UNIVERSIDAD DECARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÀRBULA

SELECCIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO, A LA LUZ DEL MARCO REGULATORIO VENEZOLANO, EN EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ DEL MUNICIPIO VALENCIA EDO. CARABOBO

Autores:

Vásquez Ricardo CI: 20.030.528

Chacón Gilberto CI: 19.986.363

Sección: 43.

Bárbula, julio del 2015.

UNIVERSIDAD DECARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÀRBULA

SELECCIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO, A LA LUZ DEL MARCO REGULATORIO VENEZOLANO, EN EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ DEL MUNICIPIO VALENCIA EDO. CARABOBO

Tutor: Aura Adriana Delgado.

Línea de investigación: Actores Laborales y Género.

Autores:

Vásquez Ricardo CI: 20.030.528

Chacón Gilberto CI: 19.986.363

Sección: 43.

Bárbula, julio del 2015

UNIVERSIDAD DECARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÀRBULA

CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

SELECCIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO, A LA LUZ DEL MARCO REGULATORIO VENEZOLANO, EN EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ DEL MUNICIPIO VALENCIA EDO. CARABOBO

Tutora:

Aura Adriana Delgado

Aceptado en la Universidad de Carabobo

Facultad de Ciencias Económicas y Sociales

Área de Estudios de Pregrado

Licenciatura en Relaciones Industriales

Por: Aura Adriana Delgado

C.I. 5.676.38

Bárbula, julio del 2015

**DEDICATORIA**

*A Dios, sobre todas las cosas, por darme fuerza para llevar a cabo este proyecto, a quien le ofrecí las circunstancias buenas y malas, y sé que me acompaño en este transcurso del tiempo.*

*A mi madre el cual admiro, respeto y amo, por siempre demostrarme que cuento con ella en todo momento.*

*A mi padre quien es un pilar importante en mi vida, por su ejemplo de lucha y trabajo.*

*A mi familia, quienes amo, admiro, por estar en las circunstancias más difíciles, por apoyarme, en especial a mi tía Lili por ayudarme , y brindarme su respaldo.*

*A mis tres ahijados Matías Alejandro, María Alejandra y Salvatore Cammarata, a quienes quiero y aprecio.*

*A mi compañero de tesis, te considero amigo y un hermano, no cabe duda, que eres el indicado para llevar a transcurrir este camino, eres un luchador y buena persona, gracias por tanto.*

*Gilberto Chacón Terán.*

***AGRADECIMIENTO***

*Indudablemente a Dios por colocarme en el camino correcto y guiarme en muchas circunstancias, por darme la oportunidad de compartir con personas especiales los cuales sirvieron de apoyo para sortear dificultades.*

*La Profesora tutora Delgado Adriana, Dios nos envió una persona muy especial, que nos guió en muchos momentos, brindando su apoyo incondicional, siempre presente para estrechar su mano amiga, gracias a su experiencia en el área, y por tolerarnos.*

*Ha sido un camino largo, en el cual tuve la fortuna de conocer muchas personas que me enseñaron cosas valiosas de la vida por ello, vivir momentos que me enriquecieron como persona y ser humano, no pudo dejar de mencionar a los profesores que significan una herramienta de enseñanza y trabajo para poder transmitir conocimientos.*

*A Mi querida Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, es el lugar adecuado para desarrollar esta carrera, no cabe duda, muchos momentos dentro de ese lugar que no podrán ser borrados de mi memoria, las cuales me enseñaron la importancia del conocimiento y la evolución como seres humanos, por siempre agradecido.*

*Gilberto Chacón Terán.*

**INDICE GENERAL**

Resumen iv

Índice de cuadros vi

Índice de figuras vii

Introducción  viii

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

Planteamiento del Problema 10

Objetivos de la investigación 16

Justificación 17

**CAPITULO II**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

Antecedentes 19

Bases teóricas 27

* Selección de Personal en las Organizaciones 27
* El Mundo del Trabajo desde una Perspectiva Sociológica 30
* Segregación Ocupacional Por Sexo 34
* Mercado Laboral 40

Bases legales 46

Términos Básicos 55

**CAPÍTULO III**

**MARCO METODOLÓGICO**

Tipo de la investigación 57

Nivel de investigación 58

Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos 58

Población y muestra 59

Validez y confiabilidad 60

Cuadro Técnico Metodológico 61

**CAPÍTULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS** 64

**CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**  70

**ANEXOS** 74

**LISTA DE REFERENCIAS** 76

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÀRBULA

**SELECCIÓN DE PERSONAL POR GÉNERO, A LA LUZ DEL MARCO REGULATORIO VENEZOLANO, EN EMPRESAS DEL SECTOR AUTOMOTRIZ DEL MUNICIPIO VALENCIA EDO. CARABOBO**

Autores: Vásquez Ricardo; Chacón, Gilberto

Tutora: Aura Adriana Delgado

Fecha: Junio, 2015

**RESUMEN**

La presente investigación tiene por objeto exponer que factores influyen en la selección de personal por género, evidenciando la brecha que presentan ambos géneros afectados por el contexto legal laboral y el impacto al cual están sujetas las mujeres trabajadoras. Determinar los criterios involucrados en el proceso de selección del personal por género en empresas del sector automotriz del Municipio Valencia del Estado Carabobo. En caso particular de General Motor´s Venezolana y Chrysler de Venezuela L.L.C. seleccionadas estas por evidenciar una tendencia regular desfavorable hacia el género, y tomando en cuenta la opinión emitida por parte de un experto en el área el cual afirma existir un impacto directo de la ley orgánica del trabajo en los procesos de selección, aunado a esto las circunstancias económicas de país. Planteando un tipo de investigación carácter documental, de campo y no experimental, como técnicas se implementó la revisión documental, y la entrevista sirviendo de herramienta la entrevista. Luego de aplicar los instrumentos se obtuvieron resultados los cuales fueron analizados e interpretados, para lograr las conclusiones respectivas evidenciando la hipótesis planteada.

**Palabras Claves:** Género, ley, Selección, Mercado laboral, discriminación.

UNIVERSIDAD DE CARABOBO

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES

ESCUELA DE RELACIONES INDUSTRIALES

CAMPUS BÀRBULA

**SELECTION OF STAFF BY GENDER IN THE LIGHT OF VENEZUELAN REGULATORY FRAMEWORK IN AUTOMOTIVE SECTOR COMPANIES IN THE MUNICIPALITY VALENCIA EDO. CARABOBO**

Authors: Vásquez, Ricardo; Chacón, Gilberto

Tutor: Aura Adriana Delgado

Date: June, 2015

**SUMMARY**

This research aims to expose what factors influence the selection of staff by gender, showing the gap having both genders affected by the labor law context and impact to which working women are subject. Determine the criteria involved in the selection process of the staff by gender in automotive companies Valencia Municipality of Carabobo State. In the particular case of General Motor's Venezuela Venezuelan and Chrysler LLC selected these by regularly show an unfavorable trend towards gender, and taking into account the opinion issued by an expert in the area which claims to be a direct impact of the Labor Law in the selection process, coupled with this the economic circumstances of the country. It poses a documentary type of research, field and not experimental, documentary and technical revision was implemented, and the interview tool serving the interview. After applying the instruments which results were analyzed and interpreted obtained to achieve the respective conclusions highlighting the hypothesis.  
Keywords: Gender, Law, selection, labor market, discrimination.

**Índice de Cuadros.**

Paginas

|  |  |
| --- | --- |
| Cuadro N° 1 Cuadro basado en leyes venezolanas | 46 |
| Cuadro N° 2 Cuadro Técnico Metodológico | 61 |
| Cuadro N° 3 Alcance de Ley Orgánica de trabajo, Las trabajadoras y los Trabajadores en materia de protección a las mujeres. | 63 |
| Cuadro N° 4 Cuadro comparativo de costos | 64 |
| Cuadro N° 5 Cuadro de resultados de la entrevista | 66 |

**Índice de figuras**

Paginas

|  |  |
| --- | --- |
| Figura N° 1 | 30 |

**Introducción**

En la actualidad encontramos grandes cambios a nivel organizacional, marcos regulatorios y cambios sociales, los cuales constituyen hoy en día una tendencia que nos sugiere adaptarnos a las circunstancias; en los últimos años en Venezuela ha existido un panorama muy complejo en lo que se refiere a la promulgación de leyes laborales, reglamentos, y otras leyes, por ende las organizaciones deben adaptarse a cambios repentinos, afrontarlos de una manera rápida y eficaz, para así lograr las metas establecidas.

En la actualidad temas como el género toman poder en lo que respecta al trabajo, todavía en este siglo XXI se observan viejas creencias y paradigmas a la hora de contratar personal femenino, demostrando carencias visibles que tienen un impacto a nivel laboral. Las leyes promulgadas en los últimos años como la Ley Orgánica del Trabajo, las trabajadoras y los trabajadores, brindan dentro de su contexto una cierta protección en cuanto al proceso de trabajo, definiendo como protección al hecho de no incorporar acciones que impactan negativamente a la mujer en los procesos de selección de personal. A esto se le añade las condiciones económicas del país, el cual es un agravante contundente, ya que inclina la balanza en contra de la mujer trabajadora donde los costos representan hoy en día un factor importante dentro de la selección del personal.

En el capítulo I contiene el planteamiento de la problemática, describiendo esta de manera detallada y amplia, permitiendo analizar contenido que impacta el género, igualmente de detalla el objetivo general y los objetivos específicos, y por último se describe la justificación del problema. Luego en el capítulo II se expresan los trabajos llevados a cabo anteriormente, el cual exponen problemáticas de la misma índole, seguido de bases teóricas segmentadas en temas particulares orientadas al tema, y finalizando con los fundamentos legales, en el caso especial de leyes nacionales. Seguidamente el capítulo III se caracteriza por englobar la metodología aplicada en el proyecto, y las técnicas empleadas para la obtención de la información. Por último, en el capítulo IV se detalla la información obtenida mediante la aplicación del instrumento, de esta forma se revisa los datos recopilados, para su análisis, los cuales sirven para sustentar los objetivos de esta investigación.

Este trabajo de investigación toca como aristas el género, entendiéndose como los cambios que hacen impacto y fuerza para la igualdad de condiciones por sexo y la no discriminación vinculado directamente en los procesos de selección, los marcos regulatorios vigentes y sus cambios constantes influyen de manera sustancial a la hora de llevar a cabo el proceso de trabajo.

**CAPÍTULO I**

**EL PROBLEMA**

**Planteamiento del problema**

Para disertar sobre el mundo del trabajo, se hace necesario destacar que el trabajo como hecho social, es una actividad inherente al ser humano donde en tiempos antiguos se consideraba una forma de esclavitud. Con el paso del tiempo esta visión fue desapareciendo y el término esclavitud fue sustituyéndose por un concepto más humano llamado trabajo o fuerza laboral donde hombres y mujeres han sido protagonistas de este hecho insertándose constantemente al mercado laboral.

Anteriormente las condiciones de trabajo eran inadecuadas e insalubres, existían abusos en materia laboral al compararlo con la actualidad; las personas trabajaban quince (15) horas diarias o más, no había una edad mínima para trabajar, ni regulaciones laborales y tampoco protección para el trabajador. El inicio de la mejoras de las condiciones de trabajo o condiciones laborales, inició con la revolución industrial, la cual tiene una trascendencia histórica, determinando el rumbo de la actividad económica denominada. A partir del siglo XIX diferentes países fueron aplicando distintas normativas con el propósito de regular y mejorar el ambiente laboral, en tal sentido es oportuno establecer que una de las primeras leyes en reivindicar los derechos de la población en cuanto a la fijación de normas laborales, es la Ley Inglesa de 1802; la misma establecía la protección infantil y la regulación de algunas condiciones de trabajo; así mismo en Italia se enfatizó en la protección a menores, y en Alemania en condiciones de trabajo y seguridad social.

En concordancia con lo expresado con Dutti, Amaranta (s/f). “una de las primeras regulaciones que existieron en materia laboral, fue la Ley de Indias, en la época de la colonia. En ella había prohibiciones de ciertas actividades que realizaban los indígenas que trabajaban para españoles.” (p. 1)

El derecho laboral en Venezuela nace con la Ley de talleres y establecimientos públicos en 1917, luego el 23 de julio del año 1928 con la promulgación de la Ley del Trabajo, se generó un cambio más radical superando al Código Civil sobre el arrendamiento de servicios, que regían las relaciones laborales para la fecha, ésta toma mayor fuerza con la promulgación de la Ley del trabajo que se implementó el 16 de julio de 1936, la cual estableció un conjunto de normas que regirían las relaciones laborales y serviría como base para mejoras que más adelante surgirían en este tema.

Al cabo de 55 años esta legislación fue sufriendo modificaciones hasta la llegada de la ley de 1991, en la cual se establecieron condiciones de trabajo dignas, estableciendo tipos de trabajadores, prestaciones, cantidad de trabajadores extranjeros que podían contratar las empresas, contratos de trabajo, causas justificadas de un despido, la protección a la familia, entre otras. Esta ley tuvo otra modificación en el año 1997, en ella los artículos a la protección de la familia no se vieron afectados en ningún aspecto, pero en el año 2012 la nueva ley incorpora cambios importantes en materia de protección a la familia.

En la Ley Orgánica del Trabajo de 1991 se estableció que la mujer en estado de gravidez tenía derecho a un periodo de descanso pre natal de 6 semanas y de 12 semanas después del parto, así mismo si la mujer adopta a un niño menor de 3 años tiene derecho a un descanso de 10 semanas, además de eso, la mujer después del parto tendría derecho a dos descansos de media hora cada uno para amamantar a su hijo, y a su vez de gozar un año de inamovilidad laboral. También hace referencia a que ninguna entidad de trabajo puede realizar exámenes médicos para determinar si la trabajadora estaba embarazada antes de contratarla, entre otras.

La ley del 2012 (LOTTT) modificó estas regulaciones aumentando el periodo post natal a 20 semanas y la inamovilidad la cual se establece desde el primer momento que se sospeche el embarazo hasta dos años después del parto, estableciendo también que el descanso pre natal sea acumulativo junto con el post natal en caso de que la mujer no lo hubiese disfrutado, incrementando el descanso para amamantar de dos descansos de una hora cada uno a dos descansos de una hora y media cada uno, beneficiando también con 26 semanas de descanso a la mujer que adopte a un niño menor de 3 años; toda esta serie de mejoras que se otorgan por ley a las mujeres para su protección y mejoramiento de su calidad de vida como madre, trajo como consecuencia que las entidades de trabajo reconsideren la contratación de personal femenino a los puestos de trabajo, ya que afectan directamente las finanzas de la empresa, ya que se necesita contratar a un personal para suplantar a esa mujer por su periodo de pre y post natal y además pagar el salario a dicha trabajadora.

Es por ello que hoy día en las entrevistas de trabajo, una de las preguntas que se realiza al postulante en caso de ser una mujer joven, es si es casada, tiene hijos o planes de tenerlos en un futuro cercano, todo con el propósito de indagar si es una mujer en edad reproductiva y estimar si podría salir embarazada en un periodo cercano. Esto ha traído como consecuencia que muchas organizaciones hayan optado por contratar hombres en puestos de trabajo donde se desempeñaban mujeres, incluso, se puede apreciar hombres trabajando como asistentes administrativos y en recepciones, puestos donde tradicionalmente se observaban solo mujeres, vale decir puestos de trabajo feminizados.

La situación que se observa, es que la mujer está siendo desplazada de una manera lenta pero efectiva de los puestos de trabajo y esta problemática no solo la afecta a ella sino también a su familia, ya que con la difícil situación económica, cada vez es más necesario que ambos padres salgan a trabajar y esta situación se agrava para las madres solteras quienes deben trabajar para la manutención de su hogar, siendo ella la única persona que lleva la carga del hogar, los hijos y las demás responsabilidades. Esto sin mencionar la discriminación que afecta a estas mujeres desplazadas, al negárseles el derecho a la autorrealización a través del trabajo.

La situación actual de las entidades de trabajo del sector automotriz refleja una compleja problemática, la cual vincula una serie de situaciones que atañen a la población trabajadora. El primer escenario plantea un efecto colateral que reflejan los costos generados por el pago de personal en las entidades de trabajo del sector automotriz del municipio Valencia, Edo Carabobo, el cual debido a implementación de leyes como la Ley Orgánica del Trabajo, Los Trabajadores y Las Trabajadoras, la Ley del Instituto Nacional de Capacitación y Educación Socialista, la ley del Instituto Nacional del Seguro Social, la Ley Orgánica de Prevención, Condiciones Y Medio Ambiente del Trabajo entre otras, la cuales conllevan efectos económicos de gran impacto para las entidades de trabajo donde no se excluyen las organizaciones del sector automotriz. Por ello las organizaciones recurren a la reestructuración de ideas y nuevos métodos para la disminución de costos internos y al mismo tiempo realizan un análisis del impacto del marco regulatorio venezolano y su influencia económica para la organización.

En perspectiva la organización es un universo amplio, en el cual juegan roles distintos actores como: proveedores, departamentos, los cambios organizacionales, y mucho otros; en este caso un área neurálgica es el departamento de Recursos Humanos, el cual es el enlace principal entre la empresa y trabajador, gestionando lo concerniente a las políticas y cambios internos y externos; el área de recursos humanos realiza el análisis del impacto que generan las leyes a nivel laboral, y a su vez brinda a los altos directivos opciones que permiten asumir cambios y consecuencias.

En la actualidad los procesos de selección de personal se amoldan a las exigencias que son requeridas para el buen desempeño de la persona en el puesto de trabajo, de manera que cumplan y llenen las expectativas de la organización por ese puesto, pero sin dejar de considerar los gastos o costos que este puesto de trabajo pueda generar, tomando en cuenta como base principal, el marco regulatorio. Las actuales leyes están inmersas en un proceso constante de cambio y adaptación, una muestra está representada por la actual ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, en la cual se observa la implementación de artículos que se orientan a la protección de la mujer como género vulnerable, en casos particulares, procesos de beneficios se convierten en coercitivos dependiendo de las circunstancias donde los costos aumentan para la empresas que desean incorporar personal.

Los factores son múltiples en el análisis de costos internos, los marcos regulatorios impactan profundamente modificando la planificación organizacional, además estas leyes adoptan posiciones favorables para la población de trabajadoras, incorporando nuevos reglamentos que fortalecen la estructura legal, la cual rige el trabajo; artículos referidos a la protección de la mujer, lo cual se convierte en un factor influyente en el las posturas económicas que deben adoptar las empresas en la actualidad.

Otro elemento a considerar es la situación económica, la cual está afecta a las empresas de diferentes actividades económicas. La situación actual de las entidades de trabajo del sector automotriz está afectada debido a la falta de insumos, lo cual constituye otra contingencia que deben superar. Para adaptarse a los cambios, realizan más presión en la incorporación del personal, donde los recortes económicos se convierten en inhibidores para la contratación del personal. El factor costo, conjuntamente con marcos jurídicos laborales hacen presión en la selección de personal, las entidades de trabajo automotrices adoptan posiciones más pausadas a la hora del proceso de contratación dando pie a modificación de políticas, y permitiendo tomar medidas internas las cuales obligan a la reorganización y re planificación de la organización influyendo en procesos de contratación. Leyes que significan una mejora se convierten en contraproducentes.

A partir de esta problemática surgen las siguientes interrogantes, ¿Existe un impacto favorable o desfavorable según el marco regulatorio laboral Venezolano hacia la género en lo que respecta a la selección del personal?, ¿Estamos frente a un desplazamiento lento e indirecto del género en lo que respecta a la selección, debido a los ajustes de las leyes vigentes? **Objetivos de la investigación**

***Objetivo general***

Determinar los criterios involucrados en el proceso de selección del personal por género en empresas del sector automotriz del Municipio Valencia del Estado Carabobo.

***Objetivos específicos***

1. Establecer el alcance de la nueva ley del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en materia de protección a las mujeres trabajadoras.
2. Analizar el proceso de selección de personal, a la luz de los beneficios de la nueva ley del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en entidades de trabajo del sector automotriz del municipio Valencia Edo. Carabobo.
3. Describir la posición de las entidades de trabajo del sector automotriz en relación de impacto económico por la contratación de mujeres, de acuerdo a lo establecido en el marco regulatorio venezolano vigente.

**Justificación**

Los ajustes realizados en los marcos regulatorios en materia del trabajo, ofrecen como resultado un panorama algo distinto al que se estimaba en materia de protección a la mujer, ya que impactan desde distintas ángulos a la población trabajadora femenina. La Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, (a partir de ahora LOTTT) propone un beneficio directo para las mujeres trabajadoras; sin embargo, dicho beneficio se convierte en contraproducente para las empresas y en lugar de favorecer a las trabajadoras, las coloca en una posición difícil, por cuanto los empleadores tienden a contratar hombres en cargos tradicionalmente femeninos.

El propósito de este trabajo es proporcionar una mirada equilibrada que brinde tanto a trabajadoras como empresas del sector objeto de estudio, un análisis del impacto de la Ley Orgánica del Trabajo los Trabajadores y las Trabajadoras. Ambas partes están sujetas a cambios que afectan el funcionamiento interno, proporcionando datos reales a quienes buscan una oportunidad en el mundo laboral.

La investigación pretende ofrecer el enfoque de las entidades de trabajo automotrices en la implementación de los cambios y sus consecuencias en áreas álgidas debido a la aplicación de marcos regulatorios en materia laboral vigente, cuya finalidad es garantizar la protección familiar. Este trabajo se circunscribe a la línea de investigación actores laborales y género.

Al llevar a cabo esta investigación se ofrece una perspectiva actual y real, en cuanto a los procesos de selección del género femenino, llevada a cabo en las ensambladoras del municipio Valencia Edo. Carabobo, de esta forma se realiza un enfoque analítico en cuanto a los efectos que generan la incorporación del nuevo marco legal.

En es de carácter esencial el análisis de los diversos puntos o factores que influyen en el establecimiento de una situación laboral por género, factores que transforman y realizan presión constante en el marco de las relaciones entre empresa, trabajadores y género, ya que este es muy cambiante debido a la constante presión que ejerce el estado a través del marco regulatorio.

Por último se hace referencia que la presente investigación tiene como línea de investigación la siguiente: Actores Laborales y Género

**CAPÍTULO II**

**MARCO TEÓRICO REFERENCIAL**

**Antecedentes**

Al transcurso del tiempo el mundo laboral ha sufrido distintas transformaciones dando como ejemplo desde periodos antiguos que el proceso de trabajo era considerado como exclusivo para hombres, y las mujeres realizaban trabajos específicos, los cuales estaban enmarcados en actividades específicas, las cuales marginaban a la mujer por el tipo de actividades que involucraban en su trabajo. Es importante destacar un punto crucial para la implementación de un nuevo concepto y un cambio importante en el pensamiento de inclusión de la mujer en el ambiente de trabajo se encuentra en la revolución industrial, periodo el cual apertura una perspectiva distinta del concepto trabajo, en donde el surgimiento de la clase obrera encuentra formas de organización el cual muestra un nuevo orden para una transformación de la concepción del trabajo brindando nuevas oportunidades para hombres y mujeres, demostrando su importancia en el proceso productivo.

A tan solo pocos años de la revolución industrial nace la primera entidad de trabajo automotriz conocida como “***Ford Motors Company”*** donde la invención del auto impulsado por un motor a gasolina es el invento que sirvió de impulso no solo para la apertura y surgimiento de esta nueva compañía sino también para el inicio de una nueva era donde el automóvil se hace pieza de gran importancia y fundamental en nuestras vidas cotidianas. Además fue esta la primera empresa en demostrar la importancia de la clase obrera dentro del proceso productivo demostrándolo mediante la buena compensación que le ofrecía a sus trabajadores por sus servicios, pagando hasta 5 dólares diarios a cada uno de ellos significando esto que era un poco más del doble de lo que podían cobrar como salario en otras entidades de trabajo. En Venezuela el inicio de las empresas automotrices inicia con la llegada de Ford en 1903 con la fabricación de su nunca olvidado modelo A que obtuvo un total de ventas en los primeros 15 meses de 1700 unidades, seguida de otras empresas ensambladoras como General Motors que inicio en nuestro país en el año 1944 en caracas ensamblando la camioneta Chevrolet Pick Up a tan solo cuatro años después de su apertura, luego la empresa Mack ensambladora de camiones en 1944, siguiendo con la empresa Chrysler iniciando sus operaciones en 1950,a su vez tiene su origen en 1954 la marca IVECO con el ensamblaje de los modelos 619-N, 150-OM, 260-OM y 643-EP, la empresa Toyota iniciando como TOCARS,C.A. en el año 1957 en Caracas importando vehículos, y una de las más recientes es la empresa CIVETCHI la cual llega a Venezuela por medios de convenios con el estado venezolano. Todas estas empresas fueron creciendo y evolucionando con el pasar de los años fortaleciéndose cada día más y más para convertirse en empresas de gran envergadura y de gran importancia para el sector automotriz ya que fueron los primeros inicios de la industria automotriz en el país, generando a su vez fuentes de empleo para hombres y mujeres ofreciendo grandes oportunidades de empleo y desarrollo económico.

A continuación se presentaran algunos trabajos de grados cuya lineación de investigación y contenido son similares sirviendo de gran ayuda para la elaboración de esta investigación. Partiendo desde el análisis de trabajos relacionados con los procesos de selección de personal, ya que constituye el punto de partida de la investigación llevada a cabo, la selección constituye un proceso para adecuar al individuo en el cargo más idóneo, por ello hacemos mención al siguiente trabajo de grado:

Arias María, Moncada Alejandra y Berríos Vanessa (2009). Análisis del proceso de selección de personal en una Organización de Outsourcing, trabajo de grado para optar al título de Licenciado en Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Valencia.

El objeto principal de la investigación es el analizar el proceso de selección del personal en una organización de outsourcing, el presente trabajo determinó la existencia de dificultades asociadas a los empleados en el óptimo desempeño de sus labores y labores inherentes al cargo, debido a la ausencia de herramientas eficientes y propicias para llevar a cabo los procesos de selección. Llevando a cabo una investigación exploratorio de nivel descriptivo, la población en la cual se aplicó al personal encargado del departamento de selección de personal de la organización, esta población se caracteriza por ser finita, el cual constituye un número de nueve personas, aplicándose como instrumento de recolección de datos, cuestionario el cual incluye preguntas cerradas, dichas preguntas tiene como objeto de reconocer los mecanismos y técnicas aplicadas en los procesos. Se pudo concluir, que los procesos llevados a cabo en la selección de personal, no se llevan a cabo mediante un procedimiento establecido, en donde la ausencia de normas y procedimientos constituye un factor determinante en los procesos de reclutamiento, acotando como solución la elaboración de un manual de normas y procedimientos orientado al área de Reclutamiento y Selección de Personal.

Nouel, Fanny (2009). Índice de Participación de la Mujer en la Industria del Sector Automotriz, trabajo para optar a la Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales, Universidad de Carabobo, Valencia.

Cuyo propósito fue analizar el índice de participación de la mujer en una industria del sector automotriz con la finalidad de describir sus roles, condiciones laborales, características del trabajo y situación actual, buscando exponer la situación de la mujer en el campo laboral que respecta a el sector automotriz, dar a conocer la influencia de género en lo que respecta a esta rama de la industria, dar a conocer las áreas en las cuales ha incursionado y tiene mayor relevancia, de este modo dar una perspectiva real del campo laboral por género estrechamente vinculado con la incursión de la mujer en áreas que eran consideradas fundamentalmente masculinas, el proceso de recolección de datos se llevó a cabo mediante análisis estadísticos de frecuencia relativa.

Ramos, Francis y Urbina, Airam (2009). En la elaboración de su trabajo de grado titulado Protección de la Mujer contra la violencia y la discriminación en el trabajo a la luz de los Marcos Regulatorios Nacionales e Internacionales. Trabajo de grado obtención del título de licenciado en Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo.

El cual tuvo como objeto analizar la situación de la mujer venezolana en el mundo laboral, a la luz de los mecanismos legales que regulan la protección contra la violencia y la discriminación. En él, hace énfasis en observar los indicadores estadísticos actuales, los cuales reflejan un incremento de la masa laboral femenina en la última década, dejando a un lado las labores domésticas de las mujeres y reflejando los cambios que ocurren en la actualidad, este incremento viene acompañado también del nivel de escolaridad de la mujer, no obstante no se evidencia la misma situación de incremento en lo que se refiere a la igualdad de condiciones en cuanto a la inserción laboral, ya que debido a resultados estadísticos, aun así persiste la resistencia de la inserción de la población femenina, se destaca en este trabajo los cambios que han ocurrido a nivel de legislación laboral el cual beneficia al género femenino, los cuales se contemplan en los instrumentos, leyes y pactos internacionales, el foco principal a predominar en esta investigación es la actual situación de género femenino y la influencia del marco legal regulatorio que resguarda y protege de la discriminación y la violencia.

La presente investigación se escogió como antecedente ya que hace referencia a la situación de la mujer en el aspecto laboral donde tiene como conclusión lo siguiente: Es evidente que la intención del Estado de querer garantizar una igualdad para la mujer en todos los aspectos de su vida, incluyendo el área laboral, así como la protección de ésta contra la violencia y la discriminación. En la actualidad en Venezuela existen diferentes organismos y ministerios en función de la protección de la mujer; pero los procesos, diferentes instancias y contratiempos, dificultan que su misión se cumpla cabalmente.

Díaz, Leonor y Muñoz, Verónica (2008). Elaboraron un trabajo de investigación titulado Igualdad de Género en la Selección del Personal y el Desarrollo Profesional en Humanet Consultores C.A. trabajo de grado para optar al título de Licenciado de Relaciones Industriales en la Universidad de Carabobo. No publicado.

Tuvo como objetivo analizar la teoría de género desde la perspectiva de la igualdad en el proceso de selección con el propósito de verificar su relación con el desarrollo profesional en el caso Humanet Consultores, destacan la importancia del proceso de selección de personal, donde se define como un conjunto de pasos específicos, ya que se traducen en la selección eficaz de personal requerido por la organización, además refiere acerca de la influencia de la teoría del género en cuanto a la selección del personal, muestra los cambio que viene transcurriendo en Latinoamérica en cuanto al cómo se ven el género femenino en el mercado laboral y como están ocurriendo cambios trascendentales en cuanto a la inserción de la población femenina al mundo laboral, y cargos de relevancia dentro de las organizaciones empresariales, este trabajo de investigación aborda el proceso de selección desde la perspectiva de la influencia del género analizando de una manera objetiva el impacto de paradigmas que transcienden en la decisión de la selección del personal, otro punto a resaltar de este trabajo de investigación es dar una mirada actual del cambio que está aconteciendo en el panorama laboral actual, buscando encontrar cuales son los factores que influyen en el personal de la compañía Humanet C.A.

Se dio a escoger esta investigación como antecedente ya que el objetivo de esta es muy similar dando como resultado que en la selección del personal se observan patrones similares en los resultados del proceso, y concluyen que a pesar de que en muchos otros campos la mujer ha establecido una alianza con el hombre logrando cierto nivel de igualdad. Pero aún dentro de estas condiciones es evidente que dentro de la sociedad industrial de la ciudad de Valencia son muchas las organizaciones que a pesar de ser formadas y conformadas por mujeres que han logrado superar las dificultades de enfrentarse con el paradigma paternalista e introducirse en la actividad productiva de la sociedad, se sigue observando la propensión por la escogencia de personal masculino sobre todo en las áreas de dirección.

Tortolero, Yanny (2008). Protección Legal de Igualdad de la mujer a la Luz de la Legislación Nacional Vigente. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado de Relaciones Industriales, Universidad de Carabobo, Valencia. Edo Carabobo.

Esta investigación tuvo como propósito plasmar y evidenciar las diferencias que existen en cuanto a la legislación laboral, caracterizada por beneficiar directamente al hombre y excluir de manera implícita al género femenino, además busca analizar el contexto regulatorio laboral vinculado a la protección de la mujer en cuanto derechos laborales estudiando el marco legal legislativo el cual las ampara. Otro aspecto a resaltar revisión detallada de la influencia de la constitución de la república Bolivariana de Venezuela, ley orgánica del trabajo, leyes internacionales y decretos emitidos por la Organización Internacional del trabajo, dicha investigación se realiza de carácter documental. Tomando como conclusión los cambios constantes que ocurren a diario en cuanto a la igualdad de género, especialmente en lo que respecta a nivel laboral, haciendo hincapié, cabe destacar que organismos como la Organización Internacional del Empleo, vela a través de convenios suscriptos, amparando a l género en el aspecto de gravidez, lo cual es una problemática evidente, algunas organizaciones toman en cuenta a la mujer en estado de embarazo como un pasivo laboral, forma el cual se convierte en acto discriminatorio.

En vista de que dicha investigación tuvo como objetivo evidenciar las diferencias que existen en cuanto a legislaciones laborales fue de gran ayuda para la elaboración de la presente investigación y además dio como resultado que se determinó la fundamentación teórica en materia de igualdad de oportunidades y derechos de la mujer concerniente al ámbito laboral, derivándose al respecto, que los movimientos feministas fomentaron la introducción de los derechos de las mujeres dentro de las legislaciones; dando origen al establecimiento de normas a nivel internacional que promueven la igualdad de oportunidades y de trato tanto para el hombre como para la mujer, de igual manera, se pudo precisar que la igualdad se logra a través del enfoque de la igualdad de género, ya que permite corregir las desigualdades entre hombres y mujeres a partir de la implementación de medidas que no precisamente tienen que ser iguales.

Martínez, Weddenn y Walderrey, Carolina (2006). Elaboraron un trabajo titulado: Impacto de algunas leyes Venezolanas en el ámbito laboral, caso discriminaciones a la mujer. Trabajo de grado para la obtención del título Relaciones Industriales. En la Universidad De Oriente en Monagas.

El objetivo es encontrar aspectos relevantes que involucran legislación laboral Venezolana, realizando un análisis de la influencia de las leyes en cuanto a los aspectos de discriminación laboral directamente relacionados con la mujer, dicho análisis se realizan a las siguientes leyes, Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, Ley orgánica del Trabajo, Ley sobre la violencia sobre la Mujer y la Familia, Ley de Igualdad de Oportunidades para la mujer, reglamento de la ley orgánica del trabajo, el análisis se realiza bajo el enfoque discriminatorio que representan el género femenino como personas que representan gastos más elevados para las organización, a diferencia de género masculino, evidenciando a nivel latinoamericano una evolución paulatina en cuanto a derechos por género, el desarrollo de este trabajo ejemplifica las causas de la discriminación de la mujer en el ámbito laboral, puntualiza las leyes que amparan al género femenino, y examina la responsabilidad del estado en relación a al tema.

En dicho trabajo concluyen que en Venezuela para el año 2.005, se aprecia la notable diferenciación de igualdad de oportunidades laborales y la disminución de la población económicamente activa de mujeres con respecto a la de los hombres. Siendo el sexo de mayor preferencia el masculino, aunque los patronos están consiente de los avances y conocimientos que han adquirido las féminas para desempeñar un puesto en la organización los mismos desisten de contratarla por el simple hecho de ser mujer, visualizándola solo como un gasto y no por los conocimientos, habilidades, profesionalismo y aportes que las mismas puedan dar a largo plazo a la organización. Y en vista de que hace mención en el impacto que tiene el marco regulatorio en material laboral en la selección del personal se tomó como antecedente para esta investigación.

**Bases teóricas**

**Selección de Personal en las organizaciones**

El concepto de selección lo define Montes, Jesús y Rodríguez, Pablo (2006); como un procedimiento que permite incorporar personal adecuado, facilitando encontrar el más apto para llevar a cabo los procesos de las empresas, permitiendo reducir riesgos que puedan significar pérdidas para la empresa en cuanto a la ubicación de su cargo, con un fin último, el cual busca que los trabajos se realicen de forma satisfactoria.

Existe elementos que intervienen directamente en el proceso de selección, dentro de ellos podemos mencionar, el papel de las características determinantes dentro del proceso de selección, como por ejemplo; conocimientos, aptitudes, actitudes, entre otras. El próximo elemento lo identificamos como el cargo a desempeñar, este significa las características requeridas, es decir, las funciones. Y por último señalamos a la empresa el cual dependiendo de su rama o a lo que dedica, esto incide de manera directa en el cargo a optar y el cual deberá ejercer.

La política de la organización ejerce un papel importante, ya que determina cuales son las normas que reglamentarán los procesos de selección, estableciendo cuales son las pruebas, las cuales se aplicarán a los candidatos postulados.

El proceso de selección comprende varias etapas, estas dependerán particularmente del cargo el cual es objeto de una vacante, y de la persona que será objeto de pruebas, el proceso de selección implica varias etapas, dentro de ellas figuran:

Planteamiento del proceso de selección del personal, involucra el levantamiento de análisis del puesto de trabajo, revisión de los perfiles, elaboración de un cronograma de trabajo, etc. Es una etapa que se caracteriza por establecer el cómo se va desarrollará el proceso, aspectos como; el levantamiento de información de los cargos vacantes, permitirán proyectar cual es la necesidad que requiere la organización. Existen dos aspectos básicos a resaltar el primero descripción del puesto de trabajo, este se refiere a lo que se hará y lo que requiere el cargo de trabajo, en segundo lugar las especificaciones de los aspirantes, dentro de ellas están inherentes, el nivel de estudio de los aspirantes, nivel experiencia y responsabilidad.

La segunda etapa es el Reclutamiento el cual se caracteriza por ser un proceso, que empieza desde la publicación del aviso, recepción de los postulantes, análisis y evaluación curricular, la entrevista preliminar, etc. Este se clasifica en dos, puede ser reclutamiento interno, el cual, es proveniente de personal dentro de la organización y el reclutamiento externo el cual involucra personas ajenas a la organización.

El tercer paso es la evaluación, el cual involucra la aplicación de los instrumentos de selección de personal, en este caso es pertinente aplicar la evaluación psicológica y la evaluación de conocimientos, luego de este paso, el siguiente es la revisión de la evaluación y la obtención de resultados, los cuales indicaran si el candidato es óptimo para el cargo.

La selección es el siguiente paso a seguir, caracterizándose este por ser el momento en el cual se verifican datos, documentos y referencias, posteriormente se realiza una entrevista, el cual le permite a la empresa analizar de manera más detallada a la persona el cual opta al cargo, la entrevista permite evaluar aspectos como planes de vida, modos de pensamientos, aspiraciones, convirtiéndose la entrevista como una técnica de importancia.

Posteriormente viene la decisión, esta se da con los resultados obtenidos de todos los participantes dentro del proceso, esta decisión involucra a altos directivos de las organizaciones, dando pie al examen médico y luego a la firma del contrato. La inducción se caracteriza por ofrecerle al nuevo integrante de la organización, la misión, visión y aspectos internos de la organización los cuales determinaran su incursión en la empresa.

La última etapa es el seguimiento, involucrando el cotejo de los resultados de las pruebas pre-empleo y los resultados obtenidos, ya como miembro de la empresa, esto refleja si existe correlatividad con la decisión tomada.

En la siguiente imagen se expone detalladamente los pasos que involucran el proceso de selección aplicados en general en las organizaciones.

Figura N° 1

Proceso de selección del personal



Fuente: Vásquez, Ricardo y Chacón, Gilberto (2015)

**El mundo del trabajo desde una perspectiva sociológica**

El autor Juan, Joaquín (2011) expresa que la evolución de la sociología del trabajo como rama, debido a su incorporación paulatina dentro de los procesos universitarios, el cual es acreditado con el nombre de sociología del trabajo, tal como lo expresa la sociología es el estudio de las relaciones humanas, el comportamiento, la interacción de los individuos, entre sí, de este modo surge la sociología del trabajo como el proceso en el cual se expresa los individuos en el ámbito laboral confluyendo distintas corriente inmersas en este proceso.

La importancia de otros elementos como la historia, señala la presencia de fenómenos sociales, los cuales a la lo largo del tiempo juegan un papel repetitivo así como la economía juega otro papel importante, la teoría clásica de la oferta y la demanda, el intercambio de la mano de obra por dinero, siendo este otro aspecto que se evidencia en el tiempo en los procesos de trabajo y el cual determinara el rumbo de las reivindicaciones salariales , la demografía significa otro elemento de importancia, la edad de los trabajadores determinando esta la población activa el cual está dispuesta y en condiciones para laborar, la psicología social es otro influyente en sociología del trabajo, aspectos como el comportamiento, las relaciones humanas y motivación toman relevancia en los procesos del trabajo, la antropología definida como una ciencia que estudia la evolución del ser humano en procesos productivos del pasado, desde que el hombre comienza en una actividad como la caza y la pesca en épocas remotas ya se evidencia interacción social con otros seres humanos.

La evolución actual de la sociología del trabajo ha tenido un crecimiento vertiginoso, en el transcurrir de las dos guerras mundiales comienza el surgimiento del interés por la sociología del trabajo, como lo expresa Montes de Oca Santiago, (s/f) enfatizando en la relación humana patronal el cual va adquiriendo importancia con la revolución industrial, y la industrialización a nivel mundial.

La sociología del trabajo se acoge en Francia luchando por ganarse un papel en las ciencias sociales, la conjugación de lo individual con lo colectivo representa el aspecto esencial dentro de la sociología del trabajo, comienzan a surgir aspectos como: las condiciones del trabajador a nivel individual, conflictos internos, que de manera explícita generan presión en el trabajador, y convierten esa presión en acciones que impactan a las empresas, de este modo se ve la sociología desde lo micro hasta lo macro, la sociología abarca distintos ámbitos analizándolo detalladamente en escenario como en los centros de trabajos, ofreciéndonos una visión distinta e indicándonos su relevancia como ciencia.

La autora Maruani, Margaret (2000) en su trabajo titulado: De la sociología del trabajo a la sociología del empleo, muestra un concepto actual del significado de la sociología del trabajo, aborda varias temáticas dentro de ellas encontramos las relaciones sociales en el trabajo, su núcleo es el abordaje del tema de la recompensación, la repartición del empleo y el desempleo.

Cabe señalar a partir del desarrollo del concepto de sociología del trabajo en Francia en el año 1950, esta rama ha sufrido cambios importantes, factores determinantes como la incursión de la mujer el mercado laboral a nivel masivo, y la existencia de desempleo masivo constituye un impacto negativo al empleo. Por ello la presente autora señala diferencias encontradas en la palabra empleo y trabajo, Maruani Margaret (2000); “el trabajo significa condiciones de ejercicio de actividad profesional, mientras el empleo supone el hecho de tener un trabajo”.

Por ende la relación del trabajo cuando se afianza en la mujer es sinónimo de carencias, condiciones difíciles, y un conjunto de elementos que se transforman en negativos en lo que respecta a la evolución económica, social, personal e intelectual de la mujer, y solo atañe de manera leve a las mujeres con altos recursos. Entonces surge el debate de liberación o alienación para las mujeres, el hombre también es víctima de este hecho, pero la mujer sufre consecuencias mayores, ya que la sociedad y el sistema obligan a formar parte de la dinámica de trabajo.

La palabra trabajo es objeto de distintos matices se toma como referencia la definición obtenida por los autor Toledo Enrique (2000), el cual señala la concepción del trabajo de manera objetiva;

“Es considerado la actividad que transforma de manera consciente a la naturaleza y al hombre mismo independientemente como sea valorado por la sociedad; sería el medio de creación de riqueza material o inmaterial y de hacerla circular.” (p. 16)

La historia del trabajo vincula diversos conceptos, en el trascurso de la historia surgen teorías que tratan de justificar los procesos de trabajos, y aportar por qué y el significado del objeto del trabajo, uno de ellos es elaborado por Marx, quien expresa la existencia de dos componente fundamentales el primo el trabajo objetivo ligado a la energía, y en otra instancia el trabajo el trabajo se considera subjetivo, de este modo comienza a existir una dualidad en cuanto al concepto.

Es importante reseñar parte de la historia que le brinda forma al concepto de trabajo, es el periodo de la revolución industrial ,la masificación del trabajo, permite pasar del etapa artesanal a la masificación, esta relación cambia, la interacción de dos factores el hombre y la máquina, periodo que comprendió la segunda mitad del siglo XIX, este periodo funge como, la etapa en la que emerge la sociología y la psicología industrial es comprendida a finales del siglo XIX en el trascurso de la crisis prevaleciendo en esta época la dominación de la teoría neoclásica en economía, el último tramo lo representa desde el año 1929 hasta los años en donde impera la tendencia del keynesianismo, es allí en donde la las relaciones industriales toman carácter dentro de los procesos industriales, ya que la palabra trabajo, empresa y personas se vinculan para alcanzar objetivos.

La sociología vivió una etapa en la el ideas holistas (la sociedad está por encima de los individuos), da surgimiento de las normas, estas nomas son ejercidas tanto por el individuo como para las organizaciones, es decir, es un intercambio de pensamientos y diálogos con la empresas, los trabajadores toman un rol determínate en la dirección organizacional. En los sesenta y setenta empiezan a deslumbrar tendencias distintas en donde el hombre es los eslabones principales dentro de los procesos productivos, ya no solo es la máquina, las condiciones de los trabajadores forman parte del rendimiento de la institución, esto permite un cambio en la óptica de las organizaciones hacia sus trabajadores.

Es cuando surgen figuras como la institucionalización, el cual relega a otro plano la figura del proletariado, y toma fuerza la figura del sindicalismo, la negociación colectiva y seguridad social, esto significa un cambio, ya las empresas tienen un dialogo directo con los trabajadores, y de esta forma las carencias que derivan de la relación económica, son tomadas en cuenta, los trabajadores son actores importantes dentro de los procesos productivos.

**Segregación Ocupacional Por Sexo**

Los cambios en el mundo de la economía ha transformado el enfoque de género, con la internacionalización de la inversión productiva, y el crecimiento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo. Proceso que se viene evidenciando desde los años sesenta como lo expresan Manenova, Vera y Salgado, Jesús (2010) donde también mencionan que en la misma década se empezó a observar una expansión de nuevos empleos y se amplió la lista de ocupaciones asociadas con el trabajo femenino dando nuevas oportunidades a todas esas mujeres que lo necesitaban. El proceso de las transformaciones económicas continuó como una reestructuración productiva, cuando varios países mostraron la tendencia hacia la liberalización y apertura de su economía nacional a los mercados externos garantizando así la buena comercialización de sus productos.

Como se puede observar en nuestra sociedad la segregación laboral por sexo se evidencia hoy en día en situaciones cotidianas del mundo laboral, es notorio que en la actualidad las mujeres están abarcando aspectos de la vida con mayor incremento, su niveles de preparación se incrementan, no obstante siguen existiendo secuelas de antiguos vicios, costumbres en los que el hombre predomina en cargos específicos, situación el cual dificulta a la mujer el poder desarrollarse de manera equilibrada en la sociedad En uno de los trabajos en el que podemos conseguir gran información respecto al tema, dándo un enfoque diferente es el publicado por Delgado, Aura (2013) en donde no solo hace mención de la segregación ocupacional sino también de mercado laboral, dando un enfoque más completo con respecto al tema como se demuestra a continuación:

Diversos autores han demostrado que, como expresión fundamental de la división sexual del trabajo, las formas más desvalorizadas de trabajo son realizadas mayoritariamente por mujeres (Molyneux 1994; De Barbieri1989; Reskin, 1990). Al referirnos a la división sexual del trabajo hacemos alusión al conjunto de relaciones sociales que establecen la producción para el mercado como ubicación prioritaria de los hombres y la reproducción social como la esfera de responsabilidad principal de las mujeres. Esta división influye en todas las formas en las que los hombres y las mujeres participan tanto en la reproducción como en la producción, rigiéndose por dos principios organizadores: el de la separación, según el cual existen trabajos de hombres y trabajos de mujeres; y el de la jerarquización, el cual asigna mayor valor a los trabajos de hombres que a los de las mujeres (Kergoat 2003). De modo que la división sexual del trabajo no sólo distingue entre el tipo de trabajo desempeñado por hombres y mujeres sino también confiere a los hombres la mayoría de las funciones de trabajo con alto valor social agregado. (p. 65)

Una forma de medir la segregación del mercado laboral por sexo, la obtenemos de visualizar los datos obtenidos por C.E.P.A.L. (2013), titulado Trabajo decente e Igualdad de Género, nos brindan datos relevantes los cuales señalan, la calidad del empleo por sexo, en el año 2000 el índice de participación para la población masculina 26.3 %, la población femenina representaba 40.9% de la población, esta brecha se redujo hasta el año 2010, el porcentaje de la población masculina se transformó en 24.1%, por otro lado la población femenina se redujo en 34.4%, estos números reflejan una baja considerable, no obstante persisten las desigualdades a la hora de concentrar el trabajo por sexo, la calidad es un factor determinante el cual afecta a las mujeres hoy en día.

Las estadísticas en el área regional nos muestran otro factor en el cual permite que la brecha sea más visible, por ello de acuerdo a los datos suministrados por el reporte de la C.E.P.A.L. (2013) toman la calidad del trabajo con factor incidente en el ámbito laboral, a nivel regional encontramos a mujeres trabajadoras en puestos de menor calidad, siendo países como Bolivia, Nicaragua, Perú y Colombia, los países líderes en trabajos de baja calidad los cuales desempeña la población femenina, por ejemplo la diferencia más alta de la región es acreditada a Nicaragua siendo 59.4 el porcentaje para las mujeres trabajadoras y los trabajadores 33.4%.

La importancia del papel de la mujer en el ámbito de trabajo, se ve expresado en actividades que n la línea del tiempo han sido llevadas a cabo por el sexo femenino, el cual constituyen una forma de segmentar la ocupación, el cual involucra a ambos sexos, en este caso al femenino, por ende es obligatorio mencionar, un ejemplo el cual persiste en la actualidad es las actividades domésticas, las actividades de hogar son llevadas a cabo por mujeres mostrando una persistente patrones antiguos reflejados en la actualidad en donde la mujer es por ende víctima de los estereotipos de la sociedad, no solo es un interesante a estudiar.

Un aspecto interesante dentro del estudio del mundo del trabajo en la sociedad actual, es el hecho de la incorporación de jornadas de trabajo, las cuales son adaptadas las personas por los mercados, es decir, los periodos de descanso son adaptados de acuerdo a la necesidad de las empresas, esto involucra colocar personal, en momentos en el cual las empresas tiene más demanda, ahora añadiendo factores como es estrés, si los trabajadores son llamados a laborar en jornadas difíciles y de mayor demanda, esto involucra hasta estado emocional de las personas, es factor el cual representa un peso considerable a la hora de evaluar el tema del trabajo y su actual panorama.

Ahora bien los indicadores anteriores muestran realidades en lo que respecta al estado actual de América latina en el aspecto de derechos y estadísticas recientes de los comportamientos de los mercados y su impacto en la sociedad, especialmente en la relación trabajo-mujer, ahora damos como curso el estudio de la segmentación desde una perspectiva profunda, por ello hacemos mención de texto publicado por los autores Kring Sriani y Kawar Mary (2011); cuando estudias el tema de la igualdad del género existen diversas variables influyentes en ello, la primera la igualdad del género abarca muchos matices como: el aumento de la productividad, la diminución de la tasa de fecundidad, hasta inclusive en el aspecto del poder en la toma de decisiones, esto implica, que el tema igualdad del género, representa un tema realmente influyente en temas cotidianos, como lo señalan los autores mencionados, y del cual son participes con su aportes en trabajo desarrollado.

Los avances en lo que respecta a la participación de mujer en el ámbito laboral son importantes, sin embargo, siguen persistiendo situaciones que implican una existencia de discriminación, aspectos como condiciones precarias, pocas posibilidades de movilidad, el hecho de recibir salarios mucho más bajos comparados con fuerza laboral masculina, forman parte de los indicadores que todavía persisten en el mundo laboral.

Sin embargo es conveniente mencionar las medidas adoptadas por la O.I.T en cuanto a la justicia y la equidad del género, hacer mención las posturas presentadas por tal organismo, y el cual son expuestas en el trabajo titulado directrices para incluir la perspectiva del género en las políticas del empleo, la desigualdad la expresamos la no remuneración del trabajo del hogar ya de por si constituye un elemento coercitivo en los derechos de la mujer.

La pobreza es un factor excluyente el cual forma parte de la situación económica de la mujer, ingresos muy bajos significan, no contar con recursos suficientes para poder invertir en mejorar su calidad de vida, incluyendo la de sus hijos, representado estos una carga considerable, este representa otro punto a tratar en la Organización Internacional de trabajo. La situación del trabajo informal afecta considerablemente a mujeres, es una realidad actual en Latinoamérica, la mujer forma parte del gran número de personas que sustentan sus ingresos en trabajo no aptos y de considerable precariedad.

El análisis desde la perspectiva de la segregación ocupacional, vincula directamente a la discriminación ya que según estudios la población femenina mundial, es víctima de limitantes en lo que se refiere a trabajos en distintas áreas productivas, persistiendo la exclusión de la mujer en áreas como, tecnología, algunos mercados, la tierra, etc. En el trabajo titulado directrices para incluir la perspectiva del género en las políticas del empleo, elaborado por Kring Sriani y Kawar Mary (2011), en el cual hace mención al punto ochos de la declaración de la O.I.T. en lo que respecta a los principios y derechos fundamentales:

“La segregación y la segmentación ocupacional es habitual en los mercados de trabajo del mundo entero. Aproximadamente la mitad de trabajadores del mundo entero ocupan empleos en los que al menos el 80 por ciento de los trabajadores son dl mismo sexo. Este hecho conlleva costos significativos, incluidos la falta de flexibilidad en el mercado laboral, mayores diferencias salariales entre hombre y mujeres, la subutilización de la mano de obra femenina y niveles inferiores de tasa de producción y decrecimiento futuros”.(p. 17)

La segregación por sexo en el contexto labora representa no solo una flagrante discriminación por sexo, y a la vez el desperdicio de la oportunidades que ofrece la mano de obra femenina a nivel creativo y sus aportes en los procesos productivos a nivel laboral, la evolución en las viejos paradigmas al segmentar a las mujeres dejan como resultado violación tacita en cuanto a derechos humanos, particularmente a las mujeres trabajadoras.

**Mercado Laboral**

Considerando que el mercado de trabajo es un conjunto de relaciones entre empleadores o patronos (quienes ofrecen la oportunidad de empleo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena. El mercado de trabajo o el mercado laboral es el entorno económico en el cual ocurren la oferta que se encuentra formada por el número de horas que quiere la población en actividades y tareas remuneradas y la demanda que está formada por la cantidad de oportunidades de empleos, otros sinónimos con los que nos podemos topar son: oferta de trabajadores, oferta laboral, oferta de la fuerza de trabajo, entre otras. Este mercado tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercados principalmente en la cobertura de los derechos laborales y la necesidad de que sean garantizados sistemáticamente.

Con el propósito de llevar seguimiento y analizar el mercado desde el punto de vista económico se trabajan con una serie de indicadores que permiten conocer la realidad del mercado según lo menciona Quispeccopa, Karin (2008) los cuales son:

*Población económicamente activa*: son todas las personas que poseen un empleo en alguna entidad laboral y los que están sin empleo

*Desempleo*: son aquellas personas que se integran a la población económicamente activa pero que no poseen empleo.

*Subempleo:* es cuando la ocupación de una persona es inadecuada con respecto a algunas normas.

*Índice de salario real*: el objeto es medir la evolución del poder de compra del salario.

*Empleo informal*: son aquellos empleos que carecen de elementos básicos como, seguridad social, estabilidad laboral, ordenamiento jurídico, entre otras.

*Índice de precios al consumidor:* se usa para medir los cambios a largo plazo de los precios de los bienes y servicios de consumo que los hogares pagan.

Con el pasar de los años se ha hecho evidente que la participación de las mujeres en el mercado laboral ha ido aumentando, aunque no ha sido un crecimiento rápido ha sido un crecimiento constante lo que significa que la fuerza de trabajo laboral ya se está dividendo entre los dos género más equitativamente con el pasar de los años.

En los análisis sobre la evolución de la tasa de participación por sexo en el mercado laboral que se han venido realizando en los últimos años por parte de la Organización Internacional del Trabajo en su informe titulado panorama laboral (2013) demuestra que se mantiene la tendencia positiva respecto a la reducción de la brecha de género ya que en el año 2013 la tasa de participación de los hombres bajó en 0.3 punto porcentual (de 71.4% a 71.1%) es decir, que del 100% de la población masculina un 71,1% están en el mercado laboral, mientras que la de las mujeres aumentó en 0.1 punto (de 49.9% a 50.0%) esto demuestra así que son cada día más las mujeres que dejan los quehaceres del hogar como su oficio principal para adentrarse en el mercado laboral, si analizamos estos datos y los comparáramos con los tiempos de la colonia ha habido un gran cambio en la manera de pensar de hombres y mujeres, en especial de la inclusión de la mujer en el mercado laboral donde la evolución y el constante crecimiento van dejando atrás la desigualdad de géneros.

El desequilibrio y constante crecimiento de la crisis económica venezolana, agrava actualmente las condiciones de vida de los trabajadores y ha obligado a que la mujer tenga que trabajar en los oficios más diferentes del mercado de trabajo, como lo menciona Rangel, Kimberlin. (2012), sin embargo el salario que perciben las mujeres en comparación a la de los hombres no es el mismo ya que las mujeres preparadas no tienen los empleos ni sueldos que ocupan los hombres.

Por último, Rangel, Kimberlin. (2012) menciona lo siguiente:

En los últimos años el panorama de la situación de la mujer ha cambiado en Venezuela considerablemente. La forma acelerada en la que se ha precipitado el estallido de la crisis económica y social ha creado determinaciones muy importantes en la redefinición del papel y la orientación que debe cobrar en sus luchas. El talento de la mujer venezolana es inmenso. La mayoría de las graduadas en el país tienen más cursos de postgrado y de especialidad acumulada por persona que los hombres y, sin embargo, estadísticamente no están en las mismas proporciones que estos en los cargos de toma de decisiones. En la actualidad se hace imprescindible la reorientación que necesariamente debe cobrar la formación, la educación y la actitud de las mujeres ante su desempeño profesional y económico. Es cierto que entre los logros de la democracia está el que hayan alcanzados altísimos niveles de inserción en el sistema pedagógico. Pero ahora se dan cuenta que, aparentemente, se han formado para tener carreras rentistas, no para ocupaciones necesarias en una sociedad, cuyo reto es producir. (p. 42)

Existen otros indicadores a nivel global que bien valen la pena tener en cuenta, por ello citamos el llevado a cabo por la Organización Internacional del Trabajo, en el trabajo titulado trabajo decente e igualdad de género (2013), el cual nos ofrece datos precisos en cuanto a la evolución y el estado de los mercados laborales en América Latina y el Caribe, existen varios factores determinantes en los procesos que influyen en la inserción de la mujer los mercados laborales, entre ellos están, la necesidad de la mujer en generar ingresos para la hogar, en algunos casos la mujer es la cabeza del hogar, otros factores importantes dentro de los cambios ocurridos en Latinoamérica es la disminución de la tasa de fecundidad, inclusive la tasa de escolaridad ha permitido la inserción en el mundo laboral de las mujeres latinoamericanas, el cual les brinda oportunidad de realizar otras actividades durante su jornada, por otro lado se refleja un cambio en la cultura el cual brinda la oportunidad a las mujeres a formar parte de la vida productiva, sin embargo, pese a los progresos alcanzados la brecha existente sigue siendo amplia en comparación con la de los hombres.

Aspectos a considerar como estudios realizados que reflejan la participación de hombres y mujeres dentro de los mercados laborales, reflejan índices altos en países como Perú, con unos niveles elevados en cuanto a la igualdad de participación en los mercados laborales, seguidos Bolivia, Brasil, Colombia. Otro indicador a nivel de Latinoamérica lo representa la participación de la mujer de edades comprendidas entre 50 años las cuales incrementaron sus números en participación desde el año 1999 hasta el año 2000 visualiza un incremento de 12.6 puntos porcentuales, y luego es testigo de otro incremento en el periodo del año 2000 hasta el año 2010 representando este 34.6 %, estos estudios muestran las tendencia de participación laboral de las mujeres Latinoamérica.

Es importante destacar la existencia en cuanto a la brecha de desempleo por sexo el cual constituye una realidad que atañe a los países del continente, en cuanto a los indicadores, señalan en el año 2010 las mujeres representadas por 9.3 millones se encontraban en la búsqueda de empleo, en cuanto a la población masculina 9 millones se encontraban en la búsqueda de un empleo que les brindase las oportunidades de progreso, no obstante existen tendencias que forman parte de la realidad la mujeres afro descendientes enfrentan dificultades en el momento de encontrar un empleo la tasa que las representaba es 85% comparados con los hombres.

Esta cifran constituyen parte de la tendencia actual del mercado el cual a pesar de sus avances siguen estando en estándares que afectan a la mujer como actor económico y social a nivel mundial, pero existen según la organización internacional del trabajo, factores actuales que permanecen y tienen un impacto considerable en las tendencias de los mercados mundiales y la incursión de la mujer en dichos mercado laborales siendo estos, los que a continuación se señalan como limitantes y tendencias negativas de los mercados, en lo expresado en el trabajo titulado directrices para incluir la perspectiva del género en las políticas del empleo, elaborado por kring Sriani y kawar Mary (2011), expresan varios puntos, cabe destacar los siguientes:

El aspecto laboral es muy amplio, así desglosaremos varios aspectos, dentro de ellos es pertinente tocar la emigración el cual constituye un elemento presente en la sociedad, la emigración surge cuando se presentan pocas oportunidades de mercado laboral en el país natal, esto equivale a tomar la decisión de búsqueda de empleo en un país ajeno a sus natalidad, las cifran indican que las mujeres emigrantes son proclives a encontrar trabajos de menor calidad en comparación a su contra parte, estos trabajos, están en condiciones insalubre, y degradantes.

El mercado laboral hoy en día es muy complejo, la inserción de las mujeres en el ámbito laboral y al optar por seguir el camino empresarial, es disparejo en comparación con el empresario masculino, el mercado indica que sus transcurso a la vida empresarial se dificulta, su capital es mucho menor al del hombre, la accesibilidad a recursos productivos es menor, dando pie a una competencia desigual, inclusive factores positivo como la flexibilidad laboral que permite que la población femenina satisfaga las necesidades en el hogar ofreciéndole tiempo para desarrollar sus labores diarias en el hogar, constituyen un factor coercitivo en los beneficios sociales provocando una disminución en el número de contrataciones.

Una forma de discriminación en el mundo del trabajo, es el empleado por la edad, siendo este un factor discriminatorio que atañe a la mujer, la población femenina trabajadora a nivel mundial se convierte en vulnerables al desempleo y siendo este factor un discriminador que influye en los procesos productivos a nivel mundial. Según estudios realizados a nivel mundial persiste desigualdad al optar por cargos gerenciales, o de cargos directivos, en el periodo comprendido en el 2002 hasta el 2004 en un estudio realizado a un universo de 48 países los porcentajes reflejaban entre veinte por ciento a cuarenta de disponibilidad, siendo Americana del norte, América Latina y Europa del este los líderes en la tendencia favorables.

**Bases legales**

A continuación se presenta el siguiente cuadro donde se ve reflejado las diferentes leyes y los artículos referentes al tema a tratar:

Cuadro N°1

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Ámbito | | Ubicación | | Artículos | |
| Constitución de la República Bolivariana de Venezuela | | | | | |
| La igualdad | TÍTULO I  Normas y Principios Constitucionales  Capítulo I Disposiciones Generales | | ***Artículo 2.*** Venezuela se constituye en un Estado democrático y social de Derecho y de Justicia, que propugna como valores superiores de su ordenamiento jurídico y de su actuación, la vida, la libertad, la justicia, la igualdad, la solidaridad, la democracia, la responsabilidad social y en general, la preeminencia de los derechos humanos, la ética y el pluralismo político. | | |
| La igualdad y la promulgación a la “NO” discriminación | Capítulo I del Título III, de los Derechos Humanos y Garantías y de los Deberes, en su artículo 21, se establece lo siguiente: | | ***Artículo 21.*** Todas las personas son iguales ante la ley; en consecuencia:  1. No se permitirán discriminaciones fundadas en la raza, el sexo, el credo, la condición social o aquellas que, en general, tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona.  2. La ley garantizará las condiciones jurídicas y administrativas para que la igualdad ante la ley sea real y efectiva; adoptará medidas positivas a favor de personas o grupos que puedan ser discriminados, marginados o vulnerables; protegerá especialmente a aquellas personas que por alguna de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ellas se cometan.  3. Sólo se dará el trato oficial de ciudadano o ciudadana; salvo las fórmulas diplomáticas.  4. No se reconocen títulos nobiliarios ni distinciones hereditarias. | | |
| El derecho al trabajo para todas las personas por igual | Capítulo V de los Derechos Sociales y de las Familias | | Artículo 87. Toda persona tiene derecho al trabajo y el deber de trabajar. El Estado garantizará la adopción de las medidas necesarias a los fines de que toda persona puede obtener ocupación productiva, que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. Es fin del Estado fomentar el empleo. La ley adoptará medidas tendentes a garantizar el ejercicio de los derechos laborales de los trabajadores y trabajadoras no dependientes. La libertad de trabajo no será sometida a otras restricciones que las que la ley establezca. Todo patrono o patrona garantizará a sus trabajadores y trabajadoras condiciones de seguridad, higiene y ambiente de trabajo adecuados. El Estado adoptará medidas y creará instituciones que permitan el control y la promoción de estas condiciones | | |
|  |  | | ***Artículo 88****.* El Estado garantizará la igualdad y equidad de hombres y mujeres en el ejercicio del derecho al trabajo. El Estado reconocerá el trabajo del hogar como actividad económica que crea valor agregado y produce riqueza y bienestar social. Las amas de casa tienen derecho a la seguridad social de conformidad con la ley. | | |
| El trabajo como hecho social y su protección |  | | ***Artículo 89.*** El trabajo es un hecho social y gozará de la protección del Estado. La ley dispondrá lo necesario para mejorar las condiciones materiales, morales e intelectuales de los trabajadores y trabajadoras. Para el cumplimiento de esta obligación del Estado se establecen los siguientes principios:  1. Ninguna ley podrá establecer disposiciones que alteren la intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.  2. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique renuncia o menoscabo de estos derechos. Sólo es posible la transacción y convenimiento al término de la relación laboral, de conformidad con los requisitos que establezca la ley.  3. Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas, o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.  4. Toda medida o acto del patrono contrario a esta Constitución es nulo y no genera efecto alguno.  5. Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de política, edad, raza, sexo o credo o por cualquier otra condición.  6. Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar su desarrollo integral. El Estado los protegerá contra cualquier explotación económica y social. | | |
| Jornada del trabajo |  | | ***Artículo 90.*** La jornada de trabajo diurna no excederá de ocho horas diarias ni de cuarenta y cuatro horas semanales. En los casos en que la ley lo permita, la jornada de trabajo nocturna no excederá de siete horas diarias ni de treinta y cinco semanales. Ningún patrono podrá obligar a las trabajadoras o trabajadores a laborar horas extraordinarias. Se propenderá a la progresiva disminución de la jornada de trabajo dentro del interés social y del ámbito que se determine y se dispondrá lo conveniente para la mejor utilización del tiempo libre en beneficio del desarrollo físico, espiritual y cultural de los trabajadores y trabajadoras. Los trabajadores y trabajadoras tienen derecho al descanso semanal y vacaciones remunerados en las mismas condiciones que las jornadas efectivamente laboradas. | | |
| Los anteriores artículos de la Constitución Venezolano podemos concretar que hace referencia a la igualdad como un principio básico como lo menciona en el artículo 2 y de igual manera en el artículo 21 así como en los artículos siguientes donde en material laboral todos (hombres y mujeres) tienen los mismo derechos y deberes al trabajo donde no debe existir una discriminación hacia alguna persona por cualquier motivo o razón es decir, nada justifica una discriminación racial, cultural o de género. | | | | | |
| Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras. | | | | | |
| Protección al trabajo como hecho social | | Título I, Normas Y Principios Constitucionales, Capítulo I, Disposiciones Generales en su | | | **Artículo 1º.** Esta Ley, tiene por objeto proteger al trabajo como hecho social y garantizar los derechos de los trabajadores y de las trabajadoras, creadores de la riqueza socialmente producida y sujetos protagónicos de los procesos de educación y trabajo para alcanzar los fines del Estado democrático y social de derecho y de justicia, de conformidad con la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela y el pensamiento del padre de la patria Simón Bolívar. Regula las situaciones y relaciones jurídicas derivadas del proceso de producción de bienes y servicios, protegiendo el interés supremo del trabajo como proceso liberador, indispensable para materializar los derechos de la persona humana, de las familias y del conjunto de la sociedad, mediante la justa distribución de la riqueza, para la satisfacción de las necesidades materiales, intelectuales y espirituales del pueblo. |
| Protección al trabajo como hecho social y de la irrenunciabilidad de los derechos laborales | | Capítulo II, Principios rectores. | | | **Artículo 18.**El trabajo es un hecho social y goza de protección como proceso fundamental para alcanzar los fines del Estado, la satisfacción de las necesidades materiales morales e intelectuales del pueblo y la justa distribución de la riqueza.  La interpretación y aplicación de esta Ley estará orientada por los siguientes principios:  La justicia social y la solidaridad,  La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.  En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.  Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.  Cuando hubiere dudas acerca de la aplicación o concurrencia de varias normas o en la interpretación de una determinada norma se aplicará la más favorable al trabajador o trabajadora. La norma adoptada se aplicará en su integridad.  Toda medida o acto del patrono o patrona contrario a la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela o a esta Ley es nula y no genera efecto alguno.  Se prohíbe todo tipo de discriminación por razones de edad, raza, sexo,  condición social, credo o aquellas que menoscaben el derecho a la igualdad ante la ley y por cualquier otra condición.  Se prohíbe el trabajo de adolescentes en labores que puedan afectar en cualquier forma su desarrollo integral. El Estado los o las protegerá contra cualquier explotación económica o social. |
| Irrenunciabilidad de los derechos laborales | |  | | | **Artículo 19.** En ningún caso serán renunciables los derechos contenidos en las normas y disposiciones de cualquier naturaleza y jerarquía que favorezcan a los trabajadores y a las trabajadoras.  Las transacciones y convenimientos solo podrán realizarse al término de la relación laboral y siempre que versen sobre derechos litigiosos, dudosos o discutidos, consten por escrito y contengan una relación circunstanciada de los hechos que la motiven y de los derechos en ella comprendidos.  En consecuencia, no será estimada como transacción la simple relación de derechos, aun cuando el trabajador o trabajadora hubiese declarado su conformidad con lo pactado. Los funcionarios y las funcionarias del trabajo en sede administrativa o judicial garantizarán que la transacción no violente de forma alguna el principio constitucional de irrenunciabilidad de los derechos laborales. |
| Igualdad y equidad del género | |  | | | **Artículo 20**. El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración, y están obligadas y obligados a fomentar la participación paritaria de mujeres y hombres en responsabilidades de dirección en el proceso social de trabajo. |
| Principios de la “NO” discriminación en el trabajo | |  | | | **Artículo 21.** Son contrarias a los principios de esta Ley las prácticas de discriminación. Se prohíbe toda distinción, exclusión, preferencia o restricción en el acceso y en las condiciones de trabajo, basadas en razones de raza, sexo, edad, estado civil, sindicalización, religión, opiniones políticas, nacionalidad, orientación sexual, personas con discapacidad u origen social, que menoscabe el derecho al trabajo por resultar contrarias a los postulados constitucionales. Los actos emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se considerarán discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad.  En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo.  Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales. |
|  | |  | | | **Artículo 22.**En las relaciones de trabajo prevalece la realidad sobre las formas o apariencias, así como en la interpretación y aplicación de la materia del trabajo y la seguridad social.  Son nulas todas las medidas, actos, actuaciones, fórmulas y convenios adoptados por el patrono o la patrona en fraude a esta Ley, así como las destinadas a simular las relaciones de trabajo y  precarizar sus condiciones. En estos casos, la nulidad declarada no afectará el disfrute y ejercicio de los derechos, garantías, remuneraciones y demás beneficios que les correspondan a los trabajadores y las trabajadoras derivadas de la relación de trabajo |
| Derecho al trabajo y deber de trabajar | |  | | | **Artículo 26.**Toda persona tiene el derecho al trabajo y el deber de trabajar de acuerdo a sus capacidades y aptitudes, y obtener una ocupación productiva, debidamente remunerada, que le proporcione una existencia digna y decorosa.  Las personas con discapacidad tienen igual derecho y deber, de conformidad con lo establecido en la ley que rige la materia.  El Estado fomentará el trabajo liberador, digno, productivo, seguro y creador. |
| Principio de igual salario a igual trabajo | | Título III de las Justas Distribuciones de las Riquezas y las Condiciones De Trabajo Capítulo I | | | **Artículo 109.** A trabajo igual, desempeñado en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta. Lo anterior no excluye la posibilidad de que se otorguen primas de carácter social por concepto de antigüedad, asiduidad, responsabilidades familiares, economía de materias primas y otras circunstancias semejantes, siempre que esas primas sean generales para todos los trabajadores o trabajadoras que se encuentren en condiciones análogas. |
| Protección a la familia | | Titulo VI protección de la familia en el proceso social del trabajo Capitulo IV | | | **Artículo 331.** En el proceso social de trabajo y desde cada entidad de trabajo, se protegerá la maternidad y se apoyara a los padres y las madres en el cumplimiento de criar, formar, educar, mantener y asistir a sus hijos e hijas. |
|  | |  | | | **Artículo 332.** En ningún caso, el patrono o la patrona exigirá a la mujer aspirante a un trabajo que se someta a exámenes médicos o de laboratorio destinados a diagnosticar embarazo, ni algún otro de similar naturaleza, tampoco podrá pedirle la presentación de certificados médicos con tales fines.  **Artículo 333.** La trabajadora en estado de gravidez estará exenta de realizar cualquier tipo de tarea o actividad que pueda poner en peligro su vida y la de su hijo o hija en proceso de gestación. |
|  | |  | | | **Artículo 334.** La trabajadora embarazada deberá ser trasladada de su lugar de trabajo a otro sitio cuando se presuma que las condiciones de trabajo puedan afectar el desarrollo normal del embarazo, sin que pueda rebajarse su salario o desmejorarse sus condiciones por ese motivo. |
|  | |  | | | **Artículo 335** La trabajadora en estado de gravidez, gozará de protección especial de inamovilidad desde el inicio del embarazo y hasta dos años después del parto, conforme a lo previsto en la ley. La protección especial de  inamovilidad también se aplicará a la trabajadora durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niñas o niños menores de tres años. |
|  | |  | | | **Artículo 336** La trabajadora en estado de gravidez tendrá derecho a un descanso durante seis semanas antes del parto  y veinte semanas después, o por un tiempo mayor a causa de una enfermedad, que según dictamen médico le impida trabajar. En estos casos, conservará su derecho al trabajo y al pago de su salario, de acuerdo con lo establecido en la normativa que rige la Seguridad Social. |
|  | |  | | | **Artículo 337.** Cuando el parto sobrevenga después de la fecha prevista, el descanso prenatal se prolongará hasta la fecha del parto y la duración del descanso postnatal no podrá ser reducida. |
|  | |  | | | **Artículo 338.** Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad son irrenunciables. |
|  | |  | | | **Artículo 338.** Cuando la trabajadora no haga uso de todo el descanso prenatal, por autorización médica o porque el parto sobrevenga antes de la fecha prevista, o por cualquier otra circunstancia, el tiempo no utilizado se acumulará al período de descanso postnatal. Los descansos de maternidad son irrenunciables. |
|  | |  | | | **Artículo 339.** Todos los trabajadores tendrán derecho a un permiso o licencia remunerada por paternidad, de catorce días continuos contados a partir del nacimiento de su hijo o hija o a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar por parte de la autoridad  con competencia en materia de niños, niñas y adolescentes. Adicionalmente, gozará de protección especial de inamovilidad laboral durante el embarazo de su pareja hasta dos años después del parto. Contado a partir del alumbramiento. También gozará de esta protección el padre durante los dos años siguientes a la colocación familiar de niños o niñas menores de tres años. |
|  | |  | | | **Artículo 340.** La trabajadora a quien se le conceda la adopción de un niño o niña menor de tres años, tendrá derecho a un descanso de maternidad remunerado, durante un período de veintiséis semanas contadas a partir de la fecha en que le sea dado o dada en colocación familiar. |
|  | |  | | | **Artículo 341.** Cuando el trabajador o la trabajadora solicite inmediatamente después de la licencia de paternidad o del descanso postnatal, según sea el caso, las vacaciones a que tuviere derecho, el patrono o la patrona, estará obligado u obligada a concedérselas. |
|  | |  | | | **Artículo 342.** Los períodos pre y postnatal, de licencia paternal y el permiso por adopción deberán computarse a los efectos de determinar la antigüedad de los trabajadores y las trabajadoras en la entidad de trabajo. |
|  | |  | | | **Artículo 343.** El patrono o la patrona, que ocupe a más de veinte trabajadores y trabajadoras, deberá mantener un centro de educación inicial que cuente con una sala de lactancia, donde se garantice la atención y formación adecuada a los hijos e hijas de los trabajadores y las trabajadoras desde los tres meses  hasta la edad de seis años.  Dicho centro de educación inicial contará con el personal idóneo y especializado y será supervisado por los ministerios del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social, y en educación. En la reglamentación de esta Ley o por Resoluciones especiales, se determinarán las condiciones mínimas para su  funcionamiento. |
|  | |  | | | **Artículo 344.** Los patronos y las patronas que se encuentren comprendidos y comprendidas en la obligación a que se contrae el artículo anterior, podrán acordar con el ministerio del Poder Popular con competencia en materia de trabajo y seguridad social:  a)       La instalación y mantenimiento, a cargo de uno o varios patronos o patronas, de  un centro de educación inicial con sala de lactancia; o  b)       El pago de la matrícula y mensualidades en un centro de educación inicial.  En ambos casos el centro de educación inicial de que se trate deberá estar debidamente certificado por el ministerio del poder popular con competencia en materia en educación.  El pago de este servicio no se considerará parte del salario. |
|  | |  | | | **Artículo 345.** Durante el período de lactancia, la mujer tendrá derecho a dos descansos diarios de media hora cada uno, para amamantar a su hijo o hija en el Centro de Educación Inicial o sala de lactancia respectiva. Si no hubiere Centro de Educación Inicial con sala de lactancia, los descansos previstos en este artículo serán de una hora y media cada uno. |
|  | |  | | | **Artículo 346.** No se podrá establecer diferencia entre el salario de la trabajadora en estado de gravidez o durante el período de lactancia y el de las  o los demás que ejecuten un trabajo igual en la misma entidad de trabajo. |
|  | |  | | | **Artículo 347.**La trabajadora o el trabajador que tenga uno o más hijos o hijas con alguna discapacidad o enfermedad que le impida o dificulte valerse por sí misma o por sí mismo, estará protegida o protegido de inamovilidad laboral en forma permanente, conforme a la ley. |
|  | |  | | | **Artículo 348.** El Estado en corresponsabilidad con la sociedad mediante las organizaciones del Poder Popular, desarrollara programas de atención especializada en el marco de la Seguridad Social, para brindar apoyo a los trabajadores y trabajadoras en el cuidado y protección de niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y otros miembros de la familia, cuando requieran algún tipo de atención especial, o cuando no puedan valerse por sí mismos. |
| Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer | | | | | |
| Igual de derechos Hombre y Mujeres | | Título I, De la igualdad de derechos de hombres y Mujeres, Capítulo I | | | Artículo 1: Esta Ley regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarias para lograr la igualdad de  oportunidades para la mujer, con fundamento en la Ley Aprobatoria de la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer |
| Discriminación contra la mujer | | Capitulo II, Del principio de Igualdad y la no Discriminación contra la mujer | | | Artículo 6: A los efectos de esta Ley, se entenderá como "Discriminación contra la Mujer":  a) La existencia de leyes, reglamentos, resoluciones cualquier otro acto jurídico, cuyo espíritu, contenido o efectos, contengan preeminencia de ventajas o privilegios del hombre sobre la mujer.  b) La existencia de circunstancias o situaciones fácticas que desmejoren la condición de la mujer y, aunque amparadas por el derecho, sean producto del medio, la tradición o la idiosincrasia individual o colectiva.  c) El vacío o deficiencia legal y reglamentaria, de un determinado sector donde intervenga la mujer, que obstruya o niegue sus derechos. |
| Derecho laboral de la mujer | | Capitulo II, De los derechos laborales de la mujer | | | Artículo 11: Las bases normativas de las relaciones de la mujer en el trabajo están constituidas por el derecho al trabajo urbano y rural, la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y a idéntica remuneración por igual trabajo. El Estado velará por la igualdad de oportunidades en el empleo. |
|  | |  | | | Artículo 14: Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el Ejecutivo Nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta. Igualmente, a través del Ministerio del Trabajo, promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo y a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado de trabajo. |
| ****Ley Orgánica Sobre El Derecho De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia**** | | | | | |
| ****Promover el derecho de la mujer a una vida libre de violencia**** | | **Capítulo I Disposiciones** **Generales** | | | **Artículo 1.**La presente Ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa democrática, participativa, paritaria y protagónica. |
| ****Violencia contra la mujer**** | |  | | | **Artículo 14.**La violencia contra las mujeres a que se refiere la presente Ley, comprende todo acto sexista que tenga o pueda tener como resultado un daño o sufrimiento físico, sexual, psicológico, emocional, laboral, económico o patrimonial; la coacción o la privación arbitraria de la libertad, así como la amenaza de ejecutar tales actos, tanto si se producen en el ámbito público como en el privado. |
| ****Forma de violencia de género en contra de las mujeres**** | |  | | | **Artículo 15.** Se consideran formas de violencia de género en contra de las mujeres, las siguientes:  11. Violencia laboral: Es la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo. |
|  | |  | | | **Artículo 34.** Las trabajadoras o funcionarias víctimas de violencia tendrán derecho, en los términos previstos en las leyes respectivas, a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a la movilidad geográfica, al cambio de centro de trabajo, a la suspensión de la relación laboral con reserva de puesto de trabajo y a la excedencia en los términos que se determinen. |
| ****Garantía de estabilidad en el empleo**** | |  | | | **Artículo 49.**La persona que mediante el establecimiento de requisitos referidos a sexo, edad, apariencia física, estado civil, condición de madre o no, sometimiento a exámenes de laboratorio o de otra índole para descartar estado de embarazo, obstaculice o condicione el acceso, ascenso o la estabilidad en el empleo de las mujeres, será sancionado con multa de cien (100 U.T.) a mil unidades tributarias (1.000 U.T.), según la gravedad del hecho.” |

Fuente: Vásquez, Ricardo y Chacón Gilberto (2015)

Cuadro basado en leyes venezolanas.

**Términos Básicos**

**Discriminación**: toda distinción, exclusión o restricción que, basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra**, tenga por efecto impedir o anular el reconocimiento o el ejercicio de los derechos** y la igualdad real de oportunidades de las personas.

**Empleo:** Es la realización de un trabajo bajo una relación contractual entre la persona que realiza las funciones y tareas del puesto y la empresa que contrata a dicho persona.

**Estado de Gravidez:** es el período que transcurre entre la [implantación](http://es.wikipedia.org/wiki/Implantaci%C3%B3n_del_embri%C3%B3n_humano) del [cigoto](http://es.wikipedia.org/wiki/Cigoto) en el útero, hasta el momento del [parto](http://es.wikipedia.org/wiki/Parto) en cuanto a los significativos cambios fisiológicos, [metabólicos](http://es.wikipedia.org/wiki/Metabolismo) e incluso morfológicos que se producen en la mujer encaminados a proteger, [nutrir](http://es.wikipedia.org/wiki/Nutrici%C3%B3n) y permitir el desarrollo del feto, como la interrupción de los [ciclos menstruales](http://es.wikipedia.org/wiki/Menstruaci%C3%B3n), o el aumento del tamaño de las mamas para preparar la [lactancia](http://es.wikipedia.org/wiki/Lactancia_materna).

**Género:** significa la diferencia entre hombres y mujeres. La palabra género, en este caso, puede ser utilizada como sinónimo de sexo y también en referencia a las diferencias sociales.

**Igualdad de género:** es un concepto que establece que las personas son iguales en cuanto a derechos y deberes sin tener en cuenta su género.

**Inserción laboral:** es un proceso integral en el que intervienen distintos factores para su realización, desde las características que presentan las personas y las oportunidades que ofrece el mercado laboral originándose un encuentro efectivo entre la empleabilidad y la ocupabilidad.

**Ley:** es una [norma jurídica](http://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica) dictada por el [legislador](http://es.wikipedia.org/wiki/Legislador), es decir, un [precepto](http://es.wikipedia.org/wiki/Norma_jur%C3%ADdica) establecido por la autoridad competente, en que se manda o prohíbe algo en consonancia con la [justicia](http://es.wikipedia.org/wiki/Justicia) cuyo incumplimiento conlleva a una sanción.

**Mercado Laboral:** es aquel que está conformado por las ofertas de trabajo o de empleo ofrecido por las organizaciones, en determinado lugar y en determinada época.

**Segregación:** hace referencia a apartar, separar a alguien de algo o una cosa de otra. De esta manera el *segregacionismo* es aquella política dirigida a separar, excluir y apartar a grupos tales como las minorías raciales, las mujeres, los homosexuales.

**Selección de Personal:** es un proceso que consiste en determinar cuáles de entre los solicitantes de empleo, son los que mejor llenan los requisitos del puesto.

**Trabajo:** es un conjunto de **actividades realizadas**, es el **esfuerzo** (físico o mental) **realizado por las personas,** con el objetivo de alcanzar una meta, la producción de bienes y servicios para atender las necesidades humanas.

**CAPITULO III**

**MARCO METODOLÓGICO**

**Tipo de investigación**

*Investigación documental, de campo, no experimental.*

Por la estrategia utilizada la investigación es de carácter documental, debido a que este tipo de investigación se realiza, apoyándose en fuentes de carácter documental, es decir, en documentos de cualquier índole o especie, como lo afirma Leyton y Mendosa(2012), ya que en esta investigación se utilizó documentos específicos en el ámbito jurídico.

Es pertinente mencionar que además es una investigación de campo, ya que se ejecutó en el contexto de las empresas mencionadas buscando elementos mediante técnicas de recolección de información efectuadas en lugar donde se presenta el trabajo a ejecutar, define Muñoz (1998); la investigación de campo es el método que se basa en la recopilación de información en el campo en el que sucede el fenómeno que es objeto de estudio.

Al mismo tiempo esta investigación se desarrolló enmarcada en un diseño no experimental, ya que debido a las circunstancias y naturaleza del proceso investigativo no se empleó un grupo de control experimental, teniendo siempre como objeto la observación de la realidad tal y como es.

El caso se definió en entidades de trabajo del sector automotriz que cumplieran con los siguientes requisitos:

1. Empresas ensambladoras de vehículos que posean al menos 10 años operando en Venezuela.
2. Localizadas en el municipio valencia del estado Carabobo.
3. Que ofrezca la oportunidad de obtención de datos de interés mediante las técnicas utilizadas

**Nivel de Investigación**

*Descriptiva*

Esta investigación es de carácter descriptivo, debido a que Leyton y Mendosa(2012) quienes afirmaron que se utiliza el método de análisis logrando caracterizar el objeto de estudio o una situación en específico, resaltando características y propiedades, además que se desea un nivel mayor de profundidad dentro de la investigación,.

**Técnicas e Instrumentos para la recolección de datos**

La recolección de datos según Bautista, Luis (2009) se refiere al uso de una gran diversidad de técnicas y herramientas que pueden ser utilizadas para desarrollar los sistemas de información, los cuales pueden ser la entrevistas (guía de entrevista), la encuesta (cuestionario de preguntas), la observación (guía de observación) y la revisión documental (análisis del contenido).

En lo que concierne a las técnicas implementadas para la recolección de información se tomó como referencia una entrevista utilizando como instrumento la guía de entrevista y la revisión documental, en este caso tomando como instrumento el análisis del contenido, dichas técnica de recolección de datos se aplicaron a los encargados del área de recursos humanos en la selección del personal, en las empresas ensambladoras del sector automotriz del Municipio Valencia, Estado Carabobo y a un experto en el área laboral, de los cuales se obtuvo la muestra.

**Población y muestra**

De acuerdo a la autora Wigodski, Jacqueline (2010) la población es el conjunto total de individuos, objetos o medidas que poseen algunas características y rasgos en comunes que son observables en un lugar determinado y en un momento determinado para la respectiva investigación, dicho esto se tomó en cuenta como población a dos de las empresas ensambladoras del sector automotriz del municipio Valencia Edo. Carabobo, específicamente la muestra se toma del personal del departamento de recursos humanos, delimitados a los encargados de área de selección del personal, así como también se consideró la opinión de un experto en el área, realizándosele a este la misma entrevista.

Para la muestra Wigodski, Jacqueline (2010) hace referencia a que es un subconjunto que representa a la población, pero que a su vez debe ser de plena confianza. Considerando la decisión de tomar esta muestra en las cuatro ensambladoras por representar el ramo en el cual se desempeñan esta la problemática se opto por un 50% de la población. Vale decir la muestra en la cual se llevo a cabo la investigación fue de dos empresas ensambladoras y un experto en material laboral.

**Validez y confiabilidad.**

Para la validez y confiabilidad vale expresar que se refiere a la preferencia por un candidato especifico considerando diferentes aspectos necesarios los cuales debe cumplir para que pueda ser de utilidad en la investigación, donde estos aspectos son los que nos guiaran en la selección del mismo donde se presentan opción amplias que no sean dicotómicas, policotómicas o de preguntas abiertas propiamente dichas.

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Cuadro Técnico Metodológico | | | | | | |
| Objetivos específicos | Dimensión o factor | Definición | Indicadores | Ítems | Fuente | Técnicas e instrumentos |
| Establecer el alcance de la LOTTT en materia de protección a las mujeres trabajadoras | Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras en materia de protección a la mujer trabajadora | Conjunto de normas y reglamentos establecidos para garantizarla buena relación en el trabajo, garantizando condiciones dignas y la no discriminación de a la mujer. | Ley orgánica del trabajo los trabajadores y las trabajadoras | No aplica | LOTTT | Revisión documental /  Análisis del contenido. |
| Analizar el proceso de selección de personal por género a la luz de la nueva ley orgánica del trabajo | Proceso de selección del personal por género a la luz de la nueva LOTTT en la entidades de trabajo del sector automotriz | Consiste en determinar cuál de los solicitantes de empleo son los más aptos para el cargo considerando las regulaciones que establece la LOTTT en materia de distinción de género. | Niveles de empleabilidad por Género. | No aplica | LOTTT | Revisión documental /  Análisis del contenido. |
| Describir la posición de las entidades de trabajo del sector automotriz en relación de impacto económico por la contratación de mujeres, de acuerdo a lo establecido en el marco regulatorio venezolano vigente | Impacto Económico por la contratación de Mujeres | Es la acción que tiende a repercutir en los procesos económicos | Impacto económico por selección de género | Ver anexo N° 1:  Guía de entrevista. | R.R.H.H. entidades de trabajo del sector automotriz | Entrevista / Guía de entrevista |

Fuente: Vásquez, Ricardo y Chacón Gilberto (2015)

**CAPITULO IV**

**ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE LOS RESULTADOS**

En este capítulo se muestra el análisis y la posterior interpretación de los resultados que se obtuvieron en esta investigación. Para el desarrollo de los objetivos presentados, aplicando la revisión documental a las fuentes pertinentes y las entrevistas a la población referida.

Después de haber analizado el contenido de la Ley Orgánica del trabajo, los Trabajadores y las Trabajadoras, enfocándonos en el tema de protección a la mujer de acuerdo al primer objetivo específico, el cual es: “**Establecer el alcance de la nueva ley del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en materia de protección a las mujeres trabajadoras.”** Se obtienen los siguientes resultados:

La LOTTT en muchos de sus artículos establece la no discriminación a la mujer incluyéndola en todos las normas y condiciones que esta regula, es decir que se garantiza los mismo derechos y deberes para hombres y mujeres sin distinción o preferencia, garantizando la igualdad de género en el trabajo y a su vez garantizando la protección a la mujer y a la maternidad. A continuación se muestran un cuadro con los artículos referentes al tema y el ámbito al que se refieren:

Cuadro N° 3

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Alcance de Ley Orgánica de trabajo, Las trabajadoras y los Trabajadores en materia de protección a las mujeres. | | |
| Artículos | Ámbito | Análisis |
| Art. 1, 18 numeral 7, 19, 20,21. | Trabajo como hecho social, prohibición a la no discriminación, irrenunciabilidad de los derechos laborales, igualdad y equidad de género, estableciendo principios de no discriminación en el trabajo. | El contenido de los artículos establecen la igualdad de género y la no discriminación por sexo, no solo por género sino también de raza, orientación sexual, entre otros, sirviendo como muestra y ejemplo de que se garantiza la igualdad de géneros en términos legales y éticos de la nación, donde la incorporación de la mujer y su protección en el mundo del trabajo es de importancia, como así lo determinan estos artículos. |
| Articulo 109 | Principio de Igual salario a igual trabajo. | A trabajo igual, igual desempeño en puesto de trabajo, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual. A estos fines se tendrá presente la capacidad del trabajador o trabajadora con relación a la clase de trabajo que ejecuta. |
| Artículos 331,332,333,334,335,336,  337,338,339,340,341,342  343,345,346,347,348. | Protección de la Familia en el Proceso social de trabajo, Protección a la maternidad. | De esta manera queda demostrado que la LOTTT si establece la protección a la mujer sin importar sus orientaciones sexuales, razas, creencias religiosas, entre otros aspectos, es por ello que ya se puede responder que el alcance de la ley en materia de protección a la mujer es amplio y establece condiciones dignas no solo para hombres sino también para las mujeres incluso hasta teniendo mayor consideración hacia ellas en virtud de su rol reproductivo que es la maternidad. |

Fuente: Vásquez, Ricardo y Chacón, Gilberto (2015)

De acuerdo con el segundo objetivo de esta investigación el cual es “**Analizar el proceso de selección de personal, a la luz de los beneficios de la nueva ley del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (LOTTT), en entidades de trabajo del sector automotriz del municipio Valencia Edo. Carabobo.”**

Se buscaron las diferencias existentes de los beneficios por género que establece la ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras, es decir las diferencias entre los beneficios que tienen los hombres y los beneficios que tienen las mujeres. Se realizó una comparación entre estos beneficios obteniendos un cuadro comparativo donde se visualizan con mayor facilidad, el cual se presenta a continuación:

Cuadro N° 4 Cuadro comparativo de costos

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Beneficios según la LOTTT | Artículos | | | Hombres | | | Mujeres | Reemplazo | |
| 104: Salarios | | | 80.963,76 | | 53.974,49 | | 40.481,88 | |
| 132: Utilidades | | | 6.746,98 | | 4.497,87 | | 3.373,49 | |
| 190: Vacaciones | | | 3.373,49 | | 3.373,49 | | 1.686,75 | |
| 192:Bono vacacional | | 3.373,49 | | | 3.373,49 | | 1.686,75 | |
| 141: Prestaciones sociales | | 18.863,33 | | | 18.863,33 | | 8.117,94 | |
| Otras obligaciones patronales: | Seguro Social Obligatorio 10% | | 8.096,38 | | | 9.715,65 | | 4.048,19 | |
| FAOV | | 1.889,15 | | | 1.304,39 | | 944,58 | |
| INCES | | 1.754,21 | | | 1.214,43 | | 877,11 | |
| Cesta Ticket | | 9.450,00 | | | 9.450,00 | | 4.725,00 | |
| Totales: | | 134.510,80 | | | 105.767,15 | | 65.941,67 | |
|  | Total costo de la mujer | 171.708,9 | | | Porcentaje de elevación del costo: | | | | 27,7% |
| Considerando que la mujer salga en estado de gravidez requerirá un reemplazo el costo total será de la suma del costo de la mujer más el del reemplazo | | | | | | | | |

Fuente: Vásquez, Ricardo y Chacón Gilberto (2015)

En el desarrollo del tercer objetivo el cual es “**Describir la posición de Las entidades de trabajo del sector automotriz en relación al impacto económico por la contratación de mujeres, de acuerdo a lo establecido en el marco regulatorio venezolano vigente.”**

Se obtuvo mediante una entrevista, el cual utiliza como instrumento la guía de entrevista, dispone esta de catorce preguntas abiertas, las cuales se aplicaron a dos empresas ensambladoras del sector automotriz del Municipio Valencia del Edo. Carabobo, y la opinión de un experto en el área al cual se le realizó la misma entrevista. La recaudación de la información se realiza a través de personal interno de la organización, específicamente del departamento de recursos humano encargadas de la selección del personal y un experto (externo) en el área laboral, ahora presentamos a continuación de manera detallada la información suministrada por parte de las dos empresa comparándolas con las respuestas del experto en el área como se expone en el siguiente cuadro.

Cuadro N°5

|  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| CUADRO DE RESULTADOS DE LA ENTREVISTA | | | | | | |
| Preguntas | **Empresa 1** | **Empresa 2** | | **Experto** | | **Observaciones** |
| 1. ¿Cuál es el porcentaje de incorporación del personal por género en la empresa? | El mayor porcentaje es masculino pero no se tiene un valor exacto. | No fue suministrado. | No aplica | | De acuerdo a las respuestas obtenidas tiende a ser favorable hacia la población masculina. | |
| 2. ¿Debido a los nuevos cambios de la LOTTT se puede considerar que el número de contratación de una mujer se ha reducido en la(s) organizaciones? | No se ha disminuido | No sabe | La propia ley antiguamente ya hacía que existiera una reducción así como esta nueva ley. | | Las respuestas sugieren que no existe una reducción evidente por efecto de las L.O.T.T.T. | |
| 3. ¿Cuál es la política ejecutada por parte de la(s) empresas para la contratación de la mujer? | No posee políticas, aplica las competencias como requisito indispensable. | No posee. | Plantea como opción en base a costos. | | Los entrevistados manifiestan que no se aplica políticas en relación al tema de contratación. | |
| 4.¿Qué factores influyen en la toma de decisión en la contratación del personal? | 1.-Recaudos generales.  2.-Competencias.  3.-Identificación con la organización. | Factor género no determinante en la contratación del personal. | Nivel de ausentismo por género | | Las empresas toman en consideración las capacidades, aunque el experto afirma que la mujer tiene tendencia a ausentarse por lo tanto es mejor contratar hombres. | |
| 5. ¿Tiene la empresa alguna preferencia de contratación por un género en específico? | No existe tendencia | No existe tendencia | Sí, por el género masculino. | | La tendencia es neutral en cuanto a contratación por parte de las empresas. El experto evidencia una tendencia favorable hacia el género masculino según su experiencia. | |
| 6. ¿Cree usted que la ley en materia de protección perjudica en procesos de selección e inserción dentro de las organizaciones? | No. | No. | No. | | El experto expone una posición de desventaja hacia la mujer, constituye según su juicio un elemento coercitivo. | |
| 7. ¿Considera que la contratación de la mujer genera un costo más elevado en comparación con el hombre? | No. | No. | Si. | | Las empresas señalan que no han estimado en costos por género, pero el experto afirma que si estiman en costos ya que la mujer al estar en estado de gravidez genera un mayor gasto. | |
| 8. ¿Los artículos de la L.O.T.T.T. referentes a la protección de la mujer en estado de gravidez impactan en los costos? | Si. | No. | Si | | En efecto se incrementan los costos, ya que la presencia de un sustituto acarrea gastos salariales adicionales. Aunque puede no ser un costo adicional cuando esta es suplida por otra persona a nivel interno. | |
| 9. ¿Debido a la situación económica actual del país la empresa ha optado por disminuir el número de contrataciones? | Si. | Si | Si | | Señalan que existe un impacto considerable en el número de contrataciones. | |
| 10.¿Podria mencionar medidas tomadas por la organización(es) aplicadas a reducir costos que afectan directamente al personal? | Reducción de personal | Reducción de personal, disminución de contratación de personal. | Reducción de Personal y contratación de outsourcing. | | La tendencia indica como predominante la disminución de personal, de esta forma existe un decrecimiento en los costos. | |
| 11. ¿Ha impactado negativamente a la empresa la ley en el aspecto de inamovilidad laboral? | Si. | Si, planteando la existencia en la empresa de laudo arbitral. | Si | | La inamovilidad representa un aspecto que afecta los costos de las organizaciones de acuerdo con las repuestas obtenidas. | |
| 12.¿Desde la implementación de la ley orgánica del trabajo se ha visto la empresa(s) en la necesidad de reducir personal femenino? | No. | No | Si | | Las empresas señalan reducción del personal en general, no de un género en específico. El experto indica que existe una hacia la reducción de personal femenino. | |
| 13. ¿Cuáles son los cargos ocupados con frecuencia por parte del personal femenino? | Operacionales/administrativos | Administrativos | Administrativos | | La tendencia es hacia los cargos administrativos. | |
| 14. En el proceso de selección se llevan a cabo preguntas como por ejemplo: ¿tiene planes de tener hijos y si ya los posee?, esto constituye un factor coercitivo en el momento de contratar personal? Y si es así explique | No | No | Si | | No es considerado un factor determinante en las organizaciones, ya que se rigen mediante formatos estipulados en contexto legales nacionales. El experto señala la existencia de casos. | |

Fuente: Vásquez, Ricardo y Chacón Gilberto

**CONCLUSIONES**

Se llega a concluir que la LOTTT, establece y garantiza la igualdad de género, así como también la protección a la mujer y el respeto hacia la misma, incluyendo regulaciones que establecen la protección a la familia, beneficiando mayormente a la mujer, ya que su rol reproductivo la posiciona como pilar principal de la familia, siendo ella la más afectada desde el instante de la concepción, el proceso de la gestación y el parto, e incluso después de él, debiendo disponer de tiempo para la lactancia, y el cuidado del niño, sin dejar a un lado el rol del padre, sin embargo, actualmente en la sociedad venezolana se evidencia que la mujer se presenta como único sostén del hogar ya que existen indicios del incremento del número de madre solteras convirtiéndose el trabajo un hecho de gran importancia para ella.

Se pudo llegar a determinar que la selección de personal por género tomando como base principal las regulaciones que ha impuesto el estado, señala que el costo de ambos géneros es similar. No obstante, existe una gran diferencia cuando la mujer entra en estado de gravidez o adopción, ya que la extensión de los reposos de pre y pos natal influyen negativamente en los costos del personal, cuando surge la incorporación de una reemplazo, donde este genera los mismos costos, pasivos laborales y demás obligaciones patronales, y a su vez también se le acredita la extensión del tiempo de lactancia, donde a pesar de la incorporación de la mujer en el puesto de trabajo luego de su reposo pre y post natal, debe ausentarse del lugar, durante algunas horas diarias dando como consecuencia una disminución del rendimiento del puesto de trabajo.

De acuerdo a la información suministrada por las empresas objeto de estudio, el impacto económico que genera la contratación de mujeres en las organizaciones, no es un tema de relevancia, ya que se basan en normativas y políticas internacionales, debido a ser empresas transnacionales, destacando que es discriminatorio no considerar a la mujer para ocupar un puesto de trabajo.

Los indicadores influyentes en la toma de decisión en la selección de personal para el puesto de trabajo son: las competencias, habilidades, destrezas, sentido de compromiso y el sentido de responsabilidad, ya que las organizaciones en ningún momento consideran que la mujer saldrá en estado de gravidez a pesar de la existencia de un riesgo latente.

Aunque si comparamos las respuestas obtenidas por las empresas y el experto, dicho experto afirma que si existe un evidente impacto económico y que las empresas si consideran la contratación de las mujeres. El análisis suministrado por el experto plantea la importancia de la situación económica implicando ésta, la no contratación de mujeres evitando así tomar riesgos.

Entre las medidas que ha tomado la empresa según las opinión del experto, este considera que efectivamente se ha reducido la contratación de mujeres, pero al mismo tiempo han incorporado la figura de las empresas contratistas para así disminuir los pasivos laborales, al mismo tiempo afirma conocer empresas que realizan el análisis del examen de embarazo dentro de los exámenes pre empleo, descartando las empresas las cuales son objeto de estudio en esta investigación.

Las situaciones de las mujeres trabajadoras es difícil por la situación económica, política y social del país, si la mujer se presenta en el mercado laboral como sujeto trabajador más costoso comparado con la figura de un trabajador masculino, además de este argumento la mujer tiende a ser maternales y cumplir en su mayoría con su papel de madres protectoras, sacrificando su vida laboral por sus hijos, influyendo así muchos casos de madres solteras interpretando el rol del padre, donde dichas mujeres necesitan estar empleadas.

El desempleo se convierte en una complicación, siendo este un gran reto para la mujer y para esto la mujer debe prepararse mucho más que el hombre para hacerse más competitiva dentro del mercado laboral, logrando así obtener mayor probabilidad en la obtención del puesto del trabajo al que se postula, ya que académicamente estaría mejor preparada.

**RECOMENDACIONES**

Luego de haber investigado, analizado y determinado conclusiones en el tema planteado, estamos en condiciones de señalar que medidas se deben tomar, el cual se ofrecen en vista de los resultados obtenidos. Entre las recomendaciones sugeridas se señalan las siguientes: tomando en cuenta la opinión emitida por parte del experto que afirma la presencia del desplazamiento de la mujer en el ámbito laboral, sugerimos que la mujer debe preparase mejor profesionalmente y de esta forma ser más competitiva dentro del mercado laboral, ya que de este modo se expanden sus posibilidades para la obtención del puesto de trabajo al que se postula.

Así como también se puede sugerir a todas aquellos licenciados en relaciones industriales y a los empleadores, que no solo se dejen llevar por los indicadores de costos que genera el personal, sino también, tomen en cuenta los valores, habilidades, destrezas y virtudes que puedan tener las mujeres para ofrecer a la organización, tomando esto como principales fundamentos para la adecuada selección de personal. Adicional a esto las organizaciones deben ofrecer un enfoque equilibrado para la selección de los géneros, ya que de esta forma se fomenta la no discriminación a la mujer. Las empresas objeto de estudio señalaron que no se basan en ideologías discriminatorias ya que se rigen por normas internacionales, debido a que estas pertenecen a empresas transnacionales, donde la visión en término de relación de trabajo es garantizar un ambiente óptimo y en armonía garantizando la igualdad de género y respetando en todo momento a las mujeres, de igual manera fomentando la erradicación del acoso sexual y el acoso laboral.

**Anexos**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| A continuación se realiza una hipótesis para comparar cuanto gasto genera un hombre y cuanto gasto genera una mujer que trabaja seis meses y seis meses de reposo de pre y post natal incluyendo el gasto que genera el reemplazo de esa persona: | | | | | | | | | | | | |
| Género | Salario mensual | Salario diario | Salario anual | Eso 10% | Favor 2% | Incas 2% | Utilidades | Prestaciones con intereses | Vacaciones | Bono vacacional | Cesta ticket | Costo total anual |
| Hombre | 6.746,98 | 224,90 | 80.963,76 | 8.096,38 | 1.889,15 | 1.754,21 | 6.746,98 | 18.863,33 | 3.373,49 | 3.373,49 | 9.450,00 | 134.510,80 |
| Mujer | 6.746,98 | 224,90 | 53.974,49 | 9.715,65 | 1.304,39 | 1.214,43 | 4.497,87 | 18.863,33 | 3.373,49 | 3.373,49 | 9.450,00 | 105.767,15 |
| Reemplazo | 6.746,98 | 224,90 | 40.481,88 | 4.048,19 | 944,58 | 877,11 | 3.373,49 | 8.117,94 | 1.686,75 | 1.686,75 | 4.725,00 | 65.941,67 |
|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Mujer con 26 semanas de reposo | | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| Sueldo del primer semestre | Sueldo del segundo semestre | Total del salario devengado anual | 4% del eso en reposo el cual no se descuenta a la trabajadora |  |  | Costo de la mujer en estado | Costo del reemplazo | Total del costo generado | Diferencia entre el costo de un hombre y el de una mujer | Porcentaje de elevación del costo |  |  |
| 40.481,88 | 13.492,61 | 53.974,49 | 1.619,28 |  |  | 105.767,15 | 65.941,67 | 171.708,82 | 37.198,02 | 27,65% |  |  |
| El total de gastos que genera la mujer cuando sale en estado de gravidez se considerara la suma del costo de dicha trabajadora más el costo de su reemplazo | | | | | | | | | | | | |

Cuadro de costos

**LISTA DE REFERENCIAS**

Bautista, Luis (2009). **La recolección de datos**. Libro en línea. Disponible: <http://goo.gl/3vRx4s> . Consulta: 2014, diciembre 28.

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1990). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 36.860, Extraordinaria.** Diciembre 30, 1990.

Delgado, Aura (2013). **Desigualdad de oportunidades de ascenso para ejecutivas, en el mercado laboral venezolano.** Revista venezolana de estudios de la mujer. Disponible: <http://goo.gl/FdMQk2>. Consulta: 2015, febrero 04.

Díaz Leonor y Muños Verónica (2008). **Igualdad de Género en la Selección del Personal y El Desarrollo Profesional en Humanet Consultores C.A.** Trabajo de grado para optar al título de Licenciado de Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Dutti, Amaranta (s/f). **Evolución histórica del derecho laboral (Venezuela),** libro en línea. Disponible: <http://goo.gl/i0He5x> Consulta: 2014, noviembre 19.

Juan, Joaquín (2011) **Sociología del trabajo y las relaciones Laborales.** Libro publicado. Disponible: <https://goo.gl/czeoVi>. Consulta: 2015, febrero 25.

Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer (1999). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.398, Extraordinaria. Decreto con fuerza de Ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer.** Octubre 26, 1999.

Ley Orgánica del Trabajo (1999). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 5.292, Extraordinaria. Decreto con fuerza de Ley Orgánica del Trabajo**. Enero 25, 1999. Caracas.

Ley orgánica del trabajo, los trabajadores y las trabajadoras (2012). **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 6.076, Extraordinaria. Decreto con fuerza de Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras**. Mayo 07, 2012. Caracas.

Ley Orgánica Sobre El Derecho De Las Mujeres A Una Vida Libre De Violencia (2007) **Gaceta oficial de la República Bolivariana de Venezuela 38.668, Decreto con fuerza de Ley Orgánica Sobre El Derecho de las Mujeres a una Vida Libre De Violencia,** abril 23, 2007. Caracas.

## Leyton, Alfredo y Mendosa, Diego (2012), Clases y tipos de Investigación Científica. Libro en línea. Disponible: <https://investigacionestodo.wordpress.com/2012/05/19/clases-y-tipos-de-investigacion-cientifica/> Consulta: 2015, febrero 09.

Maruani Margaret (2000).**De la Sociología del trabajo a la sociología del empleo**. Publicado en la revista Política y Sociedad. Publicado en línea. <http://revistas.ucm.es/index.php/POSO/article/viewFile/POSO0000230009A/24529> Consulta: 2015, Abril 23.

Manenova, Vera y Salgado, Jesús (2010) **Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990–2000**. Libro en línea. Disponible:[www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140574252010000200008&script=sci\_arttext](http://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S140574252010000200008&script=sci_arttext) Consultado: 2015, febrero 24.

Martínez, Weddenn y Walderrey, Carolina (2006). **Impacto de algunas leyes Venezolanas en el ámbito laboral, caso discriminaciones la mujer.** Trabajo de grado. Universidad De Oriente. Monagas.

Montes de Oca Santiago. (s/f) **La sociología del trabajo**. Libro en línea. Disponible: <http://goo.gl/vvXFRD>. Consulta: 2015, febrero 25.

Muñoz, Roberto (1998); **Como elaborar y asesorar una tesis de grado**. Libro publicado. Editorial: Paído. Caracas.

Nouel, Fanny (2009). **Índice de Participación de la Mujer en la Industria del Sector Automotriz**, trabajo para optar a la maestría en administración del personal y las relaciones laborales, Universidad de Carabobo, Valencia

Organización Internacional del Trabajo (2013). **Panorama laboral.** Libro en línea. Disponible: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_232760.pdf> Consulta: 2015, febrero 09.

Organización Internacional del Trabajo (2013). **Trabajo Decente e Igualdad del Género.** Libro en línea. Disponible: <http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/wcms_233161_0.pdf> Consulta: 2015, febrero 23.

Quispeccopa, Karin (2008). Mercado de trabajo. Libro en línea. Disponible: <http://www.monografias.com/trabajos59/mercado-trabajo/mercado-trabajo.shtml> Consulta: 2015, febrero 09.

Kringi, Srian y Kawar, Mary (2011). **Directrices para incluir la perspectiva del género en las políticas del empleo.** Manual de recursos de información. Organización internacional del trabajo. Disponible en línea: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/instructionalmaterial/wcms_170457.pdf> Consulta: 2015, Abril 25.

Ramos, Francis y Urbina, Airam (2009). **Protección de la Mujer contra la violencia y la discriminación en el trabajo a la luz de los Marcos Regulatorios Nacionales e Internacionales.** Trabajo de grado. Universidad De Carabobo. Bárbula.

Rangel, Kimberlin (2012).**La inserción de la mujer en el mercado laboral y sus alcances en el desarrollo profesional.** Tesis de Grado. Universidad de Carabobo. La morita.

Tortolero, Yanny (2008). **Protección Legal de Igualdad de la mujer a la Luz de la Legislación Nacional Vigente**. Trabajo de grado para optar al título de Licenciado de Relaciones Industriales. Universidad de Carabobo. Bárbula.

Toledo, Enrique (2000). **Tratado latinoamericano de sociología del trabajo.** Tratado publicado en el colegio de México, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Universidad Autónoma Metropolitana, Fondo de cultura de Economía. Disponible: <http://www.flacsoandes.edu.ec/libros/digital/51932.pdf>.

Wigodski, Jacqueline (2010). **Metodología de la investigación.** Libro en línea. Disponible: <http://metodologiaeninvestigacion.blogspot.com/2010/07/poblacion-y-muestra.html> Consulta: 2015, febrero 10.