoriza la creación del INAMUJER está contenida en el Título III. Capítulo I, artículo 44. Este Artículo reza textualmente: "Se crea el Instituto Nacional de la Mujer con carácter de Instituto Autónomo, dotado de personalidad jurídica, con patrimonio propio e independiente del Fisco Nacional".

Igualmente, esta Ley establece que " El Instituto Nacional de la Mujer, estará adscrito, a los fines presupuestarios y administrativos, al Ministerio de Salud y Desarrollo Social. Dicho Instituto tendrá su sede en la ciudad de Caracas, pero podrá emprender la consecución de sus actividades en el resto del país, en coordinación o con el apoyo de los gobiernos estatales y municipales". También señala (artículo 47) que "El Instituto Nacional de la Mujer es el órgano permanente de definición, supervisión y evaluación de las políticas y asuntos relacionados con la condición y situación de la mujer".

Asimismo, la Ley de Igualdad de Oportunidades determina que el Instituto Nacional de la Mujer tiene por finalidad: planificar, coordinar y ejecutar las políticas dirigidas a la mujer; intervenir en la formulación de políticas públicas que afecten a la mujer en los campos de interés para éstas, tales como los de salud, educación, formación, capacitación, empleo, ingreso y seguridad social; garantizar la prestación de los servicios necesarios en materia jurídica, socioeconómica, sociocultural, sociopolíticas y socio doméstica, en los términos contemplados en la ley.

Otra de las tareas encomendadas al INAMUJER es conocer sobre situaciones de discriminación de la mujer y formular recomendaciones administrativas o normativas a los órganos competentes del poder público y del sector privado; elaborar proyectos de ley y reglamentos que sean necesarios para la promoción de la igualdad y derecho de la mujer y para la igualdad efectiva de oportunidades por parte de ésta. En las disposiciones legales que rigen la estructura, jerarquía y atribuciones del INAMUJER se precisa que la Dirección del Instituto Nacional de la Mujer, estará a cargo de un Directorio Ejecutivo conformado por cinco (5) miembros, que deberán ser ciudadanas, ciudadanos venezolanas y venezolanos de reconocida trayectoria en la defensa y promoción de los derechos humanos de la mujer.

El Directorio Ejecutivo constituye la suprema autoridad de dirección del Instituto Nacional de la Mujer y, en consecuencia, es el encargado de definir los planes y políticas generales del Instituto así como también, de ejecutar directamente la administración del mismo.

Con fundamento en el objetivo de lograr la plena igualdad de hecho y de derecho entre hombres y mujeres, la erradicación de toda forma de discriminación contra la mujer, la erradicación de la violencia contra la mujer

y la defensa de los Derechos Humanos de las mujeres, el Instituto Nacional de la Mujer, elaboró una estructura de organización y de cargos que respondiera en forma efectiva al ejercicio de las funciones que le son atribuidas por la "Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer " y la "Ley sobre la Violencia contra la Mujer", y reflejara, asimismo, la naturaleza especial de la institución, su Misión y su Visión .

Una de las leyes especiales mas importantes que existen en defensa de los Derechos Humanos de las Mujeres es la "Ley sobre la Violencia contra la Mujer y la Familia ", que entró en vigencia el 1 de enero de 1999, cuya normativa, en su Capítulo II, artículo 8 y siguientes, establece expresamente la competencia del Instituto Nacional de la Mujer en la rectoría de las políticas y programas de prevención y atención de la violencia contra la mujer y la familia.

Misión: Ejercer, como ente rector, las funciones de formulación, ejecución, dirección, coordinación, supervisión y evaluación de las políticas públicas con perspectiva de género, garantizando la igualdad de oportunidades de las mujeres y promoviendo su participación protagónica en los ámbitos político, económico, social, territorial e internacional.

Visión: Ser garante de la igualdad jurídica y real de las mujeres como instancia rectora de las políticas públicas con perspectiva de género.

Entre los valores que señala Inamujer, se encuentran los siguientes señalados en la tabla Nro.3:

VALORES	ALCANCES
SOLIDARIDAD	El Instituto Nacional de la Mujer práctica la solidaridad como su principal forma de actuación, servicio y como el vínculo que representa una comunidad de intereses, expresado en la consideración y el apoyo mutuo que existe a lo interno de la organización y que se refleja en nuestras políticas públicas.
RESPETO	Nuestra organización profesa el respeto como un valor fundamental, ya que permite la convivencia y el reconocimiento legítimo de la individualidad y las diferencias expresadas en la tolerancia.
HONESTIDAD	El Instituto Nacional de la Mujer estima que las relaciones, acciones y actuaciones tanto a lo interno como a lo externo se basan en la transparencia, lealtad, integridad, honorabilidad, pulcritud y rectitud.
VOLUNTAD DE SERVICIO	El Inamujer, considera la voluntad de servicio como la consagración del servidor público y la servidora pública con un sentido de excelencia, en la atención a la población.

Fuente: Kimberlin M. Rangel L, a partir de Inamujer. (2010).

Beneficios de la Ley Orgánica sobre el Derecho de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia.

En Venezuela, se produjo un instrumento que permite abordar la problemática de la violencia contra la mujer. Considera tipos de violencia distintos de los que comprendía la Ley de Violencia hacia la Mujer y la Familia que entró en vigencia en 1993. A la violencia física, sexual y psicológica se suman la trata de blancas, el acoso sexual y la violencia obstétrica. Con esta ley se pretende establecer nuevos tipos de procedimientos, entre ellos, que los órganos receptores de denuncias podrán colocar las medidas de protección desde el inicio y no tendrán que esperar que un fiscal y un juez den la orden. Por otro lado, la ley amplía el concepto de flagrancia, porque la violencia contra la mujer ocurre principalmente en la

casa y no se ve al agresor cuando comete el delito. Así, muchas mujeres aún están invisibilizadas también la violencia en su contra. Documento en Línea de Inamujer.

MARCO CONCEPTUAL

Capacitación: La capacitación es una actividad que permite desarrollar un proceso sistemático y planificado en pro del desarrollo profesional de la mujer. Es decir, que son actividades enfocadas a enseñar a los empleados como desempeñarse en sus puestos de trabajo. Permite que los individuos adquieran el conocimiento y habilidades necesarias para el puesto.

Competencias: es el proceso que permite evidenciar las competencias generales y técnicas que conlleva el desarrollo de una labor determinada y que genera un desempeño efectivo e idóneo.

Competencia Genérica: Es aquella que es esencial para lograr la actuación mínima requerida y alcanzar los objetivos estratégicos y es exigida a todos los trabajadores, independientemente de su posición en la empresa.

Competencia Técnica: Es el conocimiento, habilidad y destreza asociados a un área funcional específica, necesaria para realizar los procesos de trabajo con un nivel de actuación superior.

Desarrollo Profesional: Se refiere al proceso formal que rige la educación en la persona para su crecimiento profesional con el fin de estimular el desarrollo de la actividad laboral.

Desempleo: Es aquel que esta formado por la población activa (en edad de trabajar) que no tiene trabajo.

Equidad: Supone dar a cada cual lo que le pertenece, reconociendo las condiciones o características específicas de cada persona o grupo humano según sexo, género, clase, religión, edad, reconociendo la diversidad.

Desigualdad de Género: Es cuando se da una situación desfavorecida de un género frente al otro en cuanto al acceso y/o control sobre los recursos, servicios y beneficios.

Discriminación: Total distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad de hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural y civil o en cualquiera otra esfera.

Empleabilidad: Capacidad que tienen las personas para transitar autónomamente en el mercado del trabajo, reconociendo y movilizand o sus conocimientos, habilidades y conductas. Tener competencias de empleabilidad significa poder ingresar, mantenerse y desarrollarse en el mercado laboral

Explotación: uso inmoral del trabajo de otro para beneficio personal.

Formación profesional se entiende todos aquellos estudios y aprendizajes encaminados a la inserción, reinserción y actualización laboral,

cuyo objetivo principal es aumentar y adecuar el conocimiento y habilidades de los actuales y futuros trabajadores a lo largo de toda la vida.

Género: Concepto que hace referencia a las diferencias sociales (por oposición a las biológicas) entre hombres y mujeres que han sido aprendidas, cambian con el tiempo y presentan grandes variaciones tanto entre diversas culturas como dentro de una misma cultura.

Género: Es el conjunto de características sociales, culturales, políticas, psicológicas, jurídicas y económicas asignadas a las personas en forma diferenciada de acuerdo al sexo.

Igualdad: Es el principio que concede idénticos derechos a todos los seres humanos, con independencia de su raza, sexo, religión condición social, ideología o circunstancia personal.

Igualdad de trato entre mujeres y hombres: El principio de de igualdad de trato entre mujeres y hombres supone la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y, especialmente, las derivadas de la maternidad, la asunción de obligaciones familiares y el estado civil.

Igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres: Ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social.

Igualdad de género: Es dar las mismas condiciones, trato y oportunidades a mujeres y hombres.

Inserción laboral: Es aquel que consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que estén en situación de exclusión laboral y social, con el objeto de incorporarse a la vida laboral

Mercado de trabajo o mercado laboral: Es aquel que esta influido y regulado por las políticas que rigen de parte del Estado a través del derecho de trabajo y donde confluye diversos actores laborales.

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En este apartado de la investigación, se hace necesario estructurar sistemáticamente y metodológicamente la investigación, en este sentido, se detalla cada una de las etapas a considerar para el desarrollo de la futura tesis de grado.

Tipo y diseño de la investigación:

En este apartado se hace necesario considerar el tipo y diseño de investigación que permitió desarrollar el presente trabajo de grado, la autora

en consideración con los objetivos propuesto, desarrolló una investigación descriptiva de campo.

Es de hacer notar que lo descriptivo de acuerdo a lo planteado por Méndez (1998), argumenta lo siguiente:

El estudio descriptivo identifica características del universo de investigación, señala formas de conducta y actitudes del universo investigado, establece comportamientos concretos, descubre y comprueba la asociación entre variables de investigación. De acuerdo con los objetivos planteados, el investigador señala el tipo de descripción que se propone a realizar. (p. 136)

El carácter descriptivo de la investigación complementó lo documental por cuanto se obtuvo información sobre la temática del género y se constató a través del diseño de campo. Considerando este tipo de investigación que permite observar y recolectar los datos directamente de la realidad objeto de estudio en su ambiente cotidiano para luego analizarlos e interpretar los resultados, es importante señalar que se realizó la recolección de datos directamente del contexto en estudio a través de entrevistas. En este sentido, se acumuló evidencia sobre los indicadores a tratar en el estudio, como es la forma de encontrar el empleo de la mujer aragüeña, su formación profesional, el equilibrio que tiene en base a la familia y al trabajo entre otras.

Estrategia metodológica

Según Cea De Ancona, M. (1999:351) Son muchos los autores del área metodológica que proponen diversos métodos, técnicas y estrategias

metodológicas en el desarrollo de una investigación; sin embargo, para efecto del desarrollo de esta investigación, se consideró el uso de los métodos que conlleva la perspectiva cuantitativa-cientifista, la cual según Cea:

...es aquella que permite la existencia de un método (el de las ciencias naturales y exactas) general a todas las ciencias (inclusive el de las Ciencias Sociales) que hace énfasis en la explicación, en la contrastación empírica, y en la medición objetiva de un fenómeno.

Sin embargo, hay que destacar que en esta investigación no se descarta igualmente el uso de los métodos relacionados con la perspectiva cualitativa-humanista, el cual concibe el análisis de los individuos por medio de la comprensión de quien investiga, por tanto se puede utilizar como estrategia metodológica la integración de lo cualitativo con lo cuantitativo, que según Cejas (2005):

...es una estrategia metodológica que puede permitir la consecución de resultados más integrales sobre la base de los objetivos que se han planteado. Igualmente consiste en la utilización de varias ó variadas fuentes de información sobre un mismo objeto de conocimiento.

Con esta estrategia considerada para efecto de la investigación de campo que se desarrollara a través del trabajo de grado, la autora recogió evidencias de la realidad del campo de trabajo y las condiciones que rigen en el marco del trabajo en la mujer de Aragón.

Etapas de la investigación:

Otra de las estrategias a considerar en esta investigación, supone el desarrollo de la investigación a través de las siguientes acciones:

- Como primera etapa se extrajeron diversas perspectivas teóricas que tengan relación alguna con lo planteado en el problema de investigación.
- Como segunda etapa se analizó y constató la información recogida en la revisión documental y se diseñó el respectivo instrumento que permitió recoger las diversas opiniones respecto la realidad de la mujer en el trabajo del sector alimenticio.
- Como tercera etapa se validó el instrumento a través de expertos en el área a fin de recoger posteriormente la información correspondiente al estudio.
- Finalmente se aplicó el instrumento a las mujeres que representen una muestra de carácter intencional del sector alimenticio en el Estado Aragua.

Con estas etapas se logró recabar mucha información respecto al objeto de estudio planteado, lo que permitió el uso de modalidades metodológicas accediendo de esta forma alcanzar unos resultados satisfactorios.

Población y muestra de la Investigación.

La población se define según Hurtado y Toro (2001:78), como “el conjunto para el cual serán validas las conclusiones que se obtengan, a los elementos o unidades (personas, instituciones o cosas) que se van a estudiar”.

En el caso específico de esta investigación la población estuvo representada por los trabajadores (funcionarias y funcionarios) de una empresa pública de telecomunicaciones. La población total en el estado Aragua oscila entre unos 400 trabajadores que laboran en empresas filiales, estratificados de la siguiente manera: 246 hombres y 154 mujeres.

De este número de empresas la autora considero relevante escoger 25 informantes claves (mujer), que representan los cargos directivos y/o de coordinación en la sucursal de Aragua, atendiéndose en que esta escogencia es de carácter intencional, Según Ávila, Héctor (2006) “El muestreo intencional es un procedimiento que permite seleccionar los casos característicos de la población limitando la muestra a estos casos. Se utiliza en situaciones en las que la población es muy variable y consecuentemente la muestra es muy pequeña”, que configura el propósito de este trabajo de investigación.

Instrumentos de recolección de información.

El instrumento que se seleccionó para este trabajo de grado, fué el cuestionario el cual según Delgado, Colombo y Orfila (2003:61), “es la recopilación de datos que se realiza de forma escrita por medio de preguntas abiertas, cerradas, dicotómicas, por rangos, de opción múltiple, etc.” Es necesario destacar que el análisis de los datos se hará por medio de un

paquete estadístico que puede ser Excel ó de estadística SPSS (estadística multivariante).

Así mismo, el instrumento se seleccionó para la recolección de la información durante el trabajo especial de grado el cual fué sometido a la confiabilidad y la validez por parte de expertos en el área. En cuanto a la recolección de información se acudió a las fuentes relacionadas con la investigación documental y por ende con la revisión de datos contenidos en textos, leyes, revistas arbitradas, trabajos de pregrado, trabajos de ascenso y trabajos de postgrado; así como el material bibliográfico, hemerográfico y/o electrónico referente al tema de estudio. En el caso de la revisión de leyes, se utilizó a la técnica de la observación documental que ha permitido cumplir con los objetivos de la investigación y se ha planificado sistemáticamente.

Validez y confiabilidad:

La validez es una condición necesaria de todo diseño de investigación y significa que dicho diseño permite detectar la relación real que pretendemos analizar, es decir; que sus resultados deben contestar las preguntas formuladas y no otro asunto”.

Para validar los instrumentos de la presente investigación, se recurrió al juicio de expertos, de esta forma se asegura el funcionamiento idóneo y validez del instrumento.

La validez y confiabilidad de este instrumento se llevo a cabo, una vez que los expertos (2) evaluaron y dictaminaron el uso o no del instrumento

evaluado., siguiendo los lineamientos de Delgado de Smith, Colombo y Orfila (2003), consiste en seleccionar un número impar (3 o 5) de jueces (personas expertas o muy conocedoras del problema o asunto que se investiga), quienes tienen la labor de leer, evaluar y corregir cada uno de los ítems del instrumento, so pretexto de que los mismos se adecuen directamente a cada uno de los objetivos de la investigación propuestos..En el caso de esta investigación se tomaron solo 2 expertos.

Por confiabilidad según Hurtado y Toro (1998), “se fundamenta en el grado de uniformidad con que los instrumentos de medición cumplen su finalidad”, la validez se ve afectada por los errores aleatorios y la confiabilidad por los errores sistemáticos de medición, citado por Hurtado y Toro (1998).

Una vez validado el instrumento, en el caso específico de esta investigación se logró determinar que el Alfa de Cronbach, permite cuantificar el nivel de confiabilidad de una escala de medida para la magnitud inobservable construida a partir de las n variables observadas, el total de la confiabilidad es de 0.81 coeficiente que está ubicado en el rango de moderada. Ver en anexo cálculo de Alfa de Cronbach.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Consideraciones Generales en torno a los resultados de la investigación:

Para efectos de la investigación se logró desarrollar el análisis del instrumento en base a tres partes de análisis.

- La primera fue en base a la corporación,
- La segunda en base a la mujer en el campo laboral
- Y la tercera al desarrollo profesional.

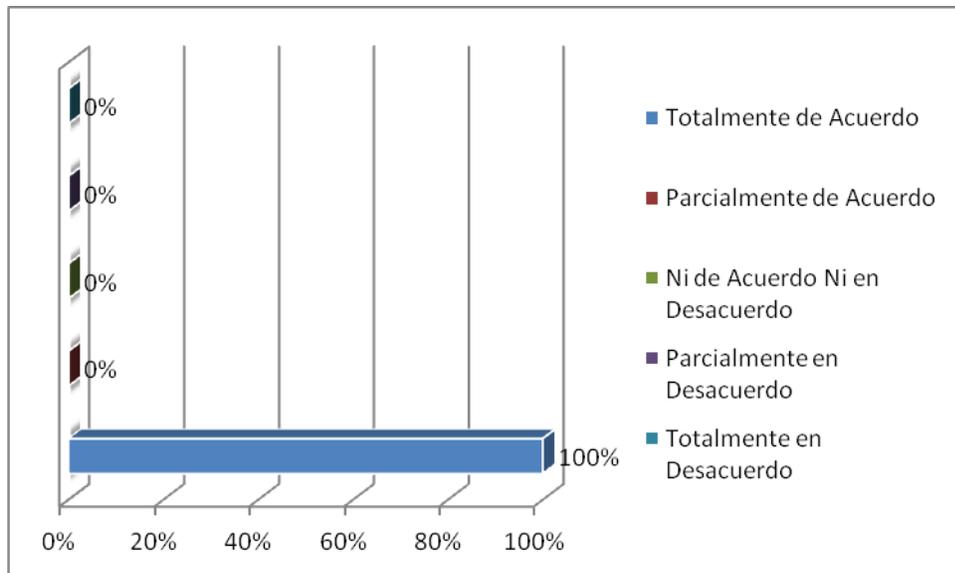
Parte I: Respecto a la corporación

P.1. Somos la empresa estratégica del estado aragua operadora y proveedora de soluciones integrales de telecomunicaciones e informática.

Cuadro N° 1- Empresa Estratégica del Estado

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 1 Empresa Estratégica del Estado



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

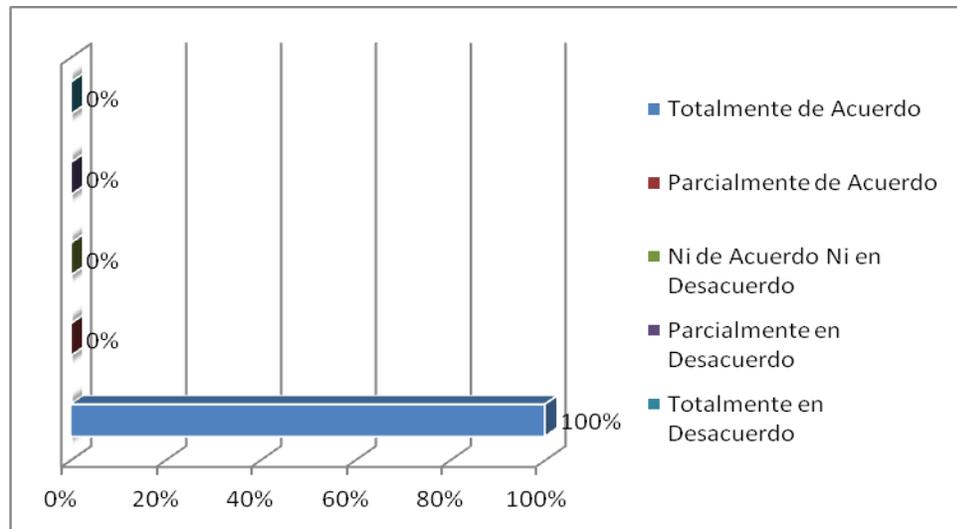
La totalidad de la población consultada han considerado que la empresa objeto de estudio es una empresa estratégica del estado venezolano operadora y proveedora de soluciones integrales de telecomunicaciones e informática. Con esta respuesta se sustenta la gestión efectiva que se propone CANTV al brindar servicios de telecomunicaciones que satisfagan las necesidades de los usuarios y la población en general. Igualmente se debe destacar que la empresa pretende respaldar los requerimientos de la defensa y del desarrollo socio-económico del país en base a la demanda y a los requerimientos del Estado.

P.2. Cómo organización buscamos la integración de la región a través de un servicio eficaz y eficiente.

Cuadro Nº 2: La Integración con la Región

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 2: La integración con la Región.



Fuente: Rangel K (2012)

Análisis:

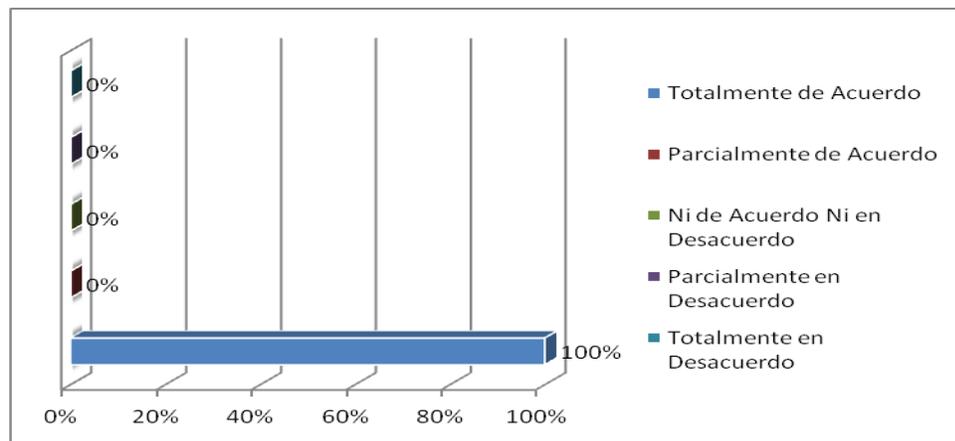
Por ser una organización que busca la integración de la región a través de un servicio eficaz y eficiente, los consultados han estimado conveniente en admitirlo con un 100% de acuerdo, en este sentido, hay que destacar que las premisas más relevantes de la organización es brindar un servicio eficaz y eficiente. Esto se logra siempre y cuando, se establezca la eficiencia como la relación entre los recursos que se utiliza y los logros conseguidos a través de este. Teniendo en cuenta el uso de menos recursos para lograr un mismo objetivo. La eficacia hace referencia en la capacidad para alcanzar un objetivo, aunque en el proceso no se haya hecho el mejor uso de los recursos., ambos procesos se complementan con la finalidad de ofrecer el mejor recurso. Menguzzato y Renau (2008).

P.3. Cómo organización buscamos la participación protagónica del pueblo, contribuyendo a la suprema felicidad social.

Cuadro N° 3: Participación Protagónica con el pueblo.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 3: Participación Protagónica con el pueblo.



Fuente: Rangel K (2012)

Análisis:

Con un 100% de acuerdo los consultados los mismos han considerado que la organización (CANTV) busca la participación del pueblo, construyendo a la suprema felicidad social, este precepto corresponde al Plan Nacional de Desarrollo Venezuela 2007-2013, el cual define objetivos, estrategias, políticas, medidas, metas y proyectos que orientan la acción del gobierno bolivariano en el periodo constitucional. Siendo uno de los componentes del Plan Nacional de Desarrollo la Suprema Felicidad Social la cual es la visión de largo plazo que tiene como punto de partida la construcción de una estructura social incluyente, formando una nueva sociedad de incluidos, un nuevo modelo social, productivo, socialista,

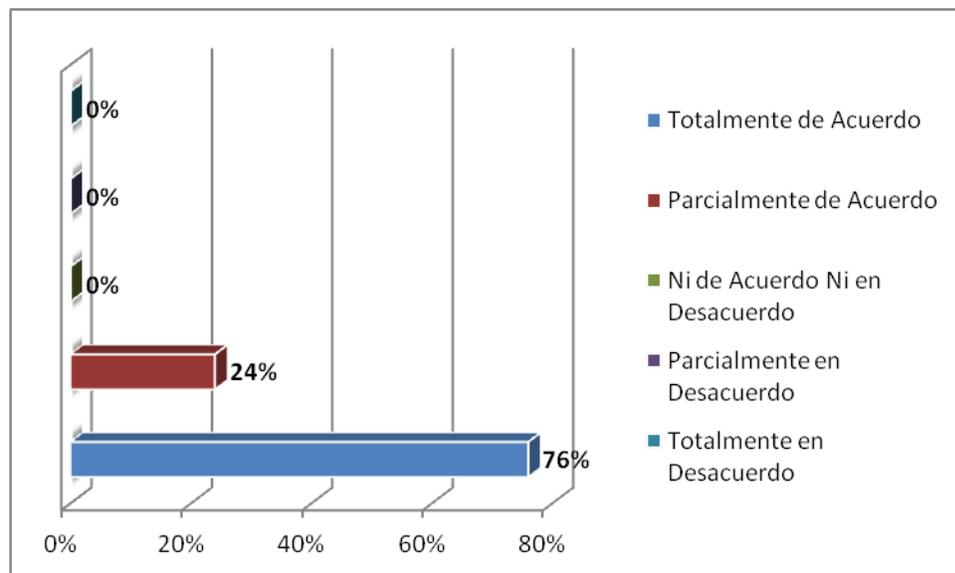
humanista, endógeno, donde todos vivamos en similares condiciones rumbo a lo que decía Simón Bolívar: la suprema felicidad social.

P.4. Somos reconocidos por nuestra capacidad innovadora y habilitadora del desarrollo sustentable.

Cuadro N° 4: Capacidad Innovadora

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	19	76%
Parcialmente de Acuerdo	6	24%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 4 Capacidad Innovadora



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

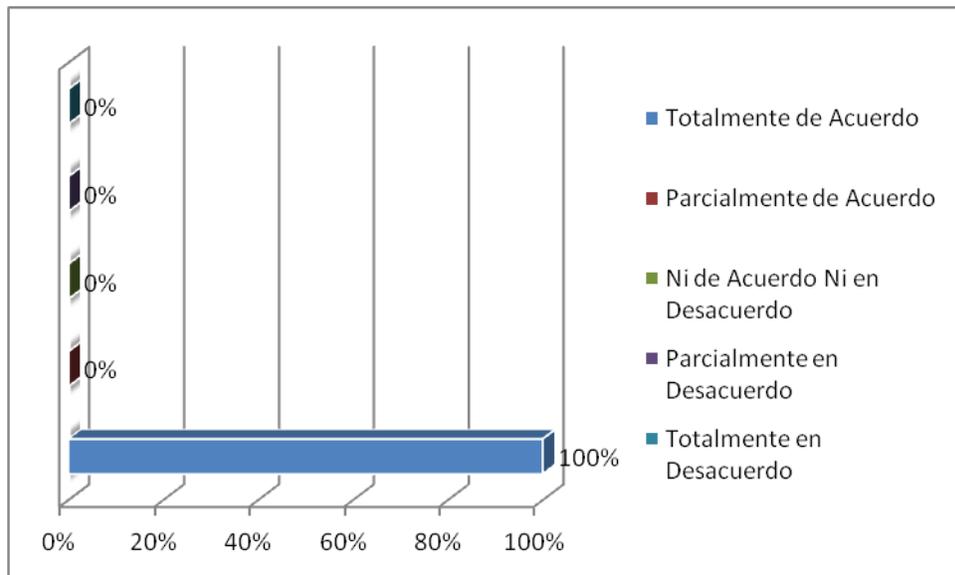
Un 76% acuerda totalmente que son reconocidos la capacidad innovadora y habilitadora del desarrollo sustentable, teniendo una visión diferente el 24% de los consultados. El desarrollo sustentable es considerado para muchos especialistas como un proceso integral que exige y pretende que a los distintos actores de la sociedad compromisos y responsabilidades en la aplicación del modelo económico, político, ambiental y social, en especial con todos aquellos patrones que tenga inherencia a la calidad de vida del venezolano.

P.5. Constantemente demostramos estar comprometidos con la democratización del conocimiento y el bienestar colectivo.

Cuadro N° 5: El compromiso y la democratización.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 5



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

El 100% afirma que la empresa está constantemente demostrando estar comprometido con la democratización del conocimiento y el bienestar colectivo. Estar alineado a los procesos sociales es considerar el fin de la responsabilidad social, así como el proceso de participación colectiva en pro del beneficio de los trabajadores y trabajadoras, como también de la sociedad en general.

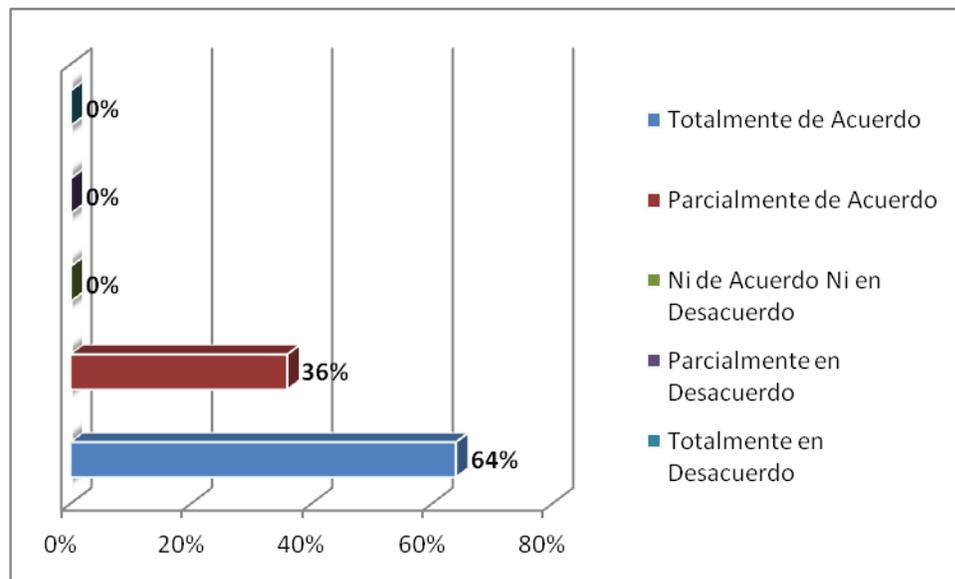
P.6. Permanentemente nos enfocamos en la obtención de resultados basados en la rentabilidad social.

Cuadro N° 6: Rentabilidad Social.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	16	64%
Parcialmente de Acuerdo	9	36%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%

Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 6: Rentabilidad Social.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

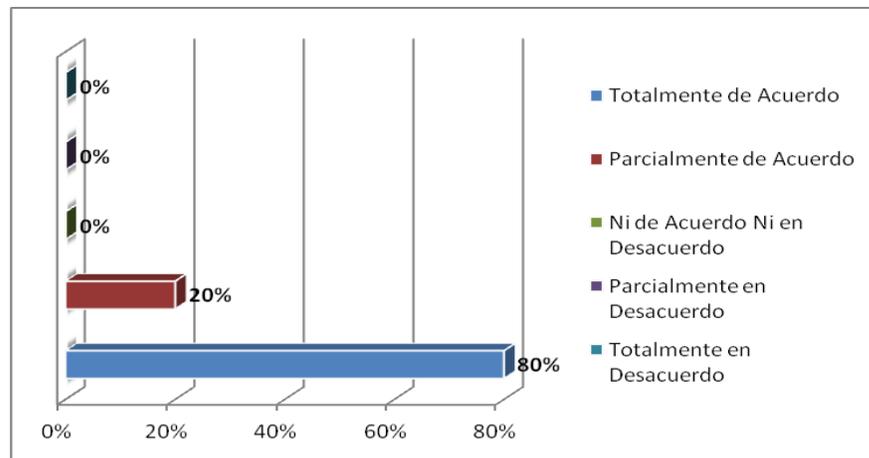
Un 64% de los consultados han creído conveniente considerar que la empresa esta ppermanentemente enfocada a la obtención de resultados basados en la rentabilidad social. De acuerdo a la autora y según Agintzari (2012) es entendida como aquel proceso que permite la reinversión de los beneficios económicos generados por la actividad en el objeto y finalidad social (sin ánimo de lucro), la promoción de las personas y del empleo a través del trabajo asociado (societaria), y la generación de capital social y relacional como contribución a la promoción de la cohesión y justicia social. En el caso particular de la investigación, la empresa pretende cumplir con un compromiso de justicia social en base a la rentabilidad social.

P.7. Buscamos asegurar la viabilidad económica de la Corporación.

Cuadro N° 7: Viabilidad Económica de la Corporación.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20	80%
Parcialmente de Acuerdo	5	20%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 7: Viabilidad Económica de la Corporación.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

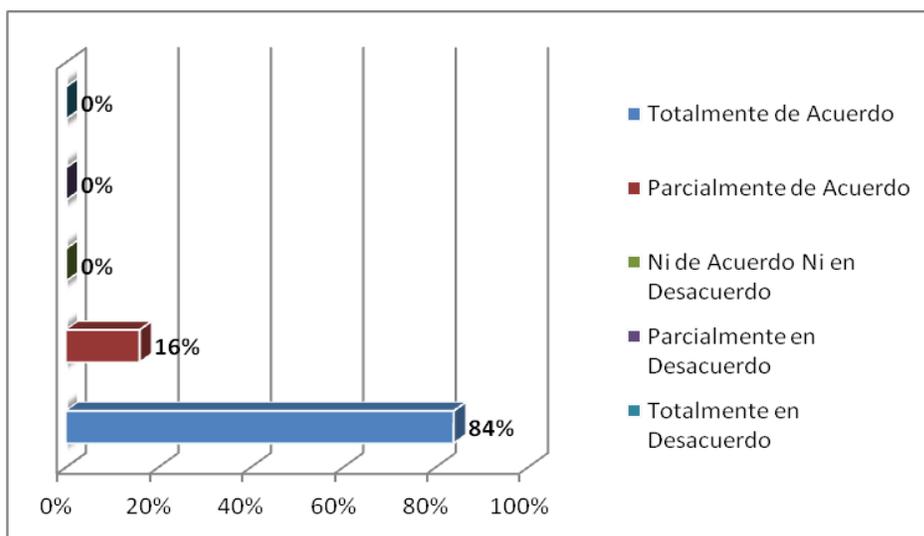
Un 80% de los consultados consideran estar de acuerdo con la viabilidad económica de la empresa como uno de sus componentes que se aprecia en la generación de los servicios de cara a las condiciones que rige en la demanda social.

P.8. Realizamos actividades con altos niveles de excelencia, calidad y productividad.

Cuadro N° 8 Actividades de excelencia, Calidad y Productividad.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	21	84%
Parcialmente de Acuerdo	4	16%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 8: Actividades de excelencia, Calidad y Productividad.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un porcentaje representado por un 84% de los consultados consideran que han realizado actividades altos niveles de excelencia, calidad y productividad. Esto se evidencia a través de planes y actividades que implica la democratización de las telecomunicaciones donde el estado impulsa la construcción de una nueva estructura social en Venezuela en la que prevalecen los valores de igualdad, solidaridad, participación y corresponsabilidad. También a través de la participación de las comunidades

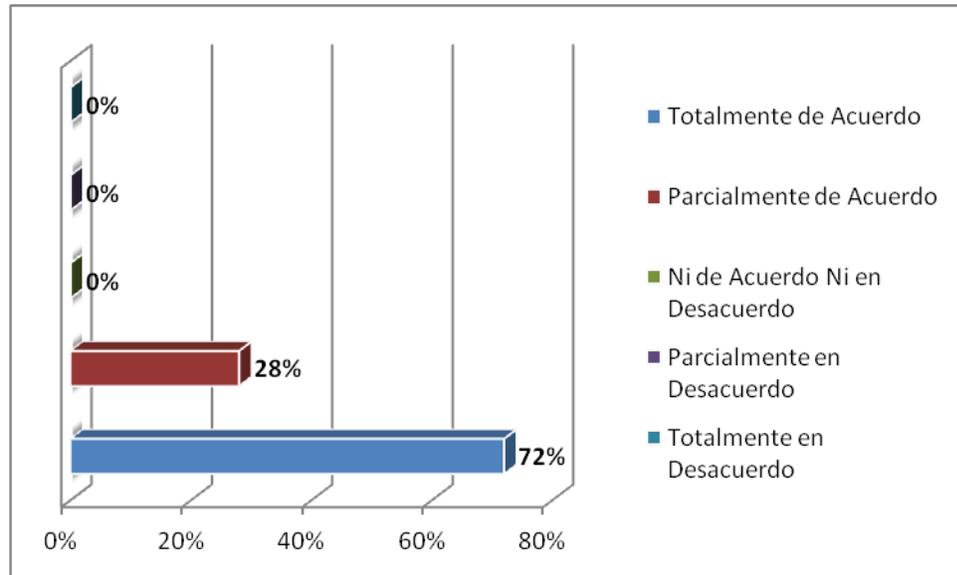
para conocer sus aspiraciones, intereses y necesidades en materia tecnológica que mejoren su calidad de vida.

P.9. Impulsamos la optimización de los procesos, mejorando continuamente nuestras actividades.

Cuadro N° 9: Optimización de los Procesos.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	18	72%
Parcialmente de Acuerdo	7	28%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 9 Optimización de los Procesos.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

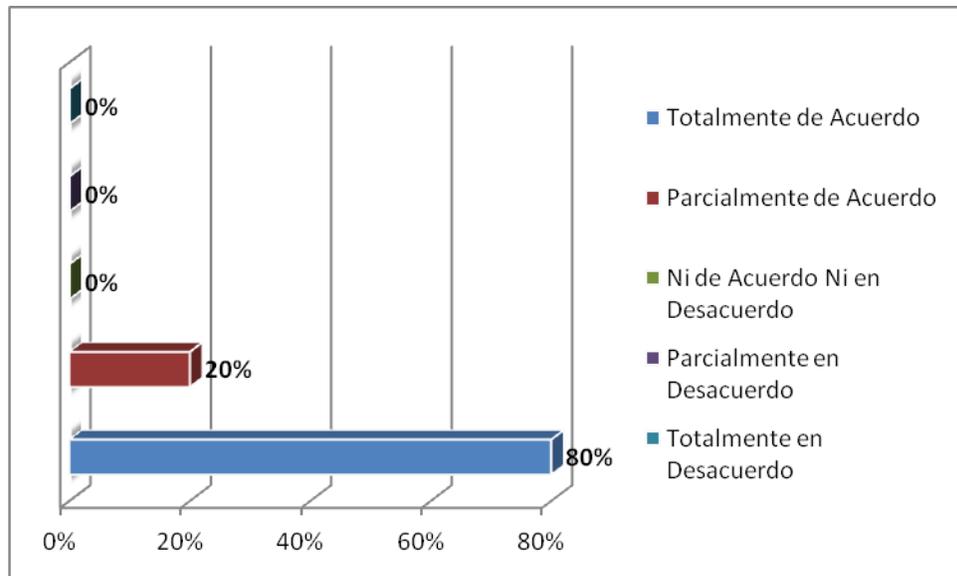
La empresa impulsa a través de la capacitación, formación y adiestramiento la optimización de sus procesos administrativos y funcionales. De esta manera un 72% lo aseguran y están totalmente de acuerdo con esta afirmación. Esta respuesta se complementa con la anterior, teniendo en cuenta que la corporación ha dispuesto la ejecución de actividades diversas con énfasis en lo social.

P.10. Buscamos propiciar la innovación, la aplicación de nuevas ideas, la generación de servicios y prácticas.

Cuadro Nº 10: La Innovación.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20	80%
Parcialmente de Acuerdo	5	20%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 10: La Innovación.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

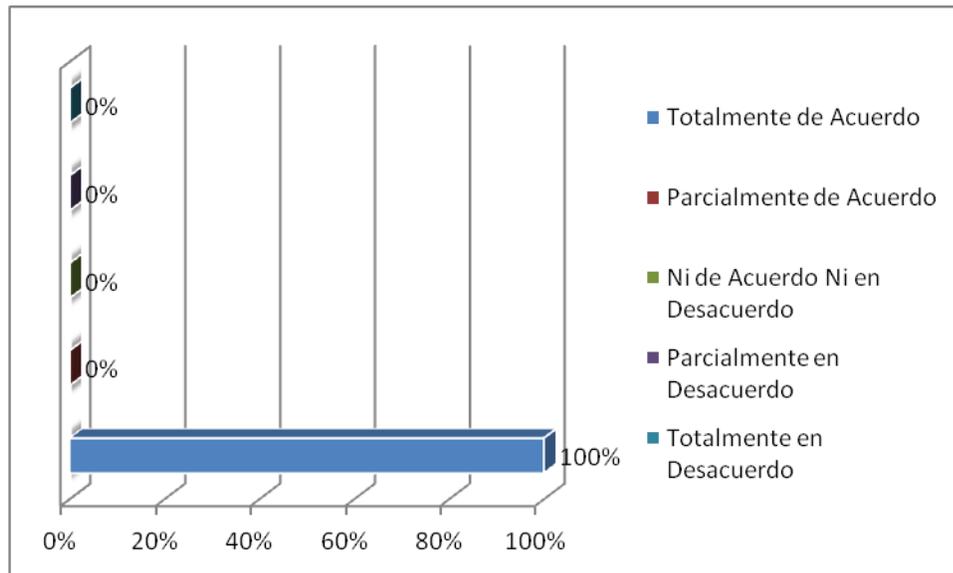
Tomando en cuenta la sociedad del conocimiento en la última década, la corporación ha revitalizado el deseo de solventar limitaciones que la física, el espacio y el tiempo imponen a la ubicuidad, a través del software, protocolos de comunicaciones y las redes telemáticas propiciando con ello la innovación, la aplicación de nuevas ideas, la generación de servicios y prácticas, de esta manera un 80% así lo han seleccionado.

P.11. Los funcionarios procuran desarrollar la planificación pública en concordancia y de acuerdo con los instructivos derivados de los organismos de gobierno y cogobierno que funcionan en la corporación.

Cuadro N° 11: La Planificación Pública.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 11: La Planificación Pública.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Por ser la empresa estatal más importante en el país, la corporación brinda servicio de telecomunicaciones a los ciudadanos venezolanos, de esta manera un 100% de los consultados respaldan que facilitan el acceso a la

información veraz y oportuna del ejercicio la función pública. Por tanto avalan lo establecido por el artículo 4 de la LEY ORGÁNICA DE PLANIFICACIÓN PÚBLICA Y POPULAR, el cual explica que la planificación pública y popular tiene por finalidad:

1. Establecer un Sistema Nacional de Planificación que permita el logro de los objetivos estratégicos y metas plasmadas en el Plan de Desarrollo Económico Y Social de la Nación.

2. Garantizar el seguimiento, evaluación y control del desempeño institucional.

3. Ordenar, racionalizar y coordinar la acción pública en los distintos ámbitos y niveles político-territoriales de gobierno.

4. Fortalecer la capacidad del estado y del poder popular en función de los Objetivos estratégicos y metas plasmadas en el Plan de Desarrollo Económico y Social de la Nación.

5. Forjar un estado transparente, eficaz, eficiente y efectivo.

6. Fortalecer los mecanismos institucionales para mantener la continuidad de los programas y sus inversiones, así como las demás decisiones públicas relacionadas con el desarrollo sustentable del país.

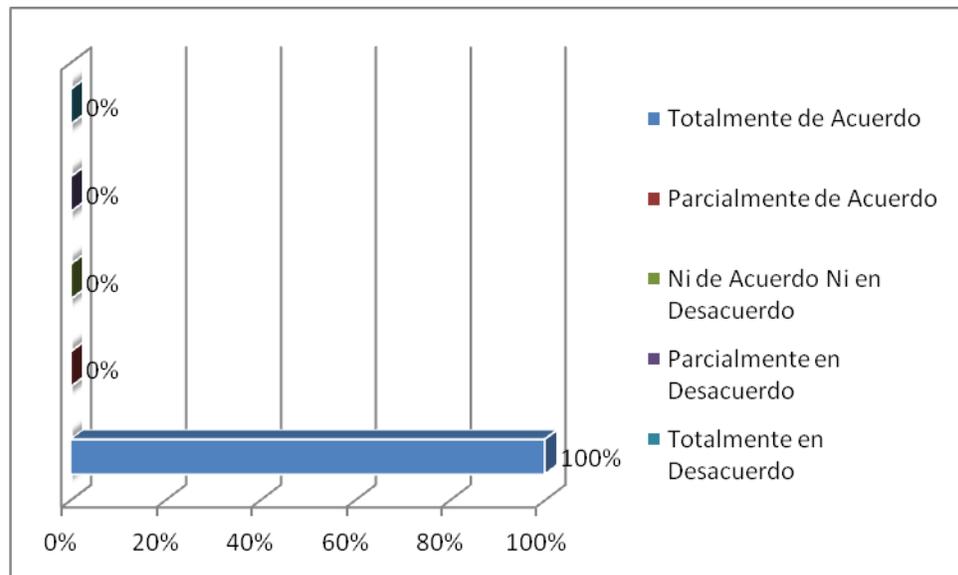
7. Fortalecer las capacidades estratégicas y rectoras del estado y del poder popular para la inversión de los recursos públicos.

P.12. Somos la empresa estratégica del estado venezolano operadora y proveedora de soluciones integrales de telecomunicaciones e informática.

Cuadro N° 12: La corporación como empresa estratégica.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 12 La corporación como empresa estratégica.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

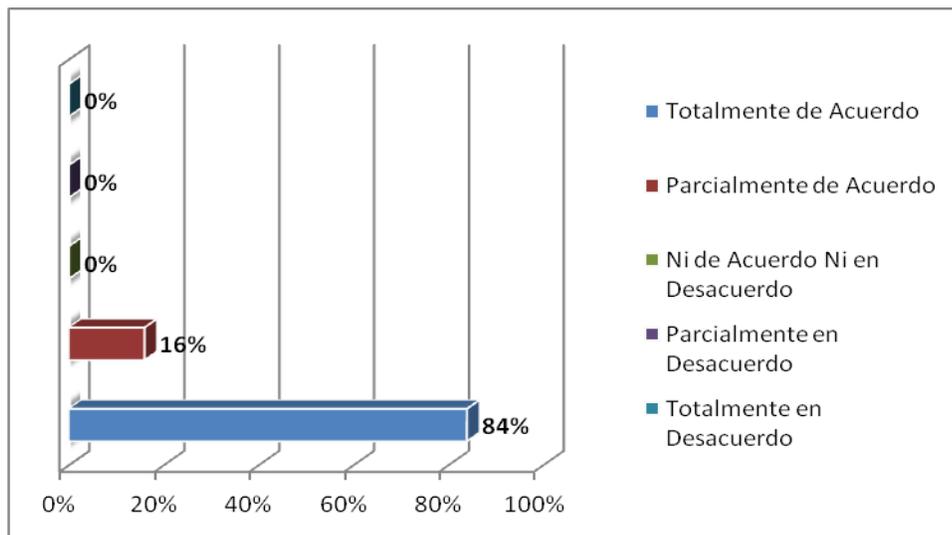
Complemento de la pregunta 12, un 100% se identifica como la empresa estratégica del estado venezolano operadora y proveedora de soluciones integrales de telecomunicaciones e informática.

P.13. Mantenemos las relaciones basadas en la justicia social con nuestras usuarias, usuarios, trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, comunidades, proveedores y aliados de la Corporación.

Cuadro N° 13: La Justicia Social

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	21	84%
Parcialmente de Acuerdo	4	16%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 13: La Justicia Social.



Fuente: Rangel K (2012)

Análisis:

El 84% han creído conveniente considerar que la empresa mantiene las relaciones basadas en la justicia social con nuestras usuarias, usuarios, trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, comunidades, proveedores y

aliados de la Corporación La empresa cumpliendo con el mandato constitucional y además lo correspondiente a las políticas públicas del estado busca enmarcar en primer lugar el proceso de cambio que en términos concretos se ve expresado en un conjunto de leyes que han sido promulgadas con el fin de cumplir con los mandatos de la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, de crear una sociedad más equitativa, justa y humanista.

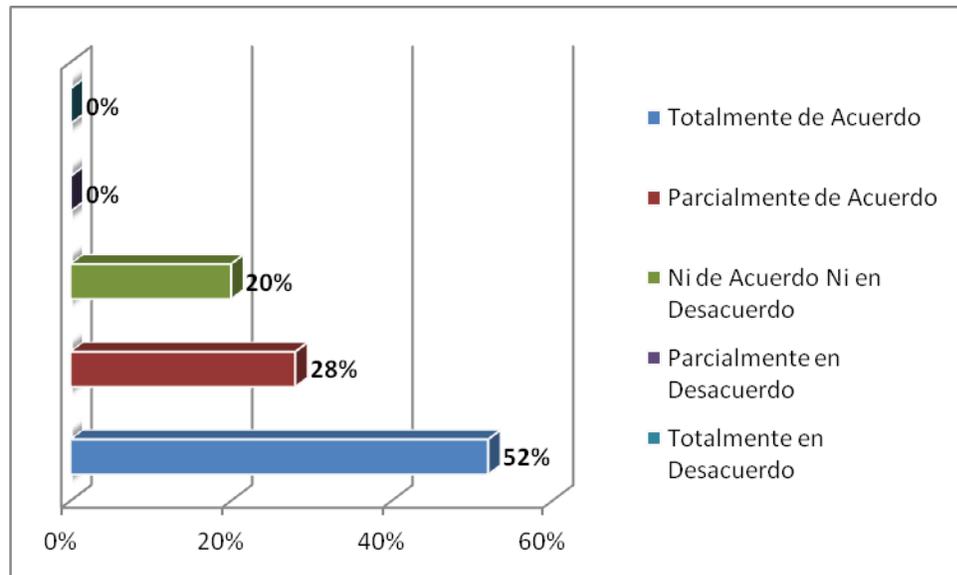
Parte 2: Respecto a la formación en la corporación

P.14. La formación propuesta por la empresa está vinculada con la misión de la organización.

Cuadro N° 14: La Formación propuesta por la empresa.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	13	52%
Parcialmente de Acuerdo	7	28%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	20%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 14 La Formación propuesta por la empresa.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Tan solo el 52% de los consultados han creído conveniente afirmar que la formación propuesta por la empresa está vinculada con la misión de la organización. La misión de la empresa se describe como....Somos la empresa estratégica del estado venezolano operadora y proveedora de soluciones integrales de telecomunicaciones e informática, corresponsable de la soberanía y transformación de la nación, que potencia el poder popular y la integración de la región, capaz de servir con calidad, eficiencia y eficacia, y con la participación protagónica del pueblo, contribuyendo a la suprema felicidad social. A tenor de lo expuesto la autora considera que para mantener, sustentar y lograr esta misión, es necesario que la empresa considere la formación como el resultado de la adquisición de conocimientos múltiples, para gestionar la vida en común dentro de la organización, dominar

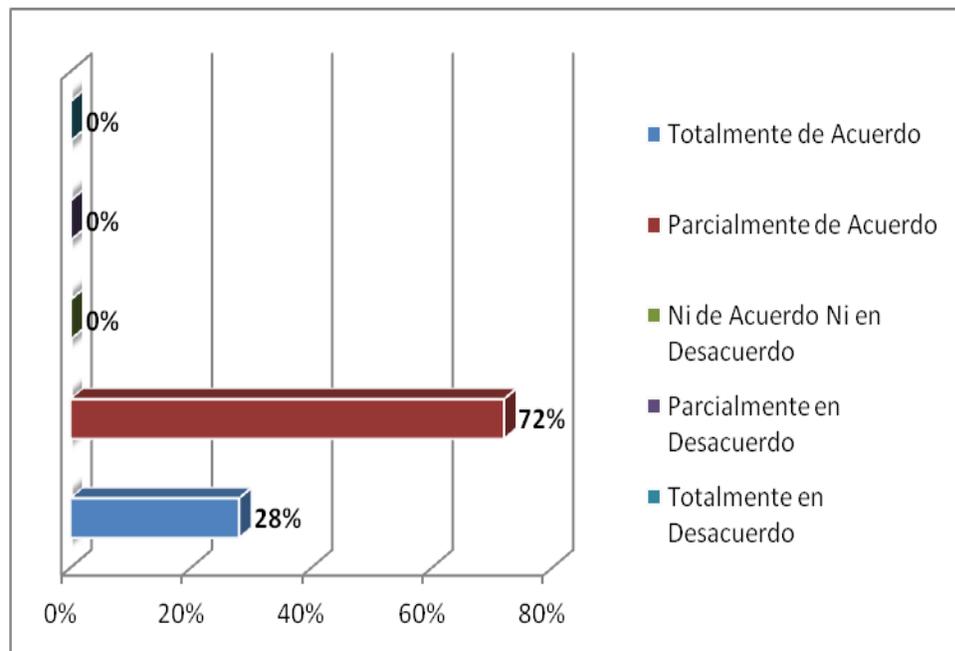
técnicas instrumentales básicas e interpretar la misión y visión de la empresa. Claver, Gasco y Llopis (1995).

P.15. La corporación pretende ser lograr el desarrollo de su gente, potenciado el crecimiento personal y profesional en cada uno de sus trabajadores.

Cuadro N° 15: Desarrollo de la gente.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	7	28%
Parcialmente de Acuerdo	18	72%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 15



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

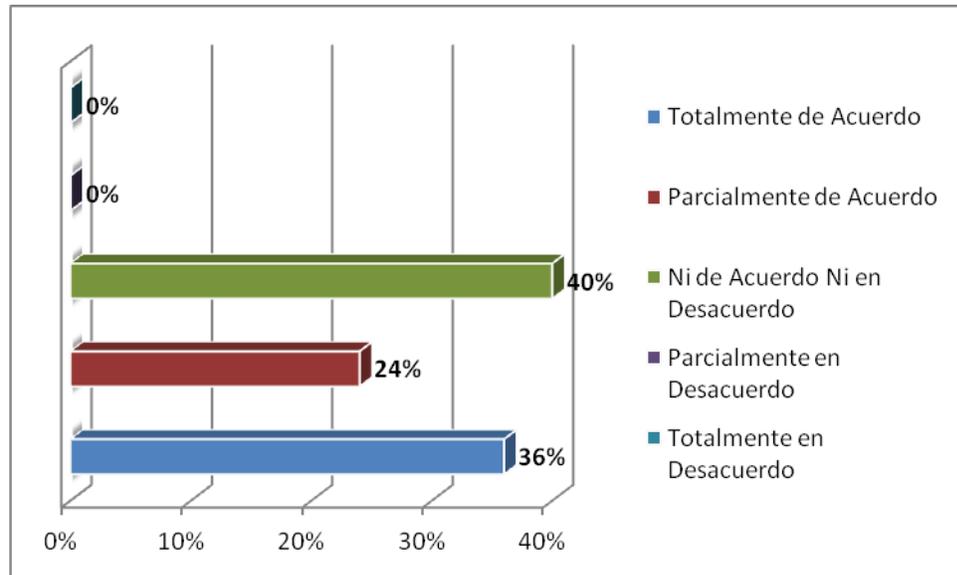
Un 28% apunta a que la corporación pretende lograr el desarrollo de su gente, potenciado el crecimiento personal y profesional en cada uno de sus trabajadores. Esta respuesta es importante considerarla, dado que por ser una empresa del estado al servicio de los venezolanos y emisora de telecomunicaciones, debe tener en cuenta el proceso de desarrollo o mejoramiento de las capacidades, conocimientos, y aptitudes de las personas en su actividad de Trabajo. Mcgehee y Thayer (1962).

P.16. La corporación pretende permanentemente lograr sus objetivos a través de la formación y el desarrollo profesional de sus funcionarios y funcionarias.

Cuadro N° 16: La corporación y sus objetivos.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	9	36%
Parcialmente de Acuerdo	6	24%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	10	40%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 16: La Corporación y sus objetivos.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

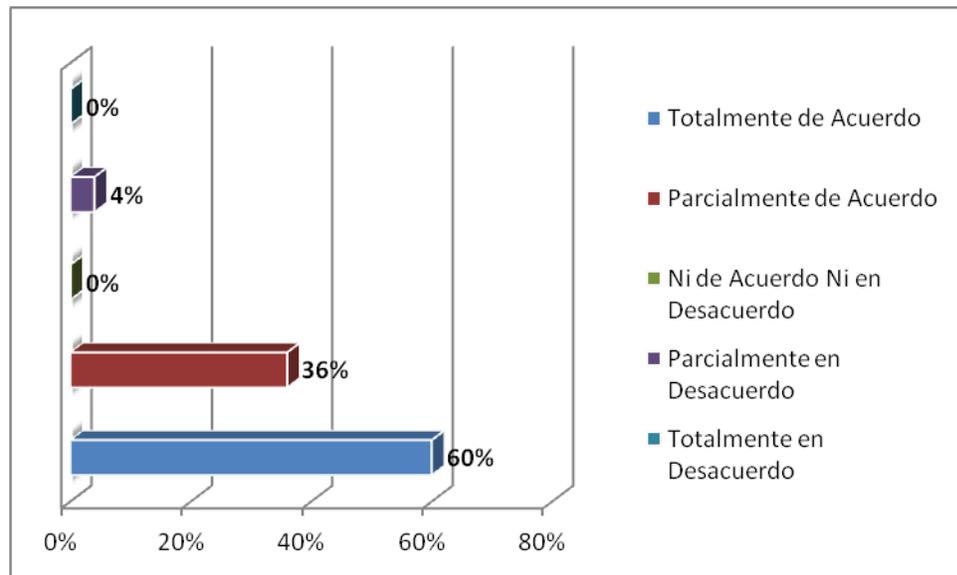
Un 36% han afirmado que la corporación pretende permanentemente lograr sus objetivos a través de la formación y el desarrollo profesional de sus funcionarios y funcionarias. Por formación se interpreta como el esfuerzo sistémico y planificado para modificar o desarrollar el conocimiento, técnicas y actitudes a través de la experiencia de aprendizaje y conseguir con ello la actuación adecuada en una actividad o rango de actividades, con el propósito de capacitar a las personas para que puedan realizar convenientemente una tarea o trabajo. Buckley y Cample (2004) . En cambio por desarrollo profesional viene dado por el proceso formativo que además de acoger el ciclo de formación asociado al aprendizaje formal, deberá comprender el conjunto de experiencia aunado con las políticas de la empresa. Cuesta Santos (2011).

P.17. Los objetivos estratégicos de la empresa están alineados a las normas y políticas establecidas para cada área y/o unidad de trabajo.

Cuadro N° 17: Los Objetivos Estratégicos

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	15	60%
Parcialmente de Acuerdo	9	36%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	1	4%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 17: Los Objetivos Estratégicos



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 60% apunta a considerar que los objetivos estratégicos de la empresa están alineados a las normas y políticas establecidas para cada área y/o unidad de trabajo. La estrategia empresarial es la dialéctica de la

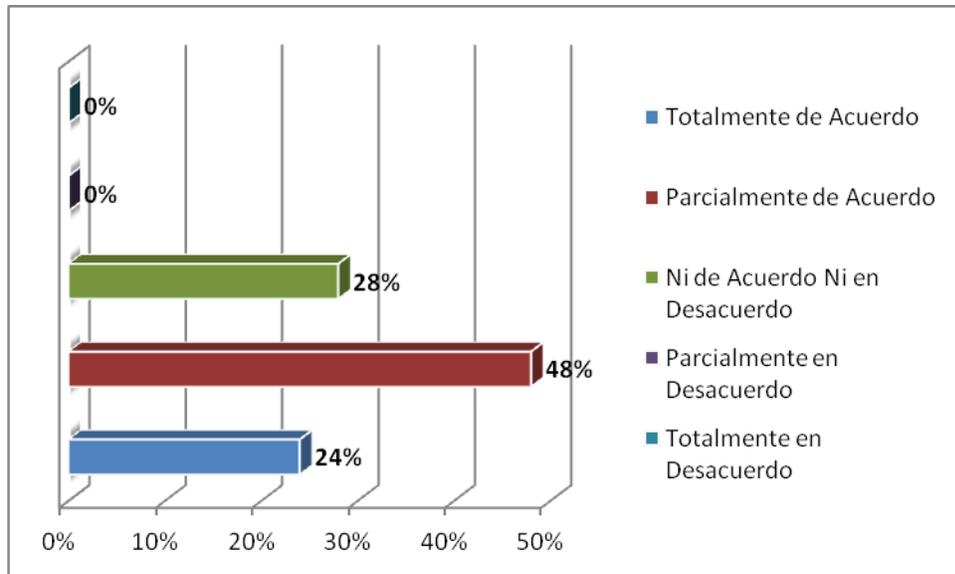
empresa con su entorno, así lo define Ansoff (1970) citado por Cuevas Santos (2011), coincidiendo con Stoner Y Porter al referirse que la estrategia competitiva de la empresa consiste en desarrollar una amplia formula de cómo la empresa va a competir, cuáles son sus objetivos, políticas y normas para alcanzar tales propósitos.

P.18. Las normas, políticas y procedimientos, son cambiadas o redefinidas según sean las prioridades de la corporación.

Cuadro N° 18: Las Normas, Políticas y Procedimientos

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	24%
Parcialmente de Acuerdo	12	48%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	7	28%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 18: Las Normas, Políticas y Procedimientos



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

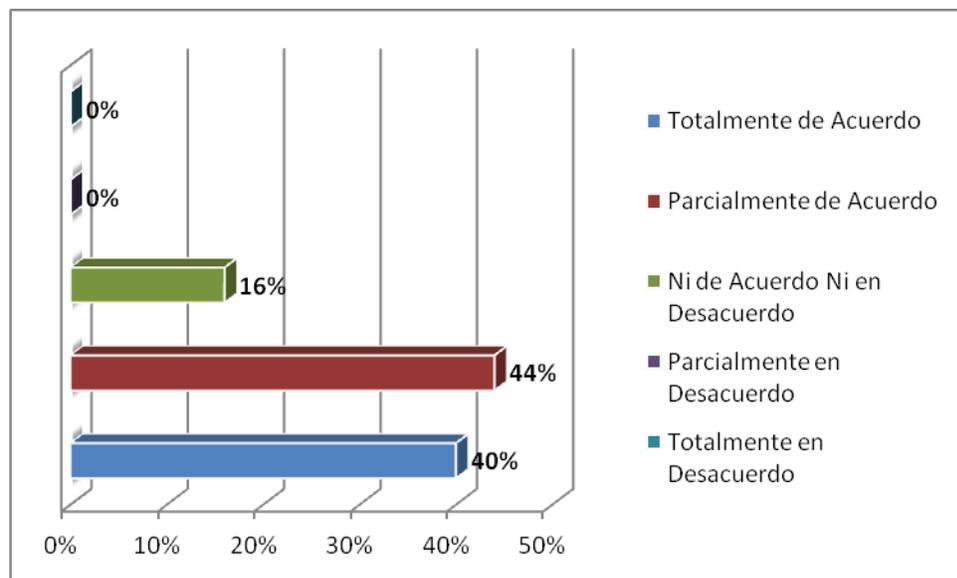
Un 24% considero que las normas, políticas y procedimientos, son cambiadas o redefinidas según sean las prioridades de la corporación., un 48% así no lo consideran (parcialmente de acuerdo) y un 28% no está de acuerdo ni en desacuerdo, esto implica que los funcionarios consultados no están convencido que se cumple con un modelo estratégico que tenga como fin evaluar pertinentemente y de acuerdo a las expectativas de la empresa los objetivos de esta.

P.19. Las normas, políticas y procedimientos, son cambiadas o redefinidas según sean las prioridades del ente gubernamental.

Cuadro N° 19 Redefinición de las normas políticas y procedimientos

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	10	40%
Parcialmente de Acuerdo	11	44%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	4	16%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 19: Redefinición de las normas políticas y procedimientos



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

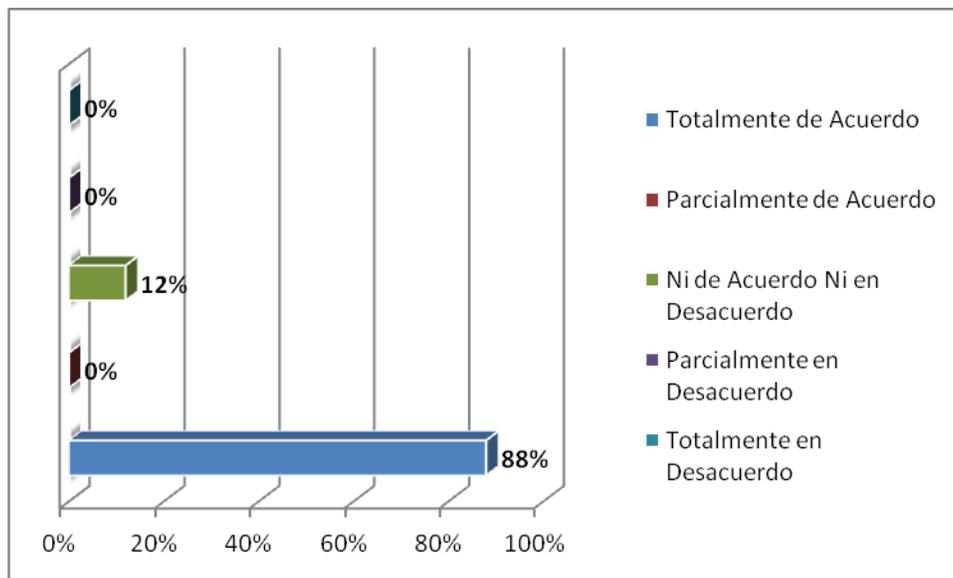
Un 40% seguido de un 44% están totalmente y parcialmente de acuerdo que las normas, políticas y procedimientos, son cambiadas o redefinidas según sean las prioridades del ente gubernamental, llama la atención a la autora de esta condición que se produce, por cuanto es notorio que es una empresa pública que está al servicio del Estado.

P.20. La corporación cumple con los procesos de inducción al momento de seleccionarte e iniciar la actividad laboral.

Cuadro N° 20: La corporación y los procesos de Inducción.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	22	88%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	12%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 20: La corporación y los procesos de Inducción



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Los procesos de inducción tienen como fin garantizarles a los funcionarios el conocimiento pleno de la misión y visión de la empresa, su estructura y funcionamiento, así que un 88% afirma que la empresa cumple

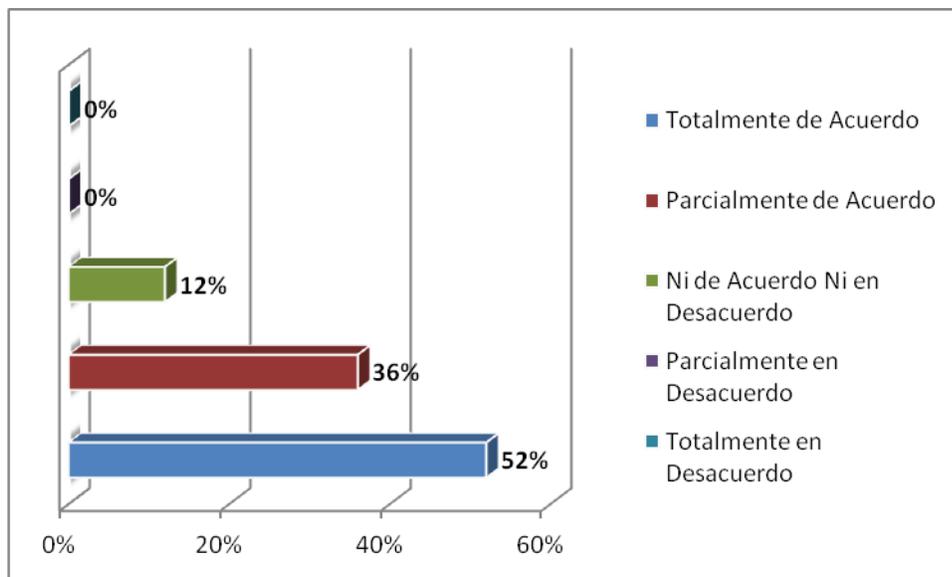
con los procesos de inducción al momento de seleccionarte e iniciar la actividad laboral.

P.21. Las funciones y las tareas que tiene un puesto de trabajo, están claramente definidas al momento de ser contratada una persona para desarrollar su actividad laboral.

Cuadro N° 21

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	13	52%
Parcialmente de Acuerdo	9	36%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	12%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 21



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

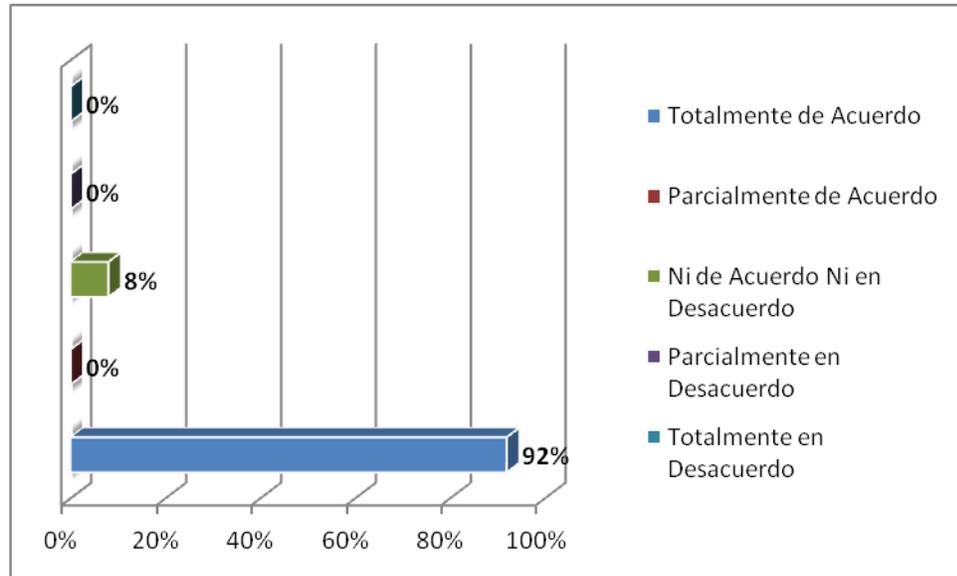
La repuesta difiere en tres categoría, la primera con un 52% afirmando que La funciones y las tareas que tiene un puesto de trabajo, están claramente definidas al momento de ser contratada una persona para desarrollar su actividad laboral., seguida de un 36% que parcialmente está de acuerdo, y un 12% que se mantiene indeciso, esto implica que no cumple con el objetivo idóneo del proceso formativo e inductivo para los funcionarios. Destacando que debido a las grandes transformaciones del entorno las corporaciones apuestan por desarrollar los conocimientos, aptitudes y mejora de las capacidades de los funcionarios y funcionarias.

P.22. Las necesidades formativas van a la par de las condiciones requeridas para ofrecer el mejor de los servicios.

Cuadro N° 22: Las necesidades formativas

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	23	92%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	2	8%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 22: Las necesidades formativas



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

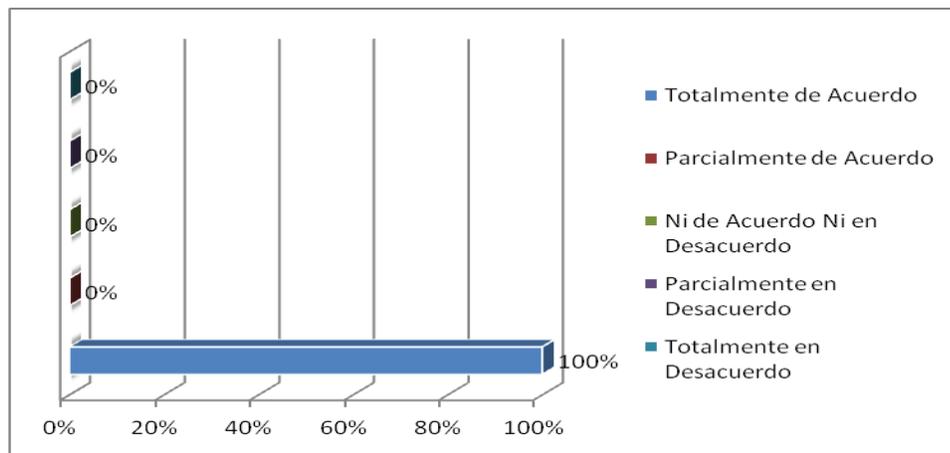
Un 92% de los consultados afirman que las necesidades formativas van a la par de las condiciones requeridas para ofrecer el mejor de los servicios. De esta manera, todo proceso de formación requiere la evaluación de las necesidades formativas basadas en la carencia, o sea, la distancia entre lo que es o sabe el funcionario y lo que debería ser o saber el funcionario. Esa distancia entre los dos polos sería la necesidad formativa y la formación de los medios que hay de que poner para intentar eliminar la brecha entre los dos polos. Las instituciones de carácter pública, están consagradas a consolidar lo requerido en los sistemas regulatorios existentes (Constitución, Ley del Estatuto de la Función Pública, Ley Orgánica de la Administración Pública) y además los requerimientos propios de la cultura que impera en la misma organización, basado en la racionalidad técnica que posee la administración de los recursos humanos.

P.23. La corporación permite la inserción de la mujer sin ningún obstáculo al momento de decidir en una situación laboral determinada.

Cuadro N° 23: La corporación permite la inserción de la mujer

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	25	100%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 23: La corporación permite la inserción de la mujer



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 100% afirma que la corporación permite la inserción de la mujer sin ningún obstáculo al momento de decidir en una situación laboral determinada. Son muchas las políticas que desde el mundo laboral se evidencia que la inserción de la mujer cada vez es más notoria, desde la Organización Internacional del Trabajo se aprecian experiencias, estudios y modelos exitosos., dado que estos permiten proporcionar elementos para

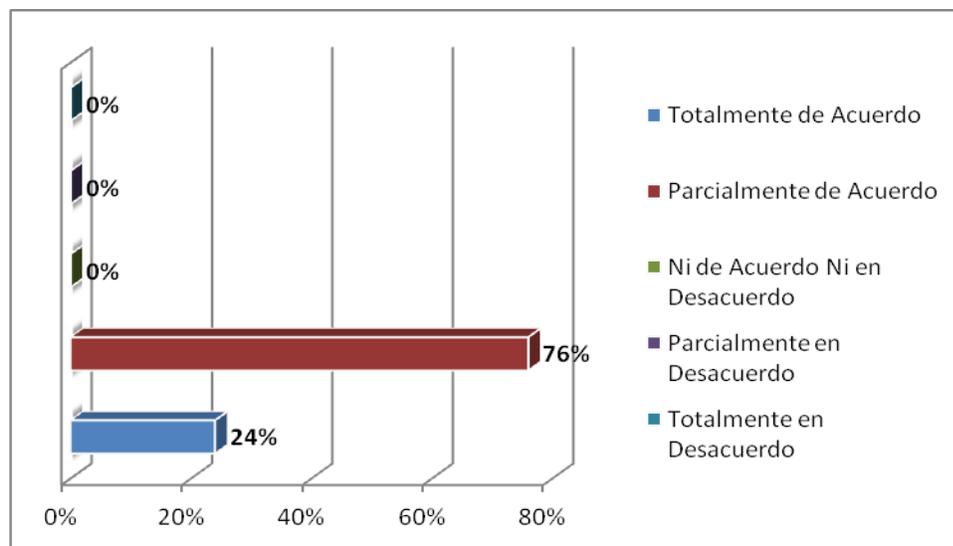
unificar criterios en torno al desarrollo de la formación de la mujer en el campo profesional, en la necesidad de incorporarla técnicamente, en la proporción de conocimientos que permitan la valoración de la gestión empresarial entre otros.

P.24. La corporación procura ofrecer oportunidades a la mujer en el campo laboral con las mismas condiciones del hombre.

Cuadro N° 24: La corporación y las oportunidades.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	6	24%
Parcialmente de Acuerdo	19	76%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 24: La corporación y las oportunidades.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

La corporación procura ofrecer oportunidades a la mujer en el campo laboral con las mismas condiciones del hombre. Es evidente que cada vez más se observa un fuerte proceso de expansión de la fuerza de trabajo femenina, la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo ha aumentado considerablemente en las últimas décadas; y su presencia tiende a ser cada vez más permanente, ya sea decisión personal o como resultado de presiones económicas. Tal cual como fue señalado en la consulta del sustento teórico en esta investigación las mujeres están ocupando puestos de trabajo de relevancia dado a diversos factores entre ellos:

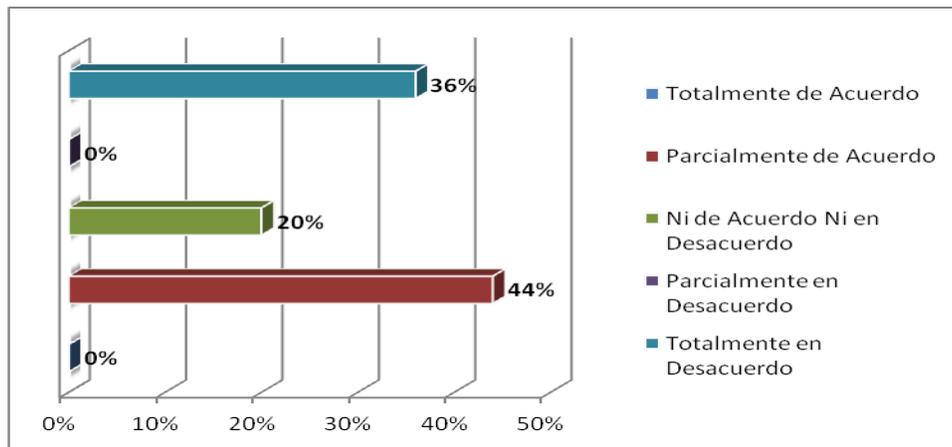
- Que las mujeres están asumiendo roles claves tanto en el proceso de desarrollo económico como en la manutención de sus propios hogares.
- Que las mujeres presentan un mayor nivel de instrucción y de escolaridad que el alcanzado por los varones.
- Que la tasa de asistencia escolar de las mujeres es mayor que la de los varones.
- La imperiosa necesidad de ser reconocida profesionalmente y socialmente.

P.25. Las condiciones que tiene un puesto de trabajo, están claramente definidas al momento de ser contratada una persona para desarrollar su actividad laboral por parte de la corporación.

Cuadro N° 25: Las condiciones que tiene un puesto de trabajo

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0%
Parcialmente de Acuerdo	11	44%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	20%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	9	36%
Total	25	100%

Gráfico N° 25: Las condiciones que tiene un puesto de trabajo



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Para la autora llama la atención que un porcentaje de las consultadas (36%) no están definidas al momento de ser contratada una persona para desarrollar su actividad laboral por parte de la corporación. Esto quizás se deba a que los procesos de inducción como se señaló con antelación no están lo suficientemente claro en la empresa corporativa. Se destaca en todo caso que la formación y el desarrollo profesional se establece como un subsistema de significativa importancia para el cumplimiento de la misión, metas y objetivos de la corporación, por lo tanto se hace ineludible que los

funcionarios sean sometidos a procesos continuos de aprendizaje tomando en cuenta su puesto de trabajo.

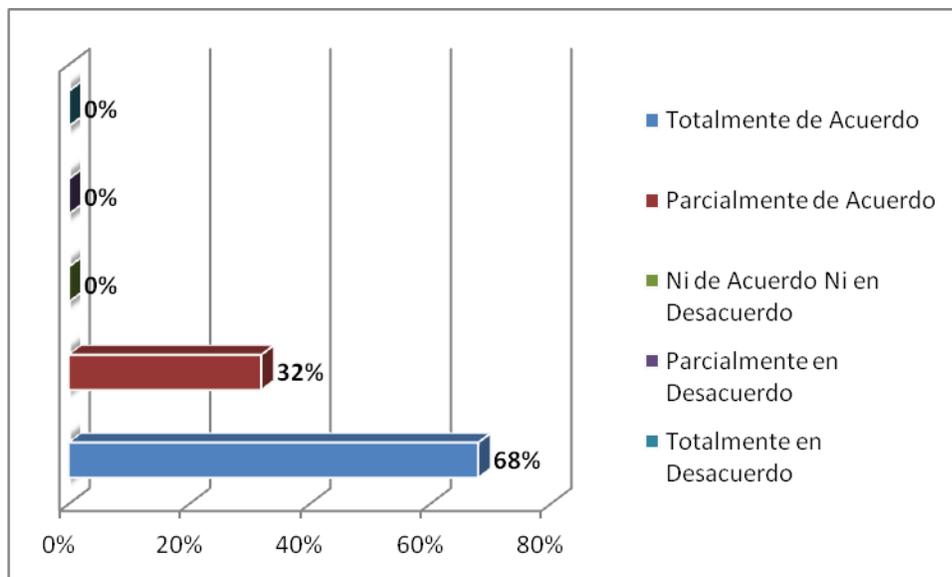
Parte 3: Respecto a la formación en el profesional de la corporación.

P.26. Para la corporación la mujer debe formarse permanentemente tomando en cuenta la misión y la visión de la empresa.

Cuadro N° 26: La formación de la mujer

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	17	68%
Parcialmente de Acuerdo	8	32%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 26: La formación de la mujer



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 68% de las consultadas están totalmente de acuerdo que para la corporación la mujer debe formarse permanentemente tomando en cuenta la misión y la visión de la empresa. En este sentido, es necesario destacar que actualmente se evidencia un cambio de paradigma originando una transformación de los roles de género, vinculado a la masiva incorporación laboral de la mujer. (OIT-PNUD, 1995). De esta manera la inserción de la mujer en el ámbito laboral constituye uno de los fenómenos más significativos, ocurridos a escala mundial en las últimas décadas. (Organización Internacional del Trabajo. OIT, 1997, 2007; Valenzuela & Reinecke 2000).

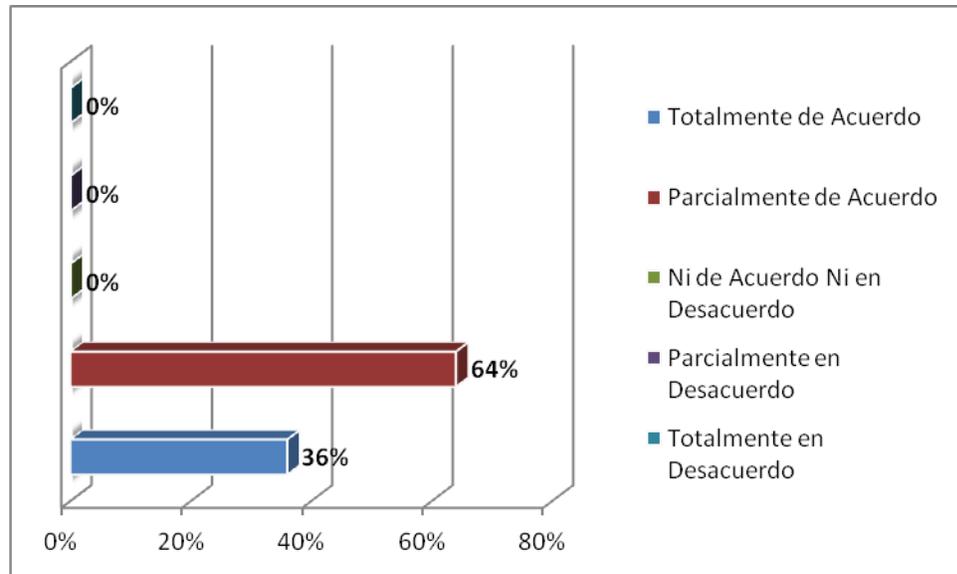
Lo expresado con antelación hace denotar la existencia de requerimientos formativos a favor de la mujer y por ende en busca de su perfeccionamiento y desarrollo de sus conocimientos así como de sus capacidades, permitiendo con esto progresar personalmente y profesional, así como integrarle y orientarle en la organización y dinámica empresarial.

27. La mujer en la corporación valora el desarrollo formativo y profesional como un factor que se vincula directamente con el servicio que presta la corporación.

Cuadro N° 27: La mujer en la corporación valora el desarrollo formativo

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	9	36%
Parcialmente de Acuerdo	16	64%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 27: La mujer en la corporación valora el desarrollo formativo



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Con un 64% las consultadas parcialmente están de acuerdo a que la corporación valora el desarrollo formativo y profesional como un factor que se vincula directamente con el servicio que presta la corporación. Esta afirmación evidencia que existe una brecha entre los propósitos de la actividad formativa con los lineamientos reales de la corporación. La formación profesional permite según Andrés, María (2005) permite:

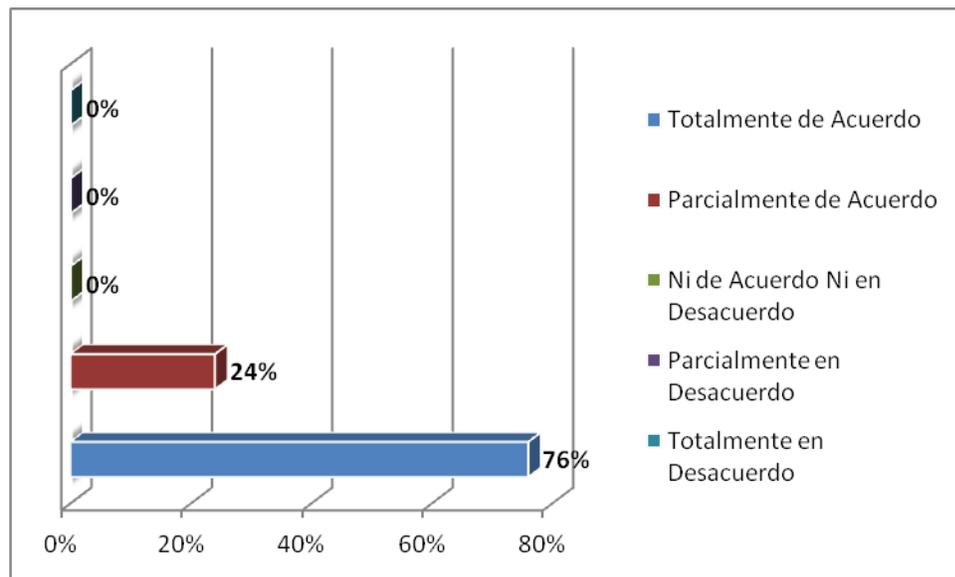
- Mejorar las aptitudes y competencias individuales.
- Mejorar la calidad y el acceso a la formación continua, así como facilitar la adquisición a lo largo de toda la vida, de aptitudes y competencias.
- Promover y reforzar la contribución de la formación profesional al proceso de innovación a fin de mejorar la competitividad y espíritu empresarial.

P.28. La corporación considera a la mujer como actor laboral que recibe formación para brindar la mejor atención y calidad de servicio.

Cuadro N° 28

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	19	76%
Parcialmente de Acuerdo	6	24%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 28



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 76% de los consultados afirman que la corporación considera a la mujer como actor laboral que recibe formación para brindar la mejor atención y calidad de servicio, lo que permite dejar evidencia que el servicio prestado

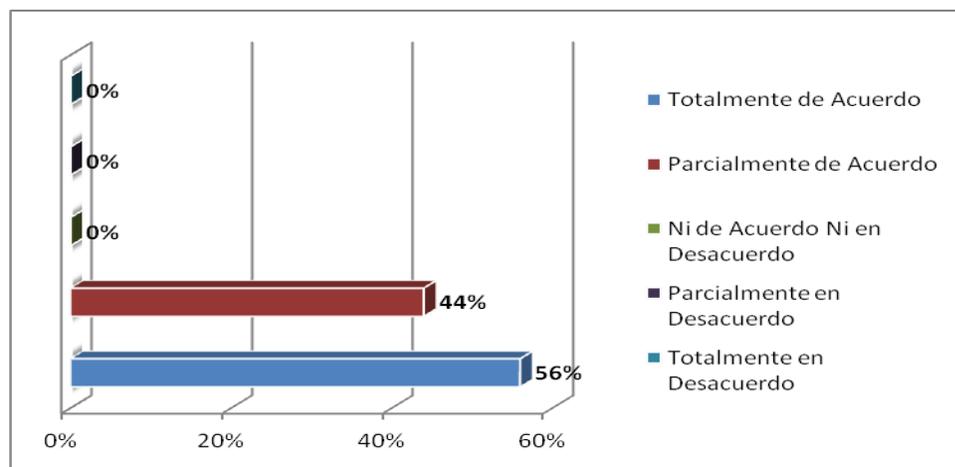
por la corporación implica un modo integral que contempla, lo social, lo cultural, profesional y además lo técnico permitiendo de esta forma garantizar a los consumidores la máxima satisfacción.

P.29. Promueve a todos los niveles de la corporación, criterios de desempeño, trabajo en equipo, comunicación y las relaciones humanas.

Cuadro N° 29

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	14	56%
Parcialmente de Acuerdo	11	44%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 29



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 56% de las consultadas están de acuerdo que la corporación promueve a todos los niveles criterios de desempeño, trabajo en equipo, comunicación y las relaciones humanas. Según Bayón Mariné (2008) los

criterios del desempeño deben estar fundamentados en una serie de principios básicos que orienten su desarrollo, entre los que se destacan

- Debe estar sostenida sobre la base del desarrollo de las personas en la empresa.
- Los estándares del desempeño deben estar fundamentados en información relevante del puesto de trabajo.
- Deben definirse claramente los objetivos del sistema que permite la valoración del desempeño.
- Debe garantizarse el compromiso y la participación activa de todos los trabajadores.
- El papel del evaluador debe considerarse la base para aconsejar mejoras.

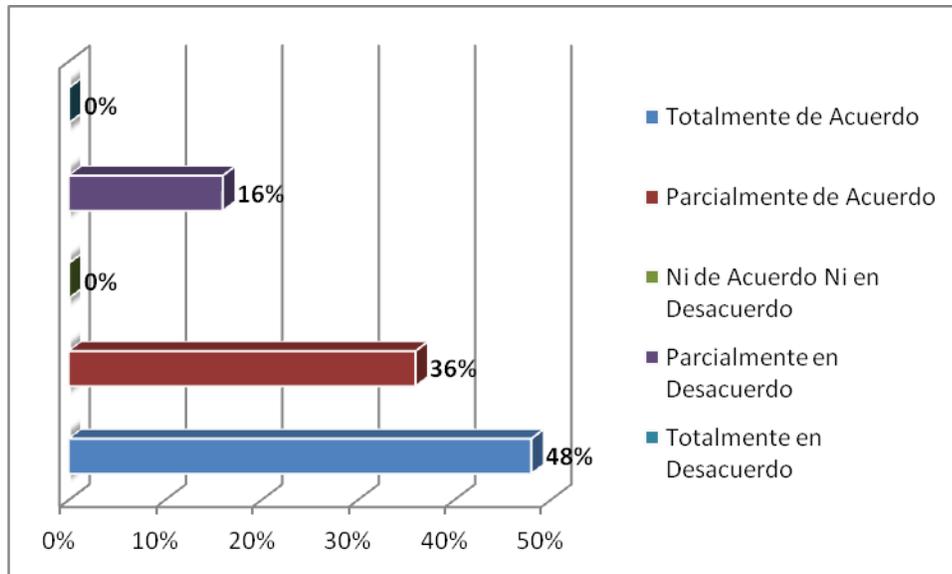
Igualmente para ello es necesario incorporar los componentes que implica un trabajo en equipo sobre la condición de un objetivo en común, para ello será vital la comunicación y por ende las relaciones humanas.

P.30. La corporación me compromete profesionalmente a desarrollar los planes de formación y de capacitación integral.

Cuadro N° 30: Formación y Capacitación integral.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	12	48%
Parcialmente de Acuerdo	9	36%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	4	16%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 30: Formación y Capacitación integral.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

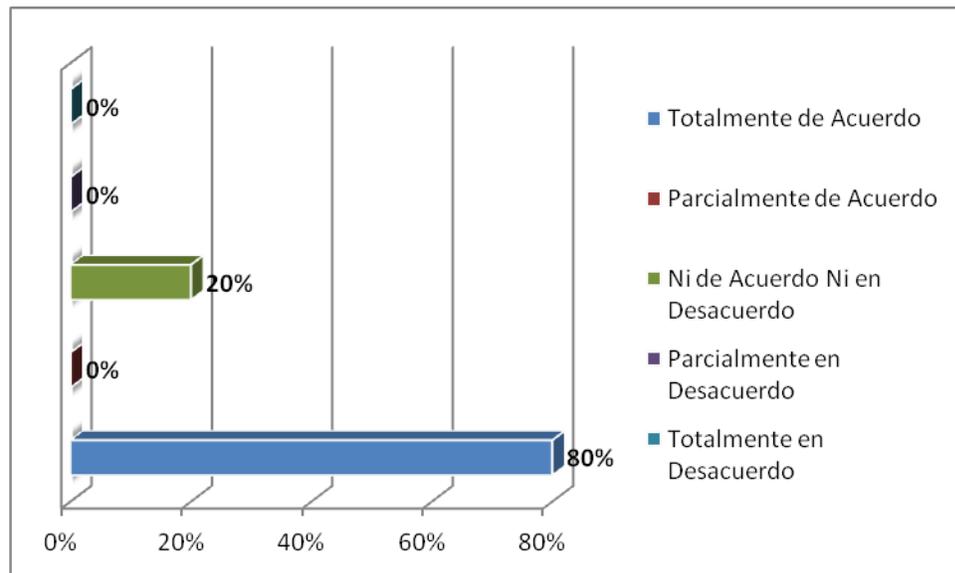
Para las consultadas la corporación no ha dado evidencia de compromiso con la formación y la capacitación, esto se evidencia con un 48% que apenas esta afirmándolo. Más de la mitad de los consultados dan fe que no hay transformaciones de carácter formativo que realmente deje evidencia del compromiso par a estimular el aprendizaje y el desarrollo de los actores.

P.31. La corporación a través de sus planes formativos me permite acrecentar mis conocimientos obteniendo así una actitud crítica y un pensamiento complejo.

Cuadro N° 31: La corporación y sus planes formativos

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	20	80%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	20%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 31: La corporación y sus planes formativos



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

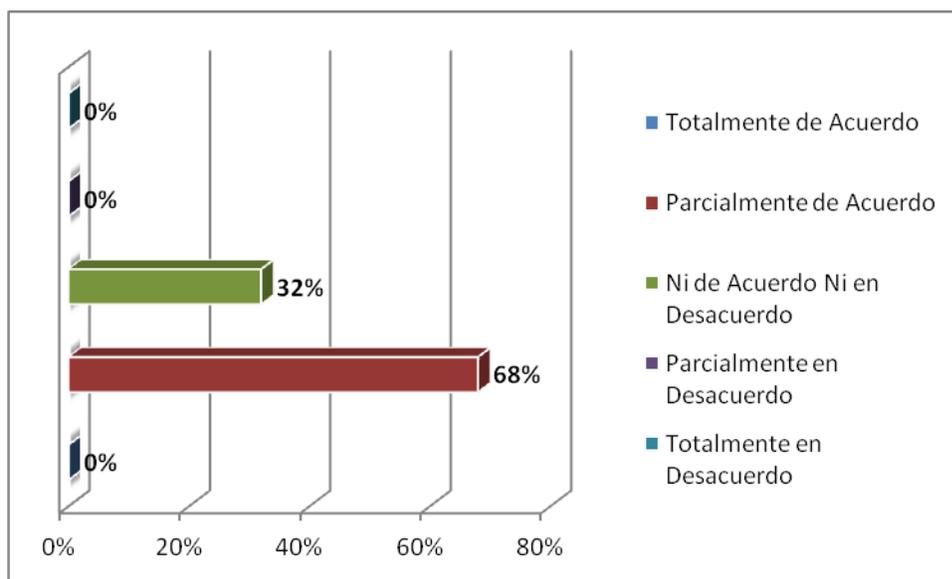
Un 80% considera que la corporación a través de sus planes formativos permite acrecentar los conocimientos obteniendo así como la adopción de una actitud crítica y un pensamiento complejo.

P.32. Los planes formativos de la corporación están asociados exclusivamente a la demanda del servicio que ofrece.

Cuadro N° 32: Los planes formativos de la corporación

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	0	0%
Parcialmente de Acuerdo	17	68%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	8	32%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 32: Los planes formativos de la corporación



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

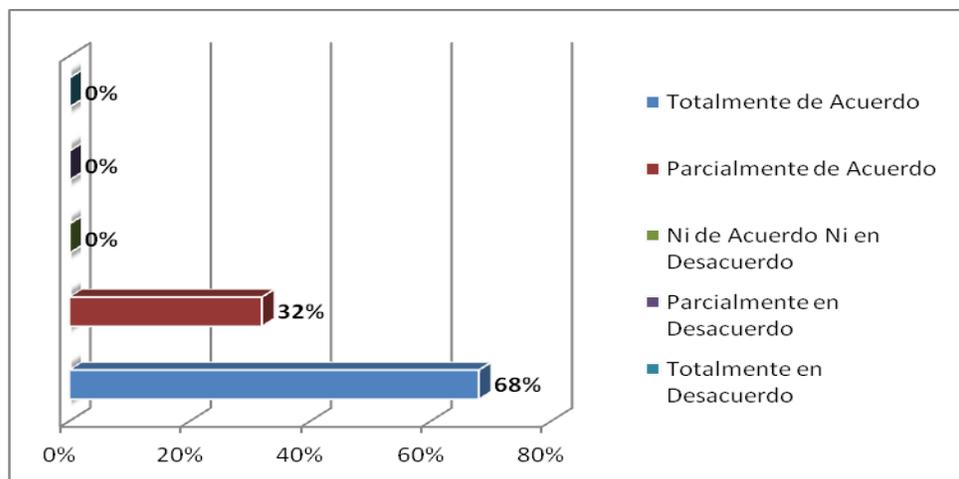
Tan solo un 68% considera que los planes formativos de la corporación están asociados exclusivamente a la demanda del servicio que ofrece. Lo deseable es que los planes formativos se ofrezcan con la necesidad de responder al diagnóstico previo de las necesidades formativas, esto indica, que está en correspondencia a los planteamientos que con antelación se han justificado en torno al servicio que presta la corporación.

P.33. Incremento mis competencias al servicio a través de los planes formativos.

Cuadro N° 33: Las competencias

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	17	68%
Parcialmente de Acuerdo	8	32%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 33: Las Competencias



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 68% estima conveniente afirmar que el incremento mis competencias al servicio a través de los planes formativos, de esta manera Las competencias presentes en una persona, son las que permiten un desempeño distinto o exitoso, es decir, no todas las personas en su desempeño podrán ser exitosas por el solo hecho de desearlo, es necesario tener esa cualidad personal que le permite realizar una actividad de una

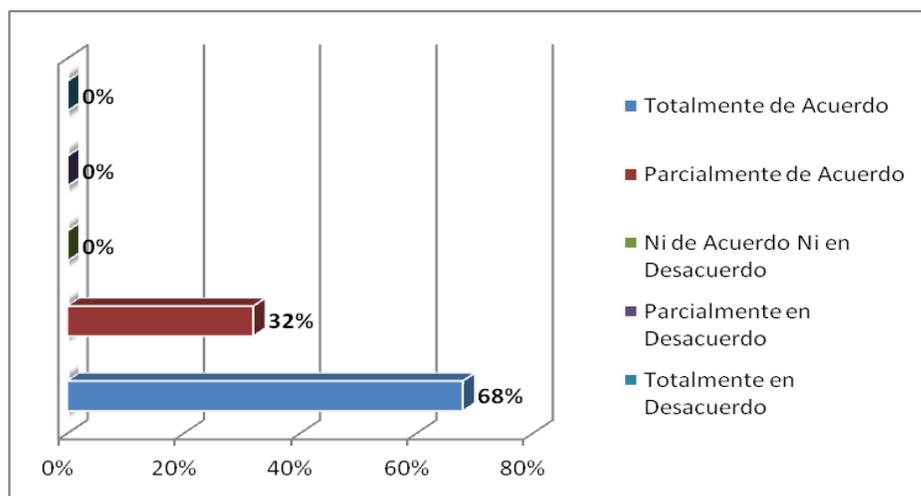
manera más exitosa que otra persona. Es individual puesto que cada persona tiene sus propias competencias, es decir, no pueden ser copiadas e imitadas. Cejas y Grau (2008).

P.34. A través del desarrollo profesional mejoro las capacidades y me permito abrirme al aprendizaje de nuevos conocimientos, con la finalidad de prestar nuestro mejor servicio.

Cuadro N° 34: El desarrollo profesional y las capacidades

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	17	68%
Parcialmente de Acuerdo	8	32%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 34: El desarrollo profesional y las capacidades



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

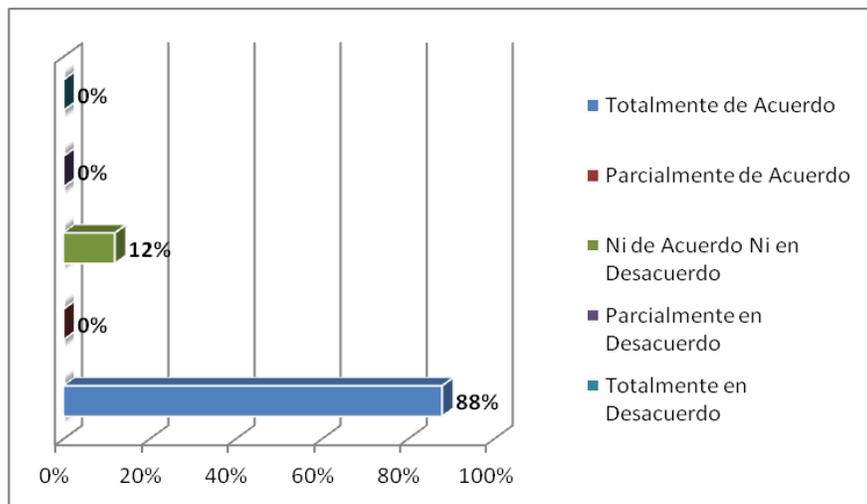
Un 68% han creído conveniente afirma estar de acuerdo que a través del desarrollo profesional mejoran las capacidades y me permito abrirme al aprendizaje de nuevos conocimientos, con la finalidad de prestar un mejor servicio. Esto evidencia lo expresado con antelación.

P.35. El desarrollo profesional recibido por la corporación me permite promover el espíritu colectivo, los resultados integrales y el intercambio de saberes.

Cuadro N° 35: El desarrollo profesional y la corporación

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	22	88%
Parcialmente de Acuerdo	0	0%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	3	12%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 35: El desarrollo profesional y las capacidades



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

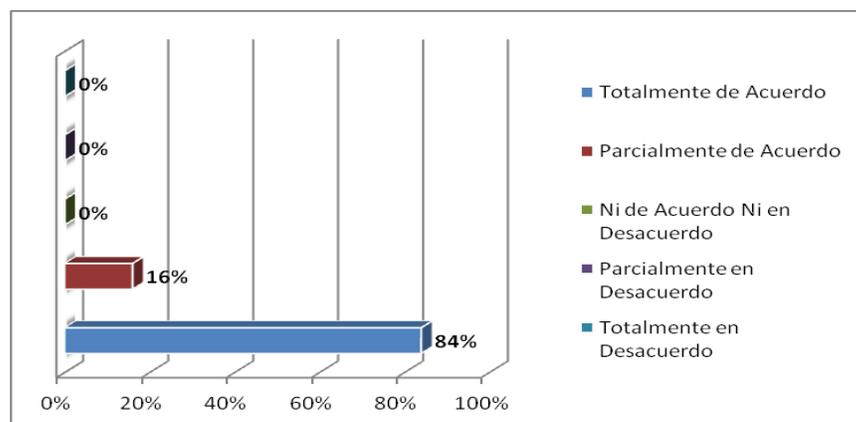
Un 88% afirma que el desarrollo profesional recibido por la corporación permite promover el espíritu colectivo, los resultados integrales y el intercambio de saberes. El cambio progresivo que se suscita en las organizaciones repercute e incide en la gestión de los recursos humanos. En el marco de la nueva realidad económica y del entorno; las empresas han iniciado sus transformaciones en la dirección de personas y por ende en su propio desarrollo como un factor clave que deben estimular.

P.36. El desarrollo profesional promueve el intercambio de saberes entre mis compañeros de trabajo.

Cuadro N° 36: El intercambio de saberes

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	21	84%
Parcialmente de Acuerdo	4	16%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 36



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

Un 84% está totalmente de acuerdo que existe intercambio de saberes a través de los procesos formativos. Esto refuerza lo contemplado en los propósitos del desarrollo formativo y profesional:

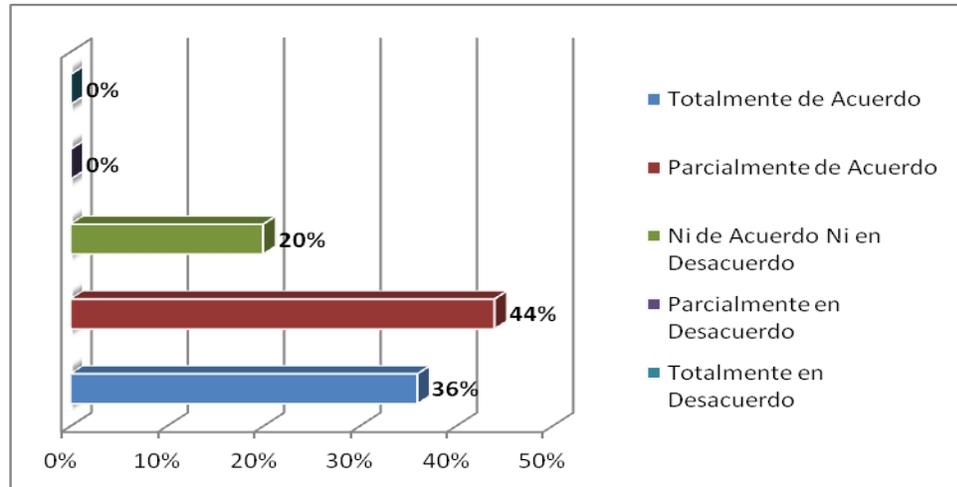
- Los planes proporcionan una formación polivalente que permite la adaptación al entorno.
- Incluye el componente profesional, personal y social en las personas.
- Promueve el aprendizaje integral.
- Contribuye a la formación permanente.

P.37.- La formación recibida contribuye al proceso de modelaje de conductas en mi persona.

Cuadro Nº 37: Proceso de modelaje de conductas en mi persona.

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	9	36%
Parcialmente de Acuerdo	11	44%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	5	20%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 37: proceso de modelaje de conductas en mi persona.



Fuente: Rangel, K (2012)

Análisis:

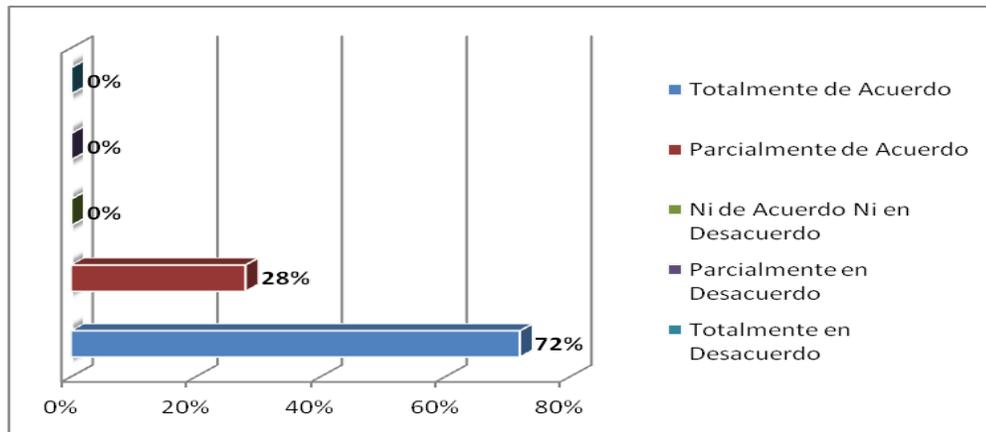
Un 36% estima que la formación recibida contribuye al proceso de modelaje de conductas en mi persona., la formación de cada corporación toma en cuenta un plan que esta ajustado a sus propias necesidades, moldear las aptitudes y actitudes de las personas no es sencillo, al contrario desde la psicología organizacional se ha considerado un proceso complejo y en gran parte dependerá de la disposición de las personas.

P.38. La formación ayuda a multiplicar el efecto de aprendizaje dentro de la corporación de esta forma se aprovecha la experiencia y conocimientos para enseñar a otros.

Cuadro N° 38: La formación ayuda a multiplicar el efecto de aprendizaje

	Respuestas	Porcentaje
Totalmente de Acuerdo	18	72%
Parcialmente de Acuerdo	7	28%
Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo	0	0%
Parcialmente en Desacuerdo	0	0%
Totalmente en Desacuerdo	0	0%
Total	25	100%

Gráfico N° 38: La formación ayuda a multiplicar el efecto de aprendizaje



Fuente: Rangel K (2012)

Análisis:

Un 72% están de acuerdo que la formación ayuda a multiplicar el efecto de aprendizaje dentro de la corporación de esta forma se aprovecha la experiencia y conocimientos para enseñar a otros.

CONCLUSIONES

En la actualidad la creciente participación de la mujer en el mercado laboral se debe a múltiples factores, quizás el escenario mas notable es el aquel que identifica la inmensa cantidad de mujeres que son padres de familia y que de una u otra forma ponen de manifiesto sus mayores esfuerzos para insertarse laboralmente. Otros factores tales como la formación profesional, ocupar roles que antes no ocupaba la mujer, la incorporación de nuevas tecnologías a la vida cotidiana, la exigencia de una mejor calidad de vida, la modificación de estructuras de consumo que origina la reorganización de la unidad familiar , la búsqueda de mayores ingresos, la tercerización de la economía, la reducción del tiempo dedicado a las actividades domésticas, al aumento del valor de la canasta básica y a los altos índices de inflación con la reducción del poder adquisitivo, las responsabilidades que acarrear una nueva situación conyugal, son muestras significativas de la importancia del tema.

En este orden de ideas, la participación femenina en el mercado de trabajo ha manifestado una tendencia creciente en los últimos años, no obstante a pesar de ello, existen marcadas diferencias entre hombres y mujeres en lo referente a las condiciones laborales. Estas circunstancias están dadas por un conjunto de factores tales como la condición de actividad, la categoría y calificación asignada a los puestos de trabajo, y otras cuestiones relacionadas con la formalidad y el acceso a ciertos derechos propios de los trabajadores.

No cabe duda, que estos cambios en el mundo del trabajo han originado por los grandes transformaciones en la organización de la vida cotidiana de los hogares y de la sociedad, pero no han sido los

suficientemente radicales para disminuir la efectividad del conjunto de prácticas socioculturales que constituyen y mantienen empleos sancionados como femeninos o masculinos, lo que concentra a las mujeres en ocupaciones tradicionalmente femeninas, tanto en las áreas urbanas como en las áreas rurales, en ocupaciones precarias que son infravaloradas social, económica y estadísticamente, donde persiste una mínima o ninguna corresponsabilidad del hombre en el ámbito doméstico.

Es igualmente preponderante destacar la necesidad que tienen los países en promover políticas de impactos múltiples que hagan fortalecer a la mujer como ciudadanas que tienen derechos constitucionales, ningún país podrá alcanzar su desarrollo sustentable y sostenible si no se considera la perspectiva de género dentro de sus programas y proyectos. Por otro lado, los valores sociales, tales como la subestimación de la función económica de las mujeres, la existencia de estereotipos en cuanto a las funciones propias de cada sexo, el acceso limitado de las mujeres a ciertos tipos de formación profesional, las políticas o la legislación, son factores que influyen en la creación, supervivencia y desarrollo de las empresas dirigidas por mujeres, o pueden incluso excluir a éstas de importantes segmentos del sector empresarial (por ejemplo, empresas con un alto potencial de crecimiento, empresas de base tecnológica, ciertos tipos de empresas industriales o agrícolas).

De esta manera, también, en el sector de los servicios está considerado como el sector “femenino” por naturaleza, de allí también que una proporción importantísima de empresas dirigidas por mujeres se establezcan en este sector. La opción empresarial también se caracteriza por un sesgo de género.

Las categorías laborales donde la mujer venezolana es reconocida y mejor remunerada son las de Gerente, Directora, Administradora y afines, ubicándose especialmente en el sector oficial. En el área educativa es donde se evidencia con mayor claridad, la inserción de la mujer en el trabajo como trabajadora técnica o profesional en roles directivos.

En la Educación Superior es donde la mujer ha alcanzado los más altos cargos y su representación va desde la autoridad universitaria en instituciones como Universidad de Oriente, Universidad del Zulia, Universidad Simón Rodríguez, Universidad Nacional Abierta, Universidad Pedagógica Libertador, Universidad Central de Venezuela, Universidad de Carabobo, hasta directora de distintos programas de organismos universitarios de gobierno, Planificación y Coordinación, como la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura, la Comisión Económica para América Latina y la Organización de los Estados Americanos, donde la mujer ha tenido una amplia participación ocupando los cargos más importantes dentro de estas instituciones.

La mujer está preparada para ocupar cargos jerárquicos, por lo general, lo logra habiendo trabajado un periodo extenso dentro de la organización, haciendo carrera dentro de la misma. Así puede demostrar su capacidad y ser tomada en cuenta. Hoy en día la mujer está manifestando su descontento con respecto a ser considerada diferente y no apta para ciertas actividades y la sociedad lentamente está aceptando el nuevo rol de la mujer, la mujer trabajadora, la mujer con capacidad de liderazgo.

RECOMENDACIONES

- Promover desde los estudios de la mujer reformas en pro del desarrollo profesional de la mujer.
- El reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito laboral,
- Promover la equidad de responsabilidades, salarios, oportunidades de desarrollo, acceso a la información entre hombre y mujeres.
- Incorporar a las mujeres masivamente al trabajo, a través de políticas creadas por el estado.
- Estrategias para mejorar capacidad productiva y calidad de vida de la mujer.
- Las ofertas laborales no deben estar dirigidas solamente a los hombres.
- Dar mayor prioridad a la aplicación de la Política Nacional de la Mujer, especialmente en la divulgación de los aspectos fundamentales de la teoría de género a hombres y mujeres, crear espacios propios de reflexión y organización de las mujeres, disminución de la carga doméstica (agua potable, salud pública, educación, energía eléctrica, transporte, guarderías), fortalecimiento de la responsabilidad del padre de familia, capacitación laboral y generación de empleo para las mujeres, información de demanda de trabajo femenino, organización laboral de las mujeres, así como

eliminación de barreras o discriminaciones en materia legal relativas a la inserción laboral de las mujeres..

- Orientar la formación profesional de las mujeres hacia los sectores productivos y de servicios que requieren mano de obra de mejor calidad y que tradicionalmente han utilizado mano de obra masculina, tal como la agricultura, la construcción, la industria metal-mecánica, los servicios de vigilancia, así como para que pueda desempeñar puestos de supervisión y dirección.

REFERENCIAS

Abramo, L. (1995). Imágenes de género y políticas de recursos humanos en un contexto de modernización productiva (Santiago de Chile, IT). Documento preparado para el 19o. Encuentro Anual del ANPOCS, disponible en URL: http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_articulo/bol132a.pdf [consulta el 15 de Marzo de 2012].

Acevedo, D. (2002). El Trabajo y la Salud Laboral de las Mujeres en Venezuela: Una Visión de Género. Primera Edición. Valencia, Venezuela: Universidad de Carabobo. Ediciones del Rectorado.

Agintzari (2012). Rentabilidad Social. Disponible en URL: <http://www.agintzari.com/cas/index.aspx?panel=8> [consulta el 10 de Febrero de 2012].

Andrés, M. (2005). Gestión de la formación en la empresa. Madrid: Editorial Pirámide.

Arenas, Arenas, González y Velázquez. (2005). Artículo. Anales de Documentación. Disponible en URL: www.dialnet.es [consulta el 13 de Febrero de 2012].

Ávila, H. (2006). Introducción a la metodología de la investigación. Disponible en URL: www.eumed.net/libros/2006c/203/ [consulta el 13 de Abril de 2012].

Bayón, M. (2008). Administración de Recursos Humanos. Madrid: Editorial Síntesis.

Boza, M. (2004). ¿Cómo es el Mercado venezolano? .Caracas, Venezuela
Revista Debates IESA, volumen IX, No. 3, pp. 30-37.

Buckley, R y Cample, J. (2004). La Formación. Civetas. Madrid: Editorial Díaz de Santos.

Cea De Ancona, M. (1999). Metodología Cuantitativa. Estrategias y Técnicas de Investigación Social. Barcelona España. Ediciones Síntesis.

Cejas, M. (2005). Propuesta de un Modelo de Formación Integral para los Recursos Humanos. Tesis de Grado. Universidad de Carabobo: Valencia, Venezuela.

Cejas, M. (2005). Orientaciones teóricas metodológicas para la elaboración del desarrollo de las tesis doctorales. Disponible en URL: <http://www.posgrado.cetys.mx/acacia/cd/pdf/M11P00/M11P13.pdf>, [consulta el 15 de Junio de 2012].

Cejas, M y Grau, C. (2008). La formación de los Recursos Humanos en las Organizaciones. Caracas, Venezuela. Editorial Tropykos.

Cepeda, M. (2010). El Trabajo de la Mujer. Proyecto de Grado. Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo: Valencia, Venezuela.

Chiavenato, I. (2001). Administración de recursos humanos. México: Editorial Mc. Graw Hill.

Claver, Gasco y Llopis. (1995). Los recursos Humanos en la Empresa. Un enfoque directivo. Madrid. Editorial Civitas.

Comisión Interamericana de Mujeres y de Derechos Humanos. Organización de los Estados Americanos. (1989). Las mujeres frente a la violencia y la discriminación, disponible en URL: <http://www.cidh.org/countryrep/colombiamujeres06sp/informe%20mujeres%20colombia%202006%20espanol.pdf> [consulta el 15-06-2012].

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela. Publicada en Gaceta Oficial del jueves 30 de diciembre de 1999, Número 36.860.

Cuesta, S. (2011). Gestión del Talento Humano y del Conocimiento. Madrid. Ediciones Ecoe.

Delgado de Smith, Y. (2005). Marcos Regulatorios del trabajo de la mujer en Venezuela. En publicación: Revista Venezolana de Estudios de la Mujer, vol. 10, no. 24. CEM, Centro de Estudios de la Mujer, Universidad Central de Venezuela, Caracas: Venezuela. Pp.1316-3701.

De Smith Delgado, Y. (2008). Mujeres en el Mundo: Migración, género, trabajo, historia, arte y política. Valencia, Venezuela. Primera edición.

De Smith Delgado, Y. y Rojas M. (Coord.) (2009). Mujeres en el Mundo: Ciencia, género, migraciones, arte, lenguaje y familia. Valencia, Venezuela. Primera edición.

Delgado, Y.; Colombo, L. y Orfila, R. (2003). Conduciendo la Investigación. Segunda Edición. Caracas. Venezuela. EditorialCómala.com.

Garnica, E. (1999). La fuerza de trabajo en la agricultura venezolana. Fundación Polar-Universidad de Los Andes. Programa sistema alimentario venezolano. Serie de Estudios Especiales. Caraca, Venezuela.

González, M. C. y Delgado de Smith, Y. (2007). Cotidianidad y violencia basada en género claves epistemológicas. Caracas, Venezuela. Revista Venezolana de Estudios de la mujer, pp. 117-134.

Hurtado, I., y Toro, J. (1998). Paradigmas y Métodos de Investigación. Valencia. Venezuela. Tercera Edición. Editorial CLEMENTE Editores C.A.

Hurtado, I. y Toro, J. (2001). Paradigmas y Métodos de Investigación en Tiempos de Cambio. Valencia. Venezuela. Cuarta Edición. Editorial Clemente Editores C.A.

Instituto Nacional de Prevención, Salud y Seguridad Laborales. Ley Orgánica de Prevención, Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo y su Reglamento. (2005) disponible en URL: http://www.inpsasel.gob.ve/moo_news/lopcymat.html, [consulta el 03 de Febrero de 2012].

Instituto de la Mujer de Aragua (IMA). Año de creación 2005. Aragua

INE, Instituto Nacional de Estadística. (2005). Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo, disponible en URL: <http://www.ine.gov.ve> [consulta el 10 de Junio de 2010]. Instituto Nacional de Estadística. Caracas, Venezuela.

INE, Instituto Nacional de Estadística. (2009). Indicadores Globales de la Fuerza de Trabajo, disponible en URL: <http://www.ine.gov.ve>, [consulta el

10 de Junio de 2012]. [Links](2009a). Encuesta de Hogares por Muestreo, año 2009. Instituto Nacional de Estadística. Caracas, Venezuela.

Instituto Nacional de la Mujer. Creado en 1999 en Venezuela.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer. (1999). Publicada en la Gaceta Oficial N° 5.398 Extraordinario del 26 de octubre de 1999.

Ley Orgánica del Trabajo. (1997). Publicada en la Gaceta Oficial N° 5.152 Extraordinario de 19 de junio de 1997. Caracas, Venezuela.

Ley sobre la violencia contra la mujer y la familia. (1998). Publicada en Caracas, 06 de noviembre de 1998 Gaceta Número 36576.

Mcgehee y Thayer (1962). Training. Adiestramiento y Formación Profesional. Madrid: Editorial River Madrid.

Medina, A. (1998): "Organización de la formación y desarrollo profesional del docente universitario". V Congreso Interuniversitario de Organización de Instituciones Educativas. Madrid, 10-13 noviembre, pp. 697-790. Disponible en URL: <http://www.udual.org/CIDU/Revista/22/DesarrolloProfesional.htm> [consulta el 10 de Junio de 2012].

Mella, V. (2006). Inserción Laboral De La Mujer: Introduciendo Cambios Socioculturales y económicos. Disponible en URL: www.dialnet.es [consulta el 16 de Mayo de 2012].

Méndez, C. (1998). Metodología. Guía para Elaborar Diseños de Investigación en Ciencias Económicas, Contables y Administrativas. Colombia: Editorial McGRAW-Hill Interamericana, S. A.

Menguzzato, M. y Renal, J. (2008) La Dirección Estratégica de la empresa: un enfoque innovador del management. Madrid: Editorial "Ariel Económica".

Naciones Unidas. Departamento de Coordinación de Políticas y Desarrollo Sostenible (1995). La mujer en una economía mundial en evolución: estudio mundial sobre el papel de la mujer en el desarrollo. Nueva York.

Nafis, S. (1989). Estado de la Población Mundial, disponible en URL: <http://www.un.org/popin/icpd/infokit/infokit.sp/1overvie.stx.html> [consulta el 13-05-2005].

Nafis, S. (1999). Estado de la Población Mundial, disponible en URL: http://www.unfpa.org/webdav/site/global/shared/documents/publications/1999/swp_1999_esp.pdf [consulta el 25-02-2013].

Niehoff, E. (1993). Regulación del Trabajo de la Mujer en América Latina (Ministerio de Asuntos Sociales de España/OIT, Lima).

OIT, Organización Internacional del Trabajo. Tesaurus OIT: (1998) terminología del trabajo, el empleo y la formación. (5ª edición). Ginebra, disponible en URL: <http://es.scribd.com/doc/122476964/COMPETENCIA-LABORAL> [consulta el 20-06-20012].

Organización Internacional del trabajo. (2007). Tendencias mundiales del empleo de las mujeres. Ginebra. Recuperado el 15 de enero de 2011 <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>

Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. (2009). Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social. Chile: 1º Edición.

Parella, S. (2002). La Internalización de la reproducción. La Inserción de la mujer inmigrante en los servicios de proximidad. Tesis Doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona. España.

Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD 1995). La revolución hacia la igualdad en la condición de los sexos, disponible en URL: <http://hdr.undp.org/es/informes/mundial/idh1995/> [consulta 25 de Mayo 2012].

Risopadrón, C. y Rodríguez, F. (2004). Desempleo, primera preocupación: ¿Cómo Enfrentar el Desempleo? Lecciones de la Experiencia Internacional. En: Revista Debates IESA, Enero, Volumen IX, No. 1, p. 84-88. Caracas, Venezuela.

Sábate, A.; Rodríguez, J. M^a. y Díaz, M^a A. (1995). Mujer es, espacio y sociedad: Hacia una geografía regional del género. Madrid. Editorial Síntesis.

Saiz, J.M. (2010). Mujer y mercado de trabajo español. ¿Un cambio estructural? Disponible en URL: http://www.clmeconomia.jccm.es/pdfclm/saiz_clm17.pdf [consulta 24 de Febrero 2013].

Schiersmann, C. (1993). Berufliche Weiterbildung. En: W.Gieseke (ed.) Feministische Bildung - Frauenbildung (Pfaffenweiler, Alemania).

Sequera, I. (1992). La Mujer en la Economía. Academia Nacional de Ciencias Económicas, Serie de Cuadernos, No. 32. Venezuela.

Trueba, C. (2011). La mujer y el trabajo en México. Disponible en URL:<http://www.buenastareas.com/ensayos/El-Papel-De-La-Mujer-En/3020970.html> [consulta 22 de Febrero 2013].

Ulshoefer, P. (1995). Logros y dificultades para las mujeres empresarias y ejecutivas en América Latina - la experiencia de la OIT Santiago de Chile, OIT). Manuscrito.

Valecillos, H. (1990). Economía y Política del Trabajo en Venezuela. Academia Nacional de Ciencias. Venezuela.

Valenzuela, M.E. & Reinecke, G (Eds.) (2000). ¿Más y mejores empleos para las mujeres? La experiencia de los países en el Mercosur y en Chile. Citado en Godoy, Lorena y Mladinic, Antonio. (2009). Estereotipos y Roles de Género en la Evaluación Laboral y Personal de Hombres y Mujeres en Cargos de Dirección. , 18 (2), 51-64.pag 1.

Van Roy, R.(1980). "La participación e la mujer en la fuerza de trabajo": El caso de Venezuela", en Revista sobre Relaciones Industriales y Laborales No. 5, abril-junio de 1980; pp. 17-40.

Viveros, M. (2004). El concepto de 'género' y sus avatares: Interrogantes en torno a algunas viejas y nuevas controversias. En Carmen Millán de

Benavides (Ed.), Pensar (en) género. Teoría y práctica para nuevas cartografías del cuerpo, pp. 170-201. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana-Instituto Pensar.

ANEXOS



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES
CAMPUS LA MORITA

El siguiente, es un cuestionario que ha sido diseñado con el apoyo de expertos en el área de formación, cuya finalidad es dar cumplimiento a la fase de Investigación de Campo y recabar la información necesaria para desarrollar el Trabajo de Grado titulado **“LA INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL MERCADO LABORAL Y SUS ALCANCES EN EL DESARROLLO PROFESIONAL.**

La finalidad de la investigación es: Analizar las tendencias de la formación profesional como factor preponderante en la inserción de la mujer aragüeña en el mercado laboral, específicamente en una corporación de telecomunicaciones.

Garantizamos la confidencialidad de toda la información aquí recabada, por lo que agradecemos su sinceridad y claridad al responder las mismas.

Instructivo del Cuestionario:

- Lea cuidadosamente las preguntas vinculadas a cada uno de los aspectos considerados y responda seleccionando la letra o calificación literal que mejor refleje su apreciación u opinión.
- Este instrumento de recolección de información, está compuesto por un conjunto de aseveraciones de las cuales debe seleccionar una calificación literal. Cada calificación está presentada mediante las letras de la “A” hasta la “E”. Para indicar su respuesta u opinión, encierre con un círculo la letra correspondiente. A continuación, se indica el significado de cada calificación literal:

A: Totalmente de Acuerdo.

B: Parcialmente de Acuerdo.

C: Ni de Acuerdo ni en Desacuerdo.

D: Parcialmente en Desacuerdo.

E: Totalmente en Desacuerdo.

- En caso de tener alguna duda o confusión con el presente cuestionario, favor comunicarse por las siguientes direcciones electrónicas:

Una vez más agradecemos altamente su colaboración.

Respecto a la organización:

		CALIFICACIÓN				
1.	Somos la empresa estratégica del estado venezolano operadora y proveedora de soluciones integrales de telecomunicaciones e informática	A	B	C	D	E
2.	Como organización buscamos la integración de la región a través de un servicio eficaz y eficiente.	A	B	C	D	E
3.	Como organización buscamos la participación protagónica del pueblo, contribuyendo a la suprema felicidad social	A	B	C	D	E
4.	Somos reconocidos por nuestra capacidad innovadora y habilitadora del desarrollo sustentable	A	B	C	D	E
5.	Constantemente demostramos estar comprometidos con la democratización del conocimiento y el bienestar colectivo.	A	B	C	D	E
6.	Permanentemente nos enfocamos en la obtención de resultados basados en la rentabilidad social	A	B	C	D	E
7.	Buscamos asegurar la viabilidad económica de la Corporación	A	B	C	D	E
8.	Realizamos actividades con altos niveles de excelencia, calidad y productividad	A	B	C	D	E
9.	Impulsamos la optimización de los procesos, mejorando continuamente nuestras actividades.	A	B	C	D	E
10.	Buscamos propiciar la innovación, la aplicación de nuevas ideas, la generación de servicios y prácticas	A	B	C	D	E
11.	Como funcionario facilitamos el acceso a la información veraz y oportuna del ejercicio de nuestra función pública.	A	B	C	D	E

12.	Promovemos el uso responsable, claro y racional de los recursos públicos	A	B	C	D	E
13.	Mantenemos las relaciones basadas en la justicia social con nuestras usuarias, usuarios, trabajadoras, trabajadores, jubiladas, jubilados, comunidades, proveedores y aliados de la Corporación.	A	B	C	D	E
14.		A	B	C	D	E

**Respecto a la formación en la
corporación:**

CALIFICACIÓN

15.	La formación propuesta por la empresa está vinculada con la misión de la organización	A	B	C	D	E
16.	La corporación pretende ser lograr el desarrollo de su gente, potenciado el crecimiento personal y profesional en cada uno de sus trabajadores.	A	B	C	D	E
17.	La corporación pretende permanentemente lograr sus objetivos a través de la formación y el desarrollo profesional de sus funcionarios y funcionarias	A	B	C	D	E
18.	Los objetivos estratégicos de la empresa están alineados a las normas y políticas establecidas para cada área y/o unidad de trabajo	A	B	C	D	E
19.	Las normas, políticas y procedimientos, son cambiadas o redefinidas según sean las prioridades de la corporación	A	B	C	D	E
20.	Las normas, políticas y procedimientos, son cambiadas o redefinidas según sean las prioridades del ente gubernamental	A	B	C	D	E
21.	La corporación cumple con los procesos de inducción al momento de seleccionarte e iniciar la actividad	A	B	C	D	E

	laboral.					
22.	La funciones y las tareas que tiene un puesto de trabajo, están claramente definidas al momento de ser contratada una persona para desarrollar su actividad laboral	A	B	C	D	E
23.	Las necesidades formativas van a la par de las condiciones requeridas para ofrecer el mejor de los servicios	A	B	C	D	E
24.	La corporación permite la inserción de la mujer sin ningún obstáculo al momento de decidir en una situación laboral determinada.	A	B	C	D	E
25.	La corporación procura ofrecer oportunidades a la mujer en el campo laboral con las mismas condiciones del hombre.	A	B	C	D	E
26.	Las condiciones que tiene un puesto de trabajo, están claramente definidas al momento de ser contratada una persona para desarrollar su actividad laboral por parte de la corporación	A	B	C	D	E

Respecto a la formación en el profesional de la corporación:

		CALIFICACIÓN				
27.	Para la corporación la mujer debe formarse permanentemente tomando en cuenta la misión y la visión de la empresa.	A	B	C	D	E
28.	Los componentes formativos están vinculados directamente con el servicio que presta la corporación	A	B	C	D	E
29.	La Organización forma pasión por brindar la mejor atención y calidad de servicio, teniendo claro nuestro	A	B	C	D	E

	rol como servidores públicos.					
30.	Promueve a todos los niveles de la corporación , criterios de desempeño, trabajo en equipo, comunicación y las relaciones humanas	A	B	C	D	E
31.	La corporación me compromete profesionalmente a desarrollar los planes de formación y de capacitación integral	A	B	C	D	E
32.	La corporación a través de sus planes formativos me permite acrecentar mis conocimientos obteniendo así una actitud crítica y un pensamiento complejo	A	B	C	D	E
33.	Los planes formativos de la corporación están asociados exclusivamente a la demanda del servicio que ofrece.	A	B	C	D	E
34.	Incremento mis competencias al servicio a través de los planes formativos	A	B	C	D	E
35.	A través del desarrollo profesional mejoro las capacidades y me permito abrirme al aprendizaje de nuevos conocimientos, con la finalidad de prestar nuestro mejor servicio.	A	B	C	D	E
36.	El desarrollo profesional recibido por la corporación me permite promover el espíritu colectivo, los resultados integrales y el intercambio de saberes,	A	B	C	D	E
37.	El desarrollo profesional promueve el intercambio de saberes entre mis compañeros de trabajo	A	B	C	D	E
38.	La formación recibida contribuye al proceso de modelaje de conductas en mi persona	A	B	C	D	E
39.	La formación ayuda a multiplicar el efecto de aprendizaje dentro de la corporación de esta forma se aprovecha la experiencia y conocimientos para enseñar a otros.	A	B	C	D	E

Confiabilidad del Instrumento.

Una vez elaborado el cuestionario, fue aplicado a un número de encuestados conformado por la totalidad de la población estudiada como prueba piloto, el cual determinó el grado de confiabilidad aplicando la siguiente fórmula:

$$\alpha = \frac{N}{N - 1} \left[\frac{1 - \sum \delta_i^2}{\delta_t^2} \right]$$

Donde,

N = Número de Preguntas.

δ_i^2 = Varianza del ítem-cuestión.

δ_t^2 = Varianza de toda la escala.

Escala: TODAS LAS VARIABLES

Resumen del procesamiento de los casos

		N	%
Casos	Válidos	25	100,0
	Excluidos ^a	0	,0
	Total	25	100,0

a. Eliminación por lista basada en todas las variables del procedimiento.

Fórmula:

$$Alpha = \frac{K}{K-1} \times 1 - \left(\frac{\sum S^2}{ST^2} \right)$$

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

Estadísticos de la escala

Media	Varianza	Desviación típica	N de Ítems
55.16	12,50	7,72	25

Existe una correspondencia muy alta entre las respuestas de los ítems, lo que significa que es un instrumento confiable, ya que el resultado se encuentra dentro de los parámetros establecidos como son 0 y 1, en donde se considera un instrumento confiable aquel que sea mayor o igual a 0,6.

La confiabilidad del cuestionario determinado por el Coeficiente de Alpha de Cronbach arrojó el siguiente resultado: $\alpha = 0.8119$ de consistencia interna, medida que permite señalar que el instrumento es altamente confiable.



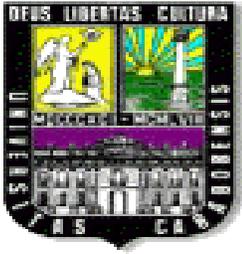
UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES

CAMPUS LA MORITA

JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Mercedes Blanco, portador (a) de la C.I: 4.368.061, profesor (a) de la Universidad de Carabobo hago constar por medio de la presente que analice, revise y evalúe exhaustivamente el instrumento de recolección de datos del trabajo que opta por el título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales presentado por la Licenciada **Rangel Kimberlin C.I.V- 16340689**; y que lleva por título La Inserción de la Mujer en el Mercado Laboral y sus Alcances en el Desarrollo Profesional.

Constancia que se expide a los 27 días del mes de Octubre de 2012



UNIVERSIDAD DE CARABOBO
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES
ÁREA DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
MAESTRÍA EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO
Y RELACIONES LABORALES

CAMPUS LA MORITA

JUICIO DE EXPERTOS

Yo, Jenniz La Madriz, portador (a) de la C.I. 7083202, profesor (a) de la Universidad de Carabobo hago constar por medio de la presente que analice, revise y evalúe exhaustivamente el instrumento de recolección de datos del trabajo que opta por el título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales presentado por la Licenciada **Rangel Kimberlin C.I.V- 16340689**; y que lleva por título La Inserción de la Mujer en el Mercado Laboral y sus Alcances en el Desarrollo Profesional.

Constancia que se expide a los 05 días del mes de Noviembre de 2012

Una firma manuscrita en tinta que parece ser "J. La Madriz".

C.I. 7083202