



UNIVERSIDAD DE LOS ANDES
CONSEJO DE ESTUDIOS DE POSTGRADO
DOCTORADO EN EDUCACIÓN
FACULTAD DE HUMANIDADES Y EDUCACIÓN

**FEMINIZACION DE LA EDUCACION
SUPERIOR Y SU INCIDENCIA EN LA
SEGMENTACION DEL MERCADO LABORAL:
Caso venezolano**

TESIS DOCTORAL EN EDUCACIÓN

Autora: Samaria Muñoz de Camacho.
Tutor: Dra. Bernarda Pinilla

Mérida, Septiembre 2013

Tesis de grado presentada como requisito final para optar al
título de doctora en Educación

www.bdigital.ula.ve

Atribución - No Comercial - Compartir Igual 3.0 Venezuela
(CC BY - NC - SA 3.0 VE)

AGRADECIMIENTO

A Dios Todopoderoso, por darme la vida y la fortaleza para alcanzar este logro académico.

A la escuela de Economía de la Universidad de Los Andes, por ser cuna de mi proceso formativo y desarrollo académico.

A la ilustre Universidad de Los Andes a quien le debo mis éxitos profesionales.

A Dra. Bernarda Pinilla, tutora de la tesis, por su paciencia y confianza, por su amplitud de corazón, eres un ser invaluable, sin tu poyo imposible lograrlo.

A Dra. M^a Begoña Tellería, por su cariño especial y su eterna presencia.

A Ambrosio mi compañero de estudio, fuiste mi conciencia doctoral.

A los profesores del doctoral, por sus orientaciones y enseñanzas, especialmente al profesor Valentín Otero.

A Eduardo, mi esposo, compañero de vida y sueños. Mi amor eterno y ejemplo de constancia y tenacidad.

A Oscar y Pablo, mis dos hijos, porque son mi más hermosa inspiración de vida.

A mis hermanos por su amor y apoyo incondicional.

Mi eterna gratitud a todos

DEDICATORIA

A la memoria de mis padres, Carlos Emilio Muñoz Oraá y Delhi
Bravo de Muñoz, y a los tres amores más grandes de mi vida,
Eduardo, Oscar y Pablo.

**FEMINIZACION DE LA EDUCACION SUPERIOR Y SU INCIDENCIA EN
LA SEGMENTACION DEL MERCADO LABORAL: Caso venezolano**
Tesis doctoral

Autora: Samaria Muñoz de Camacho
Tutora: Dra. Bernarda Pinilla
Año 2013

RESUMEN

Dos elementos relevantes han hecho que la mujer se incorpore a los estudios universitarios, el primero de ellos la masificación de las instituciones de educación universitaria, las cuales pasaron de un modelo de elite a uno de masa. En segundo lugar, la implementación de programas internacionales, en busca de la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer. Estos dos fenómenos han permitido que a finales de la década de los 80, el porcentaje de mujeres matriculadas y egresadas del subsistema de educación universitaria fuera mayor al de los hombres, produciéndose el fenómeno que se conoce como *feminización de la educación universitaria*.

La incorporación masiva de la mujer a los estudios universitarios se refleja en su *incorporación al mercado de trabajo*. Aunque no se puede hablar de feminización del mercado laboral venezolano, los resultados nos indican que la presencia de la mujer en él, no es coyuntural, su tasa de ocupación cada año es mayor. La mujer se ha incorporado en iguales proporciones al sector formal e informal de la economía y su mayor participación es en el sector público. La inactividad femenina ha disminuido, aunque sigue siendo femenina.

Finalmente, utilizando el análisis de correspondencia múltiple se encontró que tanto el género como la educación universitaria son determinantes de la segmentación del mercado laboral venezolano. Las mujeres con educación universitaria se encuentran en segmento totalmente opuestas a aquellas que no la poseen. La educación universitaria reduce o elimina las desigualdades de género en el mercado laboral y mejora las condiciones de acceso al mismo.

Palabras claves: feminización, educación universitaria, género, mercado laboral, segmentación, Análisis de Correspondencia Múltiple.

TABLA DE CONTENIDO

INDICE DE CUADROS	VII
INDICE DE GRÁFICOS.....	VII
INDICE DE TABLAS	VIII
INTRODUCCION.....	1
CAPÍTULO I	5
EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN.....	5
I.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA Y OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN	5
I.1.1 Planteamiento del Problema.....	5
I.1.2 Objetivo General	13
I.1.3 Objetivo Específico	13
I.2 Justificación.....	14
I.3 Delimitación.....	14
CAPÍTULO II.....	17
MARCO TEÓRICO.....	17
II.1 ANTECEDENTES DE INVESTIGACIÓN.....	17
II.1.1 Mujer y Educación Superior: La Feminización en Latinoamérica.....	17
II.1.2 Mujer, Educación Superior y Mercado Laboral.....	27
II.1.2.1 Educación e Incorporación al Mercado Laboral.....	31
II.1.2.2 Educación e Incorporación al Mercado Laboral en Latinoamérica.....	32
II.1.3 Mujer y Mercado Laboral: Caso Venezolano	39
II.1.4 Mujer y Mercado Laboral: Factores Determinantes.....	44
II.1.5 Estudios Empíricos: Mujeres, Educación y Mercado Laboral.....	49
II.2 BASES TEÓRICAS	54
II.2.1 Subsistema de Educación Superior	55
II.2.2 Teoría Neoclásica del Mercado Laboral	61
II.2.3 Composición y Dinamismo del Mercado Laboral	67
II.2.4 Teoría del Capital Humano	70
II.2.5 Segmentación del Mercado Laboral.....	78
II.2.5.1 Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral.....	78
II.2.5.2 Estudios Empíricos de Mercados Segmentados.....	90
CAPÍTULO III	97
MARCO METODOLÓGICO	97
III.1 TIPO DE INVESTIGACIÓN	98
III.1.1 Según el Nivel	98
III.1.2 Según el Diseño	98
III.2 HIPÓTESIS DE INVESTIGACIÓN.....	100
III.3 VARIABLES DE INVESTIGACIÓN.....	102
III.3.1 Variables Según los Objetivos de Investigación.....	102
III.3.2 Sistematización de las Variables	105
III.4 TIPOS DE DATOS.....	106
III.5 PROCESAMIENTO Y ANÁLISIS DE DATOS	107

CAPÍTULO IV	109
PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS 109	
IV.1 MUJERES EN LA EDUCACIÓN UNIVERSITARIA VENEZOLANA. 1970-2009..... 109	
IV.1.1 Matrícula en Educación Universitaria por Género. 1970-2009	109
IV.2 MERCADO LABORAL VENEZOLANO SEGÚN EL GÉNERO. 1989-2010..... 113	
IV.2.1 Población en Edad de Trabajar	114
IV.2.1.1 Población Económicamente Activa	115
IV.2.1.2 Población Económicamente Inactiva	120
IV.2.2 Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral Venezolano.	125
IV.2.3 Población Económicamente Activa: Ocupada y Desocupada. 1989-2010.	126
IV.2.3.1 Ocupación.....	127
IV.2.3.2 Desocupación.....	132
IV.2.4 Ocupación según el Sector de la Economía. 1994-2010.....	136
IV.2.4.1. Sector Formal de la Economía.....	138
IV.2.4.2 Sector Informal de la Economía	142
IV.2.5 Ocupación según el Sector Empleador. 1989-2010.....	146
IV.2.5.1 Sector Público de la Economía	147
IV.2.5.2 Sector Privado de la Economía	151
IV.2.6 Estructura del Mercado Laboral Femenino en Venezuela. 1989 – 2010	156
IV.3 SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL VENEZOLANO.1995, 2002, 2009. . 161	
IV.3.1 Demanda Laboral, Género y Educación Universitaria.	163
IV.3.2 Segmentación del Mercado Laboral Venezolano: Género y Educación Universitaria.	168
IV.3.2.1. Grupo de Ocupación	170
IV.3.2.2 Rama de Actividad	173
IV.3.2.3 Sector de Ocupación	175
IV.3.2.4 Tamaño de la Empresa.....	177
IV.3.2.5 Nivel de Ingreso.....	179
IV.3.2.6 Jornada Laboral	181
IV.3.2.7 Síntesis: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano	182
IV.3.2.8 Segmentación del Mercado Laboral Venezolano según la Teoría Dual.	183
IV.3.3 Segmentación del Mercado Laboral Femenino según la Educación Universitaria.....	186
IV.3.3.1 Síntesis: Segmentos del Mercado Laboral Femenino	191
IV.3.3.2 Segmentación del Mercado Laboral Femenino en Venezuela según la Teoría Dual.....	193
CONCLUSIONES 194	
REFLEXIONES Y RECOMENDACIONES..... 201	
REFERENCIAS 215	

INDICE DE CUADROS

<i>Cuadro 1: Teorías de la Segmentación del Mercado Laboral.....</i>	83
<i>Cuadro 2: Tipos de Segmentación, Variables y Trabajos Empíricos</i>	92
<i>Cuadro 3: Hipótesis de Investigación.....</i>	100
<i>Cuadro 4: Sistematización de las Variables de Investigación.....</i>	106
<i>Cuadro 5: Caracterización de la Demanda del Mercado Laboral Venezolano: Variables, Categorías y Códigos.</i>	164

INDICE DE GRÁFICOS

<i>Gráfico 1: Matrícula de Educación Superior en América Latina y el Caribe: 1994-2003.</i>	18
<i>Gráfico 2: Participación Femenina en la Educación Superior Latinoamericana. 2006.....</i>	19
<i>Gráfico 3: Tasa de Participación en Educación Superior en Venezuela por Género. 1970-2001.</i>	25
<i>Gráfico 4: Tasa de Egresados de Educación Superior en Venezuela por Sexo. 1970-2001</i>	26
<i>Gráfico 5 : Tasa de Participación en la Fuerza de Trabajo en Venezuela. 1950-2001</i>	40
<i>Gráfico 6 : Niveles del Sistema Educativo Venezolano.</i>	56
<i>Gráfico 7: Modalidades del Sistema de Educativo Venezolano.</i>	57
<i>Gráfico 8: Clasificación de las Instituciones de Educación Superior.</i>	59
<i>Gráfico 9: Teoría Neoclásica del Mercado Laboral</i>	63
<i>Gráfico 10: Composición de la Fuerza de Trabajo y su Dinamismo</i>	68
<i>Gráfico 11: De la Educación a la Teoría del Capital Humano.</i>	77
<i>Gráfico 12: Matrícula en Educación Universitaria en Venezuela por género. 1970-2009.....</i>	111
<i>Gráfico 13: Tasa de Participación Femenina en la Educación Universitaria Venezolana.1970-2009</i>	112
<i>Gráfico 14: Población en Edad de Trabajar por Género. 1989-2010</i>	115
<i>Gráfico 15: Población Económicamente Activa por Género. 1989-2010</i>	116
<i>Gráfico 16: Tasa de Participación en la Población Económicamente Activa por Género. 1989-2010.....</i>	118
<i>Gráfico 17: Tasa de Actividad en Venezuela por Género. 1989-2010</i>	119
<i>Gráfico 18: Población Económicamente Inactiva por Género. 1989-2010</i>	120
<i>Gráfico 19: Tasa de Participación en la Población Económicamente Inactiva por Género. 1989-2010 ..</i>	122
<i>Gráfico 20: Tasa de Participación en Quehaceres del Hogar y Estudiantes por Género: 1989-2010.....</i>	123
<i>Gráfico 21: Tasa de Inactividad en Venezuela por Género. 1989-2010</i>	124
<i>Gráfico 22: Razón PEI / PEA por Género. 1989- 2010</i>	126
<i>Gráfico 23: Población Económicamente activa por Género: Ocupados y Desocupados.1989 -2010.....</i>	127
<i>Gráfico 24: Ocupación en Venezuela por Género.1989 – 2010</i>	128
<i>Gráfico 25: Tasa de Participación en la Población Ocupadas por Género. 1989-2010</i>	130
<i>Gráfico 26: Tasa de Ocupación en Venezuela por Género. 1989-2010.....</i>	131
<i>Gráfico 27: Desocupación en Venezuela por Género. 1989 – 2010.....</i>	133
<i>Gráfico 28: Tasa de Participación en la Población Desocupada por Género. 1989 -2010.....</i>	134
<i>Gráfico 29: Tasa de Desocupación en Venezuela por Género 1989 - 2010.....</i>	135
<i>Gráfico 30: Ocupación según el Sector de la Economía por género. 1994-2010.....</i>	137
<i>Gráfico 31: Población Ocupada en el Sector Formal de la Economía por Género. 1994-2010.</i>	138
<i>Gráfico 32: Tasa de Participación en el Sector Formal por Género. 1994-2010.....</i>	140
<i>Gráfico 33: Tasa de Ocupación en el Sector Formal por Género. 1994 - 2010</i>	141
<i>Gráfico 34: Ocupación en el Sector Informal por Género. 1994 -2010.....</i>	143
<i>Gráfico 35: Tasa de Participación en el Sector Informal por Género. 1994 -2010.....</i>	144
<i>Gráfico 36: Tasa de Ocupación en el Sector Informal por Género. 1994 – 2010.....</i>	145
<i>Gráfico 37: Ocupación según el Sector Empleador por género. 1994 – 2010.....</i>	146
<i>Gráfico 38: Ocupación en el Sector privado por Género.1989 - 2010</i>	148
<i>Gráfico 39: Tasa de Participación en el Sector Público por Género. 1989-2010.....</i>	149
<i>Gráfico 40: Tasa de Ocupación en el Sector Público por Género.1989 - 2010.....</i>	150
<i>Gráfico 41: Ocupación en el Sector Privado por Género.1989-2010.....</i>	152

<i>Gráfico 42: Tasa de Participación en el Sector Privado por Género. 1989-2010</i>	153
<i>Gráfico 43: Tasa de Ocupación en el Sector Privado por Género. 1989 – 2010.....</i>	155
<i>Gráfico 44: Evolución del Mercado Laboral Femenino. 1989 - 2010.....</i>	156
<i>Gráfico 45 Caracterización de la Inactividad Femenina. 1989 - 2010</i>	157
<i>Gráfico 46 Patrones de Empleo y Desempleo Femenino. 1989 - 2010.....</i>	158
<i>Gráfico 47 Caracterización del Empleo Femenino. 1989 - 2010</i>	159
<i>Gráfico 48: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Grupo de Ocupación, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009</i>	171
<i>Gráfico 49: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Rama de Actividad, Género y Educación Universitaria.1995, 2002, 2009</i>	174
<i>Gráfico 50: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Sector de Ocupación, Género y Educación Universitaria.1995, 2002, 2009</i>	176
<i>Gráfico 51: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Tamaño de la Empresa, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009</i>	178
<i>Gráfico 52: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Nivel de Ingreso, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009</i>	180
<i>Gráfico 53: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Jornada Laboral, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009</i>	181
<i>Gráfico 54: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano según Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009</i>	182
<i>Gráfico 55: Segmentos del Mercado Laboral Femenino por Educación Universitaria, Tamaño de la Empresa, Sector y Grupo de Ocupación. 1995, 2002, 2009</i>	188
<i>Gráfico 56: Segmentos del Mercado Laboral Femenino Venezolano por Educación Universitaria, Sector de Ocupación, Rama de Actividad y Nivel del Ingreso. 1995, 2002, 2009</i>	190

INDICE DE TABLAS

<i>Tabla 1: Tasa de Participación femenina en Zonas Urbanas Latinoamericanas: 1990-2002</i>	34
<i>Tabla 2: Tasa de Participación por Años de Estudio en Zonas Urbanas latinoamericanas: 1990-2000.....</i>	35
<i>Tabla 3 : Tasa de participación femenina en PET y PEA (Porcentajes) 1998 y 2010</i>	160
<i>Tabla 4: Tamaño Final de las Muestras de la Población Ocupada. 1995, 2002 y 2009.....</i>	162
<i>Tabla 5: Distribución de Ocupados por Género. 1995, 2002 y 2009.....</i>	162
<i>Tabla 6: Distribución de Empleados por Educación Universitaria y Género. 1995, 2002 y 2009. 162</i>	
<i>Tabla 7: Demanda del Mercado Laboral y Genero: 1995, 2002 y 2009. (%).....</i>	165
<i>Tabla 8: Demanda del Mercado Laboral y Educación Universitaria: 1995, 2002 y 2009. (%) ..</i>	167
<i>Tabla 9: Porcentaje de la Varianza Explicada de la Segmentación del Mercado Laboral.</i>	169
<i>Tabla 10: Porcentaje de la Varianza Explicada de la Segmentación del Mercado Laboral Femenino. ...</i>	186

INTRODUCCION

Los países latinoamericanos han enfrentado, en las últimas tres décadas, la masificación de sus instituciones de educación superior. Dichas instituciones pasaron de un modelo de élite a un modelo de masa, en el cual entre el 15% y el 35% de la población, comprendida entre las edades de 20 y 24 años, se incorporó a los estudios universitarios. Este proceso de masificación se concreta, tanto en el número de instituciones como en la matrícula estudiantil.

Este proceso de masificación acarreó la creación de nuevas universidades e institutos de educación superior, que permitió el acceso de la población antes excluidos como las mujeres y los estratos bajos. La incorporación masiva de la mujer a los estudios superiores, que se inició en la década de los 70, llevó a que en los 90 el porcentaje de mujeres matriculadas y egresadas del subsistema de educación universitaria, fuera mayor al de los hombres. Este fenómeno se denomina "feminización" de la educación superior.

Los países latinoamericanos como, Perú, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Chile, México presentan una feminización de la educación universitaria incipiente o con equidad, por el contrario Argentina, Venezuela, Brasil, Panamá ya han experimentado el fenómeno a plenitud. Este fenómeno de feminización ha representado una mayoritaria incorporación de la mujer latinoamericana y por ende, la venezolana, en el mercado laboral en áreas de conocimiento que antes eran dominadas por el hombre, como ingeniería, arquitectura entre otras.

De lo antes mencionado es de donde nace el interés de estudiar cómo la feminización de la educación superior, producto del proceso de

masificación, ha determinado la estructura del mercado laboral venezolano y su posible segmentación.

Los estudios sobre mercado laboral han sido de interés desde hace mucho tiempo y por diferentes tendencias del pensamiento. Se inician con los estudios realizados por los teóricos neoclásicos, que definían al mercado como un espacio homogéneo, en donde la libre oferta y demanda de trabajo determinan el precio del bien (salario). Posteriormente, surge la teoría del capital humano, que considera a la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. En pocas palabras, la escolaridad como inversión es el punto de partida de la teoría del capital humano.

Finalmente, aparecen los estudiosos que sostienen que el mercado no es un espacio homogéneo, como lo definen los neoclásicos, que son diversos los elementos que influyen la decisión de contratar o no a un trabajador o el de ofrecer o no la mano de obra, por parte del trabajador. En este punto se destaca la teoría de los mercados segmentados que nacen como respuesta a la debilidad de la teoría del capital humano de explicar las desigualdades en las estructuras de los mercados laborales. La segmentación del Mercado laboral se define como un proceso histórico donde fuerzas políticas y económicas conducen a la división del mercado laboral en segmentos, distinguidos por diferentes características y reglas de comportamiento.

A modo de conclusión, con la presente investigación se busca determinar si, la incorporación masiva de las mujeres al subsistema de educación superior, en áreas del conocimiento antes vetadas, ha determinado la estructura del mercado laboral venezolano y su posible segmentación. Para ello, se estudiará desde una perspectiva de género, el proceso de masificación de la educación universitaria en Venezuela y la composición del mercado laboral venezolano, para luego determinar si existe relación entre la feminización de la educación universitaria (capital

humano femenino) y la posible segmentación del mercado laboral venezolano.

En otro orden de ideas, la presente investigación se suscribe en el paradigma cuantitativo, se utilizarán series estadísticas proporcionadas por la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU), y el Instituto de Nacional de Estadísticas (INE), específicamente las Encuestas de Hogares y Muestreo (EHM). Se emplearán técnica estadísticas tales como medidas de tendencia central, test chi-cuadrados, asociaciones, interdependencias y la técnica del análisis de correspondencia múltiple.

En cuanto al contenido de la tesis, es preciso señalar que en el capítulo I, se presenta el planteamiento del problema, así como el objetivo general y los objetivos específicos bajo los cuales se desarrollará el trabajo de investigación, igualmente se expone la justificación y la delimitación de la misma.

De acuerdo con los fines de la investigación, en el capítulo II, se presentan los antecedentes de investigación y la base teórica que le da sustento al estudio. Fundamentalmente se hace referencia al sub sistema de educación superior venezolano, a la teoría neoclásica del mercado laboral, a la composición y dinamismo del mercado laboral, a la teoría del capital humano y finalmente a la teoría de los mercados segmentados.

Luego, en el capítulo III se presenta la metodología que se empleará para desarrollar la investigación, se define el tipo de investigación, las hipótesis y las variables de investigación, así como los datos y las técnicas para el procesamiento y el análisis de los datos.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO I

EL PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

I.1 Planteamiento del Problema y Objetivos de Investigación

I.1.1 Planteamiento del Problema

Una de las más profundas transformaciones que las sociedades latinoamericanas han experimentado en las últimas dos décadas ha sido la masificación de la educación superior¹ (ES en lo sucesivo). En este trabajo, se entiende por masificación que las universidades pasaron de un modelo de élite² al modelo de masa en el cual entre el 15% y el 35% de la población, comprendida entre las edades de 20 y 24 años, se encuentre matriculada en el sistema de educación universitaria (García, 1996). Este proceso de masificación en Latinoamérica se concreta, tanto en el número de instituciones como en la matrícula³ estudiantil (Villarroel, 2007).

La expansión de la ES llevó a la creación de nuevas instituciones que permitieron el acceso de la población antes excluidos como las mujeres y los estratos bajos. En cuanto a las instituciones hubo un aumento en el número de ellas y un proceso de diferenciación institucional. Estas nuevas instituciones son tanto universitarias (pedagógicas y experimentales, entre otras), como no universitarias (colegios e institutos tecnológicos, escuelas normales) (García, 2006). Algunos autores señalan que el crecimiento de la matrícula ha estado acompañado por una pérdida de la calidad de la educación (Villarroel, 2007; Papadópulos y Radakovich, 2006).

¹La Educación Superior es el nivel del sistema educativo posterior a la enseñanza media, secundaria o bachillerato. Este nivel lo integran los institutos técnicos superiores y las universidades.

² Menos del 15% de la población de 20-24 años de edad se encuentran matriculado.

³ Total de alumnos inscritos en las distintas carreras de una institución, durante el año fiscal considerado.

El “modelo de masa” de las universidades latinoamericanas se dio en respuesta al modelo económico de producción en masa, que caracterizó el proceso de desarrollo industrial de los años 70, que exigía mayor número y mayor diferenciación de profesionales (García, 1996). La masificación de las universidades estuvo en gran parte impulsada por la fuerza que adquirieron las teorías de capital humano que surgieron en los años 50 y 60, que consideraban la educación como factor fundamental para el desarrollo económico de las naciones.

La incorporación masiva de la mujer a la **ES** en la década de los 70, devino en que ya en los 90 el porcentaje de mujeres matriculadas en la ES fuera mayor al de los hombres. Este fenómeno se denomina como “feminización” de la educación superior.

La “feminización” se refiere a la mayor participación porcentual de las mujeres, en comparación con los hombres, tanto en la matrícula como en el egreso de las instituciones de educación universitaria.

En los países de América Latina y el Caribe, hoy en día existen tres situaciones en torno a la feminización de la matrícula en la **ES**:

- i) *feminización incipiente*, la que caracteriza a Perú y Bolivia que presenta niveles inferiores al 50% de mujeres matriculadas.
- ii) *feminización con equidad*, niveles entre 47% y 53%, en este nivel se encuentran Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador y México; y
- iii) *feminización propiamente dicha*, niveles entre el 54% y más del 60%, aquí se encuentran Argentina, Brasil, Venezuela, República Dominicana y Panamá (Papadópulos y Radakovich, 2006)

Venezuela no ha estado ajena a estos procesos. La masificación, la feminización de la matrícula, y el uso de las tecnologías de comunicación e información han sido las transformaciones más notorias en el sector de la **ES** (IESALC, 2006; Sierra, 2005).

Esta transformación ha representado una mayoritaria participación de la mujer venezolana en áreas de conocimiento que antes eran dominadas por el hombre, como las ciencias sociales, la educación y la salud. En menor medida también se ha incrementado la incorporación de la mujer en las áreas de ingeniería, arquitectura y tecnología (Sierra, 2005).

En cuanto a la incorporación de la mujer a la **ES** en Venezuela, Martínez (2008) sostiene que:

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

La feminización de la **ES** en América Latina, a su vez, ha tenido implicaciones en el mercado laboral (**ML** en lo sucesivo), tanto en su estructura como es su composición. La mujer profesional, es decir, aquélla que egresa del sistema de educación universitaria como técnica superior o universitaria, se ha incorporado masivamente al **ML**, formando parte de la fuerza laboral tanto ocupada como desocupada. Esta mujer profesional se ha especializado en ciertas áreas del conocimiento y está ocupando nuevas posiciones y cargos laborales.

Entre los cambios más notorios en el **ML**, se destaca la "feminización de la fuerza de trabajo" o la "revolución silenciosa". Arriagada (1998) hace referencia a que el fenómeno de la feminización en América Latina ha sido posible por la reorganización de los procesos productivos con nuevas tecnologías que han ejercido un fuerte efecto en la participación laboral femenina y han modificado el **ML**.

Para Cooper (1999), cuando se afirma que la fuerza de trabajo está feminizada, se está haciendo referencia al incremento de las mujeres en la población económicamente activa, y a la extensión de las condiciones femeninas de trabajo. Él sostiene que la feminización no implica necesariamente que las mujeres estén reemplazando a los hombres en las mismas ocupaciones dentro de la población económicamente activa. Lo que quiere decir feminización es que las mujeres están tomando las ocupaciones de nueva creación, principalmente en el sector de servicios, a un ritmo mayor que los hombres.

Según Mazzei (2006), la feminización del trabajo tiene un sentido contradictorio, el cual se manifiesta en lo positivo, por la inserción de la mujer en el **ML** y, en lo negativo, por la precariedad, intensificación y ampliación de las formas y modalidades de explotación del trabajo femenino.

La **ES** en la mujer profesional de hoy constituye el principal acerbo de su capital humano. El capital humano consiste en los atributos obtenidos por el individuo, que están ligados a niveles crecientes de productividad; incluye elementos como la educación, la experiencia laboral, habilidades, conocimientos, valores, reputación (Becker, 1964). Sin embargo, el capital humano sólo se hace efectivo como capital en tanto que alguien esté dispuesto a pagar por él, es decir, que el individuo tenga un empleo.

El capital humano femenino no siempre se hace efectivo. Es común que mujeres con título profesional no se empleen sino que se dediquen

exclusivamente al hogar. Sierra (2005) menciona que en Venezuela se da el caso de que hay más mujeres egresadas de educación universitaria, pero menos empleadas en comparación con los hombres.

Ahora, cuando ese capital humano se ha hecho efectivo, se ha caracterizado por una distribución desigual por sexo de los empleos, una remuneración inequitativa y una diferenciación jerárquica de los cargos en perjuicio de las mujeres. Esto se traduce en una segmentación y segregación del mercado laboral.

La segregación sexual en el **ML** muestra la tendencia que hombres y mujeres sean empleados en diferentes ocupaciones. La segregación es un concepto simétrico en donde tanto las mujeres están separadas de los hombres, como los hombres están separados de las mujeres. El hombre y la mujer son segregados en igual grado (Siltanen, Jaman, y Blackburn, 1995).

Márquez y Lejter (2000) señalan que la participación de la mujer profesional en el **ML** ha presentado varias disfunciones como subocupación, subremuneración, doble carga laboral, subempleo y estereotipos sobre la participación de la mujer gerente.

En el caso específico de Venezuela, los principales hechos y factores que estimulan la feminización de la **ES** y por ende la creciente participación de la mujer en el **ML**, se destacan los siguientes:

- i) el aumento de la demanda de mano de obra femenina, especialmente en el sector manufacturero y en el sector servicios, dada la expansión económica, que se inicia en la década de los 50.
- ii) la necesidad de que la mujer venezolana se incorporará al mercado de trabajo para poder compensar la caída del salario real de las familias, ocasionada por la crisis

económica de las décadas de los ochenta y de los noventa. Esto conllevó a la modificación de patrones de consumo que originaron el reajuste de las familias y la búsqueda de mayores ingresos y,

- iii) la tendencia a tener menos hijos, el posponer la edad de la maternidad, la disponibilidad de trabajo doméstico, la incorporación de nuevas tecnologías a la cotidianidad familiar, entre otros (Martínez, 2005).

En los últimos años, el comportamiento general del **ML** venezolano se ha caracterizado por un aumento de la tasa de actividad⁴ que ha pasado de 59% en el año 1990 a 65% en el año 2010. En la evolución de la tasa de actividad, podemos destacar el aumento de la tasa de participación de las mujeres⁵, pasando de 37% en 1990 a 50% en el 2010, frente a la disminución de la participación de los hombres, la cual pasó de 82% en 1996 a 79% en el 2010. La mayor participación de la mujer se refleja en los componentes de la fuerza de trabajo, ocupados y desocupados, donde, en el caso de la población ocupada, ha aumentado su participación a expensas de la disminución de la mano de obra masculina, lo que significa que se ha incrementado el número de hombres desocupados. (Sierra, 2005).

El enfoque de la segmentación del ML parte de la idea de que este no es homogéneo ni neutro, como lo describe la teoría neoclásica, sino que tiene cierta estructuración, provocada por factores sociales o institucionales, básicamente asociados a la oferta de trabajo. Esto se refleja en que la población no compite indiscriminadamente por los diferentes empleos, sino que existen grupos laborales no competitivos. Se

⁴ La tasa de actividad comprende el cociente entre el total de activos y la Población Económicamente Activa (PEA).

⁵ Tasa de participación femenina= Población femenina económicamente activa/ Población total económicamente activa. Se habla de participación cuando nos referimos a la actividad de un grupo específico.

supone que la competencia entre puestos sólo se produce dentro de determinadas categorías de trabajo, y además, existe cierta inmovilidad entre estratos.

Este enfoque difiere de la teoría del capital humano con respecto a la explicación del funcionamiento del ML, según la cual la educación y la formación son inversiones que realiza el individuo teniendo presente que sus ingresos a futuro serán mayores, si sigue formándose y educándose, puesto que en el ML la oferta y la demanda tienden naturalmente al equilibrio.

Dentro de la teoría del capital humano, la feminización de la ES significaría que las mujeres tienen acceso a los trabajos de más alto nivel y con los mejores salarios. Sin embargo, hay resultados contradictorios en relación a la incorporación de la mujer profesional al ML. Por un lado, algunos estudios señalan que hay segregación y disfunciones en el ML para las mujeres (Zúñiga, 2000, 2001, entre otros); Por el otro, otros autores resaltan que la educación es lo que más favorece el empleo femenino (Lamelas, 2004; Lameda y Laguayo, 2004, entre otros). Estos resultados contradictorios sugieren la posibilidad de que la feminización de la **ES** no necesariamente se ha traducido siempre en mejores salarios y puestos de trabajos para la mujer, por lo cual consideramos importante analizar lo que ha ocurrido con la incorporación laboral de la mujer, teniendo en cuenta un escenario de ML segmentado.

Por consiguiente, la pregunta de investigación del presente trabajo es: ¿cómo ha incidido la feminización de la **ES** en la segmentación del **ML** venezolano?

Teniendo en cuenta que en Venezuela la mujer a partir de los años cincuenta ha vivido grandes transformaciones tanto en el ámbito educativo como laboral, la presente investigación busca caracterizar, desde la perspectiva de género, los cambios que han ocurrido en la

matrícula universitaria y en el **ML**, para luego determinar si existe relación entre la feminización de la **ES** y la segmentación del **ML** en Venezuela.

Las preguntas que orientan la presente investigación son las siguientes:

- i) ¿En qué consiste el fenómeno de la feminización de la **ES**?;
- ii) ¿Cómo es la estructura del **ML** venezolano según el género de los individuos?;
- iii) ¿Qué impacto tiene el fenómeno de la feminización de la **ES** en la segmentación del **ML** venezolano?

En relación con la primera pregunta, se derivan la siguiente interrogante:

- i) ¿Cómo ha evolucionado la matrícula femenina en **ES**?;

Con respecto a la segunda pregunta, se derivan varias interrogantes, destacándose las siguientes:

- i) ¿Cómo ha sido la evolución de la incorporación de las mujeres y los hombres en el **ML** venezolano?;
- ii) ¿Cómo ha sido la estructura del empleo femenino en el **ML** venezolano?
- iii) ¿Cómo se caracteriza el empleo femenino venezolano?

De la tercera y última pregunta, se desprenden las siguientes incógnitas:

- i) ¿La feminización de la **ES** ha influido en la estructura del mercado laboral venezolano?;
- ii) ¿En qué sectores de la actividad económica se encuentran empleadas las mujeres y los hombres profesionales en Venezuela?;
- iii) ¿Qué diferencias hay, entre la mujer profesional y las no profesionales en relación a su incorporación al **ML**?

I.1.2 Objetivo General

La presente investigación tiene como objetivo general determinar si el fenómeno de feminización de la **ES** en Venezuela, que se inicio en los años 60, ha influido en la segmentación del **ML** venezolano. Es decir, se buscar evaluar si la incorporación masiva de las mujeres en el subsistema de educación superior y en áreas del conocimiento antes vedadas para ellas, ha generado segmentos en el mercado laboral venezolano.

I.1.3 Objetivo Específico

Entre los objetivos específicos se encuentran:

- i) Caracterizar el proceso de feminización de la **ES** en Venezuela;
- ii) Analizar la composición del **ML** venezolano desde una perspectiva de género;
- iii) Determinar la relación entre la feminización de la **ES** y la segmentación del **ML**, utilizando la metodología de Análisis de Correspondencia Múltiple, la cual permite establecer la

formación de grupos con individuos que tienen características comunes.

I.2 Justificación

La presente investigación permite ampliar los conocimientos relacionados con las teorías del capital humano y la segmentación de los mercados laborales, así como realizar un aporte a los estudios de género en Venezuela, especialmente en el área de la educación universitaria y del mercado laboral.

Con este estudio se aportarían datos y resultados de importancia para la gestión del gobierno, que le ayudaría a establecer políticas económicas y sociales, asociadas al aspecto de la economía de la educación, que promuevan tanto la formación universitaria, como la mayor incorporación de la mujer al **ML**.

Los resultados que se obtengan en la presente investigación pueden contribuir a una mejor compresión de la realidad educacional y laboral de la mujer venezolana a nivel macroeconómico, así como sus consecuencias sobre la fuerza laboral femenina. Adicionalmente puede servir para investigaciones futuras en materia de género, **ES** y **ML**.

I.3 Delimitación

Esta investigación se limitará a estudiar la relación entre el proceso de feminización que tuvo la **ES** y la composición del **ML** venezolano, desde el punto de vista de los segmentos que lo conforman. La **ES** se analiza por género desde 1970 hasta 2010, con el fin de ver su evolución. La estructura del **ML** venezolano desde 1989 hasta 2010 y la segmentación del **ML** en tres momentos en el tiempo, 1999, 2000 y 2009.

Las bases de datos que se tienen en cuenta son las proporcionadas por la Oficina de Planificación del sector Universitario (OPSU) y el Instituto Nacional de estadística (INE).

El objetivo de análisis es la mujer con formación universitaria y su posición dentro del **ML**.

La metodología utilizada es Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM), la cual es una técnica estadística que consiste en resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones y permite el análisis de variables categóricas. Mediante el ACM se examina cuáles son las variables que determinan la formación de los segmentos, así como la composición al interior de cada uno de ellos.

www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

II.1 Antecedentes de Investigación

II.1.1 Mujer y Educación Superior: La Feminización en Latinoamérica

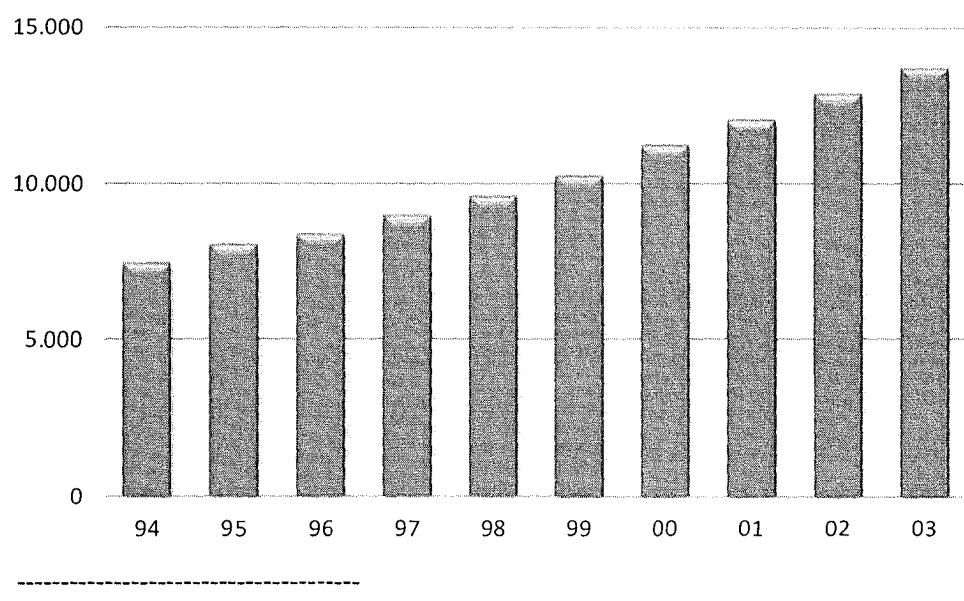
La fuerte masificación de la **ES** en Latinoamérica, durante la segunda mitad del siglo XX, llevó a la creación de nuevas instituciones. Para los años 70 existían 164 instituciones; para los años 90 aproximadamente 5 mil. En cuanto a la matrícula la situación fue similar; para 1960 la matrícula era de 551.526 estudiantes y para 1990 de 7.405.257 estudiantes (García, 1996).

Este crecimiento de instituciones de **ES** y de la matrícula estudiantil se ha mantenido hasta la actualidad. Así lo señala Didricksson (2008), quien manifiesta que durante los primeros años del siglo XXI el total de instituciones de educación universitaria de América Latina y el Caribe era de 8.756, con una matrícula de casi 14 millones de estudiantes en toda la región. De esas instituciones, 1.917 son privadas, 1.023 públicas y 5.816 institutos de investigación son públicos en su mayoría.

El Gráfico 1 muestra la evolución de la matrícula de **ES** en América Latina y el Caribe, durante el período 1994 -2003. Durante ese período la matrícula creció a una tasa promedio de 6,8% por año.

Los cambios que han ocurrido en el perfil de los estudiantes de **ES** también están contribuyendo en el crecimiento de la matrícula. En especial, cabe mencionar el aumento del número de mujeres y de hombres mayores de 24 años que se matriculan en la **ES**. Estas personas regresan a la **ES** para actualizar y complementar conocimientos en su carrera o buscar oportunidades en otras, en razón de las necesidades generadas en la redefinición del mundo del trabajo (Tünnermann, 2008).

Gráfico 1: Matrícula de Educación Superior en América Latina y el Caribe: 1994-2003.



Fuente: Elaboración propia en base a Rama (2006)

www.bdigital.ula.ve

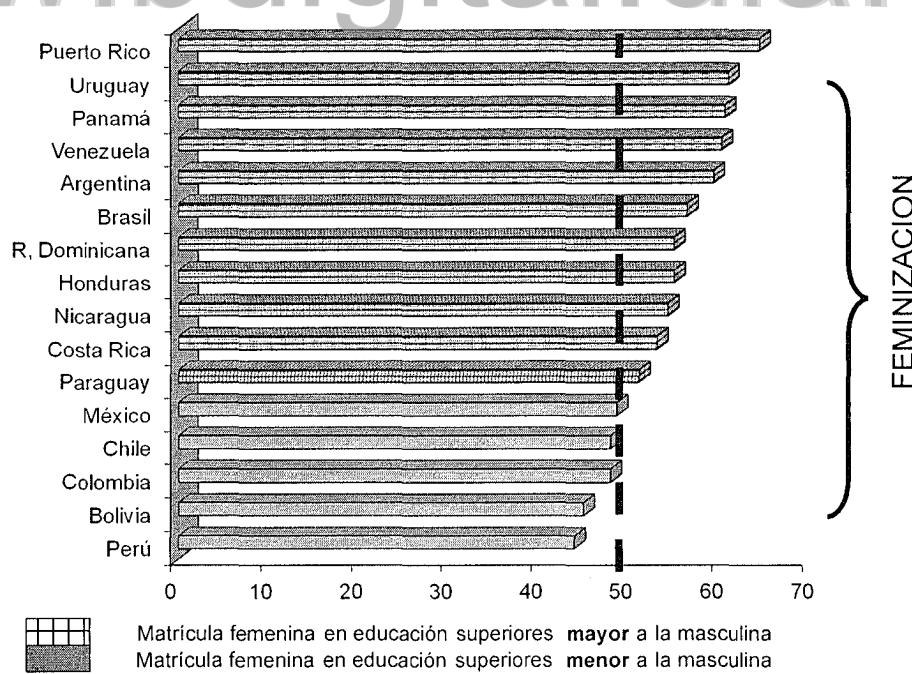
En los últimos 20 años, junto al proceso de masificación, se ha dado una incorporación masiva de la mujer al sistema de **ES** a nivel mundial, y de este fenómeno no se ha escapado Latinoamérica. Este progreso se debe en gran parte a estrategias que han centrado la atención en el problema de las desigualdades de género (Busto, 2004). Papadópolos y Radakovich (2006) opinan que la **ES** en Latinoamérica y el mundo ha jugado un papel protagónico en la búsqueda de consolidar estructuras igualitarias de oportunidades entre hombres y mujeres.

En contraste con esta visión, Aponte (2008) manifiesta que esta incorporación ha estado en función del ingreso familiar y del ingreso per cápita de las sociedades, y que se ha reafirmado la diferencia en participación en la **ES** (desigualdad entre grupos). Según él, la base de estas desigualdades, reside en los niveles de ingreso en los sectores sociales y no únicamente los aspectos culturales vinculados al género.

Medina y Estrada (s/f) sostienen que han sido las mujeres de recursos económicos altos y medios altos las principales beneficiadas, con la masificación.

En la gran mayoría de países latinoamericanos, la participación femenina rebasa ya el 50% de la matrícula, y en otros representa más del 60% (Didriksson, 2008). En países como Chile, México, Costa Rica, Brasil, Argentina, Cuba, Venezuela, República Dominicana, Panamá y Uruguay la participación fluctuó entre 47,3 % y 62,2 % (Rama, 2005 citado en Aponte, 2008). Solamente Bolivia, Chile, México y República Dominicana, tienen porcentajes por debajo del 50%. En los últimos treinta años, las mujeres latinoamericanas han alcanzado niveles de matriculación que equiparan los niveles masculinos y en algunos casos los han superado, cómo puede evidenciarse en el Gráfico 2.

Gráfico 2: Participación Femenina en la Educación Superior Latinoamericana. 2006



Fuente: Elaboración propia en base a Aponte (2008)

Papadópolos y Radakovich (2006) plantean tres situaciones en torno a la feminización de la matrícula en la **ES** en Latinoamérica durante el periodo 2000 – 2003, las cuales coinciden con las de Aponte (2008):

- i) la *feminización propiamente dicha*, niveles entre el 54% y más del 60%, aquí se encuentran Argentina, Brasil, Venezuela, República Dominicana, Panamá y Uruguay;
- ii) la *feminización con equidad*, niveles entre 47% y 53%, en este nivel se encuentran Colombia, Chile, Costa Rica, Cuba, El Salvador y México; y
- iii) la *feminización incipiente* la que caracteriza a Perú y Bolivia que presentan niveles inferiores al 50%.

Con relación a la cantidad de mujeres egresadas del sistema de **ES**, los números demuestran que se ha multiplicado en la mayoría de los países latinoamericanos. En cuanto a la preferencia de carreras, en países como Costa Rica, Cuba, México, El Salvador, Uruguay y Venezuela sigue predominando la presencia de los hombres en carreras como, ingeniería, arquitectura. Tünnermann (2008) manifiesta que en muchos países de la región, el número de mujeres que ingresan y egresan supera al de los hombres, especialmente en algunas carreras, como las del área de salud, magisterio y atención al público en general.

A continuación se presentan los casos específicos de algunos países latinoamericanos:

Bustos (2004) señala que en 1970 las mujeres **mexicanas** no representaban ni el 20% en la **ES**. Desde el año 2000 llegaron al 50%. Más aún, hoy en día las mujeres superan a los hombres en algunas áreas del conocimiento, como salud, ciencias sociales y administrativas, educación y humanidades. Sin embargo, todavía se observan porcentajes bajos de mujeres en ingeniería y ciencias agropecuarias. A pesar de los

avances, México no ha logrado superar ese 50% en los últimos años (Aponte, 2008).

En su adaptación a las modificaciones del entorno social y económico, **Bolivia** ha enfrentado desde mediados de los años 80 la masificación de su sistema de **ES**. Crearon varias universidades privadas y se dio un fuerte incremento en la matrícula universitaria. Este proceso comparte las mismas características de los demás países latinoamericanos. En los años 50 la presencia femenina no superaba el 10%, dos décadas más tarde la participación femenina creció sostenidamente hasta alcanzar 45%.

Este comportamiento en la matrícula de la **ES** boliviana, según Zabala (2002), se debe al mayor nivel educativo de los padres, a la ausencia de patrones discriminatorios y a expectativas no diferenciadas de los padres hacia sus hijos de familias de estratos medios y altos. Aunque en Bolivia se observa un avance en términos de acceso de las mujeres a la **ES**, persiste condiciones de desigualdad y segregación en su adscripción a las disciplinas del conocimiento. Durante los años 2001-2006 Bolivia no había logrado alcanzar el 50% de tasa de participación femenina en la **ES** (Aponte, 2008).

La situación en **Honduras** es muy similar a la de Bolivia. A partir de 1970 se inicia un proceso de desarrollo de la oferta educativa del nivel superior, estimulada por la creación de instituciones privadas. La matrícula creció cerca de tres veces entre 1990 y 2003, siendo el grupo más privilegiado, el de las mujeres entre 21 y 25 años. Hasta el año de 1991, más de la mitad de los graduados eran hombres, para el 2002 el 50 % fueron mujeres. Igualmente se ha presentado la segregación por áreas de conocimiento (Martín, 2003).

Quiroga (2003) sostiene que la participación de las mujeres en la **ES** de la **República Dominicana** ha registrado una tendencia ascendente a través de los últimos años, pero con segregación en

distintas áreas del conocimiento. Para 1977 la matrícula femenina era de 40,4%, durante los siguientes 20 años se incrementó en aproximadamente 5 puntos porcentuales cada quinquenio, a partir de 1997 se estabiliza, creciendo menos de un punto porcentual. En el año 2002, el 62% de la matrícula de todas las instituciones privadas de educación universitaria dominicanas era femenina, frente a un 37,4% masculina. A su vez Quiroga resalta que esta tendencia no se da igual en las universidades estatales.

En Perú, la feminización de la matrícula de **ES** se inicia en la década del 60, acompañada de cambios económicos y sociales que permitieron la construcción de un nuevo papel de la mujer en la sociedad. Al respecto, Garavito y Carrillo (2004) ponen de manifiesto que en los últimos años, la participación femenina en el sistema educativo se ha elevado sustancialmente. En 1960 el 25,5% de la matrícula era femenina, para el año 2002 este porcentaje se elevó a 44,6%, en 43 años se incrementó en 19.1 puntos porcentuales. Si bien en el caso de la educación **ES** los hombres aún superan a las mujeres en cuanto a matrícula y egresados, en la **ES** existe un ligero predominio de las mujeres sobre los hombres. Estos autores también señalan que aún se mantiene la concentración de los egresados con estudios superiores universitarios en áreas humanísticas en detrimento de las tecnológicas, y que esta situación es más patente en el caso de las mujeres. Aponte (2008) sostiene que Perú durante los años 2001-2006 sólo alcanzo el 44% de participación femenina en la **ES**.

La situación de **Chile** es diferente; Según Rojas (2003) se puede apreciar a lo largo del periodo 1975 -2002 que la participación de la mujer en la **ES** siempre es inferior a la de los hombres. Exactamente en 22 años la participación femenina en la **ES** no ha superado las cifras estadísticas de 1975, para 1975 representaba el 47,5% y para el 2002 de 47,3%. Igualmente sostiene que en la medida en que avanzan los periodos

quinquenales, la concentración de la matrícula femenina, en algunas áreas del conocimiento, comienza a distribuirse mejor.

Correa (2005) analiza cómo la mujer **colombiana** logró ser mayoría en la **ES** durante el periodo 1984-2005. Entre los datos más resaltantes se encuentran los siguientes: la tasa de demanda para ingresar se incrementó en un 147% (139% masculina y 155% femenina). El total de alumnos matriculados durante el mismo periodo, se incrementó en un 188% (172% hombres y 205% mujeres) y el total de graduados se incrementó en 279% (272% hombres y 286% mujeres). El autor muestra evidencia de que el peso que tiene la mujer en el total de graduados es alto. Las tendencias, al menos en cuanto a participación por género, se mantienen más o menos estables. Lo que sí ha cambiado es la distribución de las carreras, lo que evidencia cambios en las preferencias.

En el caso venezolano es importante destacar que, como consecuencia del auge petrolero de la década de los años cincuenta, la educación no era considerada una prioridad, ya que la mano de obra calificada era obtenida del extranjero. Para 1958, con el nacimiento de la democracia, nace también la democracia de las universidades y así su expansión, tanto en instituciones como en matrícula (Martínez y Sarmiento, 2005).

CESAP y CISOP (2009) muestran que en 1959 la matrícula de **ES** fue de 22.089 estudiantes y para el 2004 de 1.154.845. Lo que implicaba que en 1958 de cada 1000 habitantes solo 3 estudiaban en la universidad y en el 2004, 44 por cada 1000 habitantes.

La educación universitaria venezolana en estos 50 años de democracia ha pasado de unos nueve mil estudiantes a cerca de dos millones. Actualmente, Venezuela se encuentra en segundo lugar, después de Cuba, y por encima de Argentina, en cuanto a matrícula en **ES**; a nivel mundial en el quinto lugar (UNESCO, 2009).

Pinilla y Muñoz (2005) muestran que la matrícula en la **ES** venezolana creció entre 1950-1975, 11,4 veces en el grupo de edad de 20-24 años y para el periodo 1961-1971 creció 4 veces. Adicionalmente mencionan que, mientras la matrícula masculina se incrementó en tan solo 3,5 veces durante 1961-1971 la femenina se incrementó 5 veces. Como consecuencia de este incremento, para 1971 la proporción de mujeres y hombres en la **ES** fue casi igual.

Paredes (2005) reconoce que la información sobre los niveles educativos alcanzados por la población venezolana muestran el esfuerzo que han hecho las mujeres por incorporarse a los diferentes niveles de instrucción. En su estudio presenta las siguientes cifras, en 1981, el 4,2% de la población femenina había alcanzado el nivel superior de la educación y para 1990 la proporción subió a 9,7% y para 1999 se ubica en 13,7%. Entre 1990 y 1999, el número de mujeres con estudios técnicos y universitarios aumentó en 103,6%. Paredes (2005) sostiene que para 1999 el grupo de mujeres de 25 y 44 años, el 21% había cursado estudios superiores, diez años atrás, apenas el 15,8%.

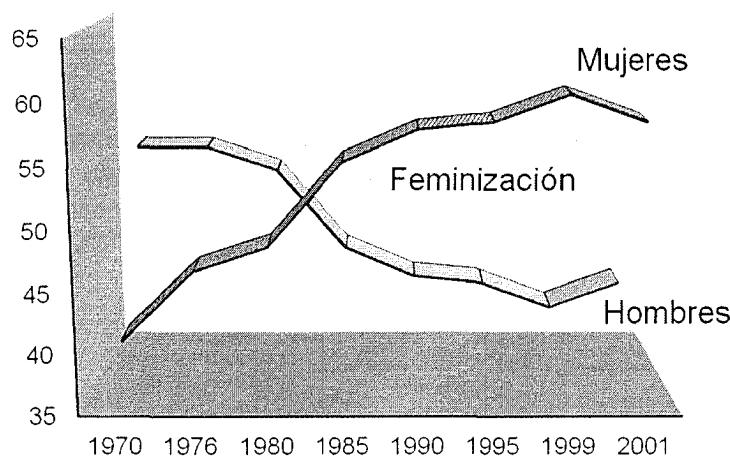
Sierra (2005) en su trabajo nos muestra que en los últimos treinta años, el proceso de expansión de la **ES** venezolana se ha caracterizado por un acelerado proceso de masificación con un predominio de la participación femenina en la matrícula, creciendo 15 veces y la de los hombres en sólo 8.

La matrícula en términos totales se multiplicó por 10 en 30 años, pasando de 1970 al 2001 de 85.605 a 904.703 inscritos. En Venezuela, para el año 2000, sobre una población de 760.000 estudiantes, 390.500 eran del sexo femenino, que representa el 55% de la matrícula (Rama, S/F).

El proceso de masificación se da en Venezuela a mediados de los años setenta, especialmente entre 1970 y 1985, años en que las mujeres comienzan a superar en número a los hombres, como se nota es la parte

más inclinada de la curva de la mujer del Gráfico 3 (Sierra, 2005, Hanes, 1993).

Gráfico 3: Tasa de Participación en Educación Superior en Venezuela por Género. 1970-2001



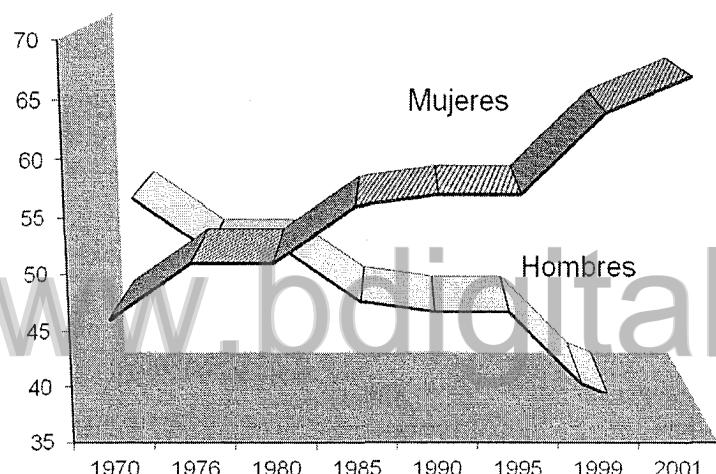
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Sierra (2005)

Sierra (2005) enfatiza que el proceso de feminización implicó que las mujeres empezarán a ocupar espacios académicos que habían sido exclusivos para los hombres. La masculina presentó un crecimiento constante, pero lento, en casi todas las áreas del conocimiento, a excepción de ingeniería, arquitectura y tecnología, carreras típicamente masculinas. Las mujeres presentan un incremento notorio de matrícula en ciencias sociales, ciencias de la educación y en ciencias de la salud, aunque también se han incorporados en la ingeniería, la arquitectura y tecnología en menor proporción. La presencia de la mujer en la década de los 80 fue predominante en todas las carreras, excepto en carreras como ingeniería, arquitectura y tecnología (Hanes, 1993).

En el Gráfico 4 se puede reconocer que los egresados del subsistema de ES venezolano, en el periodo 1970-2001, se comportan

de manera similar a la matrícula. Sierra (2005) muestra evidencia de que de 1978 a 1999 la ES produjo 855.888 egresados, de los cuales cerca del 60% fueron mujeres y que el número de egresados casi se triplicó por treinta entre 1970 y 2001. Igualmente nos muestra que, a partir de 1976 el número de egresadas supera al de los hombres, duplicándolo en el 2001. Para este último año las mujeres representaban el 67% del total de egresados de ES.

Gráfico 4: Tasa de Egresados de Educación Superior en Venezuela por Sexo. 1970-2001



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Sierra (2005)

Es importante destacar del trabajo de Sierra (2005) que, el mayor número de egresados se da en el período 1980-1985 y 1999-2001, esto lo explica por la masiva incorporación femenina a partir de los setentas y por la crisis económica de 1999-2001.

CESAP y CISOR (2005) muestran que para el 2003 se observa que la diferencia entre hombres y mujeres es importante en dos niveles de estudio: para el sexto grado ya que existen más hombres que mujeres que no aprueban el sexto grado (40% y 4% respectivamente) y para la ES, ya que en la población con más de 12 años de estudio de

escolaridad, las mujeres sobrepasan a los hombres (17% y 13% respectivamente).

Para el año 2005 la matrícula venezolana en las diferentes instituciones de **ES** era de 1.300.000 alumnos, de los cuales el 50.82% de los mismos era población del sexo femenino, lo que indica el incremento continuo en los últimos años del acceso de la mujer a la universidad, lo que ha contribuido en la reducción de la brecha profesional en nuestro país (Lucena, 2005). Esta cifras no coinciden con las indicadas por Sierra (2005), ya que para el 2001 la mujer tenía una tasa de participación del 58,1, lo que mostraría más bien una reducción en la tasa de participación.

CESAP y CISOR (2005) también sostienen que para el 2003, en Venezuela, la diferencia de porcentaje entre sexo en el **ES** para los hombres con 50 años de edad y con más de 12 años de estudios aprobados eran el doble que las mujeres (7% y 3% respectivamente), mientras que en torno a los 22 años el porcentaje de las mujeres con más de 12 años aprobados eran el doble el porcentaje de hombres (20% y 11% respectivamente). CESAP y CISOR concluyen que la desigualdad entre sexo en la población más educada se ha invertido.

Son varias las investigaciones que concluyen que la mujer venezolana en las últimas décadas ha obtenido mayor preparación académica, lo que les ha permitido ser proactivas y optar por cargos gerenciales. Igualmente coinciden en que esos altos niveles educativos y las crisis económicas son las razones fundamentales por la cual la mujer se encuentra presente en el **ML** (Garbi, 1993, Orlando y Zuñiga, 2000, y Martínez y Sarmiento, 2005).

II.1.2 Mujer, Educación Superior y Mercado Laboral

Dada la creciente y sostenida incorporación de la mujer a la **ES** que ha ocurrido en las últimas décadas, su incorporación al **ML** ha sido

igualmente relevante, en todo el mundo y muy especialmente en Latinoamericana. Esto demuestra el papel primordial que juega la educación en el acceso de la mujer a la fuerza de trabajo. El PNUD en su Informe Mundial de Desarrollo Humano de 1995, dedicado especialmente al tema de género, constató que las mujeres realizan más de la mitad del total del tiempo de trabajo en el mundo, exactamente sostiene lo siguiente:

"...las mujeres realizan más de la mitad del total del tiempo de trabajo en el mundo. Del total del tiempo de trabajo masculino, las tres cuartas partes corresponden a actividades remuneradas, mientras que en el caso de la mujer, sólo un tercio de las actividades obtiene remuneración. Si se estimara el aporte de todas las actividades económicas no remuneradas realizadas por mujeres y se asumiera la subvaloración de las actividades remuneradas, el producto mundial se incrementaría en alrededor de 11 billones (millones de millones) de dólares".

En cuanto al desarrollo del capital humano, la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico, OECD por sus siglas en inglés, (2002) plantea que la educación es una inversión en habilidades de las personas. Puede, por lo tanto, promover el crecimiento económico y aumentar la productividad y reducir la desigualdad social. La ES generalmente se asocia con mayores oportunidades de acceso a empleos y con mayores ingresos.

Las perspectivas de empleo de los individuos con diferentes niveles de educación dependen en gran medida de los requerimientos del mercado de trabajo (demanda) y de la oferta de trabajadores con diversas habilidades. Las tasas de desempleo proporcionan señales de la unión que existe entre el sistema educativo y la demanda para estas habilidades en el mercado de trabajo. Los individuos con niveles de instrucción bajos

están en el riesgo de caer en el marginalismo económico puesto que tienen menos probabilidad de participar en la fuerza de trabajo así como mayor probabilidad de estar desempleados (OECD, 2007).

La Organización Internacional del trabajo (OIT), (2007 citado en Cruz 2006), sostiene que si bien el grado de escolaridad de la fuerza de trabajo aumentó significativamente en las noventas, este aumento fue más acelerado en el caso de las mujeres. Las mujeres ahora tienen mayor nivel educativo y disponen de más y mejores oportunidades de empleo en comparación con las que tienen menos años de escolaridad. Sin embargo, esa relación no se mantiene si se comparan hombres y mujeres: ellas necesitan un número de años de estudio significativamente mayor para acceder a las mismas oportunidades de empleo y condiciones de trabajo que los hombres.

Lo anteriormente planteado, sugiere que la tasa de participación de hombres y mujeres aumenta conforme lo hace su nivel de escolaridad.

Sin embargo, para las mujeres, el aumento de su escolaridad más acelerado que el de los hombres les ha ampliado su disposición de insertarse en la actividad laboral (Cruz, 2006). Papadópolos y Radakovich (2006) coinciden con Cruz (2006) al sostener que las mujeres tienden a aumentar su tasa de participación en el mercado de trabajo a medida que aumenta su nivel educativo. Afirman que los esfuerzos realizados por las mujeres al multiplicar su acceso a la **ES** han colaborado a que la brecha de participación en el mercado de trabajo entre hombres y mujeres no se amplíe cada vez más en las últimas décadas. La brecha de participación por género en el mercado de trabajo se ha reducido o al menos permanecido en niveles constantes en los últimos años.

Abramo y Valenzuela (2005) también coinciden en que la tasa de participación en el **ML**, de ambos hombres y mujeres tiende a incrementarse mientras se alcanza un nivel alto de educación. Adicionalmente coinciden, en que este hecho tiene mayor influencia en

las mujeres: los estudios intermedios y superiores le dan más oportunidades a las mujeres que a los hombres de incorporarse al **ML**.

Sin embargo, el Banco Mundial (2003) señala que en los últimos años, "aunque la mujer latinoamericana ha alcanzado el mismo nivel de educación del hombre, e incluso lo ha superado en algunos países, sigue participando menos en el **ML** y ganando menos que el hombre".

En 1990, la brecha en la tasa de participación en el **ML** latinoamericano entre los hombres y las mujeres fue significativa a todos los niveles de la educación, y se va reduciendo a medida que se incrementa el número de años de estudio. Para las mujeres empleadas de cero a cinco años de estudios la tasa de participación fue menor que la mitad con respecto a la de los hombres, aumentando progresivamente con el número de años de estudio. En el año 2000 la disparidad era más pequeña, pero seguía siendo significativa (Abramo y Valenzuela, 2005).

En cuanto a la relación entre patrones de participación laboral y educación, Cerruti (2000) sostiene que las mujeres con elevados niveles educativos no sólo son más probables de incorporarse activamente al **ML**, sino también de haber permanecido de una manera estable.

El papel de las mujeres en el **ML** desde la perspectiva capitalista, es visto así:

- i) *Ejército de reserva*: la participación de la mujer en el empleo asalariado es siempre precaria. Entra en él cuando la coyuntura demanda mayor empleo y salen del mismo cuando este cae;
- ii) *Segmentación*: la presencia de las mujeres en el **ML** es permanente, y la inferioridad social de la condición femenina se traduce en que las mujeres, al parecer, están empleadas en ocupaciones diferentes de los hombres (Servicio);

- iii) *Sustitución*: las mujeres aceptan salarios inferiores a los de los hombres lo que conduce a la substitución del empleo femenino por el masculino (Recio, 1997).

Como nos muestran los autores descritos en los puntos anteriores, la educación determina en gran parte la forma como se incorporan la mujer y el hombre a la fuerza laboral. Por ello, en este apartado se revisaran los trabajos que describen este fenómeno.

II.1.2.1 Educación e Incorporación al Mercado Laboral.

La OECD (2007) refleja que Dinamarca, Islandia, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia, Suiza y el Reino Unido tienen la tasa de empleo femenina más alta. El nivel de empleo total para los hombres entre 15 y 64 años está entre el 77% en Bélgica, Finlandia, Francia, Alemania, Hungría, Italia, Polonia, y la República Eslovaca y el 85% en Islandia, Japón, Corea, Nueva Zelanda, México y Suiza). Por el contrario, la tasa de empleo de las mujeres se encuentra entre 55 % en Grecia, Italia, México, Polonia, España y Turquía, y 77% y más en Islandia, Noruega y Suecia, demostrando diferentes patrones culturales y sociales.

Las tasas de empleo femenino con educación secundaria⁶ son más bajas con un promedio del 49% a través de todos los países de la OCDE. Comenzando con un 35% en Hungría, Polonia, la República Eslovaca y Turquía y Chile e Israel. Las tasas de empleo para las mujeres con ES son iguales o superiores al 75% en todos los países excepto Japón, Corea, México y Turquía, pero se mantienen por debajo de la del hombre en todos los países (OECD, 2007).

⁶ Tasa de empleo femenino con educación superior= (mujeres ocupadas con educación superior/total de mujeres con educación secundaria).

II.1.2.2 Educación e Incorporación al Mercado Laboral en Latinoamérica.

En cuanto a Latinoamérica, se debe resaltar que durante el periodo 1990-2004, algunos aspectos de la inserción laboral de las mujeres, en comparación con los hombres, han mejorado y otros han empeorado. La desigualdad entre los géneros en el mercado de trabajo se ha acentuado en algunos aspectos y disminuido en otros (Abramo, 2006).

Arriagada (1998) menciona que la “información estadística para los años noventa revela que la mayoría de las mujeres latinoamericanas participan en el mercado de trabajo, especialmente en las edades centrales de 20 a 45 años, con niveles educativos altos e ingresos muy por debajo de los percibidos por los hombres, cualquiera sea el nivel de instrucción considerado”. Muestra, además, que “la velocidad de los cambios ocurridos en el **ML** femenino urbano ha destruido algunos mitos acerca del trabajo femenino”, tales como:

- i) el trabajo femenino es secundario; sólo recurre a él en épocas de crisis para complementar el presupuesto familiar;
- ii) las mujeres reciben menos ingresos porque su nivel de instrucción es menor;
- iii) los empresarios contratan menos mujeres porque su costo laboral es mayor.

Según Abramo (2006), en América Latina el comportamiento de la tasa de participación femenina difiere considerablemente de la masculina. Abramo (2006). Menciona las siguientes diferencias:

- i) la tasa de participación femenina está mucho más influenciada que la masculina por la evolución de las tasas de ocupación.

- ii) la tasa de participación femenina difiere mucho más que en el caso de los hombres, según el perfil del grupo específico del que se trate: es bastante más baja entre las que tienen menos años de estudio y menores ingresos y aumenta en la medida en que mejoran esos dos factores.
- iii) la mayor participación laboral de la mujer no garantiza por sí sola mayores niveles de igualdad entre los géneros.
- iv) dependiendo de las condiciones en que se da la inserción laboral de las mujeres, esa inserción puede tener consecuencias negativas para su calidad de vida, aumentando su carga de trabajo de manera muy desproporcionada al ingreso que logran obtener.

Al respecto, es puntual lo sostenido por Papadópulos y Radakovich (2006) quienes al estudiar la feminización de la **ES** y del **ML**, encontraron que la realidad de los quince países de América Latina y el Caribe evidencia la persistencia de algunas características de las estructuras más tradicionales de división sexual del trabajo por las cuales las mujeres aún permanecen relegadas al espacio privado de los hogares y a las tareas domésticas asociadas al mismo.

De acuerdo al estudio realizado por la CEPAL (2004), la tasa de participación femenina en el **ML** en los países latinoamericanos se incrementó de 37,9 % en 1990 a 49,7% en el 2002, mientras que la tasa de participación masculina disminuyó de 84,9% a 81% durante el mismo periodo. Fernández (2003) en su investigación Género y Mercado de Trabajo sostiene que:

"En América Latina las mujeres corresponden a más del 40% de la Población Económicamente Activa en las zonas urbanas. Sus tasas de participación han aumentado en las tres últimas décadas, pero aún se sitúan 30 puntos porcentuales por debajo de las masculinas. Su tasa de ocupación también aumenta a un ritmo superior a la de los hombres, pero su tasa de desempleo es

superior a la masculina en casi todos los países de la región y es en promedio un 30% mayor. A pesar del significativo aumento de sus niveles de educación, persisten importantes brechas de ingreso y una fuerte segmentación ocupacional en el mercado de trabajo”.

Abramo (2006) nos ofrece evidencia en este sentido como puede observarse en la Tabla 1. Podemos ver la tendencia creciente de la tasa de participación femenina en América Latina, mientras la masculina se estanca. Debido a eso, al final de ese período, la brecha de participación masculina y femenina se reduce en comparación con el inicio de la década.

Tabla1: Tasa de Participación femenina en Zonas Urbanas Latinoamericanas: 1990-2002.

	Tasa de actividad femenina		Relación mujer/hombre(a)	
	1990	2002	1990	2002
Argentina(b)	38	48	50	64
Bolivia (g)	47	57	64	74
Brasil (c)	45	53	54	67
Chile (d)	35	42	48	57
Colombia(e)	48	57	59	72
Costa Rica	39	46	50	60
Ecuador	43	53	54	65
El Salvador (c)	51	51	64	68
Guatemala (g)	43	58	51	68
Honduras	43	47	53	59
México (g)	33	45	43	57
Nicaragua (h,c)	44	52	62	63
Panama (e)	43	54	58	68
Paraguay (c)	50	57	59	70
Peru (f,d)	62	54	75	72
República Dominicana	53	53	62	68
Uruguay	44	50	58	69
Venezuela	38	55	49	65

Fuente: Elaboración propia en base a Abramo (2006)

(a) Tasa femenina en porcentaje de la tasa masculina

(b) Cifras del Gran Buenos Aires,(c) 2001 en vez de 2002,(d) 2000 en vez de 2002

(f) 1997 en vez de 1990,(g) 1989 en vez de 1990(h), 1993 en vez de 1990

(i) 1992 en vez de 1990

Según los datos presentados por Abramo (2006), la brecha de participación entre hombres y mujeres, para el año 1990, fue significativa en todos los niveles de educación, pero ésta disminuye en la medida en

que aumentan los años de estudio. El autor destaca el caso entre los ocupados que tenían de cero a cinco años de escolaridad, la tasa de participación de las mujeres alcanzaba menos de la mitad (43%) de la de los hombres; con más años de estudio, la tasa se elevaba progresivamente a un 50%, un 70% y un 80%. En 2000, esa diferencia se reduce como se ve en la Tabla 2.

Tabla 2: Tasa de Participación por Años de Estudio en Zonas Urbanas latinoamericanas: 1990-2000.

	Años de escolaridad			
	0-5	6-9	10-12	13 y más
1990				
Hombres	40,4	73,8	79,8	85,4
Mujeres	30	36,7	52,6	67,8
Brecha (a)	40,4	37,1	27,2	17,6
Relación (b)	0,4	0,5	0,7	0,8
2000				
Hombres	65,5	71,9	80,2	84,1
Mujeres	35,5	41,8	56,3	70,5
Brecha (a)	30	30,1	23,9	13,6
Relación (b)	0,5	0,6	0,7	0,8

Fuente: Abramo (2006)

(a) Diferencia entre las tasas de participación de hombre y mujeres

(b) Relación entre las tasas de participación de hombre y mujeres

Recientemente, la CEPAL (2006) ha argumentado que el crecimiento de la fuerza de trabajo en Latinoamérica se debe principalmente a la fuerte tendencia de las mujeres a incorporarse al **ML**. El aumento en la tasa de participación femenina del 2002 al 2005 (55.5% a 58.1%) fue considerablemente mayor que la de los hombres (82.7% a 83.2%). Esto demuestra la velocidad de aumento con la cual las mujeres están incorporando el mercado de trabajo.

Para el 2006, la tasa de participación de las mujeres en el **ML** latinoamericano disminuyó levemente a 52,4 por ciento. Sin embargo, esto no debe ser considerado como un signo de estancamiento, ya que tiene como contrapeso dos tendencias positivas. La participación de las

mujeres jóvenes en la fuerza de trabajo baja a medida que tienen mayor acceso a la educación y la participación de las mujeres adultas fue ligeramente más elevada en 2006 que 10 años atrás (OIT, 2007b).

La OTI (ILO⁷, 2006), en su trabajo Labour Overview 2006, resalta los siguientes aspectos del empleo femenino en la región en los últimos años:

- i) En el 2005, el 72.3% del empleo urbano en la región estaban en el sector de servicio, un aumento de un punto porcentual desde 2000. Las mujeres (82.9%) exceden en número a hombres (64.7%) en el sector de servicio.
- ii) La tasa de participación femenina⁸ en el **ML** fue aproximadamente de 30% por debajo de la de los hombres en 11 países latinoamericanos en el primer trimestre del 2006.
- iv) Chile tiene la tasa de participación femenina más baja (38.2%) y una tasa de participación masculina que casi dobla la de las mujeres (71.5%), mientras que Barbados tienen la tasa de participación femenina más alta (62.5%), con una brecha más pequeña con respecto a la tasa de participación de la mano de obra masculina (73.5%).
- v) Aunque la mayoría de países aumentó su tarifa de participación de la mano de obra femenina, disminuyó en Barbados, Perú y Venezuela. En este último pasó de 51,5% en el 2005 a 50,7 en el 2006.

⁷ Por sus siglas en inglés.

⁸ La tasa de participación se refiere al porcentaje de mujeres en edad de trabajar que está trabajando o buscando trabajo. Incluye tanto a las ocupadas como a las desocupadas (que están buscando activamente un trabajo).

- vi) El empleo de las mujeres se concentra en el sector de servicio (82.9%), los hombres de 64.7%. Esto refleja en gran parte la alta concentración de las mujeres en los servicios de las comunidades, sociales y personales, en donde el índice del empleo femenino duplica el de hombres.

A continuación se muestran algunos datos, sobre Chile, Argentina, Cuba, Nicaragua y Venezuela sobre la participación de la mujer en el **ML**. En el caso específico de Chile, la participación al **ML** registró durante la década de los noventas un gradual aumento, pasando de un 52% en 1990 a un 55,6% diez años después. En comparación con los hombres, las mujeres se han incorporado en mayor medida al trabajo. Sin embargo, la diferencia entre ambos sexos es significativa, siendo, la tasa de participación masculina 33,9 puntos porcentuales mayor que la femenina, en el año 2000: 39,3% en las mujeres y 73,2% en los hombres (Mlynarz y Muñoz, 2003).

Sin embargo, según el Ministerio del Trabajo y Previsión Social de Chile (S/F) y Contreras, Bravo y Puentes (2000), la participación femenina sigue siendo la más baja de América Latina y el Caribe con brechas importantes de más de 10 puntos porcentuales respecto a países de similar nivel de desarrollo socio-económico como Argentina y Uruguay.

Mlynarz y Muñoz (2003) sostienen “que la curva de participación de la mujer en el **ML** chileno ha adoptado la forma de U invertida. Implicando una actividad continua, no interrumpida con la salida de la mujer del mercado de trabajo al momento del nacimiento y crianza de los hijos. Es precisamente esta tendencia la que se está registrando en los últimos años en Chile y Latinoamérica en general”.

En Argentina la situación ha sido diferente. Pessino (1996) encontró que si bien hubo un aumento significativo en la participación laboral de la mujer (de 43% en 1987 a 54% en 1995), este aumento no está fuera de las tendencias mundiales; lo que significa que hay

evidencias de que las mujeres argentinas respondían mayoritariamente a ingresos más bajos o a tasas de desempleo de sus maridos o su unidad familiar más alta, por lo cual se unían a la fuerza laboral. Esto se llama en la bibliografía “el efecto del trabajador adicional”. Pessino y Giacchino (1994).

Cruz (2006) sugiere en su artículo que a pesar de que el aumento de la participación femenina en el **ML** argentino ha estado acompañado de un incremento en su nivel de escolaridad, la inserción no se produce en un marco de igualdad de condiciones con los hombres, ya que las mujeres se insertan con ciertas desventajas que dificultan su acceso y permanencia (doble jornada, perjuicios al trabajo femenino, la maternidad). Igualmente sostiene que el **ML** argentino es muy segmentado horizontalmente, ya que las mujeres se concentran en un conjunto muy reducido de ocupaciones (docentes, enfermedades, secretarias, entre otras).

Durante la década de los 90's, la profunda crisis económica que enfrentó Cuba, provocó tasas de desempleo que afectaron significativamente a las mujeres. Entre 1990 y 1994 se redujo la ocupación femenina en el sector estatal civil en un 31%. Después de 1993 se tomaron medidas económicas que diversificaron la economía significando opciones alternativas de empleo, que favorecieron a la mujer. Para el 2001 la tasa de participación de la mujer comprendida entre 15 y 19 años fue de 19,8%, para las de 20-29 años fue del 37,6%, para la de 30-39 fue de 41,4%, para las de 40-59 fue de 33,2% y finalmente para la de 60 y más 39,6% (Echevarría, 2004).

Fernández (2003) sostiene que la tasa de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo en Nicaragua se ha incrementado en forma sostenida. De acuerdo con datos de la OIT, esta tasa pasó de un 33% en 1995 a un 44% en el 2000, considerando a la población de 15 años y más¹⁹.

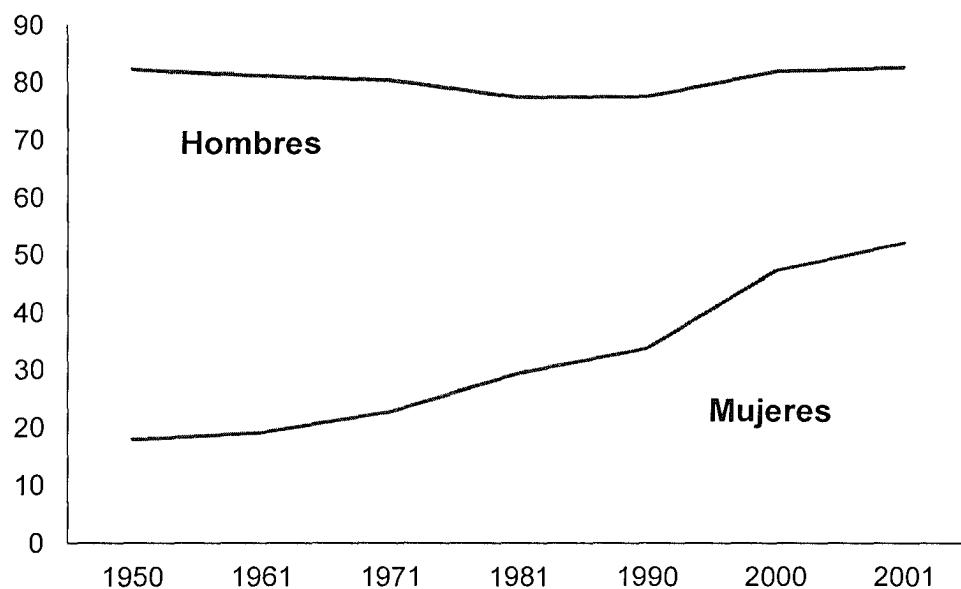
Igualmente en Nicaragua, los datos muestran una fuerte brecha de género, donde los hombres tienen menor nivel educativo que las mujeres. Para los hombres el nivel educativo no determina su tasa de participación, esto se puede deber al fuerte peso del trabajo agrícola y pecuario a nivel rural y al trabajo en la construcción e informal a nivel urbano. Para las mujeres, la situación es diferente: a mayor nivel educativo, mayor tasa de participación tanto a nivel nacional como en las zonas urbanas y rurales (Fernández, 2003).

II.1.3 Mujer y Mercado Laboral: Caso Venezolano

El incremento de la tasa de actividad femenina en Venezuela refleja la mayor incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Y son dos las razones económicas fundamentales de esta incorporación: primero que en 1970 se da la expansión económica dado el aumento de los precios petroleros y segundo, que en los 80's se da la crisis económica que agudizó y demandó la incorporación de la mujer para compensar la caída del ingreso real de las familias (Sierra, 2005).

Esta acelerada incorporación de la mujer al **ML** venezolano en la década de los 80 y 90, se debe a las grandes transformaciones ocurridas en el país en la década de los 50, entre los que pueden identificarse: el acelerado proceso de urbanización, las fuertes migraciones, las transformaciones del aparato productivo, cambios en la legislación laboral y la profunda expansión del sistema educativo (Zuñiga, 2004). La tendencia se mantiene hasta el 2001 como puede verse en el Gráfico 5, aunque aún en el periodo eran más los hombres que las mujeres en la fuerza de trabajo, cerrándose cada vez más la brecha.

**Gráfico 5 : Tasa de Participación en la Fuerza de Trabajo en Venezuela.
1950-2001**



Fuente: Elaboración propia en base a datos de Zuñiga (2004)

www.bdigital.ula.ve

Paredes (2005), refiriéndose a la ES y al ML en Venezuela, señala los siguientes dos puntos que valen la pena resaltar:

- i) En cuanto al nivel educativo y la proporción en la participación de la fuerza de trabajo, las mujeres han sido más exitosas que los hombres, desde 1981 superan a sus pares masculinos en educación universitaria.

- ii) Las mujeres venezolanas han ingresado masivamente al mercado de trabajo en las últimas tres décadas y son ellas las que han contribuido, en gran medida, al incremento neto de la fuerza de trabajo. Su participación en los últimos treinta años ha pasado de 23,9 en 1971 a 52,5 en el 2001, representando un incremento en la tasa de 28,6 puntos porcentuales.

En cuanto a la evolución de la estructura del mercado se pueden destacar los siguientes aportes.

Por ejemplo, en el estudio realizado por Iranzo y Richter (2002), para la década de los noventa, ellos encontraron que la reducción del empleo asalariado fue de 8%, y para el caso específico del trabajo femenino fue de 15%. Por el lado del crecimiento del empleo por cuenta propia, encontraron que fue mayor entre las mujeres que entre los hombres, el empleo femenino en esta categoría aumentó en 16,1% entre 1990 y el 2000. Igualmente han sido las más afectadas por el desempleo. Mientras que en 1990 su tasa de desempleo era un 20% superior a la masculina, en 1998 esa relación se incrementó a 47%.

Sierra (2005) sostiene que el comportamiento de la fuerza de trabajo femenina con estudios superiores sigue la misma tendencia que el resto de la fuerza de trabajo femenina, pero refleja la mayor capacidad de incorporación al **ML**. Aunque igualmente destaca que hasta 1990 la tasa de desocupación de las mujeres con estudios superiores era menor que la tasa de desocupación femenina general; para el año 2000 se igualó en 14%. Al respecto, infiere que esta situación pareciera indicar una pérdida del valor de la credencial de **ES** como mecanismo de inserción en el mercado de trabajo o bien una sobreoferta de egresadas de especializaciones que el mercado no demanda. La participación de los hombres con estudios de educación superior en el **ML** es mucho mayor que la de las mujeres, aunque éstas superen en número a los hombres en matrícula y egresos.

Al respecto es importante mencionar las cifras que proporcionan CIPSO y CESAP (2007) durante el periodo 1995 - 2005. Ellos realizan una descripción tomando en cuenta la edad de la población. Los autores manifiestan en su trabajo que la población entre los 10 y 19 años disminuyó la proporción de hombres y mujeres que estaban en la fuerza de trabajo; por otro lado, en las mujeres, son aquellas entre 25 y 54 años de edad las que mayoritariamente se incorporaron, en los hombres esto

ocurrió entre los 35-49 años de edad. Para el año 1995 el 40% de las mujeres y el 82% de los hombres con 15 y más años de edad formaban parte de la fuerza de trabajo; para el año 2005 esta composición se modifica a 50% y 80% para mujeres y hombres respectivamente. Es notable el aumento en la cantidad de mujeres que se incorporan al **ML**.

Sierra (2005) con relación a esto señala que, "el crecimiento sostenido de las tasas de actividad femenina demuestra que no estamos frente a una situación coyuntural sino permanente: "las mujeres se alejan de la imagen de una fuerza de trabajo secundario".

Al estudiar la condición de actividad y el nivel educativo, para el segundo semestre de 1997, comparando el género de los trabajadores, se nota que en las mujeres la participación en la fuerza de trabajo está condicionada por el nivel educativo, más que en los hombres. A medida que aumenta su nivel educativo, aumenta su participación en la fuerza de trabajo (ILDIS, 1998).

En otro orden de ideas, pero relacionado con la estructura del **ML** ILDIS (1998) al analizar **ML** el venezolano, encontró que, el aumento de la participación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano ha venido acompañado de una disminución creciente de sector formal y un incremento del sector informal: en el año 2000 éste último generó el 52% de los puestos de trabajo y la participación femenina en su interior aumento 12 puntos en la década y de la masculina fue de tan solo 1%.

Un trabajo más específico, pero igual de importante, es el realizado por Leisle (2005). La autora describe la participación que ha tenido la mujer gerente en empresas de servicios del sector público y privado en Venezuela para el primer semestre 2003 y encontró que hay más cantidad de mujeres gerentes y el 65% de ellas están empleadas en el sector privado. Al respecto Porras (2003) sostiene lo contrarios, específicamente manifiesta que en Venezuela las mujeres gerentes se encuentran mayoritariamente en el sector público, lo que es corroborado

por Papadópolos y Radakovich (2006) quienes sostienen que las mujeres con estudios superiores constituyen el 60.6 % de los ocupados en el sector público.

Con relación al punto anterior, Hanes (1993) sostiene que para 1990, a pesar del incremento de la participación en esta categoría, apenas alrededor del 2% de las mujeres ocupaban cargos gerenciales y directivos, los hombres contaban con un 4%.

Algunas consideraciones adicionales de interés son las dadas por Acevedo (2005), Iranzo y Richter (2002) y Orlando y Zuñiga (2000) en sus respectivos trabajos.

Por ejemplo, Acevedo (2005) afirma que las limitaciones en el acceso de las mujeres al **ML** venezolano no se corresponden con los niveles educativos alcanzados por ellas. Actualmente, las mujeres incorporadas a la fuerza de trabajo están mejor preparadas que los hombres, pues tienen, en promedio, mejores niveles educativos que ellos. En su estudio, Acevedo destaca tres tendencias en las desigualdades de género en el trabajo en Venezuela: i) desigualdades en el acceso al empleo; ii) precariedad del trabajo de las mujeres; y iii) desigualdad en las cargas reproductivas.

Iranzo y Richter (2002) consideran que los problemas más relevantes, que han confrontado las mujeres venezolanas, para ingresar y desarrollarse dentro del **ML** son:

- i) desatención a las condiciones de la maternidad/paternidad;
- ii) mal tratamiento de los temas de salud ocupacional;
- iii) preconceptos en relación a la contratación y en el acceso a las carreras;
- iv) discriminación en la formación profesional;

- v) mecanismos de promoción y de evaluación del desempeño “sexista”;
- vi) condiciones salariales que desfavorecen a las mujeres;
- vii) acoso sexual;
- viii) flexibilización del trabajo femenino y;
- ix) discriminación dentro del mundo sindical.

Finalmente es importante mencionar que Orlando y Zuñiga (2000) consideran que contrariamente a lo esperado, la diferencia de ingresos laborales, entre hombres y mujeres no se reduce en los estratos de escolaridad correspondientes a la educación universitaria.

www.bdigital.ula.ve

II.1.4 Mujer y Mercado Laboral: Factores Determinantes

Son diversas las investigaciones que han abordado los factores determinantes y condicionantes de la incorporación de la mujer al **ML** durante los últimos años. Entre otros podemos mencionar Pollack (1993), Arriagada (1998), Cerrutti (2000), Cruz (2001), Martínez y Barriero (2003), Ledezma, Orlando y Zuñiga (2003), Echevarría (2004), Zuñiga (2004), Contreras y Plaza (2004), Arango y Posada (2005), Abramo y Valenzuela (2005), Perticara (2006), CEPAL (2006), IOL (2006), Larrañaga (2006).

Pollack, (1993) y Arriagada (1998), coinciden al determinar que los factores que han facilitado la incorporación de la mujer al **ML** en América Latina y el Caribe han sido, principalmente, el crecimiento de la población, los proceso migratorios internos, la reducción de la tasa de fecundidad, el aumento de la esperanza de vida, la disminución del tamaño de las

familias, el aumento del número de jefas de familia y los fuertes cambios culturales.

Ledezma, Orlando y Zúñiga (2003) realizan un estudio para el caso venezolano y clasifican los factores determinantes, para que la mujer se incorpore a la fuerza de trabajo, en tres grandes grupos: económico, sociales – demográficos y políticos.

Larrañaga (2006) sostiene que hay relaciones de causa y efecto entre la participación laboral, la educación, la fertilidad, las preferencias y el propio crecimiento de la economía. Por tal razón, en su trabajo utiliza el término “factores relacionados” antes que factores determinantes de la participación laboral de la mujer.

Así mismo, Pollack (1993) y Cruz (2001) sostienen que los principales determinantes de la incorporación femenina **ML** han sido: la etapa del ciclo del ciclo de vida de la mujer, el estado civil, el número de hijos, el nivel de educación y el nivel de ingreso de la familia. Según Arango y Posada (2005) la presencia de hijos jóvenes, el nivel de riqueza del que se dispone y la renta no proveniente de su propio ingreso, son elementos que reducen la posibilidad de que la mujer se incorpore al **ML**. Perticara (2006) estudia los determinantes de la decisión de pasar a la inactividad de las mujeres y muestra que el nacimiento de los niños aumenta el riesgo de que la mujer abandone su empleo.

Cerrutti (2000) sugiere que a diferencia de los hombres, las mujeres controlan sus entradas y salidas del **ML** combinando elementos tales como, su ciclo de vida familiar, sus necesidades económicas, sus expectativas, sus valores, sus proyecciones personales, y oportunidades ocupacionales disponibles. Dicha combinación se encuentra condicionada por la pertenencia a distintos sectores sociales así como también a distintas generaciones.

Para Borjas (2000) son tres los determinantes de la inserción de la mujer al mercado laboral: salario, fertilidad y tecnología. Igualmente dice que influyen los, cambios en la cultura y en el aspecto legal.

Al respecto, Martínez y Barriero (2003) argumentan que en España “con independencia del papel diferenciado de la mujer en el mercado de trabajo, dos han sido los elementos que han contribuido al incremento de su participación: por una parte, la preocupación constante de la legislación por combatir el trato desigual de los ciudadanos; y por otra, la actitud ante la educación y formación, al ser éste un terreno en el que la mujer ha multiplicado su seducida presencia tradicional, equiparándose al hombre”.

Para Abramo y Valenzuela (2005) el auge de la participación femenina en el **ML** es una tendencia a largo plazo que es imputable, a la mejor educación, al crecimiento urbano, a la disminución de las tasas de fertilidad y a nuevos patrones culturales que favorecen la autonomía de la mujer. Al respecto, Paredes (2005) argumenta que además de la participación en las actividades económicas remuneradas, así como la participación en el sistema educativo, el control de fecundidad ha sido otra de las estrategias que la mujer venezolana ha utilizado para salir de la pobreza.

Contreras y Plaza (2004) para el encuentro anual de la Sociedad de Economía presentaron un trabajo, en donde utilizando la encuesta “Mujer y Trabajo, Familia y Valores” de Chile logran concluir que a pesar que las variables de capital humano tienen un efecto positivo y significativo en la participación de la mujer en el **ML**, los factores culturales, conductas machistas y conservadoras, pueden casi contrarrestar este efecto.

La continua tendencia a que la tasa de participación de la mujer en el **ML** se incremente sugiere que los incentivos que la conducen a ello (mejores niveles de educación y el creciente deseo de independencia),

ahora están siendo reforzados por otros que las siguen atrayendo al mercado de trabajo: mayor disponibilidad de trabajos y oportunidades de trabajos flexibles en horario o de trabajos a medio tiempo (CEPAL, 2006).

Abramo y Valenzuela (2005) consideran que la integración rápida de la mujeres al **ML** no ha sido el único cambio positivo que ha ocurrido desde el principio de los años 90; sus oportunidades de empleo también han aumentado más rápidamente que para los hombres. Sostienen que el empleo femenino ha crecido a una tasa anual de 4.4 %, mientras que la del hombres ha sido solo del 2.9%. Una de las principales razones es el crecimiento del empleo en el sector de servicios, donde se concentra el empleo femenino; otra es la pérdida de empleo en los sectores productivos dominados por los hombres, tales como la industria y explotación minera.

Aunque la participación de la mano de obra femenina todavía es menor a la de los hombres, para el año 2006, las estimaciones recientes indican que más mujeres se están incorporando al mercado de trabajo debido a cambios en los niveles de la educación de las mujeres, el conocimiento creciente de los métodos de la planificación familiar, cambios en las expectativas de la vida productiva, la necesidad de generar renta de la familia o una combinación de estos factores (IOL, 2006).

Echevarría (2004) observó en Cuba que el grupo de mujeres de 60 años y más, mujeres jubiladas o en edad de jubilarse de la fuerza laboral, durante el año 2001 se incorporaron o permanecieron en el **ML**, especialmente en las áreas técnicas y dirigentes. Echeverría sostiene que esta situación pudiese estar relacionada a factores económicos, cómo la necesidad de incrementar sus ingresos o a factores sicológicos que hacen que la mujer de la tercera edad se sienta útil al vincularse a la actividad económica.

Para Zuñiga (2004) los determinantes o condicionantes del trabajo femenino son: la edad, la situación conyugal, el nivel educativo, el número de dependientes económicos dentro del hogar, la posición o parentesco dentro del hogar respecto al jefe y la condición de madres, estas últimas tres las considera relacionadas al entorno familiar de la mujer.

Cruz (2001) sostiene que son tres las motivaciones que llevan a la mujer a incorporarse al **ML**, esta clasificación la realiza basada en el trabajo realizado por Oliveira (1984):

- i) *realización personal*: en donde el trabajo es asumido como un medio para obtener el bienestar personal, familiar y comunitario;
- ii) *actividad complementaria*: para ellas lo principal son los hijos y el matrimonio, su ingreso es un complemento a lo aportado por el esposo; y
- iii) *status social*: el salario del marido es insuficiente y percibe su salario como indispensable para satisfacer sus necesidades básicas. Como pone en manifiesto, Pollack (1993) en su estudio que la mujer de ingresos más bajos se incorpora por razones económicas (mercado informal) y la de ingresos más altos lo hacen por la remuneración y por la realización personal (mercado formal).

Relacionado con lo anterior, pero en otro orden de ideas, es importante mencionar lo planteado por Cerrutti (2000), quien mantiene que la influencia de los niveles de educación formal en los patrones de participación laboral de las mujeres operan a través de tres mecanismos fundamentales: i) como capital humano: mujeres con mayor educación son más probables de acceder a empleos mejor remunerados; ii) los valores y las expectativas asociadas a la educación : mujeres con niveles de educación más altos son más proclives a tomar decisiones autónomas

y tienen mayor nivel de compromiso con sus carreras laborales; y iii) su fuerte asociación con el nivel socioeconómico familiar: pertenecer a extractos más altos, indicada por un alto nivel educativo, permitirá disponer de ayuda extra doméstica.

II.1.5 Estudios Empíricos: Mujeres, Educación y Mercado Laboral.

En este apartado se desarrollan un conjunto de investigaciones con carácter empírico, que estudian desde distintas perspectivas la incorporación de la mujer al **ML**, tomando en cuenta, variables como desempleo, empleo, edad, nivel de educación, hechos económicos, intermitencia en la presencia del **ML**, entre otros aspectos. Cada uno de ellos hace uso de distintas técnicas para el logro de sus objetivos.

Daremos inicio estudiando dos trabajos realizados para analizar la participación femenina en el **ML** chileno. El primero de ellos es el realizado por Contreras, Bravo y Puentes (2000). Los autores analizaron la evolución de la tasa de participación femenina en el periodo 1957-1997 para Chile y estimaron los determinantes de esa tasa de participación. Para ello utilizaron el análisis de cohortes sintético, para mujeres entre 16 y 60 años y la metodología de Goldin. Encontraron como resultados que la tasa de participación se incrementó de 10% en los últimos 15 años hasta 46% para 1997. El resultado de más interés, en este estudio, es que la tasa de participación está positivamente relacionada con el nivel de escolaridad de la cohorte y negativamente con el número de hijos de la cohorte. Igualmente encontraron que mayor efecto tiene la edad, y específicamente la edad de 36 años.

Bervin y Perticará (2007), aplican la técnica de descomposición con el objetivo de evaluar los determinantes del aumento en la tasa de participación femenina en Chile durante el período 1990-2003. El objetivo

fue evaluar cuánto del aumento en la tasa de participación femenina puede ser explicado por cambios en la estructura familiar o en el nivel educacional, y cuánto de este cambio es totalmente neutral a estos factores. Como resultado de su investigación, encontraron que el aumento en el nivel de escolaridad de la población femenina es, sin dudas, uno de los principales determinantes de la tasa de participación.

Continuando con el análisis de los trabajos empíricos, a continuación se presentan dos trabajos, el primero de ellos realizado para Colombia y el segundo para los Estados Unidos. Sánchez, Salas y Nupia (2003), utilizando las encuesta de hogares trimestrales, realizan un trabajo para Colombia para el período 1984-2000, en el cual examinan el impacto de choques globales y sectoriales de la actividad económica sobre el desempleo, la ocupación, la participación, los ingresos laborales, horas trabajadas y horas remuneradas para diferentes grupos demográficos. Los individuos los clasifican según género, edad y nivel educativo. Con modelos de regresión simple miden la variación relativa de cada grupo con respecto al grupo de referencia, frente al ciclo económico. Los resultados muestran que los jóvenes y mujeres, con menores niveles de educación son más sensibles que los hombres más educados ante fluctuaciones en la actividad económica.

Brusentsev (2006) describe los cambios en la selección de empleo en las primeras edades de empleo femenino durante 1967-2003 para los Estados Unidos. Presenta un modelo neoclásico de participación en el mercado de trabajo. El trabajo es pionero en el uso de patrones de participación femenina en la fuerza de trabajo, tales como categorías del estatus familiar. También introduce los promedios anuales de las tasas de desempleo a nivel del estado como una variable explicativa para capturar la restricción por el lado de la demanda del **ML**. Los resultados soportan la conclusión de que desde 1990 el incremento en la tasa de participación femenina en la fuerza laboral americana ha disminuido en comparación con décadas anteriores.

Pessino (1996) y Cerrutti (2000) realizan dos trabajos empíricos, ambos para el caso argentino. Pessino (1996), realiza un análisis probit del desempleo antes y después de la reforma estructural que comenzó en 1990. El trabajo lo realiza con el objetivo de averiguar, si es verdad que la probabilidad del desempleo disminuye con la educación y cuánto ayuda un año más de educación para evitar el desempleo. Del mismo modo, buscó entender, manteniendo las otras variables constantes, cómo varía el desempleo con la experiencia. Finalmente le interesó ver si el proceso de liberalización del comercio con salarios más altos en dólares implicó una concentración más alta de desempleo en los sectores que compiten con las importaciones.

En Argentina, durante la transición, las tasas de desempleo son altas no sólo para aquellos con pocos años de experiencia, sino también para aquellos trabajadores con mucha experiencia y mejor educados, el autor llama este fenómeno “obsolescencia del capital humano”. Con respecto a las variables sectoriales, encontró que no hay mucha evidencia a este nivel de agregación de que el sector manufacturero (que compite con importaciones) haya expulsado la mayor proporción de trabajadores; de hecho, las variaciones más amplias se producen en la construcción (Pessino, 2006).

Cerrutti (2000) examina los determinantes tanto individuales como familiares y laborales de la intermitencia laboral femenina en el Gran Buenos Aires a comienzos de la década de los '90'. El análisis se basa en la estimación de un modelo binomial y multinomial logísticos con datos longitudinales tipo panel, construidos a partir de sucesivas Encuestas Permanentes de Hogares. Los resultados muestran que la intermitencia de corto plazo en la participación económica es en general frecuente, siendo particularmente alta entre las mujeres con baja educación, entre aquellas en la etapa de entrada y de retiro de la fuerza de trabajo, entre quienes tienen un compañero presente e hijos (en particular si son pequeños) en el hogar. Sin embargo, la intermitencia también se

encuentra fuertemente asociada a las características y calidad de los empleos.

Para culminar con este apartado se presentan los trabajos empíricos realizados para el caso venezolano. En Venezuela contamos con trabajos muy valiosos realizados por Zuñiga (2004), Lamedas y Aguayo (2004), Lamedas (2004) y Orlando y Zuñiga (2001).

Por ejemplo, Zuñiga (2004) realiza un estudio empírico con el objetivo construir una tipología de las mujeres venezolanas activas en la fuerza de trabajo con base en los determinantes de la participación, en las características de su inserción y en las condiciones socioeconómicas de los hogares. Para ello utiliza las Encuestas de hogares por muestreo del Instituto Nacional de Estadísticas, correspondientes al primer semestre de 1998. Para la construcción de la tipología aplicó la técnica del análisis factorial, que incluye el análisis de correspondencias múltiples y el análisis de clasificación automática. Zuñiga (2004) agrupa en cuatro grupos las tipologías encontradas: las desempleadas, las informales, las trabajadoras de los servicios y las profesionales.

Algunos elementos de la tipología del último grupo, que comprende el 41% de la población femenina presente en el **ML**, están casadas o unidas, son esposas del jefe del hogar y casi la totalidad son madres y tienen una edad entre 30 y 49 años. Una gran parte no culminó la educación básica. Un pequeño grupo culminó la educación media y la superior. Viven en hogares sin pobreza, con dos o tres dependientes económicos. La mayoría trabaja en el área de servicios sociales y del comercio. La mayoría son profesionales y técnicos muy pocas directivos o gerentes. Son trabajadoras por cuenta propia y empleadas del gobierno. Tienen un sueldo que se ubica en uno o dos sueldos mínimos de 1998, trabajan menos de 30 horas semanales.

El trabajo de Lamedas y Aguayo (2004) centran su atención en la relación entre educación y empleo femenino, al valorar la incidencia que

ésta puede ejercer en la estructura ocupacional (según tipo de actividad) en el caso de Venezuela. Realizan un análisis econométrico que tiene por objetivo estudiar la relación existente entre el nivel educacional superior y el empleo femenino por tipo de actividad, estableciendo una comparación entre la diferente incidencia que puede ejercer el indicador educacional en cada caso; por décadas en el período 1980-2000. Para ello seleccionaron como variable dependiente al número de mujeres empleadas en cada sector, y como variables explicativas a la endógena retardada, es decir el número de mujeres empleadas en cada sector en el período anterior y a la variable porcentaje de población femenina de al menos 15 años con estudios superiores a los secundarios. Los datos utilizados referidos al empleo femenino provienen del Anuario de Estadísticas del Trabajo, de la Organización Internacional del Trabajo, (varios años) y los datos correspondientes al indicador educacional proceden de Barro y Lee (2001). En las regresiones realizadas utilizan el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios y como resultado final encontraron que la variable educacional tiene un impacto estadísticamente significativo sobre la variable explicada en la mayoría de los sectores, destacando su incidencia en los casos de servicios y profesionales, técnicos y trabajadoras relacionadas.

Otro trabajo de interés es el realizado por Lamelas (2004). El autor en su trabajo realizado para Venezuela durante el período 1975-2000, tuvo como propósitos: i) analizar la evolución del empleo femenino total y por sectores y, ii) analizar la evolución de determinados indicadores educacionales que permitan ilustrar las características de la transición educacional. Para ello, hizo uso de un modelo econométrico, como variable dependiente, seleccionó al empleo femenino por quinquenio para el período en estudio y como variables independientes, porcentaje de años de ES alcanzados en la población femenina con 15 o más años de edad y la variable endógena retardada. Encontró como resultado que el porcentaje de años cursados en la ES por la población femenina

incrementa el empleo total femenino y en algunos sectores del empleo femenino.

Y finalmente, Orlando y Zúñiga (2001) en su investigación buscan brindar una aproximación a la situación de la mujer en el mercado de trabajo venezolano concentrándose en dos aspectos fundamentales, su participación y el nivel de ingreso laboral obtenido. Para ello, estiman un modelo general de remuneraciones, haciendo uso del Mínimo Cuadrado Ordinario, con la finalidad de determinar la influencia *aislada* del sexo en las mismas. Adicionalmente, descomponen la brecha de ingresos entre hombres y mujeres, utilizando la técnica de Oaxaca y Blinder, en una porción explicada por variables de capital humano y características del mercado de trabajo y una porción *no explicada* que se atribuye a la presencia de discriminación y/o falta de movilidad de las mujeres entre distintos tipos de trabajo.

Los resultados obtenidos por Orlando y Zúñiga (2001) muestran que los hombres devengan remuneraciones un 20% superiores que las mujeres con escolaridad y experiencia similar y desempeñándose en el mismo sector y ocupación. En cuanto a la descomposición, señalan que las diferencias de ingreso laboral entre hombres y mujeres provienen de diferencias en la *estructura* de remuneraciones que no pueden ser explicadas por diferencias en escolaridad, experiencia o sector económico. Según los autores, estas diferencias se deben al hecho de que la mayoría de las mujeres no asciende en la jerarquía empresarial con facilidad (quizás por existencia de prácticas discriminatorias) o tiene dificultades para formar su propia empresa.

II.2 Bases Teóricas

Para el desarrollo del presente apartado, el cual consiste en describir los aspectos teóricos que le dan base a la investigación, se

organizó en cinco secciones. En la primera se describe el sistema de educación universitaria venezolano, en la segunda la teoría Neoclásica del **ML**, y en la tercera la composición y el dinamismo del **ML**. En la cuarta y quinta sección se desarrolla la teoría del Capital Humano y la teoría de la Segmentación del **ML**, respectivamente.

II.2.1 Subsistema de Educación Superior

El subsistema de educación superior⁹ venezolano se rige por la Ley Orgánica de Educación, vigente desde 2009, (LOE, 2009), la cual tiene como objetivo desarrollar los principios y valores rectores, derechos, garantías y deberes en educación, que asume el estado; además de establecer las bases organizativas y de funcionamiento del sistema Educativo de la República Bolivariana de Venezuela (Art1).

En su artículo 8, la LOE hace mención a que la educación debe garantizar la igualdad de condiciones y oportunidades para que niños, niñas, adolescentes, hombres y mujeres, ejerzan el derecho a una educación integral y de calidad.

El sistema educativo es un conjunto orgánico y estructurado, conformado por subsistemas, niveles y modalidades, de acuerdo con las etapas del desarrollo humano (Art24). Está conformado por dos subsistemas: El Subsistema de Educación Básica y un Subsistema de Educación Universitaria (Art. 25).

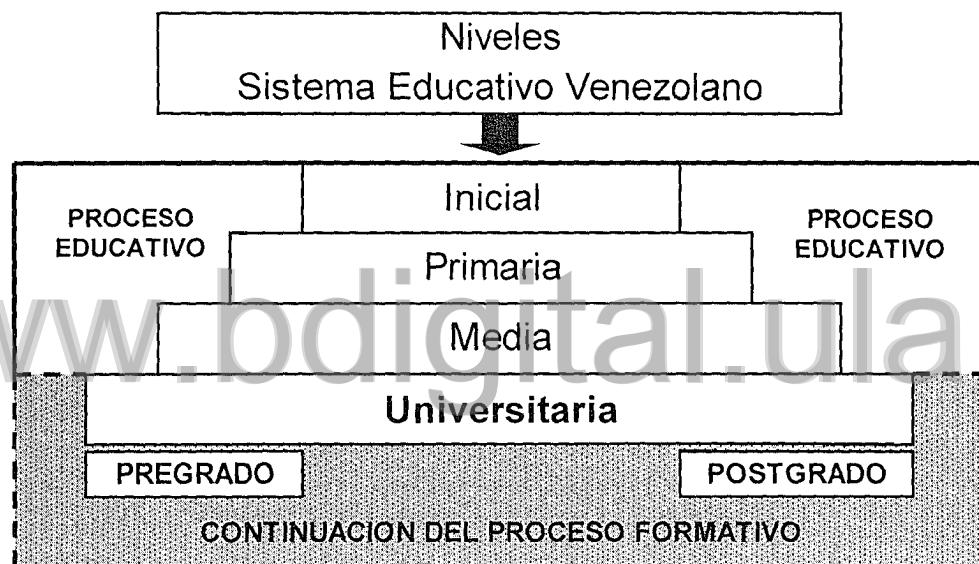
Según el Art. 25, el sistema educativo venezolano está conformado por cinco niveles de estudio y varias modalidades. En cuanto a los niveles tenemos:

- i) inicial

⁹ En la LOE de 2009 se le llama Sistema de Educación Universitaria. Igualmente a la Educación Superior se le llama Educación Universitaria.

- ii) primaria
- iii) media o secundaria
- iv) la educación universitaria, la cual incluye los estudios de pregrado y los estudios de postgrado universitarios, todos posteriores al Bachillerato (ver Gráfico 6).

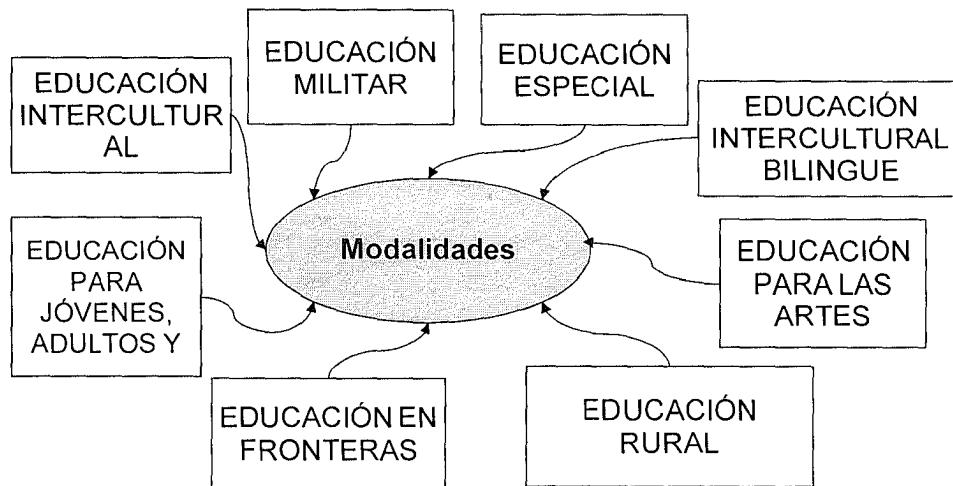
Gráfico 6 : Niveles del Sistema Educativo Venezolano.



Fuente: Elaboración propia.

Las modalidades del sistema educativo son variantes educativas para la atención de las personas que por sus características y condiciones específicas de su desarrollo integral, cultural, étnico, lingüístico y otras, requieren adaptaciones curriculares de forma permanente o temporal con el fin de responder a las exigencias de los diferentes niveles educativos (LOE, 2009). Las modalidades del sistema educativo se presentan en el Gráfico 7.

Gráfico 7: Modalidades del Sistema de Educativo Venezolano.



Fuente: Elaboración propia.

En nuestro país, las universidades, los institutos y colegios universitarios están regidos por la Ley de Universidades (LU, 1970) y el Reglamento de los Institutos y Colegios Universitarios. La Universidad, según la ley, es fundamentalmente una comunidad de intereses espirituales que reúne a profesores y estudiantes en la tarea de buscar la verdad y afianzar los valores trascendentales del hombre (Art. 1).

Son Instituciones al servicio de la nación y deben realizar una función rectora en la educación, la cultura y la ciencia. Las Universidades son nacionales o privadas. Las universidades nacionales adquieren personalidad jurídica con la publicación en la gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela del decreto del ejecutivo nacional por el cual se crean. Las universidades privadas requieren para su funcionamiento la autorización del Estado.

En su artículo 32, la LOE, establece que el objetivo de la educación universitaria es profundizar

“.....el proceso de formación integral y permanente de ciudadanos críticos y ciudadanas críticas, reflexivos o reflexivas, sensibles y comprometidos o comprometidas, social y éticamente con el desarrollo del país, iniciado en los niveles educativos precedentes. Tiene como función la creación, difusión, socialización, producción, apropiación y conservación del conocimiento de la sociedad, así como el estímulo de la creación intelectual y cultural en todas sus formas. Su finalidad es formar profesionales e investigadores o investigadoras de la más alta calidad y auspiciar su permanente actualización y mejoramiento, con el propósito de establecer sólidos fundamentos que, en lo humanístico, científico y tecnológico, sean soporte para el progreso autónomo, independiente y soberano del país en todas las áreas”.

Según LOE 1980 (Art. 28) las instituciones de educación superior (IES)¹⁰ en este país se clasifican en dos grandes categorías, por lo cual se hablaba de un sistema binario de la educación universitaria, esto es: (a) universidades, (b) institutos y colegios universitarios¹¹.

El Gráfico 8 muestra la manera como se desagregan cada una de estas categorías:

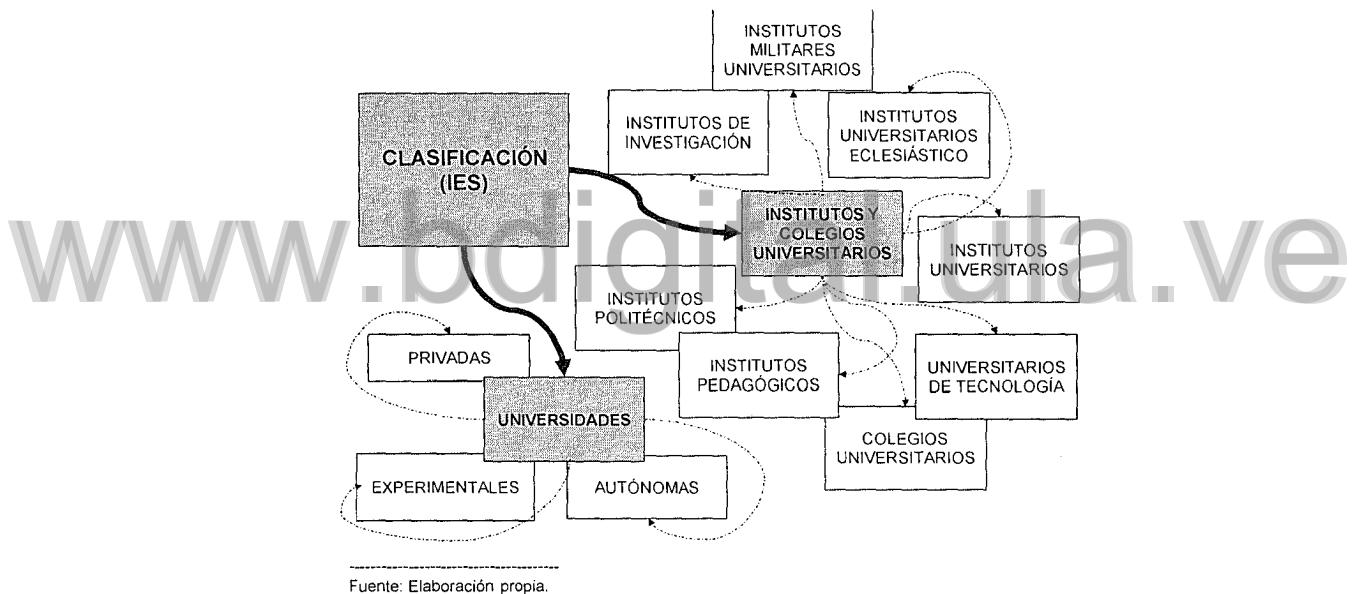
- i) Universidades, las cuales son de tres tipos: 1) *Universidades Nacionales Autónomas*; o sea instituciones que disponen de autonomía organizativa; 2) *Universidades Nacionales Experimentales*, las cuales han sido creadas por el Estado venezolano con el fin de ensayar nuevas orientaciones y estructuras académicas y administrativas; 3) *Universidades Privadas*, las cuales son fundadas por personas naturales o jurídicas de carácter privado.

¹⁰ Las IES son organismos que desempeñan funciones de docencia y/o investigación en el nivel superior. Puede ser universitario o no. Comprende diversas facultades, escuelas, departamentos, según su estructura organizativa, y confiere los títulos y grados correspondientes.

¹¹ Los Instituto Universitario son organismos que desempeña funciones específicas de docencia o investigación en el nivel superior. Se diferencia de una universidad porque no cumple con todas las funciones básicas establecidas para ésta.

- ii) Institutos y colegios universitarios, que son instituciones especializadas en una o muy pocas áreas del conocimiento, y pueden ser: Institutos Politécnicos, Institutos Pedagógicos, Institutos Universitarios de Tecnología, Colegios Universitarios, Institutos Universitarios, Institutos Universitarios Eclesiásticos, Institutos Militares Universitarios, Institutos de Investigación.

Gráfico 8: Clasificación de las Instituciones de Educación Superior.



En lo que se refiere a los niveles, la LOE sostiene que existe en la educación universitaria venezolana una clara distinción entre: i) *La formación profesional*, llamada comúnmente “de pre-grado”, para ingresar se requiere poseer el título de Bachiller y para graduarse exige, según las especialidades, estudios con duración entre dos y seis años y; ii) *La formación de postgrado*, o educación avanzada, la cual incluye desde actividades de una o varias semanas o meses de estudios hasta los

altamente formalizados y especializados de cuatro o más años de estudios y requiere el título de pregrado.

Según el informe de Morales, Medina y Álvarez (2003), en el 2001, el sistema de educación superior en Venezuela, estaba conformado por un conjunto heterogéneo de unas 145 instituciones legalmente autorizadas, las cuales se rigen por diversas normativas oficiales. Esas instituciones se pueden clasificar en tres grandes bloques, según el tipo de institución, la fuente principal de financiamiento y el grado de autonomía. Ellas son, para el 2001: (a) 21 universidades oficiales (5 autónomas y 16 experimentales); (b) 20 universidades privadas (que por su naturaleza no gozan de autonomía); y, (c) 104 instituciones de educación universitaria que no son clasificadas como universidades (43 oficiales y 61 privadas), entre las cuales hay colegios universitarios, institutos tecnológicos, institutos universitarios, institutos pedagógicos y políticos y una gran variedad de escuelas especiales.

Para el 2001 las 145 instituciones venezolanas de ES¹² legalmente autorizadas (64 oficiales y 81 privadas) ofrecían 543 oportunidades de estudios en pregrado (355 en carreras cortas y 188 largas) y unas 200 especialidades en programas de postgrado (donde se puede optar a títulos de especialización, de maestría y de doctorado) en 1487 programas que funcionaban en 38 instituciones y 16 ciudades. En Venezuela se pueden estudiar al nivel de ES, 370 carreras diferentes¹³, 163 largas y 207 cortas (Morales, Medina y Álvarez, 2003).

La población total atendida en ES alcanza para el 2003 a 924.000¹⁴ estudiantes (870.000 de pregrado y unos 54.000 de postgrado). Un 58% del estudiantado es del sexo femenino y 40% estudia en instituciones privadas. Lo anterior significa que en Venezuela hay 39 estudiantes de

¹² Para el 2005 se contaba ya con 167 instituciones de ES (73 oficiales y 94 privadas).

¹³ Formación profesional que conduce a un título universitario.

¹⁴ Para el 2004 se contaba con una matrícula estudiantil a nivel superior de 1.154.845 estudiantes (711.379 en las universidades y 443.466 en institutos y colegios universitarios).

educación universitaria por cada mil habitantes, se atiende a un 30% del grupo de edad de 18 a 24 años y que cerca del 8% de los estudiantes de educación superior lo hacen a nivel de postgrado.

Una vez descrita y entendida la conformación del sistema de **ES** venezolano y habiendo conocido sus objetivos principales, podemos concluir diciendo que entre los beneficios que proporciona la **ES** tenemos: benéficos de carácter personal y de carácter social. Entre los personales resaltan los beneficios educativos: las capacidades, los conocimientos, los valores, las actitudes y los hábitos adquiridos. Y desde el punto social tenemos: contribución al progreso social, como por ejemplo, igualdad de acceso; contribución al crecimiento económico, y por último, contribución al desarrollo cultural.

II.2.2 Teoría Neoclásica del Mercado Laboral

El **ML** es definido como aquel espacio físico en donde tiene lugar el encuentro entre la oferta de trabajo¹⁵ por parte de los trabajadores y la demanda de mano de obra que efectúa el empleador¹⁶. Desde el punto de vista económico, el **ML** es una estructura compleja y ello tiene relación con las transformaciones económicas ocurridas a nivel mundial que han traído entre otras consecuencias el desempleo (Mac Donald, 2005).

La visión de Chen (1998) es que el **ML** tiene por objeto estudiar los comportamientos de los oferentes y de los demandantes de trabajo frente a un conjunto de incentivos monetarios y no monetarios. Es decir, los empleadores y los empleados precisan sus acciones y reacciones frente a una serie de decisiones, que afectan sus intereses como agentes

¹⁵ Se entiende como la cantidad de personas que están dispuestas y necesitan de trabajo.

¹⁶ Se entiende como la cantidad de personas que necesitan las empresas, ellas establecen de qué edad, de qué sexo, con cuántos años de escolaridad

económicos. Estas decisiones se refieren al salario, precio, beneficio y condiciones relacionadas con el empleo. Mientras los empleadores tratan de maximizar el beneficio, los empleados se empeñan en maximizar la remuneración que les permite asegurar la mayor satisfacción posible. Las personas deciden cuántas horas trabajar en función del salario ofrecido, de las rentas no salariales y de sus preferencias psicológicas, considerando las dos últimas como dadas (Recio, 1997).

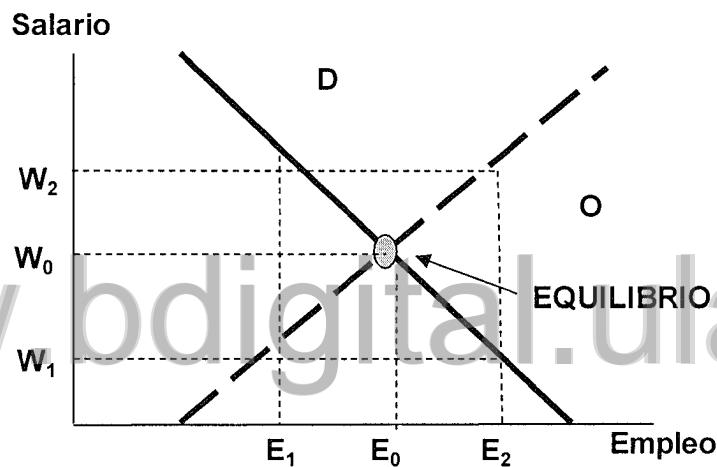
El **ML** está conformado por tres actores principales: los trabajadores, los empleados y el gobierno (Borjas, 2000). Se denomina "*trabajador*" al que ofrece su trabajo, y "*empleador*" al que demanda trabajo. El gobierno participa a través de regulaciones. El precio del trabajo se denomina salario o remuneración. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otro tipo de mercados (financiero, inmobiliario, de bienes, etc.), ya que se relaciona con la libertad de los trabajadores y la necesidad de garantizar la misma. El trabajador es libre de decidir si trabaja o no, en dónde trabajar, cuántas horas trabajar, qué habilidades adquirir, todas ellas en busca de maximizar su bienestar.

En relación al comportamiento de la oferta tenemos que, agregando la decisión de millones de trabajadores se generará la oferta laboral de la economía, no sólo en términos del número de personas que entrar al **ML**, sino también en términos de cantidad y calidad de habilidades disponibles para emplear. Las personas que desean maximizar sus beneficios tienden a ofrecer más tiempo y más esfuerzo en aquellas actividades que tienen altos salarios.

Como se muestra en el gráfico 9, la curva de la oferta de empleo tiene pendiente positiva, y muestra el número de personas que están deseosas de ofrecer sus servicios a un salario dado. En el Gráfico se aprecia que la relación entre el precio del trabajo (salario) y cuántos trabajadores están las empresas deseosas de emplear, es representado por la pendiente negativa de la curva de demanda.

Por el lado de la demanda, tenemos que agregando la decisión de emplear de millones de empleadores se genera la demanda laboral de la economía. Si se asume que las empresas buscan maximizar sus beneficios, esto implica que las empresas querrán contratar muchos trabajadores cuando el trabajo está económico y contratar menos trabajadores cuando éste está caro. Es decir, la curva de demanda tiene pendiente negativa.

Gráfico 9: Teoría Neoclásica del Mercado Laboral



Fuente: Elaboración propia.

El gobierno, el último participante del **ML**, quien participa a través de regulaciones (subsidios, impuestos), ayudan a determinar el punto de

Los determinantes de la oferta de trabajo según esta teoría son: otros salarios, la renta no salarial y la preferencia por el ocio. Por el lado de la demanda los determinantes son; la demanda del producto (precio del producto), la productividad, los precios de otros recursos, los precios de otros factores y el número de empresarios

Trabajadores y empresas entran al **ML** con conflictos de intereses. Muchos trabajadores están deseosos de ofrecer sus servicios cuando el

salario está alto, pero muy pocas empresas están deseosas de contratarlos. Y viceversa, muy pocos trabajadores estás deseosos de ofrecer sus servicios cuando el salario es bajo, pero muchas empresas están buscando trabajadores.

Cuando los trabajadores buscan empleo y las empresas buscan trabajadores, ese conflicto se balancea y el **ML** alcanza el equilibrio (E_0 y W_0). Éste se alcanza cuando la oferta iguala a la demanda (ver gráfico 11). Un exceso de demanda de trabajo produce un incremento en el salario (w_2), y por el contrario, un exceso de oferta reduce el salario (w_1).

Los economistas en general han calificado al **ML** como un monopsonio¹⁷ estructural en donde existe un solo comprador frente a un gran número de vendedores; en este caso el comprador es el empleador ya que compra mano de obra. Es así como se explica las posibles asimetrías que adolece en la actualidad el **ML**.

Los factores que explican esas asimetrías son los siguientes:

- i) *información asimétrica*¹⁸: el empleador corre siempre con mejores ventajas puesto que conoce mejor al **ML** que el trabajador;
- ii) *trabajo informal*¹⁹: Es otra de las fallas que adolece el **ML**, se caracteriza por constituir la relación laboral sin cumplir las formalidades legales;
- iii) *regulación del tiempo de la jornada laboral*;

¹⁷ Es una situación de fallo de mercado que sucede cuando en un mercado existe un único consumidor, en lugar de varios.

¹⁸ Por información asimétrica debemos referirnos a todo aquel suministro de datos inciertos dentro del **ML**.

¹⁹ También llamado trabajo "no registrado", trabajo "en negro", o trabajo "sin contrato". Es el caso de los asalariados sin contrato, es decir el *trabajo negro*, definido por contraposición al trabajo blanco propio de la economía oficial (Sanchis, 2005).

- iv) *introducción de la tecnología* al ML. La tecnología ha generado la reducción de la mano de obra como consecuencia de la introducción de la máquina en el proceso de producción y elaboración de bienes y servicios.

Dentro del **ML**, el comportamiento de los oferentes (trabajadores) tiene ciertos efectos cuando se da un incremento en el salario, como por ejemplo:

- i) El efecto ingreso, cuando un incremento en los ingresos no laborales y recibiendo el mismo sueldo, reduce las horas de trabajo.
- ii) El efecto sustitución, cuando un incremento en el salario, manteniendo la utilidad constante, puede producir un incremento en las horas de trabajo. Como el salario se incrementa, los trabajadores dedican menos tiempo al ocio ya que dejan de ganar mayores ingresos.

Cuando hay un incremento en el salario, las mujeres que no están trabajando tienen un incentivo para incorporarse y reducir las horas dedicadas al hogar y son más proclives de incorporarse al mercado laboral. Sin embargo, el hecho de que el incremento en el salario, aumente la tasa de participación femenina, también hace que los costos de mantener a los hijos sean más altos. Como resultado, algunas de las causas van en sentido opuesto. La mujer participa más no porque tenga menos hijos, sino al contrario, tiene menos niños porque el aumento del salario la hace incorporarse al mercado laboral y tener que reducir sus actividades del hogar.

En la mujer el efecto sustitución domina al efecto ingreso. Esto hace que la oferta de trabajo femenino sea más elástica, ya que es muy sensible a los cambios en el salario. La oferta de trabajo femenino

responde principalmente a factores económicos, trabajar o no trabajar y no a la decisión de cuántas horas trabajar. Las evidencias también muestran que la tasa de participación femenina responde a cambios en los ingresos del esposo.

Una persona trabajará pocas horas en esos períodos del ciclo de vida (edad) cuando el salario es bajo y trabajará más horas en esos períodos cuando el salario es alto. Las evidencias sugieren que el salario es relativamente bajo para trabajadores jóvenes, y se incrementa cuando el trabajador madura y acumula capital humano, y puede declinar un poco para trabajadores viejos. Las horas de trabajo aumentan en la medida en que aumente el salario y disminuyen en la medida en que éste disminuye.

Las mujeres entran a la fuerza de trabajo de manera intermitente. Esto está determinado principalmente por la edad de maternidad. Trabajan antes de la llegada de los hijos, dejan de trabajar mientras sus hijos están pequeños y luego regresan una vez los niños se incorporan al sistema educativo.

Recio (1997) sostiene que algunos economistas piensan que muchas mujeres no buscan trabajo porque disponen de un alto salario de reserva, es decir, un nivel de salario por debajo del cual no se está dispuesto a trabajar, al contar el valor de la producción de subsistencia que realizan en el hogar. Borjas (2000) sostiene que el incremento en el número de hijos aumenta el salario de reserva y reduce la probabilidad de que la mujer trabaje.

Al respecto, Recio (1997) sostiene que la mujer trabaja por realización personal, prestigio social y relaciones sociales. Además, en una sociedad en donde la mayoría de la población no posee recursos productivos, es necesario que algún miembro de la unidad familiar esté continuamente obteniendo renta en el **ML** con independencia de que los salarios sean altos o bajos. Los objetivos de estas personas y de las familias están menos influenciados por los precios relativos de ocio y

trabajo y más por las necesidades de obtener un determinado nivel de ingresos monetarios.

A este último se le conoce como “salario de subsistencia”; un nivel de salario que permite mantener un determinado nivel de vida considerado aceptable. Es un salario social, pues se puede dar el caso de que una reducción en el salario conlleve a un aumento en las horas de trabajo hasta encontrar el salario necesario para la subsistencia. En este caso se aprecia que la curva de oferta de trabajo tiene pendiente positiva, cuanto más reducido es el salario, mayor es la oferta de fuerza de trabajo, aparecen los que se conocen como trabajadores adicionales (niños, mujeres). En este contexto, una disminución en el salario lleva a un aumento en las horas de trabajo y en la tasa de participación.

II.2.3 Composición y Dinamismo del Mercado Laboral

El **ML**, está compuesto por la fuerza laboral, la cual se describe a partir de una perspectiva demográfica, según los datos de CESAP y CISOR (2007).

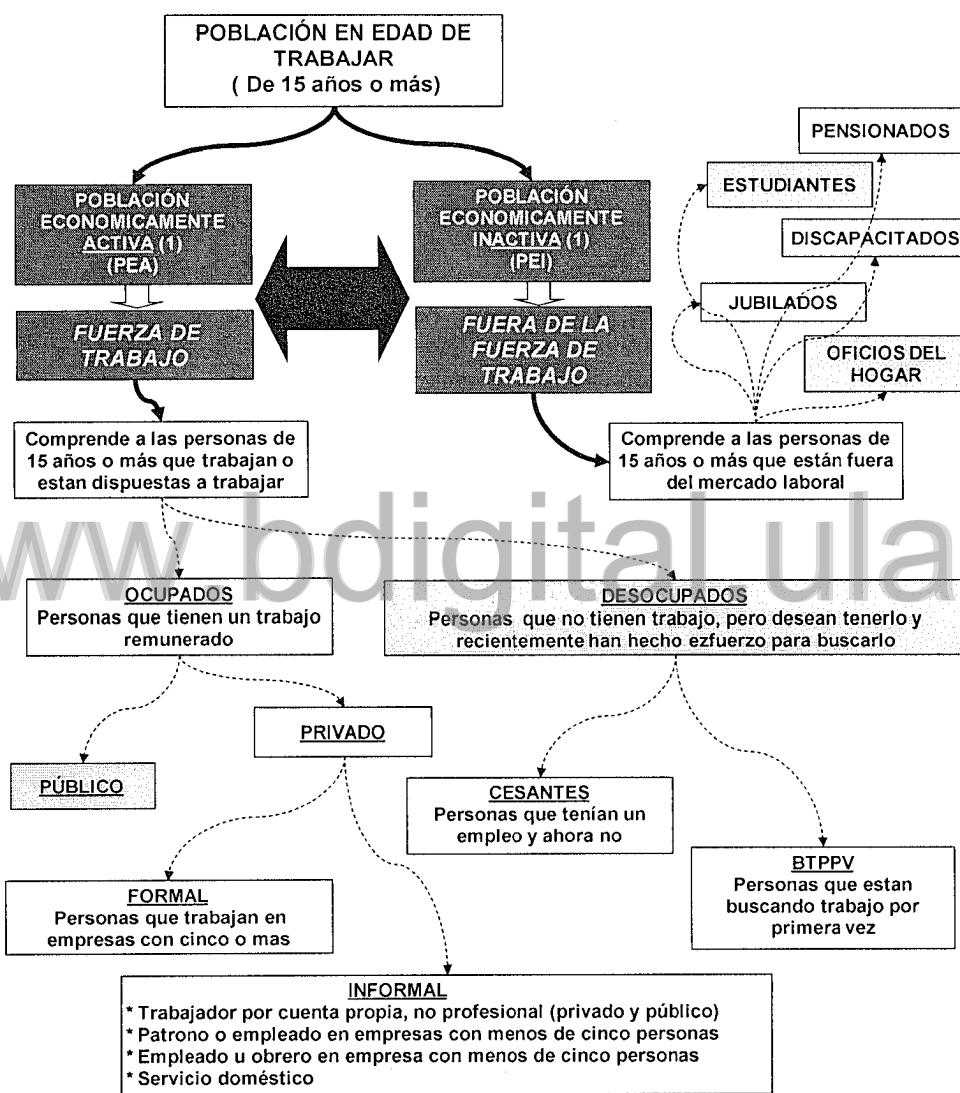
La fuerza de trabajo se define como el conjunto de personas que suministran la mano de obra disponible para la producción de bienes y servicios destinada al mercado. La constituyen todas las personas que tienen empleo y aquellas que lo están buscando.

El gráfico 10 muestra la composición de la fuerza laboral que conforma el **ML**, la cual está conformada por el total de personas iguales o mayores a 15 años.

Esta población puede ser, población económicamente activa (PEA) o económicamente inactiva (PEI). La primera de ellas constituye la “*fuerza laboral*”. La población inactiva se considera fuera de la fuerza laboral. En otras palabras, la fuerza de trabajo está compuesta por todas aquellas

personas con 15 o más años de edad, que se encuentren trabajando o estén dispuestas a trabajar.

Gráfico 10: Composición de la Fuerza de Trabajo y su Dinamismo



Fuente: Elaboración propia (1) Esta población puede dejar de formar parte de la fuerza laboral en cualquier momento. (2) Esta población puede pasar a formar parte de la fuerza laboral en cualquier momento .

Las personas que se encuentran fuera de la fuerza laboral (o inactivas), están realizando otras actividades, como el trabajo del hogar, estudios, viven de las rentas, son pensionados o jubilados o discapacitados.

La fuerza de trabajo (PEA), está compuesta por personas que puede encontrarse trabajando o no. De encontrarse en la primera situación, se les define población ocupada, ya que están trabajando y recibiendo una remuneración por ello. De encontrarse en la segunda situación, se les definen como población desocupada, la cual puede estar cesante (tenían un trabajo pero lo perdió) o buscando trabajo por primera vez.

Finalmente, una persona con 15 años o más puede estar trabajando en dos sectores de la economía: sector público o sector privado. En este último, el trabajador puede encontrarse en el sector formal²⁰ o informal²¹ de la economía. Aquellas personas que se encuentren trabajando: por cuenta propia, como patrono, empleador, empleado u obrero en una empresa con menos de 5 trabajadores o como servicio doméstico se consideran trabajadores del sector informal. Y aquéllas que se encuentren trabajando en empresas con cinco o más personas, se consideran en el sector formal de la economía.

El ML es un sistema en continuo movimiento, un espacio altamente cambiante en el cual, los individuos están cambiando de situación permanentemente. Las personas pueden formar parte o dejar de formar parte de la fuerza laboral en cualquier momento, este es un proceso muy dinámico.

²⁰ Empresas que están inscritas en los registros que corresponden a su actividad por lo que trabajan dentro del margen de regulaciones legales.

²¹ Pequeñas empresas comerciales sin inversiones en instalaciones fijas, por ej., los revendedores ambulantes o empresas que operan fuera de las regulaciones legales.

II.2.4 Teoría del Capital Humano

El objetivo de este punto es conocer y entender las distintas definiciones del capital humano que se han desarrollado desde sus inicios, así como entender sus implicaciones en la incorporación de la mujer al **ML**.

La teoría del capital humano es la pionera en la explicación del funcionamiento del **ML**. Tiene su punto de inicio en la conferencia pronunciada por Theodore W. Schultz en 1960 en la *American Economic Association*, donde fue acuñado por primera vez el término como sinónimo de educación y formación (Acevedo, Montes, Vásquez, Villegas y Brito, 2007),

La teoría del capital humano, o lo que es lo mismo, la concepción nueva del insumo trabajo, ha sido desarrollada principalmente por Becker en su libro *Human Capital*, el cual fue publicado en 1964. En esencia, la teoría considera a la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. En pocas palabras, la escolaridad como inversión es el punto de partida de la teoría del capital humano (Becker, 1964; Mincer, 1964; Schultz, 1961).

En palabras textuales de Schultz, tenemos lo siguiente: "Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano" (Schultz, 1961).

La teoría del capital humano considera que el individuo en el momento en que toma la decisión de invertir o no en su educación sopesa, entre los beneficios que obtendrá en el futuro si sigue formándose y los costos de la inversión. Seguirá estudiando si el valor

actualizado neto de los costos y de las ventajas es positivo (Destinables, 2006).

La hipótesis central de esta teoría es que la educación aumenta la productividad de las personas (Barceinas, 2001, Larrañaga, S/F). Se considera que el rendimiento de una persona es mayor si posee un nivel de estudios más alto y una mejor que el de otra que posea menos estudios y formación, es decir, que cuanto mayor es el nivel educativo más productivo se es. Cualquier actividad que mejore la productividad del trabajo se considera una inversión en capital humano.

La teoría del capital humano consiste en la extensión y aplicación de la teoría neoclásica del capital a fenómenos económicos aplicados al individuo directamente, como salud, educación, búsqueda de empleo, migración y otros. El centro de la teoría de capital humano consiste en enfocar la perspectiva del gasto de las personas en sí mismas, no sólo en la búsqueda de su disfrute presente sino también en la búsqueda de rendimientos futuros pecuniarios y no pecuniarios. Aunque la escolaridad formal es el mecanismo tradicional en que se forma capital humano, no es la única vía, puesto que también se puede adquirir a través del aprendizaje en el trabajo, (Urciaga, 2003).

Téngase en cuenta que los principales costos del capital humano son: i) sueldos, salarios, y prestaciones de los trabajadores; ii) costo del personal eventual; iii) costo del ausentismo; iv) costo de rotación. Otro aspecto tratado por la teoría del capital humano es el de la depreciación del capital humano y que es de interés considerar, dado a que está muy relacionado con el trabajo femenino.

En esta teoría, igual que el capital físico, el capital humano se deprecia y la depreciación disminuye la productividad y por consiguiente también lo harán los salarios de los trabajadores. La pérdida de valor del capital humano es especialmente intensa en los períodos de ausencia del lugar de trabajo (maternidad, retiro, apoyo a familiares enfermos). Esto

afecta directamente a las mujeres que abandonan el mercado de trabajo en los períodos de maternidad y que solicitan más permisos laborales que los hombres en la época de crianza de los hijos. En pocas palabras, el trabajo femenino se deprecia, pierde valor, por las circunstancias que rodean sus actividades como mujer, aquí se da inicio de la presencia de discriminación y segregación femenina.

Larrañaga (S/F) sostiene que uno de los primeros intentos de utilizar la teoría neoclásica para explicar la segregación ocupacional la llevó a cabo Polacheck quien, basándose en la teoría del capital humano, trató de explicar por qué las mujeres acaban concentrándose en empleos de mujeres. Polacheck sostiene que el motivo está en que las mujeres eligen aquellos trabajos en los que las pérdidas salariales por ausencia son menores. Por lo tanto, se considera que las mujeres encontrarán atractivas aquellas ocupaciones en las que su calificación sufre un deterioro mínimo durante el tiempo en que permanecen fuera de la población activa.

Este enfoque permitiría explicar las desigualdades en los niveles de ingresos que caracterizan a la inserción laboral de los trabajadores. No obstante, este enfoque está construido sobre los principios básicos de la teoría neoclásica. Por ello, si se acepta que las diferencias salariales entre los sexos coinciden con las del capital humano, éste sería un problema vinculado a las reglas de **ML** y no a un proceso de discriminación en sí mismo. La teoría maneja el supuesto de que las mujeres acumulan menos capital humano (Solloza y Baca, 1999).

A continuación se presentan las definiciones de capital humano que han tenido mayor relevancia en el desarrollo de la teoría y sus estudios posteriores. Se presentan en forma cronológica.

En 1958, Jacob Mincer manifestó interés por el efecto que ejerce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Para él, el entrenamiento formal es mucho más difícil de medir que el

entrenamiento proporcionado en la experiencia laboral, por cuanto este último va creciendo en la misma medida que aumenta la experiencia en el **ML**.

Becker (1964) define el capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Considera que el mayor tesoro de la sociedad del conocimiento es el capital humano: El conocimiento y las habilidades que forman parte de las personas, su salud y la calidad de sus hábitos de trabajo.

Mincer, para 1964, luego de varios trabajos de capital humano, y basado en las enseñanzas de Becker, realizó su segunda y más grande contribución al concepto de capital humano: propuso una regresión lineal como una metodología para calcular la contribución de la escolaridad y la experiencia en los ingresos de los trabajadores. Después de su aporte, han habido muchos más desde el punto de vista econométrico. Mincer (1964) fue quien primero analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano; es el responsable de desarrollar el análisis empírico de la relación entre capital humano y distribución personal de ingresos, así como del concepto de tasa de rentabilidad de la educación, que, sin duda, constituyó la piedra angular de un gran número de investigaciones en esta área.

Otra definición que es importante considerar es la de Thurow (1978), quien resalta que la importancia del capital humano radica, en que los aumentos de las habilidades, los talentos y los conocimientos humanos han demostrado ser los contribuyentes principales del crecimiento económico y la distribución equitativa del ingreso. El autor define el capital humano, al igual que los demás, como las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo.

Schultz (1985), uno de los pioneros del tema del capital humano, sostiene que el capital humano es importante para la productividad de las

economías modernas, ya que ésta se basa en la creación, difusión y utilización del saber. Sostiene que el capital humano lo constituyen los conocimientos, las capacidades y habilidades de la gente, y que tiene un valor económico. Manifiesta que el conocimiento se crea en las empresas, laboratorios y universidades y se difunde por medio de las familias y finalmente es utilizado para producir bienes y servicios. La noción de capital, según el autor, expresa la idea de capital inmaterial imputado a una persona que puede ser acumulado y usarse.

Gleizes (2000) se refiere al capital humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos, tanto generales como específicos. Los primeros adquiridos en el sistema educativo y los segundos en el seno de una unidad de producción o servicio, permitiéndole al individuo desarrollar productividad dentro de la empresa.

Al respecto, Serrano y Pastor (2002) sostienen que bajo el concepto de capital humano se recogen aspectos relativos a los individuos, como la educación recibida, la experiencia laboral y la capacidad mental y física. Proponen tres tipos de indicadores para medir al capital humano:

- i) *Flujo educativo*: medido a través de la cantidad de personas con estudio (tasa de escolaridad);
- ii) *Stocks educativo*: medido a través de la tasa de alfabetización, población por niveles educativos; y
- iii) *Calidad de la educación*: medido en dos grupos, primero, por la cantidad de recursos destinados a la enseñanza, número de estudiantes por profesor, sueldos de profesores, gastos en educación por alumno. Y segundo, por indicadores de rendimiento estudiantil.

Montes (2002) sostiene que el capital humano es una forma de capital, y lo define como el valor que puede generar la capacidad de los individuos. También afirma que parte del capital humano se puede heredar, pero que la mayor parte debe ser construida por el individuo. Por su parte, Bustamante (2003) especifica el capital humano desde el punto de vista de la fuerza laboral y lo define, como el conjunto de conocimientos, capacidades y habilidades de la fuerza laboral, ya sea por inversiones en educación, salud, seguridad y cultura o por aquellas destrezas adquiridas por la experiencia.

Bueno (1998) sostiene que el planteamiento generalmente aceptado como estructura que integra el capital intelectual pasa por la consideración de tres capitales básicos:

- i) *Capital humano*; conocimiento que poseen las personas y grupos, así como su capacidad para generarlo, que resulta útil para la misión de la organización. En definitiva, el capital humano se integra por lo que las personas y grupos saben y por la capacidad de aprender y de compartir dichos conocimientos con los demás en aras de beneficiar a la organización.
- ii) *Capital Estructural*, conjunto de conocimientos y activos intangibles derivados de los procesos de acción que son propiedad de la organización y que se quedan en ella cuando las personas la abandonan.
- iii) *Capital Relacional*, conjunto de conocimientos que se incorporan a la organización y a las personas como consecuencia del valor derivado de las relaciones que mantiene con los agentes del mercado y con la sociedad en general.

Autores como Fischer, S., Dornbusch, R. y Schmalensee, R. señalan que el capital humano se desarrolla para explicar la relación de la educación y experiencia con la remuneración, y conocer de esta manera qué determina la educación que reciben los individuos, y sostienen que el capital humano “es el valor del potencial de obtención de renta que poseen los individuos...incluye la capacidad y el talento innatos, así como la educación y las calificaciones adquiridas”.

Giménez (2004) considera que la literatura económica ofrece diferentes definiciones de capital humano, aunque no hay una definición generalmente aceptada. El término capital humano ha sido tradicionalmente aplicado a la educación académica y sólo recientemente se ha ampliado para incluir otra serie de aspectos. Paralelamente, las nuevas definiciones presentan nuevos retos para poder cuantificar el capital humano.

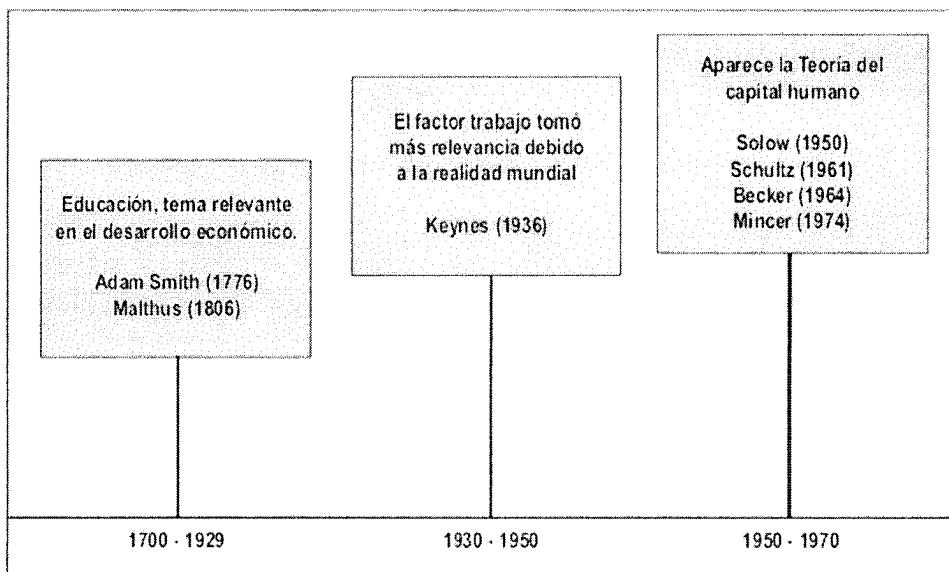
Estudios más reciente han dado nuevos aportes al concepto de capital humano, pero siempre basándose en su orígenes, entre ellos tenemos los estudios de Destinobles (2006), Garrido (2007), Acevedo, et al. (2007).

Al respecto, Destinobles (2006) sostiene que en la literatura económica sobre capital humano, generalmente se pone mayor énfasis en la educación y distingue tres fases distintas a lo largo de la vida para acumular capital humano por parte de un individuo: i) el adquirido en el hogar; ii) el acumulado por experiencia; y iii) el adquirido en la educación formal. Estos tres tipos de capital humano tienen como efecto incrementar la productividad económica de los individuos y, por consiguiente, la producción de las naciones. Concluye afirmando que, de acuerdo con la teoría del capital humano, la educación es fuente de crecimiento y de bienestar y lo define como el conjunto de conocimientos y de competencias que poseen los individuos.

Garrido (2007) manifiesta que el capital humano fue definido desde sus inicios como un conjunto de capacidades intelectuales y motoras, hábitos, habilidades, que el hombre adquiere y se encuentran vinculados a la productividad. Garrido nos ofrece en su artículo la definición que sostiene la OCDE del capital humano como el conocimiento que los individuos adquieren durante su vida y que usan para producir buenos servicios o ideas en el mercado o fuera de él.

Una definición un poco más amplia, que abarca todas las anteriores, es la presentada por Acevedo, et al. (2007), quienes definen el capital humano como los conocimientos en calificación y capacitación, la experiencia, las condiciones de salud, entre otros, que dan capacidades y habilidades, para hacer económicamente productiva y competente las personas, dentro de una determinada industria. Presentan un diagrama en el cual ilustran cómo se pasó del concepto de educación a la teoría del capital humano, que considero pertinente mostrar (ver Gráfico 11).

Gráfico 11: De la Educación a la Teoría del Capital Humano.



Fuente: Acevedo et al (2007)

Basándonos en las distintas definiciones desarrolladas sobre el capital humano y destacándose que todas hacen referencia a los conocimientos, habilidades, capacidades, formación, y salud elementos que contribuyen a incrementar la productividad, en la presente investigación, el concepto de capital humano se definirá como el nivel de educación adquirido en el sistema de **ES** que le permite al hombre y a la mujer, tener mayor y mejor acceso al **ML**, dado el incremento de su productividad. Es importante resaltar, que los conocimientos adquiridos por la educación se convierten en capital humano al momento en que se da la incorporación al **ML**, antes es sólo eso, conocimientos y habilidades adquiridas por las cuales no se recibe ningún tipo de remuneración.

II.2.5 Segmentación del Mercado Laboral

II.2.5.1 Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral

La conceptualización neoclásica ha definido el **ML** como un espacio homogéneo y neutro, el cual se rige por mecanismos de ajuste estrictamente internos, en donde la oferta y la demanda tienden naturalmente al equilibrio. Ello supone que los salarios se establecen automáticamente por el libre juego de la oferta y demanda de trabajo, sin que intervengan elementos externos. La economía de la educación y la teoría del capital humano, complementan lo planteado por la concepción neoclásica.

Los trabajos sobre **ML** realizados por los economistas neoclásicos J. Cairnes, J. Stuart Mill y Alfred Marshall a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, sirvieron de base para los primeros estudios realizados sobre la segmentación del mercado laboral (**SML**), los cuales surgen por la necesidad de explicar los problemas de pobreza, discriminación y desigualdad que afectaban a la economía Norteamérica y que la teoría económica neoclásica no lograba responder.

Cairnes (1874) planteó la idea de una “distinción hereditaria de casta” no competitiva, lo que significa que hay una demarcación muy fuerte entre las diferentes clases de trabajadores, donde los que se reclutan para llenar una vacante son usualmente hijos de los que pertenecían al oficio o de la igual clase social. J. Stuart Mill (1909), basado en esta división, sostuvo la hipótesis de una posible estructuración de los mercados de trabajo al considerar una división de los trabajadores en categorías sociales.

Luego, Marshall (1920) estudió los factores sociales e institucionales que influían tanto en el acceso a los empleos como en la movilidad entre puestos de trabajo entre e inter estratos y en 1938 distinguió diferentes grupos de trabajadores tomando en cuenta la cualificación. Aunque sus trabajos se centraron en el estudio de las desigualdades salariales, sus resultados son perfectamente extensibles a otros contextos del análisis de la segmentación laboral.

El concepto de segmentación del mercado laboral (**SML**) tiene varias connotaciones. El primero de ellos, Solimario (1988) la define como aquel mercado en el cual un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones. El autor manifiesta que es aquella situación en la cual dos trabajadores con igual capital humano tienen distintos valores presentes de sus ingresos futuros del trabajo, o donde debido a barreras institucionales o de otro tipo, a la movilidad ocupacional entre sectores, un trabajador en el sector de bajos salarios no tiene completo acceso a un trabajo en el sector de salarios altos, en el cual labora un trabajador con idénticas cualidades observables (esto sería lo equivalente a discriminación).

Edward, Gordon y Reich (1975) definen la **SML** como un proceso histórico donde fuerzas políticas y económicas llevan a la división del **ML** en subsectores, o segmentos, distinguidos por diferentes características y reglas de comportamiento.

López (1994) define la **SML** como el resultado del proceso social de trabajo en la empresa que estructura los distintos puestos de trabajo basándose principalmente en la interrelación entre empleados y empleadores y las características de las contrataciones. El autor plantea que la hipótesis central del modelo de segmentación parte de considerar la existencia de grupos de trabajadores cualitativamente distintos que se distribuyen de forma heterogénea en segmentos de puestos de trabajo definidos por los empleadores.

Sánchez (2010), por su lado, la define como un proceso de fraccionamiento del mercado en grupos homogéneos más pequeños que tienen características y necesidades semejantes, y toma como punto de partida el reconocimiento que el mercado es heterogéneo. La autora argumenta que la hipótesis central del enfoque de la **SML** es que la estructura existente en el **ML** no obedece sólo a diferencias en el nivel de cualificación de la población, como defiende la teoría del capital humano, sino que los determinantes de la misma deben ser asociados a factores, en ocasiones vinculados o inter-vinculados a la demanda, a la oferta de trabajo, a procesos históricos, o incluso a factores tradicionalmente considerados externos al **ML** como el ámbito familiar, la zona de residencia, el entorno social del individuo, entre otros.

Sánchez (2010) menciona que a finales de la década de los setenta y principios de los ochenta surgen interesantes trabajos empíricos sobre los mercados segmentados²², en los cuales el número y las características de los segmentos son diferentes. Así mismo, destaca que estos trabajos han logrado mostrar la multiplicidad de factores que intervienen en la configuración de las estructuras laborales, en oposición a los supuestos planteados por la teoría del capital humano en la que prácticamente una única variable estructuraba el mercado (educación).

²² Entre los que se destacan están los de Osterman (1975), Rumberger y Carnoy (1980), Dickens y Lang (1985, 1992), Villa (1996), Oster (1979 en Huguet 1999), Alexander (1974 en Huguet 1999) y más recientes los trabajos de Valette (2005), Petit (2005 en Sánchez 2010) y Rubery (2006).

Las teorías de los mercados segmentados nacen como respuesta a la debilidad de la teoría del capital humano de explicar las desigualdades en las estructuras de los mercados laborales. Las diversas teorías sobre **SML**, aunque difieren en sus fundamentos analíticos, comparten la premisa de que el mercado de trabajo raramente funciona en competencia perfecta y que la teoría del capital humano, pese a su importancia en el estudio de la estructura de los mercados de trabajo, deja inconclusas cuestiones importantes sobre el funcionamiento de éste.

En el presente trabajo, la presentación de los aspectos teóricos y los metodológicos sobre la **SML** tomará como puntos de referencia el trabajo de Sánchez (2010).

A mediados del siglo XX, comienzan a surgir teorías sobre **SML** que centran su investigación en analizar los factores que provocan esta estructuración, con base a las contribuciones de los institucionalistas, como Fisher (1951), C. Kerr (1954), Dunlop (1966) y Doeringer y Piore (1971)²³, entre otros.

Entre las teorías actuales sobre **SML** es posible distinguir tres grandes corrientes: *institucionalista*, *marxista* y *la institucionalista feminista*, las cuales, a su vez, han sido clasificadas en cuatro generaciones:

- i) *La corriente institucionalista* (I y IV generación)
 - i. Teoría de los mercados internos y externos
 - ii. Teoría de job-competition o *teoría de cola*
 - iii. Teoría del enfoque dual y teoría de los mercados locales
- ii) *La corriente marxista* (II generación)
 - i. Teoría radical o dual marxista

²³ Kerr (1954) introdujo el concepto de mercado de trabajo institucional y Dunlop (1966) introdujo el concepto de mercado de trabajo interno posteriormente desarrollado por Doeringer (1967).

iii) *La corriente institucionalista feminista (III generación)*

i. Teoría de la reproducción social

En el Cuadro 1 se desarrollan las características más resaltantes de cada una de estas corrientes.

Los institucionalistas sostienen que los requerimientos de la demanda (los imperativos del proceso productivo y el desarrollo de las nuevas tecnologías), junto con las instituciones y el Estado ejercen una influencia significativa en la estructuración que presentan los mercados de trabajo. Por su lado, la corriente marxista incorpora al análisis de los fundamentos de la estructura laboral las desiguales relaciones de poder que en los sistemas capitalistas se generan entre trabajadores y empresarios. De aquí que establezcan como principal factor de discriminación entre las distintas situaciones laborales los diferentes sistemas de control de la fuerza de trabajo.

Para la corriente institucionalista, el origen de la segmentación se centra en la demanda de trabajo, y en este sentido, los factores tecnológicos e institucionales adquieren especial importancia²⁴, Por el contrario, en la corriente marxista, las desiguales relaciones de poder entre trabajadores y empleadores centran el origen de la segmentación laboral²⁵. Y finalmente la óptica feminista sostiene que las desigualdades en el acceso a buenos empleos, y por tanto a los segmentos, no son reflejo exclusivamente de las diferencias de productividad de los trabajadores (oferta) sino de las prácticas de gestión de la mano de obra (demanda) que no son independientes de las características de la oferta de trabajo²⁶.

²⁴ Piore (1975), Doeringer (1985), Osterman (1975), Thurow (1969) son sus principales representantes.

²⁵ En esta corriente se destacan los trabajos de investigadores laborales como Richard Edwards y David Gordon (1975) , Reich (1984).

²⁶ En esta línea sobresale el trabajo de Humphries y Rubery (1984), entre otros investigadores.

Cuadro 1: Teorías de la Segmentación del Mercado Laboral

Teoría o Enfoque	Origen de la Segmentación	Principales Factores			Segmentos	
I GENERACION						
Mercados Internos y Externos (Institucionalistas - Estructuralistas) (Dunlop, 1958)	Mayor peso Lado de la Demanda (Empresas eligen sus sistemas de producción)	Tecnología Estabilidad de la demanda en el mercado Definen sus procesos de contratación y despido.	Primario	Estable Salarios altos Buenas condiciones laborales Promoción profesional	Mercados internos El salario y contratación se rigen por normas y procedimiento administrativos.	
	Menor peso Lado de la Oferta	Sexo, la raza y el origen étnico		Inestable Salarios bajos No promoción Precario servil	Mercados externos Salario y contratación son controladas directamente por variables económicas.	
Job Competition (Teoría de cola) (Institucionalistas) (Thurow, 1969)	Mayor peso Lado de la Demanda	Productividad de los trabajadores	Segmentos en los puestos de trabajos (Hacen cola compitiendo por el empleo, según su nivel de educación)			
	Menor peso Lado de la Oferta	La educación es solo un filtro				
Enfoque Dual (Institucionalistas) (Piore y Doeringer, 1985)	Mayor peso Lado de la Demanda	Tecnología Estabilidad de la demanda en el mercado Definen sus procesos de contratación y despido.	Primario	Estable Salarios altos Buenas condiciones laborales Promoción profesional	Primario superior Directivos Profesionales	Barrera el nivel educativo
	Menor peso Lado de la Oferta	Sexo, educación, entorno familiar		Inestable Salarios bajos No promoción Precario	Primario Inferior Trabajos rutinarios	No tiene importancia la educación, si la formación en el puesto de trabajo
II GENERACION						
Teoría Dual Radical (Marxista) (Edwards, Gordon y Reich, 1976)	Mayor peso Lado de la Demanda	Control que las empresas usa para controlar la fuerza de trabajo Desigualdades de poder entre trabajadores y empresarios	Primario	Subordinados Independientes		
	Menor peso Lado de la Oferta	Tecnología Sexo y raza				
III GENERACION						
Reproducción Social (Institucionalistas - feministas) (Humhier y Rubery, 1984)	Mayor peso Lado de la Oferta	Familia en la reproducción Social Socio-institucionales Cultura Sexo Cualificación				
IV GENERACION						
Mercados Locales (Institucionalistas) (Hanson y Pratt, 1992)	Mayor peso Lado de la Oferta	Espacios demográficos Características socio culturales Características históricas-evolutivas Características Socio económicas Familia				

Nota: Elaboración propia basado en sánchez (2010).

Las corrientes institucionalistas de las primeras generaciones y la marxistas otorgan a la oferta de trabajo una posición marginal en el análisis de la segmentación laboral; aunque resaltan los factores asociados a la demanda de trabajo, parten de la existencia de una gran interacción entre el sistema de producción y el sistema de reproducción social que no consideran independiente de los cambios en la economía (Humphries y Rubery, 1984).

Las primeras generaciones institucionalistas entendían las estructuras de los mercados de trabajo bajo una concepción universalista (Peck, 1996 citado por Sánchez, 2010), en el sentido en que se suponía que cada segmento del ML funcionaba de forma similar independientemente del espacio físico donde se situase. Al respecto, Sánchez (2010) y Rubery (2006) sostienen que ésta puede ser una de las razones de que las investigaciones segmentacionistas de los años setenta al estar centradas en el mercado de trabajo americano no tuviesen la acogida esperada frente a los planteamientos defendidos por el enfoque convencional. Los autores mencionan que por el contrario, los estudios segmentacionistas recientes muestran que no es sólo que los segmentos se configuren de forma diferente en distintos contextos sino que evolucionan también en el tiempo al no configurarse ni de forma aislada ni independientemente de los procesos históricos que les sirven de contexto.

II.2.5.1.1 Teoría de los Mercados Internos y Externos: Los institucionalistas, Piore y Doeringer, que son discípulos del también institucionalista Dunlop, introducen los conceptos de mercados internos y externos, en su enfoque dual de mercado. Los mercados internos pertenecen a un conjunto más amplio de relaciones a las que denominan:

“mercado primario de trabajo”, que es el que agrupa a los mercados internos²⁷. En palabras de los autores:

El concepto central en torno al cual gira este estudio es el mercado interno de trabajo, que es una unidad administrativa, como por ejemplo, una planta industrial, dentro de la cual el precio y la asignación del trabajo se rigen por un conjunto de normas y procedimiento administrativos. Debe distinguirse del mercado externo de trabajo de la teoría económica convencional, donde las decisiones de precios, asignación y formación son controladas directamente por variables económicas, sin embargo, estos dos mercados están conectados y existe movimiento entre ellos en ciertas clasificaciones de puestos que constituyen los puertos de entrada y salida del mercado interno de trabajo. (Piore y Doering 1971:2 citado en, Pfeffer and Cohen 1984)”.

Las oportunidades de empleo restantes se encuentran en el sector secundario, en el cual la distinción interno externo es menos importante. El trabajo de este sector tiene bajos salarios y está relacionado con un status social servil; también poca seguridad en el empleo y de ascenso. Las relaciones entre los supervisores y los subordinados tienden a ser directas y personalizadas y no están mediadas por las normas (Doeringer y Piore, 1985).

El enfoque institucionalista sostiene que las causas de esta dualidad, del **ML** se asocian a factores de tipo tecnológico y sociológico que actúan como barreras institucionales, al respecto señalan que la contratación, la formación y la promoción de los trabajadores constituyen fundamentalmente procesos sociales y no simplemente económicos. Igualmente mantienen que el sexo, la raza y el origen étnico son factores centrales que inciden de dos maneras en los procesos de inserción laboral: primero, en la determinación de quién accede al sector primario y segundo, en la obtención de las cualificaciones que generan mejores oportunidades de empleo. Lo central de este planteamiento es que los

²⁷ los mercados internos de trabajo son generados por una serie de factores no considerados por la teoría económica convencional, como: cualificación, la formación en el trabajo entre otros.

puestos de trabajo y la movilidad interna en el sector primario son sensibles a la condición de género, de origen étnico, entre otras.

II.2.5.1.2 Teoría del Job-Competición o Teoría de Cola:

Centra la segmentación por el lado de la demanda, por cuantos los empresarios seleccionan a los trabajadores en función de su productividad potencial. La productividad no se asocia a los individuos (educación), sino a los puestos de trabajo, es allí en donde los trabajadores adquieren las habilidades. La educación es sólo un indicador de la productividad potencial de los individuos que se ordenan en una cola según su nivel de educación. La educación es solo un filtro para la selección y contratación de la mano de obra, lo único que hace es permitir que el empleador identifique las capacidades de los aspirantes para ser entrenados. Los individuos no compiten por salario sino por el empleo. La segmentación se encuentra en los puestos de trabajo, por ello un aumento en la formación no implica mejores puestos de trabajo, los más formados ocupan los puestos de trabajos antes ocupados por personas de menos capacitación a los mismos salarios. La educación es un gasto defensivo para mantener una posición determinada en el mercado de trabajo. Las personas que alcanzan mayores grados de instrucción compiten por los puestos existentes a salarios establecidos, Para conseguir los mejores puestos se forman colas de candidatos y los empresarios van seleccionando a los primeros de la cola.

II.2.5.1.3 Enfoque Dual: Los institucionalistas Piore y Doeringer en esta teoría, la dualidad del ML la consideran como resultado de los requerimientos del proceso de producción, por lo tanto la segmentación se sitúa, primordialmente, del lado de la demanda, la oferta juega un papel secundario en la segmentación. Los factores determinantes de esta segmentación son la tecnología y la estabilidad de la demanda en el mercado por el lado de la demanda, y por el lado de la oferta, el entorno familiar y personal, la zona de residencia, el ámbito

social, características del trabajador (sexo, edad, responsabilidad honestidad).

Este enfoque plantea la existencia de dos sectores:

- i) *sector primario* caracterizado por ser estable, de altos salarios, buenas condiciones laborales y posibilidades de promoción. A su vez éste es dividido en dos subsectores: primario superior (caracterizado por cargos directivos y profesionales), y primario inferior (caracterizado por los trabajos de rutina). En el primero de ellos el nivel educativo se considera una barrera, en el segundo no tiene importancia la educación pero sí la formación en el puesto de trabajo.
- ii) *sector secundario* se caracteriza por puestos precarios, inestables, de bajos sueldos, temporales, escasa posibilidad de promoción. Para el enfoque dual, la educación constituye un factor importante sólo en la medida en que interviene en la caracterización de los estratos. La educación es considerada una barrera de acceso a empleos del nivel primario fundamentalmente en el superior.

II.2.5.1.4 Teoría Radical: El origen del dualismo en esta teoría surge de los diferentes sistemas de control que las empresas utilizan para convertir la fuerza de trabajo en efectivo. Los factores que generan la segmentación son la supremacía sobre los trabajadores por parte de los empresarios (desigualdades de poder entre trabajadores y empresarios) y la tecnología. La teoría señala cuatro procesos de segmentación:

- i) segmentación en mercados duales; primarios (compuesto por la empresas organizadas bajos sistemas de control burocráticos) y secundarios (conformado por las empresas con sistemas de control de supervisión simple);

- ii) segmentación del sector primario en sectores subordinados o rutinarios e independientes o creativos;
- iii) segmentación provocada por la raza; y
- iv) segmentación por sexos.

II.2.5.1.5 Teoría de la Reproducción Social: Bajo este planteamiento segmentacionista en el origen de la segmentación prevalecen los factores asociados a la demanda de trabajo pero parte de la existencia de una gran interacción entre el sistema de producción y el sistema de reproducción social que no consideran independiente de los cambios en la economía.

II.2.5.1.6 Teoría Mercados Locales: Los trabajos desarrollados por Peck (1992 y 1996) y Hanson y Pratt (1992) y más recientemente Sánchez (2010) destacan en sus estudios la dimensión territorial en el estudio de los mercados de trabajo en general, incidiendo especialmente en el escaso desarrollo de los trabajos sobre segmentación laboral local. Del análisis de estos trabajos se observa la incorporación de nuevos planteamientos al análisis de la segmentación laboral que habían quedado relegados a la condición de factores externos. Los factores socio-institucionales y culturales, la familia, los procesos históricos y evolutivos tanto de los sistemas productivos como de los reproductivos, son ahora considerados como las variables que determinan la estructura laboral. Esto se pone claramente de manifiesto cuando se aborda el análisis de los mercados de trabajo locales concretos, donde la segmentación aparece como consecuencia de complejas dinámicas que intervienen en la formación de la oferta y de la demanda de trabajo sobre el territorio (Sánchez 2010).

Peck (1996, citado en Sánchez, 2010) sostiene que los trabajos que emergen bajo el enfoque analítico local constituyen el punto de partida de la denominada cuarta generación de segmentacionistas - institucionalistas. Esta generación plantea la necesidad de mantener una visión interdisciplinaria del mercado de trabajo, así como la de considerar el ámbito local como unidad de análisis importante para el estudio de la **SML**²⁸. Hanson and Pratt (1992), Banyuls y Cano (1996); Peck (1992 y 1996), y Casado (2000) centran sus trabajos en el estudio de la conceptualización y configuración de los mercados de trabajo locales.

Estas teorías centran el análisis de la segmentación de los mercados fundamentalmente en la demanda de trabajo. No es sino hasta finales de la década de los setenta y principio de los ochentas, cuando surgen diferentes estudios que, procedentes tanto de los pensamientos feministas, como de los institucionalistas de segunda y tercera generación, recuperan la importancia de la oferta de trabajo en el análisis de los fundamentos analíticos de la segmentación (Ryan, 1981)²⁹.

Los trabajos empíricos sobre la **SML** muestran la influencia que el género y la educación ejercen sobre las singularidades del **ML** en general y, particularmente, sobre las estructuras laborales que en ellos resultan. Estos factores intervienen en la segmentación de los mercados de trabajo de forma diferente dando lugar a estructuras de empleo y desempleo también diferentes. Detectar qué factores confluyen en mayor medida en la configuración de las estructuras resulta importante de cara a determinar el contexto adecuado para el estudio de la segmentación laboral en Venezuela.

²⁸ En este sentido, destacan los trabajos de Ball(1980); Coombes, Green y Openshaw (1986); Casado (2000); Newell y Papps (2001); Newell y Perry (2001); Coombes (2002) o, Feria (1996 y 2004), Orr (1997) entre otros, en lo relativo a la delimitación de los mercados de trabajo locales.

²⁹ Destacan en este sentido los aportes de Blaug (1976), Wilkinson (1981), Reich (1984), y Humphries y Rubery (1984), quienes consideran entre otras variables la posición.

II.2.5.2 Estudios Empíricos de Mercados Segmentados

Los trabajos empíricos de finales de la década de los setenta y principios de los ochenta, aportaron elementos interesantes al estudio de los mercados segmentados. Sin embargo, el debate no se centró tanto en el estudio de los fundamentos analíticos de la estructuración de los mercados, sino más bien, en la supuesta incapacidad del modelo dual para demostrar empíricamente (principalmente a través de modelos econométricos) la existencia de dos segmentos.

El modelo pionero fue el desarrollado por Harris y Todaro (1970), quienes buscaron explicar la constante migración desde las áreas rurales hacia las áreas urbanas a pesar del alto índice de desempleo urbano. Los autores partieron del supuesto de que el mercado es homogéneo y perfectamente móvil entre sectores y encontraron que la segmentación del mercado de trabajo aparece como un resultado de la imposición, por parte del gobierno, del salario mínimo urbano.

Sánchez (2010) manifiesta que los trabajos empíricos realizados desde 1975 hasta el 2005 sobre los mercados segmentados permiten distinguir tres tipos de segmentación: la ocupacional, la industrial y la de la oferta laboral. La primera de ellas, la *ocupacional*³⁰, se construye por la característica de los puestos de trabajo (tipo de contrato, nivel de instrucción requerido, la satisfacción del empleo, promoción profesional), la segunda de ellas, la *industrial*³¹ por las características de las industrias (tamaño, productividad, convenios colectivos, poder en el mercado, inversión en investigación, sindicatos, tecnología, entre otras) y finalmente

³⁰ En este grupo se enmarcan los trabajos de Osterman (1975), Cain (1976), Rumberger y Cannoy (1980) o, Dickens y Lang (1985), Boston (1990), Taubman (1991), entre otros.

³¹ En este tipo de segmentación se encuentran los trabajos de Oster (1979), Rumberger y Cannoy (1980), Gordon et ál (1986), McNabb (1987), entre otros.

la segmentación de la *oferta laboral* que se basa en las características de los trabajadores³².

Los principales trabajos que permiten realizar esta clasificación de las segmentaciones, así como las variables consideradas, se pueden ver en el Cuadro 2. Otros trabajos que han resultado de mucho interés para el estudio de los mercados segmentados son los realizados por López (1994), Loyo (1996), López, Migüélez, Lope y Coller (1998), Uribe, Ortiz y García (2007), Anker (S/F), Sánchez (2010).

López (1994) describe que son tres las dimensiones principales que constituyen los factores explicativos de la restructuración de los mercados de trabajos segmentados: la dimensión de estabilidad, de cualificación y la salarial. Igualmente considera como elementos interviniéntes las condiciones del trabajo, las relaciones sociales, las características del puesto de trabajo y de la empresa, el estado.

Loyo (1996) desarrolla y estima un modelo del **ML** venezolano, en el cual analiza su vinculación con la demanda agregada para el periodo 1976-1994 y encontró, tal como lo plantea el enfoque de los mercados segmentados, que las variaciones del salario mínimo real juegan un papel importante en la explicación de la formación del empleo y los salarios en Venezuela.

López, Migüélez, Lope y Coller (1998) en su trabajo construyen una tipología del **ML** basados en la teoría de la segmentación, en el cual encontraron cuatro tipos de segmentación laboral: un segmento primario dependiente, un segmento primario intermedio, un segmento primario independiente y finalmente un segmento secundario.

³² Destacan los trabajos de Alexander (1974), Dickens y Lang (1985), Anderson, Butler y Sloan (1987), López (1994), Orr (1997), Lozares, López y Borras (1998), Valette (2005) y Jaoul-Grammare (2007).

Cuadro 2: Tipos de Segmentación, Variables y Trabajos Empíricos

Tipo de Segmentación	Variables	Autores Segmentación	Resultados
OCUPACIONAL (Características de puestos de trabajo)	Etnia Sexo Tipo de contrato Satisfacción del empleo La posibilidad de promoción Edad Grado de autonomía Prestigio social de la ocupación Nivel de salario Estabilidad del puesto de trabajo Formación requerida	Boston 1990 Osterman 1975 Rumberger y Carroy 1980	<p>Sector Primario y secundarios Jóvenes en el sector primario Adultos en el sector secundario Mayor concentración de mujeres blancas en sector primario más que hombres Etnia y sexo juegan un papel clave para caracterizar los segmentos</p> <p>Sector primario superior, primario onífero y secundario Alta relación entre salario y capital humano en cada sector, principalmente el primario Los ingresos están más relacionados con la actividad profesional que al nivel de capital humano</p> <p>a) Segmentación según la formación requerida y el tipo de relación (trabajador-empleador) Tres segmentos: Secundario (Empleos menos calificados) Primario Independiente (trabajos más calificados) Primario subordinado (Posición intermedia)</p> <p>b) Segmentación según lo público o privado y el grado de concentración de las empresas en la industria Cuatro segmentos : Privado competitivo Privado no competitivo Público autéonomo Las relaciones entre capital humano, experiencia laboral y salario difieren entre tipos de ocupación Género y etnia poseen un peso importante en la segmentación.</p>
INDUSTRIAL (Característica de la industria)	Número de trabajadores Valor añadido por trabajador Porcentaje de trabajadores acogidos a convenios colectivos Salarios Tasa de rotación Proporción de mujeres empleadas en cada industria Porcentaje de trabajadores no acogidos a convenios colectivos	Gordon et 1986	<p>Industrias del Centro Industrias de la Periferia Sus resultados no revelan diferencias significativas entre las tendencias de ambos sectores</p>
OFERTA LABORAL (Características de los trabajadores)	Edad Sexo Estado Civil Educación Experiencia profesional Salario mensual Tipo de trabajo Horas de trabajo Tamaño de la firma Sector público y privado	Dicken y Lang 1985 Valette 2005	<p>Segmento primario Segmento secundario Mecanismos de fijación de salarios diferentes por segmento Existencia de una cola de entrada hacia los puestos del sector primario</p> <p>Cuatro segmentos: internal labor market Secondary internal labor market External labor market Labor insecurity</p> <p>Las clases más inestables del mercado están constituidas mayoritariamente por jóvenes y mujeres Jóvenes que a pesar de tener niveles altos de educación se encuentran en el sector secundario</p>

Nota: Elaboración propia basado en sánchez (2010).

Uribe, Ortiz y García (2007) mostraron que la **SML** colombiano obedece a las economías de escala. Cuanto mayor es el nivel de capital físico y humano de las empresas, mayor es el nivel de productividad y de ingreso. Sostienen los autores que dado que la segmentación real del mercado laboral no se debe examinar sólo desde el punto de vista de los ingresos, se utilizan algunos indicadores socioeconómicos que conforman la segregación laboral en Colombia. Ellos son: la educación, el pertenecer a un sindicato, la edad, el grado de satisfacción en el empleo y la posición en el hogar.

Anker (S/F) sostiene que resulta fácil adaptar el concepto del mercado de trabajo dual a la segmentación ocupacional entre los sexos, que divide el mercado en ocupaciones femeninas y masculinas. Muchas mujeres están concentradas en un pequeño número de ocupaciones femeninas, por lo que reciben unos salarios relativamente bajos (Bermann, 1974 y Edgeworth, 1922 citados en Anker, (S/F). Mientras los hombres suelen disfrutar de salarios superiores ya que se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa.

Sánchez (2010) se plantea en su trabajo tres aspectos importantes:

- i) la oferta de trabajo participa activamente en la configuración de los segmentos, conforme a los principios defendidos desde la tercera generación de institucionalistas-segmentacionistas;
- ii) de la misma forma que existe una estructura del empleo, existe también una estructura del desempleo. El estudio complementario de ambas y sus elementos determinantes resultan de gran utilidad, tanto para entender el funcionamiento de los mercados de trabajo, como para establecer políticas de empleo más ajustadas a las necesidades de los territorios y

- iii) es en el territorio donde los factores socio-económicos, personales, institucionales e incluso ambientales se concretan dando lugar a procesos de estructuración del mercado diferentes.

Cuevas, Domínguez y Flores (2006) plantean que las mujeres que han invertido tiempo y dinero en estudiar una carrera universitaria reciben a cambio una doble discriminación: la laboral y la económica; esta situación es aún más crítica para las mujeres con estudios de posgrado. Para los autores, el Estado tiene la ineludible tarea de intervenir y corregir dos fallas del mercado: las externalidades negativas hacia la mujer y la información asimétrica en un doble principio de justicia social y economía.

Paz (2000) señala que los ingresos de los varones en la Argentina son un 40 por ciento más altos que los de las mujeres, así como también que las diferencias de capital humano entre mujeres y varones, la segregación por ocupaciones son, en conjunto, responsables de un poco más de la mitad de la disparidad de ingresos entre géneros. El resto quedaría explicado por la conducta discriminatoria de los empresarios

Tenjo, Riberi y Bernat (2005) encontraron que en América Latina la situación de la mujer en el **ML** es mixta: por un lado, los diferenciales de salarios por hora han disminuido significativamente, y, por otro lado, el acceso de la mujer al empleo también ha disminuido en comparación al masculino. La segmentación del mercado no parece ser responsable de las diferencias salariales por hora. Los autores sostienen que las diferencias salariales por hora entre hombres y mujeres están asociadas con patrones de remuneración laboral al interior de sectores y al interior de ocupaciones y que estas diferencias disminuyen al aumentar el capital humano, indicando que aunque es posible que todavía queden rezagos de discriminación en contra de las mujeres, esta discriminación es estadística, más que basada en prejuicios contra el género femenino.

A manera de reflexión podemos afirmar que el tema que nos ocupa, la inserción de la mujer al **ML** resulta difícil ser estudiada en términos meramente económicos ya que factores tales como; los patrones culturales y sociales, condiciones estructurales y procesos históricos inciden en la configuración de los mercados de trabajo. La perspectiva de la segmentación deja abierta la posibilidad para un análisis del trabajo femenino que tome en cuenta la incidencia de la estructura y dinámica de los mercados de trabajo sobre los procesos de configuración por género. En otras palabras, las teorías de la segmentación podrían permitir incorporar la problemática de la mujer en un marco de referencia más amplio respecto al **ML**, en cuanto dichos elementos son tomados en cuenta en el enfoque de mercados segmentados.

www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO III

MARCO METODOLÓGICO

En el presente capítulo se especifica la metodología a utilizar en el desarrollo de la investigación de acuerdo al problema objeto de estudio y los objetivos planteados.

La presente investigación se suscribe en el paradigma cuantitativo dentro del cual se evaluarán tres temas relacionados con las preguntas de investigación: la feminización de la **ES** en Venezuela, la estructura del mercado laboral venezolano por género y la relación entre el capital humano, género y la segmentación del **ML** venezolano.

La investigación cuantitativa se define como aquella que recoge información empírica, que incluye la formulación de hipótesis, que se convierten en variables y luego éstas en indicadores. Al respecto, interpretando a Campbell (1982), la investigación cuantitativa es una alternativa de búsqueda de conocimiento por medio del análisis de datos cuantitativos sobre variables previamente determinadas, que luego permiten generalizar con seguridad y precisión el fenómeno en estudio. He aquí su fortaleza.

Para su desarrollo este capítulo se ha

en cinco partes: i) tipo de investigación según el nivel y el diseño;

- iii) hipótesis de investigación,
- iv) variables de investigación.
- v) tipos de datos y
- vi) procesamiento y análisis de datos.

III.1 Tipo de Investigación

III.1.1 Según el Nivel

Según el alcance y el nivel de profundización con que se trate un tema, las investigaciones pueden ser exploratorias, descriptivas y/o correlacionales. La presente investigación es descriptiva, en el sentido de que busca caracterizar hechos, fenómenos, individuos o grupos, con el propósito de establecer su estructura o comportamiento (Arias, 2006). Esto se lleva a cabo sometiendo el fenómeno a un análisis, midiendo, evaluando y recolectando datos sobre diversos aspectos, dimensiones o componentes de los fenómenos a investigar (Hernández, Fernández y Baptista, 2006)

El estudio descriptivo de la presente investigación se desarrollará en dos etapas:

- i) en la primera etapa se busca analizar si existen diferencias entre hombres y mujeres en cuanto a su participación en la **ES** y en el **ML**. Por consiguiente, esta etapa tiene un nivel descriptivo con hipótesis de diferencia entre grupos.
- ii) en la segunda etapa, el fin es analizar el papel que juegan las variables género y **ES** en la segmentación del **ML** venezolano. Por lo tanto este nivel es descriptivo con estudio de interdependencia entre variables cualitativas, para lo cual será utilizado el análisis de correspondencia múltiple.

III.1.2 Según el Diseño

El diseño de esta investigación es no experimental, porque no se manipulan variables deliberadamente ni se conforman grupos de

investigación, de tal manera que se ve el fenómeno tal y como sucede. Se estima estudiar los años comprendidos desde 1990 hasta el 2010.

Para ello, la información será obtenida a partir de bases de datos ya existentes. Esta estrategia documental³³ se denomina usualmente Análisis Secundario de Datos.

Según el tratamiento que se le dará a las variables en el tiempo, el diseño es longitudinal con respecto a los temas planteados puesto que los datos cubren un periodo propicio para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias (Hernández et al, 2006):

- i) En relación a la **ES**, para analizar el comportamiento de la matrícula se toman como variables, el total de estudiantes, mujeres y hombres, matriculados en el subsistema de educación superior (1970-2010).
- ii) Para analizar la composición de la fuerza laboral venezolana por género (datos agregados INE), se estima estudiar los años comprendidos entre 1990 y 2010.
- iii) Para analizar la segmentación del ML venezolano las variables consideradas fueron, el grupo de ocupación, la rama de actividad, el sector de ocupación, tamaño de la empresa y jornada laboral, género y educación universitaria.

A manera de conclusión, en cuanto al tipo de investigación según el nivel y diseño, podemos decir que, la investigación que abordamos se enmarca dentro de un estudio descriptivo, con un diseño documental no

³³ La investigación documental es un proceso que se basa en la búsqueda, recuperación, análisis e interpretación de datos secundarios con el propósito de aportar nuevos conocimientos (Arias, 2006).

experimental basado en el uso de métodos cuantitativos y análisis de datos secundarios longitudinales (1995,2002, 2009).

III.2 Hipótesis de Investigación

En el Cuadro 3 se muestran las seis hipótesis de investigación.

Cuadro 3: Hipótesis de Investigación

EDUCACIÓN SUPERIOR	
1	La tasa de cecimiento de la matrícula femenina en el subsistema de ES venezolano ha sido mayor que la masculina durante los últimos 40 años.
MERCADO LABORAL VENEZOLANO: En los últimos 20 años las mujeres han tenido un mayor crecimiento en cuanto A:	
2	Ocupación y Desocupación
3	Inactividad
4	Empleo en el Sector Público y Formal
SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL VENEZOLANO	
5	El género y la Educación Superior son variables determinantes de la segmentación del Mercado Laboral venezonalo.
6	Las mujeres profesionales y no profesionales se encuentran en

En relación con el fenómeno de la feminización de la educación universitaria:

- 1) La tasa de crecimiento de la matrícula en el subsistema de **ES** de las mujeres venezolanas ha sido mayor que la de los hombres durante los últimos 20 años.

Rationale: Como se mencionó en el marco teórico, el fenómeno de la feminización se refiere que proporción de mujeres en **ES** es mayor que la de los hombres y su ingreso y egreso crecen a un ritmo más acelerado que el de los hombres. Por consiguiente, el objetivo es ver cómo ha

evolucionado la participación de las mujeres en la ES en los últimos 20 años en Venezuela.

En relación con la estructura del mercado laboral venezolano según el género, las hipótesis a considerar son:

- 2) La tasa de ocupación de las mujeres ha crecido en mayor proporción que la de los hombres en los últimos 40 años.
- 3) La tasa de desocupación femenina en el ML venezolano ha disminuido en mayor proporción que la masculina en los últimos 20 años.
- 4) Hay mayor número de mujeres empleadas en el sector público que hombres.
- 5) Hay más mujeres empleadas en el sector formal que hombres.

Rationale: Como se menciona en el marco teórico, la incorporación de la mujer al mercado laboral venezolano ha sido creciente hasta el 2001. Con estas hipótesis se busca ver comparativamente el ritmo, o variación de la participación de mujeres y hombres en el ML, con el fin de determinar tendencias del mercado laboral femenino.

En relación a la segmentación del mercado laboral venezolano:

- 6) Género y la educación universitaria son variables determinantes de la segmentación del ML venezolano.
- 7) Las mujeres profesionales y no profesionales se encuentran en segmentos opuestos.

Rationale: Teniendo en cuenta que el objetivo de estudio de la presente investigación es la mujer con **ES** que ingreso al **ML**, se busca analizar cómo incide su inversión en capital humano en su posición dentro del **ML**. Para ello se hace necesario examinar previamente si efectivamente el género y la **ES** son determinantes de la segmentación del mercado laboral venezolano.

III.3 Variables de Investigación

El objetivo de este apartado es desglosar las variables, las sub-variables y los indicadores que sirven de base para poner a prueba las hipótesis mencionadas en el apartado anterior. Así como también exponer la definición que da el INE a cada una de ellas. Posteriormente se muestra la sistematización de dichas variables.

www.bdigital.ula.ve

III.3.1 Variables Según los Objetivos de Investigación

Objetivo 1:

Caracterización del proceso de feminización de la **ES** en Venezuela, incluye como variables principales el género y la educación y sus indicadores son género, matrícula, ingreso y egreso.

La matrícula corresponde al total de los alumnos atendidos en las distintas carreras. Nuevos muestra el total de estudiantes que, cumpliendo con los requisitos de la institución, ingresan a ella por primera vez. Egreso representan el total de estudiantes que habiendo aprobado todo el pensum de estudio y requisitos de una carrera o especialidad, hayan recibido su título académico que lo acredita como licenciado (o título equivalente) en el caso de carreras largas o técnico superior, si han cursado carreras cortas.

Objetivo 2:

Caracterización del **ML** venezolano desde una perspectiva de género, incluye como variables principales el género, edad y el **ML** venezolano y como sub-variables: la población económicamente activa (PEA), la población económicamente inactiva (PEI) y el sector de ocupación. Sus indicadores son género, ocupados, desocupados, estudiantes, quehaceres del hogar, incapacitados, otros, sector público, privado, formal e informal.

PEA son personas de 15 años y más, con disposición y disponibilidad para trabajar. PEI son personas de 15 años y más, estudiantes, amas de casa, rentistas, pensionados, jubilados y trabajadores familiares que trabajan menos de 15 horas a la semana, además de no haber hecho gestiones para conseguir empleo en el período de referencia.

La población ocupada son personas de 15 años y más de edad, quienes declararon que estaban trabajando o tenían un empleo, durante la semana anterior al día de la entrevista. La población desocupada está conformada por las personas de 15 años y más, quienes declararon que durante la semana anterior al día de la entrevista no estaban trabajando y estaban buscando trabajo con remuneración. Asimismo, se incluyen aquellas personas que nunca han trabajado y buscan trabajo por primera vez.

Los ocupados en el Sector Público son personas que labora en ministerios u organismos de la administración nacional, regional, estatal o municipal, universidades o instituciones de educación superior del Estado o en empresas con capital mayoritariamente del Estado. Ocupados en el

sector privado cuando labora en compañías anónimas o empresas familiares o en organizaciones no lucrativas (Scout, iglesias, etc.).

Ocupados en el sector formal de la economía labora en empresas de cinco personas o más, tanto del sector público como del sector privado y los trabajadores por cuenta propia profesionales universitarios. Por el contrario, la población ocupada en el sector informal son aquellos que laboran como servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (tales como vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, etc.). También se incluyen en este sector a los patronos, empleados, obreros y trabajadores familiares que laboran en empresas con menos de cinco personas ocupadas.

Objetivo 3:

Determinar el papel que juegan el género y la ES en la segmentación del ML venezolano tiene como variables género, educación y ML y como sub-variables, tipo de empleo y empresa. Los indicadores para estas variables son: género, no profesional, universitario, técnico superior, horas trabajadas, ingresos, categoría de ocupación, rama de actividad, grupo de ocupación y tamaño de la empresa.

Las horas trabajadas son las horas trabajadas la semana pasada en su actividad principal. Los ingresos se refieren al ingreso mensual total por persona que recibió en el trabajo principal que realiza.

La categoría de ocupación refleja la relación entre una persona ocupada y el trabajo desempeñado (empleado u obrero en el sector público, empleado u obrero en empresa privada, patrono o empleador, trabajador por cuenta propia, miembro de cooperativa, sociedades de personas (o de hecho), ayudante o auxiliar).

La ramas de actividad económica representa en donde están empleados la personas, se utilizarán la variable que hace refiere a la naturaleza de los bienes y servicios que realiza el negocio, organización o

empresa. Ésta son: i) Agropecuaria, minas y petróleo, ii) manufactura, iii) servicios públicos, construcción y transporte, iv) comercio y turismo, v) sector financiero, vi) servicios comunales, sociales y personales.

El grupo de ocupación refleja el tipo o clase de trabajo que efectúa una persona económicamente activa ocupada, durante el período de referencia, o la desempeñada por una persona económicamente activa, desocupada, en su último trabajo. Los grupos de ocupación considerados fueron: i) Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines, ii(gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva, iii) empleados de oficinas, vendedores, personas en ocupaciones afines, iv) agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, mineros, canteros, conductores de medios de transporte, v) artesanos en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines, vi) trabajadores de los servicios, deportes y diversión y otras ocupaciones.

El tamaño de la empresa refleja el número de personal remuneradas que trabajan en el negocio, empresa o establecimiento en donde labora el individuo encuestado. Estas pueden ser pequeñas, medianas o grandes.

III.3.2 Sistematización de las Variables

De acuerdo con los objetivos específicos de este estudio y las bases teóricas que sustenta la presente investigación, en el cuadro 5 se muestra la sistematización de las variables que harán posible el desarrollo del presente estudio. EL cuadro ser realizó tomando en cuenta las variables principales, las sub-variables, los indicadores.

Cuadro 4: Sistematización de las Variables de Investigación

OBJETIVO		VARIABLES	SUB-VARIABLES	INDICADORES
1	Caracterizar el proceso de feminización de la ES en Venezuela	Género Educación Superior		Género Matrícula
2	Caracterizar el ML venezolano desde una perspectiva de género	Género ML Venezolano	Género	Género
			Población Económicamente Activa	Ocupada Desocupada
			Población Económicamente Inactiva	Estudiantes Que haceres del hogar Incapacitados Otros
			Sector de Ocupación	Público Privado Formal Informal
3	Determinar el género y la ES en la segmentación del ML venezolano	Género Nivel Educativo ML Venezolano	No universitario Universitario	Género No universitario Universitario
			Tipo de Empleo	Jornada laboral Nivel de ingreso Sector de Ocupación
			Empresa	Rama de Actividad Grupo de Ocupación Tamaño de la Empresa

III.4 Tipos de Datos

Las bases de datos a utilizar son: para el sistema de educación superior, los datos proporcionados por la Oficina de Planificación del Sector Universitario (OPSU). Para el análisis del **ML** venezolano desde una perspectiva de género, se utilizara la información agregada de la Encuestas de Hogares y Muestreo (EHM)³⁴ que presenta el INE sobre la fuerza laboral y para el análisis de la segmentación del **ML** se utilizará la información desagregada de las EHM, igualmente proporcionadas por el INE.

³⁴ La encuesta de hogares por muestreo de Venezuela es un programa de estudio sobre la fuerza de trabajo, los hogares y la vivienda, que se realiza en Venezuela desde 1967, de manera ininterrumpida. Su objetivo es identificar las características socioeconómicas y socio demográficas de la fuerza de trabajo para apoyar estudios e investigaciones relevantes para la planificación del empleo y el diagnóstico de las características económicas y sociales de la población.

III.5 Procesamiento y Análisis de Datos

Para la caracterización de la evolución de la ES y del ML por género en el tiempo se emplearán técnica estadísticas tales como medidas de tendencia central, y test chi-cuadrados, asociaciones, interdependencias entre otras.

Se usará para analizar la segmentación del ML venezolano la técnica del análisis de correspondencia múltiple. El Análisis de Correspondencias tiene como objetivo resumir una gran cantidad de datos en un número reducido de dimensiones, con la menor pérdida de información posible. En este aspecto su objetivo es similar al de los métodos factoriales, salvo que en el caso del análisis de correspondencias el método se aplica sobre variables categóricas u ordinales, y permite estudiar la relación de interdependencia entre variables cualitativas.

El objetivo central del ACM es describir e interpretar las relaciones entre variables categóricas a través de un gráfico geométrico. Busca representar tablas de contingencia en espacios de baja dimensión y de esta manera identifica las dimensiones. En otras palabras su objetivo es construir un diagrama cartesiano basado en la asociación entre las variables analizadas. En dicho gráfico se representan conjuntamente las distintas modalidades de la tabla de contingencia, de forma que la proximidad entre los puntos representados está relacionada con el nivel de asociación entre dichas modalidades.

Los datos serán procesados con el paquete estadístico SPSS 9.2 y el StataSE 10.

www.bdigital.ula.ve

CAPÍTULO IV

PRESENTACIÓN Y ANÁLISIS DE LOS RESULTADOS

A continuación se presentan y discuten los principales resultados de la investigación. Para la mejor comprensión de los mismos, el capítulo se ha dividido en tres partes. La primera expone los resultados de la investigación en lo referente al fenómeno de la feminización de la Educación Universitaria (**EU**) en Venezuela. En la segunda, se desarrollan los resultados relacionados con la estructura del Mercado Laboral (**ML**) venezolano según el género. En la tercera, se presentan los referentes a la segmentación del **ML** venezolano.

IV.1 Mujeres en la Educación Universitaria Venezolana. 1970-2009

www.bdigital.ula.ve

En esta parte del trabajo se desarrollan los resultados relacionados con la evolución de la participación de las mujeres en la **EU** venezolana, con el fin de determinar cuáles son las características del proceso de feminización que se empezó a observar en los años 80. Para ello se utilizó como variable de análisis: la matrícula en el subsistema de **EU**.

IV.1.1 Matrícula en Educación Universitaria por Género. 1970-2009

La matrícula en educación superior corresponde al total de personas matriculadas en el sistema de educación universitaria independientemente de la edad.

El proceso de feminización de la **EU** se analizó teniendo en cuenta dos componentes: i) la tasa de crecimiento de la matrícula en **EU** por género. ii) la tasa de participación femenina en la matrícula de **EU**.

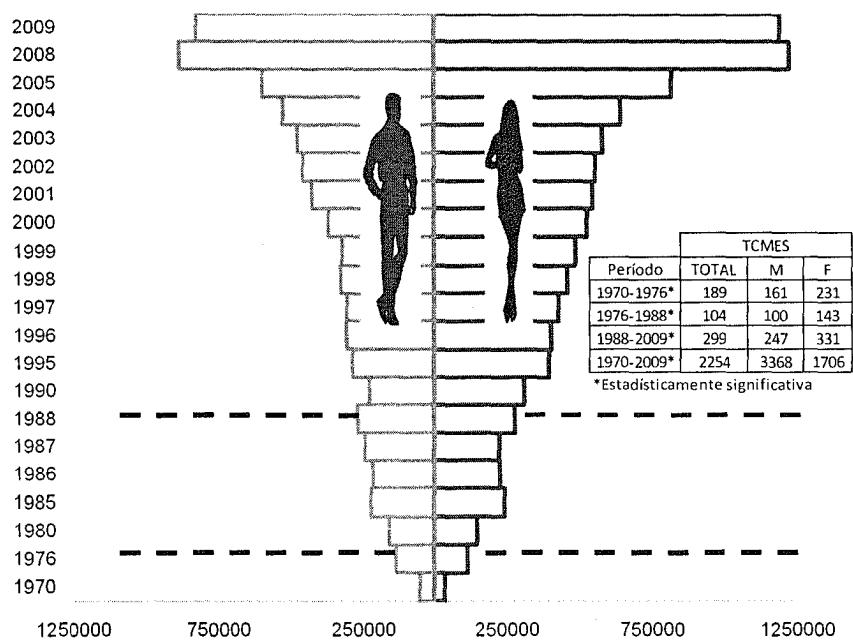
Durante el periodo 1970-2009 la matrícula total creció 23 veces, la femenina 34 y la masculina 17 veces. En 1970 la matrícula total fue de 85.675 estudiantes y para 2009 de 2.016.756. La matrícula femenina pasó de 34.313 a 1.189.886 mujeres estudiantes³⁵.

El Gráfico 12 presenta el comportamiento de la matrícula en EU por género en valores absolutos, para los períodos 1970-1976, 1976-1988 y 1988-2009. En el Gráfico se destaca lo siguiente:

- i) 1970 – 1976: la matrícula total en la ES creció a una tasa del 189%. Esto es fruto de la democratización de la educación en Venezuela, donde se le dio acceso masivo a la educación secundaria a los jóvenes a partir de 1960, quienes se incorporan a la ES en la década del 70. La tasa de crecimiento de la matrícula femenina fue 70 puntos por encima de la tasa de crecimiento de la matrícula masculina, se comienza a gestar el proceso de feminización*.
- ii) 1976 – 1988: aunque el crecimiento es considerable (104%), se desacelera con respecto a la década anterior, sin embargo se destaca la equidad en el acceso a la ES. La tasa de crecimiento de la matrícula femenina es 47 puntos por encima de la tasa de crecimiento de la matrícula masculina*.
- iii) 1988 – 2009: la tasa de crecimiento de la matrícula en ES se acelera considerablemente, alcanzando 299%, período en el cual se cristaliza la feminización propiamente dicha. La tasa de crecimiento de la matrícula femenina vuelve a superar a la masculina en 84 puntos*.

³⁵ La diferencia de medias es estadísticamente significativa para $p = 0,05$. De ahora en adelante, cada una que aparezca con un asterisco (*) se refiere a esta diferencia significativa.

Gráfico 12: Matrícula en Educación Universitaria en Venezuela por género. 1970-2009



Fuente: Elaboración propia en base a Sierra(2005): 1970, 1976, 1980, 1985, 1990, 1995, 1999; IESAL(2003): 1986, 1987, 1988; Morales, Medina y Bedoya,(2003):1990, 1996, 1997, 1998; OPSU (2005): 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005; www.uis.unesco.org : 2008, 2009.

TCMES= tasa de crecimiento matrícula en educación superior

En el Gráfico 13 se presenta la evolución de la tasa de participación femenina en la ES durante el período 1970-2009, la cual paso de un 40% en 1970 a 59% en el 2009.

La tasa de participación femenina en EU se define de la siguiente manera:

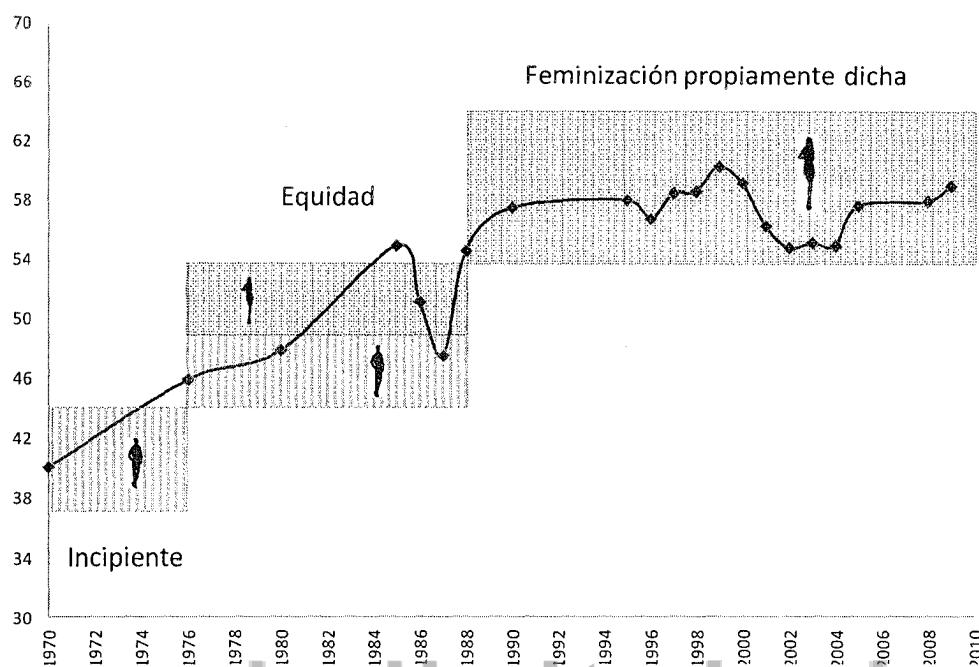
$$TPFEU = \left(\frac{MMEU}{MTEU} \right) * 100, \text{ donde:}$$

TPFEU= tasa de participación femenina en EU

MMEU=mujeres matriculadas en EU

MTEU= matrícula total en EU

Gráfico 13: Tasa de Participación Femenina en la Educación Universitaria Venezolana.1970-2009



Fuente: Elaboración propia en base a Sierra(2005): 1970, 1976, 1980, 1985, 1990, 1995, 1999; IESAL(2003): 1986, 1987, 1988; Morales, Medina y Bedoya,(2003):1990, 1996, 1997, 1998; OPSU (2005): 2000, 2001, 2002, 2003, 2004, 2005; www.uis.unesco.org: 2008, 2009.

Teniendo en cuenta los datos presentados, podemos afirmar que se destacan tres períodos en el proceso de feminización de la ES en Venezuela, los cuales coinciden con los establecidos por Papadópolos y Radakovich (2006):

- i) 1970-1976: en donde se manifiesta una feminización incipiente, es decir, con una tasa de participación de mujeres menor al 45%.
- ii) 1976-1988: en el cual se percibe equidad de género, con una proporción de mujeres que oscila entre 47% y 54%.

- iii) 1988-2009: en el cuál se distingue la feminización propiamente dicha, con una proporción de mujeres en la EU mayor al 54%, que, en términos generales, se mantiene estable a lo largo de este periodo, lo cual sugiere una posible tendencia a la desaceleración de la tasa de crecimiento de la matrícula femenina en relación a la de los hombres.

Los resultados de los dos apartados anteriores soportan la primera hipótesis de la investigación, la cual sostiene que la tasa de crecimiento de la matrícula en el subsistema de educación universitaria de las mujeres venezolanas ha sido mayor que la de los hombres durante los últimos 29 años.

IV.2 Mercado Laboral Venezolano según el Género. 1989-2010

El análisis de la evolución de la estructura del ML venezolano desde la perspectiva de género en los últimos 21 años se presenta de la siguiente manera:

- i) la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente Inactiva (PEI), que permiten examinar la evolución de incorporación de la mujer al ML.
- ii) la Población Ocupada (PO) y la Población Desocupada (PD), que aportan información sobre cómo, una vez que las mujeres están económicamente activas, evolucionan sus patrones de empleo y desempleo.

- iii) la Población Ocupada por Sector de la Economía y Sector de Empleador que contribuye a la caracterización del empleo femenino.

Para el desarrollo de estos resultados se utilizaron los indicadores sobre fuerza laboral venezolana, suministrados por el Instituto de Nacional de Estadística, para el periodo 1989 – 2010, período en el cual se consolida la feminización de la ES en Venezuela.

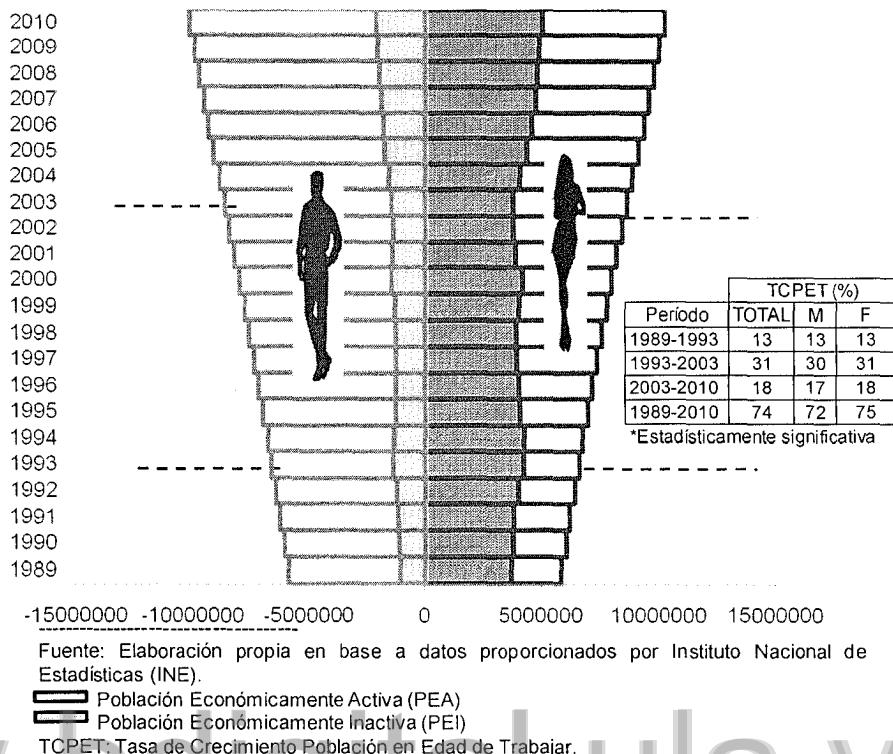
IV.2.1 Población en Edad de Trabajar

La Población en Edad de Trabajar (PET) corresponde a la población venezolana entre 15 y 64 años de edad. La componen la Población Económicamente Activa (PEA) y la Población Económicamente Inactiva (PEI).

Como se puede apreciar en el Gráfico 14, la PET pasó de 11.728.559 a 20.355.714 durante el periodo 1989 – 2010, lo cual significa que creció 74%. La PET femenina aumentó 75% y la masculina 72%. El comportamiento de la PET, femenina y masculina, durante los tres períodos fue similar.

En el Gráfico 14, se presentan también la PEA y la PEI. Como se puede observar, al comparar la PET femenina con la masculina, la primera está compuesta en una proporción mayor de PEI que PEA en relación a la segunda. Sin embargo, cuando analizamos la evolución de la PET femenina, vemos que en 1989 la PEI (3.750.052) era mayor que la PEA (2.110.183). Esta situación cambia para 2010, cuando las proporciones son similares (5.156.382 y 5.080.933 respectivamente). Esto significa que en los 21 años de período, las mujeres han ingresado cada vez más a la fuerza laboral (PEA).

Gráfico 14: Población en Edad de Trabajar por Género. 1989-2010



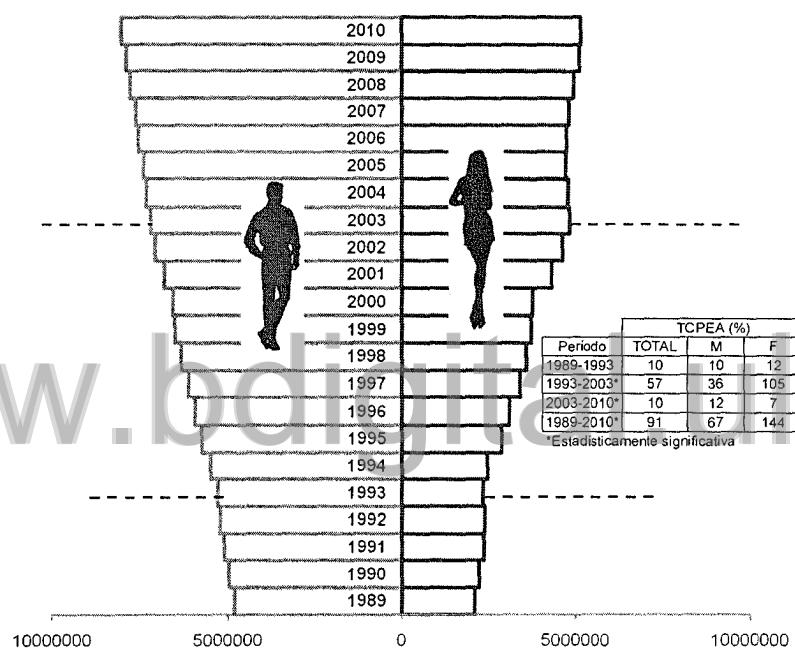
Para el análisis en los apartados que siguen a continuación vamos a tener en cuenta tres períodos en los cuales hombres y mujeres presentan comportamientos similares en el **ML**. Estos períodos son: i) 1989-1993; ii) 1993-2003; iii) 2003-2010. Por consiguiente, la presentación de los resultados del análisis del **ML** se hace teniendo en cuenta esos tres periodos.

IV.2.1.1 Población Económicamente Activa

Población Económicamente Activa (PEA) corresponde a la fuerza laboral efectiva de un país, constituida por las personas en edad de trabajar entre 15 años y 64 años que están trabajando o buscando trabajo. En otras palabras, corresponde a los individuos que participan del **ML**, ya sea que estén empleados o desempleados.

En el Gráfico 15 se observa que la tasa de crecimiento de la PEA total fue de 91%, es decir, que en los 20 años casi se duplicó la PEA en Venezuela. Gran parte de ese crecimiento de la fuerza laboral se debió a la incorporación de la mujer. Como se puede apreciar en el gráfico, la tasa de crecimiento de la PEA femenina fue más del doble de la masculina (144% vs 67%). Las mujeres han pasado de 2.110.183 a 5.156.382 en el periodo, aunque aun es mayor el porcentaje de hombres.

Gráfico 15: Población Económicamente Activa por Género. 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
TCPEA: Tasa de crecimiento de la PEA

Al analizar los resultados por período y comparando el comportamiento de hombres y mujeres en el **ML**, se destaca lo siguiente:

- i) 1989-1993: ambas tasas de crecimiento de la PEA, crecieron de manera muy similar.

- ii) 1993-2003: la tasa de crecimiento de la PEA femenina (105%) triplicó la tasa de crecimiento de la PEA masculina (36%)*.
- iii) 2003-2010: la tasa de crecimiento de la PEA masculina (12%) casi duplicó a la tasa de crecimiento de la PEA femenina (7%)*

El Gráfico 16 muestra la tasa de participación femenina en el ML, la misma se refiere al porcentaje de mujeres activas en relación al total de la PEA, se define como:

$$TPFpea = \left(\frac{PEAF}{PEA} \right) * 100, \text{ en donde}$$

TPFpea = tasa de participación femenina en PEA.

PEAF = población femenina económicamente activa.

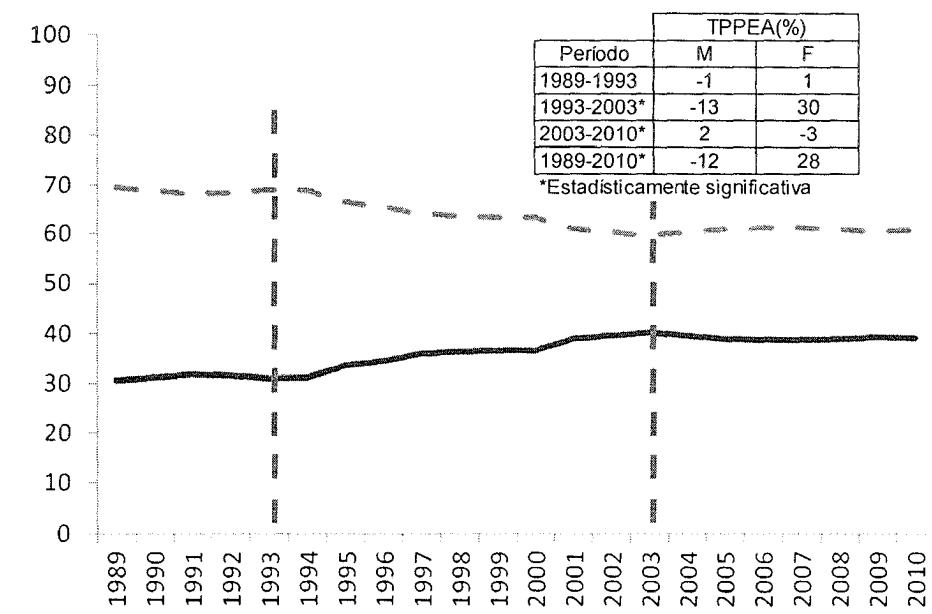
PEA = población económicamente activa

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

En el Gráfico 16 podemos ver que la participación de las mujeres en la PEA durante 1989-2010 mantuvo un crecimiento sostenido. Sin embargo su participación nunca ha sido mayor al 40%. Por consiguiente podemos afirmar que las mujeres hoy en día representan un componente estructural de la fuerza laboral en Venezuela, el cual ha llegado a ser conocido como la revolución silenciosa.

Sin embargo, no se puede hablar aún de un proceso de feminización como tal de la fuerza de trabajo. Este resultado contrasta con lo que sostiene Arriagada (1998), quien habla de la feminización de la fuerza de trabajo en América Latina.

Gráfico 16: Tasa de Participación en la Población Económicamente Activa por Género. 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— Porcentaje de hombres en PEA

— Porcentaje de mujeres en PEA

TPPEA: Tasa de participación en PEA

IV.2.1.1.1 Tasa de Actividad.

La tasa de actividad femenina (TAF), se muestra en el Gráfico 17, y la misma se refiere al porcentaje de mujeres activas en relación al total de mujeres que son PET, en donde la tasa de actividad femenina se define como:

$$TAF = \left(\frac{PEAF}{PETF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

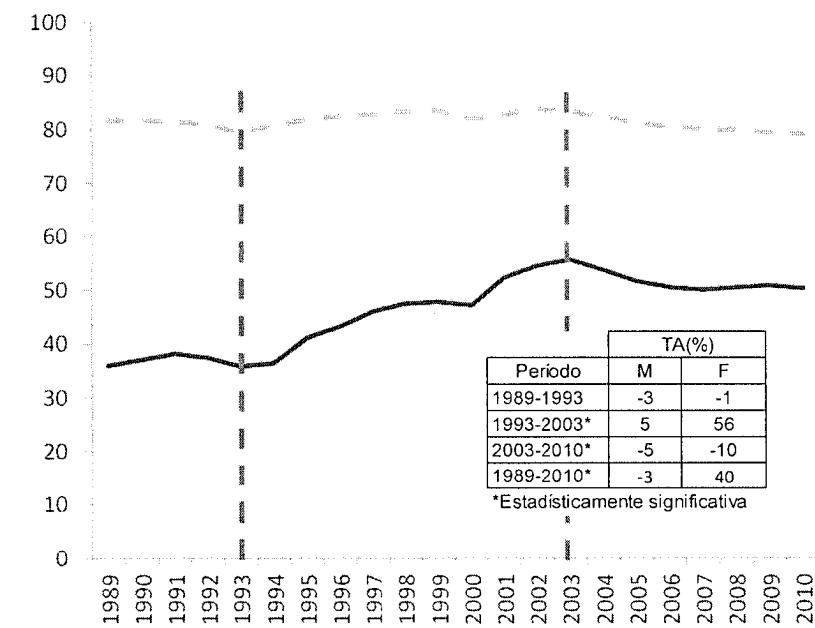
TAF= tasa de actividad femenina.

PEAF = población femenina económicamente activa

PETF= población femenina en edad de trabajar.

De igual manera se define la tasa de actividad masculina.

Gráfico 17: Tasa de Actividad en Venezuela por Género. 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

■ Tasa de actividad masculina
■ Tasa de actividad femenina

TA: Tasa de actividad

En el Gráfico 17 se destaca, durante el período 1989-2010 un decrecimiento en la tasa de actividad masculina (-3%), y un incremento en la femenina (40%). De nuevo se confirma que la incorporación de la mujer al ML no es un fenómeno coyuntural.

Al analizar los resultados por períodos, observamos lo siguiente:

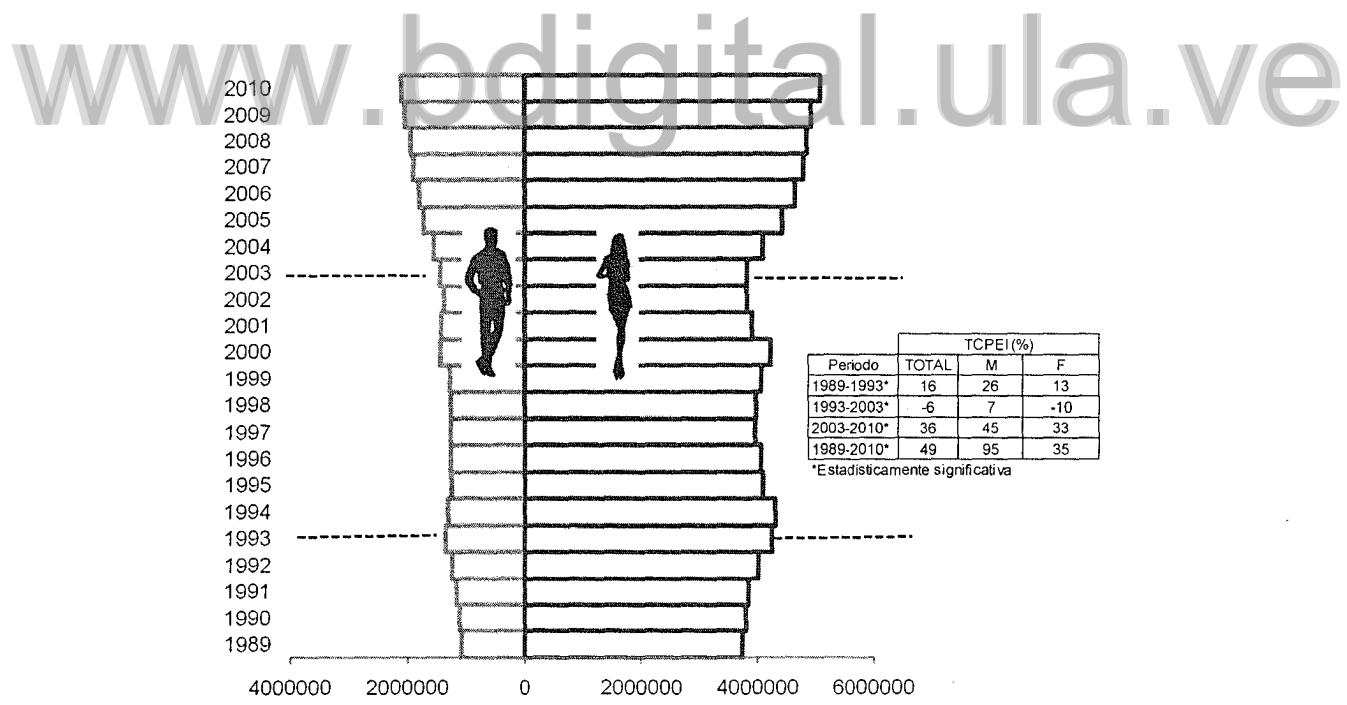
- i. 1989-1993: ambas tasas de actividad son negativa, la femenina decreció 1% y la masculina 3%.
- ii. 1993-2003: la tasa de actividad femenina supera a la masculina sustancialmente. La femenina creció 56% y la masculina 5%*.
- iii. 2003-2010: la variación de las tasas de inactividad femenina decreció 10% y la masculina 3%*.

IV.2.1.2 Población Económicamente Inactiva

La Población Económicamente Inactiva (PEI) se refiere a la población en edad de trabajar que se encuentra fuera de la fuerza laboral. Incluye a los estudiantes, las amas de casa, los discapacitados, los pensionados o jubilados.

En el Gráfico 18 se aprecia que la inactividad durante el período 1989-2010 creció 49%, es decir, creció mucho menos que la PEA, lo cual significa que de las personas que alcanzan la edad de trabajar, son más las que se incorporan a la fuerza laboral que las que permanecen dependientes. Entre 1989 y 2010 los hombres inactivos aumentaron casi el triple que las mujeres (95% hombres y 35% mujeres).

Gráfico 18: Población Económicamente Inactiva por Género. 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

TCPEI: Tasa de crecimiento de la PEI

Al evaluar la evolución del comportamiento de mujeres y hombres como población inactiva por períodos, se observa:

- i. 1989-1993: la tasa de crecimiento de la PEI masculina (26%) duplicó la femenina (13%)*.
- ii. 1993-2003: la tasa de crecimiento de la PEI femenina decreció 10% y la masculina creció 7%*.
- iii. 2003-2010: la tasa de crecimiento de la inactividad masculina (45%) superó la femenina en 13 puntos*.

El Gráfico 19 muestra la tasa de participación femenina en PEI, la misma se refiere al porcentaje de mujeres inactivas en relación al total de la PEI, se define como:

$$TPF_{pei} = \left(\frac{PEIF}{PEI} \right) * 100, \text{ en donde}$$

TPF_{pei} = tasa de participación femenina en PEI.

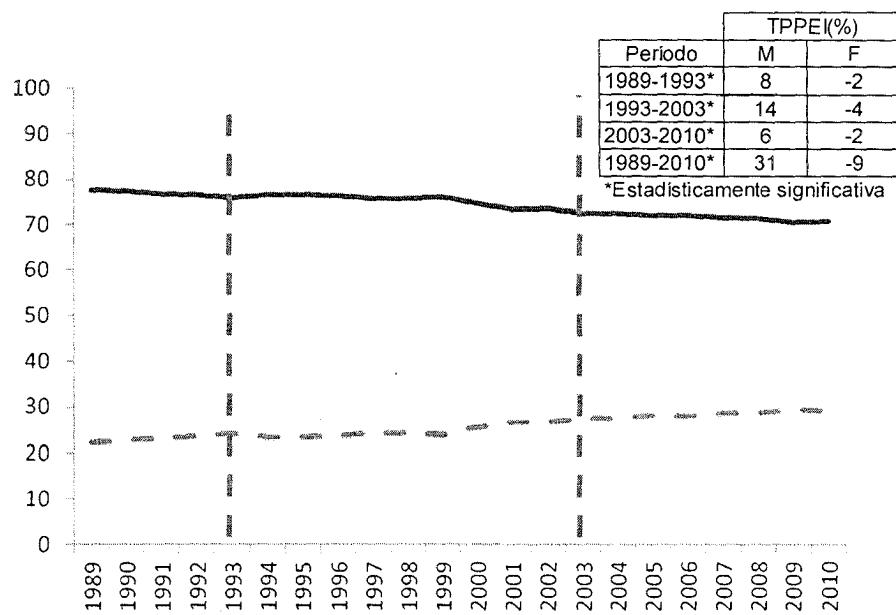
PEIF = población femenina económicamente inactiva.

PEI = población económicamente inactiva

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

Se puede observar en el Gráfico 19 que, mientras la participación masculina en PEI ha aumentado la femenina ha disminuido. Sin embargo, el porcentaje de mujeres en la PEI siempre ha estado muy por encima del 50%. Por lo tanto en Venezuela se evidencia claramente que la inactividad de la población en edad de trabajar ha sido predominantemente femenina.

Gráfico 19: Tasa de Participación en la Población Económicamente Inactiva por Género. 1989-2010



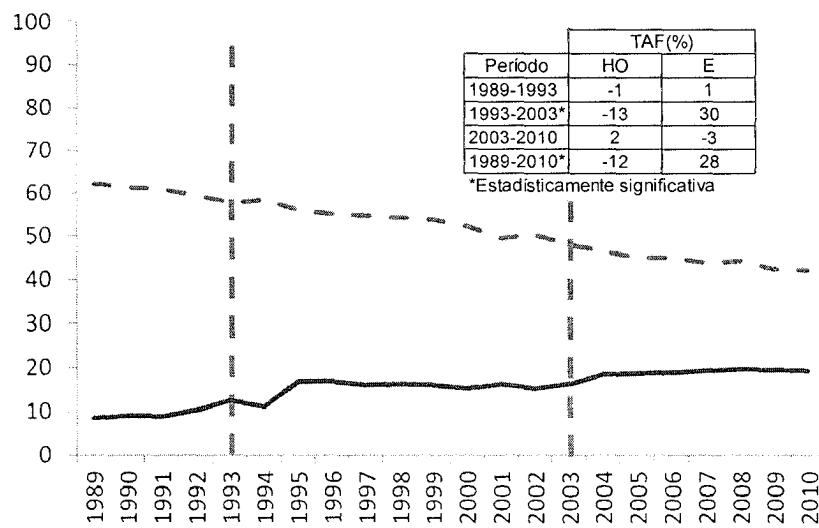
Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— Porcentaje de hombres en PEI
 - - - Porcentaje de mujeres en PEI
 TPPEI: Tasa de participación en PEI

Dos roles importantes de las mujeres, amas de casa y estudiantes, las hacen mayoría en esta población, a pesar de que se observa que desde 1989 hasta 2010 la incorporación del hombre a estas actividades ha crecido.

La población inactiva dedicada a los quehaceres del hogar creció en 3%, la mayor participación en este crecimiento la tuvo la masculina 471%. La femenina creció 1%. Sin embargo, como puede apreciarse en el Gráfico 20, sigue siendo una actividad mayoritariamente femenina, aunque ha disminuido su participación desde 2002. El número de personas inactivas dedicadas a estudiar creció 221%. La femenina creció 238%, 37 puntos porcentuales superior a la masculina. No se puede hablar de feminización de la población inactiva dedicada a ser estudiante, pero se aprecia su acelerado crecimiento.

Gráfico 20: Tasa de Participación en Quehaceres del Hogar y Estudiantes por Género: 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— Porcentaje de mujeres en los quehaceres de hogar

— Porcentaje de mujeres como estudiantes

TAF: Tasa de participación femenina

HO: Quehaceres del hogar

E: Estudiantes

www.bdigital.ula.ve

IV.2.1.2.3 Tasa de Inactividad.

La tasa de inactividad femenina (TIF), se muestra en el Gráfico 21, y la misma se refiere al porcentaje de mujeres inactivas en relación al total de mujeres que son PET, en donde la tasa de inactividad femenina se define como:

$$TIF = \left(\frac{PEIF}{PETF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

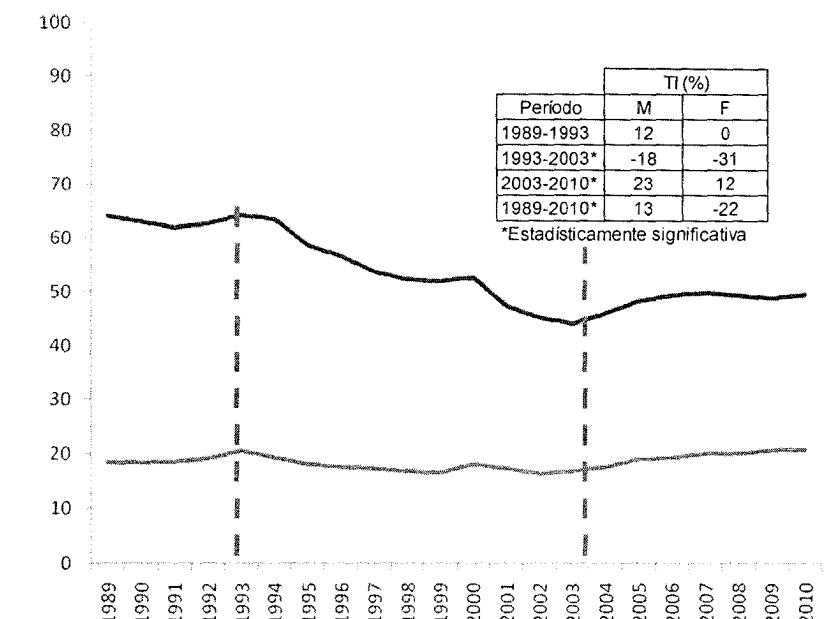
TIF= tasa de inactividad femenina.

PEIF = población femenina económicamente activa.

PETF= población femenina en edad de trabajar.

De igual manera se define la tasa de inactividad masculina.

Gráfico 21: Tasa de Inactividad en Venezuela por Género. 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

■ Tasa de inactividad femenina
■ Tasa de inactividad masculina
TI: Tasa de inactividad

www.odiigital.ula.ve

En el Gráfico 21, durante el período 1989-2010 se aprecia una disminución de la tasa de inactividad femenina (-22 %) y un incremento en la masculina (13%). Esto resultados están acorde con lo planteado en la hipótesis de investigación.

Al analizar los resultados por períodos, observamos lo siguiente:

- i. 1989-1993: la tasa de inactividad femenina se mantuvo constante y la masculina creció 12%*.
- ii. 1993-2003: la tasa de inactividad femenina (-31,28) decreció 13.54 puntos más que la masculina*.

- iii. 2003-2010: la tasa de inactividad de la mujer creció 12%, 11 puntos porcentuales menos que la de los hombres*.

Los resultados mostrados en este apartado soportan la hipótesis de investigación que manifiesta que la tasa de crecimiento de la tasa de inactividad femenina es menor que la de la masculina aunque el crecimiento del número de mujeres inactivas fue menor que la masculina.

IV.2.2 Incorporación de la Mujer al Mercado Laboral Venezolano.

La incorporación de la mujer al **ML** la estamos analizando en este apartado como la razón entre PEI y PEA, la cual se define como:

$$INF = \left(\frac{PEIF}{PEAF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

INF= incorporación femenina al **ML**.

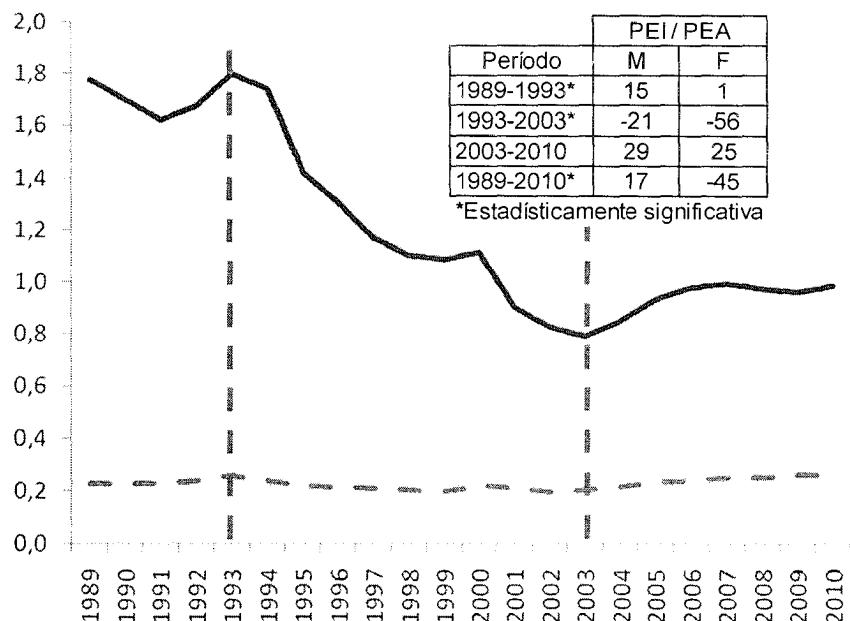
PEIF = población femenina económicamente inactiva.

PEAF = población Femenina económicamente activa

Como puede apreciarse en el Gráfico 22, para 1989 por cada mujer activa hubo 178 mujeres inactivas, para 2010 la razón decreció a una mujer activa por 99 inactivas. Para el caso de los hombres por cada hombre activo hubo 22 inactivos en 1989, para 2010 la razón creció apenas a un hombre activo por 26 inactivos.

Estos resultados nos corroboran lo manifestado en los apartados anteriores, durante 1989-2010 la mujer venezolana se ha incorporado a la fuerza laboral.

Gráfico 22: Razón PEI / PEA por Género. 1989- 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— PEIF/PEAF
- - - PEIM/PEAM

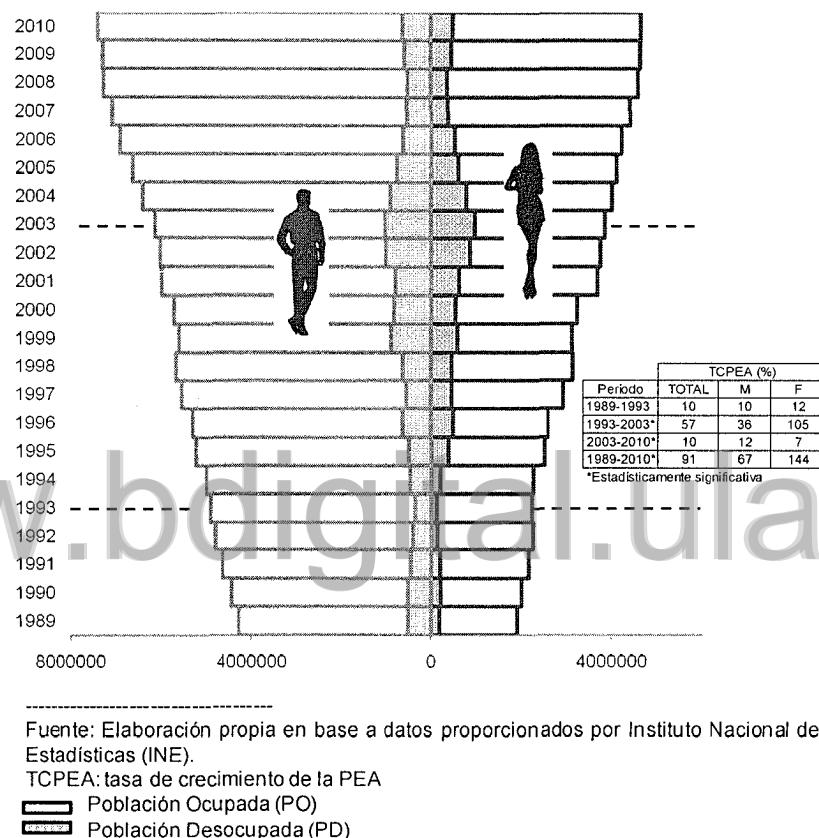
IV.2.3 Población Económicamente Activa: Ocupada y Desocupada. 1989-2010.

En el análisis del comportamiento de la ocupación y desocupación en el **ML venezolano** se utilizaron como variables: el total de ocupados y desocupados y la tasa de ocupación y desocupación. Ambos discriminados por género. De esta manera se caracterizaran los patrones de empleo y desempleo, tanto femenino como masculino.

En el Gráfico 23, se puede apreciar que el crecimiento de la PEA, (91%) está compuesto por períodos de expansión y contracción de la población ocupada y la población desocupada, teniendo su mayor expansión durante 1993 – 2003.

El mayor aporte a la pea lo ha hecho la población ocupada, por lo que vemos que entre 1989 – 2010 ha habido un crecimiento del empleo en mayor proporción que el desempleo.

Gráfico 23: Población Económicamente activa por Género: Ocupados y Desocupados. 1989 -2010.



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

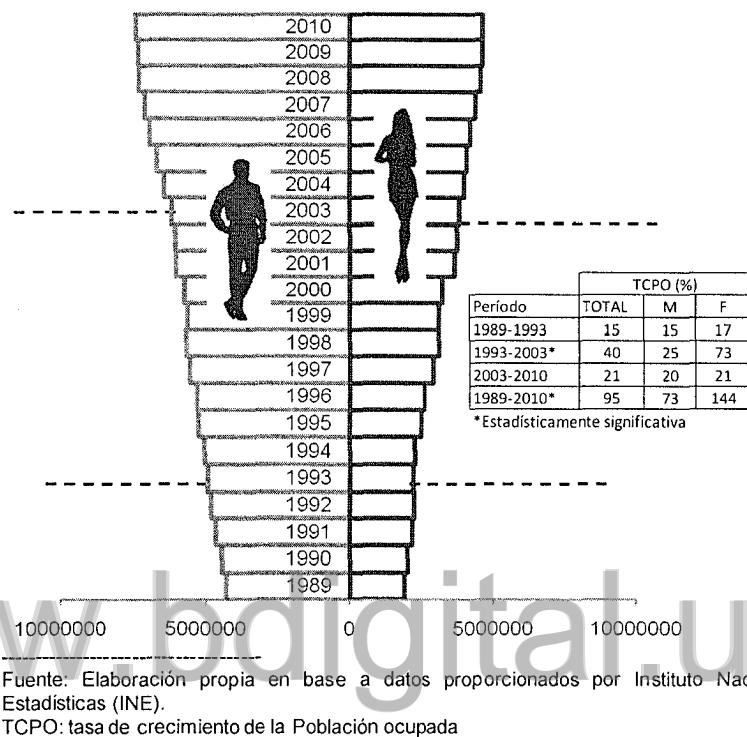
TCPEA: tasa de crecimiento de la PEA
 Población Ocupada (PO)
 Población Desocupada (PD)

IV.2.3.1 Ocupación

La ocupación se refiere a la población económicamente activa que se encuentra trabajando. En el Gráfico 24 se muestra la evolución de la ocupación por género en Venezuela desde 1989 hasta 2010. La población ocupada creció 95%, cuatro puntos por encima del crecimiento de PEA.

La población de mujeres ocupadas creció en Venezuela 144%, el doble (muy próximo) que la población masculina.

Gráfico 24: Ocupación en Venezuela por Género.1989 – 2010.



Cuando examinamos el comportamiento por género, en el Gráfico 24 teniendo en cuenta los períodos establecidos podemos observar que:

- i) 1989-1993: La tasa de crecimiento de la ocupación femenina es muy similar a la tasa de ocupación masculina.
- ii) 1993-2003: La tasa de crecimiento de las mujeres ocupadas (73%) fue el triple (aproximadamente) a la de los hombres (25%)*

- iii) 2003-2010: La tasa de crecimiento de la ocupación femenina es similar a la de los hombres.

El Gráfico 25 muestra la tasa de participación femenina en la ocupación, la misma se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas en relación al total de la población ocupada, se define como:

$$TPFO = \left(\frac{POF}{PO} \right) * 100, \text{ en donde}$$

TPFO = tasa de participación femenina en la ocupación

POF = población ocupada femenina.

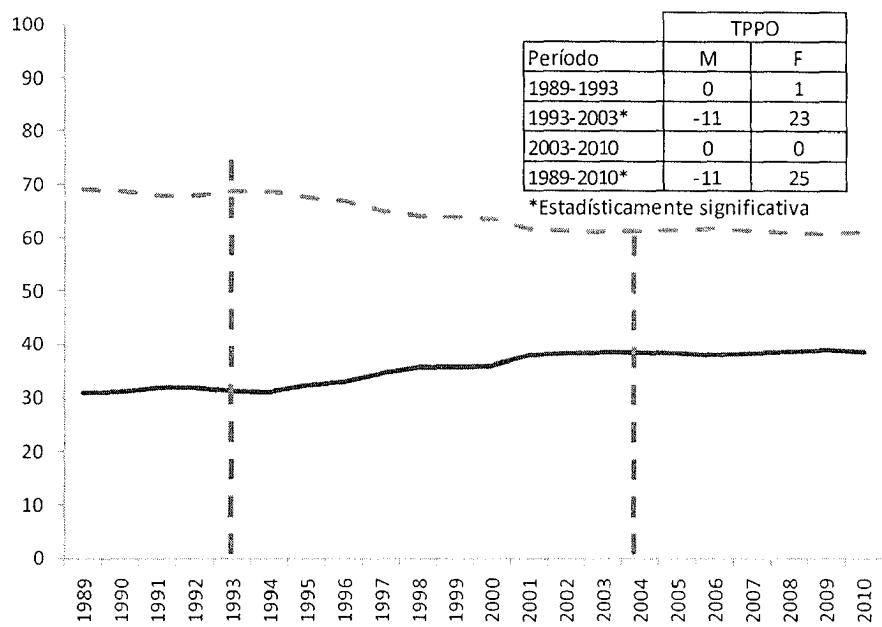
PO = población ocupada

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

En el Gráfico 25 puede apreciarse que las mujeres empleadas no superan el 40% de la población ocupada durante el período. Hubo un crecimiento importante de la participación femenina en la ocupación entre 1993 y 2003, donde se pasó de 31% a 39%. A partir del 2003, esta participación se mantiene y se consolida en este último periodo.

Por lo tanto, aunque la población ocupada no es mayoritariamente femenina (no hay feminización, como se mencionó anteriormente), la ocupación femenina dejó de ser un fenómeno coyuntural para ser un fenómeno fundamental de la fuerza laboral, tal como lo afirma Sierra (2005).

Gráfico 25: Tasa de Participación en la Población Ocupada por Género.
1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— Porcentaje de hombres Ocupados

— Porcentaje de mujeres Ocupadas

TPPO: Tasa de participación en la población ocupada

IV.2.3.1.1 Tasa de Ocupación.

El Gráfico 26 muestra la tasa de ocupación de mujeres y hombres. La tasa de ocupación femenina (TOF) se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas en relación al total de mujeres que son PEA.

La tasa de ocupación femenina se define de la siguiente manera:

$$TOF = \left(\frac{POF}{PEAF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

TOF = tasa de ocupación femenina.

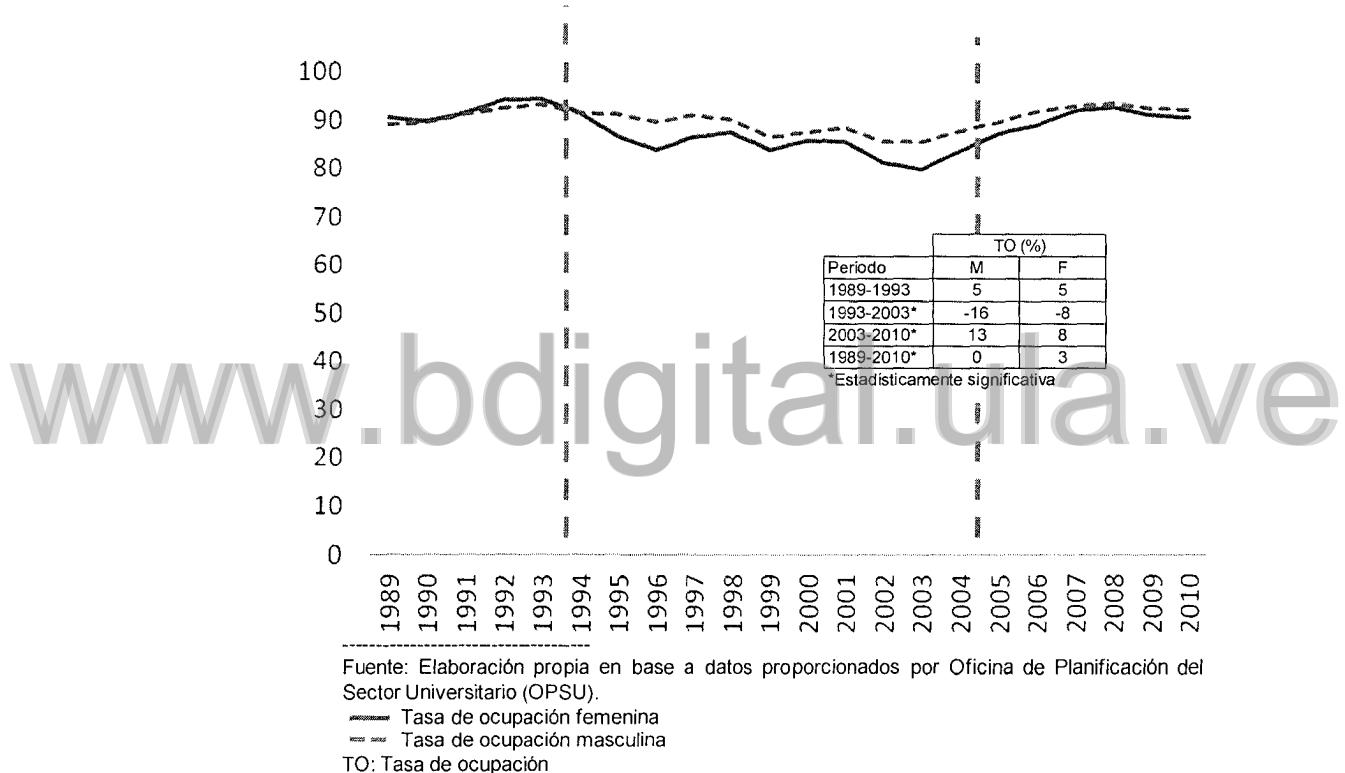
POF = población ocupada femenina

$PEAF$ = población económicamente activa femenina.

De manera análoga se define la tasa de ocupación masculina.

Al final de los 21 años en estudio, sin tener en cuenta las variaciones presentadas anteriormente por períodos, la tasa de ocupación femenina fue -0.20% y la variación de la tasa de ocupación masculina 3.39%.

Gráfico 26: Tasa de Ocupación en Venezuela por Género. 1989-2010



Al analizar en el Gráfico 26 el comportamiento de la tasa de ocupación de mujeres y hombres ocupados por período, se destaca lo siguiente:

- i) 1989-1993: ambas tasas estuvieron por encima de 90%, y crecieron de manera muy similar.

- ii) 1993-2003: disminuyó el empleo. La disminución de la tasa de ocupación femenina (-16%) duplicó la masculina (-8) *.
- iii) 2003-2010: el empleo se recupera y se mantiene hasta el 2010. La tasa de ocupación femenina crece 13%, lo que representa poco menos que el doble de la masculina (8%)*.

El comportamiento del empleo femenino es más sensible a los cambios que el masculino. De manera análoga al desempleo.

Al comparar la tasa de participación de la mujer en la población ocupada total con su tasa de ocupación, según la población ocupada femenina, se aprecia que aunque la población de mujeres ocupadas ha crecido casi el doble que la de los hombres, su tasa de ocupación no refleja el mismo incremento. Estos resultados implican que dentro de las mujeres que ingresan al ML (PEAF) no ha variado el patrón de empleo en los últimos 21 años, y este comportamiento es similar al de los hombres.

IV.2.3.2 Desocupación

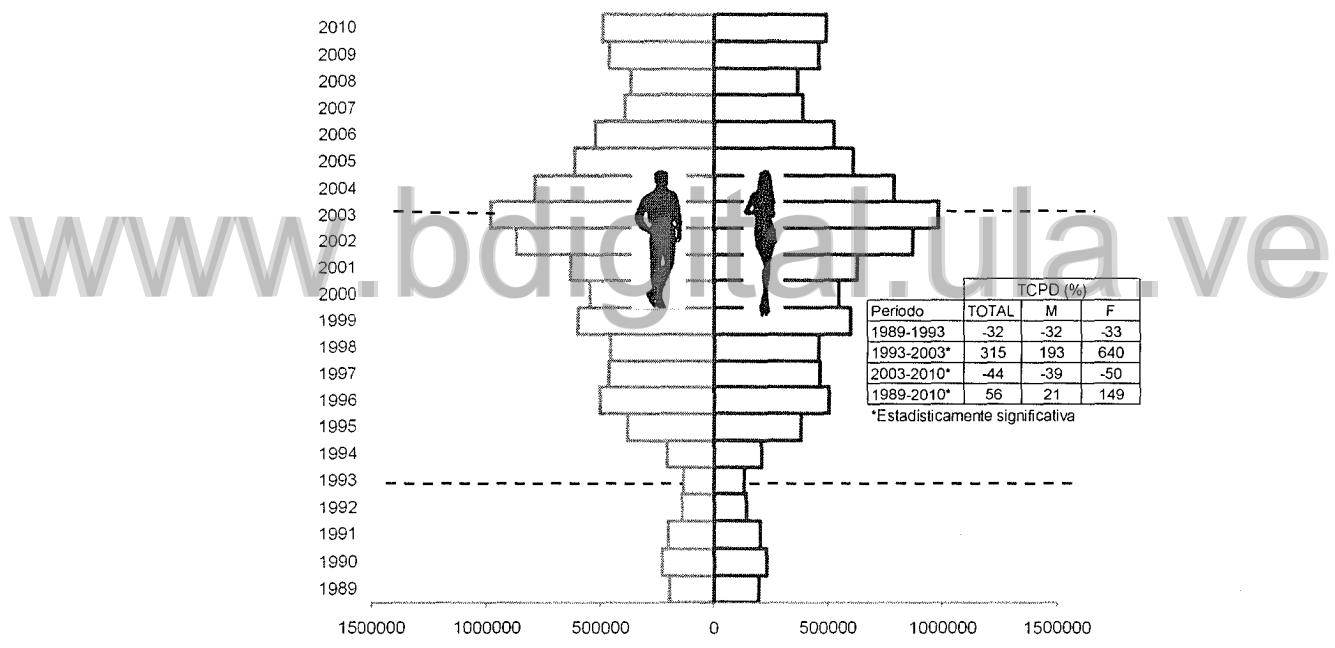
La población desocupada está compuesta por la población económicamente activa que se encuentra sin trabajo o está buscando trabajo.

El Gráfico 27 nos muestra el comportamiento de la desocupación por género en Venezuela desde 1989 hasta 2010. La población desocupada creció 56%, 35 puntos porcentuales menos que la PEA. El número de mujeres desocupadas creció 149% y la masculina 21%.

Al analizar el comportamiento por género durante los tres períodos se observa lo siguiente:

- i. 1989-1993: ambas tasas de crecimiento son negativas, y se comportan muy similares.
- ii. 1993-2003: la tasa de crecimiento de la desocupación femenina (640%) fue el triple (aproximadamente) a la de los hombres (193%)*.
- iii. 2003-2010: la desocupación masculina fue -39% y la femenina -50%*.

Gráfico 27: Desocupación en Venezuela por Género. 1989 – 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).
TCPD: tasa de crecimiento de la desocupación

En el Gráfico 28 se muestra la tasa de participación femenina en la desocupación, la misma se refiere al porcentaje de mujeres desocupadas en relación al total de la población desocupada, se define como:

$$TPFD = \left(\frac{PDF}{PD} \right) * 100, \text{ en donde}$$

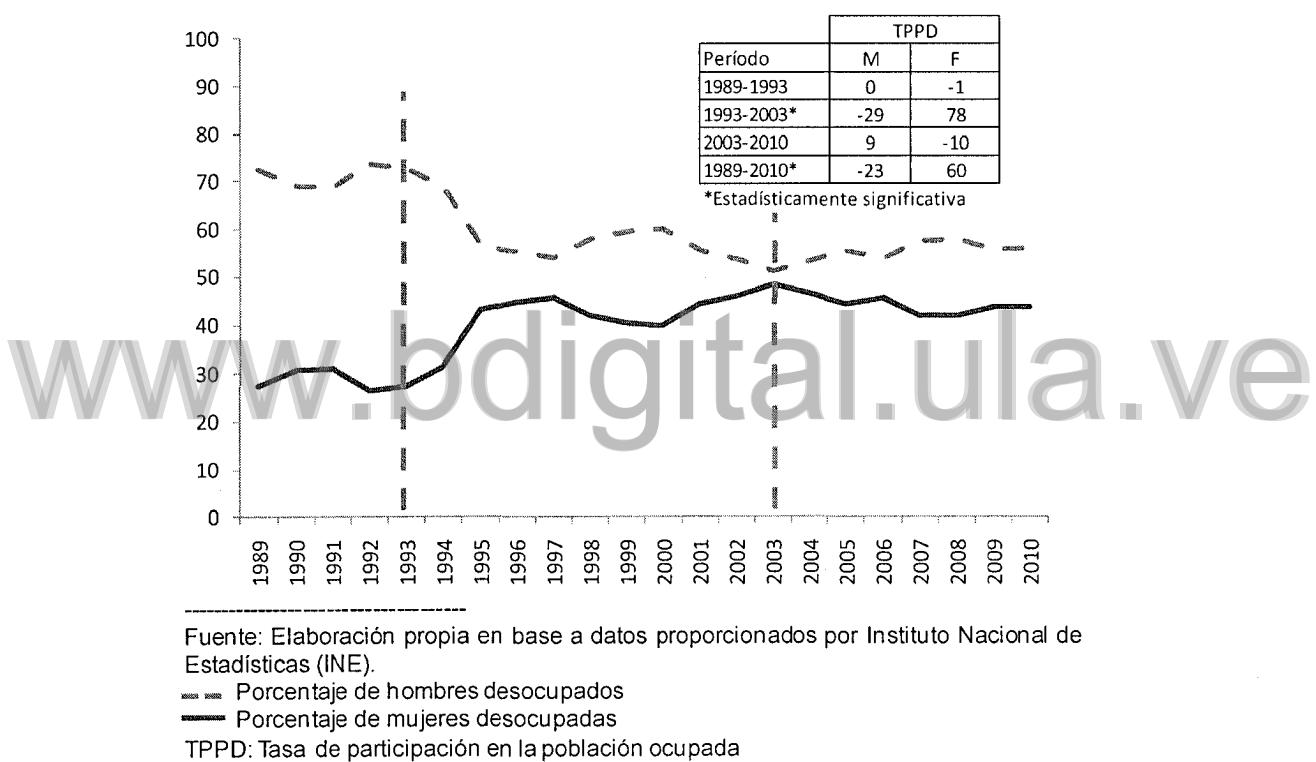
TPFD = tasa de participación femenina en la desocupación

PDF = población desocupada femenina.

PD = población desocupada

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

Gráfico 28: Tasa de Participación en la Población Desocupada por Género. 1989 -2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— Porcentaje de hombres desocupados

— Porcentaje de mujeres desocupadas

TPPD: Tasa de participación en la población ocupada

En el Gráfico 28 se puede apreciar que el número de mujeres desocupadas no supera el 50% de la población desocupada, durante el periodo. Hubo un incremento importante de la participación femenina en la desocupación entre 1989 – 2003, donde paso de 27% a 49%, año en el cual alcanza su valor máximo. A partir del 2003 su comportamiento es estable, con tendencia a la baja. No podemos hablar de un proceso de feminización de la desocupación en Venezuela durante 1989 – 2010.

IV.2.3.2.1 Tasa de Desocupación

Las tasas de desocupación por género se aprecian en el Gráfico 29, en donde la tasa de desocupación femenina se define como.

$$TDF = \left(\frac{PDF}{PEAF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

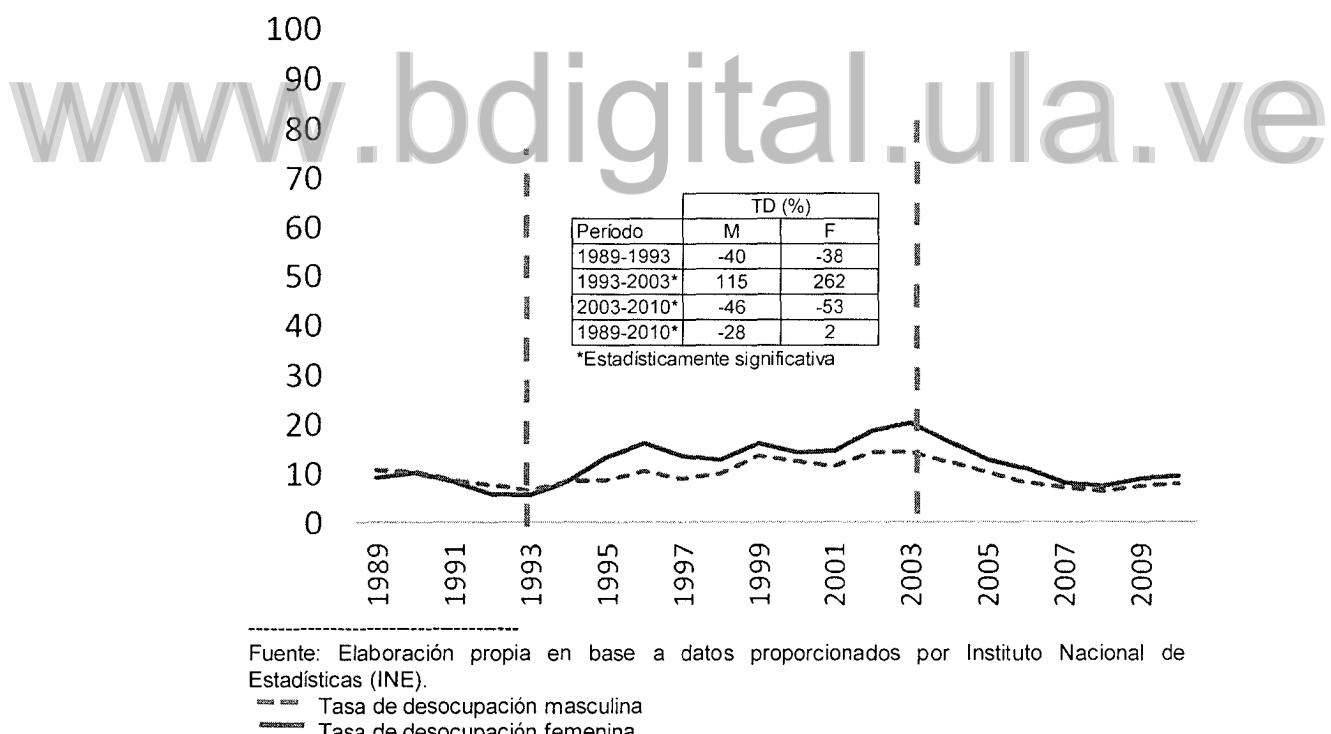
TDF= tasa de desocupación femenina.

PDF= población desocupada femenina.

PEAF = población económicamente activa femenina

La tasa de desempleo masculina se calcula de igual manera.

Gráfico 29: Tasa de Desocupación en Venezuela por Género 1989 - 2010



En el Gráfico 29 se aprecia un leve incremento de la tasa de desocupación femenina durante el período 1989-2010, la cual fue de 2% y un decrecimiento en la masculina, con un valor de -28%.

Durante los tres períodos se aprecia lo siguiente:

- i. 1989-1993: el desempleo disminuyó y ambas tasas de desocupación se comportaron de manera similar (la femenina -40% y la masculina -38%).
- ii. 1993-2003: aumentó el desempleo. La tasa de desempleo femenina se incrementó más del doble (262%), la masculina (115%)*.
- iii. 2003-2010: la tasa de desocupación de la mujer decreció (-53%) más que la de los hombres (-46%)*.

La fluctuación del empleo y desempleo femenino en relación a los cambios del ML, según los resultados obtenidos, muestra una mayor elasticidad de la oferta laboral, de las mujeres en comparación con los hombres, tanto en el empleo como en el desempleo.

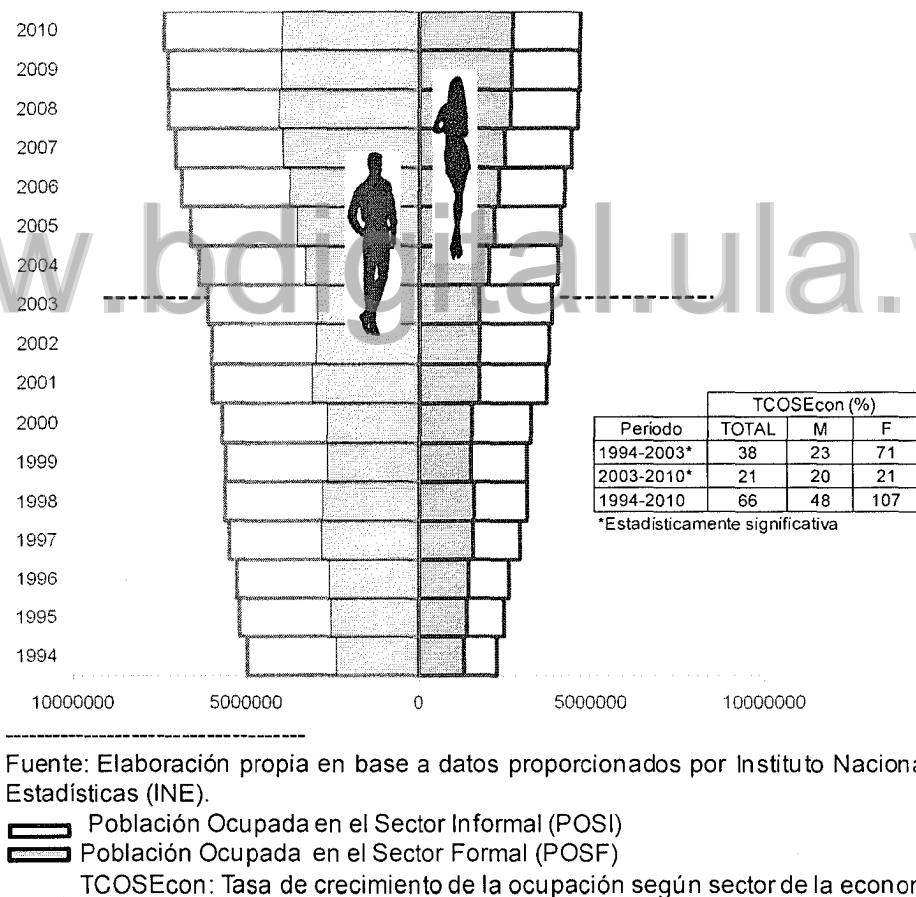
Los resultados antes mencionados sustenta la hipótesis de investigación que manifiesta que la tasa de crecimiento de la desocupación femenina es mayor que la de la masculina.

IV.2.4 Ocupación según el Sector de la Economía. 1994-2010.

La ocupación según el sector de la economía se refiere a la población que se encuentra trabajando en el sector formal o informal de la economía.

En el Gráfico 30 se aprecia que la población ocupada pasó de 7.253.450 a 12.053.177 durante 1994 – 2010, lo cual significa que creció 66%. Gran parte de ese crecimiento se debió a la incorporación de la mujer tanto al sector formal como informal. La tasa de crecimiento femenina aumentó 107% y la masculina 48%. El mayor aporte al crecimiento de la población ocupada lo ha hecho la población ocupada en el sector formal. Lo que representa que en Venezuela se han incrementado los puestos de trabajo con mayor estabilidad laboral.

Gráfico 30: Ocupación según el Sector de la Economía por género. 1994-2010



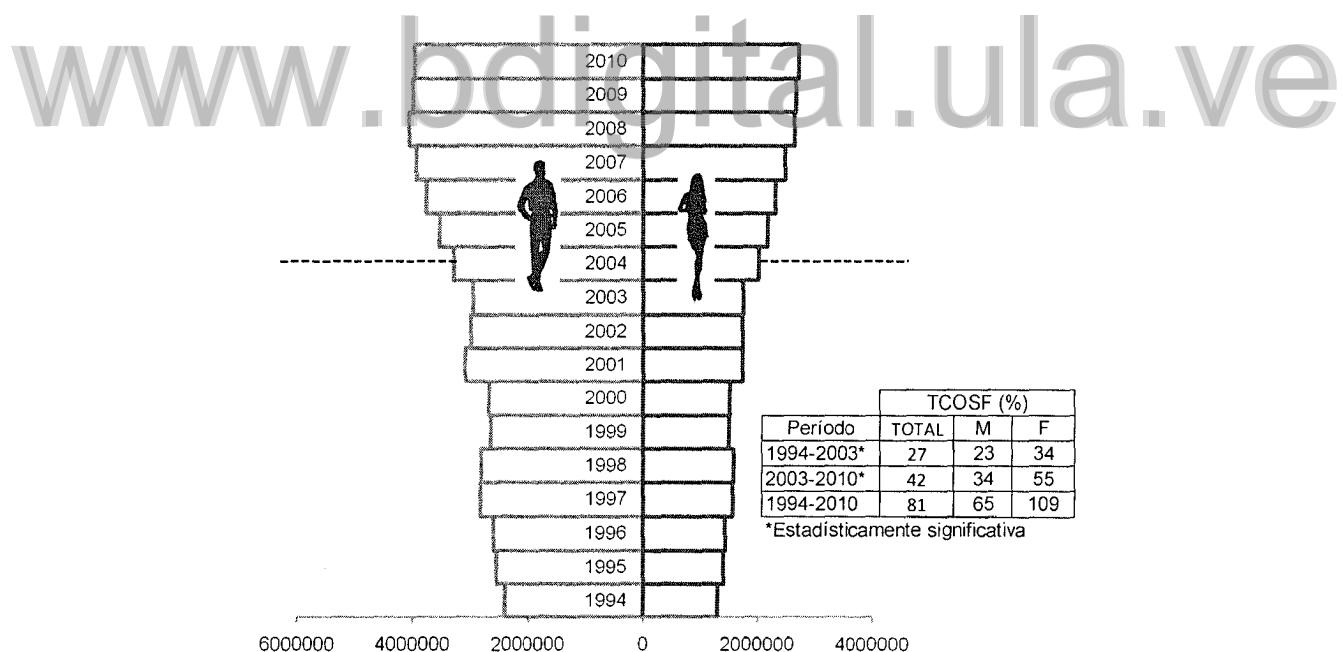
Al comparar la tasa de crecimiento de la población femenina ocupada por sector de la economía, se aprecia que a partir del 2003, su

incorporación al sector formal es un poco mayor que su incorporación al sector informal. Esto significa que las mujeres han ingreso cada vez más a los empleos formales de la economía.

IV.2.4.1. Sector Formal de la Economía

El sector formal corresponde a las empresas con más de cinco empleados y empleos estables³⁶. En el Gráfico 31 se observa que la población total ocupada en el sector formal creció, durante 1994-2010 en 81%. La tasa de crecimiento femenina en el sector formal creció 109%, superando a la masculina en 44 puntos porcentuales.

Gráfico 31: Población Ocupada en el Sector Formal de la Economía por Género. 1994-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

TCOSF: tasa de crecimiento de ocupación en el sector formal

³⁶ Los empleos son reconocidos por el gobierno, con derechos para el trabajador, sueldo, seguridad social, antigüedad, vacaciones, aguinaldos, representación sindical, entre otras.

Durante los dos periodos en estudio se aprecia que:

- i. 1994-2003: la ocupación femenina en el sector formal creció 34% superando a la masculina en 11 puntos*.
- ii. 2003-2010: La tasa de ocupación femenina en el sector formal creció 55% y la masculina 34%*.

Se aprecia en los resultados que la tasa de crecimiento de las mujeres empleadas en el sector formal ha sido mayor que la de los hombres, durante 1994-2010.

En el Gráfico 32 se muestra la tasa de participación femenina en el sector formal, la misma se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas en el sector formal en relación al total de la población ocupada en dicho sector, se define como:

$$TPFF = \left(\frac{POFF}{POF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

TPFF = tasa de participación femenina en el sector formal

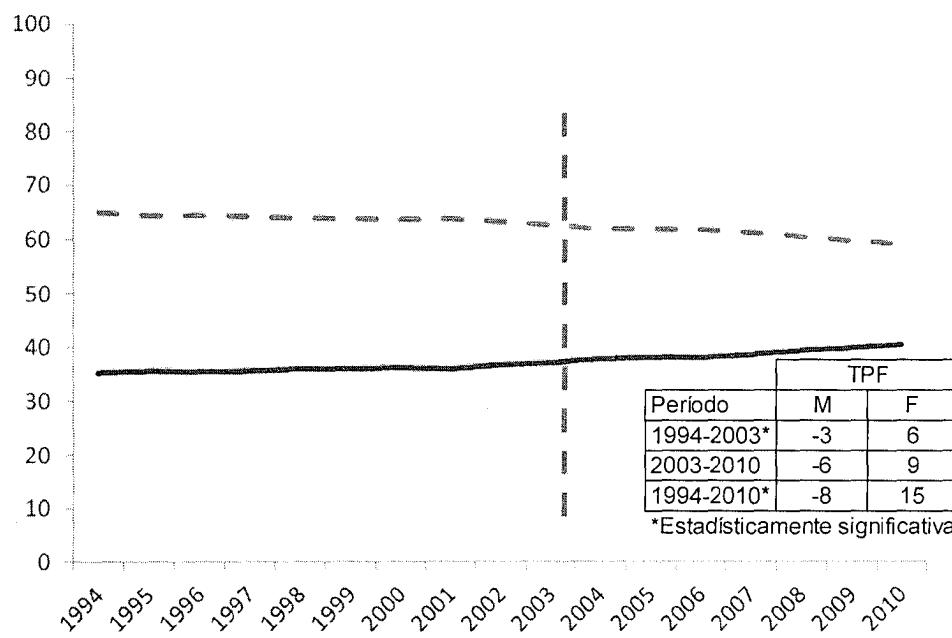
POFF = población femenina ocupada en el sector formal

POF = población ocupada en el sector formal

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

Al examinar la participación femenina en el sector formal de la economía, en el Gráfico 32, podemos observar que pasó de 35% a 41% en el 2010. Como se puede apreciar las mujeres ocupadas en el sector formal no superan el 41% de la población total ocupada en el sector formal durante el período, lo que significa que en el sector formal prevalecen los hombres.

Gráfico 32: Tasa de Participación en el Sector Formal por Género. 1994-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

■ Porcentaje de hombres ocupados sector formal
 ■ Porcentaje de mujeres ocupadas sector formal
 TPF: Tasa de participación femenina

IV.2.4.1.1. Tasa de Ocupación Sector Formal

En EL Gráfico 23 se presenta la tasa de ocupación en el sector formal por género. La tasa femenina de ocupación en el sector formal se define como:

$$TOFF = \left(\frac{POFF}{PFO} \right) * 100, \text{ en donde}$$

$TOFF$ = tasa de ocupación femenina en el sector formal

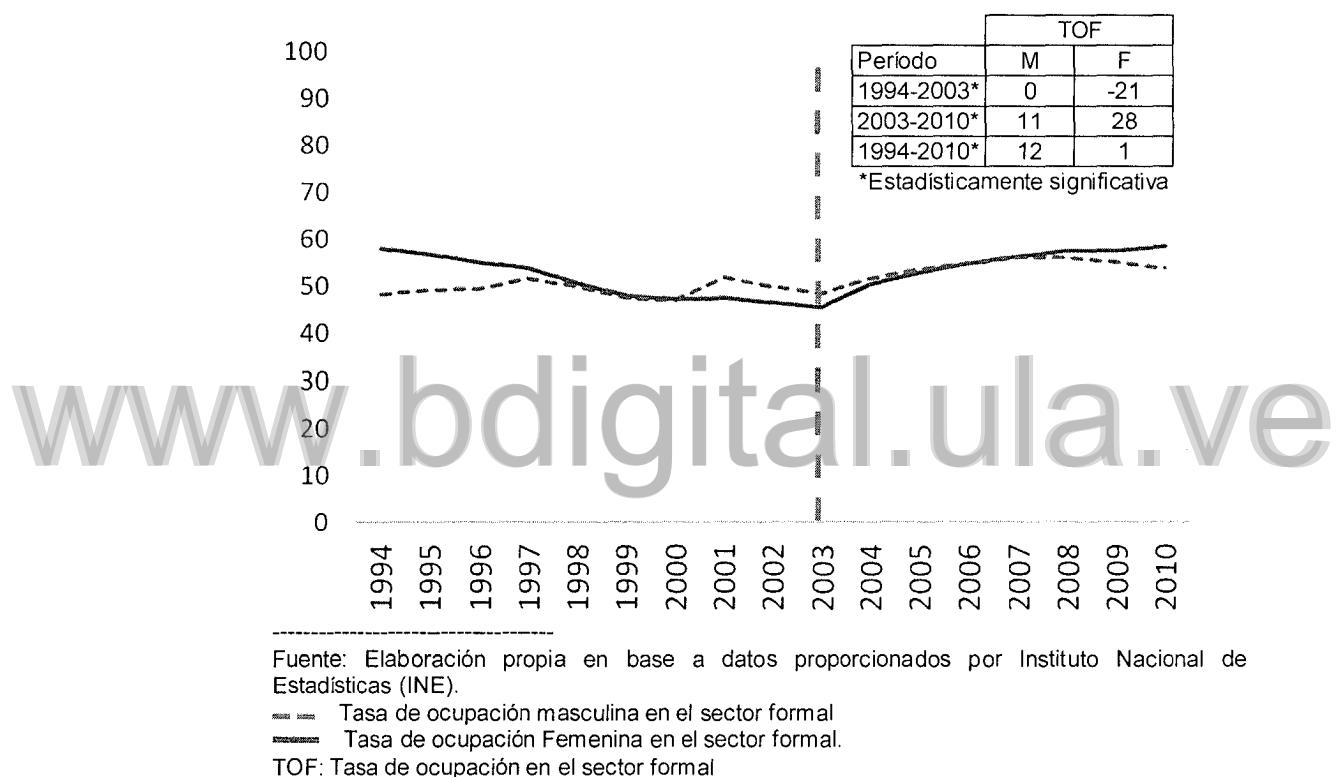
$POFF$ = población femenina ocupada en el sector formal

PFO = población femenina ocupada

De igual manera se calcula la tasa de ocupación masculina en el sector formal.

Se observa en el Gráfico 33 que a pesar de los altibajos, la tasa de ocupación femenina en el sector formal apenas varió un punto de 1994 al 2010. La masculina creció 12%.

Gráfico 33: Tasa de Ocupación en el Sector Formal por Género. 1994 - 2010



Al analizar el comportamiento de la tasa de ocupación en el sector formal por género durante los tres períodos se destaca lo siguiente:

- i) 1994-2003: la tasa de ocupación femenina en el sector formal decreció 21% mientras que la masculina se mantuvo constante*.

- ii) 2003-2010: la tasa de ocupación femenina en el sector formal creció 28% y la masculina 11%. Se observa que la brecha que se percibe al inicio del período anterior (1994) para el 2010 se redujo*.

IV.2.4.2 Sector Informal de la Economía

El sector informal se refiere a las empresas con menos de cinco empleados (incluye el patrono) y empleo menos estables³⁷. En el Gráfico 34 se puede apreciar que la tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector informal, durante 1994-2010, creció en 51%, superando de nuevo la femenina (104%) a la masculina en 72 puntos porcentuales.

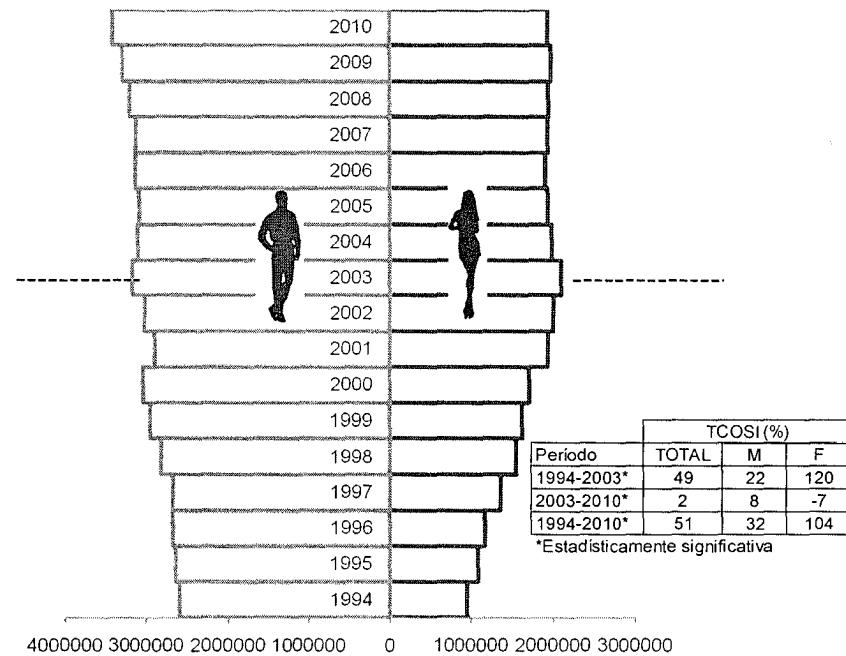
Al analizar en el Gráfico 34, el comportamiento de la tasa de crecimiento de los ocupados en el sector informal se observa:

- i. 1994-2003: la ocupación femenina en el sector informal creció en 120%, 98 puntos porcentuales por encima de la masculina*.
- ii. 2003-2010: la ocupación femenina en el sector informal decreció en 7% y la masculina creció en 8%*.

Se aprecia en los resultados que la tasa de crecimiento de las mujeres empleadas en el sector informal ha sido mayor que la de los hombres, durante 1994-2010, al igual que en el sector formal.

³⁷ Entre los empleos del sector informal se encuentran: servicio doméstico, trabajadores por cuenta propia no profesionales (vendedores, artesanos, conductores, pintores, carpinteros, buhoneros, etc.) y ayudantes o auxiliares que no son remunerados y que trabajan 15 horas o más semanalmente.

Gráfico 34: Ocupación en el Sector Informal por Género. 1994 -2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

TCOSI: tasa de crecimiento de la población ocupada en el sector informal

En el Gráfico 35 se muestra la tasa de participación femenina en el sector informal, la misma se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas en el sector informal en relación al total de la población ocupada en dicho sector, se define como:

$$TPFI = \left(\frac{POFI}{POI} \right) * 100, \text{ en donde}$$

TPFI = tasa de participación femenina en el sector informal

POFI = población femenina ocupada en el sector informal

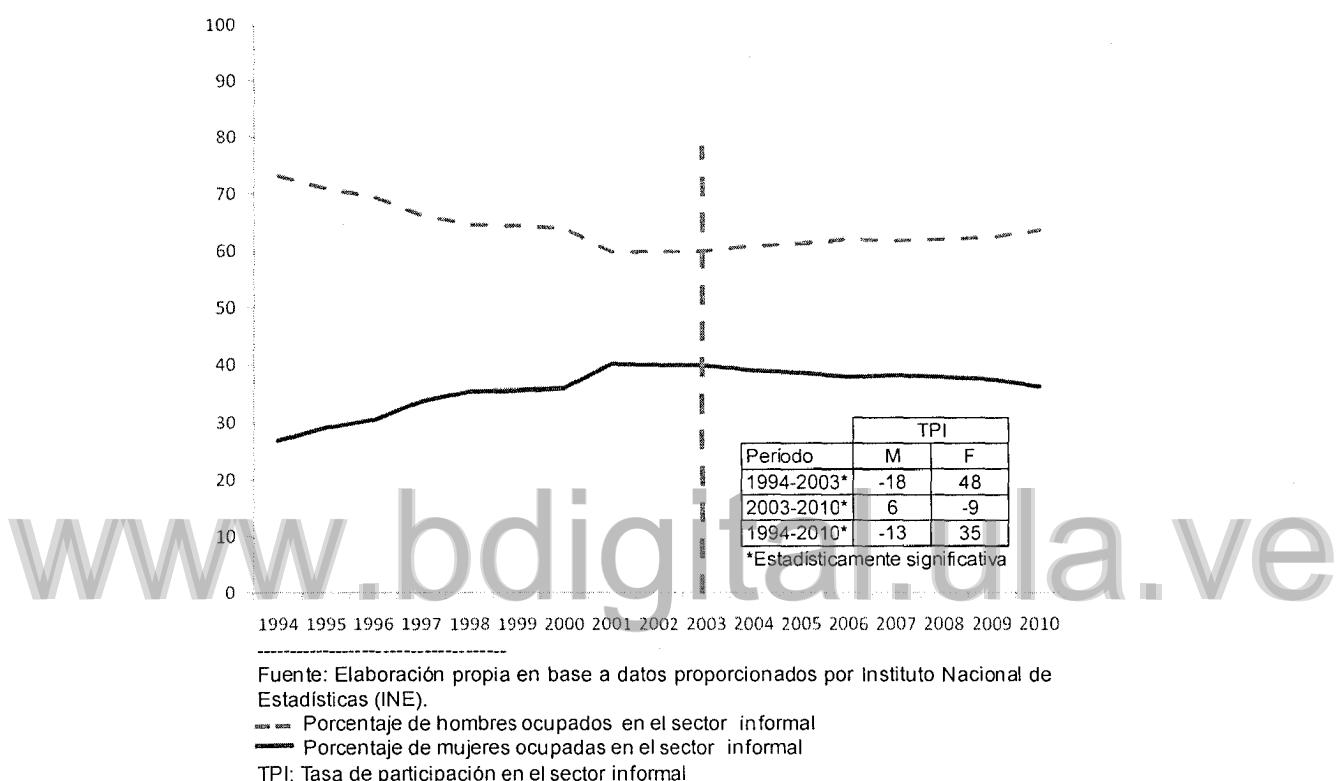
POI = población ocupada en el sector informal

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

En el Gráfico 35 se aprecia que la tasa de participación de las mujeres empleadas en el sector informal no superó el 40% del total de la

población ocupada en el sector, durante 1994-2010. Hubo un crecimiento importante entre 1994 y 2003 donde se pasó de 27% a 40%. A partir del 2003 tiende a decrecer.

Gráfico 35: Tasa de Participación en el Sector Informal por Género. 1994 - 2010



IV.2.4.2.1 Tasa de Ocupación en el Sector Informal

En el Gráfico 36 se muestran las tasas de ocupación en el sector informal por género, en donde la tasa femenina de ocupación en el sector informal se define como:

$$TOFI = \left(\frac{POFI}{POF} \right) * 100, \text{ en donde}$$

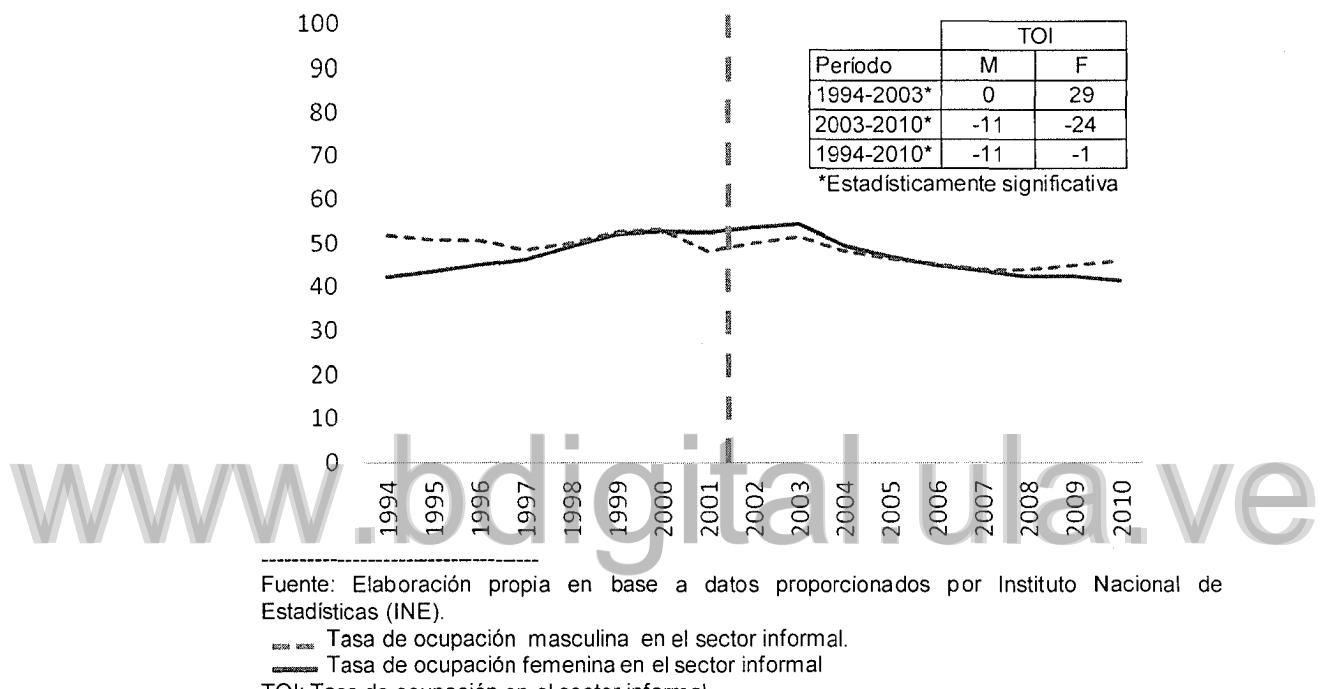
$TOFI$ = tasa de ocupación femenina en el sector informal

$POFI$ = población femenina ocupada en el sector informal

POF = población femenina ocupada

La tasa de ocupación en el sector informal para el caso de los hombres se calcula de igual manera que la femenina.

Gráfico 36: Tasa de Ocupación en el Sector Informal por Género. 1994 – 2010



En el Gráfico 36 se observa de nuevo que a pesar de los altibajos, la tasa de ocupación femenina en el sector informal apenas disminuyó un punto porcentual de 1994 al 2010 y la masculina 11 puntos. Durante los dos periodos se destaca:

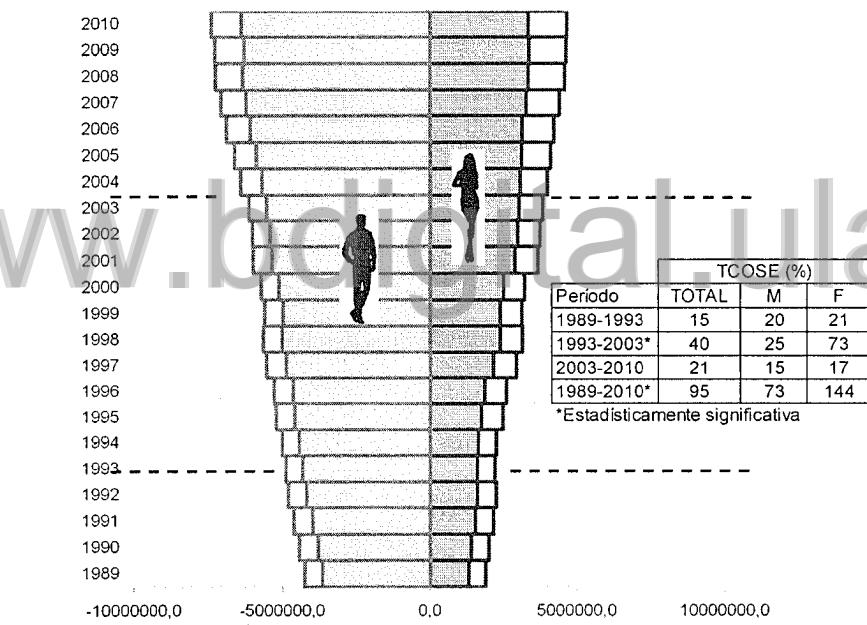
- i) 1994-2003: la tasa de ocupación femenina en el sector informal creció 29%, mientras que la masculina se mantuvo constante*.

- ii) 2003-2010: la tasa de ocupación femenina en el sector informal decreció 24% y la masculina en 11%*.

IV.2.5 Ocupación según el Sector Empleador. 1989-2010

La ocupación según el sector empleador se refiere a la población ocupada en el sector privado y público de la economía. En el Gráfico 37, se muestra su evolución, durante el período 1994-2010.

Gráfico 37: Ocupación según el Sector Empleador por género. 1994 – 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

TCOSE: Tasa de crecimiento población ocupada según el sector empleador

En el Gráfico 37 se aprecia que, durante 1989-2010, la población ocupada en el sector privado es la que mayor aporte le da a la ocupación según el sector empleador. La población ocupada en el sector privado

pasó de 4.966.963 a 9.759.398, lo cual significa que creció 96% puntos porcentuales más que la ocupación en el sector público.

Al comparar la tasa de crecimiento de la población femenina ocupada según el sector empleador, se aprecia que su incorporación fue mayor en el sector privado (156%) que en el público (118%)

IV.2.5.1 Sector Público de la Economía

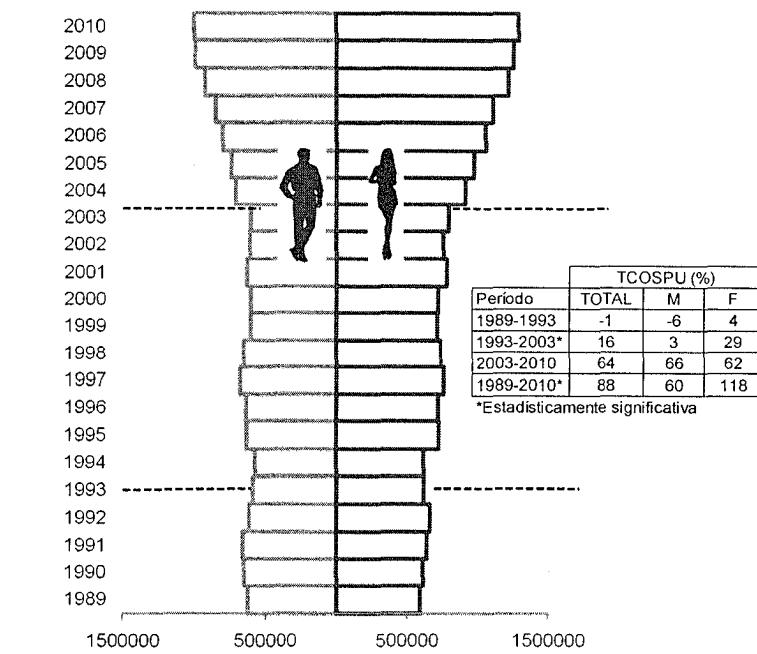
Cuando hablamos de ocupación en el sector público nos referimos al total de individuos ocupados en las empresas que pertenecen al Estado, sin tener en cuenta su proporción en relación a la PEA.

Como puede apreciarse en el Gráfico 38, la tasa de crecimiento de la ocupación en el sector público creció en 88%, teniendo mayor representación la femenina (118%), 58 puntos porcentuales por encima de la masculina.

Cuando analizamos la tasa de crecimiento de mujeres y hombres ocupados en el sector público observamos que:

- i) 1989-1993: la tasa de crecimiento de la ocupación en el sector público femenina fue 4% y la masculina -6%*.
- ii) 1993-2003: las tasas de crecimiento, tanto para la mujer como para los hombres, fueron positivas, siendo la femenina mayor que la masculina, exactamente en 26 puntos*.
- iii) 2003-2010: la tasa femenina es menor que la masculina en 4 puntos.

Gráfico 38: Ocupación en el Sector Público por Género. 1989 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE)

TCOSPU: Tasa de ocupación en el sector público.

www.bdigital.ula.ve

Como puede apreciarse en el Gráfico 38, la tasa de crecimiento de la ocupación femenina en el sector público supera a la masculina en 58 puntos, lo que representa la incorporación de 295.287 mujeres más que hombres al sector.

En el Gráfico 39 se muestra la tasa de participación femenina en el sector público, la misma se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas en el sector público de la economía en relación al total de la población ocupada en dicho sector, se define como:

$$TPFPU = \left(\frac{POFPU}{POPU} \right) * 100, \text{ en donde}$$

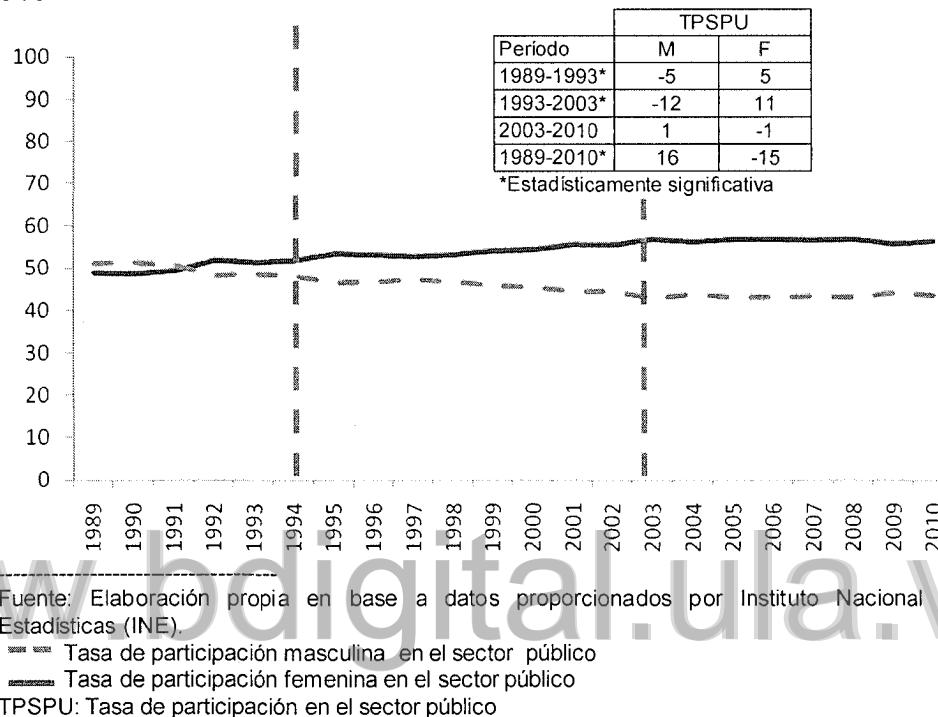
TPFPU = tasa de participación femenina en el sector público

POFPU = población femenina ocupada en el sector público

POPU= población ocupada en el sector público

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

Gráfico 39: Tasa de Participación en el Sector Público por Género. 1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

■ Tasa de participación masculina en el sector público

— Tasa de participación femenina en el sector público

TPSPU: Tasa de participación en el sector público

Al analizar la participación femenina en el sector público de la economía, el Gráfico 39 nos muestra que pasó de 49% en 1989 a 56% en 2010. Se aprecia que desde 1992 en Venezuela el porcentaje de mujeres en el sector público supera el 50%, por lo tanto Venezuela enfrenta un proceso de feminización del empleo en el sector público.

Los resultados obtenidos avalan la hipótesis planteada, de que la tasa de crecimiento de las mujeres empleadas en el sector público ha sido mayor que la de los hombres, durante 1989-2010.

IV.2.5.1.1 Tasa de Ocupación en el Sector Público

El Gráfico 40 muestra las tasas de ocupación en el sector público por género, la cual se define como

$$TOFPU = \left(\frac{POFPU}{PFO} \right) * 100, \text{ en donde}$$

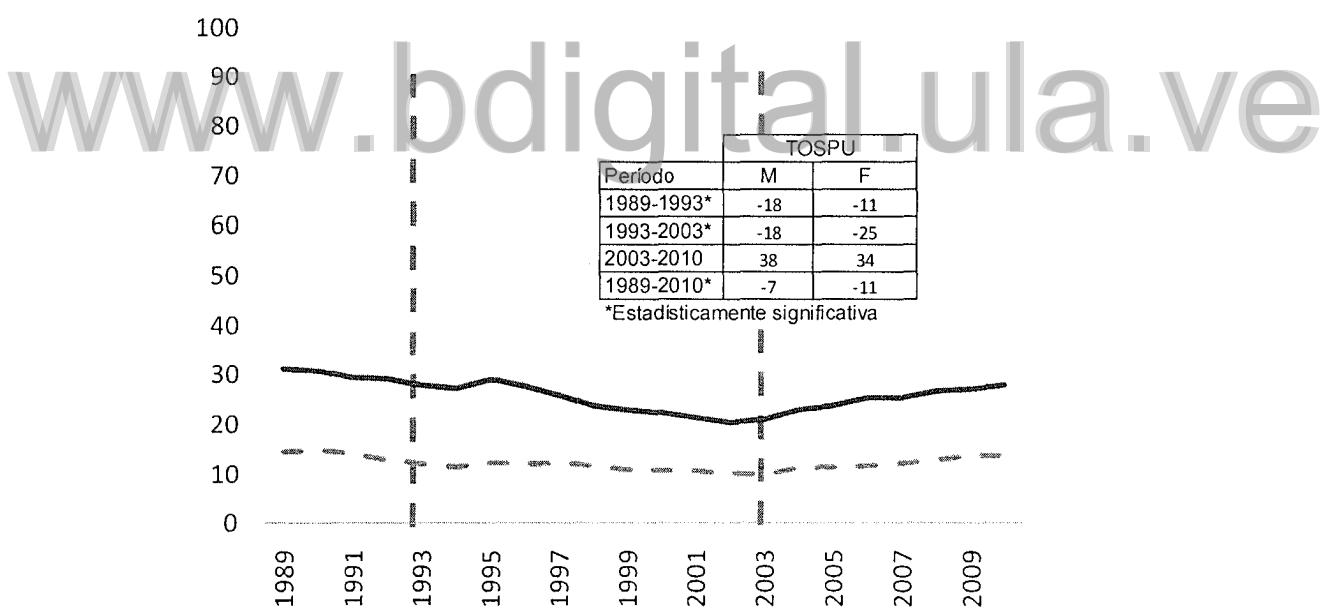
$TOPUF$ = tasa de ocupación femenina en el sector público

$POFPU$ = población femenina ocupada en el sector público

PFO = población femenina ocupada

La masculina se define de igual manera.

Gráfico 40: Tasa de Ocupación en el Sector Público por Género. 1989 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

— Tasa de ocupación en el sector público masculina.

— Tasa de ocupación en el sector público femenina.

TOSPU: tasa de ocupación en el sector público.

De los tres períodos se destaca lo siguiente:

- i. 1989-1993: la variación de las tasas de ocupación en sector público femenina (-11%) es menor a la masculina en tan solo 7 puntos.
- ii. 1993-2003: las tasas de ocupación en el sector público se mantienen negativas de nuevo la variación femenina (-25%) supera a la masculina en 7 puntos*.
- iii. 2003-2010 las tasas femenina de ocupación en el sector público es ligeramente menor que la masculina (34% y 38% respectivamente).

En el Gráfico 40 se observa que durante el periodo 1989-2010, la tasa de ocupación femenina en el sector público decreció 11% y la masculina 7%*.

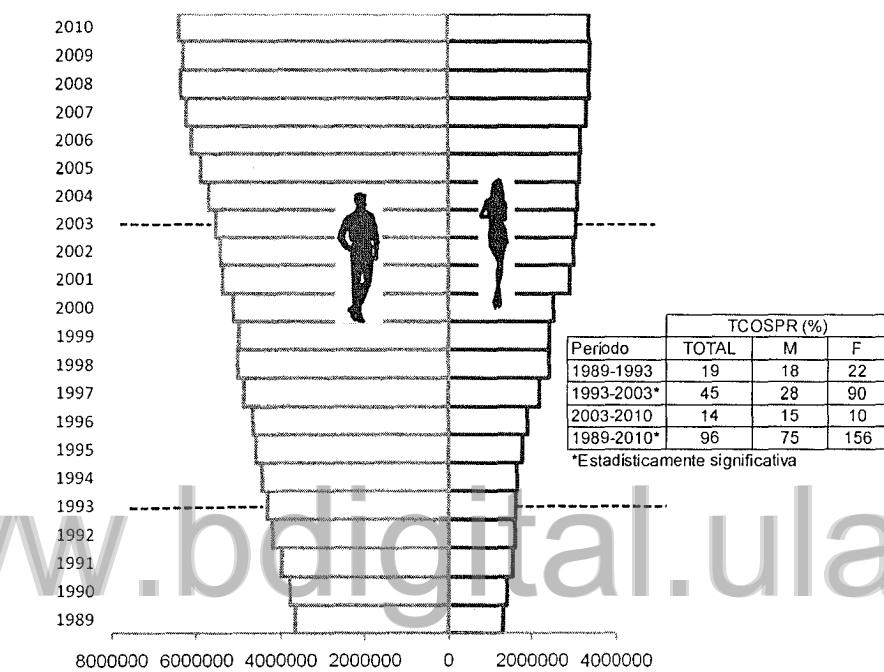
Al comparar la tasa de participación femenina en el sector público con su tasa de ocupación en el sector, según la población ocupada femenina, se aprecia que aunque la población ocupada en el sector público ha crecido más que la masculina, su tasa de ocupación no refleja el mismo incremento.

IV.2.5.2 Sector Privado de la Economía

El sector privado es aquella parte de la economía con fines de lucro en sus actividades y no están controladas por el Estado. Está compuesta por el total de individuos ocupados en este sector, sin tener en cuenta su proporción en relación a la PEA.

Al analizar el Gráfico 41, se aprecia que la tasa de crecimiento de la ocupación en el sector privado creció desde 1989 al 2010 en 96%. En cuanto al género, la femenina creció en 156%, la cual supera a la masculina en 78 puntos.

Gráfico 41: Ocupación en el Sector Privado por Género.1989-2010



Fuente: Elaboración propia en base a datos proporcionados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

TCOSPR: Tasa de crecimiento de la ocupación en el sector privado

En el Gráfico 41 se aprecia que las tasas de crecimiento de mujeres y hombres ocupados en el sector privado se comportaron de la siguiente manera, durante 1989-2010:

- i) 1989-1993: la ocupación en el sector privado creció 19%. La tasa de crecimiento de la ocupación femenina en el sector privado fue 22% y la masculina 18%.

- i) 1993-2003: la ocupación en el sector privado se incrementó en 45%, la femenina en 90% y la masculina 28%*.

- ii) 2003-2010: la tasa de ocupación en el sector privado se desacelera a 14%. La tasa femenina (10%) es menor que la masculina en 5 puntos.

El Gráfico 42 muestra la tasa de participación femenina en el sector privado, la cual se refiere al porcentaje de mujeres ocupadas en el sector privado en relación al total de la población ocupada en el sector, se define como:

$$TPFPR = \left(\frac{POFPR}{POPR} \right) * 100, \text{ en donde}$$

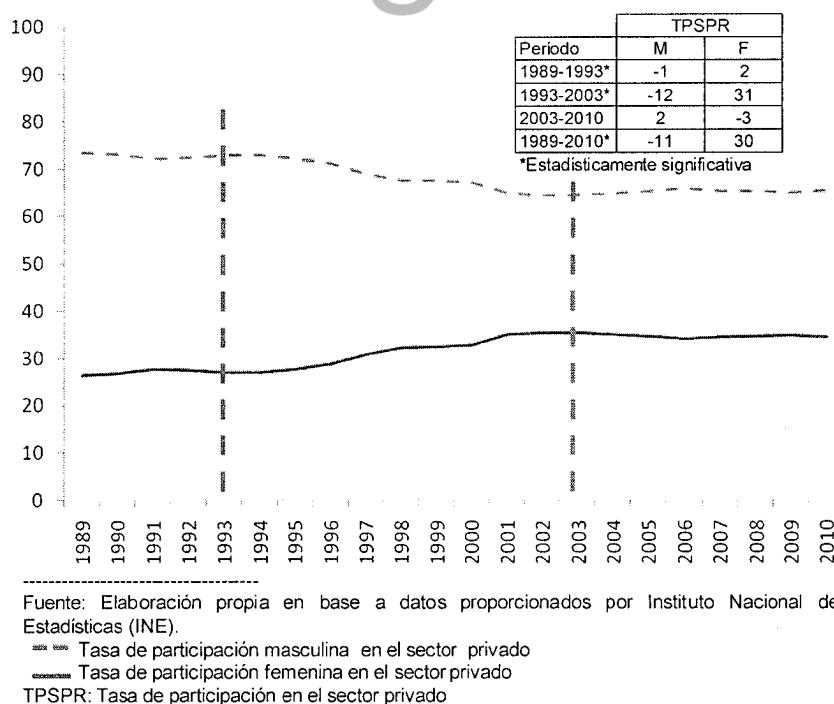
TPFPR = tasa de participación femenina en el sector privado

POFPR = población femenina ocupada en el sector privado

POPR= población ocupada en el sector privado

De igual manera se define la tasa de actividad masculina

Gráfico 42: Tasa de Participación en el Sector Privado por Género. 1989-2010



Los resultados obtenidos muestran que la tasa de crecimiento de las mujeres empleadas en el sector privado ha sido mayor que la de los hombres, durante 1989-2010. La tasa de participación femenina en el sector privado paso de 27% en 1989 a 35% en el 2010, sin embargo, como se puede apreciar en la Gráfico 42, el porcentaje de mujeres en el sector privado nunca superó, el 50%.

IV.2.5.2.1 Tasa de Ocupación en el Sector Privado

El Gráfico 43 muestra la evolución de las tasas de ocupación en el sector privado por género, en donde la tasa de ocupación femenina en el sector privado se define como:

$$TOPRF = \left(\frac{POFPR}{PFO} \right) * 100, \text{ en donde}$$

$TOPRF$ = tasa ocupada en el sector privado femenina

$POFPR$ = población ocupada en el sector privado femenina

PFO = población femenina ocupada

La masculina se define de igual manera.

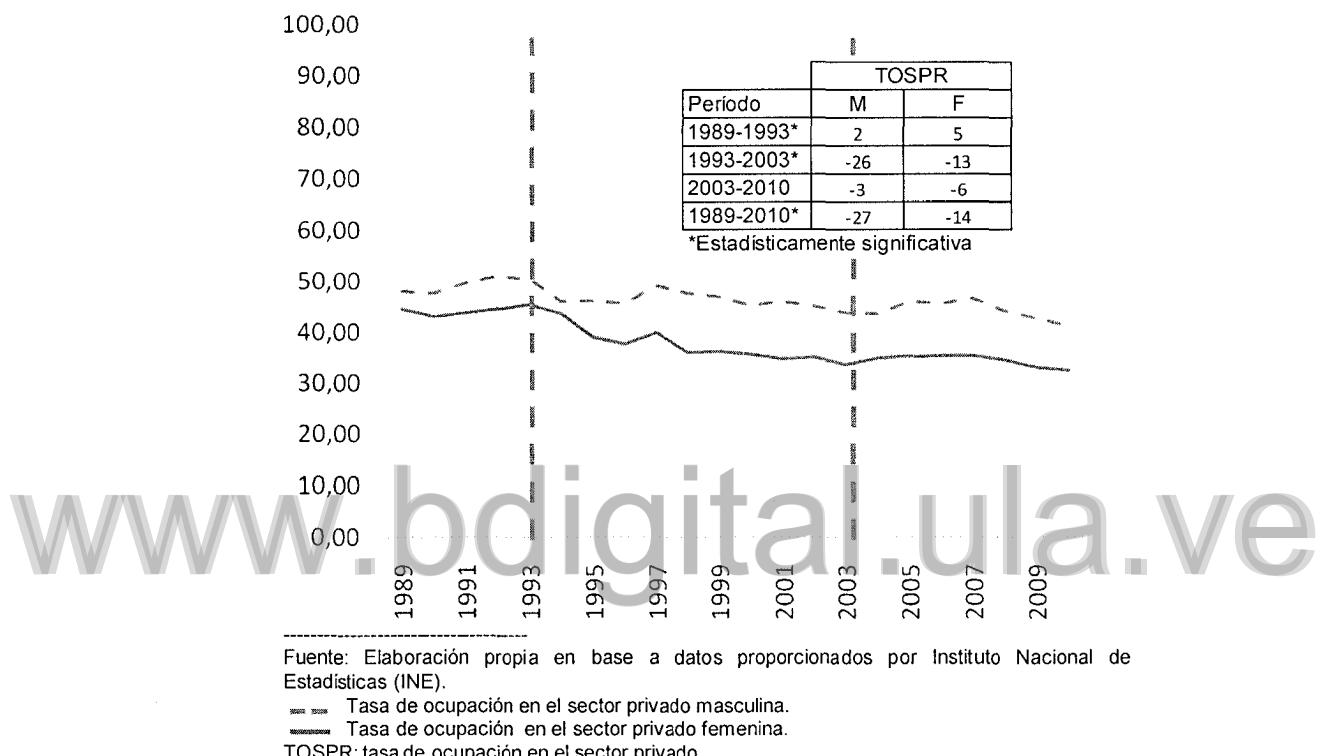
En el Gráfico 43 destaca que durante el periodo 1989-2010, la tasa de ocupación en el sector privado decreció, la femenina en 14% y la masculina en 27%*.

De los tres periodos se destaca lo siguiente:

- i. 1989-1993: la tasa de ocupación femenina en el sector privado creció 5% y la masculina en 2%.
- ii. 1993-2003: la tasa de ocupación femenina en el sector privado decreció 13%, y la masculina 26%*.

- iii. 2003-2010: la tasa de ocupación femenina en el sector privado fue 6% y la masculina 3%.

Gráfico 43: Tasa de Ocupación en el Sector Privado por Género.1989 – 2010



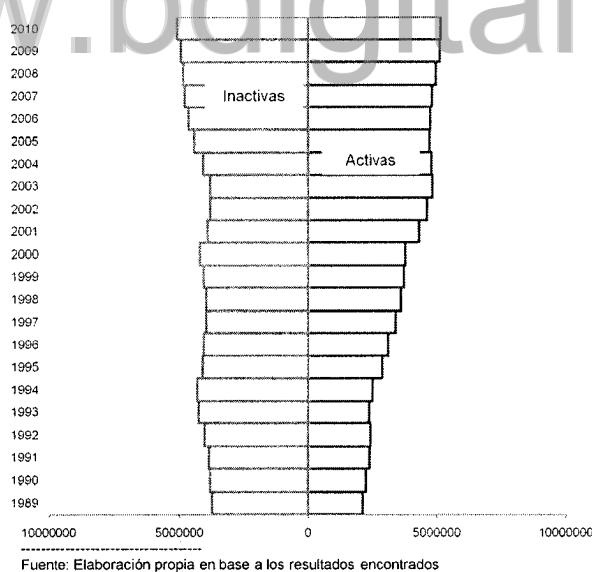
Al comparar la tasa de participación femenina en el sector privado con su tasa de ocupación en el sector, según la población ocupada femenina, se aprecia que aunque la población ocupada en el sector privado ha crecido más que la masculina, su tasa de ocupación no refleja el mismo incremento.

IV.2.6 Estructura del Mercado Laboral Femenino en Venezuela. 1989 – 2010

Del desarrollo de las características del mercado laboral en Venezuela durante el periodo 1989-2010 se destaca que el número de mujeres en edad de trabajar se incrementó en 75%, este incremento se vio reflejado tanto en la fuerza laboral como en la fuerza no laboral.

El Gráfico 44 muestra la evolución del mercado laboral femenino, (PET femenina), el cual se caracterizó por un incremento superior en la PEA femenina que en la PEI femenina. Se pasó de 2.110.189 mujeres activas en 1989 a 5.156.382 en 2010, lo que representa un incremento del 144%. La inactiva se incrementó sólo en 35%. Al final del periodos ambas tasa son muy similares. De nuevo se aprecia que la incorporación de la mujer al ML no es coyuntural.

Gráfico 44: Evolución del Mercado Laboral Femenino. 1989 - 2010

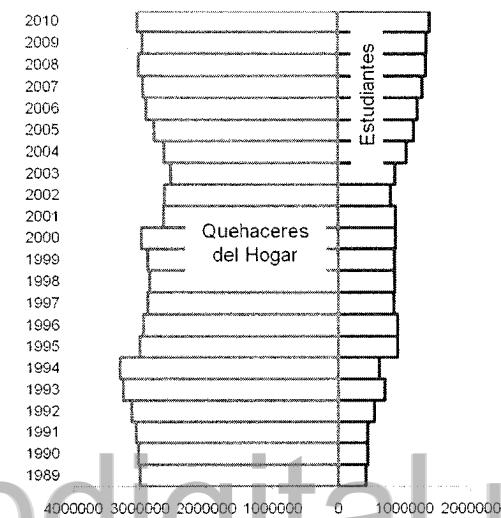


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados encontrados

El Gráfico 45 muestra la caracterización de la inactividad femenina en Venezuela. EL 35% de aumento de la PEI femenina se debió principalmente al fuerte incremento que se dio por la incorporación de la mujer a la educación (estudiantes). El número de mujeres estudiando

pasó de 411.56 en 1989 a 1.389.597 en 2010, lo que representa un incremento del 238%. Las mujeres dedicadas a los quehaceres del hogar, siguen siendo más pero su crecimiento se mantuvo constante 0,9%.

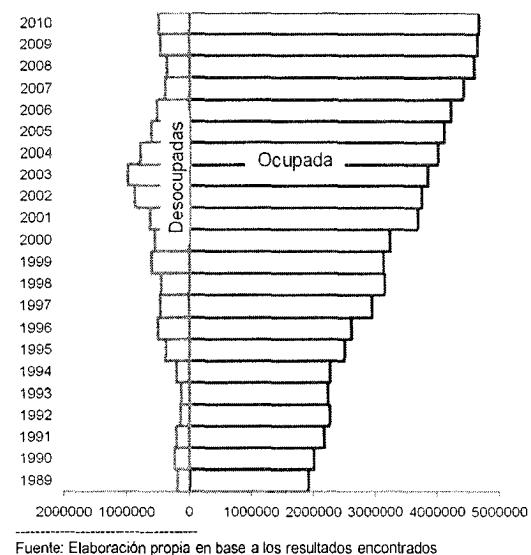
Gráfico 45 Caracterización de la Inactividad Femenina. 1989 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados encontrados

El Gráfico 46 muestra los patrones de empleo y desempleo femenino en Venezuela. Del 144% de crecimiento que caracterizó a la PEA femenina en Venezuela, las mujeres ocupadas fueron las que mayor participación tuvieron en dicho crecimiento. El número de mujeres ocupadas pasó de 1.912.886 en 1989 a 4.664.921 en 2010, lo que representa un incremento del 144%. Las mujeres desocupadas crecieron 21%. Estos resultados concuerdan con Sierra (2005)

Gráfico 46 Patrones de Empleo y Desempleo Femenino. 1989 - 2010

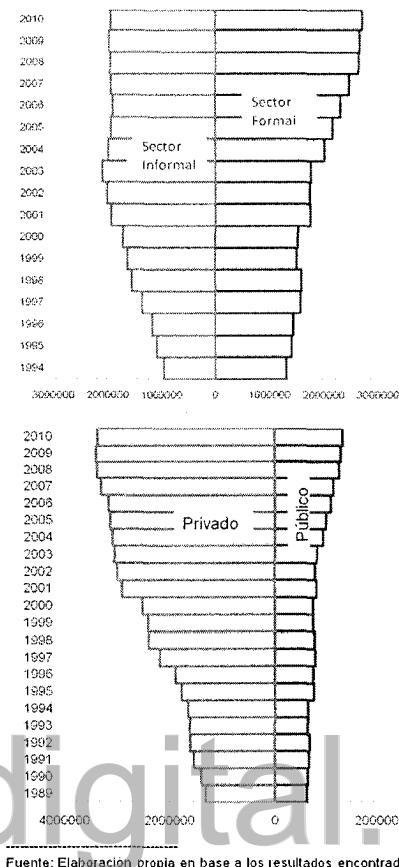


Fuente: Elaboración propia en base a los resultados encontrados

En el Gráfico 47 se muestra la caracterización del empleo femenino en Venezuela. Se aprecia que el incremento en el número de mujeres ocupadas (144%), se debe por su sostenida incorporación al sector formal de la economía y al sector privado y público.

El número de mujeres ocupadas en el sector formal pasó de 1.306.390 en 1989 a 2.724.119 en 2010, lo que representa un incremento del 109%. El número de mujeres ocupadas en el sector informal creció 65%. En el sector privado su incorporación paso de 1.317.725 mujeres a 3.370.283, lo que representa un incremento de 156%. En el sector público su tasa de crecimiento fue de 118% (595.161 a 1.294.683 mujeres).

Gráfico 47 Caracterización del Empleo Femenino. 1989 - 2010



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados encontrados

En cuanto al porcentaje de participación femenina en el mercado laboral se destaca:

- i) desde el punto de vista de PEA femenina no podemos hablar de feminización de la fuerza laboral, aunque en los 21 años está muy cerca de igualar a la participación masculina.
- ii) En relación a la fuerza no laboral (PEI) se aprecia que la participación femenina es mayor que la masculina.
- iii) En cuanto a las mujeres incorporadas a la fuerza laboral, la participación femenina en el empleo y desempleo es

menor a la masculina, aunque la última ha crecido sustancialmente tendiendo a igualar a la masculina.

- iv) Del empleo femenino se aprecia que se incrementó el número de mujeres empleadas tanto en el sector formal e informal. Pero no se evidencia la feminización de ninguno de dichos sectores. En cuanto al sector público y privado, igualmente se incrementó su incorporación, y se evidencia la feminización del sector público.

En la Tabla 3 se aprecia para 1998 que las mujeres estudiantes, representaban el 6% de la PEA para 2010 el 11%. Para el caso de las amas de casa para 19879 las mujeres dedicadas al hogar representaban el 43% de la PEA para 2010 el 23%. Igualmente se destaca en la Tabla 3, que las mujeres ocupadas representaban el 28% de la PEA para 1989 y 35% para el 2010. De nuevo se muestra que las mujeres se han incorporado tanto a el sistema educativo venezolano, como al mercado laboral, pero no como un problema coyuntural, sino permanente.

Tabla 3 : Tasa de participación femenina en PET y PEA (Porcentajes) 1998 y 2010

PET	PEA	1998			2010		
		Femenina	% PET PEA		Femenina	% PET PEA	
			PET	PEA		PET	PEA
11.728.559 (1989)	PEI	Estudiantes	411.056	4	6	1.389.597	7 11
13573119 (1994)		Amas de casa	2.998.373	26	43	3.025.654	15 23
20.355.714 (2010)		Otros	340.623	3	5	665.682	3 5
		Ocupados	1.912.886	16	28	4.664.921	23 35
		Desocupados	197.297	2	3	491.461	2 4
6.903.583 (1989)	Ocupados	Sector Formal*	1.306.390	10	16	2.724.119	13 21
7952736 (1994)		Sector Informal*	952.607	7	12	1.940.802	10 15
13.175.329 (2010)		Sector Público	595.161	5	9	1.294.683	6 10
		Sector Privado	1.317.725	11	19	3.370.283	17 26

*1994

IV.3 Segmentación del Mercado Laboral Venezolano.1995, 2002, 2009.

Una vez identificadas las principales características del mercado laboral venezolano femenino, sin tener en cuenta su nivel educativo, en esta sección analizamos la situación específica de la mujer con estudios universitarios (**EU**), es decir, la mujer profesional. Nuestra intención se centra en identificar los segmentos del **ML** al que ella pertenece.

El punto de partida de análisis de segmentación de este apartado es evaluar en qué medida el género y la **EU** son variables determinantes en este proceso. Se estudian tres momentos en el transcurso de catorce años (1995-2009): i) 1995, ii) 2002 y iii) 2009, lo cual permite ver cómo ha sido la evolución de la segmentación del **ML**.

Los resultados que se presentan a continuación están organizados de la siguiente manera:

i) Demanda laboral, género y **EU**.

ii) Segmentación del **ML**

iii) Segmentación del **ML** femenino

La base de datos que se utilizó para el estudio empírico fue una muestra de la Encuesta Nacional de Hogares (ENH), la cual fue proporcionada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). La segmentación de cada uno de los tres momentos en el tiempo se analiza con base en la muestra proporcionada para ese año.

Las muestras utilizadas de la población ocupada se construyeron eliminando de los datos proporcionados por el INE, los individuos menores de 15 años de edad, aquellos con niveles de ingreso menores a

100 Bs (0,1 Bs), los desempleados y los datos faltantes. Los empleados objeto del análisis de este apartado son aquellos empleados mayores iguales de 15 años y con ingresos mayores a 0,1 Bs (bolívar fuerte).

En la Tabla 4 se muestra el tamaño final de las muestras de la población ocupada. En la Tabla 5 se presenta la distribución de los ocupados por género para los años 1995, 2002, 2009. En la Tabla 6 se muestra la distribución de los empleados, teniendo en cuenta la EU y el género.

Tabla 4: Tamaño Final de las Muestras de la Población Ocupada. 1995, 2002 y 2009

AÑO	N	DATOS ELIMINADOS				Tamaño de Muestra (n)	% (n)
		Edad	Ingresos	Desempleados	Datos Faltantes		
		<15 años	< 100 Bs				
1995	91.257	168	23	36.762	26.843	27.461	30
2002	237.070	673	126	35.420	173.101	27.750	12
2009	163.896	276	1	62.998	41.509	59.112	36

Tabla 5: Distribución de Ocupados por Género. 1995, 2002 y 2009.

AÑO	n	Hombres	%	Mujeres	%
1995	27.461	18.509	67,4	8.952	32,6
2002	27.750	12.435	44,8	15.315	55,2
2009	59.112	35.932	60,8	23.180	39,2

Tabla 6: Distribución de Empleados por Educación Universitaria y Género. 1995, 2002 y 2009.

AÑO	n	Hombres					Mujeres				
		Total	NUNV	%	UNV	%	Total	NUNV	%	UNV	%
1995	27.461	18.509	16.417	88,7	2.092	11,3	8.952	7.222	80,7	1.730	19,3
2002	27.750	12.435	10.824	87,0	1.611	13,0	15.315	11.843	77,3	3.472	22,7
2009	59.112	35.932	30.167	84,0	5.765	16,0	23.180	15.013	64,8	8.167	35,2

NUNV= No universitario UNV= Universitario

IV.3.1 Demanda Laboral, Género y Educación Universitaria.

El análisis de los datos en relación al comportamiento del **ML** venezolano, se hizo teniendo en cuenta variables relacionadas tanto con la oferta como con la demanda de trabajo. Por el lado de la oferta, se consideraron grupo de ocupación, rama de actividad, sector de ocupación, jornada laboral, tamaño de la empresa y nivel de ingreso. Y por el lado de la oferta el género y la **EU**.

Para la conformación de los segmentos las técnicas estadísticas utilizadas fueron:

- i) pruebas de chi-cuadrado para ver el grado de asociación entre las variables;
- ii) Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM) que nos permitió visualizar los segmentos que se conforman.

Los datos fueron sometidos a un riguroso proceso exploratorio y selección con el objetivo de evitar por un lado, la exclusión de variables importantes y, por otro, la inclusión de variables categóricas de las mismas que pudiesen introducir “ruido” al análisis sin aportar información relevante.

En el Cuadro 5 se presentan las variables a tener en cuenta, por parte de la demanda, para analizar la segmentación ocupacional del **ML**, con sus respectivas categorías y códigos. Se utilizaron un total de seis variables y veintiuna categorías.

Cuadro 5: Caracterización de la Demanda del Mercado Laboral Venezolano: Variables, Categorías y Códigos.

GRUPO DE OCUPACIÓN	Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	G1
	Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva	G2
	Empleados de oficinas, vendedores, y personas en ocupaciones afines	G3
	Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, mineros, canteros, conductores de medios de transporte	G4
	Artesanos en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines	G5
	Trabajadores de los servicios, deportes y diversión y otras ocupaciones.	G6
RAMA DE ACTIVIDAD	Apropecuaria, minas y petróleo	R1
	Manufactura	R2
	Servicios públicos, construcción y transporte	R3
	Comercio y turismo	R4
	Sector financiero	R5
	Servicios comunales, sociales y personales	R6
SECTOR DE OCUPACIÓN	Empleado y obrero del sector público	EOPU
	Empleado y obrero del sector privado	EOPR
	Cooperativa/patrono/sociedades/ayudante	CPSA
	Trabajador por cuenta propia	TPCP
JORNADA LABORAL	Medio tiempo	MT
	Más de medio tiempo	MMT
	Tiempo Completo y más	TC+
TAMAÑO DE LA EMPRESA	Pequeña	P
	Mediana	MM
	Grande	G
NIVEL DE INGRESO	Menor igual a un sueldo mínimo	1SM
	Mayor a un sueldo mínimo y tres sueldos mínimos	2SM
	Mas de tres sueldos mínimos	3SM

La Tabla 7 presenta el grado de asociación entre demanda y género. En relación a los grupos de ocupación, en todos ellos la diferencia entre mujeres y hombres es estadísticamente significativa. Las mujeres predominan en ocupaciones como profesionales (G1), empleadas de oficinas y vendedoras (G3) y trabajadoras de los servicios, deporte y diversión y otras ocupaciones (G6). Los hombres superan a las mujeres en ocupaciones como agricultura, ganadería, pesca (G4) y como artesanía en fábricas y ocupaciones afines (G5).

Tabla 7: Demanda del Mercado Laboral y Genero: 1995, 2002 y 2009. (%)

Variables (Categorías)	Asociaciones (%)					
	1995		2002		2009	
	H	M	H	M	H	M
G1*	7,6	21,3	9,4	20,6	7,1	23,5
G2*	4,5	2,8	1,1	0,5	3,8	2,6
G3*	20,8	37,0	17,0	36,3	16,4	33,4
G4*	26,5	1,4	35,6	2,2	31,0	1,9
G5*	29,6	8,7	26,2	9,7	27,6	6,5
G6*	10,9	28,8	10,6	30,7	14,1	32,1
R1*	15,4	1,4	19,5	1,8	17,4	2,1
R2*	16,4	12,0	8,6	10,0	12,2	8,4
R3*	22,9	3,3	24,9	1,1	27,2	3,4
R4*	20,8	26,2	17,9	35,1	17,5	28,5
R5	4,7	6,4	2,8	2,4	4,5	4,3
R6*	19,9	50,6	26,4	49,6	21,1	53,3
EOPU*	13,0	29,6	11,5	24,4	14,5	33,2
EOPR*	47,3	43,0	31,2	19,1	43,0	32,8
CPSA*	7,4	2,0	11,8	4,4	14,2	6,6
TPCP*	32,3	25,4	45,5	52,1	28,3	27,3
P*	50,6	42,7	69,8	66,0	50,8	42,7
MM*	13,5	11,2	9,2	4,1	12,9	9,1
G*	35,9	46,2	21,0	29,9	36,3	48,2
1S*	20,6	33,0	63,3	68,6	35,2	48,6
2S*	62,4	57,0	31,8	27,7	59,3	48,7
3S*	17,0	10,0	4,9	3,7	5,5	2,7
MT*	1,5	3,3	19,9	32,7	2,8	6,9
MMT*	9,5	20,0	45,1	47,0	8,0	15,4
TC+*	88,9	76,7	35,0	20,3	89,2	77,7

* significativa estadísticamente al 5%

En cuanto a la rama de actividad, vemos que excepto el sector financiero (R5), todas están asociadas con el género de los trabajadores. Los hombres predominan en ramas como servicios públicos, construcción y transporte (R3) y las mujeres en servicios comunales, sociales y personales (R6).

La diferencia entre hombres y mujeres en el sector en el que se ocupan, es estadísticamente significativa. El sector donde hay mayor prevalencia de las mujeres sobre los hombres es en el sector público (EOPU).

Según el tamaño de la empresa, hay diferencia significativa entre mujeres y hombres. Sin embargo, no son tan marcadas como en otras categorías. Esta situación también se presenta en cuanto a nivel de ingreso.

En cuanto a la jornada laboral, todas están asociadas al género de los individuos, la mujer predomina en jornadas de medio tiempo (MMT), y los hombres en jornadas de tiempo completo y más (TC+).

En la Tabla 7 se puede observar que en relación al grupo de ocupación, hay diferencia significativa con EU. Los universitarios predominan como profesionales y gerentes (G1 y G2) y los no universitarios en agricultura, ganadería, pesca (G4), artesanía en fábricas y ocupaciones afines (G5) y trabajadores de servicios (G6).

Todas las rama de actividad, están asociadas con tener o no educación universitaria. En el sector financiero (R5) y en los servicios comunales, sociales y personales (R6) se nota la mayor presencia de universitarios. Mientras que en agropecuaria, ganadería, pesca, cazadores, minería (R1) es resaltante la predominancia de los no universitarios en 1995. En 2002 y 2009 se pone en evidencia cómo en otras ramas de actividad, manufactura (R2) y servicios públicos, construcción y transporte (R3), prevalecen notoriamente los no universitarios.

Con relación al sector de ocupación, se destaca que hay diferencia significativa con educación universitaria. Los universitarios se destacan

como empleados y obreros del sector público (EOPU) y los no universitarios como trabajadores por cuenta propia (TPCP).

Tabla 8: Demanda del Mercado Laboral y Educación Universitaria: 1995, 2002 y 2009. (%)

Variables (Categorías)	Asociaciones (%)					
	1995		2002		2009	
	NUNIV	UNIV	NUNIV	UNIV	NUNIV	UNIV
G1*	5,4	53,3	5,3	61,1	3,0	47,6
G2*	2,6	12,4	0,4	2,5	2,2	7,0
G3*	26,7	22,5	29,1	21,4	22,3	25,5
G4*	20,7	3,2	20,3	3,4	24,3	4,4
G5*	25,7	5,1	19,7	5,7	23,4	6,1
G6*	18,9	3,4	25,2	5,9	24,8	9,4
R1*	12,0	3,5	11,7	1,0	14,2	2,6
R2*	15,6	11,2	10,5	4,5	11,8	7,2
R3*	17,3	11,5	13,2	5,3	20,2	10,3
R4*	24,0	14,1	30,2	14,8	23,4	16,7
R5*	4,0	12,9	1,5	7,4	3,2	8,4
R6*	27,2	46,9	33,0	67,0	27,3	54,8
EOPU*	14,8	40,3	11,5	50,1	14,2	46,5
EOPR*	47,3	37,4	25,3	20,8	40,8	33,1
CPSA*	5,4	7,7	8,1	5,9	12,3	7,8
TPCP*	32,5	14,6	55,0	23,2	32,7	12,6
P*	52,1	22,8	75,7	31,9	55,5	22,2
MM	13,1	10,2	6,5	6,0	12,3	8,6
G*	34,8	67,1	17,8	62,0	32,2	69,2
1S*	27,6	6,3	74,7	28,6	46,7	19,9
2S*	62,5	48,9	23,6	55,9	50,6	70,1
3S*	9,9	44,7	1,7	15,5	2,7	10,0
MT	2,2	1,8	29,0	17,8	4,5	4,2
MMT*	12,5	15,6	45,1	50,6	10,0	13,7
TC+*	85,3	82,6	25,9	31,6	85,5	82,2

* significativa estadísticamente al 5%

Según el tamaño de la empresa, las empresas medianas no están asociadas a EU. Los universitarios se destacan en empresas grandes (G) y los no universitarios en empresas pequeñas (P).

En cuanto al nivel de ingreso se destaca que todas están asociadas con **EU**. Los universitarios predominan ganando tres sueldos mínimos (3SM) y los no universitarios un sueldo mínimo. (1SM).

Según la jornada laboral, hay diferencia significativa entre universitario y no universitarios, excepto con medio tiempo (MT). Sin embargo, no son tan marcadas como en otras categorías.

La prueba chi-cuadrado muestra asociación significativa entre casi todas las variables y sus categorías. Estos resultados sugieren que género y **EU** juegan un papel relevante en la segmentación del **ML** venezolano. Como se mencionó anteriormente, con el fin de analizar esto realizamos un Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM).

IV.3.2 Segmentación del Mercado Laboral Venezolano: Género y Educación Universitaria.

En este apartado se estudia el papel que juegan el género y la EU en la segmentación del mercado laboral.

Para la determinación de los segmentos se seleccionaron las dos dimensiones que explican más del 70% de la variabilidad de la nube factorial de puntos, mediante la técnica de Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM).

Como puede apreciarse en la Tabla 8, en 1995, las dimensiones 1 y 2 del grupo de ocupación suman 100% (56% + 44%), esto significa que la dependencia entre género, **EU** y grupo de ocupación está adecuadamente representada por estas dos primeras dimensiones. La

tabla 8 muestra el porcentaje de la varianza explicada³⁸ de cada una de las variables de la demanda laboral, todas son superiores al 60%.

Tabla 9: Porcentaje de la Varianza Explicada de la Segmentación del Mercado Laboral.

	% VARIANZA EXPLICADA								
	1995			2002			2009		
	DIMENSION			DIMENSION			DIMENSION		
Género, EU	1	2	TOTAL	1	2	TOTAL	1	2	TOTAL
Grupo e Ocupación	56	44	100	57	42	100	60	40	100
Rama de Actividad	50	37	87	53	41	94	55	36	91
Sector de Ocupación	46	36	81	49	38	87	51	35	86
Tamaño de la Empresa	43	33	77	48	36	84	48	34	82
Nivel de Ingreso	45	37	82	50	35	85	43	38	81
Jornada Laboral	40	33	74	40	37	76	43	34	77

Los resultados del papel del género y la EU en la segmentación del ML se organizaron y analizaron en relación con cada uno de los componentes de la demanda:

- a. Grupo de Ocupación.
- b. Rama de Actividad
- c. Sector de Ocupación
- d. Tamaño de la Empresa
- e. Nivel de Ingreso.
- f. Jornada Laboral

³⁸ La varianza explicada es una medida de la "Bondad" del Mapa, que muestra hasta qué punto el gráfico es capaz de explicar las variables contenidas en él. Lo ideal es que al menos un 60% de la varianza sea explicada con las 2 primeras dimensiones.

IV.3.2.1. Grupo de Ocupación.

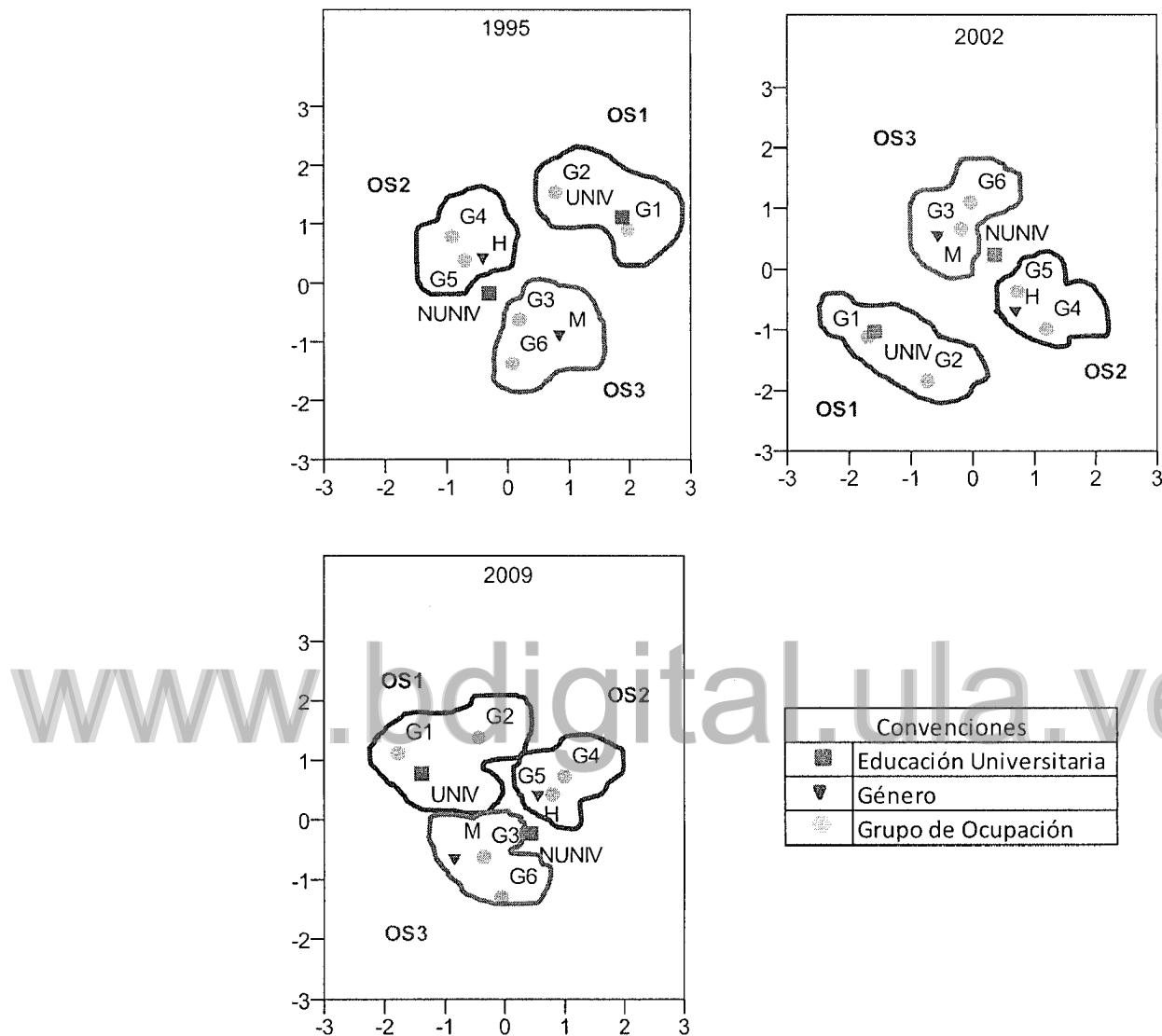
En el Gráfico 48 se muestra la segmentación del **ML** por grupo de ocupación. Se observar que en relación al grupo de ocupación, se distinguen tres segmentos, (OS1, OS2 y OS3), que se mantienen en los tres años de estudio: 1995, 2005 y 2009. Las variables que tienen las contribuciones absolutas más elevadas en la formación de los mismos son el grupo de ocupación y la **EU**. Estas dos dimensiones explican el 100% de la varianza en el plano factorial (ver tabla 8).

- i) El segmento **OS1** (Ocupación Segmento 1) está conformado por los universitarios ocupados en G1 (profesionales, técnicos y personas de ocupaciones afines) y G2 (gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categorías directivas).
- ii) El segmento, **OS2** (Ocupación Segmento 2) está constituido por los hombres ocupados en G4 (agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, mineros, canteros, conductores de medios de transporte) y G5 (artesanos y operarios de fábricas y trabajadores en ocupaciones afines).
- iii) El segmento **OS3** (Ocupación Segmento 3) está compuesto por las mujeres que trabajan en G3 (empleados de oficina, vendedores y personas en ocupaciones afines) y G6 (trabajadores de los servicios³⁹, deportes y diversión⁴⁰ y otras ocupaciones afines).

³⁹ p. ej. domésticas, de protección, peluqueros etc.

⁴⁰ p. ej. cantineros, meseros, etc.

Gráfico 48: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Grupo de Ocupación, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009.



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

En la formación de los segmentos antes descritos, se destacan varios aspectos:

- i) según la **ES**, se forma un único segmento (OS1) alejado de los otros dos (OS2 y OS3). Lo cual significa que los universitarios, sin distinción de género, ocupan cargos directivos (profesionales y gerentes). Por lo tanto, en el grupo de ocupación más alto no hay discriminación por género, en tanto que mujeres y hombres tengan **EU**.
- ii) el género es relevante en la segmentación entre OS2 y OS3, es decir, las mujeres se encuentran trabajando como empleadas de oficina, vendedoras, domésticas, peluqueras, entre otras, y los hombres trabajan como agricultores, mineros, artesanos, operadores de fábrica etc. Aquí lo que encontramos es segregación entre grupo de ocupación y género, sin educación universitaria.

Con base en lo observado en el Gráfico 48, podemos afirmar que tanto el género como la **EU** son determinantes en la segmentación del **MLV** según el grupo de ocupación. Estos resultados nos permiten sostener la hipótesis planteada en la presente investigación, en la cual se manifiesta que el género y la **EU** son dos variables segmentadoras del **MLV**.

IV.3.2.2 Rama de Actividad

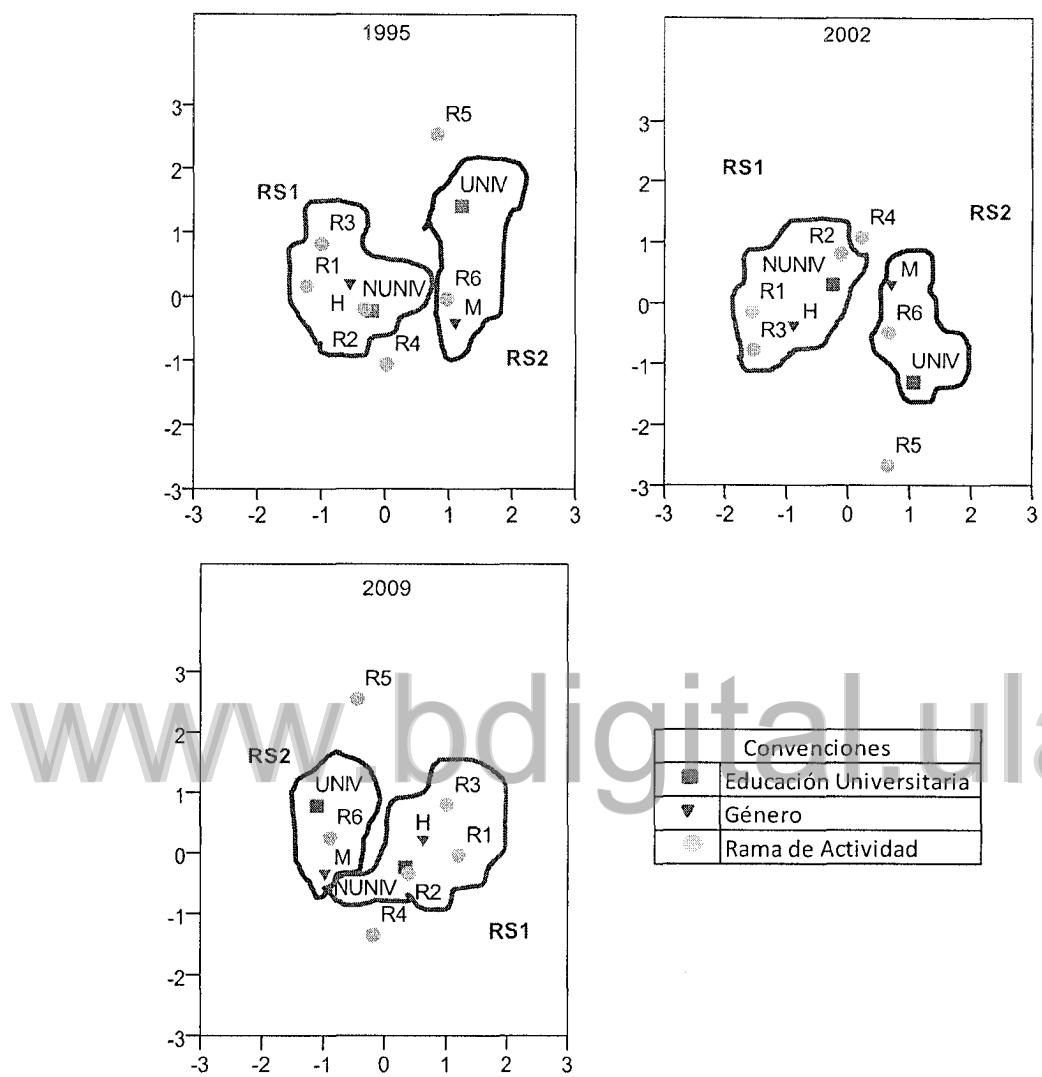
En el Gráfico 49 se muestra la segmentación del **MLV** por rama de actividad. Podemos apreciar que se forman dos segmentos (RS1 y RS2), en relación a la rama de actividad, los cuales se mantienen en 1995, 2002 y 2009. El género y la rama de actividad son las variables que más aportan en su formación y estas dimensiones explican más del 87% de la varianza en el plano factorial (ver Tabla 8).

- i) El segmento **RS1** (Rama Segmento 1) está conformado por los hombres no universitarios, que trabajan en R1 (agropecuaria, minas y petróleo), R2 (manufactura) y R3 (servicios públicos, construcción y transporte). Este segmento se siempre se ubica en el lado opuesto del otro segmento (**RS2**).
- ii) El segmento **RS2** (Rama Segmento 2) está conformado por mujeres universitarias que laboran en R6 (servicios comunales, sociales y personales).

La rama de actividad que está más asociada con las mujeres universitarias es R6 (servicios comunales, sociales y personales) y la rama de actividad R2 (manufactura) está más en relación con los hombres sin estudios universitarios. Encontramos aquí segmentos de las ramas de actividad por género

En términos generales, en el Gráfico 49 se refleja que tanto el género como la **EU** determinan la segmentación del **MLV** según la rama de actividad de la economía.

Gráfico 49: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Rama de Actividad, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

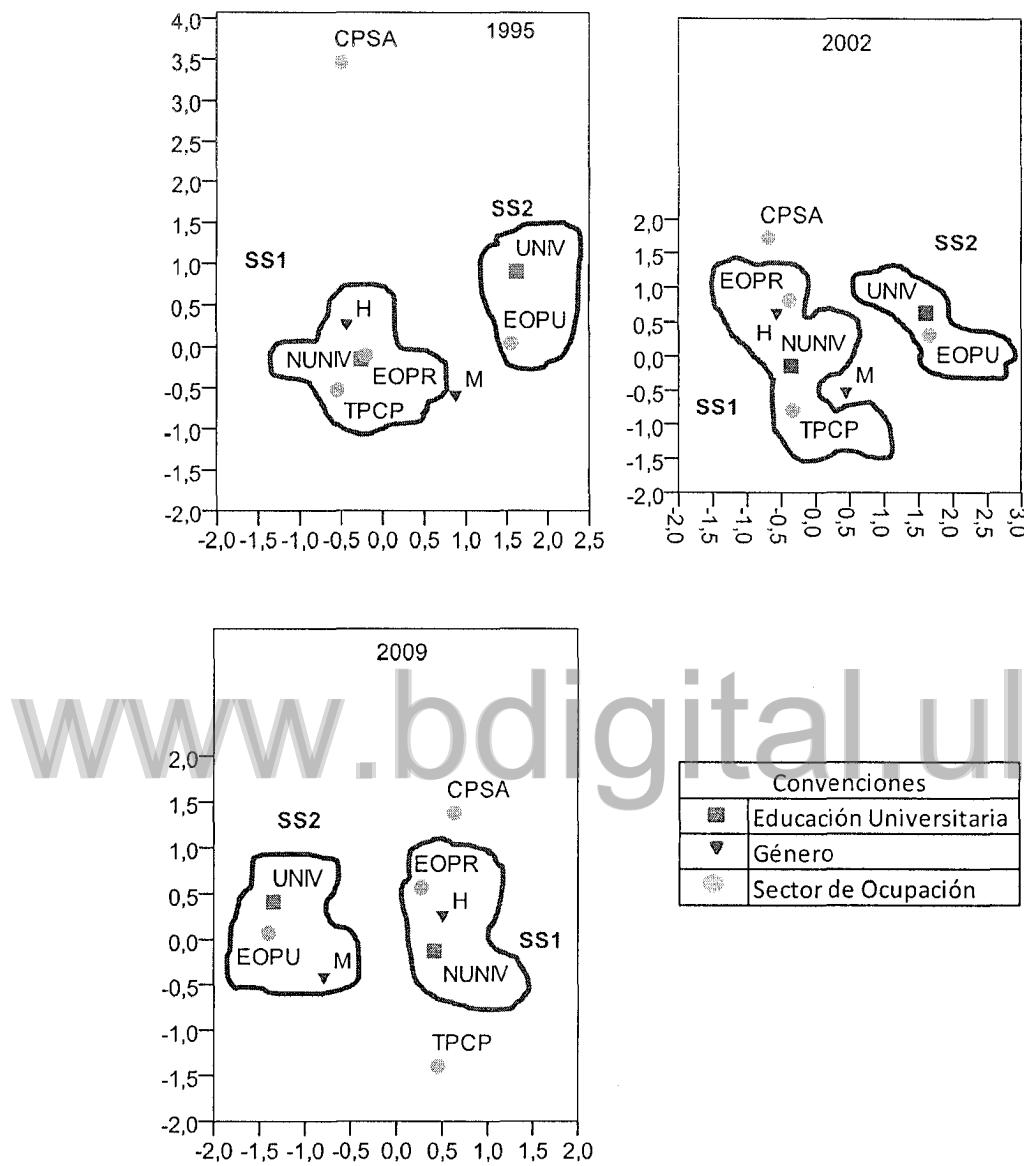
IV.3.2.3 Sector de Ocupación

El Gráfico 50 muestra la segmentación del **ML** según el sector de ocupación. Como se puede apreciar, el **MLV** se segmenta en dos grupos (**SS1**, **SS2**), que tienen diferente composición en los tres años en estudio. En la formación de los segmentos, la **EU** y el sector de ocupación son quienes tienen mayor participación y explican más del 80% de la varianza en el plano factorial (ver Tabla 8).

- i) El segmento **SS1** (Sector Segmento 1) está formado por trabajadores no universitarios, que son empleados y obreros del sector privado (EOPR) y trabajadores por cuenta propia (TPCP), y se presenta en 1995 y 2002. En 2009, **SS1** sigue estando conformado por los hombres empleados y obreros del sector privado (EOPR) que no tienen estudios universitarios y quedan por fuera los trabajadores por cuenta propia (TPCP).
- ii) El segmento **SS2** (Rama Segmento 2), está constituido por universitarios, que laboran como empleados y obreros del sector público (EOPU). Este segmento se mantiene durante 1995 y 2002. Para 2009, el segmento aparece más definido, constituidos por las mujeres universitarias que laboran como empleadas y obreras del sector público.

Es importante destacar que para la determinación de ambos segmentos (**SS1** y **SS2**), la **EU** jugó un papel relevante en todos los años de estudio. En cambio, la variable género fue significativa para la segmentación del **MLV** en el 2009.

Gráfico 50: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Sector de Ocupación, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

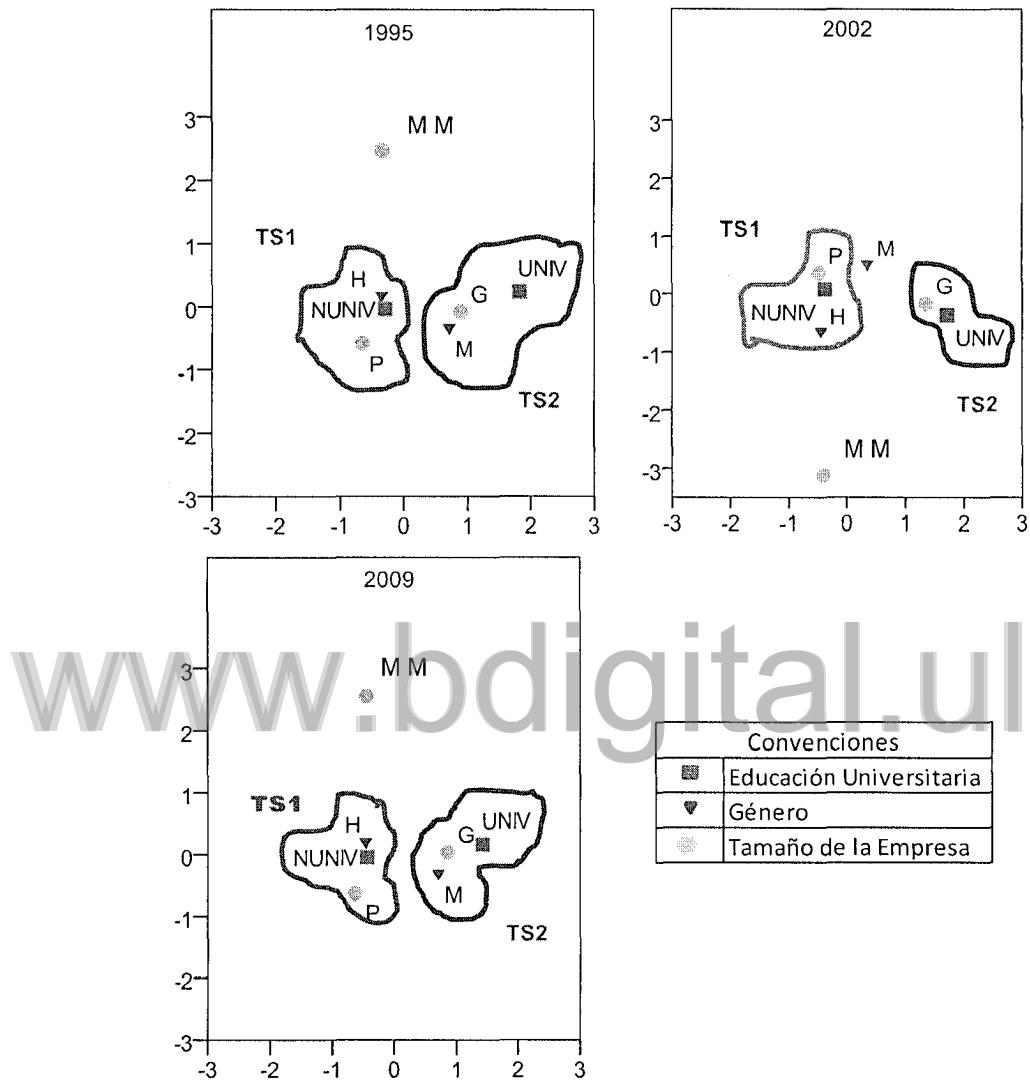
IV.3.2.4 Tamaño de la Empresa.

El Gráfico 51 muestra la segmentación del **ML** según el tamaño de la empresa. Se aprecia que los datos en el plano factorial se distribuyen en dos segmentos (**TS1** Y **TS2**) y las variables que más contribuyen a la formación de los segmentos son la **EU** y el tamaño de la empresa. La varianza de las dimensiones explica en promedio el 80% la formación de los segmentos en los tres años (ver Tabla 8).

- i) El segmento **TS1** (Tamaño Segmento 1) se encuentra a la izquierda de la primera dimensión y lo constituyen los hombres no universitarios que se ocupan en empresas pequeñas, aquellas que tienen menos de cinco trabajadores. Este segmento se mantiene en 1995,2002 y 2009.
- ii) El segmento **TS2** (Tamaño Segmento 2), en 1995 y 2009, está conformado por mujeres universitarias trabajadoras en empresas grandes, es decir, aquellas con más de veinte trabajadores y se encuentra ubicado en el lado derecho del factorial. En 2002, el segmento aparece conformado sólo por universitarios que trabajan en empresas grandes sin segmentación por género.

Con base en lo observado en el Gráfico 51, podemos afirmar que tanto el género como la **EU** son determinantes en la segmentación del **MLV** según el tamaño de la empresa.

Gráfico 51: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Tamaño de la Empresa, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

IV.3.2.5 Nivel de Ingreso

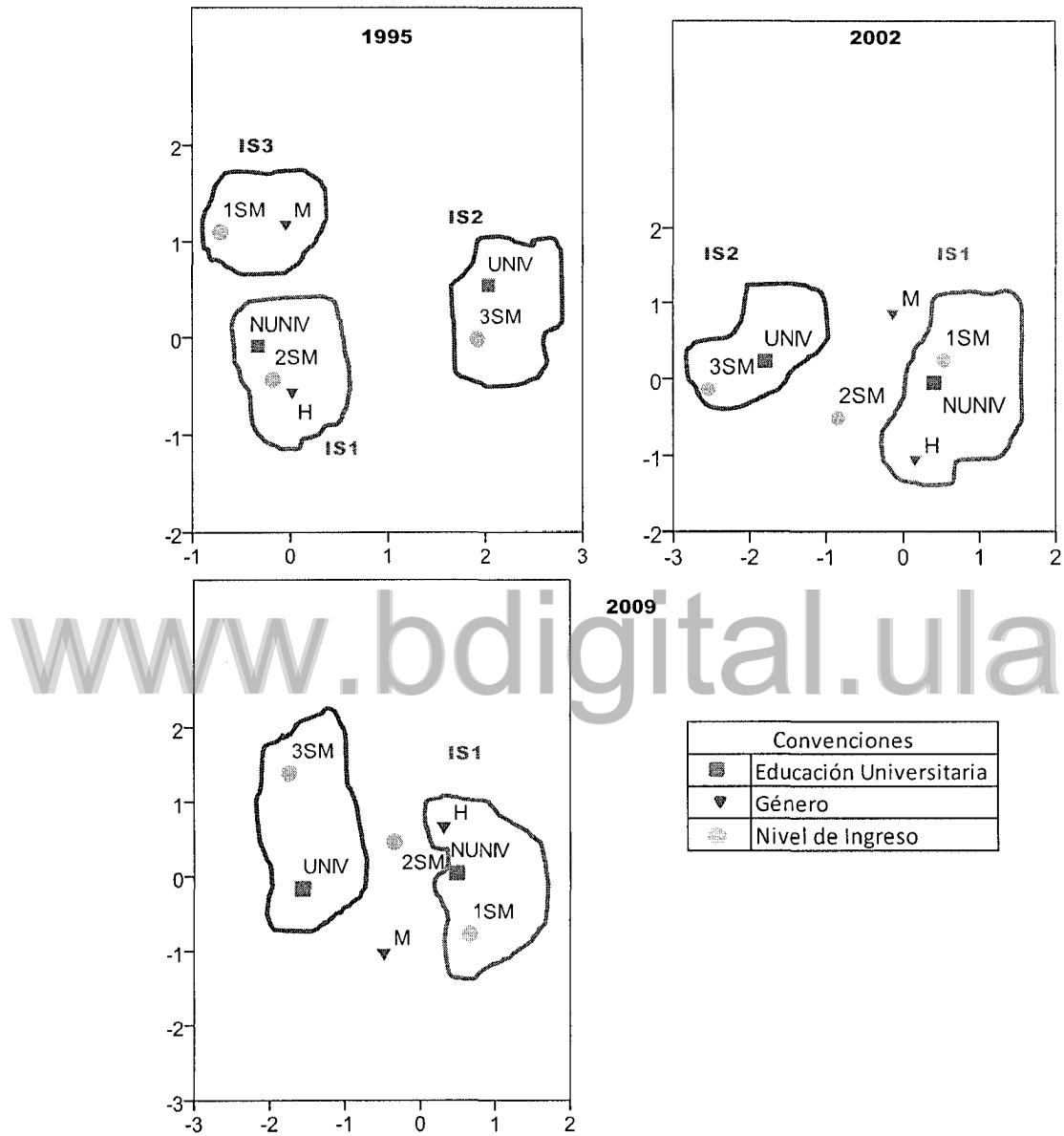
El Gráfico 52 se refiere a la segmentación del ML según el nivel de ingreso. Al observarlo, se destaca que para 1995 se forman tres segmentos (IS1, IS2, IS3). En cambio, para 2002 y 2009 se forman dos segmentos (IS2 y IS3), todos con diferente composición. Las variables que mayor contribución tienen a la formación de las dimensiones son la ES y el nivel de ingreso. El porcentaje de la varianza en el plano factorial es mayor al 80% en los tres años (ver Tabla 8).

- i) El segmento **IS1** (Ingreso segmento 1) está conformado, en 1995, por hombres no universitarios que reciben dos sueldos mínimos.⁴¹ En el 2002 y 2009 el segmento está compuesto por hombres no universitarios con un sueldo mínimo.
- ii) El segmento **IS2** (Ingreso segmento 2) está compuesto por universitarios que reciben más de tres sueldos mínimos, en 1995 y 2002, sin distingo de género. Para 2009 el segmento no se forma con claridad.
- iii) El segmento **IS3** (Ingreso segmento 3) se evidencia con claridad sólo para 1995 y está formado por las mujeres que perciben hasta un sueldo mínimo.

Podemos inferir que la **EU** es una variable determinante de los segmentos del ML según ingreso.

⁴¹ El sueldo oscila entre más de un sueldo mínimo y menos de tres sueldos mínimos.

Gráfico 52: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Nivel de Ingreso, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009

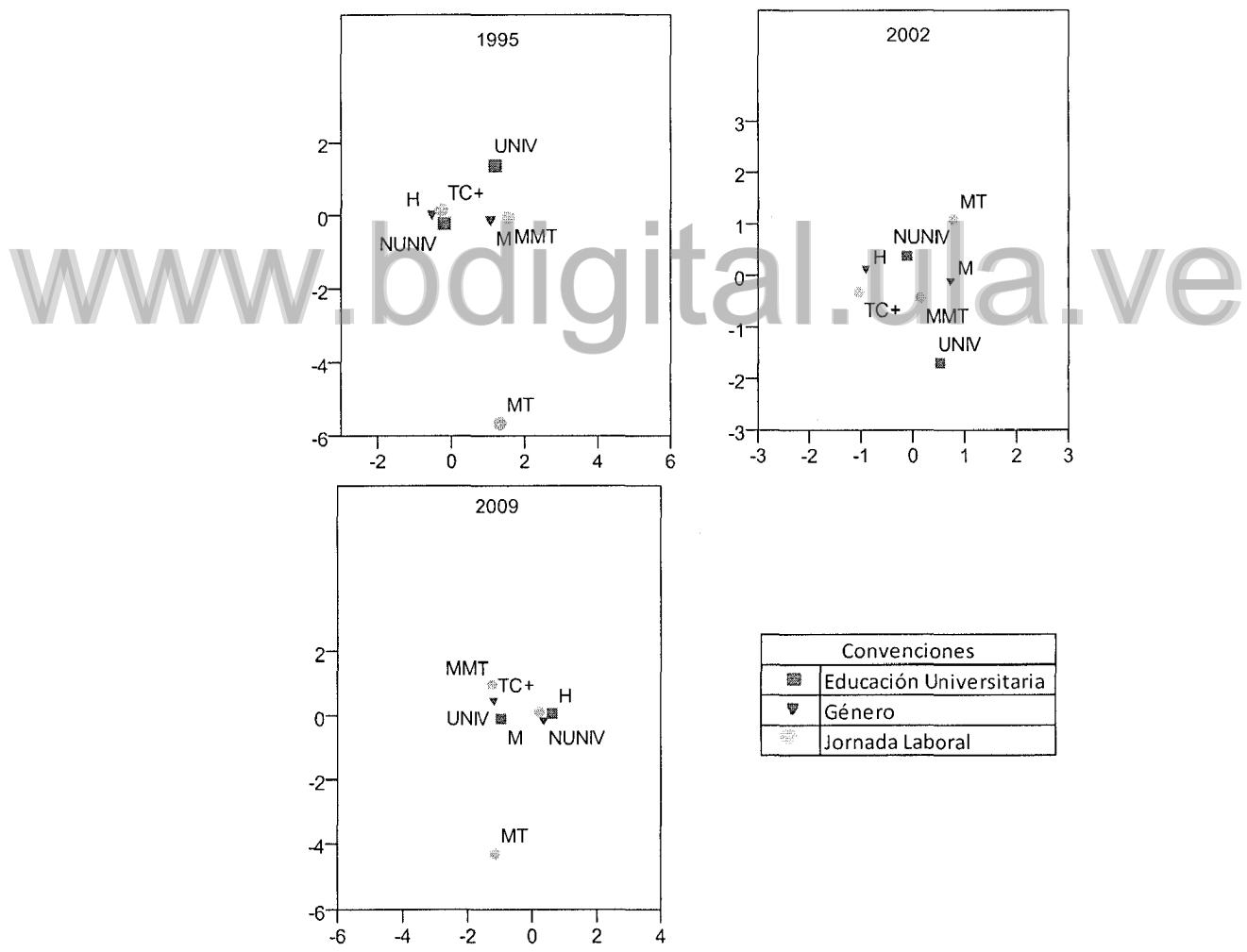


Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

IV.3.2.6 Jornada Laboral

En el Gráfico 53 se muestra la segmentación del **ML** según la jornada laboral. Al examinar el rol que juegan la **EU** y el género en la segmentación del **MLV**, según la cantidad de horas trabajadas semanalmente durante la jornada laboral, no se observa de manera clara la formación de ningún segmento, a pesar de que la contribución de las dimensiones oscila entre el 74 y 77% (ver tabla 8).

Gráfico 53: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Jornada Laboral, Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009

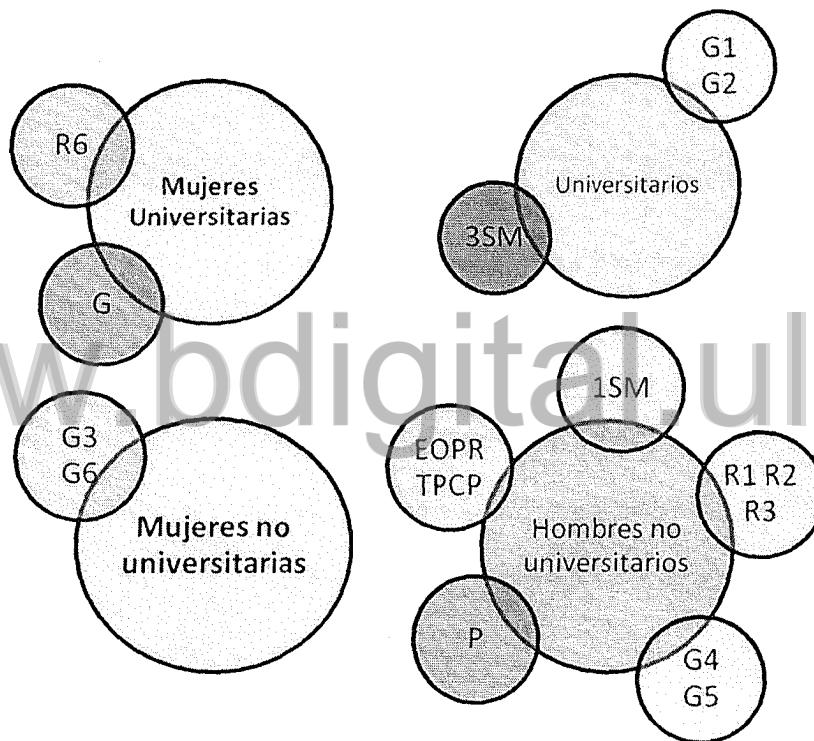


Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

IV.3.2.7 Síntesis: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano

De los segmentos descritos en los apartados anteriores se destacan la formación de cuatro segmentos en el mercado laboral venezolano, tomando en consideración el género y la EU. El Gráfico 54 muestra dichos segmentos.

Gráfico 54: Segmentos del Mercado Laboral Venezolano por Género y Educación Universitaria. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados encontrados

- i) Segmento de mujeres con estudios universitarios: se caracterizan por ser empleadas de servicios comunales, sociales y personales (R6) y trabajan en empresas grandes (G). Sólo para el 2009 aparecen las mujeres universitarias

en un segmento aislado que las ubica en el sector público (EOPU).

- ii) Segmento de universitarios: que se encuentran trabajando como profesionales y gerentes (G1 y G2) y perciben tres sueldos mínimos (3SM).
- iii) Segmento de mujeres no universitarias: se caracteriza por trabajar como empleadas de oficina, vendedoras (G3) y como trabajadoras de los servicios, deportes y diversión (G6).
- iv) Segmento de hombres no universitarios: que trabajan en agricultura, ganadería, pesca (G4), y artesanía (G5), en agropecuaria, minas, petróleo (R1), manufactura (R2) y en servicios públicos, construcción y transporte (R3). Se desempeñan como obreros y empleados del sector privado (EOPR) y como trabajadores por cuenta propia (TPCP). Trabajan en empresas pequeñas (P) y ganan un sueldo mínimo (1SM).

Se destaca en los segmentos antes descritos, que en Venezuela no existe discriminación cuando se tiene EU, en cuanto a los grupos de ocupación. Sin embargo, si se aprecia la segregación de oficios femeninos, especialmente cuando no se tiene EU.

IV.3.2.8 Segmentación del Mercado Laboral Venezolano según la Teoría Dual.

Para el enfoque dual de la segmentación de los mercados laborales, la educación constituye un factor importante sólo en la medida

en que interviene en la caracterización de los estratos. Según la teoría dual se pueden identificar los siguientes segmentos:

- i) **Segmento primario** caracterizado por ser estable, de altos salarios, buenas condiciones laborales y posibilidades de promoción. A su vez éste es dividido en dos sub-segmentos:
 - a. **Segmento primario superior** caracterizado por cargos directivos y profesionales en donde el nivel educativo se considera una barrera para su acceso. Según esta definición, este sector en nuestra investigación, estaría conformado por profesionales y gerentes (G1 y G2) que perciben tres sueldos mínimos (3SM).
 - b. **Segmento primario inferior** caracterizado por los trabajos de rutina, no tiene tanta importancia la educación pero sí la formación en el puesto de trabajo. Según esta definición, este sector en nuestra investigación, estaría conformado por empleadas de oficina, vendedoras (G3) y trabajadoras de los servicios, deportes y diversión (G6), que ganan dos sueldos mínimos (2SM).
- ii) **Segmento secundario** se caracteriza por puestos precarios, inestables, de bajos sueldos, temporales, escasa posibilidad de promoción, en donde el nivel educativo no es un elemento necesario para su acceso. Según esta definición, este sector en nuestra investigación, estaría conformado por: trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca (G4), y artesanía (G5), que ganan un sueldo mínimo (1SM).

Teniendo en cuenta los segmentos caracterizados según la teoría dual de la segmentación, observamos en los resultados de nuestra investigación, que en el mercado laboral venezolano están claramente definidos dichos segmentos

Como se puede apreciar en el Gráfico 54 observamos un segmento primario superior, conformado por universitarios que trabajan en G1, G2 y ganan 3SM⁴².

De igual manera encontramos un segmento primario inferior, aunque no se puede definir un nivel de salario, conformado por mujeres no universitarias que trabajan en G3 y G6⁴³.

Un tercer segmento, el segmento secundario, conformado por hombres no universitarios que ganan 1SM y están en G4 y G5⁴⁴. Este segmento está asociado con las ramas de actividad R1, R2, R3⁴⁵, empresas pequeñas y EOPR y TPCP⁴⁶.

Por último encontramos un segmento que no está asociado, claramente, a la clasificación de la teoría dual, conformado por mujeres universitarias que trabajan en empresas grandes y en la rama de actividad R6⁴⁷. En este segmento no aparece especificado ni ocupación ni nivel de ingreso.

⁴² G1 (profesionales), y G2 (gerentes) y 3SM (tres sueldos mínimos).

⁴³ G3 (empleadas de oficina, vendedoras), G6 (trabajadoras de los servicios, deportes y diversión).

⁴⁴ G4 (trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca), G5 (artesanía), 1SM (un sueldo mínimo).

⁴⁵ R1 (agropecuario, minas, petróleo) , R2 (manufactura) , R3 (en servicios públicos, construcción y transporte).

⁴⁶ EOPR (Empleadas y obreras del sector privado), TPCP (Trabajadoras por cuenta propia)

⁴⁷ R6 (servicios comunales, sociales y personales).

IV.3.3 Segmentación del Mercado Laboral Femenino según la Educación Universitaria.

En este apartado se describe el papel que juega la EU en la segmentación del mercado laboral femenino. Para la determinación de los segmentos, se seleccionaron las dos dimensiones que explican más del 80% de la variabilidad en el plano factorial. La Tabla 9 muestra el porcentaje de la varianza explicada.

Para examinar el papel de la EU en la segmentación del ML femenino, se integraron dos grupos: i) EU, Sector de Ocupación, Grupo de Ocupación y Tamaño de la Empresa. ii) EU, Sector de Ocupación, Rama de Actividad y Nivel del Ingreso.

En la Tabla 7 se observa que en 1995, las dimensiones 1 y 2 suman 93% de la varianza explicada, lo que significa que ambas dimensiones representan el 93% de la dependencia entre EU, sector de ocupación, grupo de ocupación y tamaño de la empresa. La varianza explicada es estadísticamente significativa.

Tabla 10: Porcentaje de la Varianza Explicada de la Segmentación del Mercado Laboral Femenino.

	% VARIANZA EXPLICADA									
	1995			2002			2009			
	DIMENSION		TOTAL	DIMENSION		TOTAL	DIMENSION		TOTAL	
Educación Universitaria	1	2	TOTAL	1	2	TOTAL	1	2	TOTAL	
Sector de Ocupación										
Grupo de Ocupación	58	35	93	70	30	100	63	36	100	
Tamaño de la Empresa										
Sector de Ocupación										
Rama de Activida	46	35	81	59	29	88	52	34	86	
Nivel de Ingreso										

a) Segmentación del Mercado Laboral Femenino según, Educación Universitaria, Sector y Grupo de Ocupación y Tamaño de la Empresa

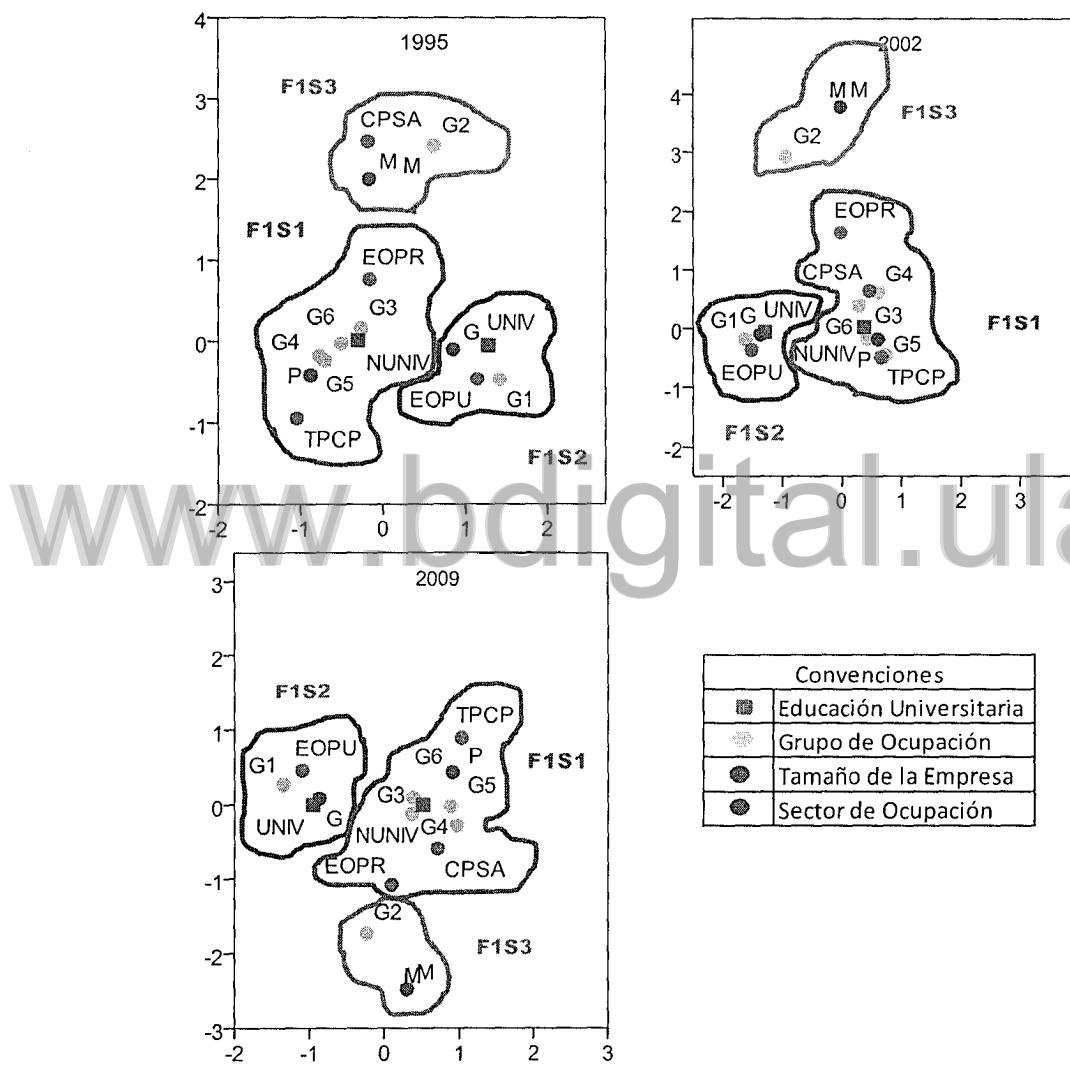
En el Gráfico 55 se presenta la segmentación por EU, sector de ocupación, grupo de ocupación y tamaño de la empresa. Como se aprecia se forman tres segmentos (F1S1, F1S2, F1S3). Las variables que mayor contribución tienen en la formación de las dimensiones son el sector de ocupación y el tamaño de la empresa, cuyo porcentaje de explicación está por encima del 93% (ver Tabla 9).

- i) El segmento **F1S1** (Femenino 1 segmento 1), en 1995 lo constituyen las mujeres no universitarias que laboran en empresas pequeñas (P), como empleadas y obreras del sector privado (EOPR) y como trabajadoras por cuenta propia (TPCP). Están ocupadas como empleadas de oficina, vendedoras y ocupaciones afines (G3). Trabajan en agricultura, ganadería, pesca, minería (G4), artesanía (G5), y trabajadora de los servicios, deportes y diversión (G6)⁴⁸. Para 2002 y 2009 se incorporan a este segmento las mujeres que trabajan en cooperativas y sociedades, como patronas y ayudantes (CPSA). Este segmento coincide con algunos de los componentes del segmento de los hombres no universitarios
- ii) El segmento **F1S2** (Femenino 1 segmento 2) está compuesto por mujeres universitarias que trabajan en empresas grandes (G) como empleadas y obreras del sector público (EOPU) y laboran como profesionales, técnicos y personas afines (G1). Este segmento se mantiene para 1995, 2002 y 2009.

⁴⁸ p. ej. domésticas, de protección, peluqueros, cantineros, meseros, etc.

- iii) El segmento **F1S3** (Femenino 1 segmento 3) está integrado por las mujeres que trabajan en empresas medianas como gerentes, administradoras y directoras (G2).

Gráfico 55: Segmentos del Mercado Laboral Femenino por Educación Universitaria, Tamaño de la Empresa, Sector y Grupo de Ocupación. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

Se aprecia con claridad que la EU de la mujer es un elemento segmentador del mercado laboral femenino en Venezuela, en cuanto a que las mujeres universitarias se ocupan en sectores que ofrecen las mejores condiciones de trabajo.

b) Segmentación del Mercado Laboral Femenino según, Educación Universitaria, Sector de Ocupación, Rama de Actividad y Nivel del Ingreso.

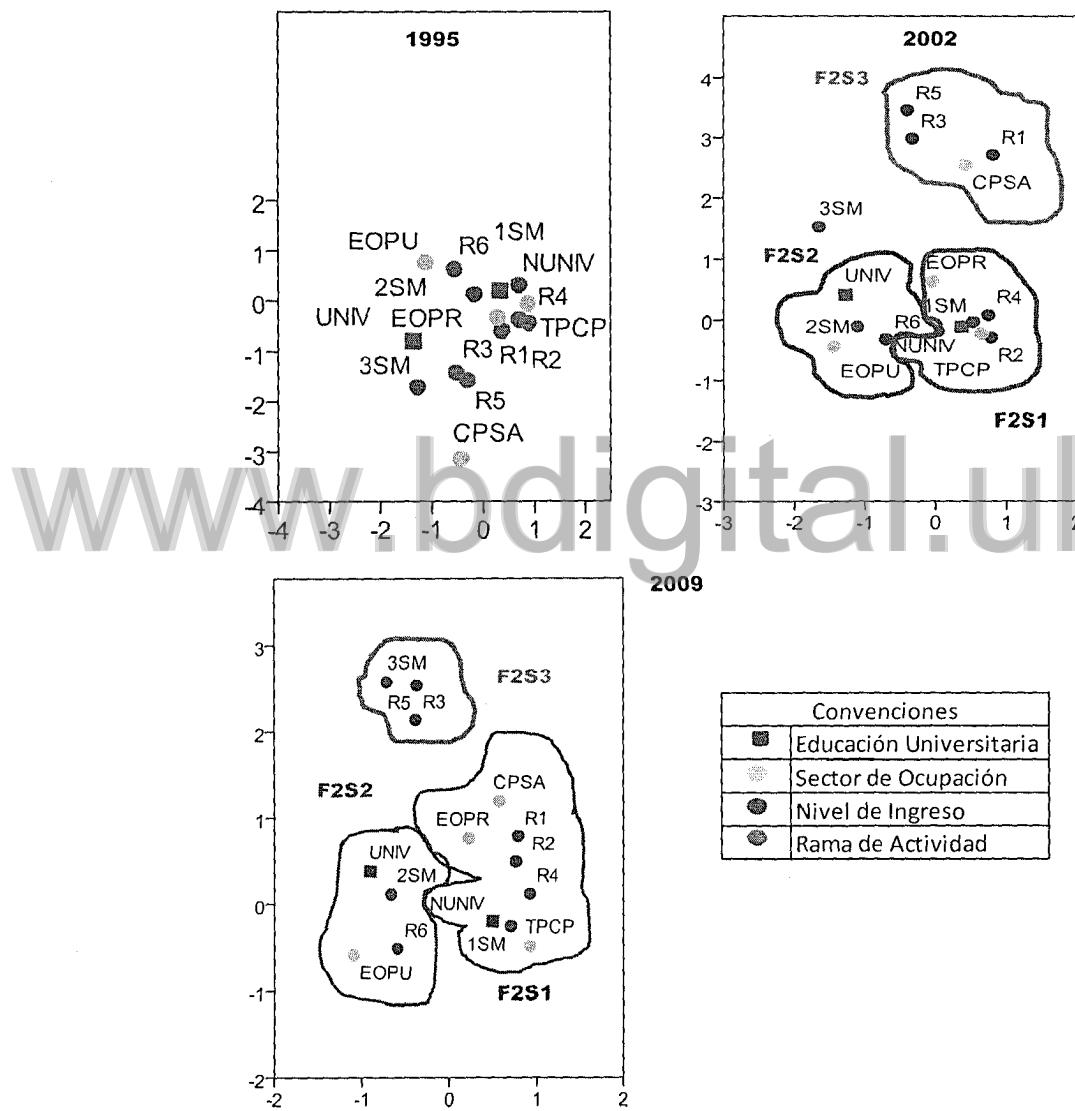
En el Gráfico 56 se presenta la segmentación del **ML** Femenino según, educación universitaria, sector de ocupación, rama de actividad y nivel del ingreso. Se destaca la formación de tres segmentos (F2S1, F2S2 y F2S3) que se encuentran en lados opuestos en el plano factorial. El sector de ocupación y la rama de actividad son las variables que mayor peso tienen en la formación de las dimensiones, puesto que explican más del 80% de la varianza explicada (ver tabla 9).

Para 1995, no se forma ningún segmento claro, todas las variables y sus categorías se encuentran muy cercanas y alrededor del origen. Los segmentos que se forman para 2002 y 2009 son:

- i) El segmento **F2S1** (Femenino 2 segmento 1), para 2002, lo integran las mujeres no universitarias, que perciben menos de un sueldo mínimo (1SM) y trabajan en la manufactura (R2), en comercio y turismo (R4), como empleadas y obreras del sector privado (EOPR) y o como trabajadoras por cuenta propia (TPCP). En el 2009 se unen a este grupo las mujeres que trabajan en agropecuaria, minas y petróleo (R1) y en cooperativas y sociedades, como patronas y ayudantes (CPSA).
- ii) El segmento **F2S2** (Femenino 2 segmento 2), en los años 2002 y 2009, lo conforman las mujeres universitarias que

trabajan en los servicios comunales, sociales y personales (R6) como empleadas y obreras del sector público (EOPU) y perciben dos sueldos mínimos (2SM).

Gráfico 56: Segmentos del Mercado Laboral Femenino Venezolano por Educación Universitaria, Sector de Ocupación, Rama de Actividad y Nivel del Ingreso. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a datos de las Encuestas Nacionales de Hogares 1995, 2002, 2009

- iii) El segmento F2S3 (Femenino 2 segmento 3), para 2002 está compuesto por las mujeres que trabajan en

agropecuaria, minas y petróleo (R1), en servicios públicos, construcción y transporte (R3) y trabajan en el sector financiero (R5) y en cooperativas y como patronas y ayudantes (CPSA). Para 2009, este segmento lo integran mujeres que laboran en los servicios públicos, construcción y transporte (R3), en el sector financiero (R5) y perciben más de tres sueldos mínimos (3SM).

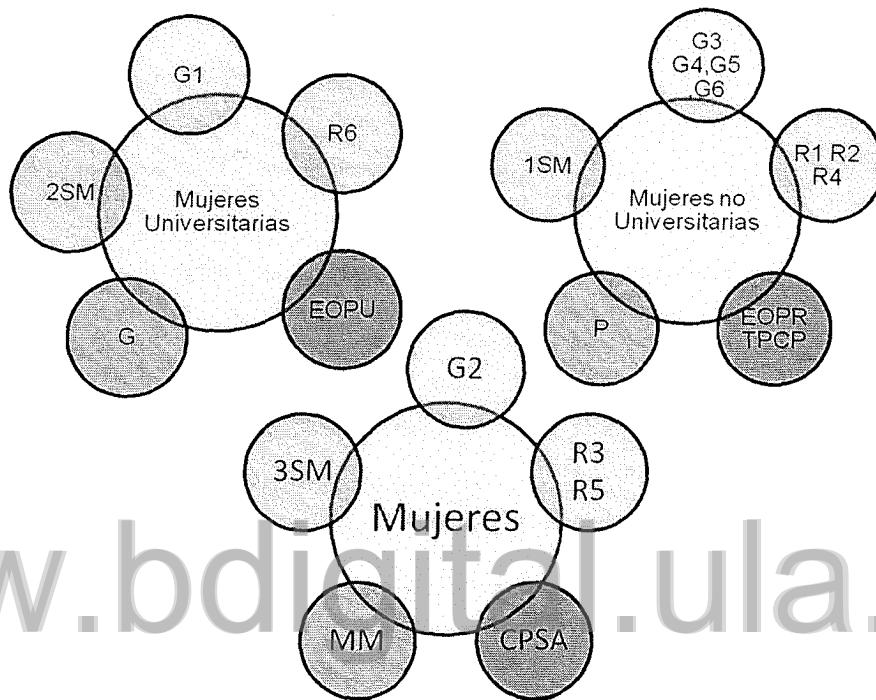
IV.3.3.1 Síntesis: Segmentos del Mercado Laboral Femenino

En el Gráfico 57 se muestran los tres segmentos que se destacan en el mercado laboral femenino en Venezuela, tomando en consideración la EU.

- i) Segmento de mujeres universitarias: trabajan en empresas grandes (G) como profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines (G1), en servicios comunales, sociales y personales (R6) y como empleadas y obreras del sector público (EOPU) y ganan dos sueldos mínimos (2SM).
- ii) Segmento de mujeres no universitarias: trabajan en empresas pequeñas (P) como empleadas de oficina, vendedoras (G3), agricultoras, ganaderas (G4), artesanas (G5) y trabajadoras de los servicios, deportes y diversión (G6). Trabajan en la agricultura, minería y petróleo (R1), manufactura (R2), y comercio y turismo (R4). Son empleadas y obreras del sector privado (EOPR) y trabajadoras por cuenta propia (TPCP). Ganan un sueldo mínimo (1SM).
- iii) Segmento de mujeres sin distingo en relación a estudios universitarios: trabajan en empresas medianas (MM) como gerentes, administradoras, directoras (G2), en los servicios públicos, construcción y transporte (R3) y en el sector

financiero (R5). Trabajan en cooperativas, como patronas, ayudantes (CPSA) y ganan tres sueldos mínimos (3SM).

Gráfico 57: Segmentos del Mercado Laboral Femenino según Educación Superior. 1995, 2002, 2009



Fuente: Elaboración propia en base a los resultados encontrados

Es importante resaltar que las mujeres universitarias (profesionales) ganan dos sueldos mínimos. En cambio, las mujeres sin distinción por nivel de educación universitaria, ganan tres sueldos mínimos y son gerentes, administradoras, directoras (G2). En este caso, más que los estudios universitarios lo que determina el nivel de ingreso es el tipo de ocupación que desempeñan las mujeres. En cambio, cuando comparamos mujeres universitarias con mujeres no universitarias, se nota la diferencia en cuanto a que las primeras ocupan los cargos más altos y reciben mayores salarios.

IV.3.3.2 Segmentación del Mercado Laboral Femenino en Venezuela según la Teoría Dual.

Siguiendo la clasificación de los segmentos en la página 192, en el mercado laboral femenino encontramos un segmento secundario claramente definido, conformado por mujeres no universitarias, que ganan 1SM⁴⁹, se ocupan en G4 y G5⁵⁰, pero, incluye G3 y G6⁵¹, que en la clasificación dual previa pertenecen al segmento primario inferior. Este segmento está asociado a empresa pequeñas, con las ramas de actividad R1, R2 y R4⁵², con EOPR y TPCP⁵³.

En cambio no es tan fácil hacer la distinción entre un segmento primario superior y otro primario inferior. Pero aún así encontramos que las mujeres universitarias están en G1 y ganan 2SM⁵⁴, lo nos hace difícil clasificarla en el segmento primario superior, tal como fue definido. A este segmento se le asocia R6, EOPU⁵⁵ y empresas grandes.

También se forma un segmento conformado por mujeres con o sin educación universitaria que está asociado con G2 y 3SM⁵⁶, lo que según la clasificación dual de nuestro trabajo, definiría el segmento primario superior. Igualmente se le asocian a este te segmento, R3, R5, CPSA y empresas mediana⁵⁷.

⁴⁹ 1SM (un sueldo mínimo).

⁵⁰ G4 (agricultoras, ganaderas), G5 (artesanas) .

⁵¹ G3 (empleadas de oficina, vendedoras), G6 (trabajadoras de los servicios, deportes y diversión).

⁵² R1 (agricultura, minería y petróleo, (R2) manufactura, R4 (comercio y turismo).

⁵³ EOPR (empleadas y obreras del sector privado), TPCP (Trabajadoras por cuenta propia).

⁵⁴ G1 (profesionales)m 2SM (dos sueldos mínimos).

⁵⁵ R6 (servicios, deportes y diversión), EOPU (Empleadas y obreras del sector público).

⁵⁶ G2 (Gerentes, directoras) 3SM (tres sueldos mínimos).

⁵⁷ R3 (en los servicios públicos, construcción y transporte), R5 (sector financiero), CPSA (cooperativas, patronas, sociedades y ayudantes)

CONCLUSIONES

Los resultados de la presente investigación ponen en evidencia que en Venezuela se ha consolidado el proceso de feminización de la educación universitaria desde 1988 hasta el presente y se mantiene estable.

Este fenómeno nos lleva a resaltar que en Venezuela no existe discriminación en el acceso a la educación universitaria actualmente, hoy en día son más las mujeres incorporadas que los hombres. Este acceso ha permitido que las mujeres ocupen espacios educativos que habían sido exclusivamente masculinos lo cual coincide con lo que sostienen Sierra (2005) y Hanses (1993). El problema de la discriminación hacia las mujeres, que se mencionaba recurrentemente en la literatura académica, ha dejado de existir en cuanto al ingreso.

Según la teoría del capital humano, los individuos invierten en educación basándose en un cálculo mental de costo/beneficio, donde la inversión en tiempo y recursos hoy en su formación les permite obtener rendimientos a futuro. Estos beneficios futuros se refieren a mejores condiciones laborales al tener educación universitaria. Para estudiar la situación, en el mercado laboral venezolano, de la mujer universitaria (profesional) en la presente investigación procedimos de la siguiente manera:

- i) Analizamos el mercado laboral venezolano haciendo comparaciones por género, con el fin de caracterizar el mercado laboral femenino, sin tener en cuenta el nivel educativo de los trabajadores.
- ii) Evaluamos el papel que juegan la educación universitaria y el género en la segmentación del mercado laboral

venezolano, con el fin de identificar los segmentos que conforman estas dos variables.

- iii) Análogamente evaluamos el mercado laboral femenino en sí mismo centrándonos en los segmentos donde la educación universitaria desempeña un rol determinante para las mujeres.

i) Características del mercado laboral femenino sin tener en cuenta su nivel educativo.

Aunque no podemos hablar de feminización del mercado laboral venezolano, los resultados nos indican que la presencia de la mujer en él no es esporádica ni ocasional, sino que es un componente estructural y permanente. Esto se evidencia por su constante incorporación a la PEA (144%) y por el incremento en su tasa de participación en PEA, la cual pasó de 31% en el 1989 a 39% en 2010. Esta tendencia se mantuvo durante todo el periodo.

A pesar del incremento de la presencia de la mujer en el mercado laboral, la inactividad sigue siendo femenina, su tasa de participación en PEI osciló durante los 21 años entre 71% y 78%. Este comportamiento se debe a la tradicional ocupación de las mujeres en los quehaceres del hogar y a su incorporación a la educación (estudiantes), sin embargo ha venido desacelerándose la primera (0.9%) y aumentando la segunda (238%).

En cuanto a los patrones de **empleo y desempleo** se destaca que la mujer venezolana tuvo una tendencia creciente a ocuparse (144%) y una desaceleración en el desempleo (21%). Sin embargo, se aprecia que, a pesar de que su tasa de participación en el empleo creció desde 1989 (31%) hasta 2010 (39%), su tasa de participación en la desocupación creció más aceleradamente, pasó de 27% en 1989 a 44% en 2010. Las

fluctuaciones del empleo y desempleo femenino en Venezuela muestran una mayor elasticidad de la oferta laboral en comparación a la de los hombres.

En cuanto a la caracterización del empleo femenino desde 1989 hasta 2010 se halló lo siguiente:

a) Su incorporación al **sector formal** (109%) fue similar a su incorporación al **sector informal** (104%). Sin embargo su tasa de participación en el sector formal aumentó (de 35% a 41%) mientras que en el sector informal disminuyó (de 40% a 36%).

b) En relación a la participación de las mujeres en el **sector público y privado** su tendencia fue creciente, durante los 21 años. Su incorporación fue mayor en el sector privado (156%) que en el sector público (118%). Sin embargo, en relación a su participación, se destaca que para 2010 el 56% de los trabajadores del sector público eran mujeres, por lo que valdría la pena investigar si en este sector se puede presentar a futuro un proceso de feminización. Su tasa de participación en el sector privado aumentó de 27% a 35%.

ii) Segmentación del mercado laboral venezolano teniendo en cuenta el género y educación universitaria.

El punto central de la teoría de la segmentación laboral es que el acceso a los puestos de trabajo no obedece simplemente a tener las credenciales necesarias, sino que hay otros factores en juego, como por ejemplo: cultura, género, raza, educación de sus padres, productividad de del trabajador, entorno familiar, relaciones de poder entre trabajador y empresario.

Al incorporar género y educación universitaria en la presente investigación, evaluamos si el hecho de que una mujer sea profesional

(universitaria), le da acceso a determinados segmentos del mercado laboral o no. Los resultados de esta investigación coinciden con la hipótesis de la cuarta generación de segmentacioncitas, que sostiene que las variables de la oferta de trabajo, como género y educación, participan activamente en la segmentación del mercado laboral, siendo en el caso de nuestro estudio que la educación universitaria tiene un mayor poder explicativo que el género.

Los resultados resaltan que tanto el género como la educación universitaria son determinantes en la segmentación del mercado laboral venezolano según el grupo de ocupación, rama de actividad, sector de ocupación, tamaño de la empresa e ingreso. En cuanto a la jornada laboral no fue un factor determinante de segmentos.

Segmentación del mercado laboral según género y educación universitaria tienen un efecto conjunto en: i) los grupos de ocupación G3 y G6⁵⁸ se ubican las mujeres no universitarias; en G4 y G5⁵⁹ se hallan los hombres no universitarios. Se aprecia la existencia de segregación, en cuanto al grupo de ocupación, en las mujeres y hombres no universitarios. ii) la rama de actividad R6⁶⁰ se encuentran las mujeres universitarias, en R1, R2 y R3⁶¹ se encuentran los hombres no universitarios. Se aprecia la existencia de ramas de actividades femeninas y masculinas, condicionadas a tener o no educación universitaria. iii) el tamaño de la empresa grandes (G) se encuentran las mujeres universitarias y pequeñas (P) se encuentran los hombres no universitarios. iv) los sectores de ocupación EOPR y TPCP⁶² se encuentran los hombres no

⁵⁸ G3 (empleadas de oficina, vendedoras), G6 (trabajadoras de los servicios, deportes y diversión).

⁵⁹ G4 (agricultoras, ganaderas), G5 (artesanas)

⁶⁰ R6 (servicios, deportes y diversión)

⁶¹ R1 (agricultura, minería y petróleo, (R2) manufactura, R3 (en los servicios públicos, construcción y transporte).

⁶² EOPR (empleadas y obreras del sector privado), TPCP (Trabajadoras por cuenta propia).

universitarios. v) el salario 1SM⁶³ se encuentran los hombre no universitarios

Segmentación del mercado laboral según educación universitaria tienen efecto en: i) el grupo de ocupación en G1 y G2⁶⁴ están los universitarios. En el grupo de ocupación no hay discriminación por género, en tanto que la mujer y el hombre tenga educación universitaria. ii) el salario 3SM⁶⁵ están los universitarios.

Segmentación del mercado laboral según el género: El género no es una variable que por sí sola participe en la formación de algún segmento en el mercado laboral venezolano.

iii) Segmentación del mercado laboral femenino tomando en cuenta educación universitaria

Los resultados resaltan que la educación universitaria es determinantes en la segmentación del mercado laboral femenino en Venezuela según el grupo de ocupación, rama de actividad, sector de ocupación, tamaño de la empresa e ingreso. En cuanto a la jornada laboral no fue un factor determinante de segmentos.

Segmentación del mercado laboral femenino según educación universitaria tienen efecto en: i) el grupo de ocupación G1 están las mujeres universitarias; en G3, G4, G5⁶⁶ se ubican las mujeres no universitarias. ii) la rama de actividad R6⁶⁷ se encuentran las mujeres universitarias, en R1, R2 y R4⁶⁸ se ubican las mujeres no universitarias. iii) el tamaño de la empresa grande (G) se encuentran las mujeres universitarias y en las pequeñas (P) se encuentran las no universitarias.

⁶³ 1SM (un sueldo mínimo).

⁶⁴ G1 (profesionales), y G2 (gerentes).

⁶⁵ 3SM (tres salarios mínimos).

⁶⁶ G3 (empleadas de oficina, vendedoras), G4 (agricultoras, ganaderas), G5 (artesanas).

⁶⁷ R6 (servicios, deportes y diversión).

⁶⁸ R1 (agricultura, minería y petróleo), (R2) manufactura, R4 (comercio y turismo).

iv) los sectores de ocupación EOPR y TPCP⁶⁹ se encuentran las mujeres no universitarias; en EOPU⁷⁰ se hayan las mujeres universitarias. v) el salario 1SM⁷¹ se encuentran las mujeres no universitarios; en 2SM⁷² las mujeres universitarias.

Segmentación del mercado laboral femenino sin distingo de nivel educativo tiene efecto en: i) el grupo de ocupación G2. ii) la rama de actividad R3 y R6⁷³. iii) el salario 3SM⁷⁴. iv) tamaño de la empresas mediana (MM). Lo que determina el nivel de ingreso es el tipo de ocupación y no los estudios universitarios.

Como complemento a lo anterior, se observó que, en el mercado laboral venezolano están claramente definidos los tres segmentos que establece el enfoque dual de la teoría de la segmentación (Piore y Doeringer, 1985): el primario superior, el primario inferior y el secundario. En el mercado laboral femenino se puede evidenciar claramente la formación de segmento secundario, sin embargo no es tan fácil hacer la distinción entre un segmento primario superior y un segmento primario inferior.

⁶⁹ EOPR (empleadas y obreras del sector privado), TPCP (trabajadoras por cuenta propia).

⁷⁰ EOPU (empleadas y obreras del sector público).

⁷¹ 1SM (un sueldo mínimo).

⁷² 2SM (dos sueldos mínimos).

⁷³ R3 (en los servicios públicos, construcción y transporte), R6 (servicios, deportes y diversión).

⁷⁴ 3SM (tres sueldos mínimos).

www.bdigital.ula.ve

Atribución - No Comercial - Compartir Igual 3.0 Venezuela
(CC BY - NC - SA 3.0 VE)²⁰⁰

REFLEXIONES Y RECOMENDACIONES

El empoderamiento de la mujer

Dentro de la teoría del capital humano, la educación de la mujer ha sido objeto de atención por parte de organismos internacionales dada su importancia no sólo en los derechos humanos en términos de justicia e igualdades, sino también en el desarrollo económico y la reducción de la pobreza. "La educación es uno de los más importantes medios para empoderar a la mujer con conocimientos, habilidades y la autoconfianza, recursos necesarios para participar en el proceso de desarrollo" ICPD Programme of Action, paragraph 4.2.

En noviembre de 2010, el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) aprobó la nueva política Operativa sobre Igualdad de Género en el Desarrollo, basada en que el empoderamiento de la mujer y la igualdad de género contribuyen, indiscutiblemente, a disminuir la pobreza, a incrementar los niveles de capital humano para las generaciones futuras, así como mejorar la efectividad en el desarrollo de las inversiones públicas. La educación de las madres es más influyente que la de los padres.

Kofi Annan, ex - secretario General de las Naciones Unidas, sostiene que no hay un instrumento más eficaz de desarrollo, ni otra política que tenga iguales posibilidades de elevar la productividad económica, reducir las tasas de mortalidad de niños y niñas menores de un año y de las madres que el empoderamiento de la mujer, en lo cual coinciden con el Pacto Mundial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU), el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM) y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD).

El capital humano que adquiere la mujer en el proceso educativo sólo se hace efectivo cuando ingresa al mercado laboral. El BIB (2010) pone de manifiesto que estudios realizados en la región de América Latina y el Caribe han demostrado que el aumento de la participación femenina en la fuerza laboral dan lugar a un crecimiento del ingreso per cápita y a la reducción de la pobreza, porque ellas gastan más en educación, salud y nutrición lo que conlleva a la disminución en la transmisión a sus hijos de la pobreza. Cuando las mujeres tienen educación se incrementan sus posibilidades de acceder al sector formal de la economía.

La PNUD sostiene que la teoría del capital humano se evidencia en el caso de las mujeres ya que la inversión en la educación de las niñas, especialmente en bachillerato, da grandes dividendos. Nuestra investigación revela que efectivamente ese es el caso con la educación universitaria. La educación universitaria reduce o elimina las desigualdades de género en el mercado laboral. Al interior del segmento primario superior encontramos universitarios, sin distingo de género, quienes ocupan cargos directivos y profesionales y reciben los salarios más altos.

Dado a que la educación es el medio para el empoderamiento de la mujer, lo que produciría un cambio radical en la sociedad, debe hacerse hincapié en la formación ética de la mujer como ciudadana, madre y como miembro de una comunidad. No por el hecho de ser mujer un individuo debe ser privilegiado sobre otros para tener acceso a un trabajo, lo que debe privar son sus méritos académicos y laborales y su formación en valores.

No es sólo la educación universitaria la que habilita a la mujer, para acceder al mercado laboral sino que también cursos que no lleven

necesariamente a un título universitario, aumentan sus posibilidades de mejorar sus condiciones de trabajo, mayor flexibilidad con su doble rol.

La Educación Universitarias: Algunas Orientaciones Pedagógicas

Para facilitar y asegurar la inserción y permanencia de la mujer en el mercado laboral deben crearse programas educativos que permitan mejorar la articulación entre los estudios en educación universitaria y el mercado de trabajo. De tal manera que hombres y mujeres, fortalezcan sus capacidades, aptitudes y saberes para afrontar mejor su incorporación al mercado laboral, facilitando de esa manera el acceso y la permanencia en él.

Hay muchas universidades que han implementado programas para la igualdad de género, especialmente universidades españolas (Universidad de Salamanca, Universidad Complutense de Madrid, Universidad de Málaga, Universidad de Alicante, la Universidad de Valladolid) y universidades mexicanas (Universidad Nacional Autónoma de México). Estos programas incluyen desde darles prioridad al ingreso a las mujeres a las universidades, como fomentar su ingreso en carreras técnicas (matemáticas, ingeniería).

En el caso venezolano no ha habido una implementación implícita por parte de las universidades para propiciar la igualdad de género (en la Universidad Central de Venezuela funciona un centros de estudios de la mujer), sino que este fenómeno se dio como consecuencia de la masificación de las universidades. Además un punto importante a tener en cuenta en el caso venezolano, es que la educación universitaria es pública y gratuita, lo que ha facilitado la incorporación, de grupos antes excluidos (estratos bajos, población rural, mujeres).

Desde el punto de vista curricular, las universidades deben actualizar y reorientar los currículos considerando las exigencias del mundo actual, desde el punto de vista laboral y social; y de esta manera ofrecer una educación: i) *Pertinente y significativa*, que provea de conocimientos, habilidades y actitudes necesarias para mejorar la calidad de vida. ii) *Relevante tanto para la formación ciudadana, como para la prosecución de estudios de cuarto nivel y el desempeño en el ámbito laboral.* iii) *De alta calidad* que contribuya a la formación de ciudadanos libres y socialmente responsable. Con equidad de oportunidades educativas y laborales. iv) *Integral*, de modo que el proceso de enseñanza-aprendizaje se conecte con la realidad, necesidades y exigencias.

Para lograr un cambio educativo que permita a la mujer alcanzar su empoderamiento y la consecución de la igualdad, en su inserción y permanencia en el mercado laboral, se sugieren las siguientes orientaciones pedagógicas:

1. Educación Continua y Capacitación Extracurricular: permitiría asegurar una educación que abarque todas las etapas de la vida de la mujer y todos los ámbitos en que ésta se desarrolla. La acelerada creación de conocimientos y su vertiginosa obsolescencia obligan a las universidades a pensar la educación como un proceso continuo y permanente de forma que los saberes estén en constante renovación (Matuscelli, 2002). El perfeccionamiento las convierte en personas “más competentes” dentro del difícil mercado laboral y la *Capacitación extracurricular* les facilita su tránsito de la universidad al mercado laboral y al mismo tiempo potencia las experiencias de aprendizaje dentro y fuera de la universidad.

2. Pensamiento Crítico y el Aprendizaje Significativo: incentivaría el conocimiento, su confianza en sus posibilidades de acceder al mercado laboral, así como profundizaría sus adiestramientos intelectuales básicos (lógica matemática, proceso individual de la lectura, expresión, comprensión y razonamiento).

3. Educación con Igualdad de Género: debe ser un valor democrático en sí mismo, basado en la existencia de las mismas oportunidades de acceso y permanencia a la educación y al mercado laboral, así como en el reparto equitativo de responsabilidades y obligaciones entre hombres y mujeres. Uno de los objetivos de la Conferencia de Beijing es "Garantizar a la población en general, y en especial a las niñas y mujeres, el acceso a una educación formal e informal que las prepare para el ejercicio de sus derechos y de la ciudadanía plena, la participación equitativa en los niveles de decisión y el reparto igualitario de las responsabilidades familiares y domésticas".

1. La “coeducación” la cual radica en la redefinición de un nuevo modelo cultural que reconozca la presencia de diferencias y que universalice las capacidades y conductas. Debe asegurarse la igualdad del valor social de las ocupaciones tradicionalmente consideradas femeninas y masculinas, de tal manera que se establezca una participación equilibrada de las mujeres en todas las profesiones (Subirats, 1998).
2. Relaciones de “equidad y solidaridad de género”, a través de la proporción de herramientas conceptuales y pedagógicas, que motiven la capacitación de la mujer para la toma de decisiones, y la participación igualitaria en los espacios de poder. Para ello hay desarrollar en las mujeres la

autoestima, la confianza en sus capacidades y el conocimiento de sus derechos.

3. “*Revalorizar las áreas de conocimiento, habilidades e intereses*” que han sido tradicionalmente femeninas (crianza y el cuidado de la familia, la preservación de la vida, etc), las cuales deberían ser componentes tan importantes del currículum como lo es la enseñanza de las ciencias y la tecnología; y debería incentivarse el interés de los hombres en ellas.

4. Flexibilidad curricular: el marco curricular debe proveerse de diversas opciones educativas, tales como la educación a distancia, el autoaprendizaje, las modalidades semi-presenciales y presenciales, entre otras. Las múltiples realidades en que se desarrolla la educación exigen buscar métodos innovadores de diseño curricular, que se ajusten y adecuen a las condiciones y necesidades específicas de la demanda educacional de la mujer.

5. Objetivos Transversales: se deben destacar los objetivos transversales en los currículos universitarios que permitan desarrollar, en la mujer, las habilidades, actitudes, valores y comportamientos que se espera que desarrollem y refuerzen en el plano personal, intelectual, moral y social. La implementación y desarrollo de estos objetivos permitirá que el proceso de enseñanza aprendizaje se conecte con su realidad, necesidades y exigencias y desarrollarles una actitud reflexiva y crítica, que les permita comprender y participar activamente, como ciudadanas.

6. Prácticas Pedagógicas de Carácter Instrumental y Experiencia Prácticas: se deben implementar prácticas pedagógicas instrumentales que le permitan desarrollar habilidades para desenvolverse adecuadamente en el uso de las Tecnologías de la Información y de las Telecomunicaciones. Así como **experiencias prácticas** reconocidas por el mercado, para que la mujer pueda acumular experiencia, que exige el mercado laboral (Weller, J. 2006). Esto hace que la mujer valore el proceso de educarse y por el cual puede adquirir conocimientos, habilidades y modificar sus actitudes más que el título per se. Y de esta manera evitar que los empleadores las seleccionen para realizar trabajos de baja especialización subutilizando sus habilidades (Flores, 2005).

7. La Resiliencia: Los currículos deben desarrollar, en las mujeres, la cualidad de la **resiliencia**⁷⁵ ya que les brinda la seguridad de que para cada problema existe una solución, y la capacidad para pasar a nuevas etapas de su vida. Además de desarrollar el espíritu de colaboración, se desarrolla la habilidad de identificar los recursos más importantes para resolver las dificultades, en cualquier situación que se encuentre. Debe inculcarse el concepto de que el error es una experiencia que se debe afrontar con el sentimiento positivo de mejorar y superarse.

8. Crecimiento y Autoafirmación: las actividades de autonomía desarrollan la autoestima, y una evolución sana en cuanto a las decisiones y vivencias cotidianas. La educación crea las condiciones para el "empoderamiento" de las mujeres a través del desarrollo de sus capacidades que hacen posible su acceso al empleo y a la autonomía económica y al fortalecimiento de la confianza y autoestima en las capacidades propias (Subirats 1998)

9. Formación Ética: las mujeres deben reconocerse como sujetos de derecho que tienen a la vez obligaciones, derechos y oportunidades de

⁷⁵ La **resiliencia** es la capacidad para afrontar la adversidad y lograr adaptarse bien ante las tragedias, los traumas, las amenazas o el estrés severo.

participación y de reflexión crítica frente a la actuación en sociedad. Se deben afianzar los valores y actitudes fundamentales para la vida familiar, laboral y ciudadana tales como: colaboración, responsabilidad, solidaridad, compromiso, tolerancia, justicia, honestidad, diálogo, lealtad, autonomía, entre otros.

Empresa y Estado: Políticas Públicas

El Estado debe fortalecer la mano de obra femenina para aumentar la competitividad y el crecimiento económico, así como ayudar a alcanzar la independencia económica y social de la mujer en las esferas pública y privada. La participación del Estado es imprescindible para garantizar la mayor equidad y solidaridad y no debe percibirse como una interferencia en la economía o como un mero corrector de las desigualdades socioeconómicas, sino como un medio para favorecer la flexibilidad en el mercado laboral y asegurar un sistema fuerte de protección social.

1. Entorno Macroeconómico Estable: Asegurar un entorno macroeconómico con altas y estables tasas de crecimiento económico mejoraría la inserción laboral de las mujeres. Al respecto, cabe recordar que un contexto macroeconómico débil no afecta la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas, y restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. Además, es bien sabido que la sobrevivencia y el crecimiento de una nueva (micro) empresa, y de la independencia económica en general, están positivamente correlacionados con la ES y la experiencia laboral. Weller, J. (2006).

2. Políticas y Estrategias de Igualdad de Oportunidades: El Estado y las empresas deben establecer políticas y estrategias de igualdad de oportunidades de género en la educación y en el mercado laboral, de tal manera que se incremente, la participación femenina en

carreras y empleos tradicionalmente masculinas (en especial Ciencia y Tecnología) como un medio para aumentar sus posibilidades de desempeño en campos ocupacionales más prestigiosos y mejor remunerados.

1. Priorizar la creación de trabajo a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial. De esta manera se aseguraría la independencia económica de las mujeres y se evitaría que terminen por ocuparse de las labores de cuidado.
 2. Se deben crear esquemas de capacitación que combinen cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, así como políticas públicas que faciliten el acceso al primer empleo. Weller, J. (2006).
 3. Implementar sistema de protección lo suficientemente amplios que, no coloquen a la mujer en la disyuntiva de tener que elegir entre su vida laboral o familiar. La integración de las mujeres en el mercado laboral es solamente posible si se tiene la universalidad y la gratuidad de los servicios de cuidado y guarderías.
- 3. *Modelo de Flexiseguridad:*** Puede ser de gran utilidad tomar como referencia el modelo danés “*La flexiseguridad*”, el cual se define como una política que, promueve, por un lado, la flexibilidad de los mercados laborales, las organizaciones y las relaciones laborales y, por otro, la seguridad laboral y social. La flexibilidad, además, no sólo se presenta como una ventaja para los empleadores (que adaptan la necesidad de fuerza laboral a los cambios del mercado), sino también para los empleados, quienes cuentan con más libertad para organizar sus propias vidas (laboral y familiar), García O. y Rolandsen L (2010).

4. Responsabilidad Social de las Empresas: Las mujeres siguen prefiriendo trabajar en el sector público (a pesar de que los salarios sean menores) porque valoran la seguridad y las facilidades para conciliar la vida laboral y familiar. Dado que no se pueden imponer políticas obligatorias, es conveniente que las empresas vayan asumiendo mayor responsabilidad social y sensibilidad hacia las políticas favorables a la reconciliación entre los ambientes laborales y familiares.

Empresa y Estado: Políticas Públicas

El Estado debe fortalecer la mano de obra femenina para aumentar la competitividad y el crecimiento económico, así como ayudar a alcanzar la independencia económica y social de la mujer en las esferas pública y privada. La participación del Estado es imprescindible para garantizar la mayor equidad y solidaridad y no debe percibirse como una interferencia en la economía o como un mero corrector de las desigualdades socioeconómicas, sino como un medio para favorecer la flexibilidad en el mercado laboral y asegurar un sistema fuerte de protección social.

1. Entorno Macroeconómico Estable: Asegurar un entorno macroeconómico con altas y estables tasas de crecimiento económico mejoraría la inserción laboral de las mujeres. Al respecto, cabe recordar que un contexto macroeconómico débil afecta la creación de puestos de trabajo por parte de las empresas, y restringe las perspectivas de expansión de nuevas empresas. Además, es bien sabido que la sobrevivencia y el crecimiento de una nueva (micro) empresa, y de la independencia económica en general, están positivamente correlacionados con la ES y la experiencia laboral. Weller, J. (2006).

2. Políticas y Estrategias de Igualdad de Oportunidades: El Estado y las empresas deben establecer políticas y estrategias de

igualdad de oportunidades de género en la educación y en el mercado laboral, de tal manera que se incremente, la participación femenina en carreras y empleos tradicionalmente masculinas (en especial Ciencia y Tecnología) como un medio para aumentar sus posibilidades de desempeño en campos ocupacionales más prestigiosos y mejor remunerados.

4. Priorizar la creación de trabajo a tiempo completo en lugar de a tiempo parcial. De esta manera se aseguraría la independencia económica de las mujeres y se evitaría que terminen por ocuparse de las labores de cuidado.
5. Se deben crear esquemas de capacitación que combinen cierta formación teórica con primeras experiencias prácticas, así como políticas públicas que faciliten el acceso al primer empleo. Weller, J. (2006).
6. Implementar sistema de protección lo suficientemente amplios que, no coloquen a la mujer en la disyuntiva de tener que elegir entre su vida laboral o familiar. La integración de las mujeres en el mercado laboral es solamente posible si se tiene la universalidad y la gratuidad de los servicios de cuidado y guarderías.

3. **Modelo de Flexiseguridad:** Puede ser de gran utilidad tomar como referencia el modelo danés “**La flexiseguridad**”, el cual se define como una política que, promueve, por un lado, la flexibilidad de los mercados laborales, las organizaciones y las relaciones laborales y, por otro, la seguridad laboral y social. La flexibilidad, además, no sólo se presenta como una ventaja para los empleadores (que adaptan la necesidad de fuerza laboral a los cambios del mercado), sino también para los empleados, quienes cuentan con más libertad para organizar sus propias vidas (laboral y familiar), García O. y Rolandsen L (2010).

4. Responsabilidad Social de las Empresas: Las mujeres siguen prefiriendo trabajar en el sector público (a pesar de que los salarios sean menores) porque valoran la seguridad y las facilidades para conciliar la vida laboral y familiar. Dado que no se pueden imponer políticas obligatorias, es conveniente que las empresas vayan asumiendo mayor responsabilidad social y sensibilidad hacia las políticas favorables a la reconciliación entre los ambientes laborales y familiares.

Recomendaciones Generales:

Iniciar líneas de investigación futuras que incluyan estudios cuantitativos, como por ejemplo un modelo Logit que permita corroborar lo encontrado en el Análisis de Correspondencia Múltiple. Estudios que permitan medir la probabilidad de encontrarse en algún grupo de ocupación específico, o rama de actividad, por el hecho de ser mujer u hombre, con estudios universitarios o no.

Diseñar políticas en pro de la conciliación entre las labores domésticas, laborales y educativas, las cuales favorezcan directamente a las mujeres, ya que estas son las que se ven más afectadas por no contar con normas y reglamentos que las amparen. Planes conjuntos entre estado y las empresas. Por ejemplo el establecer guarderías, en las universidades y en los trabajos.

Elaborar encuestas sobre el uso del tiempo en Venezuela. Al contar con este tipo de información se ampliarían los estudios de género en el aspecto educativo y laboral.

Incorporar en las EHM información sobre los beneficios que se reciben en las empresas, como por ejemplo sindicatos, afiliaciones, antigüedad, contratos colectivos, tipos de contrato. Sería interesante

contar con este tipo de información ya que complementaría parte de los resultados de la presente investigación, tomando en cuenta que en el país no se ha abordado con profundidad este tema.

Profundizar estudios enmarcados en el impacto que ha tenido la formación académica en áreas que en el pasado eran solo ejercidas por hombres, como son las carreras técnicas, las científicas e incluso en la milicia.

Incluir variables como situación conyugal, número de hijos, edad, jefatura del hogar, entre otras, para estudios posteriores sobre la segmentación del mercado laboral femenino.

Realizar estudios más minuciosos, utilizando otras técnicas de análisis, como el análisis de regresión, para observar si existe una discriminación salarial entre hombres y mujeres profesionales.

www.bdigital.ula.ve

www.bdigital.ula.ve

Atribución - No Comercial - Compartir Igual 3.0²¹⁴ Venezuela
(CC BY - NC - SA 3.0 VE)

REFERENCIAS

A

- Abramo, L. (2006). Trabajo Decente y Equidad de Género en América Latina. Oficina Internacional del Trabajo Santiago de Chile.
- Abramo, L. y Valenzuela, M. (2005). Women's labour force participation rates in Latin America. *Labour Review*. 144:4. 369 - 400.
- Acevedo, D. (2005). Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y Reproducción. *Revista venezolana de estudios de la mujer*. 10:24. 161 -188.
- Acevedo, M., Montes, I., Vásquez, J., Villegas, M. y Brito, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*. 1:36.
- Alexander, A. (1974). Income, Experience and the Structure of Internal Labour Markets. *Quartely Journal of Economics*, 88, 63.85.
- Anderson K., Butler, J. y Sloan, F. (1987). Labor Market Segmentation: A Cluster Analysis of Job Groupings and Barriers to Entry. *Southern Economic Journal*, núm. 53, pp.571-590.
- Anker Richard (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*. Volumen 116. No. 3.
- Aponte E. (2008). Desigualdad, inclusión y equidad en la educación superior en América Latina y el Caribe: tendencias y escenario alternativo en el horizonte 2021. Proyecto "tendencia de la educación superior en Latinoamérica y el Caribe" UNESCO.
- Arango, L. y Posada, C. (2005). Labor Participation in Colombia. *Applied Economics*. 37:16. 1829 -1938.
- Arias, J. (2006). El proyecto de investigación. Introducción a la metodología científica. Editorial Episteme.
- Arriagada, I. (1998). Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina. *Serie Mujer y Desarrollo*. N° 21. CEPAL. Santiago de Chile.

B

- Ball R. (1980). The Use and Definition of Travel-To-Work Areas in Great Britain: Some Problems. *Regional Studies*, vol.14, pp. 125-139.
- Banco Mundial (2003). Desafíos y oportunidades para la equidad de género en América Latina y el Caribe. Extraído el 15/07/2008 de www.bancomundial.org/genero.
- Banyuls J. y Cano E. (1996). Trabajo y Relaciones Laborales en VVAA (1996). *Elementos básicos de economía*, Tirant lo Blanch, Valencia.
- Barceinas, F. (2001). Capital humano y rendimientos de la educación en México. Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona.
- Barro, R. y Lee, J. (2001). International data on educational attainment: Updates and implications. *Oxford economics papers*. Nº 3.
- Becker, G. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, National Bureau of Economic Research, New York. [Traducción al castellano: El capital humano, Alianza Universidad, Madrid, 1983].
- Benvin, E. y Perticarà, M. (2007). Análisis de los cambios en la participación laboral femenina en Chile. *Revista de Análisis Económicos*. 22:1. 71- 92.
- Blaug, M. (1976). El Status Empírico de la Teoría del Capital Humano: Una Panorámica Ligeramente Desilusionad, en Tohara (1999): *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid.
- Borjas, G. (2000). Labor Economics. 2da edición. McGraw-Hill. Higher education. EEUU.
- Boston, D. (1990). Segmented Labor Market: New Evidence from a Study or four Race-Gender Groups. *Industrial and Labor Relations Review*, 44:1.
- Bowles, S. y Ginstis, H. (1975). El Problema de la Teoría del Capital Humano; Una Crítica Marxista, en Tohara (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza editorial, Madrid.

Brusentse, V. (2006). Evolution of female labor force participation in the United Status. *International Advances in Economic Research*. 358-373.

Bueno, E. (1998). El capital intangible como clave estratégica en la competencia actual. *Boletín de Estudios Económicos*, LIII:164. 205-229.

Bustamante, N. (2003). Educación y pobreza en la ciudad de Medellín: evidencia Empírica. Economía Universidad EAFIT. *Revista Ruido Blanco No 1*. Medellín- Colombia. 35-47.

Busto, O. (2004). Reordenamientos genéricos de la matrícula en la educación superior. El caso de México. *Otras miradas*, 4:1. 30 - 49.

C

Cain, G. (1976). The Challenge of Segmented Labor Market Theories to Orthodox Theory: A Survey. *Journal of Economic Literature*, 14, vol. 4, p.1215-1257.

Caines, J. (1874). *Some Leading Principles of Political Economy*, MacMillan, London.

Campbell D, Stanley J. (1982) *Diseños experimentales y cuasi experimentales en la investigación social*. Buenos Aires: Amorrortu Editores.

Casado J. (2000). *Trabajo y Territorio. Los Mercados Laborales Locales de La Comunidad Valenciana*, Publicaciones Universidad de Alicante, Alicante.

CEPAL, (2004). Social panorama of Latin America 2004. Comisión Económica para la América Latina. Santiago de Chile.

---- (2006). Social panorama of Latin America 2006. Comisión Económica para la América Latina. Santiago de Chile.

Cerruti, M. (2000). Determinantes de la participación intermitente de las mujeres en el mercado de trabajo del área metropolitana de Buenos Aires. *Desarrollo Económico*. 39:156. 619 -638.

CESAP y CISOR. (2005). El nivel educativo del venezolano. VENESCOPIO. Reporte mensual. Nº 5. Centro al Servicio de la Acción Popular y Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales.

- (2007). El empleo como concepto estadístico. VENESCOPIO. Reporte mensual. Nº 20. Centro al Servicio de la Acción Popular y Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales.
- (2009). El empleo como concepto estadístico. VENESCOPIO. Reporte mensual. Nº 28. Centro al Servicio de la Acción Popular y Centro de Investigaciones en Ciencias Sociales.
- Chen, Chi-Yi . (1998). Mercado Laboral. UCAB.
- Contreras, D., Bravo, D. y Puentes, E. (2000). Tasa de participación femenina: 1957-1997. Un análisis de cohortes sintéticos. Documento de trabajo. Departamento de Economía. Universidad de Chile.
- Correa M. (2005). La feminización de la Educación Superior. Editores del grupo T/M. S.A.
- Coobes, M., Green, A. y Opensahw, S. (1986). An Efficient Algorithm to Generate Official Statistical reporting Areas: The case of 1984 Travel-to-Work-Areas Revision in Britain. *Journal of the Operational Research Society*, vol. 37, num. 10, págs. 943-953.
- Coobes, M. (2002). *Travel to Work Areas and the 2001 Census*. Centre for Urban & Regional Development Studies, Newcastle University.
- Cooper, J. (1999). Flexibilización y feminización de la fuerza de trabajo. *Umbrales*, Nº 6. CIDES. Postgrado en Ciencias del derecho. UMSA. La Paz. Bolivia.
- Contreras, D. y Plaza, G. (2004). Participación femenina en el mercado laboral chileno. ¿Cuánto importan los factores culturales? *Encuentro 2004 de la Sociedad de Economía de Chile*. Villa Alemana, Chile.
- Cruz, S. (2001). Dualidad Social y Sexual. *Fundamentos en Humanidades*. II-2. 131-141.
- (2006). Análisis de la relación: la mujer en la educación y el trabajo. *Fundamentos en Humanidades*. I-II. 271-292.
- Cuevas, R. Domínguez y Flores (2006). La teoría de la inversión del capital humano de mujeres mexicanas con estudios superiores no explica su segregación laboral. X jornadas de Economía crítica. Barcelona.

D

Destinobles, A. (2006). El capital humano en las teorías del crecimiento económico. Extraído el 08/05/2008 <http://www.eumed.net/eve/pedirinformes.php>.

Dickens, W. y Lang, K. (1985). A Test of Dual Labor Market Theory. *American Economic Review*, number 75, pp. 792-805.

----- (1992). Segmentation Theory: Reconsidering the Evidence. NBER Working Papers 4087, National Bureau of Economic Research, Inc.

Didriksson, A. (2008). Contexto global y regional de la educación superior en América Latina y el Caribe. Proyecto "tendencia de la educación superior en Latinoamérica y el Caribe" UNESCO.

Doeringer, P., y Piore, M. (1971). Internal Labor Markets and manpower analysis. Lexitong (Massachusetts). D.C. Heath. Traducido al español: Mercados internos de trabajo y análisis laboral (Madrid, Ministerio del Trabajo y Asuntos Sociales, 1985).

----- (1985). Mercados Internos de Trabajo y Análisis Laboral. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Madrid, versión en castellano de *Internal Labor Markets and Manpower Analysis* (1971). DC Heath & Co., Lexington, Mass.

Dunlop, J. (1978). *Sistemas de Relaciones Industriales*, Ediciones 62, Barcelona

E

Echevarría, D. (2004). Mujer, empleo y dirección en Cuba: algo más que estadísticas. Centro de Estudios de la Economía Cubana. 11-24.

Edwards, R. (1975). The Social Relations of Production in the Firm and Labor Market Structure", en Edwards, R., Reinich, M y Gordon, D. (1973). *Labor market segmentation*, Harvard University, Lexington, versión traducida en Tohara L. (1983).

Edwards, R., Reinich, M y Gordon, D. (1973). *Labor Market Segmentation*, Harvard University, Lexington.

----- (1975). El Dualismo como Respuesta al Cambio y a la Incertidumbre, en Tohara, L. (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid. Versión traducida de Dualism as a response to flux and uncertainty capítulo 2 del libro de Piore M. y Berger S. (1980). *Dualism and Discontinuity in Industrial Societies*, Cambridge University Press).

F

Feria, J. (2004). Problemas de Medición de las Áreas Metropolitanas en España, *Boletín de la A.G.E.* núm. 38, pp.85-99.

Feria, J. y Susino, J. (1996). *Movilidad por Razón de Trabajo en Andalucía*, Instituto de Estadística de Andalucía, Sevilla.

Fernández, J. (2003). *Género y Mercado de Trabajo. Honduras y Nicaragua*. San José: Proyecto “Incorporación de la Dimensión de Género en las Políticas de Erradicación de la Pobreza y Generación de Empleo en América Latina”. OIT

Fischer, L. (1951). The Harvest Labor Market in California, *Quarterly Journal of Economics*, número. 65, Noviembre, pp. 463-491

G

Garavito, C. y Carrillo, C. (2004). Feminización de la matrícula de educación superior y mercado de trabajo en el Perú: 1978-2003. Informe UNESCO-IESALC, Lima.

Garbi, E. (1993). Mujeres gerentes en la Venezuela de hoy: una carrera desafiante. *Papeles de Trabajo del IESA*, 29. Caracas. IESA.

García, G. (1996). Conocimiento, Educación Superior y Sociedad en América Latina. Caracas. CENDES/Nueva Sociedad.

Garrido, C. (2007) La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere*. Artículos arbitrados. 11:36. 73 – 80.

Giménez, G. (2004). Una propuesta de definición y medición del capital humano en el contexto internacional. En XIII Jornadas Economía de la Educación. Extraído el 18/04/2008 www.pagina-aede.org/Sansebastian/14.pdf.

Gleizes, J. (2000). El capital humano. Extraído el 15/08/2008 en <http://sindominio.net/arkitzean/multitudes/multitudes2/gleizes3.htm>

H

Hanes, R. (1993). La mujer ejecutiva en Venezuela. *Papeles de trabajo*. IESE Nº 29. Caracas.

Hanson, S. y Pratt, G. (1992). Dynamic Dependencies: A Geographic Investigations of Local Labor Markets. *Economic Geography*, vol. 68, número. 4, pp. 373-405.

Harris, J. y Todaro, M. (1970). Migration, Unemployment and Development: A two Sector Analysis. *American Economic Review* 60 (1) 126-142.

Hernández, S., Fernández, C. y Baptista, P. (2006). Metodología de la Investigación 4a ed. McGraw-Hill. México.

Humphries, J. y Rubery, J. (1984). La Autonomía Relativa de la Reproducción Social: su Relación con el Sistema de Producción, en Carrasco, C., Bordería, c. y Alemany, C. (1994). *Las Mujeres y el Trabajo*, Icaria, Madrid.

I

IESALC, (2006). Informe sobre educación superior en América Latina 2000-2005. La metamorfosis de la Educación Superior. UNESCO.

ILDIS (1998). Informe Social 3 1997 Venezuela, Caracas 1998.

ILO (2006). Labour Overview. Latin America and the Caribbean. Regional Office for Latin America and the Caribbean. Lima

INE (Varios años). Encuestas de Hogares por Muestreo. Instituto Nacional de Estadísticas. Venezuela.

Iranzo, C. y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*. 7:20. 509 – 535.

J

Jaoul-Grammare, M. (2007). The Labour Market Segmentation: Empirical Analysis of Cain's Theory (1976). *Applied Economics Letters*, vol. 14:5, 337-341.

K

Kerr, C. (1985): *Mercados de Trabajo y Determinación de los Salarios. La Balcanización de los Mercados de Trabajo y otros Ensayos*. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid (edición traducida al castellano, título original: *Labor Markets and Wage Determination. The Balkanization of Labor Markets and Other Essays*, Institute of Industrial Relations of Berkeley).

- (1954), "La balcanización de los mercados de trabajo", en Kerr, C. (1985), *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

L

Lameda y Aguayo. (2004). Educación y empleo femenino. Un análisis de su comportamiento en Venezuela. Trabajo presentado en la XIII jornadas de la Asociación de Economía de la Educación. Donostia. San Sebastián.

Lamelas, N. (2004). The evolution of the structural female employment and higher education in Venezuela, 1975-2000. *Regional and sectorial economic studies*, 4:2. 73 – 84.

Larrañaga, M. (S/F). Análisis teóricos de la desigualdad. Universidad Compútense de Madrid. Extraído el 11/03/2008, en <http://www.ucm.es/es/jec7/pdf/com3-6.pdf>

Larrañaga, O. (2006). Participación laboral de la mujer en Chile: 1958-2003. Departamento de Economía, Universidad de Chile.

Ledezma, L., Orlando, M. y Zúñigas, G. 2003. Determinantes de la participación de la mujer en la fuerza de trabajo en Venezuela, 1980-2000. Preparado para la XXIV congreso internacional de la asociación de estudios latinoamericanos. Extraído el 22/08/2008 en <http://lasa.international.pitt.edu/Lasa2003/LedezmaLeonardo.pdf>

Leslie, M. (2005). Participación de la mujer gerente en empresas de servicios. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*. Caracas. 10:24. 139 -160.

LOE (2009). Ley Orgánica de Educación. Republica Bolivariana de Venezuela. Gaceta oficial Nº 5929, de fecha de agosto de 2009.

Loyo E. (1996), Un modelo del Mercado Laboral Venezolano. Serie Documentos de Trabajo. Número 4. BCV.

López P. (1994). Tesis doctoral. La construcción de topologías en Sociología: propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio a la segmentación del mercado de trabajo en el área metropolitana de Barcelona. Universidad Autónoma de Barcelona.

López, P. Miguelez F., Lope A. y Coller X. (1998). La segmentación laboral: hacia una tipología del ámbito productivo. *Papers*. 55.

Lozares, C., López, P. y Borrás V.(1998). La Complementariedad del Log-Lineal y del Análisis de Correspondencias en la Elaboración y el Análisis de Tipologías. *Papers*, núm. 55, pp. 79-93.

LU (1970). Ley de Universidades. Republica Bolivariana de Venezuela.

Lucena, X. (2006). Situación de la educación en la Republica Bolivariana de Venezuela en relación con la equidad de género. Presentado en la primera jornada de cooperación educativa con Iberoamérica sobre género y educación. Guatemala.

M

Mac Donald, A. (2005). Evolución histórica de la flexibilización laboral en la Argentina y en el Mundo. Artículo publicado en el dial.com Editorial Albremática el 16 de diciembre de 2004 y en la Revista Globalización Económica publicada en el mes de febrero de 2005.

Márquez, P. y Letjer, N. (2000). Heratenea: El Nuevo Género de la Gerencia. IESA. Venezuela.

Martín, N. (2003). La Feminización de la Educación Superior en Honduras. IESALC.

Martínez, L. (2005). La situación de la mujer tachirense en el mercado de trabajo. En Tierra Firme Caracas – Venezuela. 23:92. 475-491.

----- (2008). La mujer y la universidad venezolana. Revista Digital Universitaria [en línea]. 10 de julio 2008, Vol. 9, No. 7. [Consultada: 11 de julio de 2008]. Disponible en Internet: <http://www.revista.unam.mx/vol.9/num7/art51/int51.htm>

Martínez, S. y Barreiro, J. (2003). Aproximación a la incorporación de la mujer al mercado laboral en Galicia. Revista Digital. Buenos Aires. Año 9. Nº 67. Extraída el 15/07/2008. <http://www.efdeportes.com>

Martínez, P. y Sarmiento, T. (2005). Capital Humano y Crecimiento Económico en Venezuela 1950-2002. Edición a texto completo en www.eumed.net/libros/2005/mpst.

Mazzei, C. (2006). El trabajo femenino y las desigualdades en el mundo productivo. III Conferencia Internacional La obra de Carlos Marx y los desafíos del Siglo XXI. La Habana.

McNabb R. (1987). Testing for labour Market Segmentation in Briting. The Manchester School of Economic & Social Studies. Blackwell Publischer Vol. 55(3). Pages. 257-273.

Medina, E. y Estrada M., (S/F). El papel de los actores de la educación superior y del conocimiento. Trabajo preparado para el proyecto "Tendencias de la Educación Superior en América Latina y El Caribe", de la UNESCO.

Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of political Economy*. 66:4. 281-302.

----- (1974) *Schooling, Experience and Earnings*. New York: NBER and Columbia University Press.

Ministerio del Trabajo y Previsión Social. (S/F). Balance de la situación laboral de las mujeres en Chile 1997-2006. http://www.mintrab.gob.cl/descargar/balance_slm97-06.pdf

Mlynarz, D. y Muñoz, R. (2003). Mujer: Familia, trabajo y participación política panorámica de la situación en la última década en Chile. Colección Ideas. Fundación Chile 21. Nº 37. Santiago de Chile.

Montes J. (2002). Los nuevos capitales: humano, organizacional y social. Corriente de Opinión. 74. Fundación Chile Unido.

Morales, V., Medina, E. y Álvarez, N. (2003). La educación superior en Venezuela. Informe a IESALC-UNESCO. Caracas.

N

Newell J. y Perry M. (2003). Functional Labour Markets Revealed by Travel to Work Data 1991 and 2001, Monitoring and Evaluation Research Associates, PO Box 2445. Wellington y Labour Market Policy Group, Department Labour, <http://www.dol.govt.nz/PDFs/TravelToWorkAnalysis.pdf>, fecha de la consulta junio 2006.

Newell J. y Papps, K. (2001). Identifying Functional Labour Market areas in New Zealand: a Reconnaissance Study Using Travel-to-Work Data”, Labour Market Policy Group Department of Labour, Occasional Paper 2001/6, <http://www.dol.govt.nz/PDFs/op2001-6.pdf>, fecha de la consulta junio 2006.

O

OECD, (2002). Education at a glance 2000. Education and skills. Organisation for Economic Cooperation and Development. Paris.

OECD. (2007). Education at a Glance 2007. OECD indicators. París.

OIT. (2007). Tendencias mundiales del empleo de la mujer. Resumen marzo de 2007. Extraído el 15/08/2008, en la web <http://www.ilo.org/public/spanish/employment/strat/download/getw07.pdf>

--- (2007b). ¿Cómo se expresan las representaciones de Género en el mundo del trabajo y la formación? Memoria del director general de OIT. Conferencia Internacional del Trabajo para América Latina y el Caribe. Ginebra.

Oliveira, O. (1984). Trabajo femenino y vida familiar en México. El colegio de México. México.

OPSU (Varios años). Estadísticas de la Oficina de Planificación del Sector Universitario. Venezuela.

Orlando, M. y Zuñiga, G. (2000). Situación de la mujer en el mercado laboral de Venezuela. Temas de Coyuntura. 41. Caracas. Publicaciones UCAB. En Márquez y Letjer 2001 Heratenea: el nuevo género de la gerencia. Caracas. IESA.

Orlando, M. y Zuñiga, G. (2001). Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela. *Papeles de Población*. 27. México. 63-98.

Orr. D. (1997). An Index of Segmentation in Local Labour Markets. *International Review on Applied Economics*, vol. 11, nº 2, pp. 229-247.

Oster, G. (1979). A Factor-Analytic Test of the Dual Economy. *Review of Economics and Statistics*, 61, marzo, pp. 33-51.

Osteman, P. (1975). An empirical study of Labor Market Segmentation. *Industrial and Labor Relations Review*, 28:4, July.

Papadópolos, J.y Radakovich R. (2006). Educación Superior y Género en América Latina y el Caribe, en: Informe sobre la Educación Superior en América Latina y el Caribe 2000-2005.Caracas: IESALC.

Paredes R. (2005). Las mujeres en Venezuela: estrategias para salir de la pobreza. *Revista venezolana de estudios de la mujer*. 10:24. 17- 42.

Paz, J. (2000) Brecha de ingresos entre géneros: ¿capital humano, segregación o discriminación? Estudios del Trabajo - nro. 19. Buenos Aires; ASET

Peck J. (1996). *Work-place: The Social Regulation of Labor Markets*, Guilford, N.Y.

----- (1992). Labor and Agglomeration: Control and Flexibility in Local Labor Markets. *Economic Geography*. Vol. 68, número. 4, pp. 325-347

Perticara, M. (2006). Women employment transitions and fertility. ILADES Universidad Alberto Hurtado, Santiago, Chile 26.

Pessino, C. y Giacchino, L. (1994). Rising Unemployment in Argentina: 1974-1993. 13th Latin American Meeting of the Econometric Society, Caracas, Venezuela.

Pessino, C. (1996). La anatomía del desempleo. Desarrollo económico. Revista de Ciencias Sociales, Vol. 36. 223-262.

Petit, H. (2005): Du constat de Précarisation Généralisée à L'hypothèse d'une Segmentation Persistance. Le Cas de la France, Notes en vue des Journées "Approches du marché du travail" organisées par le LEST et le GDR Economie et Sociologie les 29 et 30 septembre.

Pinilla, B y Muñoz, S. (2005). Educational opportunities and academia performance: A case study of university student mothers in Venezuela. *Higher education*. 50:2. 299-322.

Pfeffer J, y Cohen Y. (1984). Determinants of Internal Labor Markets in Organizations Administrative. Science Quarterly. Vol. 29, Número 4. pp. 550-572

Piore, M. (1968). On-the-Job Training and Adjustment to Technological Change. *The Journal of Human Resources*, Vol. 3, número. 4 (autumn), p.435-449.

----- (1973). La Importancia de la Teoría del Capital Humano para la Economía del Trabajo; un Punto de Vista Disidente, en Tohara, L. (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid.

----- (1975). Notas para una Teoría de la Estratificación del Mercado de Trabajo", en Tohara, L. (1999). *El mercado de trabajo teoría y aplicaciones*, Alianza Editorial, Madrid. Versión traducida de *Notes for a Theory of Labor Market Segmentation* en Edwards, Reich, y Gordon, (1975).

PNUD (1995). Informe Mundial del Desarrollo Humano. Bogotá. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. Nueva York.

Pollack, M. (1993). Feminización del sector informal en América Latina y el Caribe? Serie Mujer y Desarrollo. Nº 11. 99 pp. CEPAL. Santiago de Chile.

Porras M. (2003). La mujer gerente en la universidad de hoy, un nuevo paradigma. Revista Agenda Educativa. 10:1.

Q

Quiroga L. (2003). Feminización de la matrícula universitaria en la República Dominicana Informe Nº 4 del IESALC. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe

R

Rama, C. (S/F) Nuevas demandas y nuevas reformas para la educación superior. Extraído el 12/06/2008 en http://sisbib.unmsm.edu.pe/bibvirtualdata/libros/Educacion/nueva_universidad/rama_c.pdf

----- (2004). Un nuevo escenario de la educación superior en Latinoamérica y el Caribe. Una nueva reforma. Presentado en la conferencia: La tercera reforma de la educación superior en Latinoamérica.

----- (2005). La Compleja Dinámica de la Iniquidad en la Educación Superior en La ALyC. Documento de Trabajo. Caracas: IESALC / UNESCO

----- (2006). Los estudiantes de la masificación de la educación superior en América Latina. Presentado en el Seminario Internacional: Los nuevos estudiantes universitarios en América latina Brasil. México. Extraído el 17/08/2008 en <http://www.slideshare.net/claudiorama/los-estudiantes-de-la-masificacion-de-la-educacion-superior-en-america-latina>

Recio A. (1997). Trabajo, Personas, Mercados. Manual de Economía Laboral. 1er edición. Economía Crítica. Editorial Icarias. Barcelona.

Reinch, M. (1984). Segmented Labour: Time Series Hypothesis and Evidence. Cambridge Journal of Economics, 8:1, pp. 63-81

Rojas, T. (2003). La Educación Superior en Chile durante los últimos 25 años: una aproximación de género. Informe del IESALC. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.

Ryan P. (1981). Segmentation, Duality and The Internal Labour Market, en Wilkinson F. (1981). The Dynamic of Labour Market Segmentation, Academia Press Inc., New York

Rumberger R. y Carnoy, M. (1980). Segmented in the US Labor Market: its Effects on the Mobility and Earnings of Whites and Blacks. Cambridge Journal of Economics, 4, 117-132

Rubery J. (2006). Segmentation Theory Thirty Years on, European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Septiembre 2006, mimeo.

S

Sánchez, F., Salas, L. y Nupia, O. (2003). Ciclos Económicos y Mercado Laboral en Colombia, 1984-2000: ¿Quién gana más, quién pierde más? Documento CEDE No.13.

Sánchez, C (2010). Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: un estudio empírico, inductivo y multidimensional. Tesis doctoral. Universidad de Huelva. España.

Sanchis, E. (2005). Trabajo no remunerado y trabajo negro en España. Revista papers. Nº 75. Universidad Autónoma de Barcelona. Barcelona. 85 – 114.

Schultz, T. (1985). Invirtiendo en la gente. Primera edición. Barcelona. McGraw-Hill.

----- (1961). Investment in Human Capital. The American Economic Review, 51:1. 1-17.

Serrano, L. y Pastor, J. (2002). Capital humano y actividad económica. El valor económico del capital humano en España. Extraído el 26/08/2008 en www.ciberoteca.com/valenciano/ediciones/pdf/est-valor-economico-pdf.

Sierra, R. (2005). Más Mujeres graduadas y menos mujeres ocupadas. El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela 1970-2001. Cuadernos del Cendes. 22:58. 47–71.

Siltanen, J., Jarman, J. y Blackburn, R. (1995). Gender Inequality in the Labour Market: Occupational Concentration and segregation. International Labour Office.

Solimario, Andrés (1998). Enfoques Alternativos sobre el Mercado de Trabajo: Una Evaluación Teórica. Revista de Análisis Económico, Vol. 3, No. 2

Solloza, V. y Baca, N. (1999). Enfoques teóricos metodológicos sobre el trabajo femenino. Papeles de Población. Nº 20. Universidad Autónoma del Estado de México. 69-88.

T

Taubman, P. y Wachter, M.L. (1991). Mercados de Trabajo Segmentados en Orley, C. Ahenfelter y Layard, R. (comps.) (1991). *Manual de Economía del Trabajo II*, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid.

Toharia L. (1999). El mercado de trabajo: Teoría y Aplicaciones. Alianza Multivarianre. AC, 2 da edición. Madrid.

Thurow, L. (1969). Poverty and Discrimination, Brookings Institution, Washington.

----- (1978). Inversión en capital humano. Trillas. México. 167 pp.

Tünnermann, C. (2008). La educación superior en América Latina y el Caribe: diez años después de la Conferencia Mundial de 1998. Colombia. IESALC.

Tenjo R. y B. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación. Documento CEDE 2005-18 ISSN 1657-7191 (Edición Electrónica).

U

Urriaga, J. (2003). La Teoría Neoclásica de Capital Humano. Alcances y Limitaciones. Prospectiva Económica. Año II. Nº 2.

Uribe José, Ortiz Carlos y García Gustavo (2007). La segmentación del mercado laboral colombiano en la década de los noventa. Revista de Economía Institucional, Vol. 9, No 16. pp. 189-221.

UNESCO (2009). Compendio mundial de la educación 2009. Comparación de las estadísticas de educación en el mundo.

V

Valette, A. (2005). Impacts of Internal and External Changing Conditions On French and British Labour Market Segmentation, 26th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, Septiembre, Berlin.

Villa, P. (1990). *La Estructuración de los Mercados de Trabajo. La Siderurgia y la Construcción en Italia*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Madrid.

Villarroel, C. (2007). La calidad de la educación superior en Latinoamérica. Pretendida por todos, gerenciada por todos. ISBN 980-12-2285-9. Venezuela.

www.bdigital.ula.ve

Wilkinsol F. (1981). *The Dynamic of Labour Market Segmentation*. Academic Press, New York.

Z

Zabala, M. (2002). Género y educación superior en Bolivia, 1990-2002. Informe del IESALC. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y el Caribe.

Zúñiga, G. (2004). Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral e identificación de mujeres tipo. Trabajo presentado en el II encuentro nacional de demógrafos y estudiosos de la población. Caracas.