



## Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina

**Glorimar Soto Romero**

Abogado. Magister en Derecho Mercantil. Cursante del Programa de Doctorado en Fundamentos de Derecho Político. Convenio Universidad del Zulia, Maracaibo-Universidad de Estudios a Distancia, Madrid. E-mail: glorimarsotor@hotmail.com

### Resumen

En el presente trabajo se analizan algunos de los factores más importantes que condicionan el desempeño de la mujer en el campo laboral en América Latina en general, y en Venezuela en particular. Estos incluyen la educación y el mercado de trabajo, la calidad del empleo, la segregación sexual de las ocupaciones y el acceso a cargos de decisión, la discriminación salarial y la mujer en el trabajo informal. Se consideran los factores explicativos de género, como son los aspectos obstaculizadores externos e internos y los factores explicativos interactivos referentes al género en las organizaciones privadas venezolanas. Se trata de una investigación de tipo bibliográfico-documental y como conclusión principal, se determinó que los cambios mundiales recientes influyen en la incorporación de las mujeres en todos los niveles organizacionales, en base a criterios de requerimientos profesionales, de equidad y justicia.

**Palabras clave:** Segregación sexual, educación, mercado laboral, factores de género, discriminación salarial.

## Factors that Condition Feminine Performance in Latin America

### Abstract

This study analyzes some of the most important factors that condition the performance of women in the labor field in Latin America in general, and in Venezuela, in particular. These include education and the labor market, the quality of work, the sexual segregation of jobs and access to decision-making positions, salary discrimination and women in informal work. The explanatory factors of gender are considered, as are the external and internal obstaculizing aspects and the interactive explanatory factors referring to gender in private Venezuelan organizations. Research is of the bibliographic-documentary type. The principle conclusion was that recent world changes influence the incorporation of women at all organizational levels, based on criteria of professional requirements, equity and justice.

**Key words:** Sexual segregation, education, labor market, gender factors, salary discrimination.

### Introducción

La mujer desde hace mucho tiempo y en las más diversas culturas ha sido erróneamente considerada un objeto de derecho y no un sujeto; discriminada y subordinada a la figura del hombre dominante como cabeza y proveedor de la familia, limitándola culturalmente a la simple figura del hogar. No obstante, en las últimas décadas la visión de la mujer ha experimentado grandes cambios, producto de su progresiva participación en las esferas política, social, laboral, entre otras, en procura de reivindicar sus derechos ante los hombres, inspirándose en los principios de igualdad y justicia social. Al respecto, el papel social de la mujer se hace cada vez más relevante. Su acceso a la educación en todos los

niveles se ha conseguido de forma generalizada en gran parte de los países del mundo; y las oportunidades de participación en el mercado laboral también se han incrementado significativamente, sin que ello implique que el problema de la discriminación laboral femenina esté totalmente superado. En algunas experiencias comparadas, bajo la aparente igualdad, se ocultan situaciones en las cuales se sigue manteniendo la segregación laboral, evidenciada en bajos salarios, mayores tasas de desempleo para este género, peores formas de contratación, desprotección social o la simple ubicación en categorías bajas de puestos de trabajo respecto a la mano de obra masculina. De forma más concreta, algunas diferencias entre muje-

res y hombres en el acceso al mercado de trabajo se evidencian en su empleabilidad en puestos directivos o que involucran toma de decisiones, siendo excepcional la presencia de mujeres en los mismos.

Asimismo, la mujer es más propensa a ser víctima de diversos tipos de agresión en nuestra sociedad. La violencia en contra de la mujer constituye un grave problema de salud pública y de violación sistemática de sus derechos humanos, que muestra en forma dramática, los efectos de la discriminación y subordinación por razones de género en la sociedad. El ejercicio de los derechos humanos de las mujeres, en materia de violencia basada en el género, se ha visto afectado significativamente también por las concepciones jurídicas tradicionales, fundamentadas en paradigmas positivistas y sexistas. Hasta hace unas décadas se creía, desde una perspectiva generalista, que el maltrato a las mujeres era una forma más de violencia, con un añadido de excepcionalidad y con una causa posible en una patología del agresor o de la víctima. Desde los años setenta del siglo veinte es reconocida su especificidad y el hecho de que sus causas están en las características estructurales de la sociedad. La comprensión del tema reclama unas claves explicativas que van desde la insistencia en su especificidad, comprensible sólo desde un análisis que incluya la perspectiva del género, hasta la implicación en ella de distintos ámbitos e instancias sociales, pasando por la denuncia de su fre-

cuencia y su carácter no excepcional, sino común.

Todas las mujeres son víctimas potenciales del maltrato y la violencia basada en género pues, en todas las sociedades, ha pervivido la desigualdad entre los sexos. Además, las distintas formas de violencia contra las mujeres son tácticas de control con el objetivo de mantener y reproducir el poder patriarcal sobre las mujeres, para subyugarlas y descalificarlas, y ante ese poder que les niega el goce, disfrute y ejercicio de sus derechos, debe erigirse el Estado como garante de los derechos humanos, en particular aprobando leyes que desarrollen las previsiones constitucionales.

### **1. Factores que condicionan el desempeño laboral femenino**

En América Latina, diversas investigaciones convergen en señalar la intensidad de las desigualdades de género, tanto en el plano de la distribución de tareas en el ámbito familiar, en el acceso y permanencia en el sistema educativo como en el mundo del trabajo, sea en el tipo de empresas o empleos al que acceden, en las condiciones de trabajo y coberturas de derechos sociales y en el salario. Sin embargo, uno de los aspectos con mayor fuerza en esos factores de no igualdad está asociado a la cultura propia de la región. Aún cuando la interpretación y uso de la categoría género abarca una gran gama de análisis y puede incluir diferentes elementos según el objeto de estudio, existe un denominador común cuando se alude al género, el cual hace referencia a una pobla-

ción diferenciada por sexo, aunque a veces sólo se habla de la población femenina. También se hace énfasis en el carácter sociocultural del significado de género para distinguirlo de la connotación biológica y corporal de sexo; el sujeto no nace varón o mujer sino se hace varón o mujer mediante valores, instituciones y prácticas socioculturales en un momento histórico dado.

Desde la perspectiva de género, parece haber consenso en que las relaciones actuales entre hombres y mujeres implican relaciones de poder en las que los valores masculinos son dominantes y universales, la experiencia femenina es silenciada cuando se universaliza la experiencia humana en la del hombre; el resultado es que la mujer y los referentes femeninos quedan como una “desviación” de la experiencia y los valores masculinos. Ella es la otra, objeto y no sujeto de estudio (Burke y Cooper, 2000). Ahora bien, para darle precisión a la definición de condición femenina se considera pertinente rescatar el carácter relacional de esta noción, asimismo tomar en cuenta algunos ejes y dimensiones de desigualdad. En este sentido Oliveira (2007) opina que el carácter relacional de la noción de condición femenina permite diferenciar a las mujeres entre sí y con respecto a los varones.

Asimismo, la citada autora se plantea que dada la complejidad de las interrelaciones entre los diversos ejes de iniquidad, podría ser de utilidad analítica privilegiar las diferencias de clase y examinar sus interrelaciones con las asimetrías de género que permean las relaciones entre hombres

y mujeres en diferentes ámbitos: la división sexual del trabajo, la sexualidad y la reproducción socio biológica y el sistema de parentesco. Si las desigualdades de género refieren a construcciones socioculturales e históricas que transforman las diferencias sexuales en desigualdades jerárquicas que presuponen un acceso diferenciado a diversas formas de poder, la importancia relativa de los distintos ejes de iniquidad varía en el tiempo y en el espacio.

De manera tal, que las relaciones de género hacen referencia a las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres; en la mayor parte de ámbitos espaciales, culturales y temporales existe una relación de subordinación de las mujeres con respecto de los varones. Sin embargo, las condiciones precisas, las contrapartidas y la intensidad de esta subordinación se muestran de manera diferencial también en los distintos ámbitos espaciales, ya que como se sabe, los condicionamientos sociales, demográficos, económicos, políticos y culturales se distribuyen de manera diferencial en el espacio.

Además, en los estudios de género y de la condición femenina, es necesario precisar el aspecto de las relaciones en el hogar. Se considera que las mujeres están ancladas a este espacio justamente por su papel en la familia. Los hogares son unidades de análisis, permiten enlazar condiciones estructurales con las condiciones de vida cotidiana de las mujeres, dado que se perfilan, modelan y establecen los usos de recursos, distribución del trabajo y participación económica. Al

mismo tiempo que el hecho de que las mujeres realicen simultáneamente dos actividades (domésticas y extra domésticas), genera presiones y cambios en la vida familiar y en ocasiones refuerza patrones de subordinación y desigualdad, que no necesariamente se dan en forma conjunta con los cambios en las prácticas de hombres y mujeres.

Según Ramos (2005), aunque la situación laboral femenina ha mejorado notablemente en la actualidad, aún persisten diferencias importantes en el mercado laboral en función del género, acotando que el mayor abandono por parte de las mujeres del mercado laboral para dedicarse a las responsabilidades familiares constituye una variable determinante en las estadísticas de empleo y desempleo.

En este sentido, es ampliamente reconocido que con el incremento de la participación de la mujer en actividades económicas que le proporcionan acceso a otros recursos y, con la disminución de la fecundidad, se han propiciado importantes transformaciones en la esfera de las representaciones sociales, además de la valoración social de la mujer y de su trabajo. Sin embargo, no se desconoce que aún persiste una falta de sincronía entre las transformaciones macro estructurales en curso y las familiares; en tanto cada una describe una temporalidad particular. Para Ariza y Oliveira (2000) el deterioro de los hogares, junto a las transformaciones demográficas y socioculturales de más larga duración, han contribuido a alejar a los hogares, en el contexto latinoamericano, del

modelo de organización familiar caracterizado por la presencia de un jefe-varón proveedor exclusivo, cuyo salario es suficiente para cubrir los gastos de manutención de la familia y de la mujer ama de casa encargada únicamente de las labores del hogar.

Se considera que mediante la participación en el sector de la educación, el mercado de trabajo y mejoras en el sustento económico de sus familias, muchos sectores de mujeres puede que hayan logrado redefinir su papel en nuestra sociedad, ampliando su presencia en la esfera de la producción.

### **1.1 El factor educación y mercado de trabajo**

En particular, las mujeres latinoamericanas han enfrentado históricamente una situación de desigualdad en el acceso al ámbito educativo. A partir de esta situación las mujeres han tenido menores posibilidades de participar en las esferas científicas y académicas, en el acceso a cargos de toma de decisión y estructuras de poder, así como también han visto más restringidas que los hombres sus posibilidades de movilidad social ascendente.

De acuerdo a datos de la CEPAL (1993), existen al menos tres situaciones diferenciadas en el continente que da cuenta de las particularidades nacionales y avances relativos en el acceso al ámbito educativo. En el plano de la educación primaria, se ha logrado un nivel casi universal de cobertura, pero en la educación secundaria los avances son sustantivamente menores, por cuanto sólo cubre una tercera parte o menos de cada grupo de edad. Un tercer grupo de países,

muestran una situación de inequidad de género más comprometida ya que los porcentajes de población sin instrucción y analfabetos superan la sexta parte de la población. En esta situación se encontraban en la década de los noventa, Brasil como uno de los casos más representativos. Estas restricciones en la universalización de la educación en los países del mundo, han afectado la situación específica de la mujer ya que los mecanismos de desigualdad operan con mayor fuerza frente a grupos sociales de menor reconocimiento social como es el caso de la mujer. En las últimas décadas el acceso a educación superior se ha visto transformado, pese a que aún por región las desigualdades persisten. El cambio más notable según datos de la UNESCO (2008), se ha operado en el proceso de feminización de la matrícula y el egreso. Esto ha hecho que en algunos países del continente, las mayorías netas femeninas entre la población estudiantil terciaria se hayan incrementado en relación con la de los matriculados varones, no sólo en cuanto al ingreso sino a la culminación de los estudios.

A pesar del pronunciado aumento de las mujeres activas en el mercado de trabajo en las últimas décadas, en América Latina y el Caribe los datos estadísticos presentados en los informes nacionales de cada país señalan que persisten las desigualdades existentes en la dimensión económica de la participación por sexos aún en el ámbito de la educación superior. En otros términos, la educación ha sido un factor de

reducción de la brecha que reforzó la participación de las mujeres, sin embargo hasta el momento no ha conseguido eliminarla.

En este sentido, en primer lugar cabe señalar que los datos analizados muestran que las mujeres tienden a aumentar su tasa de participación en el mercado de trabajo a medida que aumenta el nivel educativo. Así, que los esfuerzos en el plano educativo realizado por las mujeres al multiplicar su acceso a la educación terciaria en todo el continente, han colaborado a que el contraste de participación en el mercado de trabajo entre varones y mujeres no se ampliara cada vez más en las últimas décadas. Por el contrario, la brecha de participación de género en el mercado de trabajo se ha reducido o al menos permanecido en niveles constantes en los últimos años.

Con datos disponibles hasta noviembre de 2008, reportados por la OIT (2009) se registraron los mayores descensos en la tasa de desempleo en Uruguay (9.8% a 8.0%), República Dominicana (15.6% a 14.0%), Brasil (9.5% a 8.0%), Panamá (7.8% a 6.5%), Trinidad y Tobago (6.3% a 5.0%) y Venezuela (8.7% a 7.5%); y menores descensos en Ecuador (7.8% a 6.8%), Argentina (8.8% a 8.1%) y Perú (Lima Metropolitana de 8.8% a 8.6%). La tasa de desempleo se incrementó en Chile (7.1% a 7.9%), Barbados (8.0% a 8.3%) y Jamaica (10.2% a 11.0%). Mientras que en Costa Rica se mantuvo la tasa de desempleo urbano en 4.8% y la nacional aumentó de 4.6% a 4.9%. De la misma manera en México

la tasa de desempleo urbano (32 ciudades) permaneció en 4.9% y la nacional aumentó de 3.7% a 3.9%. En Colombia la tasa de desempleo urbano (13 áreas metropolitanas) aumentó ligeramente de 11.5% a 11.6% y la nacional se mantuvo en 11.3%.

Según el citado informe, las mujeres siguen siendo más afectadas por el desempleo que los hombres. Para los quince países en los que se cuenta con información sobre el desempleo por sexo, la tasa de desempleo femenina fue en promedio 1.6 veces mayor que la masculina, registrándose las mayores brechas en la República Dominicana (2,4) y en Jamaica (2,0) y las menores brechas en México (1,0) y Venezuela a (1,1).

De acuerdo con la UNESCO (2007) las mujeres son mayoría en la educación terciaria, pero tienden a concentrarse en campos considerados tradicionalmente exclusivamente femeninos, como las humanidades, las ciencias sociales, y los campos vinculados con la salud. En consecuencia, el análisis de los datos por país señala que la mujer con nivel superior de estudios ha ingresado de forma sostenida en los últimos treinta años al mercado de trabajo, lo cual se expresa en un aumento porcentual significativo en la tasa de participación económica femenina en América Latina y el Caribe; aunque no existe una tendencia uniforme sobre este aspecto en todos los países de la región.

Así es que, de acuerdo a los datos analizados existen algunos indicios de que aún contando con avances educativos importantes como lo es el acceso a la educación terciaria las mujeres de

América Latina y el Caribe continúan con dificultades para acceder al mercado de trabajo y fundamentalmente al empleo. Las dificultades parecen estar asociadas a aspectos culturales de reproducción de los roles tradicionales de género más que a las condiciones objetivas de formación académica para el desempeño de las tareas laborales.

Las dificultades de inserción real en el ámbito laboral dan cuenta de las elevadas tasas de desempleo (en comparación con las masculinas) y la disparidad en la tasa de ocupación femenina y masculina que se ejemplificó anteriormente en el informe de la OIT. Igualmente, la realidad de los países analizados expresa la imposibilidad de establecer un patrón común en la participación de género para quienes alcanzaron un nivel de estudios superior en el mercado de trabajo, lo cual se expresa a través de los Informes Nacionales de Género y Educación Superior donde se especifican los factores que delimitan las situaciones nacionales de mayor o menor rezago en los avances por la equidad de género en el ámbito laboral. Paralelamente, las desigualdades de género se expresan en el tipo y calidad del empleo. Como lo reportan Papadópulos y Radakovich (2006), el empleo "femenino", al que acceden con mayor frecuencia las mujeres con mayor nivel educativo, concentra sus actividades laborales en tareas asociadas a roles tradicionales tales como la educación y los cuidados, profesorado, enfermería entre otras carreras, así como en el sector secundario y terciario de la economía. Resulta evidente

que las reglas del mercado laboral latinoamericano están movidas por una persistente segregación sexual de las ocupaciones, a partir de la cual se entiende que mujeres y varones no son estrictamente sujetos intercambiables a nivel laboral. Unos y otros ocupan posiciones diferentes en la estructura productiva.

A estas limitaciones, cabe agregar otras que inciden tanto en los varones como en las mujeres que acceden a niveles terciarios de educación y que afectan el tránsito hacia el mundo del trabajo. Por una parte, la desvalorización de las titulaciones se acelera en contextos de sobreoferta y sobre-calificación. Por otra parte, existe una serie de dificultades del sistema educativo de absorber los nuevos sectores que acceden al mismo con la democratización de la educación superior apremiados por una rápida salida laboral o por tratarse de individuos que estudian y trabajan, lo cual incrementa los riesgos de desertión y rezago de sectores que cada vez son mayores dentro de las instituciones de educación superior. Las relaciones perversas entre mercado de trabajo y educación superior en contextos regresivos como los existentes en el continente contribuyen poco a la equidad de género, que mantiene altos índices de desigualdad entre los sexos para la integración de calidad en el mercado laboral.

A pesar de que en los últimos años los cambios mundiales han permitido a la mujer profesionalizarse y mejorar sus condiciones laborales, accediendo a puestos de mando intermedio en forma considerable, a medida que se as-

ciende en la pirámide laboral, las posiciones de poder están ocupadas por hombres, observando a mujeres en altas direcciones en forma excepcional, prácticamente siendo invisibles, fantasmas laborales.

En cuanto a la realidad venezolana, Paredes (2005) sostiene que a pesar de los problemas de subestimación en la medición de la contribución de las mujeres a la economía, la participación femenina en la fuerza laboral representa uno de los aspectos más dinámicos. La autora considera que es necesario enfatizar, sin embargo, que la participación femenina aumentó en aquellas áreas asociadas con menores niveles de productividad y remuneración. El efecto combinado de las condiciones estructurales acumuladas en el período anterior a la crisis de los años ochenta y la situación coyuntural generada por el nuevo modelo económico, ha creado un contexto de mercados laborales altamente segmentados, con altos niveles de desempleo y una significativa caída de los salarios. Refiere la citada autora que las condiciones de desventaja que propician la inserción de las mujeres en las actividades económicas aún persisten. Por su parte, la participación de los hombres se ha mantenido estable: ocho por cada diez hombres en edad de trabajar, siendo la variación tan sólo de un punto porcentual.

### **1.2 Calidad del empleo: selección y contratación de la mujer**

El mercado de trabajo parece tratar a las mujeres como individuos con capacidad de decisión propia al tener la facultad de vender su fuerza de trabajo y obtener ingresos por esa razón.



Sin embargo, la lógica de este mercado lleva implícita una diferenciación por género que discrimina a las mujeres con respecto a los hombres en términos salariales y ocupacionales. Tal como lo reporta el Centro Internacional de Formación de la OIT (2010) la desigual remuneración es un *síntoma* de la persistente desigualdad de género. Las mujeres perciben salarios inferiores a los hombres, en términos generales, desde que se incorporaron de forma masiva al mercado de trabajo, y si bien inicialmente parecía que el desigual acceso a la educación y formación determinaban en gran medida esta brecha salarial, actualmente se puede afirmar que las remuneraciones de las mujeres no han seguido el ritmo de sus adelantos educacionales. Pese al aumento del número de mujeres instruidas que se han incorporado a la fuerza de trabajo, la reducción de la disparidad salarial entre mujeres y hombres es muy lenta.

Si se analizan las cifras de los informes presentados por diferentes centros mundiales de estadísticas, la discriminación salarial en los países latinoamericanos refleja una remuneración distinta entre hombres y mujeres con el mismo nivel de instrucción. Los ingresos de la mujer son habitualmente menores que los de los hombres, cualquiera sea el nivel educacional y en todos los grupos ocupacionales (Astelarra, 1998). La desventaja relativa de los ingresos por hora de las mujeres adultas con respecto a los hombres equivale a cuatro años de educación formal. En cuanto a la discriminación ocupacional por género

en la región latinoamericana, ésta se expresa en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas, y que se denomina como segmentación horizontal. Además las trabajadoras se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que se constituye, según Arriagada (1998), como una segmentación vertical.

Como lo reportan Zúñiga y Orlando (2001), en vista de que en Venezuela el nivel educativo medio de las mujeres supera al de los hombres, la brecha de ingreso según la productividad de los trabajadores y trabajadoras se centra en la experiencia laboral. El mayor grado de esta experiencia la tienen los hombres; presumiblemente por factores tales como el embarazo y la crianza de los hijos, actividad atribuida erróneamente como exclusiva de la mujer.

### **1.3 La segregación sexual de las ocupaciones y acceso a cargos de decisión**

El “valor” de las credenciales educativas profesionales, según Papadópu- los y Radakovich (2006), ha ofrecido tradicionalmente una garantía para quien apuesta a prolongar su formación académica en el acceso a empleos “calificados” y en instituciones de “alta productividad”. Sin embargo, en lo relacionado a la situación de género los avances realizados no han sido suficientes para reconsiderar la división sexual del trabajo, con lo cual se reproducen patrones de segregación sexual de las ocupaciones “heredados” de estructuras sociales tradicionales.

La división sexual del trabajo se manifiesta en múltiples inequidades en la calidad y estratificación del empleo entre los sexos. Por una parte, en términos de mayor participación en sectores de baja productividad y de menor prestigio social; por otra, expresada en la disparidad absoluta entre el número de mujeres y varones en cargos de decisión. En el caso del acceso a cargos directivos para la población de mayor nivel educativo (trece años y más de educación), la situación por sexo da cuenta de disparidades importantes, donde la participación masculina duplica y triplica la femenina. Igualmente constatan los citados autores que el acceso a cargos de decisión es menor para la mujer que para los varones en todo el continente.

En América Latina durante los años noventa, la oferta de trabajo creció a una tasa promedio anual del 2.6%, mientras que la demanda laboral aumentó al 2.2%. Como consecuencia de la insuficiente creación de puestos de trabajo el desempleo se elevó notablemente en ese período, alcanzando a fines de la década alrededor del 8.6%. Al mismo tiempo, hubo un deterioro en la calidad de los empleos -medida de acuerdo a su grado de informalización-, dado que 7 de cada 10 nuevas plazas ocupacionales en las zonas urbanas se generaron en el sector informal o de baja productividad. Por su parte, en los últimos 10 años la tasa de participación femenina subió de 37.9% a 42.0%, y ciertas actividades laborales tendieron hacia la "feminización"; no obstante, la brecha entre el desempleo femenino y el

masculino se ha hecho cada vez mayor (CEPAL, 2001).

En lo que se refiere al nivel educativo existen, sin embargo, ciertas diferencias relevantes; por ejemplo, se observa que las mujeres ocupadas cuentan con más años de educación que los hombres. De hecho, el 39% de ellas posee más de 10 años de estudio, mientras que sólo el 29% de los hombres se encuentra en similar situación. En este aspecto también cabe destacar el rápido crecimiento de la participación femenina entre los ocupados con 13 y más años de instrucción, donde se observa que las mujeres ocupadas cuentan con más años de educación que los hombres.

Estos datos confirman que en América Latina y el Caribe ni las tendencias a la obtención de sustantivas metas macroeconómicas, ni los avances para la erradicación de la pobreza en los últimos años parecen garantizar absolutamente la supresión de inequidades de género.

Esto se debe a que este tipo de desigualdad debe ser entendida a partir de distribuciones categoriales, esto es, como desigualdades persistentes y sistemáticas, adentradas tan profundamente en la vida social que en rigor no resulta necesario un acto voluntario de discriminación para mantener la desigualdad de género.

Precisamente, los debates actuales en torno a la idea de reconocimiento de las diferencias y redistribución social para grupos sociales en situación de des-reconocimiento tal como se expresa en el caso de género, señalan justamente la necesidad de analizar

las desigualdades a partir de consideraciones morales que no se encuentran en la superficie social y por tanto son de difícil resolución.

En Venezuela, según lo muestra el Ministerio de Planificación y Desarrollo (2006), una señal de la discriminación por sexo lo constituyen las tasas de cesantía femenina, superiores a las masculinas. Entre 1997 y 2006, el promedio de la tasa de desocupación femenina fue de 15,9%, es decir, 3,4 puntos porcentuales más que la masculina (12,5%).

Por último, debe destacarse que la desigual distribución de oportunidades laborales entre mujeres y varones favorece la exclusión de las primeras no sólo en términos económicos sino también en términos de reconocimiento social y auto-valoración. Por tanto, esta situación es uno de los principales obstáculos para lograr un cambio más profundo en la distribución de roles entre varones y mujeres en el continente.

#### **1.4 La segregación ocupacional**

El término segregación ocupacional busca dar cuenta del relativo confinamiento que sufren segmentos de trabajadores/as a cierto tipo de puestos de trabajo.

Por lo general los de menor calificación, y de las restricciones con las que se enfrentan para acceder a otros por razones ajenas a sus capacidades o al trabajo en sí mismo. En este caso en particular, nos interesa referirnos a la segregación ocupacional femenina y aunque, como bien indica Arango (2004), la segregación laboral nunca es absoluta y sólo puede hablarse de

tendencias y grados de segregación, todos los estudios concuerdan en afirmar que ningún mercado de trabajo escapa, en mayor o menor medida, a ésta.

América Latina no está exenta de esta realidad, observando el acentuado proceso de tercerización del empleo femenino, pues en 1998 éste se aglomeraba en un 85,6% en el sector de servicios (cuyo 52,7% se ubica en el área con las peores condiciones, como es la de los servicios comunales, sociales y personales), mientras que la proporción del empleo masculino terciario era de un 66% (Abramo y Todaro, 1998). La investigación en la materia ha revelado el carácter universal de la segregación ocupacional. Estudios comparativos que intentan evaluar el impacto de la industrialización sobre la segregación por sexo en realidades muy distintas, llegan a la desalentadora conclusión de que, a despecho de cuál haya sido el punto de partida y el ritmo del proceso de industrialización, se verifica una indiscutible convergencia en la tendencia general a la segregación por sexo en América Latina (Oliveira y Ariza, 2000).

Aún cuando no existe en nuestro país ningún obstáculo legal para contratar mujeres en trabajos nocturnos, los empresarios dan por sentado que ellas no pueden trabajar bajo ese régimen en razón de sus obligaciones maternales; de esa manera la mujer se ve imposibilitada a decidir al respecto de manera autónoma.

Fuera de estos argumentos, los restantes responden a consideraciones basadas en la costumbre, al convencimiento de la capacidad técnica infe-

rior en la mujer o al temor a las obligaciones que les puede acarrear el embarazo y ser madres.

El resultado de todas estas consideraciones, es que la mano de obra femenina tiene un acceso limitado a ciertos sectores y a ciertos puestos. En el caso de la industria, aparte de los procesos donde la mano de obra femenina tiene una presencia significativa (confección, medicamentos), en los restantes suele estar concentrada en las labores menos calificadas (envasadora, empa-cadora), lo que permite distinguir claramente los puestos de trabajo femenino de los masculinos.

En el sector servicios, la participación de la mujer es muy alta en las actividades técnico-administrativas pero muy baja en las de carácter técnico-operativo (control, mantenimiento). Sin embargo, el mismo estudio realizado por Iranzo y Richter (2002), detectó algunas pocas empresas que sí contratan mujeres para todos los puestos, siendo la mejor demostración de que lo contrario es una forma de exclusión.

Sin embargo, otra restricción con la cual se encuentran las mujeres y que expresa también una discriminación respecto a los criterios de selección, es la situación familiar. Según las mencionadas autoras, la investigación sobre mercado de trabajo arroja que el 64% de las empresas dijo no adjudicarle importancia a este aspecto, el 36% tienen como política escoger mujeres con determinada condición familiar. La mayor parte prefieren mujeres solteras sin hijos -el sector financiero y el de comercio fueron donde más impor-

tancia se le dio a esta condición-; por considerar que las madres se ausentan y retardan en demasía por la necesidad de atenderlos; en cambio, en las ramas de la industria donde mayormente se contratan mujeres, las compañías las prefieren casadas y con hijos porque juzgan que ello las hace más estables y responsables.

### **1.5 La discriminación salarial**

La discriminación salarial es otro de los aspectos más destacados por los estudios de género, estando demostrado que existe una importante distancia entre los sueldos de la mano de obra masculina y femenina. En Venezuela, tal como lo reportan Zúñiga y Orlando (2001), el ingreso medio de las mujeres representaba 76% del de los hombres para finales de la década pasada; las mujeres ocupadas, para todos los niveles educativos, devengaban menores remuneraciones que sus colegas hombres con niveles de escolaridad similares. Si bien los empleados y las empleadas del sector público perciben mejores ingresos que los del sector privado, las diferencias más marcadas por género se observan en el primero y particularmente entre los obreros del sector público, donde las mujeres ganan el 63,4% del salario de sus pares masculinos.

La tendencia es similar en el caso de las mujeres gerentes en el sector público (que representan el 39% del total de esa categoría ocupacional), ya que ellas ganan el 86% del salario de los gerentes hombres (Zúñiga y Orlando, 2001). En el sector privado la situación de la mujer en general mejora un poco, pero hay otros donde por el

contrario, se agrava, como en la industria textil/confección en la que el 65,2% de los ocupados son mujeres, debido a que su salario es 36% inferior al de los hombres. Aparte de las desigualdades de salario de acuerdo al puesto, tradicionalmente femenino o masculino, otro factor, que puede llegar a tener un peso importante en la diferencia global de las remuneraciones, lo constituye las horas extras, ya que las mujeres tienen menos posibilidades de acceder a ellas.

Como ha sido señalado, uno de los problemas a este respecto es que no existen mecanismos eficientes que permitan comparar los trabajos de igual valor, más aún cuando los requisitos exigidos parten de ideas preconcebidas, es decir, en la remuneración inferior en los puestos de trabajo tradicionalmente ocupados por las mujeres y con ello, en la distinción entre trabajo calificado y no calificado, está implícita una valoración social de los saberes que se consideran innatos a la mujer: por una parte, aquéllos que responden a un aprendizaje no formal, adquirido dentro de la dimensión doméstica asumidos desde temprana edad y, por la otra, aquellos atributos más comúnmente propios al comportamiento femenino como la habilidad manual, la disciplina, la capacidad de atención al público.

La facultad para sincronizar bien los movimientos, la capacidad de concentración y la resistencia a los trabajos repetitivos, son otros de los rasgos que han sido considerados más comunes en las mujeres que en los hombres. La diferente ponderación de tales cualidades fue destacada desde los

sesenta en un estudio sobre el trabajo femenino en la industria (Guilbert, 1966), donde se pudo constatar una tendencia a la valoración de una cualidad natural de la mano de obra masculina, la fuerza física, mientras que la mayor rapidez de la mano de obra femenina no interviene como un factor de calificación. Como bien lo han destacado los estudios sobre el tema, no son solamente los responsables de la gestión del trabajo quienes no le atribuyen a los rasgos mencionados una cualidad que se traduce en valor agregado, sino que las mismas mujeres las asumen como banales en tanto no son acreditadas, sino adquiridas por la fuerza de las circunstancias en el hogar; expresión ésta de la difusa frontera entre la esfera privada y la esfera pública en el campo de lo femenino. En ese sentido, el trabajo que realiza la mujer madre para generar ingresos está, en muchos casos, tan ligado a su quehacer doméstico que no es considerado, por ellas mismas, como un 'verdadero trabajo' y por lo tanto tampoco es declarado como tal.

En este sentido, la discriminación salarial dentro del análisis de la división sexual del trabajo revela una valoración de las tareas y ocupaciones que no responde a criterios de carácter técnico, sino a una lógica del poder donde los atributos masculinos están por encima de los atributos femeninos; es decir, nos remite al concepto de calificación como construcción social. Desde que Pierre Naville (1963) definiera la calificación como una relación social y como tal, dependiente de las interacciones sociales son muchos los estudios que han cuestionado las

nociones de calificación con pretensiones universalistas y que se han ocupado en develar la incidencia de mecanismos sociales en la forma de etiquetar las ocupaciones y, más concretamente, las actividades tradicionalmente femeninas.

### **1.6 La mujer en el trabajo informal, desempleo y precariedad en cuanto al empleo**

El análisis del trabajo informal y del desempleo en Venezuela durante las dos últimas décadas revela que las políticas de estabilización macroeconómica han dejado sentir sus peores efectos en la generación de puestos de trabajo, agudizándose así el carácter estructural del desempleo en la sociedad venezolana. La peor parte recae en las mujeres quienes han sido más afectadas por los ajustes económicos. Indudablemente existen otros factores que han contribuido con la agudización de este problema, como lo son la serie de medidas económicas gubernamentales que han debilitado al sector industrial, al dificultar su funcionamiento, determinando el cierre y la desaparición de un importante número de empresas, haciendo emigrar a otros países, capitales que podrían estar invirtiéndose y generando empleo en Venezuela.

De acuerdo con los datos oficiales aportados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) el total de ocupados en el sector formal, en el mes de Septiembre de 2012, es de 7.548.481 personas (59,0%), mientras que en Agosto del mismo año fue de 7.189.821 personas (57,8%), observándose un aumento de 358.660 personas ocupadas en el

sector formal. Por sexo se evidencia un incremento de 314.050 mujeres ocupadas en el sector formal. Mientras que en el sector informal el total de ocupados en septiembre de 2012, es igual a 5.247.416 personas (41,0%), que en comparación con el mes de Agosto del mismo año, cuando fue de 5.254.122 personas (42,2%), muestra una disminución de 6.706 personas (INE, 2012). En todo caso, la citada fuente no hace referencia a los índices de ocupación femenina en el sector informal.

## **2. Factores explicativos de la discriminación de género**

### **2.1 Factores obstaculizadores externos**

Son factores que se centran en las consecuencias derivadas de la cultura androcéntrica que determina las relaciones de poder asimétricas entre hombres y mujeres sobre las bases del establecimiento de roles de género diferenciales. De allí que, estos factores externos dependan de tres elementos como son la estructura organizacional, la cultura organizacional y los estereotipos de género. La estructura organizacional es entendida como el soporte de las normas de trabajo y los mecanismos administrativos que les permiten dirigir, controlar y coordinar sus actividades de trabajo. La discriminación de género está marcada por la posición ocupada en la estructura jerárquica de la organización. Es un círculo vicioso, donde la tendencia general es que las mujeres ocupen los puestos más bajos mientras que los hombres se ubican en los de mayor es-

tatus. La cultura organizacional entendida como elemento integrador de los miembros de la organización, se define como el conjunto de valores, creencias, comportamientos, símbolos y experiencias comunes y compartidas que le permiten a las personas que trabajan en una empresa desarrollar una forma unificada y continua ante los requerimientos que le plantea el entorno y la propia gestión de la organización.

Tomando en cuenta esto, las personas al entrar a una organización van con sus propias creencias y valores personales, pero luego adquieren los valores y creencias de la organización y su cultura, caracterizada por valores masculinos. Es una cultura androcéntrica, tradicionalmente dominante, denominada, la “cultura del hombre blanco”, con valores masculinos tales como asertividad, agresividad, competitividad, orientación al logro, independencia y respeto al poder al que accederán posteriormente. Es una cultura caracterizada por el control frente al cuidado y por aspectos que reflejan fortaleza y seguridad, determinando niveles jerárquicos rígidos, dirección autoritaria y especificidad funcional. Aunado a esto, los factores que determinan la cultura organizacional son principalmente patriarcales y androcéntricos, la mayoría de las organizaciones poseen una cultura masculina contrapuesta a la femenina, operando así una barrera que dificulta el acceso femenino a estos puestos directivos.

Por último, los estereotipos de género hacen referencia a un sistema de creencias basado no sólo en los rasgos

de la personalidad, nivel de estudios realizados, sino también a actitudes e intereses, conductas de rol, ocupaciones profesionales y rasgos físicos; de allí que estos factores influyan en forma negativa en el acceso y promoción de las mujeres a cargos directivos.

## **2.2 Factores obstaculizadores internos**

Estos factores se centran en la explicación de características y actitudes asociadas a la identidad de género femenina, que van a resultar negativas para su promoción y éxito profesional.

La investigación demuestra que en la enseñanza del proceso de socialización, a la mujer no se le educa para que desarrolle cualidades y roles adecuados para desempeñar cargos asociados al poder y la autoridad, creando así una diferencia en el deseo o ambición de superación, es decir, las mujeres son menos ambiciosas que los hombres, surge entonces la creencia de que la mujer no tiene madera para dirigir, trayendo como consecuencia, que el empresario las valore menos y se resista a contratarlas y que ellas lleguen a creerse que no sirven, por lo que se esfuerzan menos en su promoción profesional. En la actualidad, los argumentos referentes a la falta de formación profesional o de capacidad intelectual de las mujeres para el desempeño de puestos directivos están desfasados, dando paso a explicaciones que analizan las diferencias intersexuales en variables de personalidad, motivación al logro, eficacia en la acción directiva y nivel de compromiso personal con la organiza-

ción, o estilos comparativos de los comportamientos y actitudes del personal directivo a partir de la información proporcionada de los subordinados o por el nivel de satisfacción del equipo.

En cuanto a la motivación al logro, esta hipótesis plantea el temor de las mujeres a perder su feminidad y unas relaciones emocionales satisfactorias y plenas sin optan por vivir de forma independiente y desarrollar una carrera hacia el éxito y el poder, sin embargo, esta hipótesis ha sido contradicha en diferentes investigaciones, refutando el mito creado al respecto.

No obstante, las variables de personalidad son pequeñas diferencias que favorecen a las mujeres en características tales como capacidad de comunicación, mientras que los hombres sobresalen en fidelidad a la organización laboral, interés por el poder y ambición profesional; refleja la existencia de diferencias entre hombres y mujeres entre algunas dimensiones de personalidad altamente relacionadas con la dirección de personas y el logro profesional, como son la asertividad, el locus de control, la autoestima y la ansiedad. Pero en conjunto, hombres y mujeres presentan más similitudes que diferencias tanto en factores motivacionales como en rasgos de personalidad (Monaci, 1997).

En el plano de la eficacia de la acción directiva, los resultados se muestran contradictorios. En la investigación realizada por Dobbins y Platz

(1986, citados por Ramos, 2005) no se encuentran diferencias en el liderazgo, sin embargo Eagly y Johnson (1990) hallaron pequeñas desigualdades, en el sentido de que los hombres sobresalen en la dirección orientada a las tareas y las mujeres en el liderazgo interpersonal, por otra parte las mujeres suelen mostrar formas más democráticas y participativas de mando. En cuanto al compromiso personal, no se presentan diferencias sustanciales entre mujeres y hombres en el seno de la organización; las diferencias van a variar acorde a factores personales (edad, nivel de formación) o situacionales (estado civil, responsabilidades familiares). Esta hipótesis no es conclusiva, ya que otras investigaciones demuestran que tanto las mujeres como los hombres demuestran iguales niveles de motivación y compromiso con su trabajo; vale decir que en términos generales, las mujeres tienden a valorar más los aspectos intrínsecos o expresivos del trabajo y los aspectos sociales, mientras que el hombre prefiere los aspectos extrínsecos o instrumentales.

Esta diferenciación de género, establece que los hombres muestran una mayor centralidad cuando manejan un grupo de trabajo que las mujeres, sin embargo cuando se trata de empleados y empleadas profesionales, las diferencias desaparecen entre hombre y mujer o son las mujeres las que muestran mayor centralidad en relación a los hombres (Salanova, 1991, citada por Ramos López, 2005).



### **2.3 Factores explicativos interactivos**

La mayoría de las investigaciones coinciden en destacar la compatibilización de las responsabilidades familiares con la vida laboral; las características de los puestos directivos que exigen disponibilidad horaria total y disponibilidad para viajar dificultan que las mujeres puedan llevar el doble rol de madre y directiva, aunado a esto la falta de apoyos sociales y un reparto no equitativo de las responsabilidades familiares, es lo que se conoce como barrera interactiva, puesto que implica la intervención tanto de factores internos ligados a la identidad de género de la mujer, como externos, asociados al consenso social existente respecto al rol femenino relacionado con la esfera privada y la maternidad. Un dato significativo es que las mujeres en activo dedican algo más del 20% de su tiempo a las responsabilidades domésticas mientras que los hombres dedican tan solo el 3% (Campillo, 2002).

Se presenta la disyuntiva entre las mujeres de tener que elegir entre promoción profesional o responsabilidades familiares, junto a las presiones sociales las mujeres terminan resolviendo el problema dándole prioridad a su familia, a diferencia del hombre que lo resuelve dándole prioridad al trabajo.

Según Hakim (2004), las mujeres hacen elecciones conscientes entre trabajo y familia, sacrificando su promoción laboral; este tipo de decisión se conoce como “racionalidad femenina” frente a un concepto clásico de racionalidad masculina. Las decisiones de las mujeres toman en cuenta tanto

los propios sentimientos y emociones como las de los demás, mientras que los hombres se centran en actividades instrumentales dirigidas a alcanzar la meta.

Consideramos que hay un largo camino que recorrer en la solución del problema planteado, para ello se requieren políticas gubernamentales adecuadas y factibles de llevarse a cabo, como por ejemplo, lo expresado en la declaración de la CEPAL (2007) en Quito, donde se propuso eliminar la brecha de ingresos entre mujeres y hombres y la discriminación salarial en todos los ámbitos de trabajo, además de derogar los mecanismos legislativos e institucionales que generan discriminación y condiciones de trabajo precarias.

### **Conclusiones**

De la investigación realizada acerca de los factores condicionantes del desempeño femenino en el campo laboral se ha llegado a las conclusiones siguientes:

1. Con respecto a la interpretación y uso de la categoría género, se ha podido observar que ésta abarca una gran gama de análisis, incluyendo diferentes elementos según el objeto de estudio. Un denominador común cuando se alude al género es que se hace referencia a una población diferenciada por sexo, aunque a veces sólo se habla de la población femenina. Es importante destacar el carácter sociocultural del significado de género, distinguiéndolo de la mera connotación biológica y corporal

de sexo; entonces, en cuanto a su desempeño y rol tanto en el hogar como en el campo laboral, el sujeto no nace varón o mujer, sino se hace varón o mujer mediante valores, instituciones y prácticas socioculturales en el momento histórico que le corresponda vivir.

2. Las relaciones de género hacen referencia a las relaciones de poder existentes entre hombres y mujeres, y la importancia relativa de los distintos ejes de desigualdad varían en el tiempo y en el espacio, ya que las desigualdades de género refieren a construcciones socioculturales e históricas que transforman las diferencias sexuales en desigualdades jerárquicas basadas en diversas formas de poder.
3. Uno de los aspectos generadores de presiones es el hecho de que las mujeres realicen simultáneamente actividades domésticas y extra domésticas, ya que esto produce cambios en la vida familiar, reforzando a veces patrones de subordinación y desigualdad entre hombres y mujeres.
4. Las importantes transformaciones que se están dando en la valoración social de la mujer y de su desempeño en el campo laboral son el resultado de la creciente participación de la mujer en actividades económicas que le proporcionan acceso a otros recursos.
5. En cuanto a los factores condicionantes del desempeño femenino, la discriminación ocupacional por género en la región latinoamericana presenta cifras verdadera-

mente preocupantes, expresadas en lo que se denomina segmentación horizontal, la cual consiste en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas.

6. Es importante acotar que los cambios mundiales que influyen en la sociedad y el trabajo exigen la incorporación de las mujeres a todos los niveles organizacionales, incluidos los de dirección, por criterios de equidad y justicia, pero también por los nuevos requerimientos profesionales.

### Referencias Bibliográficas

ABRAMO, Laís y TODARO, Rosalba (1998). "Género y trabajo en las decisiones empresariales". En: **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**. Sao Paulo. Año 4. N° 7.

ACEVEDO, Doris (2005). "Desigualdades de género en el trabajo. Evolución y tendencias en la sociedad venezolana. Producción y reproducción". En: **Revista Venezolana de Estudios de la Mujer**. Caracas. Universidad Central de Venezuela. Vol. 10, No. 24. Pp. 161-192.

ARANGO, Luz Gabriela (2004). "Mujeres, trabajo y tecnología en la economía global". En: **Colombia en Otras Palabras**. Cali. Universidad Nacional de Colombia Facultad de Ciencias Humanas. Vol. 13-14. Pp. 36-43.

ARIZA, Marina y Orlandina de OLIVEIRA (2000), "Género, trabajo y familia: consideraciones teórico-metodológicas". En: **La población de México, situación actual y desa-**

**fos futuros.** México, D.F. CONAPO. Pp. 201-227.

ARRIAGADA, Irma (1998). "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina". En: **SERIE Mujer y desarrollo.** Santiago de Chile. CEPAL. No. 21.

ASTELARRA, J. (1998). "Alcance de las limitaciones políticas de género. Las mujeres y la ciudadanía en umbral del siglo XXI". En: **Estudios Complutenses.** Madrid. Paloma de Villota (ed).

BURKE, Ronald y COOPER, Cary (2000). **Leading in turbulent times: managing in the New World of Work.** London. Routledge. United Kindom.

CAMPILLO, N. (2002). **Género, ciudadanía y sujeto político. En torno a las políticas de igualdad.** Valencia. Institut Universitari d'Estudis de la Dona. Universitat de València (IUED).

CENTRO INTERNACIONAL DE FORMACIÓN DE LA OIT (2010). "Igualdad Salarial. Módulo de formación para mujeres y hombres sindicalistas". Disponible en: [www.ac-trav-courses.itcilo.org/salarial/file](http://www.ac-trav-courses.itcilo.org/salarial/file). Fecha de Consulta: 22.10.2012.

COMISIÓN ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2001). "Panorama social de América Latina 1999-2000". Santiago de Chile: Publicación de las Naciones Unidas.

COMISIÓN ECONOMICA PARA AMERICA LATINA Y EL CARIBE (CEPAL) (2008). "El trabajo Femenino en la post convertibilidad, Argentina 2003-2007". Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas.

DOBBINS, Greg & Platz, Stephanie (1986). "Sex differences in leadership: how real are they?". En: **Academy of Management Review.** New York. No. 11. Pp. 118-127.

GUILBERT, Madeleine (1966). **Les fonctions des femmes dans l'industrie.** Paris. Ed. Mouton.

HAKIM, Catherine (2004). **Key issues in women's work. Female diversity and the polarization of women's employment. Contemporary Issues in Public Policy.** Second Edition. London. Glasshouse Press. Pp. 258.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA (INE) (2012). "Informe mensual de la Encuesta de hogares por muestreo. Situación en la fuerza de trabajo en Venezuela". Disponible: [www.ine.gov.ve/documento/social\(FuerzadeTrabajo/pdf/informemensual](http://www.ine.gov.ve/documento/social(FuerzadeTrabajo/pdf/informemensual). Fecha de Consulta: 22.10.2012.

IRANZO, Consuelo y RICHTER, Jacqueline (2002). "El espacio femenino en el mundo del trabajo formal". En: **Revista Venezolana de Gerencia.** Maracaibo. Universidad del Zulia. Vol. 7. No.20. Pp. 509-535.

MONACI, M. (1997). **Genere e Organizzazione.** Milán. Guerini e Associati.

NAVILLE, Pierre (1963). **La psychologie du comportement.** París. Gallimard.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT) (2009). **Panorama Laboral 2008. América Latina y el Caribe.** Disponible en: [www.oei.es/pdf2/panorama\\_08.pdf](http://www.oei.es/pdf2/panorama_08.pdf). Fecha de Consulta: 22.10.2012.

DE OLIVEIRA, Orlandina y ARIZA, Marina (2000). "Trabajo femenino en América latina: un recuento de los principales enfoques analíticos". En: DE LA GARZA TOLEDO, Enrique (Coord.). **Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo**. El Colegio de México-FLACSCO-UAM-FCE. México, D.F. Pp. 644-663.

De OLIVEIRA, Orlandina (2007). "Reflexiones acerca de las desigualdades sociales y el género". En: **Revista Estudios Sociológicos**. México, D.F. Vol. XXV, No. 3. Pp. 805-812.

EAGLY, Alice & JOHNSON, B.T. (1990). "Gender and leadership style: A meta-analysis". En: **Psychological Bulletin**. No.198, Pp. 233-256.

PAREDES, Rosa (2005). "Las Mujeres en Venezuela: Estrategias para salir de la pobreza". En: **Revista Venezolana de Estudios de la Mujer**. Caracas. Vol.10, No. 24. Pp.17-42.

PAPADÓPULOS, Jorge y RADA KOVICH, Rosario (2006). **Educación Superior y Género en América Latina**. Informe sobre la Educación Superior en América Latina y El Ca-

ribe 2000-2005. La metamorfosis de la Educación Superior. Instituto Internacional de la UNESCO para la Educación Superior en América Latina y El Caribe (IESALC). Caracas. Metrópolis.

RAMOS LÓPEZ, María Amparo (2005). **Mujeres y liderazgo. Una nueva forma de dirigir**. Valencia. Universitat de València. Pp. 218.

UNESCO (2008). Education for all by 2015, will we make it? EFA Global Monitoring report. Pp. 74-83. Disponible en: <http://unesdoc.unesco.org> Fecha de Consulta: 20.03.2011.

UNESCO (2007). Informe Educación para todos en 2015 ¿Alcanzaremos la meta? IPE/UNESCO. Sede regional Buenos Aires. Disponible: en informe\_seguinto\_EPT.pdf. Fecha de Consulta: 23.10.2012.

ZÚÑIGA, Genny y ORLANDO, Beatriz (2001). "Trabajo femenino y brecha de ingresos por género en Venezuela". En: **Revista Papeles de Población**. Toluca. Universidad Autónoma de México. No. 27. Pp.63.98.