



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



**INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO  
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO DEL EJE COSTERO  
UBICADA EN PUERTO CABELLO, EDO. CARABOBO,  
PERIODO (2016-2017)**

**AUTORA:**  
LCDA. VÁSQUEZ, B., LISLETY, E

Bárbula, Julio del 2018



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



**INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO  
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO DEL EJE COSTERO  
UBICADA EN PUERTO CABELLO, EDO. CARABOBO,  
PERIODO (2016-2017)**

**Autora:**  
LCDA. VÁSQUEZ, B., LISLETY, E

Trabajo de Grado presentado para optar al título de Magíster en Administración  
del Trabajo y relaciones Laborales

Bárbula, Julio del 2018



UNIVERSIDAD DE CARABOBO  
FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y SOCIALES  
DIRECCIÓN DE POSTGRADO  
SECCIÓN DE GRADO

ACTA DE DISCUSIÓN DE TRABAJO DE GRADO

En atención a lo dispuesto en los Artículos 137, 138 y 139 del Reglamento de Estudios de Postgrado de la Universidad de Carabobo, quienes suscribimos como Jurado designado por el Consejo de Postgrado de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, de acuerdo a lo previsto en el Artículo 135 del citado Reglamento, para estudiar el Trabajo de Grado titulado:

**"INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO DEL EJE COSTERO UBICADA EN PUERTO CABELLO ESTADO CARABOBO PERÍODO 2015-2016 "**

Presentado para optar al grado de MAGISTER EN ADMINISTRACIÓN DEL TRABAJO Y RELACIONES LABORALES por el(la) aspirante:

**VASQUEZ B., LISLETY E.**  
C.I.: 20.292.890

Realizado bajo la tutoría de el(la) Prof. DELGADO C., AURA A., titular de la cédula de identidad N°. 5.676.358

Habiendo examinado el Trabajo presentado, se decide que el mismo está

Aprobado

En Bárbula, a los 16 días del mes de Julio de 2018

*Delgado C.*

Prof. Delgado C., Aura A. (PRESIDENTE)

C.I.: 5676358

Fecha: 16/07/2018

*Delgado S.*

Prof. Delgado S., Yamile

C.I.: 9547343

Fecha: 16/07/2018

*Lopez V.*

Prof. Lopez V., Ernesto J.

C.I.: 570617

Fecha: 16/07/18





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



**Veredicto**

Nosotros miembros del Jurado designado para la evaluación del Trabajo de Grado titulado **“INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO DEL EJE COSTERO UBICADA EN PUERTO CABELLO, EDO. CARABOBO, PERIODO (2016-2017)”**, presentado por: **Vásquez, Lislety**, cédula de identidad N° **20.292.890**, para optar al Título de **Magister en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales**, estimamos que el mismo reúne los requisitos para ser considerado como: \_\_\_\_\_ a los \_\_\_\_\_ días del mes de \_\_\_\_\_ del año \_\_\_\_\_

Nombres y Apellidos

C.I.

Firma

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_



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



### CONSTANCIA DE ACEPTACIÓN

**INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO  
EN UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO DEL EJE COSTERO  
UBICADA EN PUERTO CABELLO, EDO. CARABOBO,  
PERIODO (2016-2017)**

**Tutora:**

Dra. Aura Adriana Delgado

Aceptado en la Universidad de Carabobo  
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales  
Área de Estudios de Postgrado  
Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales  
Profa. Aura Adriana Delgado C  
C.I. N° 5.676.358

Bárbula, Julio del 2018

## **DEDICATORIA**

Al iniciar esta meta propuesta siempre pensé que llegar aquí sería gracias a la voluntad de mi Dios todo poderoso al darme la oportunidad de tener vida, salud y permitir superar todos los obstáculos presentados en mi camino.

Gracias mi Dios

Este Trabajo va dedicado desde lo más profundo de mí ser a: quien fue y será aun estando en el cielo mi gran amor y ejemplo a seguir abuela Betty te amo, a mi adorada bisabuela Berthinpor tanto amor y tus sabios consejos en cada meta propuesta, a mi madre amada por estar allí apoyándome y consentirme en todas las metas propuestas, mis tias Ivonne y Carolina, por sus consejos, mis amigas Yarelis, Daniela, Fanny, Eva y Milagros por estar siempre al pendiente de culminar esta etapa de mi carrera, y a mis Hermanos por ser especiales.

Este Logro, además, de ser propio también es de todos ustedes.

## **AGRADECIMIENTO**

A Dios, todo poderoso por darme la vida y permitirme vivirla a plenitud.

A la Casa de Estudio de la Universidad de Carabobo por brindar la formación profesional que hoy en día tenemos para ser excelentes en el ejercicio de nuestras funciones.

A mi tutora, Adriana Delgado por ser la guía en este camino y elaboración de mi Trabajo Especial de Grado, a mí madre a quien amo desde lo más profundo de mi alma por sus consejos, apoyo y amor, a Rosvi Rodríguez por todo su apoyo en mis gestiones de la inscripción de mi tesis cuando más lo necesito, a Angélica Hernández por ser mi compañera y apoyo en mis estudios en todo este largo camino de formación profesional, Silvana Ancinis por su motivación, ZolennysWelman, por su apoyo en la elaboración de mi Trabajo de Investigación, MargioryRoquiz gracias por tus correcciones, a Lusangel Sevilla por brindarme su hogar cada vez que necesitaba.

¡Mil gracias!



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



**INSERCIÓN DE LA MUJER EN EL PROCESO SOCIAL DE TRABAJO EN  
UNA EMPRESA DEL SECTOR PETROLERO DEL EJE COSTERO  
UBICADA EN PUERTO CABELLO, EDO. CARABOBO,  
PERIODO (2016-2017)**

**Autor:**

Lcda. Vásquez, B., Lislety, E

**Tutor(a):** MSc. Delgado., Aura, A

**Fecha:** Julio del 2018

**RESUMEN**

La presente investigación tiene por objetivo Analizar la inclusión laboral de la mujer en el proceso socio-productivo de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero del municipio Juan José Flores, Parroquia de Puerto Cabello, Edo Carabobo en el periodo (2016- 2017). La investigación se desarrolló como un diseño no experimental, tipo campo, de nivel descriptivo y de enfoque cuantitativo. Como población objeto de estudio la conformaron (860) empleados por ser los más idóneos para proporcionar la información y una muestra de de 268 empleados. Para su análisis, se utilizó una matriz de doble entrada para identificarles y luego, clasificarles por género acorde al nivel de inclusión por gerencia, mediante una matriz de datos. Fue validado a través del juicio de experto y confiabilidad de autor.. Luego de la aplicación del instrumento, se procedió con la interpretación de los resultados, la tabulación de la información en función a la tabla dinámica para identificar y luego, clasificar por género acorde al nivel de inclusión por gerencia. En el periodo (2016-2017), los resultados demuestran un bajo índice de inserción de la mujer en algunos departamentos,tales como SSSL and MANTT, siendo gran parte de hombres en cada extensión.

**Descriptor:** género, inserción, mujer, socio-productividad, empresa, gerencia

**Línea de Investigación:** Actores Laborales y Género.



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



**WOMAN INSERTION IN THE SOCIAL PROCESS OF WORK IN A  
BUSINESS COMPANY OF PETROL SECTOR ON THE COASTLINE  
SITUATED IN PUERTO CABELLO, CARABOBOSTATE,  
(2016-2017) TERM**

**Autora:**

BA. Vásquez, B., Lislety, E

**Tutor:**MSc. Delgado., Aura, A

**Date:** Julio, 2018

**ABSTRACT**

In the term (2016-2017), disconnections were viewed in panorama with the insertion of gender, especially, of Venezuelan woman in the socio-productive environment of Petrol sector. The goal of this research is to describe the labour inclusion of woman in the socio-productive working process in PDVSA Centre (The Palito Refinery) on the coastline of JuanJoseFloresMunicipality, Puerto CabelloParochialTown, Carabobo State in the term (2016-2017). This study departed from previous investigations, such as Benitez and Barahona (2014), Pinto and Pinto (2015), and Rangel (2012), among others. To theoretical level, this study was supported over the gender postulates, Beauvior (1949), the patriarchy, Lerner (1990), The International Organisation of Work, (IOW), exclusion, Mallado and Navarro (2016), gender and work, Acevedo (2002a) and (2005b), in the legal framework, the Magna Carta and the Organic Law of Work and Workers, (OLWW). This study is of non-experimental design, camp type of descriptive level and of quantitative focus. This was developed with a sample of 268 employees. For its analysis, A doubled-entry matrix was used to identify them and then, to classify them by gender according to the level of inclusion by managements. In the period (2016-2017), the results show that a low index of woman insertion into departments, such as SSSL and MANTT, being a great part of men in each extension.

**Describers:** gender, insertion, woman, socio-productivity, company, management

**Research line:** LabourActors and Genders.

## ÍNDICE GENERAL

<b><i>DEDICATORIA</i></b>	<b><i>v</i></b>
<b><i>AGRADECIMIENTO</i></b>	<b><i>vi</i></b>
<b><i>RESUMEN</i></b>	<b><i>vii</i></b>
<b><i>ABSTRACT</i></b>	<b><i>viii</i></b>
<b><i>ÍNDICE GENERAL</i></b>	<b><i>ix</i></b>
<b><i>INDICE DE CUADROS</i></b>	<b><i>xii</i></b>
<b><i>INDICE DE GRAFICOS</i></b>	<b><i>xiii</i></b>
<b><i>INDICE DE TABLAS</i></b>	<b><i>xiiiv</i></b>
<b><i>INTRODUCCION</i></b>	<b><i>15</i></b>
<b><i>CAPÍTULO I</i></b>	<b><i>18</i></b>
<b><i>EL PROBLEMA</i></b>	<b><i>18</i></b>
Planteamiento del problema	18
Objetivos de la Investigación	23
Justificación de la Investigación	25
<b><i>CAPÍTULO II</i></b>	<b><i>27</i></b>
<b><i>MARCO REFERENCIAL</i></b>	<b><i>27</i></b>
Antecedentes de la Investigación	27
Bases Teóricas	31
Bases Legales	47
<b><i>CÁPITULO III</i></b>	<b><i>53</i></b>
<b><i>MARCO METODOLÓGICO</i></b>	<b><i>53</i></b>
Naturaleza de la Investigación	53
Diseño de la Investigación	54
Tipo de Investigación	55
Población	56

Muestra	56
Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos	57
Técnicas de Análisis de la Información	60
Validez y Confiabilidad	61
<b><i>CAPÍTULO IV</i></b>	<b>65</b>
<b><i>PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN</i></b>	<b>65</b>
Características de la muestra	66
Procesamiento del objetivo N°1	68
Procesamiento del objetivo N°2	69
Procesamiento del objetivo N°3	73
Características de la muestra	76
<b><i>CAPÍTULO V</i></b>	<b>80</b>
<b><i>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</i></b>	<b>80</b>
<b><i>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</i></b>	<b>89</b>

## **INDICE DE CUADROS**

Cuadro N°1. Cuadro Técnico Metodológico .....	64
---	----

## INDICE DE GRAFICOS

Grafica N°1. Histograma de intervalo vertical de dos columnas.....	68
Gráfico N° 2 Histograma de intervalo vertical de dos columnas.....	73

## INDICE DE TABLAS

Tabla N° 1 Matriz de Doble Entrada.....	59
Tabla N° 2 Cuadro resumen según niveles jerárquicos.....	67
Tabla N°3Cuadro Resumen Clasificación de Cargo Por Gerencia.....	72

## INTRODUCCION

En la industria Petrolera representa un potencial de desarrollo incalculable debido a la amplia gama de productos que se derivan de ella, esto ha generado a nivel mundial un gran interés para desarrollarla, además de tener un efecto multiplicador de empleos sustentables. Es por ello que en Venezuela, esta industria juega un papel importante para el desarrollo de la nación, por ende debe ir acompañada de una fuerza laboral sin distinción de género capaz de realizar dichos procesos productivos con el fin de lograr el desarrollo que se necesita.

En este sentido, es importante que ambos géneros contribuyan para el desarrollo de las industrias, y no limitado en el género masculino y hacer énfasis en la inserción de la mujer debido que actualmente existen una serie de factores paralingüísticos y dialécticos dentro del contexto laboral que tienden a favorecer más o no a alguna de las naturalezas, dependiendo la condición genérica de este en el registro legal. Por otro lado, en un contexto menos generalizado, en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero del municipio Juan José Flores, Parroquia de Puerto Cabello, Edo Carabobo en el periodo (2016- 2017), es posible focalizar disimilitudes entre las mujeres y hombres en cuanto a cuantificación de la inclusión de estos en las diferentes gerencias radicadas dentro de la ramificación laboral de desempeño en las desemejantes competencias empresariales que la misma necesita y se ejecutan a la vez.

Las desigualdades en cuanto al rol del género, se han de notar más en culturas altamente masculinas. En ciertos ambientes, el hombre es visto por sus dotes de fuerza, agresividad y enfoque en el éxito en general, no obstante, las mujeres deben ser reservadas, gentiles y conformes acerca del cuidado de la vida de otros y no en entorno de cierto grado de rigurosidad y preparación física. (Hofstede, 1980). Esto podría repercutir seriamente en la identidad de género y la identidad social, ya que, cada uno intentara marcar las pautas convergentes a los mismos

Consecuentemente, este estudio se llevó acabo con el propósito de describir la inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero ubicada en puerto cabello, edo. Carabobo, periodo (2016-2017).

Los fundamentos teóricos asumidos en el marco de la investigación contemplaron unas series de revisiones bibliográficas físicas y digitales de destacados autores relacionados con el tema en estudio, denominado como aspectos teóricos desglosados en el trabajo que permitieron una mejor comprensión de la temática tratada y por ende un mejor desarrollo del trabajo realizado.

En este sentido, el presente estudio estuvo enmarcado en una investigación de campo descriptiva, estructurado metodológicamente de la siguiente manera:

El Capítulo I, El Problema: señala el planteamiento del problema, los objetivos de la investigación, que se dividen en general y específicos, y justificación del estudio, señalando la importancia que tiene la misma. Continúa el Capítulo II, Marco Referencial: contiene la fundamentación teórica de la investigación, estructurado por los antecedentes de la investigación, bases teóricas, bases legales, la definición de términos básicos y el sistema de variables. Por otra parte en el Capítulo III, Marco Metodológico: se describe el tipo y diseño de investigación, la población y muestra, la técnica e instrumento de recolección de los datos, la validez y confiabilidad, y las técnicas de análisis de los datos. Posteriormente en el Capítulo IV, Descripción e interpretación de los Datos: se detalla el procesamiento de los datos a través de la representación gráfica de los datos obtenidos por medio de la aplicación del instrumento y las inferencias del diagnóstico.

Para finalizar, el Capítulo V; donde se presentan las conclusiones y recomendaciones del estudio, haciendo mención a los aspectos significativos del trabajo, así como, las orientaciones que se deben seguir para el logro de los objetivos propuestos en esta investigación. Y por último se presentan todas las listas de referencias consultadas a lo largo de este trabajo, y los respectivos anexos.

## **CAPÍTULO I**

### **EL PROBLEMA**

#### **Planteamiento del problema**

Tanto las mujeres como los hombres presentan roles importantes en las funciones del trabajo productivo nacional, sosteniendo así la economía venezolana. Sin embargo, las miradas, psico-social y cultural como competencias humanas, indican que las funciones que desempeñan las mujeres en servicio, llegan a ser de naturaleza porcentual más a lo informal y no formal como modalidades de formación y de desempeño profesional empíricamente hablando. Tal es el trabajo por cuenta propia, el doméstico y la producción de subsistencia, así como también, se evidencia cuando mujeres y hombres profesionales ejecutan las mismas tareas dentro de un espacio determinado. Es usual que, el género femenino perciba menos y reciba disminución de beneficios por su trabajo que los del género masculino en un contexto pragmático social venezolano donde las asunciones del ser “femenino” se asocian con debilidad, ausencia y carencia de virtudes.

Los hombres siempre logran ocupar la gran mayoría de las posiciones de poder y de toma de decisiones. Esto es tanto en el área pública como en la privada, dando

lugar a que las medidas y políticas tiendan a mostrar las necesidades y preferencias de estos más no de las mujeres. Asimismo, la mayor participación femenina en el trabajo reproductivo, muchas veces visto como una economía de cuidados no remunerada, está infravalorada que, también, se hace invisible en las estadísticas. En un mismo orden de ideas, (Carrasquer, Torns, Tejero & Romero, 1998) mencionan lo siguiente sobre el trabajo reproductivo:

El trabajo de la reproducción comprende las actividades destinadas a atender el cuidado del hogar y de la familia. Se le denomina trabajo de la reproducción para diferenciarlo del trabajo de la producción (de bienes y servicios), puesto que éste es el único reconocido, económica y socialmente como trabajo, en las sociedades industrializadas.

También se utiliza el lema trabajo de la reproducción en lugar de trabajo doméstico por considerarse que este lema tiene un alcance mayor al atribuido habitualmente a este último tipo de trabajo. Así las cosas, puede afirmarse que el escenario del trabajo de la reproducción es el hogar y la familia. De este modo se destaca que sus actividades y su espacio físico y simbólico no se reducen exclusivamente al hogar o ámbito doméstico. Al tiempo que se recuerda que su alcance abarca las actividades relacionadas con la gestión y el mantenimiento de la infraestructura del hogar y las derivadas de la atención y cuidado (en su más amplia acepción) de los miembros de la familia, en la convicción de que todas esas actividades toman únicamente ese significado y esa concreción en las sociedades urbanas e industriales del mundo occidental. (p.96).

En consonancia con lo antes dictaminado, es un caso particular, culturalmente, inclinado hacia la mujer y se relaciona, directamente, este tipo de actividad con labores femeninas que no siempre son asumidas por el género opuesto, haciendo conocida a la mujer como un ser multitarea. En el marco del desarrollo de tópicos relacionados con el género, un tema interesante de explorar es el referido a la

situación laboral de las mujeres, en términos de ocupación, participación, empleabilidad, y sectores en los que se insertan.

Partiendo del supuesto que las mujeres se ocupan de menos labores que los hombres en muchas áreas, su participación en el mercado del trabajo venezolano tiene un impacto diferente al de estos, en tanto que, surgen pensamientos críticos que se relacionan a la inserción en los espacios públicos, la doble jornada de trabajo, que conjuga lo doméstico con lo laboral, y la invisibilización de las actividades de las mujeres, son aspectos fundamentales de estudiar.

En consecuencia, la participación en la fuerza de trabajo de la mujer venezolana, ha ido en aumento los últimos años como criterio etiológico de nuevas políticas de inclusión iniciadas por el gobierno en curso. No obstante, no existe certeza que debido a los procesos integrales y los principios cooperativos no se vean afectados como resulta de las condiciones regulatorias, controladoras y administrativas del estado venezolano.

De modo que, la incorporación del género femenino al proceso socio-productivo venezolano ha sido un asunto relativamente lento y que se caracteriza por su inclusión en ambientes laborales específicos sin reconocimiento alguno, dando pie a este trabajo especial de grado que habla sobre la feminización en segmentos ocupacionales del mercado laboral en contexto. Es aquí oportuno señalar la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras (LOTTT, 2012) destaca:

En su artículo 20: La Igualdad de Género:El Estado garantiza la igualdad y equidad de mujeres y hombres en el ejercicio del derecho al trabajo. Los patronos y patronas, aplicaran 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.

De igual manera, la LOTTT (2012) establece en su artículo 21: Principio de no discriminación en el trabajo lo siguiente:

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 actores emanados de los infractores y de las infractoras serán írritos y penados de conformidad con las leyes que regulan la materia. No se consideraran discriminatorias las disposiciones especiales dictadas para proteger la maternidad, paternidad y la familia, ni las tendentes a la protección de los niños, niñas, adolescentes, personas adultas mayores y personas con discapacidad. En las solicitudes de trabajo y en los contratos individuales de trabajo, no se podrán incluir cláusulas que contraríen lo dispuesto en este artículo. Ninguna persona podrá ser objeto de discriminación en su derecho al trabajo por tener antecedentes penales.

De acuerdo a los articulados anteriores, es el deber ser dentro de toda organización como lo establece la norma de mayor jerarquía, la Ley Orgánica del trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, hoy en día, en la empresa en estudio, también se podría

decir que es necesidad objeto de estudio, y es lo que se trata de demostrar en lo referente a la igualdad de género de la LOTTT (2012) contemplada en su artículo 20 de La Igualdad de Género, "...los patronos y patronas, aplicarán criterios de igualdad y equidad en la selección, capacitación, ascenso y estabilidad laboral, formación profesional y remuneración...". Hecha esta salvedad, la realidad o debilidad que se da dentro del personal femenino de la empresa, es que al momento del proceso de selección y reclutamiento para ocupar alguna vacante en la estructura organizacional, el parámetro de la edad juega un papel importante, ya que, es determinante para el ingreso y sólo se accede desde la mayoría de edad hasta los 45 años como lo establece la normativa interna de PDVSA "EDAD DE INGRESO ENTRE 45 Y 54 AÑOS". Es aquí donde se destaca el incumplimiento dentro de la organización y se rompe el principio de la justicia laboral donde se debe calificar a la persona por aptitudes, por su conocimiento, sus experiencias y otros factores que deben ser los determinantes a la hora de la selección. Eso, para la mujer, no solo significa una limitación de tiempo y recursos para invertir en la formación y el trabajo remunerado, como está relacionado a una subvaloración económica y social del trabajo de la mujer y de su rol en la sociedad.

La teoría de estudio sobre género y mercado laboral, mencionan la idea efímera de la fuerza de trabajo femenina, ya que, las mujeres se insertan con mayor intensidad en el sector informal y, cuando se trata del sector formal, son sectores determinados y ello es principalmente en el sector de servicios. En términos sociales, se entiende que, producto de la división sexual del trabajo (ordenamiento social que asigna a las mujeres las responsabilidades vinculadas al trabajo reproductivo), las mujeres tienden a insertarse en espacios laborales limitativos que no generen dependencia accionable. Estas áreas permitirían tomar conciencia del rol reproductivo y el productivo que deben asumir las mujeres en la sociedad.

Sin embargo, además de este ordenamiento social, la propia estructura del mercado, también, repercute en las pautas de inclusión laboral de las mujeres; la segmentación de estos, las políticas de flexibilización laboral y la emergencia de espacios en el mercado que ofrecen empleos de menor calidad tienen posibilidades de compatibilizar horarios que se configuran como elementos que limitan a las mujeres. En este sentido vale indicar si las condiciones actuales, que posibilitan el ingreso de la mujer al proceso social de trabajo venezolano, específicamente, en la empresa PDVSA Centro (Refinería El Palito) surgen las siguientes interrogantes:

¿Qué define los niveles Jerárquicos de participación de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito)?

¿Cómo se clasifican los tipos de ocupaciones por departamentos de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito)?

¿Cuál es la sistematicidad de inclusión de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito)?

## **Objetivos de la Investigación**

### **Objetivo General:**

Analizar inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero ubicada en Puerto Cabello, Edo. Carabobo, periodo (2016-2017)

### **Objetivos Específicos**

1. Identificar los niveles Jerárquicos de participación de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).
2. Clasificar los tipos de ocupación por departamentos de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).

3. Describir el proceso de inclusión de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).

### **Justificación de la Investigación**

Esta investigación tuvo como propósito describir la inclusión laboral de la mujer en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero del municipio Juan José Flores, Parroquia de Puerto Cabello, Edo Carabobo en el periodo (2016- 2017).

En cuanto a la fundamentación teórica, busca reafirmar la validez de modelos hipotéticos de índole histórico y modelos legales dentro de la realidad estudiada y que el contexto observado, la incorporación del género femenino en lo socio-constructivo y lucrativo en la sociedad venezolana sea visto como lo afirma la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, LOTTT, (2012) en sus artículos 20 y 21 en los cuales, se remite a la equidad de los roles de géneros y otras teorías emergentes, tales como el matriarcado y los postulados de la Organización Internacional del Trabajo, OIT. Es decir que, la integración del rol femenino a nivel de empresa persiste símilmente en estos tiempos y tiene referentes anafóricos contextuales en su esencia. A la vez, a la luz de las teorías en uso, se consideró el esquema taxonómico jerárquico vigente dentro de los espacios donde se realizó el estudio. En este sentido, este documento se encontró enmarcado dentro de la línea de investigación, Actores

Laborales y Género del Programa de Administración del Trabajo y Relaciones Laborales y debido a que los resultados que se van a emitir, no solo permitirán corroborar la hipótesis de estudio, sino también, ayudar a comprender, desde lo gnoseológico e ideológico, la concepción de los roles diversos en el entorno venezolano petrolero. Asimismo, contribuir a la erradicación de estereotipados y a la visión de pares, sociológicamente, adaptables y competentes. Todo ello, con el fin de que, los beneficiarios directos de este estudio; docentes, investigadores y estudiantes tengan la posibilidad de favorecer a la integralidad de la mujer y la erradicación de epistemes erráticos, culturalmente, hablando.

A nivel metodológico, para la empresa donde se inquiriere sobre el objeto de estudio, y para las demás organizaciones laborales venezolanas del sector estatal como privado, el presente trabajo de investigación, brindara la oportunidad de crear un instrumento que sirva para la descripción y análisis de la inclusión laboral de la mujer en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero. Además, su maniobrabilidad recae en su organización simple y fácil manejo aplicativo.

A nivel práctico, los principales beneficiados serán los profesionales y estudiantes interesados en el área y las temáticas de índole cultural viables que a nivel filosófico, deseen promover la reflexión y la crítica pertinentes dentro del contexto antropológico y en el sector socio-productivo. Por otra parte, esta investigación tendrá partida desde la línea de investigación género y actores laborales del programa de Maestría en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales de la Universidad de Carabobo.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO REFERENCIAL**

En este capítulo, se exponen las distintas revisiones de aquellos postulados y supuestos teóricos que fundamentan el estudio a fin de explicar la evaluación de todos aquellos conocimientos que permitirán guiar hacia la búsqueda de todas las bases teóricas que se encuentren para describir, profundizar, ampliar y explicar dichas teorías, conceptos para así abordar la problemática planteada con relación a la inserción laboral de la mujer en el proceso social de trabajo. Igualmente, se presentan una estructura lógica, la cual permitirá el análisis, descripción de los hechos y la orientación de búsqueda de información y datos importantes.

#### **Antecedentes de la Investigación**

Las políticas inclusivas han cobrado una importancia sin precedentes dentro de la sociedad moderna y más aún, en los entornos; socio-académico y socio-productivo. El interés surge por autores como Pleck (1997, p.182) quien da una definición sobre las concepciones psicológicas y las diferencias axiológicas entre el hombre y la mujer. Es decir que, los roles de cada uno se verán delimitados por su condición biológica, sociológica, psicológica y genealógica. Para abordar el problema objeto de este estudio y cumplir con el objetivo general de describir la inserción de la mujer en

el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero del municipio Juan José Flores, Parroquia de Puerto Cabello, Edo Carabobo en el periodo (2016- 2017), no solo se hace necesario detallar si es un escenario posible, sino también, de inquirir teorías y antecedentes que giren en torno a esta problemática de inserción. Para la presentación de los mismos, se siguió un orden cronológico desde el más antiguo hasta el más reciente y desde las envergaduras, internacionales y nacionales.

En primera instancia, Benítez y Barahona (2014), en su producción intelectual llamada Políticas Públicas de Inserción Laboral Femenina en la Minería Chilena Análisis del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera como Trabajo Especial de Grado de Maestría en Universidad de Leiden, Holanda, se trazó el objetivo de indagar respecto de los resultados y logros del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera para poder tener una visión general en conexión con las políticas aplicadas para la inserción laboral de estas en la minería chilena. Una de las metas fue conocer, por medio de la percepción de las participantes del proyecto, los logros alcanzados gracias al programa en relación a la contratación de trabajadoras en el rubro minero, así como también, conocer la forma en cómo este proceso logró influir en la realidad socio-económica de las participantes. Otra motivación estaba en conocer si tal programa contemplaba, tanto en su diseño cómo en su implementación, un enfoque de género y cómo éste intervenía o ayudaba – en el caso que así fuese a la equidad de oportunidades entre hombres y mujeres en tal sector.

Este estudio brindo un aporte gnoseológico para la concertación de las ideas vagas para lograr la heurística de esta producción porque se buscaba conocer los resultados obtenidos de la relación de labor-género y costo-beneficio en la inserción laboral de la Mujer, además, de los elementos metodológicos implementados, diseño, tipo y nivel investigativo.

En segunda instancia, Delgado (2013) en su producción, Transición de Ejecutivas hacia la Alta Gerencia en Empresas De Capital Privado, trabajo de grado para optar al título de Doctora en Ciencias Sociales, hace Un abordaje desde la perspectiva de género, la finalidad del trabajo de grado, está basado en el análisis de las inequidades que enfrentan las ejecutivas, interpretando la situación descrita desde una perspectiva de género. Se detallaron los obstáculos que afrontan, se evidenció la multidimensionalidad de sus trabajos y se logró establecer el grado de participación de las mujeres en aquellos puestos de dirección de las empresas afiliadas a la Cámara de Industriales del estado Carabobo (CIEC), estableciendo en qué proporción las mujeres ocupan posiciones de alta dirección.

Para ello se recurrió a una investigación de campo, tipo descriptiva, aplicada por la perspectiva de género a la luz de la epistemología feminista. Los resultados reflejaron que las mujeres que si bien han alcanzado posiciones de liderazgo, eso no significa que los obstáculos hayan desaparecido, mujeres en puestos de dirección en la CIEC, están infrarrepresentadas alcanzando un 0,59% por lo que no es posible sostener que la división sexual del trabajo es materia culminada. Este estudio, genera un aporte para el presente estudio porque permite conocer aspectos relacionados con relación a

la división sexual de trabajo, ya que es un factor determinante para establecer el rol de la mujer en el campo laboral.

Por otra parte, Rangel (2012), en su estudio sobre la Inserción de la Mujer en el Mercado Laboral y sus Alcances en el Desarrollo Profesional, elaboro el TEG de Maestría en la FACES de la UC, desarrollando como situación problema de estudio el análisis de las tendencias de la formación profesional como factor preponderante en la inserción de la mujer aragüeña en el mercado laboral, específicamente en una corporación de telecomunicaciones. Este permitirá indagar las tendencias de la formación profesional como factor predominante en la inserción de la aragüeña, específicamente, en una corporación de telecomunicaciones. El estudio condescendió la relevancia que tiene la mujer en las empresas públicas, en la toma de decisiones y, además, en el rol que asume con la empresa brindando un servicio de calidad.

Esta investigación otorgo un aporte a este constructo investigativo, ya que, la información afín con la inserción de la mujer a la socio-productividad está coherente con el problema objeto de estudio, igualmente, se evidenció el rol que asume la mujer durante la actividad laboral y la toma de decisiones para el cumplimiento de los objetivos de la organización. Hay que mencionar al mismo tiempo, el paradigma positivista-lógico y su diseño no experimental de tipo campo dio un preámbulo de la rigurosidad metodológica y posibles teorías de implementación.

## **Bases Teóricas**

Para dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación, fue necesaria la revisión de una serie de aportes tanto teóricos como conceptuales que sirvieron de apoyo para una mejor comprensión con relación a la inserción de la mujer en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito) del eje costero del municipio Juan José Flores, Parroquia de Puerto Cabello, Edo Carabobo en el periodo (2016- 2017). A continuación se presentan algunas proposiciones que fundamentan el presente trabajo:

### **Género**

Han sido diversas las corrientes teóricas orientadas a explicar y conceptualizar el género. De acuerdo con Beauvoir (1949) y su determinismo biológico con la afirmación siguiente:

No se nace mujer: llega una a serlo, la distinción sexo/género se ha evidenciado de tal manera que “sexo” podría definirse como aquello que expresa las diferencias biológicas, mientras que “género” incluye una serie de categorías socialmente construida. Esto quiere decir que la idea de feminidad como parámetro identitario, con todos los contenidos que se le quieran conceder no es más que una construcción social. Esta idea de feminidad tuvo una gran importancia en el surgimiento de los feminismos modernos. Debido a esa

importancia se adoptó el término “género” para diferenciar la construcción social de la identidad de las mujeres de su constitución biológica. De ahí que mucho del feminismo contemporáneo se haya dedicado a reflexionar sobre la tradición que determina los diferentes papeles sociales de las mujeres como condicionados por su determinación biológica y haya cuestionado la existencia de diferencias absolutas entre ambos sexos; diferencias que han llevado a la asunción de la inferioridad femenina como un fenómeno “natural” y por tanto totalmente aceptable y racional. (p. 23).

Con base en esta anterior definición, se considera que estas afirmaciones hacen hincapié hacia el género como elemento característico biológico en el ser y el compendio de facultades desarrolladas que distinguen un ser masculino de uno femenino. Es cierto, que una concepción objetada a las disimilitudes es el hecho que un hombre pueda ser espacial y la mujer multi-tarea. Por otra instancia, se sabe que cualquiera de los individuos sin considerar rol, pueden desarrollar tales virtudes en vista de las múltiples inteligencias que maneje y su fin. Por ejemplo, el hombre espacial que desee formarse en el ámbito de lenguas extranjeras, puede amplificar sus estímulos multi-tarea como beneficio del bilingüismo. Pero, en el ámbito laboral, estas peculiaridades ya están dadas por la sociedad, pues, cada uno por sus debilidades y fortalezas tiene un cúmulo de responsabilidades distintas.

Por otra parte, Hernández (2006: 01) lo tomó con otra perspectiva al introducir la Identidad de Género del siguiente modo: “el género constituye la categoría explicativa de la construcción social y simbólica histórico-cultural de los hombres y las mujeres sobre la base de la diferencia sexual.” Adicionalmente, las concepciones del ser que la sociedad posee hacen de hombre y la mujer, literalmente, distintos.

Consecuentemente, Lamas (2000) explica la reciente noción de género y cultura como se muestra a continuación:

La nueva acepción de género se refiere al conjunto de prácticas, creencias, representaciones y prescripciones sociales que surgen entre los integrantes de un grupo humano en función de una simbolización de la diferencia anatómica entre hombres y mujeres (Lamas). Por esta clasificación cultural se definen no sólo la división del trabajo, las prácticas rituales y el ejercicio del poder, sino que se atribuyen características exclusivas a uno y otro sexo en materia de moral, psicología y afectividad. La cultura marca a los sexos con el género y el género marca la percepción de todo lo demás: lo social, lo político, lo religioso, lo cotidiano. Por eso, para desentrañar la red de interrelaciones e interacciones sociales del orden simbólico vigente se requiere comprender el esquema cultural de género. (p. 3-4)

A partir de concepciones previas, la distinción entre sexo y género fue usada por cientos de feministas como un instrumento válido para explicar la subordinación de las mujeres como algo construido socialmente y no justificada en la biología. Ello permitió analizar por separado al género y al sexo como dos categorías diferentes, pero, que se complementan, permitiendo ampliar el entendimiento de las prácticas culturales de distintas sociedades. Las posibles diferencias producen representaciones sociales grandemente difundidas de creencias y valores en cuanto a la feminidad y la masculinidad; tornándolas como características mutuamente exclusivas. Las mentalidades en vigor producen un sistema que da oportunidades, así como oprime, dependiendo del sexo de la persona. Este sistema, denominado sexo/género, se refiere, acorde a Marcuello y Elósegui (2008), como

La perspectiva de género es adecuada para describir los aspectos culturales que rodean a la construcción de las

funciones del hombre y la mujer en el contexto social. Si los sexos son necesariamente varón y mujer, las funciones atribuidas culturalmente a cada sexo puede ser en algunos casos aspectos intercambiables. El género en alguna de sus dimensiones se fundamenta en el sexo biológico, pero en otras muchas de las funciones o del reparto de las tareas consideradas en una época u otra propia de lo femenino o de lo masculino son algo absolutamente aleatorio y que no tienen ninguna base biológica. Dependen en todo caso de los estereotipos formados por el grupo social, por las costumbres o por la educación. (p.172).

En consonancia con los autores, la sociedad posee un sistema sexo/género, esto quiere decir, es un conjunto de disposiciones en las cuales la sociedad transforma la sexualidad biológica en productos de la actividad humana, es por ello que cada grupo humano tiene un conjunto de normas que regulan el sexo y la procreación. A fin de ejemplificar lo antes expuesto por Marcuello y Elósegui (2008), sostuvieron que:

Es cierto que el cambio brusco que ha supuesto la incorporación de la mujer al trabajo se ha hecho en muchos casos a costa de la maternidad, es decir con un descenso en la tasa de nacimientos. La razón es que el mercado de trabajo ha estado construido con una mentalidad masculina, que delegaba sus funciones familiares en el cónyuge femenino. (p.174).

Simultáneamente, el sistema mundial generalizado sexo/género ha construido estereotipos respecto a varones y mujeres. En general, los mismos operan asignando ciertas calificaciones a quienes integran un determinado grupo social, tomando como base alguna diferencia que da por relevante y que muchas veces intenta fundamentar como una derivación biológica, a veces, discriminatorias. En el mismo campo

social, Lamas (2000), sostuvo que también se reconoce un sistema de género, etiológicamente, y, etimológicamente, como:

El género produce un imaginario social con una eficacia simbólica contundente y, al dar lugar a concepciones sociales y culturales sobre la masculinidad y feminidad, es usado para justificar la discriminación por sexo (sexismo) y dar por prácticas sexuales (homofóbica). Al sostenimiento del orden simbólico contribuyen hombres y mujeres, reproduciéndose y reproduciéndolo. Los papeles cambian según el lugar o el momento pero, mujeres y hombres por igual son los soportes de un sistema de reglamentaciones, prohibiciones y opresiones recíprocas. (p.4).

Consecuentemente, la vida de mujeres y hombres pueden ser expandidas o restringidas. Esta doble dinámica, de opresión para algunas y de privilegio para otros, constituye el centro más agudo en los cambios sociales. Esta se realiza en el momento en que nace el bebé a partir de la apariencia externa de los genitales, la identidad de género se establece más o menos a la misma edad en que el infante adquiere el lenguaje y es anterior al conocimiento de la diferencia anatómica entre los sexos, el cual se convierte en un tamiz por el que pasan todas sus experiencias y el papel o rol de género, es aquel que se forma con el conjunto de normas y prescripciones que dicta la sociedad y la cultura sobre el comportamiento femenino o masculino, siendo esta de gran aporte para la investigación.

## **Patriarcado**

Se puede comprender por patriarcado a sistema de régimen masculino o de figura paterna, se trata del dominio y del respeto por aquel quien es figura dominante tanto en la familia como en los demás contextos paralelos. Para describir con mayor propiedad, es necesario aproximarse a los orígenes del patriarcado, se debe remontar a la época en la que el ser humanos se hizo sedentario, se dio inició a la agricultura y por tanto los excedentes de producción y acumulación de bienes, lo que ineludiblemente llevó a la generación de la propiedad privada a la necesidad de defender el territorio y de la mano de obra para trabajar en los campos. Como manifiesta Lerner (1990) en su escrito aclara, longitudinalmente, todo lo que implico el patriarcado y sus orígenes como se ilustra seguidamente:

El patriarcado es una creación histórica elaborada por hombres y mujeres en un proceso que tardó casi 2.500 años en completarse. La primera forma del patriarcado apareció en el estado arcaico. La unidad básica de su organización era la familia patriarcal, que expresaba y generaba constantemente sus normas y valores. Hemos visto de qué manera tan profunda influyeron las definiciones del género en la formación del estado. (57).

Todo esto parecer confirmar que, no solo el hombre tenía predominio económico, sino que anulaba a la mujer de todo contexto social. En tal sentido, Facio (2008) nos habla de la ciudadanía de las mujeres en función al patriarcado al establecer que:

Se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres.

Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas. (p.23).

Es decir, cuando la mujer comienza a ser propiedad privada de los hombres, primero del padre, que la dará en matrimonio a cambio de una dote, tal cual como se visualiza en culturas orientales arábicas, siguiendo criterios económicos para la elección del marido.

A nivel psicológico el patriarcado tiene manifestaciones, como, por ejemplo, la falta de autoestima de las mujeres inducida por la educación y el entorno, el miedo a la libertad, la falta de expectativas de logro y limitación de los intereses, la insatisfacción permanente con el propio cuerpo, el sentimiento permanente de debilidad e inseguridad física.

A nivel cultural, se transmiten de generación en generación ciertos mecanismos que perpetúan el sistema patriarcal como la educación regalada androcéntrica, el funcionamiento y la estructura de la familia, o la transmisión de estereotipos a través

de las TIC en el contexto venezolano y progresivamente, fortaleciendo las variables de estudio del proyecto presente.

### **Segregación ocupacional por sexo**

La segregación ocupacional por género se expresa en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas, y que se denomina como segregación horizontal. Además, si las trabajadoras se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, esto constituye un tipo de segregación vertical.

De acuerdo con la OIT (2004:24), los principales factores que contribuyen a la segregación ocupacional en función del sexo son las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo masculino o femenino y la desigualdad de género presente en la educación y la formación que conduce a los dos sexos a ser orientados (o a orientarse ellos mismos) hacia profesiones y trabajos diferentes. Este fenómeno es llamado “segregación ocupacional horizontal.” En muchos países prevalece aún la segregación profesional por razones de sexo en los empleos profesionales, aunque la amplitud del problema varía de un país a otro, y de un empleo a otro. Tradicionalmente, la ingeniería, las ciencias físico-químicas, la justicia, el derecho y la administración de los servicios de salud son considerados como empleos

masculinos y el trabajo de bibliotecarias, enfermeras y docentes (especialmente en la instrucción primaria) son considerados como empleos femeninos.

Incluso señalan que en los empleos donde predominan las mujeres existe también una segregación ocupacional vertical, donde es más probable que los hombres ocupen los puestos más altos y mejor remunerados. Por ejemplo, en el sector de la salud, los hombres son mayoritarios como médicos y administradores. Los nuevos campos donde las mujeres se abren camino en empleos no convencionales en algunas partes del mundo incluyen las tecnologías de la información y las comunicaciones y el ámbito jurídico.

A pesar del lento pero constante aumento del porcentaje de mujeres profesionales en la empresa, la naturaleza de las opciones profesionales de las mujeres continúa impidiéndoles progresar en las jerarquías de las organizaciones en las que ellas trabajan. En el momento de la contratación, generalmente se les asigna a las mujeres capacitadas trabajos de menor valor en términos de calificaciones requeridas y de remuneración.

Por su parte, Balderas Irma (2006) afirma que la discusión sobre la teoría de segregación por sexo (SOS) ocupa un importante espacio para la sociología del trabajo, señalando que dicha teoría sostiene que en el mercado de trabajo los hombres y las mujeres ocupan puestos diferenciados: las mujeres se encuentran concentradas en un

reducido número de ocupaciones y los hombres en el resto. Como consecuencia de ello, se genera una valoración disímil de las actividades y por tanto disparidades en el salario, lo cual conocemos como brecha salarial, constituyéndose en una de las principales inequidades que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Otra definición es la postulada por Amarante, Verónica y Espina, Alma (2001), quienes señalan:

La segregación ocupacional por sexo se define como la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación. La manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones se conoce como segregación horizontal, mientras que la distribución por niveles al interior de una ocupación se conoce como segregación vertical (p.35).

En este orden de ideas, De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000) agregan:

El carácter de una estructura laboral, da cuenta de la medida en que las ocupaciones que la integran se escinden en masculinas y femeninas, en que hombres y mujeres se encuentran concentrados, separados, en actividades dominadas por miembros de sus propio sexo...el problema reside en que tal separación no es neutra, sino que acarrea consecuencias dispares para unos y otras en cuanto a la calidad del empleo, los ingresos y las posibilidades de movilidad social que ofrecen; consecuencias que colocan sistemáticamente a las mujeres en una situación de desventaja respecto a los hombres (p.653).

La Teoría de la Segregación Ocupacional, por su parte sostiene que la segregación y desigualdad en la organización del trabajo se han mantenido a pesar de los profundos cambios sociales. Destacando que el género se ha presentado

permanentemente como un principio de estratificación en el trabajo y en consecuencia en el mercado laboral.

Sin embargo, reconocidas investigadoras suelen coincidir en afirmar que la mayoría de los trabajos están estereotipados como masculinos y femeninos, condicionando a las mujeres a verse relegadas a ocupaciones de determinadas características, generalmente retribuidas con un menor salario. Esta realidad se pone de manifiesto en distintas dimensiones: ocupaciones exclusivamente masculinas o femeninas; ocupaciones con mayor proporción de hombres que mujeres; ocupaciones donde previamente se fijan determinados porcentajes de mujeres; la mayoría de los hombres trabajan en la parte más alta de la escala, dando origen a una segregación vertical que se incrementa cada vez más.

### **Organización internacional del trabajo (OIT)**

Para el Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, (OIT) (2009), por “género” se entiende universalmente: “el conjunto de aspectos sociales, culturales y psicológicos que determinan a una persona clasificándola en dos categorías: hombre o mujer”. En el presente estudio, la discriminación que se abordará tiene relación con la pertenencia al sexo femenino. Frecuentemente se confunde sexo y género, cuando si bien el sexo determina el género, ambos conceptos tienen significados bien distintos. Igualmente, la OIT

deduce por sexo: “conjunto de características físicas, biológicas y corporales con las que nacen los hombres y las mujeres, ya que naturales y básicamente inmodificables”. Partiendo de lo antes mencionado, podemos concluir que los seres humanos poseemos un conjunto de características psicológicas, sociales y culturales, socialmente asignadas a las personas de acuerdo a su sexo y género. Estas características son históricas, se van transformando con y en el tiempo, por tanto, son modificables.

### **La inclusión**

Se entiende por inclusión, el proceso por el cual una persona pasa a formar parte de un conjunto o totalidad de individuos, procesos o actividades, basado en una real y progresiva igualdad de condiciones y oportunidades. El Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional, (OIT) (2009), entiende por inclusión en el ámbito laboral: “el proceso por el cual una persona económicamente activa pasa a formar parte de la fuerza laboral de una organización en las mismas condiciones de que el de cualquier otro trabajador, es decir en igualdad de oportunidades y trato”. De manera análoga, esta inclusión igualitaria busca suprimir todo tipo de discriminación, ya que como pudimos ver la OIT, no establece género alguno en la conceptualización, creando entonces una política de justicia y equidad social que conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres), generando la necesidad de concientización de la necesidad de ambos para el desarrollo completo y por ello, el menester de la realización de esta investigación.

## **Exclusión**

Se entiende por exclusión, el proceso por el cual una persona que formaba o deseaba formar parte de un conjunto o universalidad de personas, procesos o actividades, no es tomada en cuenta por los individuos que componen el grupo o de quienes lo lideran, sin tener una real causa, creándole trabas, condiciones o requisitos no exigidos a las demás. La exclusión de género se podría referir a una especie de segregación por razones limitantes genéricamente. En el artículo 1 de la Convención sobre eliminación de todas las formas de discriminación contra las mujeres dada en diciembre de 1979 organizada por Naciones Unidas (como se citó en Mallado y Navarro, 2016) se dictamino lo siguiente:

Toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por las mujeres, con independencia de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y de la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas políticas, económicas, sociales, cultural y civil o en cualquier otra esfera. (p.27).

Lo anteriormente mencionado, lleva a la mujer a caer rápidamente sus aspiraciones, aceptando tratos deferentes, pocos pagos a los hombres por la misma actividad, la ausencia de áreas de trabajo hacia estratos inferiores, donde había mayor posibilidad de empleo. En tal sentido, señala Delgado De Smith (2007) que:

La falta de oportunidades de empleo para las mujeres y los bajos salarios conduce de una u otra forma a la migración y al ingreso al mercado laboral, en gran parte de los casos en condiciones

precarias, con escasa protección laboral y con un acceso limitado a los servicios sociales. (p. 267).

Esto hace referencia de lo anterior, que tanto las mujeres y hombres tienen la misma igualdad de derechos y oportunidades para que no sean excluidos o de alguna manera discriminados por alguna razón.

### **Teoría de Género**

A continuación, se presenta otra teoría que se toma en consideración al aporte para esta investigación en pro a los razonamientos de Acevedo (2002) quien señala que:

En la gramática castellana género refiere a un atributo de calidad o cualidad de lo que corresponde al hombre, lo masculino y lo que corresponde a la mujer, lo femenino. Es un concepto para significar, mediante el lenguaje, la diferencia entre los hombres y las mujeres. (pág. 50).

En otras palabras, esto se refiere a que el género se fundamenta en el aspecto cultural que especifica lo femenino de lo masculino, por otra parte para el sexo, hace distinción de aquellas características biológicas como lo son (órganos genitales y función reproductiva) entre varones y hembras. En otro orden de ideas, a lo largo de nuestro proceso de socialización, véase si se es hombre o mujer, aprendemos y

ponemos en práctica una serie de comportamientos aceptados como femeninos y/o masculinos, comportamientos que van a ser considerados como apropiados o no, favoreciendo o desfavoreciendo nuestra inserción a la sociedad a la que pertenecemos como miembros.

### **La perspectiva de género**

Acorde a Tort y Ortiz (2006) La perspectiva de género se refiere a:

El planteamiento político, teórico y técnico que propone una modificación de las estructuras de desigualdad de género en todos los niveles de la vida. La perspectiva de género parte de la deconstrucción del paradigma androcéntrico, lo que según Mujeres en Red (web) significa “una visión del mundo y de las cosas desde el punto de vista teórico y el reconocimiento de que los hombres son el centro y la medida de todo, y ocultan y hacen invisible al resto, entre ellas a las aportaciones y las contribuciones de las mujeres en la sociedad... (p. 17)

Lo anteriormente mencionado, plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres como parte de una concepción del desarrollo que prioriza a las personas. Esto quiere decir, en redistribuir de manera equitativa las actividades entre ambos sexos, darle de forma justa el valor a los diferentes trabajos, cuestionar las estructuras sociales y los valores que reproducen la desigualdad y fortalecer el poder de decisión de las mujeres, es decir, radica en el compromiso

institucional de modificar la condición y la posición de las mujeres, y de lograr un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario. Al respecto, Joan (2009), en su definición de género, propone dos partes analíticamente interrelacionadas muy esclarecedoras de lo que aporta la categoría: “el género es un elemento constitutivo de las relaciones sociales basadas en las diferencias que distinguen los sexos y el género es una forma primaria de poder”. Consecuentemente, se puede decir que la perspectiva de clase tiene como punto de partida, la subordinación social y política de las mujeres; plantea una modificación en los estudios de cómo se construyen y se reproducen las relaciones sociales. Esta postura incita a profundizar las explicaciones de las desigualdades entre los sexos.

## **Género y Trabajo**

La participación social de hombres y mujeres en la producción y en la reproducción ha sido desigual. La división sexual del trabajo que estructura las relaciones entre los sexos sobre una base social ha asignado en forma prioritaria a los hombres el trabajo productivo (espacio público) y el reproductivo (espacio privado) a las mujeres. Para conceptualizar las definiciones de trabajo productivo y reproductivo citaremos algunas definiciones planteadas por Acevedo (2005):

Trabajo Productivo: es el trabajo en la producción de bienes y servicios, que se realiza en cualquiera de los sectores de la actividad económica: en el sector primario, en actividades agrícolas y mineras; en el sector secundario, de la industria y manufactura de productos, y en el sector terciario en áreas de comercialización, mercantiles y servicios a personas y a las

comunidades. Este trabajo puede ser remunerado o no-remunerado. El trabajo remunerado está mediado por un salario en una relación contractual, y el no remunerado por una relación familiar como la de ayudantes familiares, o de solidaridad, como el trabajo voluntario, o una relación compulsiva como el esclavismo y el servilismo. (p. 161).

Con conexión a lo antes mencionado, se quiere decir que existen distintos tipos de trabajos que van relacionados a la faena productivo donde se presta servicios y se genera una remuneración, igualmente, trabajo productivo conlleva al cuidado del núcleo familiar y de los trabajos domésticos y por último el trabajo comunitario que va de la mano a la organización de eventos sociales y de servicios.

### **Bases Legales**

En Venezuela, la normativa existente en materia de género establecida en la Constitución de la República Bolivariana de Venezuela (1999) instituye que Partiendo del derecho que tienen todas las persona al trabajo en el artículo 87, que hace referencia:

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 pueda tener ocupación productiva que le proporcione una existencia digna y decorosa y le garantice el pleno ejercicio de este derecho. (p.34).

Tanto los hombres y las mujeres no sólo se encuentran ubicados en la sociedad de manera distinta, sino desigual por lo que se genera una confrontación. La CRBV (1999) en su art. 21, numeral 1, reza; todas las personas son iguales ante la ley y en consecuencia:

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 en condiciones de igualdad, de los derechos y libertades de toda persona. 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 algunas de las condiciones antes especificadas, se encuentren en circunstancia de debilidad manifiesta y sancionará los abusos o maltratos que contra ella se cometan. (p. 10).

Haciendo referencia a la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras, LOTT (2012) en su Capítulo II Principios Rectores, en su art. 18 establece lo siguiente:

1. La justicia social y la solidaridad.
2. La intangibilidad y progresividad de los derechos y beneficios laborales. Por lo que no sufrirán desmejoras y tenderán a su progresivo desarrollo.
3. En las relaciones laborales prevalece la realidad sobre las formas o apariencias.
4. Los derechos laborales son irrenunciables. Es nula toda acción, acuerdo o convenio que implique la renuncia o menoscabo de estos derechos.
5. 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.

6. 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.

7. 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.

8. 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.

Este texto mencionado quiere decir que se establece en uno de sus principios fundamentales como se menciona en el Numeral 07, no debe existir discriminación alguna por sexo, es decir hombre o mujer. Otra referencia sobre la desigualdad entre los géneros, se podría citar como se establece en los artículos 20 y 21 de la Ley Orgánica del Trabajo, Trabajadores y Trabajadoras estipula lo siguiente:

Art. 20 de Igualdad y equidad de género; 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. Art. 21 de principio de no discriminación en el trabajo; 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.

Por lo antes expuesto, en tal artículo, se concluye que mientras existan diferencias sobre hombre y mujer, se abre el paso para la discriminación; en este caso de género. La mujer presenta ciertas desventajas impuestas por la sociedad, por tanto tiene igualdad de derechos que su sexo opuesto en cuanto a la remuneración y otras condiciones, reflejadas actualmente con la nueva Ley Orgánica del Trabajo, trabajadores y Trabajadoras. LOTTT (2012), tal como muestra el siguiente párrafo:

Art. 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.

Se puede decir en función a La presente ley, instaura una serie de beneficios que le permiten a la mujer acarrear un embarazo y después del parto de manera tranquila, en lo que al área laboral concierne sin posibilidades de ser despedida o discriminada por su estado. La presente Ley extiende aquellos derechos de las mujeres en el medio laboral. También se puede decir que, en el Capítulo III del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar Objetivo del Proceso Social de Trabajo, Art. 25, la LOTTT (2012) resalta lo siguiente:

El Proceso Social de trabajo tiene como objetivo esencial, superar las formas de explotación capitalista, la producción de bienes y servicios que aseguren nuestra independencia

económica, satisfagan las necesidades humanas mediante la justa distribución de la riqueza y creen las condiciones materiales, sociales y espirituales que permitan a la familia ser el espacio fundamental para el desarrollo integral de las personas y lograr una sociedad justa y amante de la paz, basada en la valoración ética del trabajo y en la participación activa, consciente y solidaria de los trabajadores y las trabajadoras en los procesos de transformación social, consustanciados con el ideario bolivariano. En consecuencia, el proceso social de trabajo debe contribuir a garantizar: 1. La independencia y la soberanía nacional, asegurando la integridad del espacio geográfico de la nación. 2. La soberanía económica del país asimilando, creando e innovando técnicas, tecnologías y generando conocimiento científico y humanístico, en función del desarrollo del país y al servicio de la sociedad. 3. El desarrollo humano integral para una existencia digna y provechosa de la colectividad generando fuentes de trabajo, alto valor agregado nacional y crecimiento económico que permita la elevación del nivel de vida de la población. 4. La seguridad y soberanía alimentaria sustentable. 5. La protección del ambiente y el uso racional de los recursos naturales.

En el proceso social de trabajo se favorecerá y estimulará el diálogo social amplio, fundamentado en los valores y principios de la democracia participativa y protagónica, en la justicia social y en la corresponsabilidad entre el Estado y la sociedad, para asegurar la plena inclusión social y el Desarrollo humano integral. Finalmente, las diferentes teorías y antecedentes abordados en presente capítulo proporcionaron un amplio panorama para la comprensión y análisis de los diferentes escenarios donde se ven notoriamente el grado de integración y los principios que rigen la distinción de roles de los géneros alineados a las directrices de la empresa en contexto.

## **CÁPITULO III**

### **MARCO METODOLÓGICO**

En este capítulo, se describen los aspectos metodológicos bajo los cuales se realizó esta investigación. En este sentido, a continuación, se presentan el enfoque y tipo del constructo investigativo, así como también, el diseño de la misma, la población y la muestra seleccionada, las técnicas e instrumentos para recolectar los datos y el procedimiento llevado a cabo para lograr el objetivo de este estudio.

#### **Naturaleza de la Investigación**

Acorde a Instituto de Perfeccionamiento y Estudios Superiores, IPES (2005: 4), un estudio se enmarca en el enfoque paradigmático cuantitativo cuando tiene “base epistemológica: positivismo, funcionalismo, énfasis: medición objetiva, demostración de la causalidad y la generalización de los resultados de la investigación en relación a la recogida de información: estructurada y sistemática, su análisis: estadístico, y el alcance de los resultados: búsqueda cuantitativa de leyes generales de la conducta.”

De acuerdo con lo planteado, esta investigación tiene un enfoque cuantitativo en virtud de que al medir la variable objeto de estudio, esta arrojó historiales numéricos que se analizaron mediante la estadística descriptiva. Y el propósito del mismo es analizar la inserción de la mujer en el ámbito laboral.

### **Diseño de la Investigación**

Por otro lado, la investigación es de nivel descriptiva y en esta misma dirección, Sierra (2012) explica que “en ella se destacan las características o rasgos de la situación, fenómeno u objeto de estudio.” (p. 9). En este mismo sentido, se muestra información detallada del personal femenino en servicio encontradas en la Refinería “El Palito” (PDVSA). Adicionalmente, dado a que en la estructura primordial o diseño de esta es no-experimental, se hace referencia al ejercicio de la descripción y el análisis e interpretación de data de forma. Ahora bien, Salinas (2012: 17) explica que “la investigación no-experimental se caracteriza porque no hay manipulación de la variable independiente, no se asignan al azar los grupos. Solo se observan los cambios que ocurren.” Puede precisarse que durante el vaciamiento de información a estudiar, los elementos fueron identificados, categorizados y descritos de manera conjunta a una taxonomía que poseía determinados criterios jerárquicos laborales dentro de la empresa y estos fueron plasmados de manera tal que se consideró solo aquellas mujeres activas en vista de los hombres

## **Tipo de Investigación**

Asimismo, está enmarcada dentro de la modalidad investigativa de tipo campo, a lo que Sierra (2012) expresa que:

Se realiza en el lugar de los hechos donde acontece el fenómeno. • Se apoya en el método de campo que consta de los siguientes pasos: • Plan o diseño de la investigación • Selección de muestra • Recolección y análisis de datos. • Codificación y edición de la información • Presentación de resultados • Utiliza las técnicas de observación y encuesta. (p.6)

En lo que respecta a lo antes expuesto, los procedimientos necesarios que demandaba la obtención de información, se destacaron parte de los casos particulares ya aludidos. Finalmente, la modalidad de análisis de contenido utilizada fue frecuencial de tipo estadístico. A su vez, Abela (2004) definió el análisis de contenido como:

Se basa en la lectura (textual o visual) como instrumento de recogida de información, lectura que a diferencia de la lectura común debe realizarse siguiendo el método científico, es decir, debe ser, sistemática, objetiva, replicable, y válida. En ese sentido es semejante es su problemática y metodología, salvo algunas características específicas, al de cualquier otra técnica de recolección de datos de investigación social, observación, experimento, encuestas, entrevistas, etc. No obstante, lo característico del análisis de contenido y que le

distingue de otras técnicas de investigación sociológica, es que se trata de una técnica que combina intrínsecamente, y de ahí su complejidad, la observación y producción de los datos, y la interpretación o análisis de los datos. (p. 2).

En relación a lo antes mencionado, esta técnica es ideal para esta investigación porque se busca desglosar y ubicar los criterios laborales en los que accionan los participantes. También, fue importante detallar que la cuantificación dada mediante un desglose codificable o de contenido.

## **Población**

Se define población a todo conjunto de elementos de un universo del cual se desea indagar. Congruente con Balestrini (2007: 137), la población “es un conjunto finito o infinito de personas, casos o elementos que presentan características comunes de los cuales pretenden indagar y conocer todos o uno de ellos.” En este caso, la población objeto de estudio en la presente investigación estará conformada por 810 empleados directamente distribuidos en 20 Gerencias del sector petrolero de la empresa Refinería “El Palito” (PDVSA), ubicada en el municipio Juan José Flores, Sector El Palito, Edo. Carabobo.

## Muestra

Tal como lo indica en perspectiva de Hernández, Fernández y Baptista (2014), “la muestra es, en esencia, un subgrupo de la población. Digamos que es un subconjunto de elementos que pertenecen a ese conjunto definido en sus características al que llamamos población... (p.175).” El muestreo constituye un conjunto de elementos o variables que el investigador busca estratificar y escoger con base en un número pertinente de características. Considerando lo antes dicho, se aplicó la fórmula de Sierra Bravo (1992) para poblaciones finitas, la cual permite determinar del total de la población la muestra de 268 empleados con sus respectivas áreas de desempeño. También, se consideró como criterio de selectividad, el muestreo aleatorio intencional. En esta investigación el error seleccionado fue del 5%:

$$\text{Se tiene entonces que: } n = \frac{(4 \cdot N \cdot p \cdot q)}{(E^2 \cdot (N-1) + 4 \cdot p \cdot q)}$$

Dónde:

n: Muestra.

N: Tamaño de la población= 810

p: Probabilidad de éxito=50%

q: Probabilidad de fracaso= 50%.

E<sup>2</sup>: Error seleccionado por el investigador.

4: Constante.

$$n = \frac{(4*810*50*50)}{(25*(810-1)+4*50*50)} \quad 268$$

### **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Datos**

Para Flames, (2001: 26), “las técnicas de recolección de datos son una directriz metodológica que orientan científicamente la recopilación de información, datos u opiniones.” En la presente investigación, se utilizó como técnica la observación cuantitativa que acorde a Hernández, Fernández, y Baptista (2014) es lo siguiente:

Este método de recolección de datos consiste en el registro sistemático, válido y confiable de comportamientos y situaciones observables, a través de un conjunto de categorías y subcategorías. Útil, por ejemplo, para analizar conflictos familiares, eventos masivos (como la violencia en los estadios de fútbol), la aceptación-rechazo de un producto en un supermercado, el comportamiento de personas con capacidades mentales distintas, la adaptación de operarios a una nueva maquinaria, etc. (p.252).

Consecuentemente, es la observación que se ejecuta en miras de la acción visual por parte del investigador con fines de registrar hechos que suceden en la realidad, y para la recolección de la información se utilizaron técnicas relacionadas con la revisión documental, análisis de contenido a nivel semántico además de la categorización. Para fines de la investigación, se construyó una matriz de doble

entrada como instrumento (Tabla N° 2) en la cual se procesó la información expresada a través de las gerencias y otra línea en función a las cantidad de mujeres y hombres contratados con su respectivo cargo profesional o puesto de trabajo (Gerente, Líderes, Supervisor, Coordinador, Analistas, Asistente, Obreros, Auxiliar, Técnicos de campo y Operadores. Ugas (2012) menciona lo siguiente:

La matriz o cuadro de doble entrada es un tipo de operación de registro que permite organizar y sistematizar información a partir de columnas horizontales y verticales que concentran y relacionan la información que se ha obtenido a partir de una lectura. (p.1).

También, Mejía (2012) explica que “la matriz de doble entrada o diagrama de doble entrada es una herramienta que se utiliza para analizar una lectura, identificar los conceptos más relevantes y exponerlos de una forma gráfica. (p.1).” Este instrumento busca estipular las disimilitudes sobre dos entidades. Estas pueden delimitarse en función a las necesidades de distinción y diferenciación que sean esenciales dentro de la investigación. Este modelo funciona como una matriz de categorización especializada, pues las percepción de una o varias realidades pueden ser contrastadas y verificadas para su posible análisis y descripción.

Tabla N° 1 Matriz de Doble Entrada.

<b>FUERZA LABOR</b>				
<b>LÍNEAS</b>	<b>MUJERES</b>	<b>%</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>%</b>
<b>Títulos</b>				
<b>Gerencias</b>				
<b>Refinería el Palito</b>				
ASUNTOS PÚBLICOS (AAPP)				
AMBIENTE (AMB)				
CONTRATACIÓN (CONT)				
DESARROLLO SOCIAL(DDSS)				
FINANZA ( FINZ)				
MISION VIVIENDA (GMVV)				
LEGALES (LEG)				
MATERIALES (MAT)				
MANTENIMIENTO ( MANTT)				
PROTECCION CONTROL Y ACTIVOS ( PCP)				
PRESUPUESTO (PRES)				
PROYECTO ESPECIALES ( PRES)				
PROYECTO DE EXPANSION ( PREX)				
REPARACIONES MAYORES (REMA)				
RECURSOS HUMANOS RRHH				
SALUD (SAD)				
SERVICIOS LOGISTICOS ( SSL)				
SEGURIDAD INDUSTRIAL ( SIHO)				
TECNICA (TECN)				
TERMOELECTRICA (TERMOELEC)				
Subtotal				
N° de Trabajos por Gerencia				
%				
N° de Trabajos por Gerencia				
%				

Elaboración propia, Vásquez L, 2017

## **Técnicas de análisis de la información**

Para el cumplimiento con los objetivos propuestos, se inició con el análisis de los datos a través de una matriz de datos de doble entrada, la cual contenía las cantidades proporcionales de personal femenino y masculino por gerencia facilitado por personal autorizado de la empresa. Una vez obtenida la data, se procedió a la codificación de las gerencias de manera simple, haciendo uso de las iniciales y/o acrónimos inmediatos, ambos como derivados del proceso de formación de palabras de abreviación. A manera de ilustración, las gerencias se codificaron de la siguiente manera: MAT, MANTT y así, hasta codificar los 20 departamentos que conformaron el corpus corporativo de la empresa.

En segundo lugar, para la organización de la matriz de datos, se colocaron, en la primera columna, todos los códigos que identifican cada gerencia con una nomenclatura básica y, en las siguientes, el criterio de actividad laboral en pro de ambos roles del género, además, la cuantía de trabajadores, tomando en consideración la tabla dinámica dada por el personal de tal empresa. Seguidamente, se identificaron el porcentaje de inserción de la mujer en el entorno socio-productivo y una vez identificada la diferenciación, se diseñó tres gráficos para registrar la frecuencia inherente por dirección mediante histogramas de intervalos verticales.

## Validez y Confiabilidad

Hernández, Fernández y Baptista (2014: 200) explican que “la validez, en términos generales, se refiere al grado en que un instrumento mide realmente la variable que pretende medir.” Vale decir hasta qué punto la prueba o instrumento sirve al propósito para la cual ha sido elaborada, siendo más este aspecto producto de los resultados que del instrumento.

Este aspecto se abordó a través del Juicio de Expertos, específicamente tres Docentes de la Universidad de Carabobo, con amplia experticia en las Áreas de Metodología, Estadística y Ciencias Económicas y Sociales, evaluaron el instrumento según los siguientes aspectos: coherencia con los objetivos de investigación, correspondencia con los indicadores establecidos, redacción, presentación y longitud. En función de ello, Hernández, Fernández y Baptista (2014: 204) explican que:

otro tipo de validez que algunos autores consideran es la validez de expertos *face validity*, la cual se refiere al grado en que aparentemente un instrumento mide la variable en cuestión, de acuerdo con “voces calificadas”. Se encuentra vinculada a la validez de contenido y, de hecho, se consideró por muchos años como parte de ésta. (p.204).

De los comentarios emanados, se realizaron pequeñas modificaciones al instrumento original, dicha modificación consistió en anexar a la Matriz de doble entrada un

espacio en la parte inferior para colocar observaciones y/o recomendaciones de tal manera de dar cumplimiento al objetivo número 3. Es de hacer notar que las recomendaciones se ampliaron en el capítulo correspondiente a Conclusiones y Recomendaciones. En lo que respecta a la confiabilidad, no requirió algún coeficiente en específico porque es un instrumento ya existente dentro de las herramientas de uso investigación.

Cuadro N°1. Cuadro Técnico Metodológico.

<b>Objetivos Específicos</b>	<b>Categoría</b>	<b>Indicadores</b>	<b>Ítems</b>	<b>Instrumentos</b>	<b>Fuente</b>
Identificar los niveles Jerárquicos de participación de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).	Niveles jerárquicos	Gerente Lideres Supervisor Coordinador Analistas Asistente Obreros Auxiliar Técnicos de campo Operadores	N/A	Tabla Dinámica	PDVSA  Recursos humanos RRHH
Clasificar los tipos de ocupación por departamentos de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).	Tipos de ocupación por departamentos	Asuntos públicos (aapp) Ambiente (amb) Contratación (cont) Desarrollo social(ddss) Finanza (finz) Mision vivienda (gmvv) Legales (leg) Materiales (mat) Mantenimiento ( mantt) Protección control y activos ( pcp) Presupuesto (pres) Proyecto	N/A	Matriz de doble entrada	PDVSA  Recursos humanos RRHH

		especiales (pres) Proyecto de expansión (prex) Reparaciones mayores (rema) Recursos humanos rrhh Salud (sad) Servicios logísticos (ssll) Seguridad industrial (siho) Técnica (tecn) Termoeléctrica (termoelec)			
Describir el proceso de inclusión de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).	Proceso de inclusión		N/A	Análisis documental	Manual y Norma de procedimientos de Recursos Humanos PDVSA.

## **CAPÍTULO IV**

### **PROCESAMIENTO DE LA INFORMACIÓN**

A continuación, los resultados encontrados durante la recolección de información y el análisis los referentes teóricos que dieron sustentación a los hechos descritos por la muestra, a la luz de la teoría sobre la perspectiva de género. Para ello, implicó la realización de actividades que iniciaron desde significativos hallazgos hasta la consolidación de información suministrada por la organización en estudio.

Se describen los niveles jerárquicos de participación de la mujer en el proceso social de trabajo desde la trayectoria laboral destacando los niveles en los cuales se encuentran las mujeres insertadas en la organización, de lo cual se infiere la inexistencia con relación al género femenino. Posteriormente se realizó la clasificación en cuanto a las ocupaciones y gerencias existentes logrando determinar cuáles son aquellos cargos en los que se desempeñan las mujeres en la industria en el ámbito laboral.

Finalmente según la información obtenida por parte de recursos humanos de PDVSA Refinería el Palito, se describe el proceso de inserción de la mujer en el proceso social de trabajo el cual permite determinar de qué manera se ha llevado a

cabo el ingreso de la misma a la organización.

### Características de la muestra

A continuación se muestra un cuadro resumen con los niveles jerárquicos de participación de la mujer.

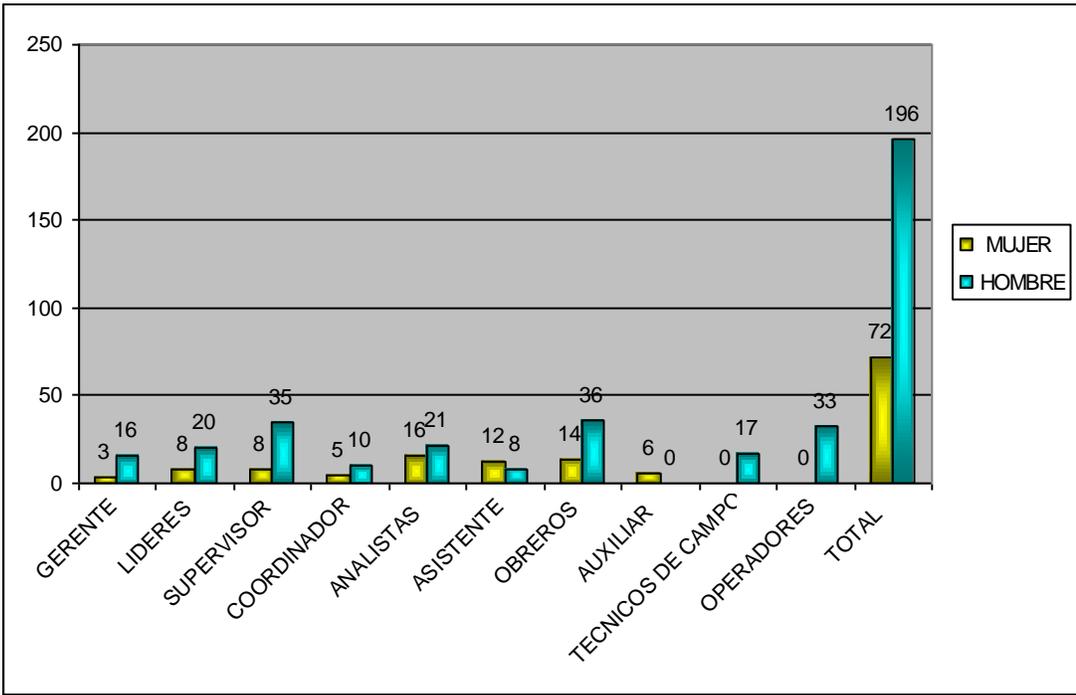
**Tabla N°2**

**Cuadro resumen según niveles jerárquicos**

<b>CARGOS</b>	<b>CANTIDAD MUJER</b>	<b>CANTIDAD HOMBRE</b>	<b>TOTAL GENERAL</b>
GERENTE	3	16	19
LIDERES	8	20	28
SUPERVISOR	8	35	43
COORDINADOR	5	10	15
ANALISTAS	16	21	37
ASISTENTE	12	8	20
OBREROS	14	36	50
AUXILIAR	6	0	6
TECNICOS DE CAMPO	0	17	17
OPERADORES	0	33	33
<b>TOTAL</b>	<b>72</b>	<b>196</b>	<b>268</b>

Elaboración propia: Vasquez B, Lislety E (2018)

Véase Tabla N°2, se puede visualizar por niveles jerárquicos en la empresa de estudio, la inserción de la mujer en el proceso social de trabajo, en cuanto a los datos demográficos de la muestra, se puede afirmar que existe entre mujeres y hombres un total de 268 trabajadores, comprendido entre 72 mujeres y 196 hombres. Es necesario destacar que la inserción de la mujer se evidencia con mayor participación en un nivel intermedio de la organización en cargos de analistas, obreros y asistentes.



**Grafica N°1.** Histograma de intervalo vertical de dos columnas.

## **Procesamiento del objetivo N° 1**

Con relación al objetivo número uno cuya intención fue identificar los niveles Jerárquicos de participación de las mujeres en el proceso social de trabajo en la organización, en primer lugar definimos las categorías de análisis en donde se establece de manera jerárquica de un género sobre otro, de tal forma que se evidencia la asignación en el control y administración de la empresa, mayor en el género masculino.

Sin embargo, incorporación de las mujeres al mercado laboral constituye un proceso lento y progresivo que se ha producido a lo largo de los años, lo que ha generado modificaciones importantes en la propia realidad económica del mundo. A la hora de abordar y definir de manera específica qué condiciones han regido su incorporación y cómo se ha producido, supone un reto poder aislar y definir las particularidades del mercado laboral con una visión de género. Por otro lado, los avances legislativos, han sido uno de los mayores estandartes para sentar las bases para la consecución real de la igualdad en el mercado laboral, una realidad cada vez más avanzada, pero lejos de lo que todavía supone la igualdad efectiva.

Pese al lugar prioritario que ha ocupado la igualdad de oportunidades y los discursos que han favorecido y apoyado políticas de empleo igualitarias, siguen presentes conceptos relacionados con la desigualdad de género en el ámbito del empleo, tales como: la segregación ocupacional horizontal y vertical, la

discriminación salarial. Hacer un análisis del proceso social de trabajo femenino implica, por un lado, describir las diferencias entre los hombres y las mujeres, por otro, establecer qué factores promueven y mantienen una desigualdad en el contexto laboral, analizando aquellos elementos estructurales que impiden la inserción real hacia la no discriminación por razones de sexo.

## **Procesamiento del objetivo N° 2**

En cuanto al procesamiento del objetivo número dos en el cual se plantea clasificar los tipos de ocupación por departamentos de las mujeres en el proceso social de trabajo, se tiene que, cuando nos referimos a la clasificación o tipos de actividades en el área trabajo para las mujeres, se hace referencia a los roles y funciones que han sido asignado a las mujeres debido a la división sexual del trabajo, que tiene su origen en el patriarcado como sistema social predominante, en la sociedad.

Es importante mencionar que hombres y mujeres desempeñan su trabajo en áreas dominadas por uno de los dos géneros, que las ocupaciones en las que predominan los hombres son unas siete veces más numerosas que aquellas en las que la presencia femenina es más común. Aunque las mujeres representan una gran parte de la fuerza laboral mundial, su trabajo se sigue limitando a ciertos campos profesionales en los que no se requiere una alta preparación y que suelen ser actividades mal remuneradas. Sin embargo, según los datos de la Organización Internacional del Trabajo, a medida que los países se van industrializando las mujeres mejoran su categoría profesional.

Apesar de haber igualado e incluso superado el nivel educativo de los hombres, las mujeres siguen estando sobrerrepresentadas en empleos de menor remuneración y baja productividad. El empleo doméstico, un refugio en tiempos de crisis, es un ejemplo de ello. Especialmente segregados están también todos los sectores destinados al cuidado de otras personas, como la educación, la sanidad, los servicios sociales o las amas de casa. El concepto de Trabajo, como construcción sociocultural, ha de pasar por una reconceptualización (a través de símbolos, políticas y actualizaciones de los valores desfasados), ajeno a las lógicas heteropatriarcales y neoliberales dominantes, desvinculando el concepto de éxito al trabajo, siendo así sometidas todas las personas que no puedan desempeñar labores “útiles” para la sociedad.

La segregación ocupacional por género se expresa en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas, y que se denomina como segregación horizontal. Además, si adicionalmente las trabajadoras se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, esto constituye un tipo de segregación vertical.

Reconocimiento del rol de las mujeres en el ámbito laboral, ha significado poner de manifiesto las discriminaciones y exclusiones que éstas han venido sufriendo. Desigualdades que no sólo se deben a las exigencias y restricciones propias del mercado laboral. Para una plena participación de la mujer se hace indispensable acciones intersectoriales que permitan la igualdad de oportunidades y de reconocimiento del trabajo de la mujer, para poder construir una sociedad con mayores niveles de equidad social. La equidad por su parte, hace referencia a que

cada persona se desarrolle en su total potencialidad y a que tenga la oportunidad de validez sus derechos y deberes, sin importar su género.

En tal sentido se muestra el siguiente cuadro donde se especifica la situación de la mujer en los diferentes cargos por Gerencia de la empresa Refinería el Palito Región Centro PDVSA:

**Tabla N°3**

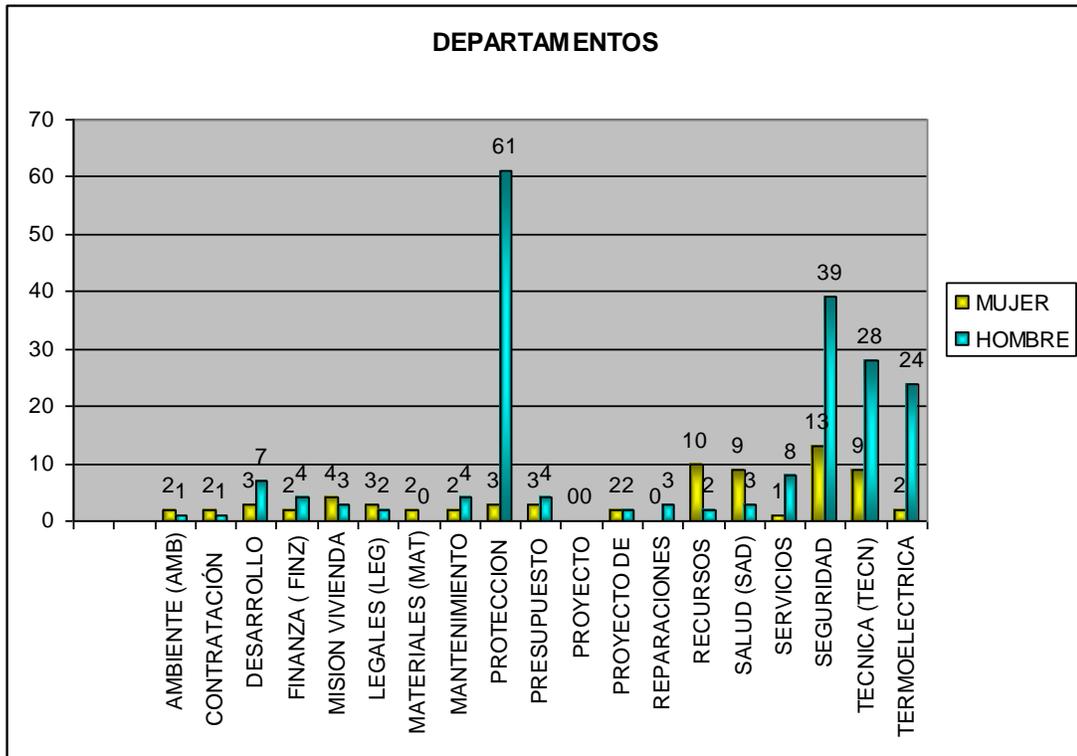
**Cuadro Resumen Clasificación de Cargo Por Gerencia**

<b>GERENCIAS</b>	<b>MUJER</b>	<b>HOMBR E</b>	<b>TOTAL POR DEPARTAMENTO</b>
AMBIENTE (AMB)	2	1	3
CONTRATACIÓN (CONT)	2	1	3
DESARROLLO SOCIAL(DDSS)	3	7	10
FINANZA ( FINZ)	2	4	6
MISION VIVIENDA (GMVV)	4	3	7
LEGALES (LEG)	3	2	5
MATERIALES (MAT)	2	0	2
MANTENIMIENTO ( MANTT)	2	4	6
PROTECCION CONTROL Y ACTIVOS ( PCP)	3	61	64
PRESUPUESTO (PRES)	3	4	7
PROYECTO ESPECIALES ( PRES)	0	0	0

PROYECTO DE EXPANSION ( PREX)	2	2	4
REPARACIONES MAYORES (REMA)	0	3	3
RECURSOS HUMANOS RRHH	10	2	12
SALUD (SAD)	9	3	12
SERVICIOS LOGISTICOS ( SSL)	1	8	9
SEGURIDAD INDUSTRIAL ( SIHO)	13	39	52
TECNICA (TECN)	9	28	37
TERMOELECTRICA (TERMOELEC)	2	24	26
<b>SUMATORIA TOTAL:</b>	<b>72</b>	<b>196</b>	<b>268</b>

Elaboración propia: Vásquez B, Lislety E (2018)

Véase la Tabla N°3, Se puede observar que al clasificar los tipos de ocupación por departamentos de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito). se puede corroborar que existe mayor ingreso en las gerencias relacionado al sexo masculino con un total de 196. Es necesario destacar que la inserción de la mujer se evidencia con mayor participación en departamentos administrativos con un total de diez (10) mujeres con un 3,73% y dos (02) hombres con un 0,75% y el departamento de salud nueve (09) con un 3,36% y tres (03) hombres que representa un 1,12%.



**Grafica N°2.** Histograma de intervalo vertical de dos columnas.

### Procesamiento del objetivo N° 3

En cuanto al procesamiento del objetivo número tres en el cual se plantea describir el proceso de inclusión de las mujeres en el proceso social de trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito), se tiene que, cuando hacemos referencia a la inclusión, es el proceso mediante el cual una persona pasa a formar parte de un conjunto o totalidad de individuos, procesos o actividades, basado en una real y progresiva igualdad de condiciones y oportunidades. El Centro Interamericano para el Desarrollo

del ccckConocimiento en la Formación Profesional, (OIT) (2009), entiende por inclusión en el ámbito laboral: “el proceso por el cual una persona económicamente activa, pasa a formar parte de la fuerza laboral de una organización en las mismas condiciones de que el de cualquier otro trabajador, es decir en igualdad de oportunidades y trato”. De manera análoga, esta inclusión igualitaria busca suprimir todo tipo de discriminación, ya que como pudimos ver la OIT, no establece género alguno en la conceptualización, creando entonces una política de justicia y equidad social que conduce a una valorización y optimización de las potencialidades y posibilidades de todo el capital humano (hombres y mujeres), generando la necesidad de concientización de la necesidad de ambos para el desarrollo completo y por ello, el menester de la realización de esta investigación.

En el análisis de los resultados, se desglosarállos mismos a la luz de los antecedentes y teorías de mayor importancia para este estudio. En pro de ello, se podría decir que se mostró que la inserción de la mujer es de un porcentaje total del 26, 87 %, lo cual es menos representativa que la masculina que es de un 73,13%, demostrando un reflejo evidente de los postulados de Facio (2008) donde habla sobre el patriarcado en función de la imagen representativa de cada género a nivel de cultura, pues es evidente que las desemejanzas son abismales y la figura masculina sigue siendo superior y dominante. Finalmente, esto refleja la preferencia que a nivel de inserción laboral se tiene por una parte. Por otro lado, la OIT (2004) habla sobre la segregación ocupacional y destaca que los factores que contribuyen a ello son las aptitudes sociales y la cultura; es por ello que relacionar posibles vinculaciones de ideología percepción de clase rentista genera un desequilibrio en los niveles de inclusión de individuos en grupos laborales.

En otra perspectiva, los resultados recolectados demuestran correlación con los estudios realizados por Delgado (2013) debido a que la integración de un número significativo de personal femenino no es prioridad para la ejecución de las labores de dirección y delegación de oficios específicos. Esto, por su lado, refleja una realidad símil a la encontrada por los diferentes departamentos o gerencias que posee la empresa en cuestión. Además de lo mencionado, el grado inclusivo encontrado en la producción intelectual acotada es bajo, 0,59%. Es por esto que con las retóricas en prácticas por las resultas arrojadas es un testaferrero de que esta tipología de analogías podrían continuar si la selectividad no se maneja mediante la conciencia grupal y el bien común.

En lo que respecta a la normativa, el art. 20 de la LOTTT establece las garantías de igual y equidad entre parte y entre pares, lo que deja como muestra la posibilidad de resguardo social frente a cualquier irregularidad preferencial. Sin embargo, se puede detallar que el contexto actual no es absoluto y la ley no se cumple a cabalidad cuando hablar de género se trata. Es importante sopesar que las evidencias obtenidas representan, en cierta medida, la heminegligencia en materia de competencia en ámbito legal que posee el comité encargado de reubicar a los interesados en la labor. Además, se podría decir que no existió un sentido fraternal insertado cuando se procedió a integral mayoría de un sexo que del otro.

### **Características de la muestra**

A continuación se muestra un resumen con la descripción el proceso de inclusión de las mujeres en el proceso socialde trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).

## **Proceso de Inclusión**

- **Técnicas de Selección**

Entrevista Personal:

Preparación: Recoger información acerca del cargo y candidato

- 1- Descripciones de Cargo
- 2- Perfil del candidato
- 3- Documentación

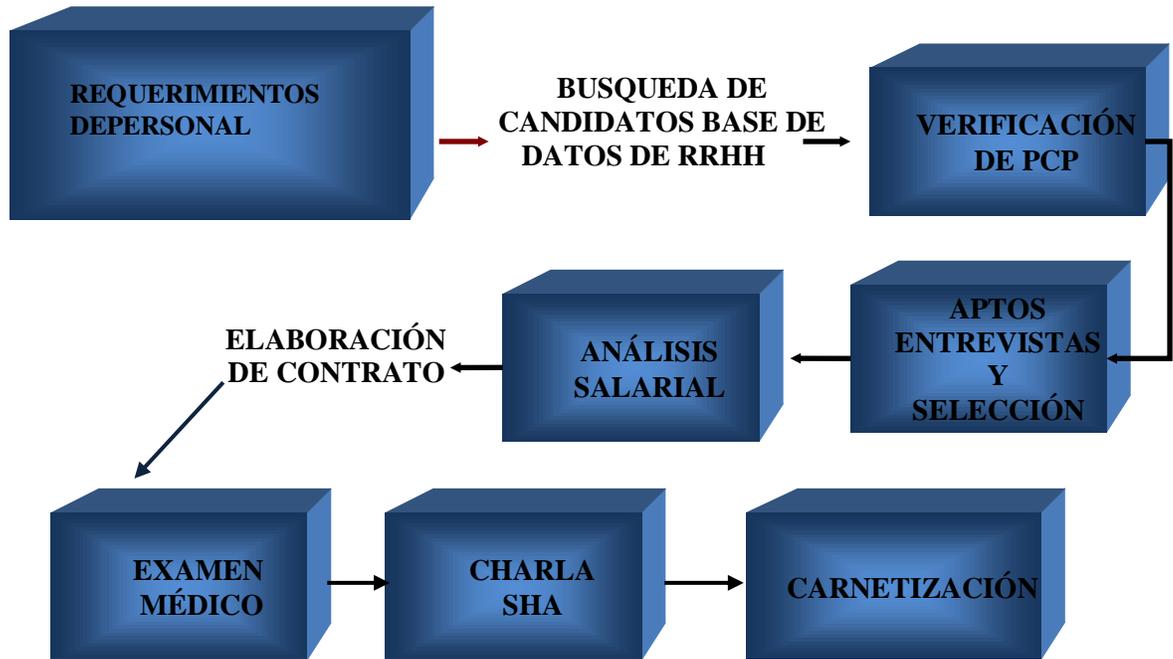
Ambiente: el sitio de la entrevista debe ser confortable en un clima ameno y cordial.

Desarrollo: puede ser realizada individualmente o en panel de acuerdo a los candidatos y entrevistadores.

Evaluación: Se inicia al momento que se concluye la entrevista para no olvidar detalles del momento.

- **Selección del Candidato**
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
- Evaluación de candidatos entrevistados
- Elaboración de matriz de resultados
- Ejecución de ranqueo de resultados
- Identificación del candidato seleccionado
- Aprobación de gerencia de Línea
- Iniciación del proceso de ingreso.

Figura. 1. Esquema basado en el Proceso de Ingreso del Personal de La Refinería El Palito



Elaboración propia a partir de flujogramas (PDVSA, 2018)

## **CAPÍTULO V**

### **CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES**

La presencia de la mujer en el ámbito laboral es algo indiscutible. Los avances ocurridos en el siglo XX permitieron una aproximación a la igualdad entre hombres y mujeres, facilitando una mayor presencia de las mujeres en todos los ámbitos de la sociedad. Existe la necesidad de “promover la igualdad entre los sexos y la autonomía de la mujer” sin embargo aún existen obstáculos que superar, ya que la segregación laboral, tanto a nivel horizontal como vertical, sigue siendo una realidad, lo que provoca además de una situación de injusticia social, adicionalmente una gran pérdida de talento. En consecuencia a lo antes citado, la igualdad de género es significativo al momento de que se establece la justicia social, ya que la misma influye en lo económico, político social y cultural del ser humano y por ende una mayor igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, donde esta es diaria e individual, para así poder tener una sociedad más justa.

Por otra parte no se puede negar el papel de las mujeres en la actualidad, el incremento en la inserción laboral se ha logrado de manera generalizada. No obstante bajo esta imagen de supuesta igualdad se esconde una situación en la que persiste la segregación laboral entre la población femenina y la masculina, siendo las mujeres quienes tienen las peores condiciones laborales, indistintamente del nivel de éstas y el sector en el cual se desempeñen.

De esta manera este trabajo de investigación sirve para determinar cifras y aclarar dudas en cuanto a la inserción de las mujeres en el proceso social de trabajo y su proceso de ingreso a la organización, en él se evidencia las grandes dificultades que se enfrentan para tener acceso en la organización en las diversas áreas. Esta fase responde evidentemente a lo que distintos autores plantean al señalar como manifestación fundamental de la división sexual del trabajo, las formas más desvalorizadas de trabajo son realizadas mayoritariamente por mujeres, entre estos autores se pueden mencionar los estudios realizados por Molyneux, Maxine 1994; De Barbieri, Teresita 1989 y Reskin, Bárbara, 1990, donde el feminismo es un movimiento histórico cuyo objetivo es cambiar la vida de subordinación de las mujeres; en el plano material, en lo político y en lo teórico lo cual permitiría asumir los estudios sobre las mujeres de una manera más equilibrada.

Del mismo modo, en esta investigación se hace evidente que a medida que se realiza el proceso de selección e ingreso de personal en la organización, la presencia de mujeres es prácticamente inexistente, quedando los puestos de mayor responsabilidad ocupados por hombres, de quienes no se tiene la menor duda de sus capacidades profesionales, pero para mujeres sigue siendo menos su presencia en las diversas gerencias y en los niveles jerárquicos más altos, pareciera que dichos espacios son reservados casi exclusivamente para los hombres.

Es por ello que la división sexual del trabajo establece 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.

En este mismo orden de ideas, la perspectiva de género para dicha investigación, aportó un papel fundamental en cuanto a la realidad de todos los elementos que de alguna manera afectan la vida de las mujeres y se oculta desde una perspectiva androcéntrica, entiéndase por la misma a la práctica, consciente o no, de otorgar al varón y a su punto de vista una posición central en el mundo, las sociedades, la cultura y la historia. Desde esta perspectiva, los hombres constituyen el sujeto de referencia y las mujeres quedan invisibles o excluidas.

A lo antes señalado, esto plantea la necesidad de solucionar los desequilibrios que existen entre hombres y mujeres como parte de una concepción del desarrollo que prioriza a las personas. Esto quiere decir, en redistribuir de manera equitativa las actividades entre ambos sexos, darle de forma justa el valor a los diferentes trabajos, cuestionar las estructuras sociales y los valores que reproducen la desigualdad y fortalecer el poder de decisión de las mujeres, es decir, radica en el compromiso institucional de modificar la condición y la posición de las mujeres, y de lograr un sistema sexo-género más equitativo, justo y solidario.

Por otra parte el feminismo surge como respuesta al patriarcado, éste en palabras de Facio (2008) nos habla de la ciudadanía de las mujeres en función al patriarcado al establecer que se trata de un sistema que justifica la dominación sobre la base de una supuesta inferioridad biológica de las mujeres. Tiene su origen histórico en la familia, cuya jefatura ejerce el padre y se proyecta a todo el orden social. Existen también un conjunto de instituciones de la sociedad política y civil que se articulan para mantener y reforzar el consenso expresado en un orden social, económico, cultural, religioso y político, que determina que las mujeres como categoría social siempre estarán subordinadas a los hombres, aunque pueda ser que una o varias mujeres tengan poder, hasta mucho poder, o que todas las mujeres ejerzan cierto tipo de poder como lo es el poder que ejercen las madres sobre los y las hijas.

Ahora bien, aunque el patriarcado ha existido durante toda la historia de la humanidad, y ha sido hábil, es innegable que a lo largo de la historia ha sufrido cambios, unos sutiles y otros más visibles, vale decir, el orden patriarcal, puede ser modificado, porque como creación de la humanidad, puede seguir cambiando, hasta desaparecer. Por ello es que el propósito de este trabajo es dar cuenta en que niveles jerárquicos se encuentran, las gerencias que se ubican y cuál es su proceso de inserción de la mujer, en una empresa del sector petrolero.

Para ello fue necesario incorporar en el análisis de los resultados la perspectiva de género, que tiene que tener en cuenta el significado que las sociedades dan al varón y a la mujer en su carácter de seres masculinos o femeninos. De acuerdo con Marta Lamas (2007), la perspectiva de género implica reconocer, que una cosa es la diferencia sexual y otra cosa son las atribuciones, ideas, representaciones y

prescripciones sociales que se construyen tomando como referencia a esa diferencia sexual. En tal sentido señala que todas las sociedades estructuran su vida y construyen su cultura en torno a la diferencia sexual.

Sobre la base de este necesario estudio, presento los principales hallazgos obtenidos a lo largo de la investigación:

1. Identificar la existencia de los niveles Jerárquicos de participación de las mujeres en el proceso socio-productivo en PDVSA Centro (Refinería El Palito), tenemos que los resultados ratifican que:

A mayor ascenso, mayor desigualdad, las diferencias muestran la desigualdad que afrontan las mujeres en todos los niveles, y se hace más evidente en puestos de dirección. Según en la identificación jerárquica de participación de la mujer, no ocupan los puestos de una forma equitativa.

- Hay mayor presencia de mujeres en cargos de asistentes con un (4,48%) en comparación a los hombres con (2,99%). (Ver Gráfico 01).

- En teoría se espera que el incremento de participación de mujeres en el mercado

laboral, propicie cambios, pero esta redistribución de tareas no ha ocurrido. Las desigualdades de hombres y mujeres en el mercado laboral, tiene su origen en la repartición de tareas en el seno familiar; responde a estereotipos y a la asignación rígida de identidades según roles tradicionales.

- Las desigualdades afectan a todas las mujeres por igual, por el simple hecho de ser mujeres, aunque cada una lo enfrenta desde una perspectiva distinta, al final todas están afectadas de una u otra forma.

Se evidencia lo planteado por Arriagada, Irma (1994), cuando afirma que la segregación ocupacional por género se expresa en la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones que se definen culturalmente como típicamente femeninas, y que se denomina como segregación horizontal. Además, si adicionalmente las trabajadoras se concentran en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, esto constituye un tipo de segregación vertical. En concordancia con Arriagada, la OIT (2004) estableció que los principales factores que contribuyen a la segregación ocupacional en función del sexo son las actitudes sociales y culturales hacia lo que constituye un empleo *masculino* o *femenino* y la desigualdad de género, señalando que en los empleos donde predominan las mujeres existe también una *segregación ocupacional vertical*, donde es más probable que los hombres ocupen los puestos más altos y mejor remunerados, y esto obedece al hecho que las mujeres ocupan entonces empleos que son considerados como no estratégicos.

2. Con relación al objetivo número dos, en el que clasificamos los tipos de

ocupación de las mujeres que laboran en el proceso social de trabajo en una empresa del sector petrolero del eje costero, se encontró que:

Las mujeres que acceden al mercado laboral trabajan en diferentes sectores y ocupaciones. Las mujeres no han participado en el ámbito laboral del mismo modo que lo han hecho los hombres, por el contrario, a lo largo de la historia se han reproducido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes.

Por otra parte, se evidencia que posiblemente por las actividades a ejecutar de mayor actividad o consideradas de mayor desgaste físico y riesgos están ocupadas por hombre, reflejando los siguientes resultados PROTECCION CONTROL Y ACTIVOS (PCP) 22,76%, SEGURIDAD INDUSTRIAL (SIHO) 14,55% TECNICA (TECN) 10,45% y TERMOELECTRICA (TERMOELEC) con un total de (8,96 %).

Adicionalmente, a pesar de que en ciertas gerencias se encuentra personal femenino mayormente que masculino, la diferencia entre las cantidades es mínima e imperceptible con relación a disimilitudes corporativas. Esto es posible de verse en departamentos, tales como RECURSOS HUMANOS (RRHH) donde la muestra fue de 12 personas el 3,73% está representada por mujeres, mientras que el 0,74% lo ocupan los hombres, así mismo la Gerencia de Salud (SAD) posee el 3,36%, para una población de 09 mujeres, mientras que los hombres ocupan el 0,74% por otra parte la gerencia de la Gran Misión Vivienda Venezuela (GMVV) posee 04 mujeres para un

total de 1,49%. En comparación a los hombre que representa 1,11% para 03 trabajadores.

En consecuencia a partir del análisis realizado existe una discrepancia entre mujeres y hombres en comparación a los roles desempeñados dentro de la organización, exceptuando como se expuso anteriormente las áreas administrativas. Finalmente, se evidencio departamentos gerenciales con cantidades símiles. Esto se pudiese deber al tipo de perfil a ingresar.

3. En relación al objetivo número tres, cuya intención Describir el proceso de inclusión de las mujeres en el proceso socialde trabajo en PDVSA Centro (Refinería El Palito).

Se evidencio que las posiciones de las áreas operacionales están ocupadas por hombres lo que representa 61,19 % mientras que las mujeres es un 38, 81%. Es importante señalar que la empresa debido a su cadena de valor la mayoría de sus posiciones está en función a su actividad, donde estas áreas operacionales ocupan la mayor parte de la población.

A partir de los resultados y hallazgo descritos, se formulan las siguientes

recomendaciones.

- Se sugirió un cambio de cultura organizacional en las empresas con relación a las expectativas sobre las cualidades que debe poseer las mujeres, ya que siempre se asocian con rasgos o características masculinas.
- Se incitó la aplicación de la perspectiva de género para la construcción de una sociedad más justa y equitativa.
- Se recomendó la fomentación de actividades inclusivas donde las mujeres fuesen valoradas por su labor.
- Se invitó al balance de personal por gerencia para lograr un entorno no sexista y equitativo.
- Finalmente, se sugirió la integración de la ley a favor de las funciones del personal sin importar su naturaleza.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Acevedo, Doris (2002). **El trabajo y la salud laboral de las mujeres en Venezuela. Una visión de género.** Valencia: Ediciones de la Universidad de Carabobo.
- Acevedo, Doris. (2005). **Flexibilidad, división sexual del trabajo y salud laboral.** Valencia: Ediciones de la Universidad de Carabobo.
- Abela, J. A. (2001). **Las técnicas de Análisis de Contenido: Una revisión actualizada.** Andalucía: Fundación Centro de Estudios Andaluces. Disponible en <http://public.centrodeestudiosandaluces.es/pdfs/S200103.pdf> (Consultado 25 / Junio/ 2017)
- Balestrini, M. (2007). **Como se elabora el Proyecto de Investigación.** B Consultores, 02 de Junio del 2017. Caracas
- Beauvoir, S. (1949). **Esp. El segundo sexo. Ed. Siglo Veinte.** Guía, 02 de Junio del 2018. Buenos Aires.
- Benítez y Barahona. (2014). **Políticas Públicas de Inserción Laboral Femenina en la Minería Chilena Análisis del Programa Especial de Capacitación Mujer Minera.** Tesis de grado: Maestría. Universidad de Leiden.
- Carrasquero, P, Torns, T, Tejero, E & Romero, A. (1998). **El Trabajo Reproductivo.** Universidad Autónoma de Barcelona. Departamento de Psicología. Bellaterra, Barcelona, España. Obtenido de: [https://www.asturias.es/Astursalud/Ficheros/AS\\_Salud%20Publica/As\\_Vigilancia/Encuesta%20de%20Salud/Encuesta%202008:%20Informes%20breves/trabajo\\_reproductivo.pdf](https://www.asturias.es/Astursalud/Ficheros/AS_Salud%20Publica/As_Vigilancia/Encuesta%20de%20Salud/Encuesta%202008:%20Informes%20breves/trabajo_reproductivo.pdf) (Consultado el 30/ Junio/ 2017).

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, CRBV. (1999). **Artículo 87: Capítulo IV de los Derechos Sociales y la Familia.** Venezuela. Consultado el 12 de junio del 2017. Obtenido de: [http://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_venezuela.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf)

Constitución de la República Bolivariana de Venezuela, CRBV. (1999). **Artículo 21, Capítulo I de las Disposiciones Generales: Título III de los Derechos Humanos y Garantías y de los Deberes.** Venezuela. Consultado el 25 de junio del 2017. Obtenido de: [http://www.oas.org/dil/esp/constitucion\\_venezuela.pdf](http://www.oas.org/dil/esp/constitucion_venezuela.pdf)

Delgado de Smith. (2007). **La investigación social en proceso: ejercicios y respuestas.** Valencia: Dirección de medios y publicaciones Universidad de Carabobo, Venezuela

Delgado, A. (2013). **, transición de ejecutivas hacia la alta gerencia en empresas de capital privado.** Valencia: FaCES, Universidad deCarabobo.

Facio, A. (2008). **Capítulo III: El Patriarcado y sus Instituciones.** Lectura de Apoyo 1. Feminismo, Género y Patriarcado. Consultado el 15 de junio del 2017. Obtenido de: <http://centreantigona.uab.es/docs/articulos/Feminismo,%20g%C3%A9nero%20y%20patriarcado.%20Alda%20Facio.pdf>[Consulta: 2017, junio 15]

Hernández, J. (2006). **Género: la definición del concepto. Breve Historia de su Surgimiento: Acerca del Género como Categoría analítica.** Nómadas. Revista Crítica de Ciencias Social y Jurídicas. Universidad de Oriente, Santiago de Cuba. Documento en línea: <http://pendientedemigracion.ucm.es/info/nomadas/13/yhgarcia.pdf> (Consultado 26/06/2017)

Hernández, R., Fernández, C., y Baptista, P. (2006). **Metodología de la Investigación** (6ta ed., pp.175, 200, 204, 252). 2 de junio del 2017. México: Noé Islas López.

Hofstede, G. (1980). **Culture's Consequences.** Beverly Hills, CA: Sage.

Huamán, B. (2016). **Técnicas e Instrumentos de Recolección de Data**. Documento en línea:  
<http://crolimacallao.org.pe/wpcontent/uploads/CURSOS/CURSO%20MET.%20INVESTIGACION%20TECNICAS%20E%20INSTRUMENTOS%20DE%20RECOLECCION%20DE%20DATOS.pdf> (22/06/17)

Instituto de Perfeccionamiento y Educación Superior, (IPES). (2005). **Características de la Investigación Cuantitativa: Investigación Cuantitativa**. Documento en línea:  
[http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv\\_cuanti.pdf](http://ipes.anep.edu.uy/documentos/investigacion/materiales/inv_cuanti.pdf) (24/06/17)

La Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2009). **Generos y Convenios**. San José Costa Rica, Oficina Internacional del Trabajo. (Consulta: 18/06/2017)

Lamas, M. (2000). **Género y la Cultura: Diferencias de Sexo, Género y Diferencia Sexual**. Cuicuilco. Vol. 7, núm. 18. Revista de la Escuela Nacional de Antropología e Historia. Distrito Federal, México. Documento en línea:  
<http://www.redalyc.org/pdf/351/35101807.pdf> (Consultado 25/06/2017)

Lerner, G. (1990). **El origen del Patriarcado: La creación del Patriarcado**. Universidad de Oxford, Impreso en Nueva York. Guía en línea:  
[http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la\\_creacion\\_del\\_patriarcado\\_-\\_gerda\\_lerner-2.pdf](http://www.antimilitaristas.org/IMG/pdf/la_creacion_del_patriarcado_-_gerda_lerner-2.pdf) (25/06/17)

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, LOTT. (2012). **Artículo 18, Principios: Capítulo II de los Principios Rectores**. Caracas – Venezuela.

Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, LOTT. (2012). **Artículo 20 -21, Igualdad y Equidad de Género: Capítulo II de los Principios Rectores**. Caracas – Venezuela.

- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, LOTT. (2012). **Artículo 25, Objetivo del Proceso Social de Trabajo: Capítulo III del Derecho al Trabajo y del Deber de Trabajar.**Caracas – Venezuela.
- Ley Orgánica del Trabajo, los Trabajadores y Trabajadoras, LOTT. (2012). **Artículo 346, No discriminación por Razones de Embarazo: Capítulo IV de Protección de la Familia en el Proceso Social de Trabajo.**Caracas – Venezuela.
- Marcuello, A y Elósegui, M. (2008). **Modelo 4. Relación entre Sexo y Género más no Identidad; Interdependencia-corresponsabilidad.***Guía de Sexo, Género, Identidad Sexual y sus Patologías.* Documento en línea: [http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/compendio/Primero/I\\_SM\\_158-180.pdf](http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/compendio/Primero/I_SM_158-180.pdf) (Consultado 25/06/2017)
- Marcuello, A y Elósegui, M. (2008). **Modelo4. Ventajas e Implicaciones de la Adopción.** *Guía de Sexo, Género, Identidad Sexual y sus Patologías.* Documento en línea: [http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/compendio/Primero/I\\_SM\\_158-180.pdf](http://www.facmed.unam.mx/deptos/familiar/compendio/Primero/I_SM_158-180.pdf) (Consulta: 26/06/2017)
- Mejia, A. (2012). **Los Instrumentos del Lector.***Diagrama de Doble Entrada.* Documento en línea: <http://roa.uveg.edu.mx/repositorio/licenciatura/224/Losinstrumentosdellector.pdf> (Consulta: 09/07/2017)
- Mimbrero, C y Navarro, P. (2006). **Género y Exclusión Social: Guía para la Incorporación del Enfoque de Género en Programas y Proyectos. Capítulo 4. Desigualdades de Género y Exclusión social de Conceptos Básicos.** Europa, Andalucía. Documento en línea: <http://www.sis.net/documentos/ficha/199114.pdf> (Consulta: 25/06/2017)
- Petroleos de Venezuela, S.A. (PDVSA). (2016). **Definición.** Venezuela. Acceso al texto completo: <http://www.pdvsa.com/index.php?lang=es> [Consulta: 2017, Junio 24]

- Petroleos de Venezuela, S.A. (PDVSA). (2016). **Funciones Principales.** Venezuela. Acceso al texto completo: <http://www.pdvsa.com/index.php?lang=es>[Consulta: 2017, Junio 25]
- Pleck, J. (1977). **The psychology of Sex Roles.** *Journal of Communication*, 26, 1993-200.
- Pinto, T y Pinto, D. (2014). **Violencia Contra la Mujer.** *Reflexiones desde un Tribunal Penal de Primera Instancia.* Servicios Bibliotecarios y de Información, Serbiluz. Biblioteca Digital Revicyhluz; Revistas Científicas y Humanísticas. Vol. 4. Núm. 4. Universidad del Zulia. Venezuela. Documento en línea: <http://www.produccioncientificaluz.org/index.php/multiciencias/article/view/19475> (Consultado 01/06/2017)
- Moreno, G y Romero, A, (2009). **Mujer, exclusión social y renta activa de inserción. Especial referencia a la protección de las víctimas de violencia de género.** Revista Internacional de Organizaciones (RIO). Universita de Lleida, España.
- Rangel, K. (2012). **La Inserción de la Mujer en el Mercado Laboral y sus Alcances en el Desarrollo Profesional.** Trabajo de Grado para la Obtención del Título de Magíster en Administración del Trabajo y Relaciones Laborales. Universidad de Carabobo. Venezuela.
- Salinas, P. J. (2012). **Metodología de la investigación científica.** Mérida: Universidad de los Andés.
- Scott, J. (1997). **El Género una Categoría Útil para el Análisis Histórico.** *En el Género: la construcción cultural de la diferencia sexual.* M Lamas editora. Porrúa-Pueg. México.
- Sierra, M. (2012). **Tipos mas usuales de investigación.** Mexico: Universidad Autónoma del estado de Hidalgo.

Tort, C y Ortiz, L. (2006). **Estudio Diagnóstico: La Perspectiva de Género en el Trabajo de las ONGD Catalanas.** Comisión de Género de la FCONGD.Documento en línea:  
<https://www.nodo50.org/mujeresred/IMG/pdf/fcongdpdf.pdf> (26/06/2017)

Uglas, D. (2012). **Matriz de Doble Entrada.** Artículo de Tesis Estadística. Artículo en línea: <http://unegarticuloestadistic.blogspot.com/2012/07/matriz-doble-entrada-la-matriz-o-cuadro.html> (Consultado: 09/07/2017)

Valles, M. (1997). **Técnicas Cualitativas de Investigación Social: Reflexión Metodológica y Práctica Profesional.** Editorial Síntesis, S.A.España.