



Universidad Católica Andrés Bello
Facultad de Ciencias Económicas y Sociales
Escuela de Ciencias Sociales
Relaciones Industriales
Trabajo de Grado

ANÁLISIS DE LA OCUPACIÓN FEMENINA EN VENEZUELA Y APROXIMACIÓN
DEL BALANCE ENTRE FAMILIA Y TRABAJO. 2007

Elaborado por:
Carrillo, Angy
De Faria Macedo, Desireé

Caracas, 18 de Diciembre de 2.008

DEDICATORIA

A mis Padres y Hermanos por su confianza
y apoyo incondicional

A Dios y a la Virgen de Coromoto

Por guiarme durante este recorrido

Angy Coromoto Carrillo Rivas

A mis padres

Por apoyarme y brindarme la oportunidad de
recorrer con ellos estos cinco años de aprendizaje.

San Onofre

Fuiste mi guía y protección.

Desireé De Faria Macedo

AGRADECIMIENTOS

Primero que nada a **DIOS** y a la **Virgen de Coromoto** por la salud y la vida que me han dado hasta ahora y con la cual he podido llegar hasta donde estoy.

A mi **Mamá** y a mi **Papá** por el apoyo incondicional que me han dado durante toda mi vida, por ser quien soy y porque son la fuerza que me impulsa cada día para alcanzar mis metas, dos personas a quienes desde que empecé esta carrera he querido llenar de orgullo y satisfacción. ¡¡¡LOS QUIERO DEMASIADO!!!. A mis **Hermanos** (Carla y José) por levantarme el ánimo con sus bromas cada vez que veía esta meta inalcanzable. A mi Tía **Yendely** por sus consejos, su apoyo y recordarme cada día que “si se puede y que falta poco”. Y al resto de **Mi Familia** por sus consejos, por creer en mí y porque son una parte importante de los logros que he alcanzado hasta hoy.

A mi compañera de tesis **Desiree** y más que eso a mi **AMIGA**, nos llevamos una grata experiencia, bonitos recuerdos, correderas, estrés compartido, malestares pero finalmente lo **LOGRAMOS...UNA VEZ MÁS.**

A mi otra familia “**De Faria Macedo**”, por acogerme en su casa durante la realización de este trabajo, por las comodidades, la atención, el cariño y lo que hizo un poco más fácil esta etapa final de la carrera y a las Gatas (**Lucero y Blanquita**) por mantenernos despiertas durante varias noches.

A mis amigas **Dayana y Mary**, GRACIAS por esos cinco años de apoyo, por la amistad incondicional, por estar ahí en las buenas y en las malas y sobre todo cuando les decía que “ya no podía más el último mes de clases de cada año”, por su ayuda durante la tesis, pues fueron una pieza importante en el logro de esta meta. ¡¡¡LAS QUIERO MUCHISIMO!!!

A mi amiga **Adriana** por su apoyo, por escucharme y por el ánimo que me daba cuando le decía “tengo que hacer TESIS”. TE QUIERO MUCHO AMIGA.

A mi tutora **Genny Zúñiga**, por su experiencia, sus conocimientos, su tiempo y dedicación y por la amistad que quedó.

GRACIAS A TODOS, ESTE LOGRO NO ES SOLO MIO, SINO DE USTEDES TAMBIÉN. UNO MAS DE LOS QUE ME FALTAN POR ALCANZAR.

Angy Coromoto Carrillo Rivas

Gracias a **Dios**, a mi gran amigo **Jesús** y a **San Onofre** por brindarme entendimiento y sabiduría en los momentos más difíciles de mi carrera: Siempre estaban conmigo.

Papi, gracias porque en todo momento me diste palabras de ánimo y siempre confiaste en mí: creíste en la realidad de este sueño, lo logramos!!!

Mami, con tu optimismo me hacías olvidar de los problemas presentados en el camino y me hacías ver que cuando una puerta se cierra había otra abierta esperando por mí, gracias por ello.

Eka, gracias por tu constante interés en preguntar sobre el avance de esta tesis, sé que ambas deseábamos el logro de este proyecto.

Angy, fuiste una pieza indispensable no sólo para el desarrollo exitoso de esta tesis, sino porque en el transcurso de estos cinco años de carrera, aprendí contigo la verdadera amistad, gracias!

A todos mis amigos y compañeros de trabajo, en especial a **Dayis!** Amiga, gracias por tu generosidad, tu sencillez y tu dedicación para cada inquietud, problema y duda que se me presentó en este recorrido de aprendizaje que hicimos juntas.

A la **profesora Genny** por creer en este proyecto desde el principio y por compartir sus conocimientos durante el desarrollo de esta tesis de grado.

Al profesor **Gustavo García**, porque a través del seminario de tesis me orientó en todo momento y me enseñó a construir la base de este proyecto.

Esto no podía faltar: **Mi blanquis y mi Luce!** Me acompañaron en mis largas noches de tesis y de estudio, gracias, las amo!

Desireé De Faria Macedo

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS	viii
ÍNDICE DE GRÁFICOS	ix
RESUMEN	10
INTRODUCCIÓN	11
CAPÍTULO I: PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA: MUJER: BALANCE ENTRE VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL	13
CAPÍTULO II: OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN	23
CAPÍTULO III: MARCO TEÓRICO: LA INSERCIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL, EL BALANCE ENTRE FAMILIA Y TRABAJO Y LAS POLÍTICAS CONCILIATORIAS	25
III.1 Determinantes de la ocupación de la mujer en el mercado laboral	26
III.1.1 Determinantes Individuales	26
a) Edad	26
b) Nivel educativo	28
III.1.2 Determinantes Familiares	29
a) Situación conyugal	29
b) Fecundidad	30
c) Presencia de niños menores de 7 años en el hogar	32
d) Ciclo de vida familiar	34
e) Tipo de hogar	36
f) Jefatura del hogar	37
g) Ingreso de la mujer	39
III.2 Patrones de inserción laboral en América Latina	39
a) Lenta incorporación al mercado de trabajo remunerado	39
b) Precaria inserción laboral	40
c) Nivel educacional y empleo	41
III.3 Conciliación entre la vida familiar y la vida laboral	41
III.3.1 Conflictos al no ser compatible trabajo y familia	43
III.3.2 Estrategias usadas por mujeres casadas para combinar ambos roles	43
III.4 Políticas conciliatorias trabajo – familia	46
III.4.1 Políticas empresariales dirigidas a la conciliación trabajo – familia	46
III.4.2 Políticas públicas dirigidas a la conciliación trabajo – familia	48
CAPÍTULO IV. MARCO METODOLÓGICO: APROXIMACIÓN A LA COMPRENSIÓN DEL BALANCE FAMILIA – TRABAJO DE LAS MUJERES OCUPADAS. FUENTES Y MÉTODOS	54
IV.1 Tipo de Estudio: Descriptivo	55
IV.2 Diseño de Investigación: No experimental / Transversal	55
IV.3 Unidad de Análisis, Población y Muestra	56
IV.4 Definición de variables	56
a) Características Individuales	56
b) Características Familiares	56
c) Características Laborales	57
IV.5 Fuente para la obtención de los datos	58
IV.5.1 Encuesta de Hogares por Muestreo	58

IV.6 El procesamiento de los datos: Estadísticas descriptivas y el Análisis de Regresión Logística	59
IV.6.1 Modelo de Regresión Logística (Modelo Logit)	60
CAPÍTULO V: ANÁLISIS DE RESULTADOS: LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA, LAS CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES Y FAMILIARES Y APROXIMACIÓN A LA COMPRENSIÓN DEL BALANCE FAMILIA - TRABAJO	64
V.I Niveles y Características de la Inserción Femenina	65
V.1.1. La presencia de mujeres en el mercado laboral	65
V.1.2. Características de la inserción femenina	67
a) Ramas de actividad económica	67
b) Grupos de ocupación	69
c) Categoría ocupacional	71
d) Distribución ocupacional femenina según Instituciones Públicas	73
e) Horas dedicadas al trabajo extradoméstico	74
f) Ingreso mensual recibido por trabajo	76
g) Sindicalización femenina	77
V.2. Los Determinantes de la Presencia Femenina en el Mercado Laboral	79
V.2.1. Determinantes Individuales	79
a) Edad	79
b) Nivel Educativo	82
V.2.2. Determinantes Familiares	85
a) Situación conyugal	86
b) Tipología de hogares	92
c) Jefatura de hogar	94
d) Presencia en el hogar de niños menores de 7 años	99
e) Presencia de otras mujeres en el hogar	100
f) Ciclo de vida familiar	103
g) Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar	104
V.3. Balance entre familia y trabajo: una mayor aproximación a su comprensión	108
V.3.1 El método	109
V.3.2 Variables seleccionadas y su efecto esperado	109
V.3.2.1 Características Individuales	110
a) Edad	110
b) Años de escolaridad	110
V.3.2.2. Características Familiares	111
a) Situación conyugal	111
b) Tipología de hogar (Biparental con hijos)	112
c) Jefatura de hogar	112
d) Presencia en el hogar de niños menores de 7 años	113
V.3.2.3. Características Laborales	114
a) Categoría ocupacional	114
b) Ingreso mensual recibido por trabajo	115

c) Número de horas trabajadas semanalmente	115
V.3.3. La probabilidad de ocupación frente a las características individuales, familiares y laborales	116
V.3.3.1. Características Individuales	117
a) Edad	117
b) Años de escolaridad	118
V.3.3.2. Características Familiares	119
a) Situación conyugal	119
b) Tipo de hogar (Biparental con hijos)	120
c) Jefatura del hogar	121
d) Presencia de niños menores de 7 años en el hogar	121
V.3.3.3. Características Laborales	122
a) Categoría ocupacional	122
b) Nivel de ingreso mensual de la mujer	123
c) Número de horas trabajadas semanalmente	123
CAPÍTULO VI. CONCLUSIÓN	126
BIBLIOGRAFÍA	138
ANEXOS	146

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. América Latina: Tasa de Ocupación Femenina.	65
Tabla 2. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas por Ramas de Actividad Económica, 2007.	69
Tabla 3. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas por Grupo de Ocupación, 2007.	70
Tabla 4. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas según Institución Pública en la cual trabajan, 2007.	74
Tabla 5. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas por Nivel de Ingreso, 2007.	77
Tabla 6. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina según Nivel Educativo y Grupos de Edad, 2007.	84
Tabla 7. Venezuela: Tasas de Ocupación Femenina por Situación Conyugal según Grupos de Edad, 2007.	90
Tabla 8. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina por Situación Conyugal según Jefatura de Hogar, 2007.	97
Tabla 9. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas según el aporte de su ingreso al ingreso familiar, 2007.	105
Tabla 10. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas según ingreso aportado y tipología de hogar, 2007.	106

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina	66
Gráfico 2. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres ocupadas mayor de 15 años según Categoría de Ocupación, 2007.	72
Gráfico 3. Venezuela: Distribución Porcentual del número de horas trabajadas por las mujeres mayor de 15 años ocupadas, 2007.	75
Gráfico 4. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina por Grupos de Edad, 2007.	81
Gráfico 5. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina por Nivel Educativo, 2007.	83
Gráfico 6. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina según Situación Conyugal, 2007.	87
Gráfico 7. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres ocupadas según Situación Conyugal y Nivel Educativo, 2007.	91
Gráfico 8. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina según Tipo de Hogar, 2007.	94
Gráfico 9. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina según Jefatura de Hogar, 2007.	95
Gráfico 10. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres ocupadas por Grupos de Edad según Jefatura de Hogar, 2007.	99
Gráfico 11. Venezuela: Tasa de Ocupación Femenina según Presencia y Ausencia de niños menores o igual a 7 años, 2007.	100
Gráfico 12. Venezuela: Tasa de Ocupación de mujeres que viven en hogares con niños según la presencia de otras mujeres en el hogar, 2007.	102
Gráfico 13. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres ocupadas según el Ciclo de Vida, 2007.	104

RESUMEN

A partir del siglo XX la incorporación de la mujer al mercado de trabajo ha sido cada vez más creciente, por ello el rol de la mujer en la familia se ha transformado, ya que, su participación en las labores domésticas ha tenido que dar paso a su desarrollo profesional mediante la educación superior y su participación en actividades extradomésticas.

Esa participación dual (trabajo doméstico y extradoméstico) puede convertirse o no en una doble carga para la mujer, dependiendo del comportamiento de los determinantes de la ocupación.

Con esta investigación se analiza la ocupación femenina según características individuales, familiares y laborales, las cuales darán pistas de la influencia que puedan tener sobre la inserción de la mujer en el mercado laboral. Asimismo, se intentará hacer una mayor aproximación a la comprensión del balance entre familia y trabajo, a través de la utilización del modelo de Regresión Logística, el cual permite conocer la probabilidad de ocupación a partir de las características que hayan mostrado mayor influencia en la Encuesta de Hogares por Muestreo (2007) sobre la ocupación femenina.

A pesar de las características individuales y familiares que rodean a la mujer venezolana, un gran porcentaje de ellas está ocupada, dando muestras del cambio de conducta respecto a su rol en el trabajo doméstico y remunerado. Sin embargo, existen determinantes que inhiben con mayor fuerza la probabilidad de ocupación, lo que podría generar situaciones de conflicto para la mujer por el desarrollo de estas dos esferas. Finalmente se hace necesario resaltar las variables que inhiben la inserción de la mujer al mercado laboral, tal como tipología de hogar y presencia de niños; el conocimiento del Estado y empresas sobre el comportamiento de estas variables, permitiría tomar acciones (políticas conciliatorias) en pro de un balance entre familia – trabajo.

Palabras claves: Determinantes de la ocupación femenina – Modelo de Regresión Logística – Balance entre Familia y Trabajo – Políticas Conciliatorias.

INTRODUCCIÓN

Fenómenos como la globalización y la modernización han traído consigo una serie de transformaciones que han impactado en todos los ámbitos de la vida humana, desde el laboral hasta el familiar.

La participación de la mujer en los últimos años va más allá de las actividades domésticas, pues ha llegado a tener altos índices de participación en actividades extradomésticas, tal como lo han señalado innumerables estudios e investigaciones referentes al tema, mucho de los cuales son usados como referencia en esta investigación.

Sin embargo, a pesar de incorporarse al mundo laboral, su participación en las tareas del hogar en cuanto a responsabilidades y horas dedicadas, sigue siendo mayor a la del hombre. Esto ha provocado en la mujer la necesidad de conciliar sus actividades laborales con las familiares. Esta búsqueda de conciliación (trabajo-familia) implica la posibilidad para una mujer de llevar a cabo ambas facetas, evitando conflictos en el desarrollo de alguna de ellas y sin verse en la necesidad de tener que escoger o darle prioridad a una u otra. Por supuesto esa escogencia o prioridad depende del comportamiento de los determinantes de la ocupación femenina y de los aspectos laborales que rodean a la mujer, ya que, todo ello influye en la probabilidad de ocupación de una mujer.

Debido a ello, se hará énfasis en describir el comportamiento de las características individuales, familiares y laborales de esas mujeres, así como, identificar y conocer cuales de ellas puede inhibir su ocupación en el mercado laboral, con la finalidad de realizar un análisis aproximado sobre el balance o la conciliación entre familia y trabajo.

El trabajo se encuentra estructurado de la siguiente manera: primero el planteamiento del problema, donde se destaca y justifica la necesidad y relevancia de un estudio como este, además de mostrar el comportamiento para América Latina y Venezuela de cada una de las características o determinantes de la ocupación femenina; segundo el marco teórico, en donde se menciona el enfoque desde el cual se va a estudiar la

participación de la mujer en el mercado laboral, los patrones de inserción laboral femenina, el término conciliación entre familia y trabajo, lo que ello implica y la importancia que las políticas de conciliación tanto públicas como empresariales juegan en el logro de ese balance. En el tercer capítulo se exponen los objetivos de la investigación, tanto el objetivo general como los específicos con la finalidad de proporcionar la orientación que tendrá la indagación empírica fundamentalmente. En el cuarto capítulo el desarrollo del marco metodológico, donde se hace la descripción acerca del tipo de estudio, la población de estudio, las variables que serán objeto de investigación, así como las herramientas metodológicas con las cuales se dará respuesta a los objetivos de la investigación y la forma en como serán procesados los datos, explicando además cual es la intencionalidad de uso de un análisis de Regresión Logística. En el penúltimo capítulo (V) se presentan los resultados de la descripción de las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas, así como el análisis de los resultados arrojados por el modelo de Regresión Logística; todo ello a partir del procesamiento de la base de datos de la EHM del 2007. Y en el último capítulo (VI) se presentan las conclusiones y recomendaciones finales.

CAPÍTULO I
PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA
MUJER: BALANCE ENTRE VIDA FAMILIAR Y VIDA LABORAL

El proceso de modernización ha traído consigo una serie de cambios políticos, económicos, sociales, ideológicos y culturales, que han provocado a su vez transformaciones que implican para los países tanto desarrollados como en vía de desarrollo, alcanzar una mayor eficiencia en el uso de los recursos productivos, lograr competitividad en los mercados tanto nacionales como internacionales, modificar las características inherentes a la oferta y la demanda de mano de obra, adecuarse a las nuevas tecnologías y responder a los nuevos desafíos que estas variables conllevan (Black, 1979).

Entre los cambios provocados por el proceso de modernización y que están relacionados con el mercado de trabajo, encontramos variaciones en la organización del trabajo, en el núcleo familiar, en los roles masculinos y femeninos y en la situación de la mujer respecto al trabajo, pasando a tener importancia para éstas no solo el trabajo reproductivo (relacionado con las actividades domésticas) sino también el trabajo productivo.

El cuidado de los niños era tarea principal de la mujer debido a la creencia sobre la naturaleza femenina, la cual esta dotada de una virtud para las tareas hogareñas, mientras que la naturaleza masculina estaría relacionada con el suministro y producción de bienes y servicios. La familia era entonces la alianza estratégica más importante, vivir en pareja y tener hijos, era lo más cercano a una garantía de supervivencia. (Cardozo, 2006, p.2).

Sin embargo, pese a esta creencia, la presencia de la mujer en el mercado laboral ha ido aumentando en todos los países. Así se evidencia en una investigación de Arriagada (2005a), señalan la evolución de las tasas de participación en el trabajo remunerado en 17 países de América Latina¹ entre hombres y mujeres; la tasa de participación femenina en 1990 era de 37% lo que alcanzó en 2002 un 49.7%, mientras que en el caso del hombre su participación era de 85% para 1990 y de 81% para el 2002.

Para Venezuela específicamente y según el INE, en el año 2000 la tasa de participación masculina era de 82.3%, mientras que la de la mujeres era de 47.9%. Siete años después, para el año 2007, la actividad masculina se ubicó en 79.8%, mientras que la femenina aumentó 48.5%. Así mismo, la tasa de ocupación femenina aumentó en estos últimos siete años, ya que, para el año 2000 era de 83.4% y en el 2007 se ubicó en 88.9%.

Entre los aspectos que se toman en consideración para explicar el aumento de la presencia femenina en el mercado laboral, se tiene el significado que la mujer le otorga al trabajo; así como, el cambio en las condiciones de vida de sus hogares producto de un fuerte deterioro del contexto social y económico del país, ocurrido fundamentalmente a partir de la década de los ochenta, el cual se caracteriza por una prolongada recesión, por momentos de altos niveles de inflación, por la puesta en marcha de programas de ajuste con la finalidad de reducir los principales desequilibrios macroeconómicos y por una fuerte crisis del sector financiero (Zúñiga, 2004, p. 3).

¹ Los 17 países de América Latina fueron: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Panamá, Paraguay, República Dominicana, Uruguay y Venezuela.

Este nuevo rol que ha adquirido la mujer en estas últimas décadas, se ha caracterizado por ser una situación dual, que según Aguirre, Sainz y Carrasco (2005) se definen en dos ámbitos: uno relacionado al trabajo remunerado y/o extradoméstico y el otro al no remunerado o doméstico. El primero se refiere a la producción de bienes y servicios en donde se recibe a cambio una remuneración o recompensa económica para quienes la realizan; mientras que el trabajo no remunerado se divide en cuatro tipos: el de subsistencia, el trabajo de cuidados familiares, el trabajo voluntario o al servicio de la comunidad y por último, el trabajo doméstico, reproductivo o familiar, el cual hace referencia al trabajo destinado a satisfacer las necesidades de la familia, en donde el escenario fundamental para su desarrollo es el hogar.

Dicha participación económica, ha generado en la mujer la necesidad de conciliar o equilibrar la familia y el trabajo. Entre otras cosas porque en tanto no se produzcan mayores avances en la división tradicional de roles, la acumulación de ejercicios de responsabilidades familiares y laborales seguirá recayendo en mayor medida en las mujeres (Asociación Española de Dirección de Personal, S/F). Esta acumulación se agudiza en momentos decisivos para el desarrollo futuro de ambas facetas, por la coincidencia de los períodos claves para la formación de familia y crianza de hijos con las etapas decisivas para la carrera profesional. La consecuencia extrema de esta “doble carga” puede ser que una esfera (la privada o la profesional) ceda terreno en una parte o por completo a la otra. Algunas mujeres pueden renunciar a su participación laboral para dedicarse a la familia y el hogar, enrolándose en el modelo tradicional. Otras decidirán priorizar la mejora y consolidación de su situación profesional, retrasando o renunciando a otras facetas de su desarrollo personal.

La dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades familiares es una de las causas por las cuales muchas mujeres toman decisiones importantes como retrasar el matrimonio, disminuir el número de hijos, retrasar la llegada del primer hijo, ampliar los años de instrucción y acelerar el ingreso a la población activa.

Toda esta búsqueda de una conciliación entre vida laboral y familiar esta determinada directamente por una serie de características individuales, familiares y laborales propias de la mujer, las cuales ayudan a explicar la forma en como se insertan en el mercado laboral.

Para abordar el estudio de la ocupación femenina existen distintas perspectivas o enfoques, entre ellas se encuentra la relacionada con los múltiples condicionantes o determinantes del trabajo femenino (García, De Oliveira y Christerson, 1989). Entre los determinantes se menciona un conjunto de características que ayudan a comprender su presencia en el mercado laboral, las cuales se agrupan en individuales, familiares y contextuales. Sin embargo en esta investigación se hará énfasis en los determinantes individuales y familiares relacionados a las características de las mujeres ocupadas, con la finalidad de aproximarnos a la comprensión de la conciliación familia – trabajo.

Cada uno de esos determinantes presenta un comportamiento particular para cada mujer y tiene una influencia distinta sobre la ocupación de la misma en el mercado laboral y sobre la posibilidad de lograr un balance entre familia y trabajo.

En cuanto a los determinantes individuales encontramos la edad y el nivel educativo. En Venezuela la mujer ha venido incrementando su participación laboral en edades más avanzadas (45 años en adelante) en las cuales se tienen mayores responsabilidades familiares (Zúñiga, 2004). “Desde la perspectiva de la etapa del ciclo de vida familiar, la incidencia femenina en la fuerza de trabajo a estas edades muestra que al parecer sus condiciones familiares no están inhibiendo la incorporación en la actividad económica, puesto que están en edad de tener responsabilidades familiares como el cuidado del hogar y los hijos” (Zúñiga, 2004). Un comportamiento que conlleva una doble jornada laboral para la mujer y que aumenta su carga de trabajo, pues debe cumplir con las responsabilidades que demanda la familia y el trabajo; provocando la necesidad de una conciliación entre ambas facetas.

En el caso del nivel educativo, es otra de las características que determina la participación y forma de inserción en el mercado laboral para las mujeres. No solo en Venezuela sino en varios países de la región latinoamericana las tasas de ocupación femenina aumentan a medida que se alcanza un mayor nivel educativo, así los destacan varias investigaciones.

Tal es el caso de Zúñiga (2004), donde señala que la inserción de la mujer en el mercado laboral aumenta a medida que se alcanzan mayores niveles educativos. “Para 1998 las mujeres sin nivel o con educación básica incompleta tienen una menor presencia en la fuerza de trabajo (igual o inferior al 40%) mientras que, en el otro extremo se observa una altísima participación de las mujeres que tienen un nivel correspondiente a educación universitaria completa (84%)”. Estos datos son un indicador de que a más años educativos mayores son las probabilidades de que la mujer pueda estar ocupada en el mercado laboral, incluso de percibir un ingreso que le permita costear servicios de guardería o domésticos que le ayuden a disminuir su carga de trabajo en el hogar, o de recibir de parte de la empresa para la cual presta servicios, beneficios como transporte escolar, jornada de trabajo flexible, vacaciones no remuneradas, entre otras cosas. Cada uno de estos aspectos finalmente juega en pro de la consecución de un balance entre familia y trabajo.

En cuanto a los determinantes familiares, existen varias características que influyen en la inserción laboral de la mujer, tal es el caso de la situación conyugal. Estadísticas de años anteriores, entre los años 60 y 70 aproximadamente, mostraban que la participación femenina disminuía al casarse o al tener hijos, sin embargo, las estadísticas manejadas por investigaciones de la Universidad de los Trabajadores de América Latina hechas por Aspiroz, Fossati y Mendoza (2000), demuestran lo contrario, pues se aprecia que la mayor participación femenina se produce justamente en las edades reproductivas; este es el caso de Venezuela, ya que, la tasa de participación de las mujeres casadas o unidas aumentó significativamente entre 1961 y 1990 puesto que pasó de 12% a 29% (Zúñiga, 2004). Para 1998, el 44% de las mujeres mayores de 15 años en unión legal o consensual estaban presentes en el mercado laboral, sin embargo, las mujeres divorciadas o separadas son las que tienen un nivel de actividad más elevado (68%) (Zúñiga, 2004, p. 5).

Por su parte, la maternidad, la cual está relacionada con la edad y la situación conyugal, también se ha visto afectada, pues la incorporación de la mujer al mercado remunerado ha ocasionado cambios en cuanto a la concepción del primer hijo como también la disminución del número de hijos por mujer. Por ello alguna de ellas, ya que, no ocurre lo mismo para todas, se ven obligadas a abandonar la actividad remunerada, sobre todo cuando se acompaña de otros factores como la subsidiariedad del salario femenino, es decir, cuando su ingreso no es el principal en la familia y el empleo femenino es precario, temporal e inestable (Arriagada, 2005a, p. 14).

El problema de compatibilizar ambos roles se dificulta aun más para aquellas madres trabajadoras que tienen hijos pequeños, en particular cuando se encuentran en la etapa previa a la incorporación a la escuela, que en el caso de Venezuela se trata de los menores de 7 años² (Arriagada, 2005a), este es otro determinante o condicionante que ayuda a explicar las tasas de ocupación para las mujeres y apunta a tratar de comprender la posibilidad de lograr una conciliación o balance entre familia y trabajo.

Una de las hipótesis manejadas por Higgins, Duxbury y Lee (1994), manifiesta que precisamente los padres con niños más pequeños experimentarán el mayor conflicto en cuanto a conciliar su trabajo con los roles familiares (por ejemplo la sobrecarga de papel, interferencia del trabajo en la familia, interferencia de la familia en el trabajo) que padres con niños más grandes o adolescentes.

Así mismo en una investigación desarrollada por Knaul y Parker (2000), se señala que la participación de la mujer en el mercado de trabajo se puede ver afectada por las responsabilidades y el tiempo que demanda el cuidado de los niños. Es así como destacan que las mujeres que trabajan desarrollan combinaciones creativas de estrategias para combinar el empleo y el cuidado de los hijos. Escogen empleos de tiempo parcial y en el sector informal para adaptar los papeles duales de maternidad y trabajo.

² En Venezuela, la edad en la que los niños deben incorporarse al primer grado, es de 7 años.

Alguno de los resultados de dicha investigación y la cual fue llevada a cabo en México, arrojó que: a) La presencia de los hijos tiene un impacto negativo y significativo en la probabilidad de trabajar para las mujeres. En general, mientras más pequeños son es mayor la magnitud del efecto estimado de desincentivación y b) La presencia de una mujer sustituta tiene un efecto positivo y significativo sobre la probabilidad de que una mujer trabaje. Lo anterior sugiere que las mujeres que pueden apoyarse en otro miembro de la familia tienen más posibilidades de ingresar al mercado laboral.

Ante estos cambios, la concepción actual de la familia ha variado, ya que, es vista como un agente activo en donde sus integrantes llevan a cabo estrategias para contrarrestar los efectos de los bajos salarios con el fin de lograr mayores ingresos, viéndose de esta manera incrementada la participación de la mujer en el mercado laboral (De Oliveira y Ariza, 1999, p. 92).

Según Zúñiga (2004), otra variable que determina la presencia de mujeres en el mercado laboral es la posición que la mujer ocupa dentro del hogar, es decir, si es jefa de hogar, hija o esposa. Por ejemplo, Arriagada explica que, al ser jefas de hogar que trabajan y con hijos menores de 7 años concentran el mayor peso, cantidad e intensidad de trabajo tanto doméstico como remunerado. Enfrentan así mismo una menor disponibilidad de tiempo, en la medida que la crianza de los hijos menores de 7 años requiere mayor tiempo y dedicación, en especial, cuando no se cuenta con suficientes salas cunas y guarderías públicas y privadas (Arriagada, 2005a, p. 9).

Otro determinante muy importante al momento de estudiar la participación de la mujer en el mercado laboral y el posible logro de un balance entre familia y trabajo, es el nivel de ingreso que percibe la mujer y el aporte que dicho ingreso representa con relación al ingreso total familiar.

Según Pollack, Molly (1997), la participación femenina aumenta en los estratos de mayor ingreso. Por otra parte, Aguirre, Sainz y Carrasco (2005), en base a la encuesta sobre trabajo no remunerado y usos del tiempo de Montevideo (2003), mencionan que la

dedicación en tiempo al trabajo extradoméstico es marcadamente mayor en el estrato socioeconómico bajo y medio bajo, pues son las mujeres jóvenes de nivel socioeconómico más bajo las que tienen a su cargo más niños pequeños y las que dedican más tiempo al trabajo no remunerado.

Muchas investigaciones plantean la hipótesis de que dependiendo de los ingresos puede que se le haga más fácil a la mujer conciliar la vida laboral con la familiar, ya que, tendría la posibilidad de costear un servicio doméstico o de guardería. Sin embargo, existe la posibilidad de que aún percibiendo altos ingresos, no necesariamente deba existir un equilibrio entre ambas facetas.

Este problema es especialmente complejo para las familias en situación de pobreza que acceden a ocupaciones mal remuneradas, sin continuidad ni acceso a prestaciones sociales de salud ni a prevención social. Es decir, donde la flexibilidad laboral es, en realidad, precarización del trabajo. (Arriagada, 2005a, p.11).

De manera que la delegación de tareas en otra persona remunerada no suele ser posible para mujeres que ocupan puestos con menores remuneraciones, ya que, el sueldo percibido por su trabajo solo les alcanza para los gastos básicos como escuela, comida, transporte, entre otras cosas.

Ante este escenario, en cuanto a las características que pueden propiciar o inhibir la participación de la mujer en el trabajo remunerado, es el desarrollo de políticas de conciliación trabajo-familia, las que propician la coexistencia del trabajo reproductivo y productivo, lo que va a jugar un papel crucial tanto para las organizaciones como para el desarrollo social y económico del país. En el caso de la empresa del siglo XXI le ha tocado enfrentarse con la introducción masiva de la mujer en el mundo laboral, lo cual ha generado cambios en la estructura de los hogares y como consecuencia de ello un conflicto por el desarrollo de estas dos facetas (Idrovo, 2006, p. 51).

Debido a las consecuencias que genera dicho conflicto (conciliación trabajo y familia) es que las organizaciones se han concientizado y admiten que la conciliación trabajo-familia puede ser facilitada o dificultada desde la empresa, ya que, dicho equilibrio personal repercute en el rendimiento y en la productividad.

Higgins, Duxbury y Lee (1994), señalan que conociendo la empresa los conflictos a los que se enfrentan hoy en día las mujeres por conciliar trabajo y familia, le permite establecer políticas conciliatorias y entender mejor cómo el trabajo y la familia pueden ser conciliados. Este conocimiento puede ayudar a las empresas a establecer programas tales como: cursos de dirección de tiempo, disposiciones de trabajo flexibles, trabajo regular de media jornada, cuidado de niños enfermos, cursos de educación para los grupos específicos de individuos con necesidades identificadas, entre otras.

Pero es necesario no sólo políticas conciliatorias a nivel de las empresas sino tal como lo señala Arriagada (2005a), que los gobiernos diseñen nuevas políticas públicas que incorporen estos cambios: políticas impositivas, redistributivas, de transporte, reorientaciones del gasto público y del gasto social, así como políticas sectoriales de empleo, educativas, de salud y vivienda, pero sobre todo el desarrollo de políticas conciliatorias tanto de género como de familia.

Arriagada (2006), afirma que la conciliación es necesaria; porque se tendrían mujeres a quienes les resultaría fácil incorporarse al mercado laboral, se contribuiría a la igualdad entre hombres y mujeres al momento de acceder y ascender a un puesto de trabajo, se orientarían las políticas sociales en busca de lograr la conciliación entre familia y trabajo y tanto las empresas públicas como privadas tendrían un personal más productivo, menores tasas de ausentismo laboral y de rotación de personal, así como trabajadores competentes. Desde el punto de vista de las familias, si se logra un reparto igual y equilibrado de las tareas domésticas, se les haría mucho más fácil a las madres trabajadoras dedicarle el tiempo necesario a la crianza y atención de los hijos y a su trabajo.

Por lo tanto, resulta de interés conocer **¿Cuáles son las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas que permiten conocer los aspectos que pueden inhibir su inserción en el mercado laboral con miras a lograr una aproximación a la comprensión sobre el balance entre familia y trabajo?**

Los resultados de esta investigación darán cuenta de una situación ya analizada en profundidad en varios países de América Latina pero un poco menos estudiada y abordada en Venezuela, así como ser una referencia para otras investigaciones que profundicen aún más en esta temática y para el diseño de políticas tanto públicas como privadas que contribuyan a la búsqueda de un balance entre la vida laboral y familiar de las mujeres ocupadas.

CAPITULO II

OBJETIVOS DE INVESTIGACIÓN

A continuación se presentará el objetivo general y los objetivos específicos que nos permitirán dar respuesta a la pregunta de investigación y que orientarán el desarrollo del estudio.

1. Objetivo General:

Describir y analizar el comportamiento de las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas para el 2007 en Venezuela, las cuales permitirán conocer los aspectos que pueden inhibir su inserción en el mercado laboral con miras a lograr una aproximación a la comprensión sobre el balance entre familia y trabajo.

2. Objetivos específicos:

- Describir los niveles de participación y de ocupación femenina y sus características de inserción en el mercado laboral venezolano.
- Analizar la ocupación femenina a través de las características individuales y familiares, que permita construir un marco previo a la comprensión del balance trabajo – familia.

- Aplicar un modelo de Regresión Logística que permita conocer la influencia de las variables individuales y familiares sobre la probabilidad de que la mujer se inserte en el mercado laboral y así lograr una aproximación al balance familia y trabajo.

CAPÍTULO III
MARCO TEÓRICO
LA INSERCIÓN FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL, EL BALANCE
ENTRE FAMILIA Y TRABAJO Y LAS POLÍTICAS CONCILIATORIAS

En este capítulo se mencionarán los diferentes enfoques teóricos usados para interpretar la presencia de la mujer en el mercado laboral, haciendo énfasis en el enfoque integral de los *determinantes del trabajo femenino*, el cual se usará en esta investigación, pues ayuda a comprender la manera como la mujer se inserta en el mercado laboral a partir de sus rasgos individuales y familiares, mostrando además, como ha sido la participación de la mujer según esos determinantes, señalando su comportamiento en algunos casos en Venezuela o en países de América Latina.

Igualmente se hará mención a los patrones de inserción laboral de la mujer en Latinoamérica, para evidenciar la forma en como se han incorporado al mercado de trabajo. Con la finalidad de proporcionar un contexto que contribuya a un mejor conocimiento de esta situación.

En vista de la creciente presencia femenina en el mercado de trabajo resulta ineludible tratar el tema de la conciliación trabajo – familia, de manera que proporcione un marco de referencia que permita una aproximación empírica para comprender mejor el tema de investigación tratado. Finalmente se tomarán en consideración las políticas conciliatorias tanto empresariales como públicas, con la finalidad de proporcionar igualmente un marco de referencia que permita comprender la importancia que éstas tienen tanto para las organizaciones como para el Estado, así como poder proporcionar, a partir de los resultados obtenidos en este trabajo, recomendaciones generales acerca de políticas conciliatorias.

III.1 Determinantes de la ocupación de la mujer en el mercado laboral

En esta investigación se pretende describir el comportamiento de la ocupación de las mujeres venezolanas en el mercado laboral para el año 2007; un comportamiento que puede explicarse desde varios enfoques. Para el caso de esta investigación y como se dijo en la introducción del presente capítulo, se usará el enfoque integral de los *Determinantes del trabajo femenino*, el cual incluye las variables referidas tanto al contexto social, como el familiar y el individual para tratar de identificar los elementos que tengan una mayor influencia en la ocupación femenina (De Oliveira, 1997).

Estos determinantes se clasifican en individuales, familiares y contextuales según García, De Oliveira y Christerson, (1989).

III.1.1 Determinantes Individuales

a) Edad

Al analizar la relación entre la actividad laboral y la edad encontramos que en la mayoría de los países de América Latina las mayores tasas de ocupación femenina se ubican en los tramos de mayor edad (a partir de los 25 años de edad hasta 60 años aproximadamente), un tramo que agrupa a las mujeres que por lo general son las que deben conciliar tareas laborales y domésticas. Esta tendencia al aumento de la participación de las

mujeres de mayor edad podría explicarse por un cambio de conducta respecto a la fertilidad y al momento de tener hijos, es decir, a un cambio generacional o de cohorte (Soria, Rivas, Rossi, Taboada y Tavira, 2002).

La edad asociada a la situación conyugal y a las distintas etapas del ciclo de vida, influye de manera decisiva en la participación. Al observar la participación de las mujeres a lo largo de los periodos censales por grupos de edad, es posible apreciar como han aumentado los niveles de actividad para todas las edades. Para 1961, el porcentaje de participación más alto era de 26%, mientras que en 1998 llegó al 64%. En general, se evidencia un mayor aumento de la tasa para las edades superiores a los 20 años de edad, lo cual coincide, con los datos de otros trabajos para Venezuela que apuntan a un aumento de la participación a partir de los 20 y 25 años de edad (Orlando y Zúñiga, 2000, p. 65-66).

Estas cifras señaladas anteriormente, coinciden con las presentadas por (Soria et al, 2002), específicamente en Uruguay, donde las mayores tasas de participación femenina para cada año se ubican en el tramo de 25 a 44 años de edad. Este tramo agrupa a las mujeres que por lo general son las que deben conciliar tareas laborales y domésticas. Las menores tasas de actividad se observan para el grupo de 14 a 24 años y el comprendido entre los 45 y 64 años. El primer tramo está afectado por la decisión de asistir a centros de enseñanza que prima sobre la decisión de participación en el mercado de trabajo. En cambio, el segundo tramo de edad se ve influido por la mayor proporción de retiros de jubilación.

Según Casique (2000), indica que en Venezuela específicamente, se encontró este mismo comportamiento para el tramo etario de 25 a 44 años, ya que, las tasas de participación de las mujeres para 1980 era de 48.02% y 46.03% y para 1990 era de 52.98% y 55.52%, destacando que buena parte de esas mujeres son casadas y/o con hijos, este cambio en su comportamiento económico es interpretado como indicativo de que cada vez menos el matrimonio y los hijos operan como inhibidores de la participación laboral de las mujeres, ya que, no abandonan el mercado laboral o se reincorporan al poco tiempo, presentando niveles de participación más altos.

b) Nivel educativo

Para Orlando y Zúñiga (2000), el nivel educativo de la mujer es un determinante importante a considerar para poder entender su participación en el mercado de trabajo. Ello se debe a que la oferta de empleo impone cada vez mayores requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones. Desde otra perspectiva, se consideran los cambios en los valores y actitudes de las mujeres, lo cual produjo un aumento de su educación formal y, por lo tanto, una mayor facilidad para incorporarse a la fuerza de trabajo.

De esta forma se logra una mayor propensión a la participación mientras el nivel educativo es mayor, lo que se ha verificado en diferentes países de América Latina. Sin embargo, en otros casos se ha encontrado que no necesariamente las mujeres con menor nivel de escolaridad participan menos, esto puede ser producto del deterioro de los niveles de vida de la población (Orlando y Zúñiga, 2000, p. 68).

También se encontró la opinión de Meléndez y Ramos (2000), acerca del nivel educativo y su relación con la incorporación de la mujer al mercado laboral, pues destaca que, es un determinante o aspecto que incide positivamente en la ocupación de la mujer, ya que, más años de escolaridad le aportan al individuo conocimientos y recursos que contribuyen al aumento de su autonomía y status.

Finalmente el nivel educativo de las mujeres se convierte en un aspecto importante al evaluar la existencia de un balance entre vida laboral y familiar, ya que, asumimos que a mayor nivel educativo, mayor posibilidad de acceder al mercado laboral y de obtener ingresos que le permitan a la mujer la posibilidad de adquirir apoyo externo (guarderías, mujeres domésticas, entre otras) de cumplir más fácilmente con sus labores domésticas y laborales, por supuesto, este argumento es una hipótesis que es posible que no se repita en todos los casos, ya que, una mujer puede tener trece o más años de estudio y sin embargo tener un cargo o empleo que no le genere ingresos suficientes para cubrir con los gastos de esas ayudas externas.

III.1.2 Determinantes Familiares

a) Situación conyugal

Las mujeres casadas o unidas generalmente tienen menos probabilidad de participar en la actividad económica que las solteras, puesto que, el matrimonio constituye un momento de cambio fundamental debido a la formación de una nueva familia, lo que conlleva mayores responsabilidades domésticas o familiares. En general, las labores domésticas ocupan parte importante del tiempo y representan un obstáculo para la incorporación al mercado de trabajo, sin embargo, cuando se examina el comportamiento en la fuerza de trabajo a partir de la situación conyugal para los diferentes momentos censales en Venezuela, se observa que las mujeres casadas y unidas tienen una participación cada vez mayor en el mercado de trabajo, puesto que pasan de un 7% y 5% respectivamente en 1961 a un 31% y 23% en 1990. Aumento que es constante pues para 1998, el 44% de las mujeres mayores de 15 años en unión legal o consensual estaban presentes en el mercado laboral. Esta situación es similar a México, donde las mujeres casadas y unidas siguen aumentando su presencia en el mercado de trabajo. Mientras que, la participación de las mujeres solteras es cada vez mayor, lo cual parece ser una tendencia generalizada para el resto de las regiones latinoamericanas.

Sin embargo, es de hacer notar a partir de los estudios realizados en el país, cuyos datos llegan hasta 1998, que el aumento de la participación de las mujeres casadas y unidas tuvo un incremento muy importante, tanto, que supera la participación de las mujeres solteras. Estos resultados confirman lo que se observaba en las tasas específicas de participación por grupos de edad, puesto que la mujer ha venido incrementando su participación laboral en edades más avanzadas en las cuales se tienen mayores responsabilidades familiares. Por último, es de hacer notar que la participación de las mujeres divorciadas es la más elevada tomando en consideración tanto las fuentes censales como las EHM, por ejemplo, para el año 1998 en Venezuela las mujeres divorciadas o separadas son las que tienen un nivel de actividad más elevado (68%), lo cual puede estar

evidenciando la presencia de mujeres solas a sostener la completa responsabilidad del mantenimiento del hogar (Orlando y Zúñiga, 2000, p. 66-67).

b) La fecundidad

Sobre esta característica se ha intentado establecer cuál de las variables condiciona a la otra o si lo hacen mutuamente. Al parecer, la conclusión generalizada es que la fecundidad es la que determina que la mujer se incorpore al mercado de trabajo (García y De Oliveira, 1996). Sin embargo, hay otros estudios que ofrecen resultados diferentes, en donde se argumenta que el rol de la maternidad, como determinante de la participación, está, además, influenciado por la edad, los años de instrucción de la madre, así como por la posibilidad de que otros miembros de la familia colaboren en el cuidado de los hijos (Orlando y Zúñiga, 2000).

En toda Latinoamérica ha habido un descenso generalizado en la tasa de fecundidad, por ejemplo, para Guatemala su tasa de fecundidad oscila entre los 4.6 niños por mujer, para Venezuela es de 1.7 niños por mujer, país al cual le siguen Bolivia, Paraguay, Honduras y Nicaragua, hasta llegar a 2 niños por mujer en Chile, similar al promedio de Costa Rica, Brasil y Uruguay. De acuerdo a esto deberíamos encontrar mayores niveles de incorporación laboral de las mujeres en los países con menor tasa de fecundidad, ya que, se señala tradicionalmente que a mayor cantidad de niños, menores tasas de participación laboral de las mujeres.

Según Di Brienza (2002), se encontró que la evolución de la tasa global de fecundidad expresa los importantes cambios que ha experimentado el comportamiento reproductivo de la población venezolana. Durante los años 50 y principios de los 60 las mujeres tenían en promedio 6,5 hijos, para 1980 se había reducido el tamaño final de la familia a 4,1 hijos, para luego registrar al inicio del milenio una tasa global de fecundidad en el orden de 2,5 hijos.

A pesar de esa progresiva disminución en la tasa de fecundidad en Venezuela, el censo de 1981 y 1990, muestra que a medida que las mujeres tienen menos hijos, ciertamente las tasas de participación son más elevadas; sin embargo, cuando se observa la diferencia para los dos momentos censales, las mujeres con uno, dos y tres hijos, tiene una tasa de participación mucho mayor en 1990 y a medida que el número de hijos aumenta, la diferencia entre los dos momentos censales se hace más pequeña hasta igualarse con las mujeres que tienen siete y más hijos (Orlando y Zúñiga, 2000). Estos datos reiteran los cambios en la participación de las mujeres, puesto que se incorporan al mercado de trabajo a pesar de tener mayores responsabilidades familiares

En Chile según una investigación del Centro de Estudios de la Mujer en Chile (1996) titulado *¿Por qué las chilenas tienen menos hijos?*, destacan tres aspectos importantes sobre la maternidad, que seguramente se pueden evidenciar en Venezuela y otros países de América Latina:

- No existen facilidades para ser madre y trabajar:

Una vez que la mujer ha ingresado en el trabajo la maternidad es desestimulada, ya que, a) no existe suficiente cobertura de jardines infantiles, además, el horario de éstos no son compatibles con el horario de trabajo de las madres, b) porque las distancias entre el trabajo y la casa cuando se utiliza transporte público suman dos o más horas a la jornada laboral, c) porque al llegar a casa comienza para ellas la segunda jornada, d) son discriminadas ya que se desconfía de su productividad, incluso muchas empresas le exigen a las mujeres un test de embarazo antes de hacerle un contrato y e) porque la maternidad se asocia a dificultades para realizar una carrera profesional.

- Condiciones creadas por el estado en pro de la maternidad:

No corresponde al Estado ni a un gobierno democrático proponer metas de fecundidad, sino crear las condiciones que permitan a las mujeres y a los hombres decidir sobre el número de hijos que desean tener y su espaciamiento. Concretamente, el Estado debe ofrecer a las mujeres iguales oportunidades a través de medidas como:

1. Promover al interior de la familia la redistribución de responsabilidades.

2. Promover horarios en los servicios y en los colegios, compatibles con las actividades de los distintos miembros de la familia (y no dar por supuesto que hay una mujer en casa).
3. Ampliar la cobertura de cuidado infantil para las madres y padres, en los centros de trabajo.
4. Estudiar el establecimiento de franquicias tributarias a las empresas que otorgan servicio de cuidado infantil para sus trabajadores y trabajadoras.

- La pareja actuando como apoyo para la madre trabajadora:

En la última década varios países, como es el caso de España, se han incorporado al modelo de participación dual, en el que los dos miembros de la pareja trabajan fuera del hogar o están en disposición de hacerlo. Esta proliferación de parejas en que ambos miembros participan en el mercado laboral no parece haberse acompañado de una pérdida sustancial de asunción de responsabilidades por las mujeres en la esfera del trabajo doméstico.

A pesar de que la EHM en Venezuela no muestra los cambios en la fecundidad, pues no esta diseñada para ello, es interesante ver como este rasgo puede afectar la ocupación y la participación femenina, característica que además esta relacionada con la presencia o ausencia de niños en el hogar.

c) Presencia de niños menores de 7 años en el hogar

Se plantea que la inserción laboral de la mujer, a diferencia de la de los hombres, está determinada por el ciclo de vida familiar y la crianza de los hijos. Los cambios demográficos deberían estar generando una transformación de esta situación, ya que, la menor fecundidad y la postergación del nacimiento de los hijos deberían permitir a las mujeres integrarse con mayor facilidad al mercado laboral en todas las etapas de la vida (Arriagada, 2005a).

Higgins, Duxbury y Lee (1994), señalan que al momento de balancear trabajo y familia, aumentan los conflictos por las obligaciones y responsabilidades del trabajo en el hogar y la llegada de los niños. Este autor relaciona el conflicto con el nivel de responsabilidad paternal. Los padres con niños menores de 6 años tenían los niveles más altos de conflicto del trabajo familiar seguido de los padres de niños de edad de la escuela (6 a 18 años en su estudio). Los empleados sin niños no tenían, sorprendentemente, la menor parte de cantidad de conflicto en cuanto al trabajo familiar.

Además de ello (De Soria et al, 2002), observan un efecto negativo en la participación de las mujeres con la presencia de niños pequeños, sobre todo de los menores de dos años, esto según la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística de Uruguay. Este mismo efecto negativo de la presencia de niños pequeños va perdiendo fuerza a medida que el niño avanza en los tramos educativos; en el tramo etario de 6 a 12 años prácticamente no se ve que se modifique el comportamiento de las mujeres ante la presencia de niños pequeños.

La llegada de un niño al hogar tiene consecuencias sobre la asignación del tiempo de los padres; en primer lugar, incrementa la productividad de cada esposo en el hogar, induciendo a ambos a sustituir trabajo en el mercado por trabajo en el hogar. En segundo lugar, al aumentar el número de miembros del hogar y cambiar la composición de la familia aumenta la demanda de bienes de consumo de mercado, lo que provoca un incremento en el tiempo de trabajo de mercado.

Por último, las mujeres tienden a asumir las responsabilidades primarias de las tareas domésticas y el cuidado del niño aún cuando se encuentran activas en el mercado de trabajo. Esto hace que las mujeres valoren más que los hombres el tiempo de trabajo en el hogar. En tanto que los hombres son los que aumentan su participación en el mercado laboral.

En América Latina, sin embargo, se observa que entre 1990 y 2002 aumenta la tasa de participación de las mujeres, pero siempre manteniendo el patrón de cuidado de niños, ya que, el mayor incremento en la tasa de participación femenina en la década se da en el tramo

etario de 35 a 49 años (a mayor edad de los hijos), y cuando éstos ya se encuentran en plena edad escolar o se han independizado.

En Venezuela el comportamiento es distinto, ya que, se ha observado que las tasas de ocupación no disminuyen en aquellas edades (25 a 45 años) donde se tiene la responsabilidad de la crianza y cuidado de los hijos menores de 7 años, por el contrario la mujer se incorpora al mercado laboral al poco tiempo de tener a su hijo, lo que indica que tener un hijo menor de 7 años no es un inhibidor de la inserción de la mujer venezolana en el mercado laboral (Casique, 2000).

d) Ciclo de vida familiar

La ocupación de la mujer según la etapa del ciclo de vida en la cual se encuentra es de interés para esta investigación, puesto que, cada una de las etapas va asociada al papel que la mujer pueda tener como profesional, esposa o madre. Y ayuda a complementar el análisis de la presencia de niños menores de 7 años en el hogar.

En América Latina ha habido cambios muy importantes en la magnitud del grupo de familias que se ubica en cada etapa del ciclo de vida familiar. Un fenómeno importante que ha influido en la longitud del ciclo de vida familiar y la prolongación de los años de convivencia o matrimonio es el aumento de la esperanza de vida, que en los países de transición demográfica ³ explica el aumento de los hogares de adultos mayores solos, especialmente de mujeres viudas jefas de hogar (Arriagada, 2002).

Otros aspectos relacionados con los cambios en las etapas del ciclo de vida familiar son, la disminución del número de hijos y el aumento de la edad al casarse en casi todos los países que cuentan con información al respecto. Se aprecia un leve aumento en la edad media en que se tiene la primera relación sexual, se produce la primera unión y se tiene el primer hijo. Al respecto cabe resaltar nuevamente la diferencia que se registra entre las

³ Países con natalidad baja y mortalidad intermedia y baja, lo que se traduce en un crecimiento natural bajo, ejemplo de ello son países como Argentina, Chile, Cuba y Uruguay (Schkolnik, 1998, p.125).

mujeres sin educación y aquéllas con una mayor educación, quienes postergan la primera relación sexual, la primera unión y el primer hijo (Arriagada, 2002).

Existen distintas tipología del ciclo de vida familiar, las cuales son construidas a partir de las Encuestas de Hogares y puede estar en función de varios aspectos, como por ejemplo, edad de la mujer, la situación conyugal, el tipo de familia o la presencia de niños en el hogar.

Tal el es el caso del ciclo de vida familiar según el tipo de familia, el cual fue presentado por Arriagada (2002), donde se inicia desde una pareja joven sin hijos, en donde la mujer tiene menos de 40 años; ciclo de inicio de la familia, que corresponde a familias que sólo tienen hijos menores de 6 años; ciclo de expansión o crecimiento, que corresponde a familias cuyos hijos menores tienen 12 años y menos; ciclo de consolidación y salida, que son familias cuyos hijos menores tiene 13 años o más y; pareja mayor sin hijos, constituidas por parejas sin hijos donde la mujer tiene más de 40 años.

Según Arriagada (2004), “la mayoría de las familias de Latinoamérica se encuentra en la etapa de expansión y crecimiento, es decir, sus hijos menores tienen doce años de edad o menos”, situación en la que se encuentra Venezuela. A diferencia de los países de transición demográfica avanzada como Argentina, Chile, Uruguay y Panamá donde “las familias se ubican en la etapa de consolidación o de salida de los hijos cuando el hijo menor tiene trece años y más, y de parejas mayores sin hijos.”

En esta investigación se podrá tener una aproximación a este aspecto, mediante la creación de una variable “Ciclo de vida” la cual se hará en función de la edad, tomando en cuenta los tramos de edad promedio manejados por la CEPAL para cada una de las fases del ciclo de vida, que serán, soltería, casadas y casadas con el primer hijo.

Se ha decidido utilizar esta tipología, ya que la EHM presenta ciertas limitaciones acerca del parentesco de la mujer con los niños que viven en sus hogares; es decir, no se puede conocer el parentesco del niño del hogar con respecto a la mujer que vive en el

mismo. Esta limitación llevó a desarrollar una combinación entre edad y situación conyugal, ya que, según la edad en que se encuentre la mujer, se podría inferir la situación conyugal en la cual pueda estar, condición que viene aunada a una serie de responsabilidades familiares y domésticas, que como se ha visto, influyen en la inserción de la mujer en el mercado laboral.

e) Tipo de hogar

Las transformaciones explicadas en los puntos anteriores, sin duda traen consecuencias en las estructuras de los hogares. Por esa razón los cambios en los tipos de hogar al que pertenece una mujer, si forma parte de una familia monoparental o biparental, determinar el número de mujeres que hay por hogar o si existen otros miembros que asuman obligaciones económicas dentro del hogar, ya que, son indicadores que permiten tener una aproximación de la carga de trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares que puedan tener estas mujeres, y si la misma es capaz de influir en la inserción de ellas en el mercado laboral.

Arriagada (2002), destaca que la situación de las familias latinoamericanas ha estado enfrentada a cambios cruciales. Entre los más notables figuran las transformaciones demográficas, el aumento de los hogares con jefatura femenina y como ya se ha dicho desde el principio la creciente participación de las mujeres en el mercado laboral.

También merecen destacarse las modificaciones en el ámbito simbólico, que se manifiestan en nuevos modelos de familia y estilos de relación familiar, en sociedades en continuo cambio que desafían los roles familiares tradicionales e imponen nuevos retos y tensiones a sus miembros.

Se ha planteado que en el mundo de hoy las tres dimensiones de la definición clásica de familia (la sexualidad, la procreación y la convivencia) han experimentado profundas transformaciones y evolucionado en direcciones divergentes, de lo que ha resultado una creciente multiplicidad de formas de familia y de convivencia. Sin embargo, otras

transformaciones en los roles sociales de las mujeres dentro y fuera de la familia han evolucionado de manera muy dinámica: en el ámbito económico, el aumento de su participación laboral y, en el familiar, el incremento de los hogares encabezados por mujeres (Arriagada, 2002, p. 149).

Finalmente frente a las formas tradicionales de familia en América Latina han surgido nuevas configuraciones familiares, como parejas sin hijos y hogares sin núcleo, a la vez que continúan aumentando los hogares con jefatura femenina, lo que podría indicar que existen nuevas configuraciones propias de la modernidad. Puede diferenciarse los tipos de hogares con los tipos de familias, recordando que todas las familias son hogares, pero no todos los hogares son familias, ya que, para que un hogar sea considerado familia al menos un miembro del hogar debe tener relaciones de parentesco con quien se declara jefe del hogar encuestado.

En el caso de esta investigación haremos énfasis en el tipo de hogar, tomando en cuenta para el análisis los siguientes hogares: nuclear unipersonal, biparental sin hijos, monoparental con hijos, biparental con hijos, hogares extensos y hogares compuestos.

f) Jefatura del hogar

Determinando la posición de la mujer dentro del hogar es posible identificar los niveles de actividad económica cuando la mujer es jefe del hogar, esposa, hija, hermana del jefe u otro familiar. Este indicador permite una aproximación a la identificación de la carga de trabajo doméstico y de las responsabilidades familiares que pueden bien promover o bien inhibir la participación femenina en el mercado de trabajo (Zúñiga, 2004, p. 7).

Ahora bien cómo identificar al jefe del hogar y a partir de que razones lo consideramos como tal, es una de las cuestiones que responde Arriagada (2002), señalando que, tradicionalmente, las mediciones de los censos y de las encuestas de hogares han considerado, dentro del núcleo conyugal, que el jefe de hogar es la persona reconocida como tal por los demás miembros del hogar, con cierta interdependencia del proceso real de toma

de decisiones y de la composición del aporte económico. En los censos y encuestas no se considera la categoría de jefatura compartida. Esto conlleva un sesgo sexista, ya que cuando hay jefe y cónyuge, se considera jefe al hombre y cónyuge a la mujer, y cuando el jefe de hogar es mujer, se supone que no existe cónyuge hombre.⁴

Así, la definición, de carácter subjetivo, responde a expectativas culturales sobre quien se considera la autoridad en la toma de decisiones, o sobre quien es el dueño de los activos, y está medida por normas sociales que moldean los roles masculinos, y los femeninos, como responsables del cuidado y de la crianza de los hijos.

En América Latina el número de hogares encabezados por mujeres ha aumentado, en la mayoría de los países de la región, al menos uno de cada cinco es encabezado por una mujer. Entre los fenómenos que han contribuido al incremento de los hogares con jefatura femenina destacan, el aumento de los hogares monoparentales y de los unipersonales.

También se encontró que para 1987 en Venezuela, el porcentaje de hogares con jefatura femenina era de 22% al igual que para 1990, para 1994 era de 25% y finalmente para 1996 era de 26% Arriagada (2000). Estos datos dan cuenta del número de mujeres que hoy en día se enfrentan al problema de compatibilizar los roles familiares con los roles laborales.

Para Venezuela en 1998 el 28% de los hogares estaban encabezados por una mujer y la participación en el mercado laboral de aquellas en esta condición alcanzaba el 56% (Zúñiga, 2004, p. 8), es decir, la mayoría de ellas estaba en el mercado laboral, por lo que se podría decir que parte de ese 28% de mujeres jefas de hogar tenían para ese momento una doble jornada (trabajo doméstico – trabajo extradoméstico), por lo que deben enfrentarse a la conciliación entre familia y trabajo.

⁴ Para el caso de Venezuela, en la EHM el concepto que se maneja es que el jefe es la persona de mayor edad, mayor autoridad o carga económica, lo cual implica que no necesariamente la mujer jefa sea la que sustente económicamente el hogar.

g) Ingreso de la mujer

El problema de compatibilizar la familia con el trabajo se le dificulta aún más a aquéllas mujeres que acceden a ocupaciones mal remuneradas, sin continuidad ni acceso a prestaciones sociales de salud ni a prevención social. Es decir, donde la flexibilidad laboral es, en realidad, precarización del trabajo (Arriagada, 2005a, p. 11), ya que, no cuentan con los suficientes recursos para costear servicios de guardería o doméstico.

El que la mujer pueda percibir su propio ingreso le permite no sólo ganar independencia y autonomía respecto al hombre, sino poder mantener un hogar nuclear unipersonal o un hogar monoparental con hijos, condición que esta sujeta al monto que pueda percibir la mujer y que el mismo le permita cubrir con todos esos gastos.

Incluso que el peso de su ingreso sea importante respecto a los demás ingresos del hogar pues cuando su ingreso no es representativo la mujer puede abandonar el trabajo remunerado para dedicarse al trabajo del hogar, comportamiento que se presenta en México (Arriagada, 2005b).

III.2 PATRONES DE INSERCIÓN LABORAL EN AMÉRICA LATINA

Así como destacamos los determinantes que ayudan a explicar y a entender la ocupación de la mujer en el mercado laboral, veamos ahora cómo han sido los patrones de inserción de la mujer en el mercado laboral tomando en consideración el contexto en el cual lo han venido haciendo. Según Schkolnik (2004), hay varios patrones o formas de la inserción laboral de la mujer en Latinoamérica, ellos son:

a) Lenta incorporación al mercado de trabajo remunerado

La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado es todavía lenta y compleja en los países latinoamericanos. En el período 1994-2002 se produce una transformación interesante, tendiente a que más mujeres se incorporen al trabajo remunerado, sin

embargo, muy por debajo de la tasa de participación de los hombres que alcanza en promedio 79% para aquellos de 15 y más años. El mayor incremento de la tasa de participación laboral se produce entre los cónyuges cuyo rol cultural debería estar más fuertemente enfocado a las tareas del hogar. Lo anterior demuestra que en estos países están ocurriendo cambios en el ámbito de la división del trabajo entre hombres y mujeres.

La participación laboral femenina y el abandono de los roles tradicionales familiares avanza hacia concepciones más modernas, aún cuando de manera muy lenta.

b) Precaria inserción laboral

El optimismo de la situación anterior no puede dejar a un lado que la inserción laboral en América Latina no cumple las mismas pautas y modelos de lo que es el fenómeno en los países desarrollados, donde no existe un sector informal de la economía, y el sector de servicios si bien acoge mayoritariamente a mujeres, excluye empleos como el de servicio doméstico “permanente”.

En Latinoamérica el empleo no representa necesariamente una adecuada inserción en el mundo laboral. Al contrario, además de encontrar todavía una baja tasa de actividad remunerada de las mujeres en relación con los hombres, se observa casi una relación perversa, ya que los países que presentan más altas tasas de inserción laboral, son los que tienen mayores porcentajes de empleo informal, entendiendo por este último todas las formas de autoempleo (no profesionales), a los empleados y obreros de empresas pequeñas (de menos de 5 personas), a los familiares no remunerados y al servicio doméstico.

La alta participación de las mujeres en este mercado informal en América Latina aún es resultado de la fuerte motivación o necesidad imperativa que tiene la mujer por procurarse ingresos autónomos que subyace a la decisión de realizar actividades más allá de los quehaceres domésticos. Aún cuando, es de señalar que pese a ser empleos precarios traen aparejada la ganancia de constituir a la mujer en ciudadana social y de conseguir su autonomía económica, lo que coadyuva a reforzar una tendencia hacia la mayor integración económica y social de la mujer.

c) Nivel educacional y empleo

La precaria inserción laboral que se observa en América Latina se relaciona también con la situación educacional de la fuerza de trabajo femenina de la región y ratifica la compleja fenomenología en el punto anterior. Si se correlaciona la tasa de participación laboral femenina con el nivel de escolaridad de las mujeres activas, se observa una relación inversa, según la cual los países con más altos índices de educación como Argentina, Chile y Uruguay presentan tasas de participación por debajo del 50%.

La incorporación de la mujer al trabajo remunerado en la región no está exenta de problemas, ya que, por una parte es aún lenta, pero además masivamente precaria y denota que mujeres de escasos recursos y de bajos niveles educacionales obtienen ingresos en el mercado para subsistir y no se incorporan como parte de un cambio cultural o “emancipador”. En estos casos no resulta evidente hablar de autonomía en un sentido positivo, puesto que esta situación puede estar determinada por el abandono o por la carencia de ingresos de la pareja masculina, las mujeres entonces se ven obligadas a hacerse cargo de toda la familia, probablemente sin abandonar su función de madre y cuidadora, cumpliendo todos los roles, lo que se extrema en el caso de las jefas de hogar con hijos.

III.3 CONCILIACIÓN ENTRE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA LABORAL

Como se ha venido diciendo a lo largo de este trabajo, hay una serie de características o determinantes (individuales, familiares y laborales) que influyen en la participación de la mujer en el mercado laboral, y, esto es así, porque según como sea el comportamiento o la forma como se presenten para cada mujer puede resultar conflictivo el hecho de que la misma quiera llevar a cabo una doble jornada, es decir, cumplir con las responsabilidades que demanda el hogar y el cuidado de los hijos, como con las responsabilidades que demanda el trabajo remunerado.

Por ello para poder cumplir con esa doble jornada se requiere y es necesario, la conciliación entre la vida familiar y laboral de una mujer (Arriagada, 2005a).

Así encontramos que, el ámbito familiar está relacionado con las tareas domésticas y la crianza de los hijos. Las tareas domésticas implican una serie de actividades tales como: hacer las compras de bienes y adquisición de servicios para el hogar, cocinar, limpiar la casa, lavar, planchar la ropa, cuidar mascotas y plantas y las tareas de gestión en cuanto a la organización y distribución de tareas. También están contempladas las gestiones fuera del hogar, tales como, pagar cuentas, realizar trámites y los desplazamientos necesarios para poder realizarlos (Aguirre, Sainz y Carrasco, 2005, p. 15). Mientras que, el ámbito laboral se refiere a aquel trabajo compensado económicamente, realizado fuera de casa, lo que implica un traslado del hogar al sitio de trabajo.

Según la Asociación Española de Dirección de Personal (S/F) “la influencia del trabajo en la familia puede ser progresiva y constante, mientras que la de la familia sobre el trabajo puede ser generalmente más fuerte y permanente”. Así sucede cuando la empresa exige al empleado una mayor dedicación de la habitual y la familia se resiente progresivamente de la disminuida dedicación del que trabaja, o cuando los sacrificios requeridos por la empresa son tales que el trabajador tiene que acabar dejando el trabajo.

“Este panorama simplificado de efectos negativos entre familia y trabajo no es el único posible, pero tiene especial interés por tres razones: la primera, porque situaciones como la descrita pueden ser cada día más corrientes, especialmente dada la erosión que hemos visto de los límites entre tiempo de trabajo y tiempo de familia. La segunda, porque puede suceder en prácticamente todo tipo de trabajos y familias, incluso en situaciones donde el hogar es al mismo tiempo el centro ordinario de trabajo retribuido. La tercera, porque pone de manifiesto la debilidad habitual de la familia frente a la empresa, ya que lo que en el fondo se plantea es que o la familia se supedita a los requerimientos del trabajo, o el que trabaja tiene que buscar otro trabajo, con el consiguiente perjuicio económico y social para la familia” (Asociación Española de Dirección de Personal, S/F).

III.3.1. Conflictos al no ser compatibles trabajo y familia

Los conflictos para conciliar trabajo – familia se presentan cuando las presiones del medio hacen que trabajo y familia no sean compatibles en algún aspecto. Existen al menos tres tipos de conflicto al respecto: “el primero cuando el tiempo utilizado para una de las dos esferas (familiar y laboral) no permiten dedicarle tiempo a la otra; el segundo cuando se dan altos niveles de tensión y carga para el cumplimiento de alguna de las actividades en uno de estos ámbitos, lo que a su vez afecta el desempeño en el otro; y el tercero tiene relación con las conductas requeridas en ambos campos, en situaciones en que existen incompatibilidades entre los comportamientos deseables en los dos ámbitos” (Arriagada, 2005a, p. 14).

Se han estudiado las consecuencias negativas de este conflicto trabajo – familia, entre ellas es posible mencionar los mayores riesgos de deterioro de la salud para madres y padres que trabajan, un mal desempeño en la función parental, tensión psicológica, ansiedad, irritación frecuente, depresión, estrés laboral y diversos problemas psicosomáticos.

La dificultad derivada de la ejecución de múltiples actividades no solo afecta a las personas sino también a las empresas. La insatisfacción con el trabajo, el menor desempeño y compromiso con la organización, junto con mayores niveles de ausentismo y rotación, pueden ser efectos derivados de las tensiones provocadas por desempeño simultáneo de los papeles laborales y familiares.

III.3.2 Estrategias usadas por mujeres casadas para combinar ambos roles

De Oliveira, Eternod y López (2000) mencionan entre el abanico de estrategias que las mujeres casadas pueden utilizar para combinar sus papeles de ama de casa, madre y trabajadora los siguientes: a) apoyo de los hijos e hijas adolescentes u otros familiares que viven en el hogar, b) búsqueda sistemática de apoyo no residencial: familiar, de amigos y vecinos, c) utilización de guarderías y servicio doméstico remunerado, cuando están disponibles y se cuenta con los recursos para cubrir sus costos, y d) adaptación del horario

de trabajo y del tipo de actividad extradoméstica realizada con las responsabilidades domésticas.

Sería de suma importancia conocer si las mujeres ocupadas para el 2007 contaban con alguna de estas ayudas o estrategias, es decir, si la empresa donde prestan servicio le ofrecía el beneficio de guardería, utilidades, caja de ahorro, prestaciones sociales o si gozaban de algún contrato colectivo que contemplará alguno de estos beneficios, que le permitan a la mujer combinar su rol de madre y trabajadora. Sin embargo, la EHM del 2007 no recoge los datos relacionados con “beneficios a los que tiene derecho” en donde encontramos el beneficio de guarderías y utilidades, “afiliación a sindicatos”, “contrato colectivo”, “prestaciones sociales”, “tipo de contratación”, es decir, si es fija o contratada y “si su trabajo es temporal o fijo”, esto limita mucho la posibilidad de conocer algún tipo de estrategias que puedan manejar las mujeres ocupadas que le permitan compatibilizar su vida laboral y familiar.

Otra de las grandes estrategias utilizadas por las mujeres para llevar a cabo ambas responsabilidades, es el reparto del tiempo del trabajo doméstico con su pareja, eso les permitiría cumplir a ambos con las responsabilidades del trabajo remunerado y compartirse la carga de trabajo del hogar, con la posibilidad de alcanzar un balance entre familia y trabajo que les permita llevar a cabo ambas facetas.

Sería muy útil para esta investigación conocer cuantas horas al día dedica una mujer venezolana al trabajo doméstico y remunerado y la desigualdad que pueda existir entre las horas que dedica a dicho trabajo y las que dedica un hombre, pues se tendría igualmente una aproximación de la carga de trabajo doméstico que pueda tener y a su vez conocer la participación de este grupo de mujeres en el mercado laboral.

Cabe destacar, que en Venezuela no se maneja ninguna encuesta sobre el uso del tiempo y la Encuesta de Hogares por Muestreo, por ser una encuesta que estudia el empleo, no maneja esta información. El único dato que maneja es “horas trabajadas la semana

pasada en su actividad principal” y “horas que trabaja normalmente” con lo cual sólo se tiene el tiempo dedicado a una de las jornadas.

Sin embargo, para otros países de América Latina si se tiene evidencia empírica de estos datos. Una investigación que maneja los resultados de una encuesta sobre usos del tiempo y trabajo no remunerado de Montevideo del 2003, analizada por Aguirre, Sainz y Carrasco (2005), encontraron importantes desigualdades en el reparto del tiempo de trabajo remunerado entre hombres y mujeres: “el doble de las mujeres subempleadas que trabajan a medio tiempo entre 10 y 29 horas semanales y el doble de hombres sobreempleados que trabajan más de 41 horas semanales”.

Presentaron los tiempos de trabajo no remunerado de los varones y las mujeres que viven en hogares biparentales de acuerdo a su dedicación al trabajo remunerado a fin de visualizar la relación entre el trabajo remunerado y el trabajo no remunerado.

Los resultados muestran que en los hogares biparentales la participación femenina en el trabajo no remunerado es mayor que la masculina para todas las categorías de trabajo, incluso en el caso de las mujeres que trabajan a tiempo completo o están sobreocupadas. La población no ocupada, mayoritariamente femenina, que vive en pareja trabaja de forma no remunerada un 46% más que los cónyuges, mayoritariamente masculinos, que se encuentran en la misma situación respecto a la falta de inserción laboral en el mercado. Las mujeres responsables del hogar que están subempleadas o a tiempo parcial también trabajan en el hogar más que los cónyuges con similar inserción ocupacional (Aguirre, Sainz y Carrasco, 2005).

Estos resultados ponen de manifiesto las dificultades que se les presentan a las mujeres responsables de los hogares biparentales para participar de ambos trabajos simultáneamente debido a la acumulación de actividades y la desigual distribución de la carga de trabajo en estos hogares, aún cuando ambos tengan una alta dedicación al trabajo remunerado.

III.4 POLÍTICAS CONCILIATORIAS TRABAJO – FAMILIA

La conciliación entre vida familiar y laboral se sustenta sobre tres pilares: familia, organización y estado. Si uno de los tres flaquea la conciliación se ve entorpecida (Asociación Española de Dirección de Personal, S/F).

De esta manera se encontró en (Arriagada, 2005a), que para el logro del balance o conciliación entre vida laboral y familiar es necesario la formulación de políticas dirigidas a facilitar tal balance, esas políticas deben ser planteadas por los organismos gubernamentales y por las empresas que día a día incluyen en sus nóminas a mujeres que tienen bajo su responsabilidad las actividades domésticas del hogar, el cuidado de los hijos (si fuese el caso) y a su vez sus compromisos laborales.

“En este sentido, es preciso destacar el surgimiento de movimientos feministas que presionan por un cambio estructural para conseguir un nuevo contrato social en el que el juego de roles en las esferas públicas y privadas sea más equilibrado, y conquistar posiciones de igualdad en los espacios económicos, sociales y políticos” (Arriagada, 2005a).

III.4.1 Políticas empresariales dirigidas a la conciliación trabajo – familia

Según una publicación de la Asociación Española de Dirección de Personal (S/F) desde el momento en que la presencia de la mujer en el mercado de trabajo ha sido significativa, las empresas, se han visto forzadas, en mayor o menor medida, a considerar las necesidades específicas de las mujeres trabajadoras y sus distintas implicaciones. Por lo tanto las empresas tienen el deber de analizar si sus políticas concretas, especialmente en materia de dirección de personal y relaciones laborales, fomentan o dificultan el desarrollo de los derechos de las personas y familias. Así, las empresas tienen que considerar la manera de concretar esos derechos a través de sus políticas de empleo y estabilidad en el empleo, remuneración y beneficios económicos, flexibilidad en el horario laboral, respeto y

apoyo a la maternidad, cuidado de niños y ancianos de la familia, preocupación personal por cada empleado y su familia, y condiciones de trabajo y asistencia preventiva.

Esta misma publicación señala que las empresas también tienen responsabilidad en lograr la armonía entre familia y trabajo de los empleados, puesto que en muchos casos harán bien en colaborar al equilibrio entre estas dos esferas “porque trabajadores que son más personas son también mejores trabajadores”.

Según Idrovo (2006) “el desarrollo de políticas de conciliación en las empresas se debe a que la conciliación entre trabajo y familia puede ser facilitada o dificultada desde la empresa, y son cada vez más conscientes de que el equilibrio personal repercute en el rendimiento y en la productividad”, ya que, el conflicto entre trabajo y familia tiene consecuencias negativas para la empresa. Entre ellas, el estrés, la insatisfacción laboral, una baja productividad, falta de compromiso afectivo, retraso y ausentismo.

Otro aspecto importante que señala Idrovo (2006), en el desarrollo y la práctica de las políticas de conciliación trabajo-familia, es “la necesidad de que exista en la empresa una cultura organizacional que fomente la conciliación trabajo-familia, es decir, que la admitan y la impulsen a través de un alto apoyo por parte de gerentes, supervisores y colegas”.

Asimismo señala que este aspecto está relacionado con el hecho de que, las empresas comienzan a darse cuenta que la remuneración ya no es la única gratificación, y que existen otras circunstancias entre las que pesan especialmente la calidad de vida que el empleado pueda tener y/o desear y que forma parte de esa remuneración que esperan de la empresa.

En este sentido y en cuanto beneficios no remunerados en el trabajo se refiere, sería de suma importancia para esta investigación conocer si las mujeres encuestadas reciben algún tipo de apoyo o servicio por parte de la empresa en la cual laboran, pero la EHM para el 2007, no proporciona ninguna información de ese tipo. Tampoco tenemos conocimiento de empresas venezolanas que manejen beneficios como horarios flexibles, jornadas de trabajo comprimidas o vacaciones no remuneradas, pero, si es de nuestro interés destacar el

marco legal que existe en Venezuela y que ampara a las mujeres embarazadas que trabajan, así como la ley de discriminación hacia la mujer que existe en el país, pero de ello se hablará más adelante.

Se encontraron múltiples modalidades de políticas empresariales aplicadas en otros países que pueden ayudar a las mujeres trabajadoras a equilibrar su doble jornada. Estas políticas están divididas en cuatro ramas, las que se refieren a flexibilidad (horarios flexibles, teletrabajo, semanas laborales comprimidas, horas por año, puestos compartidos, reducción de jornada y trabajo a tiempo parcial); las políticas excepcionales (baja maternal o paternal, excedencia para atender a los hijos, días libres por razones personales, baja por enfermedad, cuidados especiales y vacaciones no pagadas); las de servicios (guarderías, ayudas económicas para gastos por cuidado de hijos e hijas y personas mayores, servicios de información, formación y mentoría profesional) y las de apoyo profesional (programas de salud y programas de asistencia a empleados) (Bellido, 2000).

III.4.2 Políticas públicas dirigidas a la conciliación trabajo – familia

Como hemos venido destacando en este punto y según Arriagada (2005b), los fuertes cambios en las relaciones sociales, familiares y laborales plantea no sólo a las empresas y trabajadores –hombres y mujeres-, sino también a los gobiernos la necesidad de construir entornos laborales más humanos y justos, a la vez que más productivos y competitivos. Actualmente se requiere una reflexión que permita dar respuestas y diseñar políticas públicas que favorezcan la conciliación entre trabajo y familia, entre los espacios público y privado, entre el mundo doméstico y el mundo social, que no reproduzcan la discriminación laboral, las desigualdades de género y que posibiliten la vida familiar.

Existen fuertes interrelaciones entre las decisiones que se toman en las familias y la propia sociedad. Al Estado no le es indiferente que las familias decidan tener menos hijos y que las mujeres decidan acceder al mercado de trabajo, y dividir su tiempo entre el cuidado de sus hijos y de sus mayores y su actividad profesional. Estas y otras decisiones, así como las pautas de comportamiento de las familias, pueden suponer cambios en la demanda de

los bienes y servicios públicos, y pueden modificar las políticas públicas en un sentido o en otro. Hay algunos ámbitos especialmente significativos en esta interrelación entre familia y política pública (Arriagada, 2005b).

En primer lugar, existe consenso sobre la necesidad de políticas familiares cuyo objetivo sea ayudar a la conciliación entre la vida familiar y laboral, pues no sólo la igualdad de trato y el derecho de la mujer de acceder al mercado de trabajo son perfectamente legítimos, sino también el derecho de los hijos a ser educados por sus padres y el poder compartir con ellos el mayor tiempo posible de su infancia. En segundo lugar, cuando se trata de familia y de políticas de conciliación, no sólo se piensa en los hijos sino también en la existencia de personas dependientes en el seno de la familia, sobre todo los ancianos. La población dependiente, según las pirámides poblacionales y el aumento de la esperanza de vida, tiende a crecer. Y en tercer lugar, la dificultad de compatibilizar el desarrollo de la vida profesional con las responsabilidades ha llevado a las familias a la toma de decisiones importantes como retrasar el matrimonio, disminuir la tasa de natalidad, ampliar los años de instrucción y, por lo tanto, retrasar el ingreso a la población activa (Arriagada, 2005b).

Es notable como, la mayor parte de la normativa laboral en América Latina específicamente referida a las mujeres, alude a mecanismos que le permiten articular su capacidad reproductiva y el cuidado de su familia con el empleo. Por ende, la protección de la maternidad es una constante en la legislación interna de los países de la región, aunque con muy diversos grados de estructuración (Pautassi, 2005).

En Venezuela particularmente y según la Ley Orgánica del Trabajo (1997) la protección laboral a la maternidad debe garantizar el acceso al empleo de la madre; y más aún, el acceso al mejor empleo que de acuerdo con el Art. 24 de esta ley le proporcione una subsistencia digna y decorosa. Igualmente debe garantizarse a la madre trabajadora la promoción y la estabilidad en el empleo, la salud y la seguridad económica antes y después del parto, y el derecho a la lactancia.

En cuanto al descanso por maternidad, el Art. 385 de la LOT extendió a dieciocho (18) semanas la duración de la licencia de maternidad, que en la ley de 1936 era de doce (12) semanas. La LOT dispone que la trabajadora embarazada tenga derecho a un descanso de seis (6) semanas antes del parto y doce (12) semanas después del parto.

La razón de la extensión del período post-natal en la LOT es para persuadir o incitar a la trabajadora a tomar el descanso pre-natal, ya que, en la realidad de los hechos las trabajadoras prefieren acumular los dos descansos para permanecer más tiempo con el hijo recién nacido, y disponer de un plazo mayor para buscar dónde y con quién dejar al hijo a su regreso al trabajo.

Es justamente en este momento cuando las guarderías, los centros de educación infantil y los colegios deberían ser uno de los recursos principales para ayudar a compatibilizar familia y trabajo.

Además de esa protección a la maternidad, también se encontró en la LOT, un aspecto referente a la flexibilización de la jornada laboral. Según el Art. 206 de esta ley “los límites fijados para la jornada podrán modificarse por acuerdo entre patrones y trabajadores, siempre que se establezcan previsiones compensatorias en caso de exceso, y a condición de que el total de horas trabajadas en un lapso de ocho (8) semanas no exceda en promedio de cuarenta y cuatro (44) horas por semana”.

Todo ello implica que por acuerdo entre patrono y trabajador existe actualmente la posibilidad de acordar otro horario de trabajo distinto al que mantenga la empresa para el personal en general, un horario que muchas mujeres hoy en día acuerdan según el horario de salida de su hijo del colegio o del horario de la guardería y que le permite a la mujer poder cumplir su horario de trabajo y con sus responsabilidades como madre.

Esta es una de las estrategias más usadas por las mujeres hoy en día para compatibilizar su trabajo remunerado con su trabajo doméstico.

Adicionalmente existe en Venezuela una ley de igualdad de oportunidades para la mujer, la cual fue publicada en Gaceta oficial el 26 de Abril de 1999. Esta ley regula el ejercicio de los derechos y garantías necesarios para lograr la igualdad de oportunidades para la mujer.

Consta de diferentes capítulos en pro de suprimir obstáculos y prohibiciones originados con motivo de “la condición femenina” que podrían ser causa de discriminación contra las mujeres en el ámbito social, laboral, sindical y políticos.

Garantiza la igualdad de acceso a todos los empleos, cargos, ascensos, oportunidades y remuneración por igual trabajo. Para dar seguridad económica y social a la familia de la mujer trabajadora, el Ejecutivo Nacional establecerá progresivamente una política de prestaciones familiares para solventar las cargas familiares de ésta. Igualmente, a través del Ministerio del Trabajo, promoverá proyectos destinados a mejorar las condiciones de la mujer en el trabajo y a garantizar la igualdad de oportunidades para el ingreso de la mujer en el mercado laboral.

La protección de la mujer en estado de gravidez, sigue siendo amparada en esta ley, reiterando los derechos de ésta señalados en la ley orgánica del trabajo.

En cuanto a los derechos políticos y sindicales, esta ley garantiza la participación de la mujer en asociaciones civiles, partidos y sindicatos los cuales se harán en igualdad de condiciones con los demás integrantes de dichas instituciones.

Esta ley tiene un capítulo destinado exclusivamente a los servicios socio domésticos, creado a los fines de que la mujer logre el libre desenvolvimiento de su personalidad y acceda al desarrollo del país, obviando la doble y triple jornada de trabajo, en donde obligan al Estado y al sector empresarial a promover servicios que permitan el cumplimiento de tales objetivos, a través de las acciones siguientes:

- Constitución de un sistema de servicios sociodomésticos en las comunidades urbanas y rurales, orientado al cuidado, educación, alimentación y recreación de los hijos

de las trabajadoras, y una estructura de apoyo que facilite las tareas domésticas de la mujer, integrada por una red de lavanderías y de planchado comunal, comedores populares, cooperativas de consumo, entre otros servicios.

- Establecer un conjunto de servicios sociales en los centros laborales urbanos y rurales, que incluyan: a) centros de atención integral para los hijos de las trabajadoras que comprendan también la lactancia materna; y guarderías infantiles; b) alimentación especial gratuita a las trabajadoras embarazadas durante la jornada laboral; c) comedores populares; d) transporte para las trabajadoras y sus hijos; e) centros de adiestramiento para la superación profesional de la mujer y f) centros vacacionales para la mujer trabajadora y su grupo familiar.

Se considera productivo y beneficioso la creación de este tipo de leyes que fomenten la no discriminación de la mujer y la protección legal para que éstas puedan conciliar con mayor facilidad las actividades domésticas con las laborales, tomando en cuenta que el llevar ambos roles podría convertirse en el origen de conflictos familiares si no se cuenta con redes de apoyo tanto a nivel familiar, social y estatal. En términos de balance, la aplicación de esta ley en específico, sería un paso importante en pro de las mujeres ocupadas en Venezuela.

Adicional a esta ley, se creó la Ley orgánica sobre el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, la cual fue dada, firmada y sellada en la Asamblea Nacional el 23 de abril de 2007.

Esta ley tiene por objeto garantizar y promover el derecho de las mujeres a una vida libre de violencia, creando condiciones para prevenir, atender, sancionar y erradicar la violencia contra las mujeres en cualquiera de sus manifestaciones y ámbitos, impulsando cambios en los patrones socioculturales que sostienen la desigualdad de género y las relaciones de poder sobre las mujeres, para favorecer la construcción de una sociedad justa democrática, participativa, paritaria y protagónica.

Una de las manifestaciones en donde puede darse la violencia contra la mujer es en el ámbito laboral, esta ley recalca que la trabajadora en situación de violencia de género

tendrá derecho a la reducción o a la reordenación de su tiempo de trabajo, a ser movilizad a geográficamente o al cambio de su centro de trabajo.

Indican diversas formas de violencia, entre las que destacan la violencia laboral, la cual definen como la discriminación hacia la mujer en los centros de trabajo: públicos o privados que obstaculicen su acceso al empleo, ascenso o estabilidad en el mismo, tales como exigir requisitos sobre el estado civil, la edad, la apariencia física o buena presencia, o la solicitud de resultados de exámenes de laboratorios clínicos, que supeditan la contratación, ascenso o la permanencia de la mujer en el empleo. Constituye también discriminación de género en el ámbito laboral quebrantar el derecho de igual salario por igual trabajo.

Cada una de las leyes mencionadas dan pistas sobre el marco legal que en Venezuela protege y ampara a la mujer, no sólo cuando está embarazada sino también, cuando es víctima por discriminación en el trabajo.

Todos los aspectos que acabamos de resaltar en este capítulo, tales como, los determinantes de la ocupación femenina en el mercado de trabajo, los patrones de inserción laboral de la mujer en América Latina, la referencia al término balance entre familia y trabajo y finalmente la importancia de contar con políticas conciliatorias no sólo empresariales sino también gubernamentales que apoyen la trayectoria laboral de la mujer y su posibilidad de ser madres y esposas, sin atravesar por conflictos o tensiones que pongan en riesgo el desarrollo de alguna de las esferas; servirán de apoyo a esta investigación, ya que, nos proporcionan un contexto de lo que ha sido la dinámica de la inserción de la mujer y de los motivos por los cuales esa oferta de mano de obra femenina puede disminuir o aumentar.

Estos elementos ayudarán a entender y analizar la dinámica de la mujer venezolana en el mercado de trabajo para el año 2007, por medio de la EHM de es mismo año. Asimismo lograr una aproximación a la comprensión del balance familia – trabajo de la mujer trabajadora, a través de métodos estadísticos que nos permitan su interpretación.

CAPÍTULO IV
MARCO METODOLÓGICO
APROXIMACIÓN A LA COMPRENSIÓN DEL BALANCE FAMILIA – TRABAJO
DE LAS MUJERES OCUPADAS. FUENTES Y MÉTODOS

El presente capítulo tiene por finalidad mencionar la metodología utilizada con la cual se podrá dar respuesta al objetivo de esta investigación.

Se utilizó como perspectiva metodológica la cuantitativa. Se realizó un procesamiento estadístico descriptivo, con la base de datos de la Encuesta de Hogares por Muestreo (EHM) del 1er semestre del 2007, en el que hubo necesidad de recomponer la información para crear nuevas variables que permitieran explicar las características individuales (edad y nivel educativo), familiares (tipo de hogar, situación conyugal, presencia de niños menores de 7 años en el hogar, jefatura del hogar e ingreso que percibe la mujer) y laborales (categoría de ocupación, rama de actividad, grupos de ocupación, institución de trabajo, el peso del ingreso de la mujer con respecto al ingreso familiar y número de horas trabajadas) de las mujeres ocupadas. Para poder contar con una mayor aproximación a la comprensión del balance familia – trabajo, igualmente, a través de la información contenida en la base de datos de la EHM, se aplicó un modelo de Regresión Logística. La finalidad y al mismo tiempo la ventaja de usar este tipo de estrategia es que permite conocer la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno a partir del comportamiento

de otras variables relacionadas. De manera que, el modelo de Regresión Logística proporcionará información sobre la probabilidad de que una mujer esté ocupada en función de las características individuales, familiares y laborales, con lo cual se espera una mejor interpretación del fenómeno.

IV.1 Tipo de Estudio: Descriptivo

De acuerdo a Hernández, Collado y Lucio (1998), estos estudios buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, comunidades o cualquier otro fenómeno que sea sometido a análisis. La descripción puede ser más o menos profunda pero en cualquier caso se basa en la medición de uno o más atributos del fenómeno descrito.

En el caso particular de esta investigación se busca conocer y describir el comportamiento de los determinantes de la participación de la mujer en el mercado laboral (características familiares y laborales) y su probabilidad de ocupación en función de dichos determinantes.

IV.2 Diseño de Investigación: No experimental / Transversal

Según Kerlinger (2002), la investigación no experimental es la búsqueda empírica y sistemática en la que el científico no posee control de las variables independientes, debido a que sus manifestaciones ya han ocurrido o a que son inherentemente no manipulables.

Este estudio es de carácter transversal, ya que, se recolectarán los datos en un sólo momento, y no a través del tiempo en puntos o períodos. Los diseños transversales descriptivos tienen como objetivo indagar la incidencia y los valores en que se manifiesta una o más variables (Hernández, Collado y Lucio, 1998).

En el caso de esta investigación es no experimental porque las variables del estudio no serán manipuladas y se estudiarán tal como aparecen en la realidad, tales variables son

las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas en Venezuela para el 2007.

IV.3 Unidad de Análisis, Población y Muestra

Población o universo: las mujeres que pertenezcan a la Población Económicamente Activa (PEA) de Venezuela.

Unidad de análisis: las mujeres que pertenezcan a la Población Ocupada de Venezuela.

IV.4 Definición de variables

a) Características Individuales:

Estas se refieren a la edad y el nivel educativo de la mujer. En cuanto a la edad, esta asociada a la situación conyugal y a las distintas etapas del ciclo de vida que influyen de manera decisiva en la participación de la mujer en el mercado laboral. Y sobre el nivel educativo de la mujer, es una de las variables más importante a considerar para poder entender su participación en el mercado de trabajo, ya que, la tasa de participación aumenta a medida que se alcanza un mayor nivel de educativo (Zúñiga, 2004).

b) Características Familiares:

Se refiere a las características que describen el hogar de las mujeres, tal es el caso, de la tipología de hogar al cual pertenecen, la situación conyugal, los ingresos que percibe la mujer por su trabajo, la presencia de niños menores de siete años en el hogar, la jefatura del hogar y demás características que puedan incidir en la dinámica de la inserción de la mujer en el mercado laboral y en la posibilidad de alcanzar una conciliación entre familia y trabajo.

c) Características Laborales:

Se refiere a la categoría de ocupación en la que se encuentre la mujer, la rama de actividad económica, grupos de ocupación, el tipo institución de trabajo, tipo de jornada, el número de horas que trabaja, entre otros. Es decir, características que describen la jornada laboral de la mujer y los beneficios que pueda recibir en su lugar de trabajo, ya que, éstas tienen influencia en la posibilidad de ejercer sus roles familiares.

Las posibilidades que pueda tener una mujer de conciliar y equilibrar ambas responsabilidades no sólo se encuentran en su percepción sobre la relación familia - trabajo, sino que varía en función del tipo de cargo ocupado, la institución en la cual trabajan y de los beneficios que reciban de su trabajo (Mauro, 2004).

Variables utilizadas según características de la inserción femenina

Características Individuales	Características Familiares	Características Laborales
Edad Nivel Educativo	Situación Conyugal Tipo de Hogar Jefatura de Hogar Presencia en el hogar de niños menores de 7 años Presencia de otras mujeres en el hogar de una mujer ocupada Ciclo de vida familiar Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar	Rama de Actividad Categoría de Ocupación Grupo de Ocupación Tipo de Institución Horas dedicadas al trabajo extradoméstico Ingreso mensual recibido por trabajo Sindicalización femenina

Para ver mayor detalle de la definición de cada una de las variables correspondientes a dichas características, ver anexo A.

IV.5 Fuente para la obtención de los datos

La información que permitirá describir el comportamiento de las características individuales y familiares y su influencia en la inserción laboral femenina, se obtendrá por medio de dos fuentes de información.

IV.5.1 Encuesta de Hogares por Muestreo

Para describir el comportamiento de los determinantes de la ocupación laboral de la mujer se usará como fuente de información la Encuesta de Hogares por Muestreo del 1er semestre del año 2007.

La EHM es una investigación de naturaleza estadística y propósitos múltiples que se realiza en Venezuela de forma continua desde el año 1967, surgió como respuesta a la necesidad de disponer, en los períodos ínter censales, de información sobre la estructura, evolución del mercado de trabajo y las características socioeconómicas de la población, especialmente en relación con variables susceptibles a modificaciones significativas en el corto plazo. A partir de las variables investigadas en la encuesta, se producen indicadores como la tasa de actividad económica, tasa de desempleo, tasa de cesantía, porcentaje de ocupados en el sector informal, entre otros. Igualmente, se producen una serie de tabulaciones, las cuales no limitan la información de la que puede disponer el investigador, ya que él puede realizar las propias según sus necesidades de análisis, para lo cual la información generada por la encuesta se organiza en una base de datos relacional que permite un manejo sencillo y flexible de todas las variables investigadas, cuya única limitante está referida al alcance que el tamaño de la muestra permita.

Su finalidad se fundamenta básicamente en dos aspectos, el primero de ellos es, proporcionar en forma oportuna y confiable a los organismos de planificación nacional y regional -al sistema estadístico nacional-, a las entidades gubernamentales, privadas y científicas y al público en general, la información sobre la estructura y evolución de la fuerza de trabajo y en particular, sobre el fenómeno del empleo y desempleo, como insumo para el análisis que pueda derivar en toma de decisiones. Y su segunda finalidad es

proporcionar a través de encuestas complementarias información para organismos oficiales que así lo requieran, cuya temática tenga que ver con personas, hogar o la vivienda, para el análisis de temas específicos.

Entre los objetivos de la encuesta se encuentran, determinar las características socioeconómicas y sociodemográficas de la fuerza de trabajo y obtener elementos de análisis necesarios para diagnosticar los desequilibrios que se registran en el mercado de trabajo por el lado de la oferta, en términos de las características económicas y sociales de la población.

La EHM abarca la totalidad de la población residente en el país, excluyendo: la población indígena (selvática), la población residenciada en las dependencias, la población que habita en los siguientes hogares colectivos: hospitales, cuarteles militares y cárceles, conventos y otras colectividades y la población que vive en localidades con menos de 10 viviendas.

IV.6 El procesamiento de los datos: Estadísticas descriptivas y el Análisis de Regresión Logística

Para responder a los dos primeros objetivos específicos de la investigación, se procesará la EHM del 2007, con la que se podrá calcular las tasas de ocupación según las características individuales y familiares de las mujeres. En segundo lugar, la EHM también servirá de insumo para la aplicación del Análisis de Regresión Logística, con lo cual se pretende lograr una mejor aproximación a la comprensión del balance Familia – Trabajo de las mujeres ocupadas.

La finalidad de usar esta estrategia de análisis se fundamenta en el hecho, de que, va a permitir conocer cuales son las variables que van a determinar en mayor o menor medida la posibilidad de que una mujer se ocupe en el mercado laboral, dando así pistas sobre cuales serían las características individuales y familiares, conjugadas con algunas características laborales seleccionadas, que contribuyen u obstaculizan la realización de la

doble jornada laboral. Este análisis por lo tanto permitirá conocer un poco más la realidad de estas mujeres, razón por la cual se cree que es una buena aproximación a su comprensión. A continuación se explica en detalle el modelo.

IV.6.1 Modelo de Regresión Logística (Modelo Logit)

El modelo logit permite conocer la probabilidad de que la mujer esté ocupada en función de diversas variables explicativas. En otras palabras, el objetivo primordial que resuelve esta técnica según Chitarroni (2002), es la de modelar cómo influye en la probabilidad de aparición de un suceso, habitualmente dicotómico, la presencia o no de diversos factores y el valor o nivel de los mismos. También puede ser usada para estimar la probabilidad de aparición de cada una de las posibilidades de un suceso con más de dos categorías (politómico).

Este tipo de situaciones se aborda mediante técnicas de regresión. Sin embargo, la metodología de la regresión lineal no es aplicable, ya que, la variable dependiente sólo presenta dos valores (es dicotómica), mientras que en la regresión lineal es una variable continua. En esta investigación la variable dependiente es dicotómica, es decir, se está ocupada o no se está ocupada, resultando entonces la Regresión Logística el modelo apropiado para estudiar la ocupación femenina.

Es importante destacar que la Regresión Logística es un instrumento estadístico de análisis multivariado, de uso tanto explicativo como predictivo. Su empleo resulta útil no solo porque sirve para medir la probabilidad de ocurrencia de un fenómeno dicotómico (un atributo cuya ausencia o presencia se codifica con los valores cero y uno, respectivamente) sino porque permite estudiar dicha probabilidad en función a un conjunto de variables predictoras o independientes, que pueden ser cuantitativas (que se denominan covariables o covariadas) o categóricas. (Chitarroni, 2002).

Para conocer la probabilidad de que dicho evento ocurra se deben determinar qué variables independientes influyen más para aumentar o disminuir esa probabilidad de ocupación, es decir, de que el evento en cuestión suceda.

Al seleccionar dichas variables independientes, podemos encontrar que no todas son numéricas sino categóricas. Para incorporar variables de ese tipo a la ecuación del modelo deben transformarse en variables *dummy* (simuladas). Ello consiste en generar $n - 1$ variables dicotómicas con valores cero y uno, siendo n el número de categorías de la variable original. Por ejemplo, para esta investigación la variable situación conyugal, se manejará como una variable dicotómica, a la cual se le crearán cuatro categorías de esa variable original, ya que, interesa analizar por separado, la probabilidad de ocupación de una mujer casada con y sin conyugue residente y de las unidad con y sin conyugue residente, por lo que cada una de ellas tomará valor 1 al momento de aplicar el modelo.

Esto mismo sucede para la mayoría de las variables seleccionadas en esta investigación y dicha codificación será señalada más adelante (Chitarroni, 2002).

Una vez realizada la transformación, estas variables pueden ser incorporadas en una ecuación de regresión: sus valores sólo pueden variar entre cero y uno y sus coeficientes betas (β) indicarán, en cada caso, cuanto aumentan o disminuyen los “odds” de probabilidad del evento que se procura predecir cuando una de estas variables pasa de cero a uno.

Finalmente y como ya se dijo, lo que se pretende mediante la Regresión Logística es expresar la probabilidad de que ocurra el evento en cuestión como función de ciertas variables, en el caso de esta investigación, la probabilidad de ocupación femenina en función a las características individuales, familiares y laborales de la mujer ocupada.

De manera que si P es la probabilidad de que una mujer esté ocupada, $(1-P)$ será la probabilidad de que esa mujer no trabaje o no esté ocupada en el mercado laboral, lo cual se puede expresar de la siguiente forma:

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{\sum \beta_i X_i}}$$

La razón de probabilidad está dada por:

$$\frac{P}{1-P} = e^{\sum \beta_i X_i}$$

Si se aplican logaritmos a esta expresión se obtiene:

$$L = \ln \left(\frac{P}{1-P} \right) = \sum \beta_i X_i$$

Como variables independientes y continuas usaremos la edad y años de escolaridad. Y como variables independientes y categóricas, relacionadas a los aspectos familiares, usaremos la situación conyugal, el tipo de hogar, la jefatura del hogar y la presencia de niños menores de 7 años en el hogar. Y por último para los aspectos laborales, también se incorporan variables independientes y categóricas, como la categoría ocupacional, el ingreso que percibe la mujer por su trabajo y las horas que trabaja semanalmente.

El análisis de los resultados se realizará con base en los efectos marginales de las variables independientes (X_i) sobre la probabilidad del evento. Ello significa que los “odds” de probabilidad se convertirán propiamente en probabilidades como semielasticidades. Para ello se calculan las derivadas parciales, cuyo cambio en X_i ocurre a partir de un valor medio:

$$\frac{\delta P}{\delta X_i} = \hat{\beta}_i P(1-P)$$

De manera que los efectos marginales se interpretan para cada una de las variables independientes de la siguiente forma: si X_i aumenta en una unidad a partir de un valor medio de ella ($\bar{X}_i$), la probabilidad de ocurrencia del evento aumentará (o disminuirá) en **n** puntos porcentuales. Es así como se podrá conocer el efecto que tiene determinada característica individual, familiar y laboral en la posibilidad de estar ocupada y por tanto lograr una aproximación al análisis del balance Familia - Trabajo.

CAPÍTULO V
ANÁLISIS DE RESULTADOS
LA INSERCIÓN LABORAL FEMENINA, LAS CARACTERÍSTICAS
INDIVIDUALES Y FAMILIARES Y APROXIMACIÓN A LA COMPRENSIÓN
DEL BALANCE FAMILIA - TRABAJO

Este capítulo tiene tres apartados, en el primero se presentarán los niveles de participación y de inserción femenina en el mercado venezolano y las características de la inserción. En el segundo se analizará la ocupación a partir de las variables individuales y familiares con la finalidad de dar respuesta a nuestro segundo objetivo específico de investigación. En el tercer gran apartado se presentan los resultados del Análisis de Regresión Logística. El objetivo, es dar respuesta a los objetivos planteados en esta investigación, los cuales corresponden a describir las características de la inserción femenina en el mercado laboral y las características individuales y familiares con miras a iniciar la aproximación con respecto a comprender el balance entre familia y trabajo.

V.I. NIVELES Y CARACTERÍSTICAS DE LA INSERCIÓN FEMENINA

V.1.1. La presencia de mujeres en el mercado laboral

Autores como Arriagada, han señalado que el número de mujeres que se han incorporado al mercado laboral ha ido ascendiendo a lo largo de los últimos años, lo cual es visto como un fenómeno que se repite en la región latinoamericana, y por supuesto, Venezuela no escapa de ello.

Según la Comisión Económica de la Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (CEPAL), la tasa de actividad femenina total en los países latinoamericanos ha aumentado en los últimos años, teniendo para 1990 una tasa de 32.2% mientras que, para el 2005 una tasa de 39.3%.

Si se analiza el comportamiento de la tasa de ocupación para algunos casos específicos en América Latina, se puede afirmar que el comportamiento de esta variable es creciente, de hecho, Venezuela es uno de los países que presenta mayores tasas de ocupación en los últimos seis años con respecto a los demás.

Tabla 1. América Latina: Tasa de ocupación femenina

Países	Años			
	2000	2002	2004	2006
Colombia	52,6	52,9	53,2	53,2
Brasil	53,8	48,7	50,6	51,2
México	56,8	55,5	55,8	57,9
República Dominicana	47,6	46,2	46	46,9
Venezuela	55,5	57,8	58,1	58,9

Fuente: Comisión Económica de las Naciones Unidas para América Latina y el Caribe (1er semestre correspondiente a cada año).

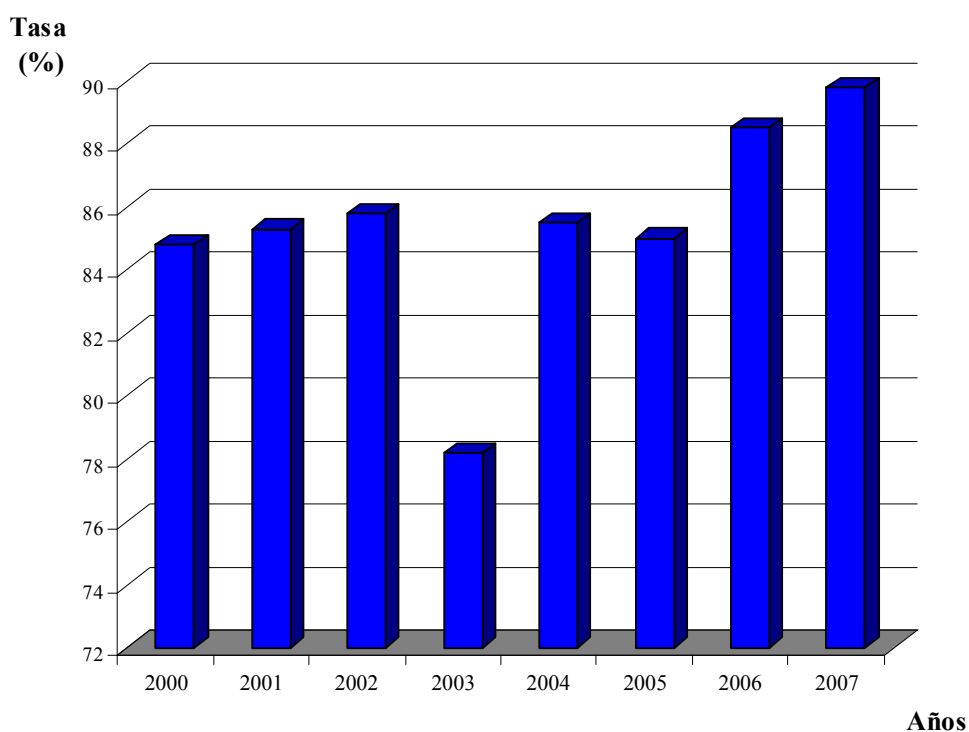
En Venezuela, el incremento de la participación de la mujer en la actividad económica ha sido un proceso sostenido en el tiempo durante las últimas décadas. Sin

embargo, este crecimiento se ha visto sometido a importantes variaciones, que coinciden con coyunturas de crisis de carácter económico y social.

Se evidencia, que la evolución ha sido progresiva, sin embargo, para el 2003⁵ se observa un descenso en la tasa a pesar que en los años siguientes el comportamiento es ascendente.

Este período se caracteriza por crisis de carácter político y social, unido a un fuerte deterioro del ingreso real en el año 2003 y una falta de dinamismo económico que no fue capaz de generar ingresos suficientes que superaran en forma permanente el crecimiento de los precios (Zúñiga, 2007).

Gráfico 1. Venezuela: Tasa de ocupación femenina.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre de cada año).

⁵ En Venezuela para el 2003 se presentó un Paro Nacional que afectó el comportamiento de los indicadores sociales y económicos, que influyó notablemente a la inversión pública y privada generando entre muchos otros factores un incremento importante de los niveles de desocupación

V.1.2. Características de la inserción femenina

A continuación se explicarán las características que describen el contexto en el cual están inmersas las mujeres ocupadas para el 2007, tales como, ramas de actividad económica, grupos de ocupación, categoría ocupacional, institución pública para la cual trabajan, número de horas trabajadas, nivel de ingreso y presencia de la mujer en el área sindical la cual será enfocado desde una perspectiva teórica; esto con la finalidad de evidenciar cuáles son las condiciones laborales en las que se encuentran la población femenina ocupada, de manera que proporcione insumos para la mejor comprensión del objetivo general de este trabajo de investigación.

a) Ramas de Actividad Económica

Es importante resaltar en cuáles ramas de la actividad económica del país se han concentrado las mujeres ocupadas para el 2007, esto con el propósito de conocer la proporción de mujeres que se encuentran distribuidas en cada rama y así poder determinar cuáles facilitan su incorporación en el mercado laboral.

Según Martínez (2005), la evolución de los sectores económicos se caracteriza por una disminución de la población activa en el sector primario y un incremento en el sector terciario. La presencia de la mujer, por lo general, se encuentra en las categorías de trabajo más desvalorizadas social y culturalmente.

La expansión del sector terciario ha sido evidente en los últimos años, siendo favorable la incorporación femenina en los servicios comunales, sociales y personales, especialmente en actividades que han estado contextualizadas en el ámbito familiar y que se han externalizado y salarizado, tales como servicio doméstico-limpieza, guarderías-cuidado de niños, salud-cuidado de terceros.

Como dato general de nuestro país, el 85.9% de los empleos a los que acceden las mujeres corresponde a las ramas de actividad no transables, en particular aquellas que presentan las tasas más bajas de productividad y que reportan los más bajos salarios.

El empleo manufacturero femenino se ha venido reduciendo en los últimos años: entre 1997 y el 2000, decreció en un 7.4%; por lo demás, la participación femenina en la industria está mayormente concentrada en la confección, que constituye la rama con las condiciones de trabajo más desfavorables (Iranzo y Richter, 2002).

Para el 2007, la cifra referente a las mujeres que se encuentran ocupadas en las industrias manufactureras corresponde a 9.6%, mientras que un 49% en servicios comunales sociales y personales, el 30% se encuentran trabajando en el comercio al por mayor y al por menor, el 10% en la industria manufacturera y el 1.14% en el sector construcción.

Con estos resultados, se evidencia que efectivamente la mayoría de las mujeres ocupadas se concentran en actividades consideradas como femeninas y que precisamente son aquellas ramas que suelen ser más flexibles o menos rigurosas para que éstas puedan tener un mayor balance entre sus roles familiares y responsabilidades laborales.

Estos datos coinciden con los arrojados por la Oficina Internacional del Trabajo (2000), en donde afirman que actualmente, en una mayoría de países latinoamericanos la principal fuente de empleo tanto para las mujeres como para los varones es el sector de los servicios, en donde la concentración de mujeres es superior en aproximadamente el 20%, y en algunos países hasta en un 30%. Destaca, que las mujeres predominan en el comercio minorista y en los servicios de restaurantes y hoteles, especialmente en los servicios colectivos de la comunidad, sociales y personales tradicionalmente asociados a sus funciones de género. El servicio doméstico está casi exclusivamente cubierto por mujeres y hay también una proporción mayor de mujeres en los servicios de salud, educación y sociales. No obstante, los trabajos mejor remunerados del sector de los servicios son los servicios financieros, inmobiliarios y comerciales.

Tabla 2. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas por ramas de actividad económica

Ramas de Actividad	Número de mujeres	Porcentaje
Agricultura, caza, silvicultura y pesca	72.965	1,71
Explotación de hidrocarburos, minas y canteras	14.478	0,34
Industrias manufactureras	408.429	9,60
Electricidad, gas y agua	10.045	0,24
Construcción	48.362	1,14
Comercio al por mayor y menor, rest. y hoteles	1.295.955	30,45
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	99.330	2,33
Establecimientos. financieros seguros, bienes inmuebles y servicios prestados a las empresas	201.926	4,74
Servicios comunales sociales y personales	2.079.068	48,85
Total	4.230.558	100
No aplica y/o no declarado	25.418	0,60

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre de 2007)

b) Grupos de Ocupación

En diferentes investigaciones al explicar la variable grupos de ocupación, resulta inevitable mencionar el tema de segregación ocupacional. El objetivo de estudiar esta variable, es para conocer en qué tipos de ocupaciones se concentran las mujeres ocupadas para el 2007 y enfocarlo desde el tema de conciliación familia y trabajo.

A pesar de que el incremento en la tasa de ocupación crece a buen ritmo, todavía las ocupaciones “femeninas” generalmente siguen siendo menos atractivas, tienden a ser menos remuneradas, tener categorías inferiores y menos posibilidades de ascenso.

Los resultados arrojados por la EHM evidencian esta situación, ya que sólo un 3% de las mujeres en Venezuela para el 2007 ocupaban cargos directivos o de gerencia, mientras que 36% son trabajadoras de oficina y de ventas y un 28% pertenece al área de servicios.

Tabla 3. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas por grupos de ocupación

Grupos de Ocupación	Número de mujeres	Porcentaje
Profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines	913.406	21,46
Gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva	114.419	2,69
Empleados de oficina, vendedores y personas en ocupaciones afines	1.547.454	36,36
Agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, trabajadores forestales	58.033	1,36
Mineros, canteros y personas en ocupaciones afines	765	0,02
Conductores de medio de transporte comunicaciones y personas en ocupaciones afines	22.883	0,54
Artesanos y operarios en fabricas y trabajadores en ocupaciones afines	306.642	7,20
Trabajadores de los servicios, deportes y diversiones	1.265.359	29,73
Otras ocupaciones N.E.O.G y trabajadores en ocupaciones no bien identificables y no declaradas	1.051	0,02
Total	4.230.012	100,00
No aplica y/o no declarado	25.964	0,61

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre de 2007)

La Oficina Internacional del Trabajo (2000) afirma que con el correr del tiempo, las mujeres han aumentado su participación en las actividades administrativas y de gestión, pero la naturaleza de su carrera profesional suele bloquearles el acceso a los puestos de dirección. En los niveles de dirección más bajos se suele ubicar a las mujeres en sectores no estratégicos y en cargos de personal y administrativos, y no en puestos de cargos ejecutivos que conducen a la alta dirección.

Actualmente, en una mayoría de países, la principal fuente de empleo para las mujeres es el sector de los servicios; las mujeres predominan en el comercio minorista y en los servicios de restaurantes y hoteles, especialmente en lo servicios colectivos de la

comunidad, sociales y personales tradicionalmente asociados a sus funciones de género (Oficina Internacional del Trabajo, 2000).

Una explicación a esta situación, aunado a que efectivamente existe discriminación de género en cuanto a ocupar determinados cargos caracterizados como “masculinos”, es que este tipo de ocupaciones presentan mayor flexibilidad, lo que permite que las mujeres puedan llevar con menor dificultad su rol de madre, esposa y trabajadora.

c) Categoría Ocupacional

La categoría ocupacional analiza la condición de dependencia en la que laboran las personas en su ocupación principal; es además un indicador que sitúa a la población trabajadora, en relación con la tenencia de medios de producción.

Rico (1999), señala que constituyen una alta proporción las mujeres que se concentran en unidades productivas familiares poco estructuradas que exigen un menor nivel de organización y calificación y a las que se incorporan a temprana edad, o en trabajos por cuenta propia que no requieren formación profesional.

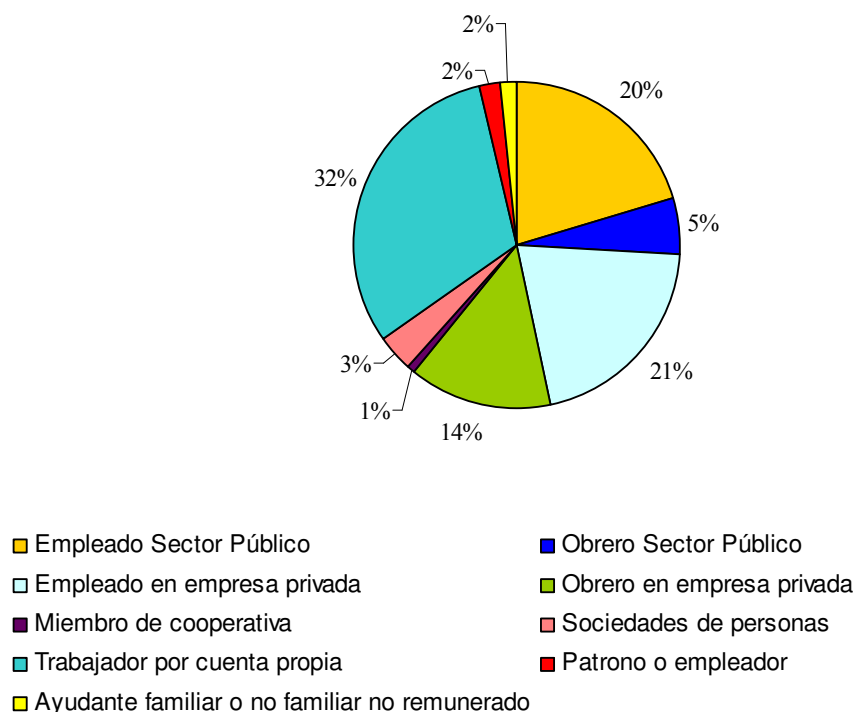
Para el caso específico de Venezuela (2007), se observa que el 32% son trabajadoras por cuenta propia, un 21% empleadas de la empresa privada y 20% empleadas del sector público. En cuanto a las demás categorías, las cifras son mucho más bajas, es notorio que el número de mujeres obreras sólo es de 5.5% para el sector público y un 14.3% para el privado. Es importante hacer notar que el número de mujeres que son patrono es muy bajo, ya que representan un 1.9%.

(Iranzo y Richter, 2002), indica que el crecimiento del empleo por cuenta propia ha sido mayor entre las mujeres que entre los hombres: en la década de los noventa, el empleo femenino en esta categoría aumentó en 16.1 puntos (pasó del 21% en 1990 al 37% en el año 2002), mientras que el empleo masculino se incrementó solamente 8 puntos.

El Instituto Nacional de las Mujeres (Costa Rica), señala que el incremento tanto en ese país como en el resto de Latinoamérica para esa rama ocupacional (Cuenta propia) acarrea una serie de inconvenientes, ya que, estas ocupaciones se inscriben en actividades económicas no reguladas bajo los sistemas normativos lo que las hace vulnerables frente a los cambios en la producción nacional.

Igualmente señalan que causa preocupación el aumento que se está presentando en esta condición de actividad, debido a que la categoría por cuenta propia es una de los más vulnerables a los cambios de la economía de mercado y a la libre competencia, y cuenta con escasa o ninguna garantía para el o la trabajadora. Algunos autores han llamado la atención en el sentido de que uno de los efectos más negativos de la globalización es el incremento de las y los trabajadores pertenecientes a este sector.

Gráfico 2. Venezuela: Distribución Porcentual de mujeres ocupadas mayor o igual a 15 años según categoría de ocupación, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

A partir de los datos del 2007, es importante hacer notar como la categoría de ocupación de trabajadoras del sector público resultó ser mayor que la del sector privado, a pesar que la diferencia porcentual es poca.

Krause (2004) afirma que la cantidad de empleados públicos en relación al total de trabajadores en las principales economías del mundo no deja de aumentar. Trata de analizar el impacto de este fenómeno en la economía, asociado a otro que lo acompaña, los sueldos del sector público son superiores a los de puestos de trabajo similares en el sector privado.

Escalona (2005), señala que en Venezuela entre 1971 y el 2001 las mujeres han ido ganando posiciones en el sector privado como ocupadas en relación de dependencia, como trabajadoras por cuenta propia y como patrono. Paralelamente, la participación relativa del sector público en la ocupación de mujeres y hombres con estudios universitarios se invierte en estas tres décadas, pasando éste a constituirse en un refugio para el empleo femenino.

El hecho de que el estado se transforme en el principal empleador de la mano de obra femenina con educación superior se explica en buena medida porque constituye un tipo de empleo protegido, que garantiza un margen de seguridad mayor frente a la contingencia de la crisis. Adicionalmente, el empleo público se transforma en una especie de <nicho> para muchas mujeres profesionales debido a la existencia de una disciplina laboral más flexible, que le permite compatibilizar mejor sus roles familiares y laborales, y que a menudo no tiene su contrapartida en el sector privado. Esto se ve evidenciado por estatutos legales y políticas propias del sector público que garantizan beneficios sumamente atractivos que influyen en que las mujeres puedan conciliar con mayor facilidad familia y trabajo.

d) Distribución ocupacional femenina según Instituciones Públicas

Después de conocer que un poco más de un millón de mujeres ocupadas pertenecen al sector público, es de interés conocer, como se distribuyen según la institución pública para la cual trabajan.

Tabla 4. Distribución porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas según institución pública en la cual trabajan, 2007

Institución	Mujeres	Porcentaje
Ministerios y Entes	752.040	68,43
Gobernaciones y Entes	202.210	18,40
Alcaldías y Entes	102.665	9,34
Empresas del estado	37.823	3,44
Otro	4.140	0,37
Total	1.098.878	100
Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)		
No aplica:	3.157.098	

Los datos arrojados por la EHM (2007), nos muestra que el 68.4% de las mujeres ocupadas mayor de 15 años trabajan en Ministerios y entes gubernamentales. Tal como se expuso anteriormente, es probable que tanto en los ministerios, gobernaciones, alcaldías y empresas del estado, los beneficios y escalas salariales sean sumamente atractivas o por el contrario el ingreso laboral es fácil lo que se traduce en una opción que efectivamente propicia mayor comodidad para sus trabajadoras en cuanto a organización familiar y económica se refiere.

e) Horas dedicadas al trabajo extradoméstico

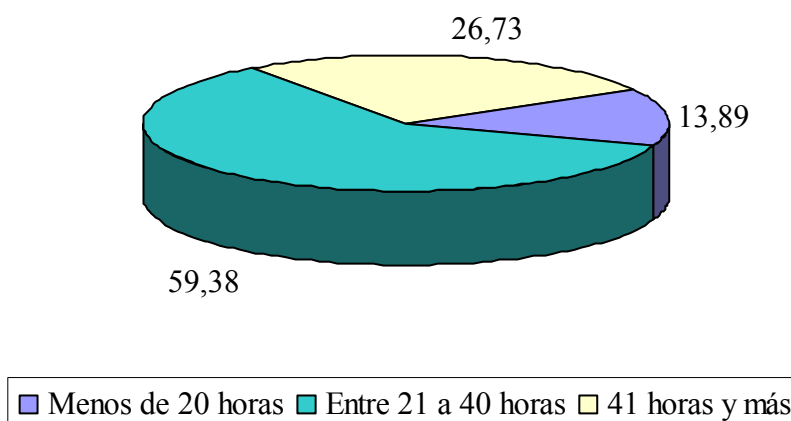
En cuanto al número de horas que normalmente trabajan las mujeres ocupadas, Arriagada (2005b), plantea que el reparto del tiempo laboral de hombres y mujeres se ha modificado, es decir, el tiempo total que uno y otro género en su conjunto usan para trabajar remuneradamente.

Para 17 países de la región latinoamericana y para las mujeres, el tiempo de trabajo se ha incrementado, mientras que para los varones se ha reducido, lo que se expresa en la disminución de las tasas de participación laboral de varones entre 1990 y 2002.

Si bien la encuesta, como se dijo con anterioridad, no permite conocer el reparto del tiempo de las mujeres entre trabajo doméstico y trabajo extradoméstico, nos permite evidenciar una parte de ello, es decir, las horas dedicadas al trabajo remunerado como actividad principal.

Analizando los resultados de las horas dedicadas normalmente al trabajo por las mujeres ocupadas mayor de 15 años en Venezuela, podemos visualizar, que el número de horas que predomina es el comprendido entre 21 a 40 horas.

Gráfico 3. Venezuela: Distribución porcentual del número de horas trabajadas por las mujeres mayor de 15 años ocupadas, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

Sería de gran utilidad para este estudio contar con resultados sobre el uso del tiempo en la jornada laboral en Venezuela, ya que así se tendría información más detallada sobre el tiempo que la mujer dedica a las actividades remuneradas y las no remuneradas.

Aguirre, Sainz y Carrasco (2005), en su estudio de la encuesta de Montevideo 2003, concluye por los datos obtenidos, que las mujeres destinan casi el doble del tiempo utilizado en trabajo remunerado para los no remunerados. Por ejemplo, en Uruguay para el

2003 las mujeres encuestadas destinan el 67% del tiempo de trabajo al trabajo no remunerado y el 33% al trabajo remunerado. Lo mismo ocurre en España, según la encuesta sobre uso del tiempo (2003), donde el tiempo medio dedicado al trabajo remunerado era de 25.7% y para el no remunerado era de 74,3%.

Con esta información se puede afirmar que existe un reparto inequitativo en cuanto a las actividades del hogar, ya que son las mujeres las que dedican mayor tiempo a estas tareas lo que puede convertirse en un factor que dificulte la incorporación de la mujer en el mercado laboral o que el balance entre familia y trabajo sea más complicado.

f) Ingreso mensual recibido por trabajo

Con la caracterización laboral de las mujeres ocupadas, se ha querido analizar el nivel de ingreso de éstas y cuánto representa este ingreso percibido por las mujeres con relación al ingreso familiar total, lo cual se evidenciará posteriormente.

Este interés se debe, a que si bien la mujer se ha incorporado masivamente al mercado laboral, dicha inserción en algunos casos podría considerarse precaria, por las condiciones laborales y por los bajos salarios percibidos. En términos del balance familia y trabajo, estos niveles de ingresos traen como consecuencia la dificultad o imposibilidad de costear beneficios tales como servicio doméstico y guardería en pro de la conciliación entre ambas responsabilidades.

Para el 2007 según la EHM, la mayoría de las mujeres ocupadas mayores de 15 años (66%) tienen ingresos igual o inferiores a un salario mínimo, el cual para el año 2007 era de 614.789 Bolívares, mientras que el 32% se ubica entre 2 y 3 salarios mínimos, es decir, por debajo de los dos millones de Bolívares.

Tabla 5. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas por nivel de ingreso, 2007.

Ingreso (en función del salario mínimo)	Distribución porcentual
De 0 a 1 SM	65,9
De 2 a 3 SM	31,5
De 4 a 5 SM	2,3
De 5 SM a más	0,3
Total	100

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

Nota: Para el 2007 el salario mínimo era de 614.790 Bs.

Para el resto de los casos, el porcentaje de mujeres es mucho menor a medida que el ingreso se hace más elevado, menos de 1% de las mujeres devengan entre 5 a más salarios mínimos.

Estas cifras evidencian que los ingresos percibidos no son muy elevados, y esto se puede relacionar con lo expuesto por Paredes (2005), donde señala que los bajos salarios y la brecha existente entre hombres y mujeres en cuanto a remuneración se debe al desplazamiento de la fuerza de trabajo femenino hacia el sector informal de la economía.

g) Sindicalización femenina

Además de estas características que se han mencionado a lo largo de este capítulo, existen otras de gran importancia relacionadas con las condiciones laborales de las cuales no se podrá obtener resultados con la EHM, ya que el Instituto Nacional de Estadística (INE) dejó de recoger desde 1999 variables como: Beneficios, Presencia en sindicatos, Contrato colectivo, Prestaciones sociales, Tipo de trabajo (fijo o contratado), Tiempo de contrato, Forma de recibir ingresos, entre otras, que nos servirían para conocer con mayor profundidad aspectos laborales de las mujeres ocupadas para ese año.

Se ha encontrado un trabajo de investigación de Iranzo y Richter (2002) que recoge información sobre la participación e inscripción de la mujer en el área sindical, ya que el

formar parte de un sindicato genera para las trabajadoras afiliadas ciertos beneficios o aspectos que resultan satisfactorios para ellas y que podrían influir positivamente en el balance entre familia y trabajo.

Según Iranzo y Richter (2002) la participación sindical de la mujer venezolana en los sindicatos es superior a su participación en la fuerza de trabajo.

En el periodo 1994-1998, las mujeres eran, en promedio, el 36% de la fuerza de trabajo asalariada y los hombres el 64%; en cambio, en el mismo periodo, las mujeres representaban el 45% de los sindicalizados y los hombres el 55%. Incluso en un sector como la construcción, por esencia masculina, la tasa de sindicación femenina es superior a la de los hombres. Todo esto sitúa la tasa de sindicalización femenina venezolana por encima de los promedios mundiales y ello se explica fundamentalmente por las características de la inserción laboral femenina en nuestro mercado de trabajo, predominantemente dependiente y con un 23% en el sector público, que es el que concentra la mayor proporción de trabajadores sindicalizados. Pero su concentración en este sector no explica por si sola la tasa de sindicalización femenina.

De este trabajo al cual se está haciendo referencia, las autoras presentaron resultados cualitativos de entrevistas realizadas a varias dirigentes sindicales, en donde una de ellas recalcó que “la mujer tiende a sindicalizarse más que el hombre porque ella entiende que el sindicato le sirve para muchos fines, que tienen que ver con la propia salvaguarda de sus condiciones de trabajo y por supuesto de la familia”.

Pareciera que la mujer tiene conciencia de su mayor vulnerabilidad en el trabajo, en especial durante los embarazos y primeros años de vida de sus hijos, y de allí que visualice al sindicato como una instancia de protección. Adicionalmente, muchos beneficios socioeconómicos son más fáciles de obtener con la mediación del sindicato, como es el caso de la caja de ahorro, los descuentos en ciertos bienes y la obtención de otros para los hijos, tales como los juguetes de fin de año, los útiles escolares. Es decir, la valoración de la protección y la mayor facilidad en la obtención de ciertos beneficios sociales, muy

vinculados a la familia, se presentan como importantes alicientes para la incorporación de la mujer al sindicato.

Pero, el hecho de que las tasas de sindicalización femenina sean relativamente altas, no quiere decir que las mujeres tengan una sensible participación en la dirección de las organizaciones sindicales; por el contrario, ésta es muy baja.

V.2. LOS DETERMINANTES DE LA PRESENCIA FEMENINA EN EL MERCADO LABORAL

V.2.1. Determinantes individuales

Luego de conocer las características laborales, es importante mencionar el comportamiento de las variables individuales ya que éstas condicionan positiva o negativamente en la dinámica de las demás variables, tanto de las familiares como de las laborales propiamente dichas. Las variables individuales que se destacarán, serán la edad y la segunda será el nivel educativo que presentan estas mujeres.

a) La Edad

La actividad económica, en cuanto al número de personas que se incorporan al mercado laboral, no es uniforme en los distintos sectores de la población, al contrario, varía significativamente según el sexo y la edad (Elizaga, 1979).

Los datos arrojados por la EHM (2007) en Venezuela, señalan que el comportamiento de la tasa de ocupación femenina según la edad es ascendente y que toma más fuerza a partir de los 35 años de edad. Según De Soria et al, (2002), este tramo es precisamente el que agrupa a mujeres que por lo general son las que deben conciliar tareas laborales y domésticas.

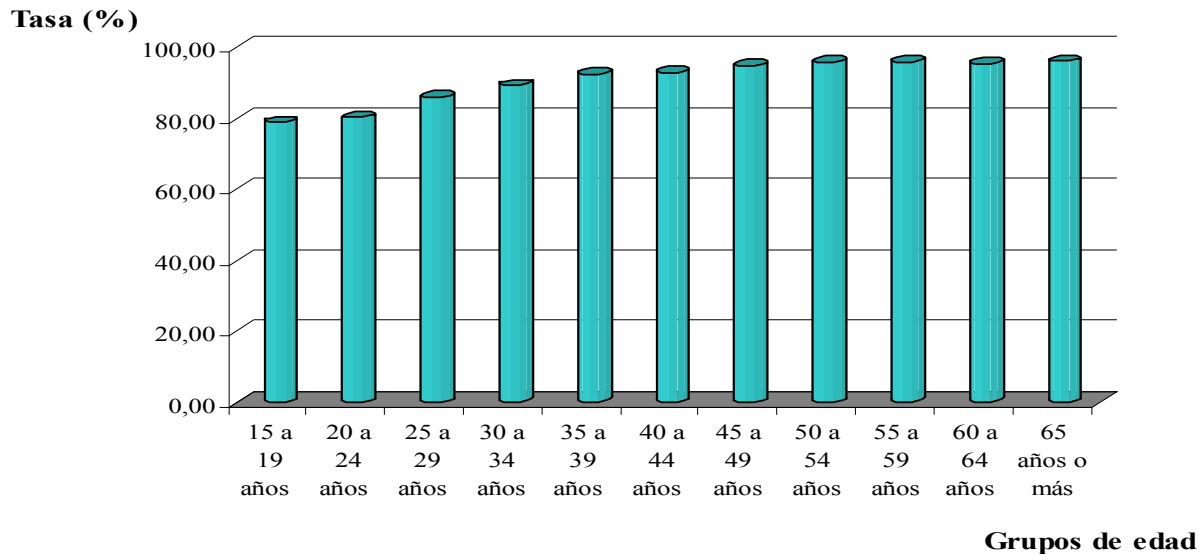
De Soria et al, (2002) explican, (en el caso de Venezuela se asimila) que las menores tasas de ocupación que se observan para el grupo de 15 a 24 años; se debe a que ese tramo de edad está afectado por la decisión de asistir a centros de enseñanza que prima sobre la decisión de participar en el mercado de trabajo, tal como lo establece la teoría del ciclo de vida.

Además de esto, se puede evidenciar que la edad no es un factor que inhibe que la mujer se incorpore al mercado laboral, ya que no hay distinciones relevantes entre cada grupo de edad y las tasas se mantienen elevadas y constantes.

García y Pareja (2002), señalan que ha ido disminuyendo el modelo de inserción profesional femenino ilustrado bajo la forma de “M”, caracterizado por un fuerte descenso de las tasas de actividad tras el matrimonio y la maternidad, para el grupo de 25 a 35 años aproximadamente, y la reentrada al mercado de trabajo unos años más tarde. Este modelo esta en franca recesión y, por debajo de los 30 años, la tasa de actividad son similares para varones y mujeres, sin rupturas remarcables después de la maternidad entre una fracción de mujeres jóvenes muy formadas, con niveles de cualificación medios y altos.

Para el caso específico de Venezuela, este modelo ilustrado en forma de “M” no aplica, ya que la tendencia ha sido siempre creciente, inclusive en los grupos de edad donde se supone que las mujeres están casadas y con hijos.

Gráfico 4. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por grupos de edad, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre, 2007)

La tendencia ha sido que las mujeres al tener hijos, se retiraban del mercado laboral por un período prolongado o inclusive no se reintegraban, por lo cual las mujeres entre 45 y 54 años tenían una tasa de ocupación baja. En la actualidad, el patrón de comportamiento de las mujeres cuando tienen hijos es diferente: no abandonan el mercado laboral o se reincorporan al poco tiempo, presentando niveles de ocupación altos. Es decir, el alto crecimiento de la tasa de actividad del tramo de 45 años en adelante se debe a un cambio generacional o de cohorte (De Soria et al, 2002).

Se podría pensar, que a mayor edad, los niveles de ocupación irán descendiendo, y una causa podría ser porque muchas mujeres a esa edad se jubilan, sin embargo, la tendencia generalizada para Venezuela específicamente, es al aumento de la participación de las mujeres con mayor edad a partir de los 45 años aproximadamente.

b) Nivel Educativo

Otra de las características individuales que es determinante para entender la participación y ocupación de la mujer en el mercado de trabajo, es el nivel educativo. Según Orlando y Zúñiga (2000), ello se debe a que la oferta de empleo, impone cada vez mayores requisitos para el desempeño de distintas ocupaciones. Desde otra perspectiva, se consideran los cambios en los valores y actitudes de las mujeres, lo cual produjo un aumento de su educación formal y, por lo tanto, una mayor facilidad para incorporarse a la fuerza de trabajo.

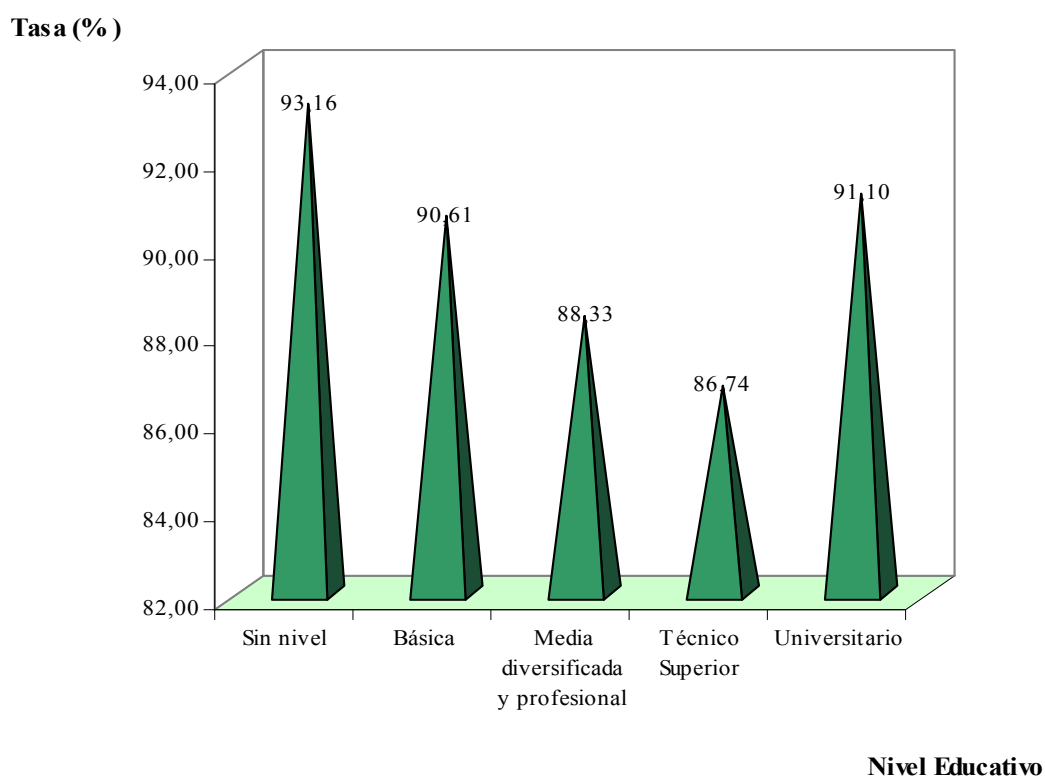
De esta forma, se logra una mayor propensión a la participación mientras el nivel educativo es mayor, lo que se ha verificado, en diferentes países de América Latina, según la CEPAL. Sin embargo, en otros casos, se ha encontrado que no necesariamente las mujeres con menor nivel de escolaridad participan menos.

Paredes (2005), indica que la información sobre los niveles educativos alcanzados por la población venezolana muestran el esfuerzo que han realizado las mujeres por incorporarse a los diferentes niveles de instrucción. Tal vez, dentro del área educativa, este esfuerzo sea el indicador más positivo del objetivo de lograr igualdad de oportunidades para las mujeres.

A lo largo de este estudio, se ha manejado la hipótesis, que a mayor nivel educativo mayor ocupación, hecho que está relacionado con la inversión en capital humano que impulsa a la mujer a enfrentarse al mercado de trabajo.

Sin embargo, al analizar los datos que arrojó la EHM, se observa que para el 2007 la tasa de ocupación femenina para aquellas mujeres sin nivel (en esta categoría están las que llegaron hasta preescolar) es un poco mayor a las que son universitarias (91%). Para el Nivel Básica, Media Diversificada y TSU se observó que tienen un comportamiento descendente con una diferencia de dos puntos porcentuales por cada uno.

Gráfico 5. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por nivel educativo, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

Según fuentes del Instituto Nacional de Honduras (2007), se registró que a medida que las mujeres alcanzaban un mayor nivel educativo, disminuía su tasa de ocupación; la explicación que otorgaron a esta situación es que las personas sin nivel educativo son más propensas a incorporarse a una actividad marginal. Este argumento podría ser una de las explicaciones para complementar y justificar el comportamiento actual de Venezuela en el 2007.

Resulta de interés para este estudio, especificar el nivel educativo de las mujeres ocupadas según las edades que presentan, a fin de conocer si la edad se comporta como un inhibidor para que éstas se puedan incorporar en el mercado laboral.

Al analizar los datos que presenta la EHM para el primer semestre del 2007, es posible identificar cómo se distribuyen las mujeres ocupadas mayores de 15 años según su nivel educativo, y se puede concluir que la tendencia de la mujer en la participación en el mercado laboral sigue siendo la misma que años atrás, es decir, un aumento generalizado en la tasa de ocupación para todos los grupos de edad, independientemente del nivel educativo que tengan.

Tabla 6. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según nivel educativo y grupos de edad, 2007

Edad	Nivel Educativo				
	Sin nivel	Básica	Media Diversif. y prof.	TSU	Universitario
15-19	65,63	78,66	78,84	79,36	80,41
20-24	79,90	80,21	79,87	77,13	83,27
25-29	91,89	85,99	85,37	84,35	87,11
30-34	93,35	89,14	87,91	90,41	89,92
35-39	81,79	90,84	93,11	92,00	94,92
40-44	95,51	92,70	91,14	92,97	95,54
45-49	91,88	94,29	94,30	92,64	97,35
50-54	95,39	95,70	97,02	95,60	94,85
55-59	95,78	95,67	96,71	90,08	96,55
60-64	92,81	95,94	92,33	100,00	98,28
65 a más	96,94	96,90	87,65	100,00	93,79
Total	93,16	90,61	88,33	86,74	91,10

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre de 2007)

Los grupos de edad con mayor tasa de ocupación según el nivel educativo universitario, lo tienen las mujeres de 20 a 24 años (83%), las de 35 a 39 años (95%), las de 40 a 44 años (96%), las de 45 a 49 años (97%) y, por último, las mujeres de 60 a 64 años (98%); resultados que tienen una relación directa con una hipótesis planteada por muchos autores en esta materia de investigación, y es que a mayor nivel educativo mayores probabilidades hay para que la mujer se incorpore al mercado laboral, un comportamiento que se ha verificado en diferentes países de América Latina, según CEPAL (1990).

Para Venezuela en el 2007 llama la atención, las altas tasas de ocupación que presentan las mujeres con un menor nivel educativo (Sin Nivel), las cuales oscilan entre el 91% y el 96%, siendo el grupo de edad con mayor tasa de ocupación el de 65 a más años con un 96.9%. Estos resultados pueden ser producto del deterioro de los niveles de vida de

la población y la falta de un sistema de seguridad social y de protección para las personas en etapa de vejez, lo cual obliga a este grupo de mujeres de mayor edad a seguir inmersas en el mercado laboral.

Las mayores tasas de ocupación la tienen todas las mujeres a partir de los 40 a 44 años en adelante indistintamente del nivel educativo. Tal es el caso de las mujeres de 60 a 64 años y las de 65 a más, ya que, tienen una tasa de ocupación del 100% con un nivel educativo de TSU. Para el caso de las mujeres de 40 a 44 años su mayor tasa de ocupación (95.5%) la tienen tanto para un menor nivel educativo (Sin Nivel) como para el Universitario, las de 50 a 54 años su mayor tasa de ocupación (97%) es para las que tienen un nivel educativo de Técnico de Media Diversificada y Profesional, las de 55 a 59 años igual con un nivel educativo de Técnico de Media Diversificada y Profesional es donde tienen mayor tasa de ocupación (96.7%).

Una idea que posiblemente podría ser una de las explicaciones para explicar esta tendencia, es que en Venezuela en los últimos cuarenta años el sistema educativo ha venido experimentando algunos cambios significativos para la educación y la enseñanza formal. El período democrático que se establece a partir de finales de la década de los 50, introdujo unas nuevas políticas administradas, particularmente la masificación de la educación y quizás sea precisamente ese grupo o parte de él (las mujeres de 40 a 60 años) las que se hayan beneficiado de esa masificación de la educación (Cascio, 2006).

V.2.2. Los determinantes familiares

Después de haber analizado el comportamiento de las variables laborales e individuales de las mujeres ocupadas mayores de 15 años, es necesario describir las características familiares que presentan estas mujeres, con la finalidad de dar respuesta al objetivo general de esta investigación.

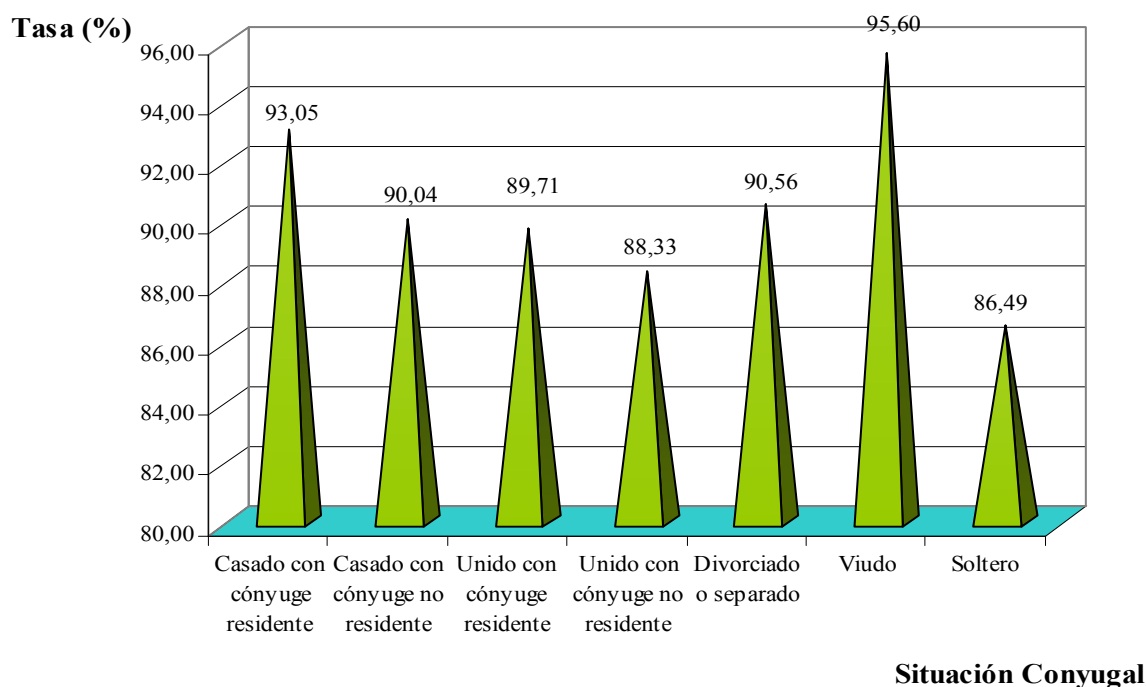
a) Situación Conyugal

Una de las características familiares más importantes que influyen en la ocupación de la mujer en el mercado de trabajo es la situación conyugal.

Di Brienza (2002), señala que en lo que se refiere al efecto que tendría la modernización y la modernidad en la preferencia del tipo de unión, se ha resaltado su expresión en el incremento de la cohabitación como un rasgo sobresaliente de las tendencias recientes de la nupcialidad en países del mundo desarrollado. En el caso de los países latinoamericanos es conocido que la prevalencia de las uniones consensuales ha sido tradicionalmente importante en muchos países, y especialmente alta en Centro América y el Caribe, lo que ha caracterizado el modelo de nupcialidad de la región. Este tipo de unión conyugal tiene raíces históricas, de manera que entre ciertos sectores de la población ha sido desde largo tiempo socialmente aceptada y reconocida en el contexto de la formación de la familia y crianza de los hijos. Sin embargo, estas uniones consensuales en la región no obedecerán tanto a las estrategias de supervivencias heredadas de la cultura tradicional, sino que más bien este comportamiento nupcial estaría relacionado con la precariedad económica, con circunstancias asociadas a la pobreza, a su reproducción y a la falta de horizontes de movilidad.

Los datos que se obtienen sobre la ocupación de las mujeres mayores de 15 años según situación conyugal nos muestra que las que están en condición de viudez son las que tienen la tasa de ocupación más elevada.

Gráfico 6. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según situación conyugal, 2007



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1 semestre 2007)

La situación conyugal parece afectar particularmente en el comportamiento económico femenino, ya que las que se encuentran viudas y divorciadas participan un poco más que las casadas o unidas; en este sentido, según Masseroni (1997) la mayor carga de trabajo doméstico que involucra el matrimonio o la unión libre y los obstáculos existentes en el mercado de trabajo para la contratación de mujeres casadas contribuyen para que éstas tengan menor participación en actividades extradomésticas, en comparación con las solteras, viudas, divorciadas y separadas.

Resulta de interés, resaltar el hecho de que la tasa de ocupación para las mujeres casadas con cónyuge residente es 3 puntos porcentuales mayor al de las mujeres que no residen con el cónyuge. García (S/F) señala, que las mujeres que son casadas y que asumen la responsabilidad de su hogar, no sólo puede ser por la irresponsabilidad de su pareja, sino también, porque muchas veces, se encuentran discapacitados o enfermos y esta situación les

impide ser los proveedores de recursos al hogar, también pueden asumir temporalmente la jefatura de su hogar, debido a la migración interna e internacional de sus cónyuges buscando la manera de satisfacer las necesidades de su hogar. Esta explicación, se adapta a otros contextos que no es el caso de Venezuela, sin embargo, sería de mucho interés encontrar referencias que logren explicar este comportamiento para el caso específico de nuestro país.

Para el caso de las mujeres casadas con cónyuge residente el 93% se encuentran ocupadas; a pesar de no ser la tasa más elevada, es la segunda tasa más alta. Según Casique (2000), la ocupación de las mujeres casadas es un indicativo de que cada vez menos el matrimonio y los hijos operan como inhibidores de la participación laboral de las mujeres.

Tal como se ha venido indicando a lo largo de esta investigación, y así lo corroboran estos datos, uno de los cambios que se han observando en las últimas décadas en la división del trabajo familiar es precisamente el aumento de la participación laboral de las esposas o cónyuges.

Se ha podido documentar desde finales de la década de 1980 que las esposas han ido gradualmente abandonando su papel de ama de casa a tiempo completo, y que en circunstancia de dificultad económica particulares aún con hijos pequeños han dejado de constituir una barrera apreciable al desempeño de distintos tipos de trabajo extradoméstico, esto explica el comportamiento de los datos arrojados por la EHM.

Casique (2000), asocia el incremento de las separadas en el mercado laboral a tres aspectos del trabajo femenino que han sido asociados a la probabilidad de disolución de la unión conyugal: a) el ingreso de la mujer; pues se genera un efecto de independencia al tener su propio salario, ya que, son capaces de mantenerse económicamente, b) los ingresos de la mujer en relación con los de su esposo; pues cuando el de la mujer es mayor, tal situación introduce estrés y conflicto en la relación de pareja, fundamentalmente por romper con el rol tradicional del esposo como principal sustento económico y c) la ausencia de la mujer en el hogar mientras trabaja; ya que se ha sugerido que el tiempo que la mujer

casada invierte en trabajar se traduce directamente en una disminución del tiempo que la misma dedica a sus responsabilidades en el hogar.

Al analizar la situación conyugal según grupos de edad, se observa que las mujeres entre 15 a 19 años de edad en condición de solteras, son las que presentan la segunda tasa de ocupación más alta con un 80%, siendo la primera, las mujeres unidas con cónyuge no residente con un 81%.

En cuanto a la tasa de ocupación para las mujeres casadas, se evidencia significativamente que se encuentran más ocupadas aquéllas que residen con el cónyuge que las que no viven con él, excepto para las edades comprendidas entre 50 a 54 años y el tramo de 60 a 64 años.

La tasa de ocupación para las mujeres divorciadas tiende a aumentar con más fuerza a partir de los 35 años hasta los 54 años, sin embargo, el 96% de las mujeres divorciadas con una edad superior a los 60 años son las que presentan la tasa más elevada. El caso de las mujeres viudas resulta muy particular, ya que presentan un comportamiento ascendente, es decir, mayor edad, mayor ocupación.

Se considera importante resaltar que más allá de las diferencias porcentuales que puedan haber entre una y otra categoría, que las tasas de ocupación femenina indistintamente de su situación conyugal y edad se mantienen altas, lo que ratifica una vez más la presencia que tiene la mujer en el mercado laboral no siendo un obstáculo para ellas el estar casadas, divorciadas, unidas, solteras o viudas, más las responsabilidades familiares que tal condición pueda implicar.

Tabla 7. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por situación conyugal según grupos de edad, 2007

Grupos de edad	Situación Conyugal						
	Casado con cónyuge residente	Casado con cónyuge no residente	Unido con cónyuge residente	Unido con cónyuge no residente	Divorciado o separado	Viudo	Soltero
15-19	77,07	67,91	71,47	81,67	73,40	*	80,46
20-24	83,16	69,20	80,88	87,21	77,70	69,42	79,97
25-29	88,97	92,57	87,40	81,61	81,11	93,32	84,35
30-34	90,43	93,78	89,94	82,13	85,66	97,25	88,86
35-39	93,75	90,00	92,64	94,20	92,35	92,25	90,04
40-44	93,45	94,92	90,44	91,15	93,00	96,22	95,49
45-49	96,09	93,64	94,04	96,09	94,11	95,21	94,07
50-54	95,71	94,32	96,54	95,69	95,56	98,57	94,76
55-59	98,05	88,32	96,12	100,00	94,20	95,54	95,24
60-64	95,78	91,30	97,32	93,06	95,36	95,63	93,19
65 a más	96,94	100,00	91,53	100,00	96,42	96,32	96,54
Total	93,05	90,04	89,71	88,33	90,56	95,60	86,49

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Casique (2000), indica que el empleo femenino podría disminuir el deseo de las mujeres de casarse al proporcionarles una fuente alternativa de realización y de sustento económico, es decir, retrasar finalmente la etapa del ciclo de vida de la mujer en la que usualmente ocurre el matrimonio o, incluso, disminuir finalmente la probabilidad de casarse.

Esta idea, es precisamente parte de lo que se quiere corroborar o validar para el caso de las mujeres venezolanas en el 2007, a fin de determinar la dinámica de las características familiares y laborales en las cuáles están inmersas y de allí indagar o tener ideas que nos permitan inferir como podría ser la conciliación o balance de estas mujeres respecto a ambas responsabilidades.

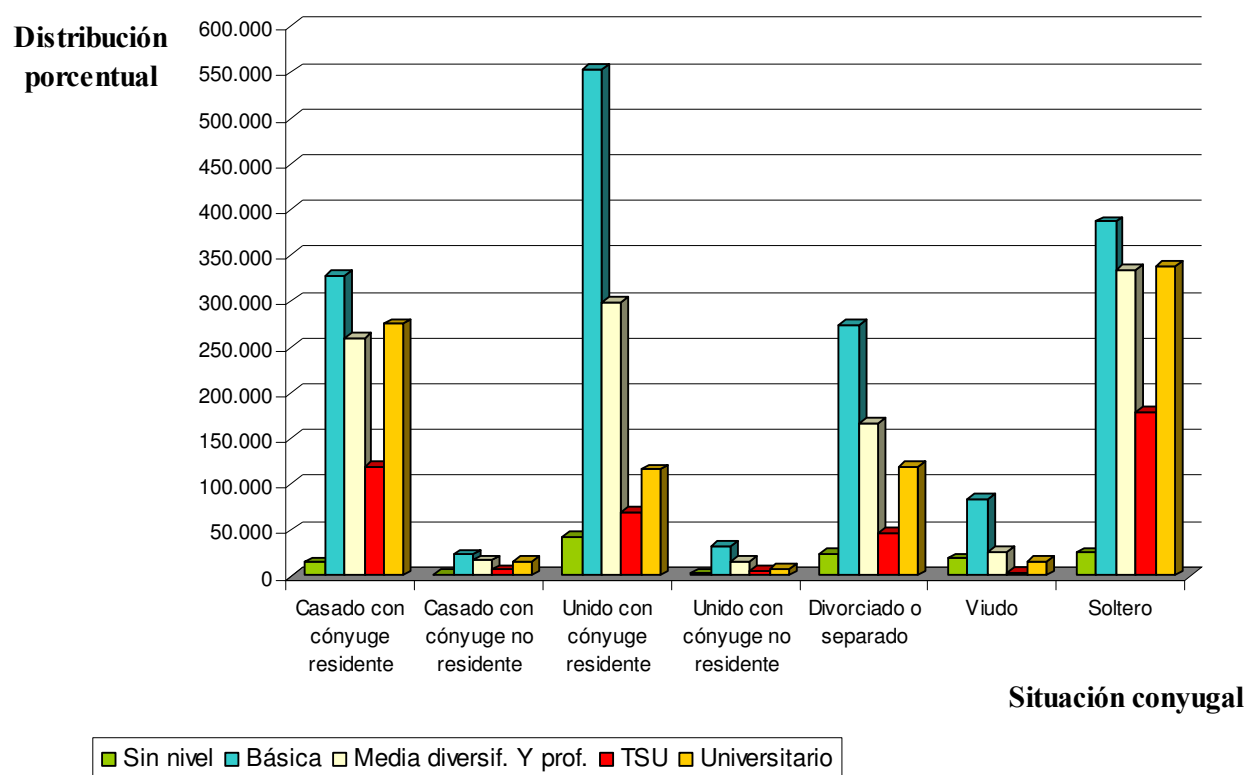
Después de obtener los resultados de la ocupación femenina según la edad y la situación conyugal, es de interés conocer cómo se distribuye la ocupación de las mujeres según su situación conyugal y el nivel educativo que presenten.

El objetivo de analizar ambas variables fue con la finalidad de corroborar una de las hipótesis que se ha venido manejando referente a que la situación conyugal no influye negativamente en la posibilidad de que las mujeres continúen sus estudios, es decir, la

tendencia tradicional era, que al momento en que la mujer decide casarse y formar una familia estaría dedicada a las labores domésticas y familiares, dejando a un lado su crecimiento profesional y laboral.

Los datos arrojados por la EHM (2007) en Venezuela y en relación a la situación conyugal de las mujeres ocupadas según su nivel educativo, nos indica que precisamente las mujeres casadas con conyugues residentes o no residentes son las que han alcanzado o tienen actualmente mayores niveles educativos, en este caso universitario y media diversificada.

Gráfico 7. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas según situación conyugal y nivel educativo, 2007



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

Basándonos en los resultados presentados anteriormente (2007) podemos una vez más afirmar, que actualmente no existen para las mujeres, indistamente de su situación conyugal, barreras de ingreso a los distintos niveles de la enseñanza. Los temas que preocupan a los especialistas en este campo, más que el acceso, son los procesos en los que seleccionan las opciones académicas y las barreras culturales que subsisten para poder ejercer esas opciones.

b) Tipología de Hogares

Una vez conocida la situación de la mujer venezolana para el 2007 en cuanto a su situación conyugal y su participación en el sistema educativo, nos interesa conocer la tasa de ocupación femenina tomando en cuenta el tipo de hogar al cual pertenecen, ya que, es una variable que presenta relación con sus niveles de ocupación en el mercado de trabajo. Cada tipo de hogar representa diferentes grados de responsabilidad para la mujer en cuanto a las labores domésticas y cuidado de niños, así como niveles variables de presión económica que dependen del nivel de ingreso familiar. Por lo tanto, la oferta laboral de la mujer es incentivada o dificultada dependiendo del tipo de hogar en que reside (De Soria et al, 2002).

Desde hace varias décadas se verifican importantes cambios en la dinámica y composición de los núcleos familiares. Hoy día en América Latina y el mundo, el número de divorcios se ha incrementado de manera dramática, en relación al pasado, así como la forma de unión libre y de hijos nacidos fuera del matrimonio. Asistimos a una desacralización de la institución del matrimonio y un ascenso de los sentimientos como principales reguladores de la unión en pareja. Esto hace sin duda que los hogares sean hoy día más inestables (Loayza y Fukazawa, S/F).

Arriagada (2005b), indica que la región latinoamericana presenta una diversidad de relaciones en relación con los tipos de hogares y familias existentes. Entre 1990 y 2002 las familias nucleares fueron las predominantes, pero su porcentaje se ha reducido de 63.1% a

61.9% debido principalmente al aumento de los hogares no familiares y, dentro de ellos, los hogares unipersonales que en promedio para la región aumentaron de 6.4% a 8.4%.

La disminución observada en las familias nucleares biparentales con hijos se explica en parte por su transformación en familias monoparentales con hijos de jefatura masculina pero principalmente de jefatura femenina. Las familias extendidas y compuestas mantienen su proporción en ese período.

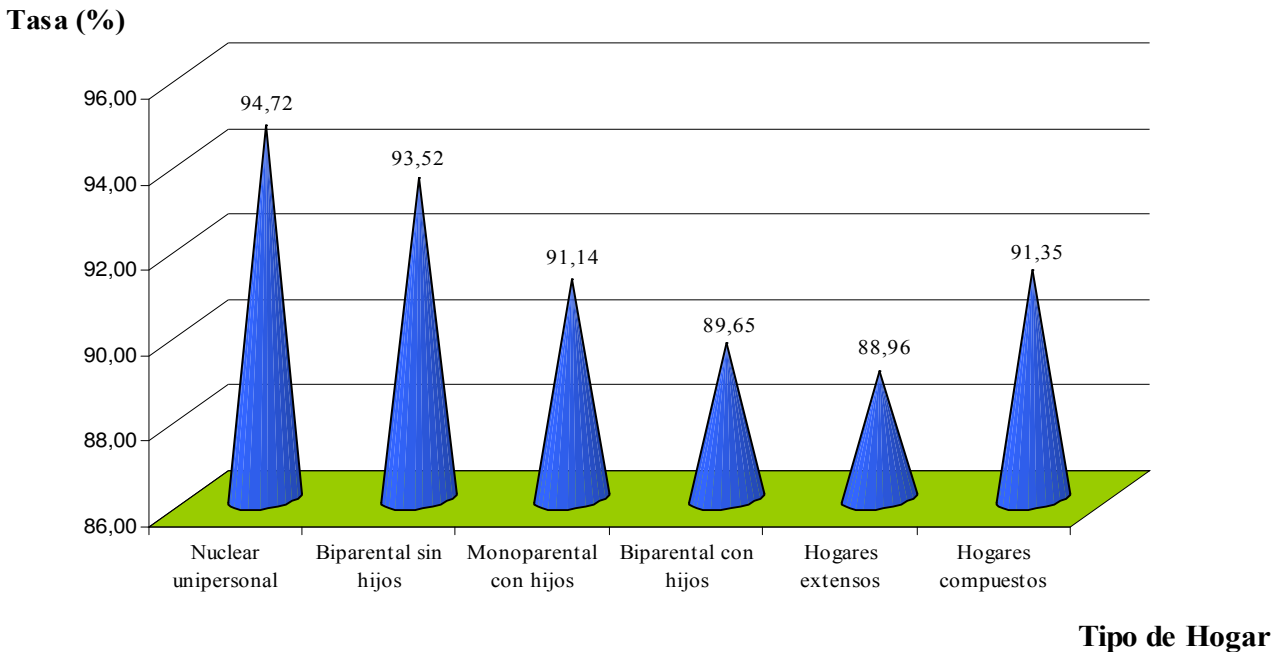
Los datos de arrojados por la EHM evidencian que la tasa de ocupación es menor para aquellas mujeres que pertenecen o viven en hogares extensos. Esto podría ser evidencia de que al existir en ese tipo de hogar la presencia de varias personas, la carga económica probablemente sea menor y quizás no exista tanta necesidad de que la mujer esté trabajando remuneradamente.

Según Loayza y Fukazawa (S/F), los hogares extendidos y compuestos no son solamente parte de la estructura familiar en la región, tampoco pueden ser vistos solo como resabios de formas tradicionales de familia en regiones predominantemente rurales. Hoy, este tipo de hogares parecen formar parte de una realidad más urbana que rural y su número parece haber incrementado conforme al desempeño económico y social de la región en los últimos 20 años relacionados al incremento de la desigualdad y la agudización de la pobreza.

En cuanto a las demás categorías, se puede observar que la tasa de ocupación es mayor para aquellas mujeres que pertenecen a hogares nucleares unipersonales (95%), sin embargo, es notable que el comportamiento o la diferencia entre las demás categorías no supera los 5 puntos porcentuales.

Además, se evidencia que una alta proporción de las mujeres ocupadas pertenecen a hogares nucleares unipersonales. Una explicación de estos resultados, es que este tipo de hogar por estar conformado por una sola persona, que en este caso, es la mujer; ésta se ve en la necesidad de trabajar, ya que es el sostén económico del hogar como tal.

Gráfico 8. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según tipo de hogar, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1 semestre 2007).

Arriagada (2005b), indica que la tendencia más notable en Latinoamérica es el aumento de los hogares monoparentales femeninos, lo que constituye un fenómeno ampliamente analizado en la región. Esto según la autora, se relaciona desde una perspectiva demográfica con el aumento de la soltería, de las separaciones y divorcios, de las migraciones y de la esperanza de vida; desde un enfoque socioeconómico y cultural obedece a la creciente participación económica de las mujeres que les permiten la independencia económica y la autonomía social para construir o continuar en hogares sin parejas.

c) Jefatura de Hogar

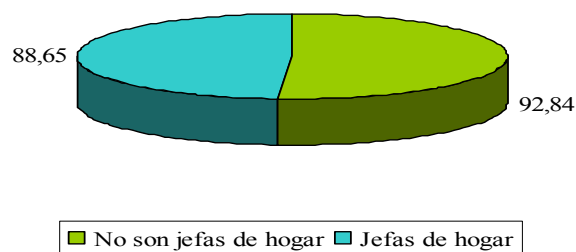
Como se ha dicho anteriormente la posición que tenga la mujer dentro del hogar, es decir, si es esposa, hija o jefa de hogar u otro familiar, es un indicador que permite aproximarse a la carga de trabajo doméstico que pueda realizar y como eso inhiba en sus niveles de ocupación en el mercado laboral (Zúñiga, 2004). Es por ello, que la jefatura del

hogar es una característica familiar muy importante al momento de estudiar y describir la ocupación femenina.

Es importante resaltar de acuerdo con Lázaro, Zapata, Martínez y Alberti (2005), que aún cuando el concepto de jefatura de hogar ha sido utilizado en diversos contextos y regiones, no es posible homogeneizarlo dadas las alternativas de medición del mismo; es decir, presenta diferentes significados y está matizado por elementos culturales propios de cada región.

Al analizar la variable jefatura de hogar en Venezuela para el 2007, encontramos que, la tasa de ocupación de las mujeres que son jefas de hogar es de 89%, mientras que de las que no son jefas de hogar, su tasa de ocupación es de 93%, es decir, la mayor ocupación en el mercado laboral lo presentan las mujeres que no son jefas. Una posible explicación a este comportamiento puede deberse al hecho, de que las no jefas de hogar tienen menos carga de trabajo doméstico y se les podría facilitar su incorporación en las actividades extradomésticas.

Gráfico 9. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según jefatura de hogar, 2007



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Para explicar estos niveles de participación de las jefas de hogar, muchos son los aspectos que se toman en cuenta no sólo sus necesidades económicas, sino determinados rasgos de sus hogares: la mayor propensión relativa a trabajar en que las coloca la etapa

más avanzada del ciclo familiar y el carácter predominantemente no nuclear de sus hogares (De Oliveira y Ariza, 1999, p. 101).

Muchas son las consecuencias que ha traído la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, entre ellas, un efecto en las relaciones de pareja y en el interior de los hogares, ya que, muchas veces las mujeres obtienen ingresos superiores a los de su cónyuge, y son capaces de mantener a sus hijos, estas transformaciones también han influido en la toma de decisiones de las mujeres para convertirse en las jefas del hogar (García, S/F).

Una vez conocida la tasa de ocupación femenina siendo jefas o no del hogar, se analizará para complementar los resultados antes expuestos, la tasa de ocupación tomando en cuenta la situación conyugal para así determinar, si esta variable inhibe o propicia que la mujer pueda declararse como jefa.

La situación conyugal de la mujer es una aproximación para ubicar diferentes posibilidades sociales que pudieran enfrentar las jefas del hogar, por ejemplo, la condición de ser jefa de hogar se vive socialmente de manera distinta si se es viuda o casada, que si se es divorciada, madre soltera o separada, pues la situación conyugal puede determinar de manera diferencial los contenidos, los significados y las posibilidades sociales de la condición de ser jefa y nos permite conocer la identidad femenina de las jefas del hogar.

Adicionalmente, podría influir en el significado que la mujer le dé a su vida laboral y a su familia, aunado que, el balance entre ambas facetas, podrían presentar diferencias tomando en cuenta estas características.

De los resultados arrojados por la EHM (2007), se tiene que tanto para el grupo de mujeres casadas como unidas, la mayor tasa de ocupación siendo jefa de hogar la tienen aquéllas mujeres con cónyuge residente. Tal es el caso de las mujeres casadas que viven con el cónyuge y que además son jefas, donde la diferencia es más marcada, pues su tasa de

ocupación es de 93%, mientras que la tasa de ocupación para mujeres casadas con cónyuge no residente y jefa de hogar es de 87%.

El ser jefa de hogar y tener la mayor tasa de ocupación aún estando el cónyuge residente también puede explicarse por algo que hemos venido destacando anteriormente y que tiene que ver con el significado o la interpretación que los encuestados tengan acerca de quien es jefe del hogar y porque lo consideran así, posiblemente un número importante de esas mujeres que están ocupadas y viven con su cónyuge, las consideran jefas por ser quien maneja y dirige las tareas de su hogar.

Asimismo Casique (2000), resalta que este cambio en la participación de las mujeres aún cuando están casadas es interpretado como un indicativo de que cada vez menos el matrimonio y las labores domésticas operan como un inhibidor de la participación laboral de las mujeres.

La segunda tasa de ocupación más elevada para las mujeres jefas de hogar apartando al grupo de las casadas y unidas con cónyuge residente, lo tienen las mujeres viudas con un 92%, un comportamiento que puede estar relacionado con la necesidad de la mujer de incorporarse al mercado laboral, cuando el perceptor de ingreso del hogar al que pertenece ya no esta presente, en este caso su cónyuge (Zúñiga, 2004).

Para el grupo de las mujeres separadas o divorciadas, su tasa de ocupación es elevada. Para el caso de las separadas jefas de hogar su tasa de ocupación es de 85.7% y para el caso de las separadas no jefas de hogar su tasa de ocupación es de 93.2%.

Tabla 8. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por situación conyugal según jefatura de hogar, 2007

Situación conyugal	Jefa	
	No	Si
Casado con cónyuge residente	94,13	92,98
Casado con cónyuge no residente	92,55	87,41
Unido con cónyuge residente	89,81	89,69
Unido con cónyuge no residente	89,05	87,53
Divorciado o separado	93,26	85,75
Viudo	96,46	92,08
Soltero	93,05	84,50
Total	92,84	88,65

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Finalmente para el caso de las mujeres solteras no jefas de hogar, su tasa de ocupación (93%) es mucho mayor que cuando son jefas de hogar (84.5%); un comportamiento que tiene relación con la disminución de tareas domésticas porque al ser solteras no tienen responsabilidad con un cónyuge ni con la crianza de niños, por lo que cuentan con mayor tiempo y disponibilidad para incorporarse a la fuerza de trabajo.

Otra idea que podría justificar estos datos está relacionado con lo expuesto por Casique (2000) en donde afirma que la ocupación de la mujer en el mercado laboral puede propiciar retrasos en la ocurrencia del matrimonio y hasta disminuir la motivación para casarse a la vez que aumenta su deseo de realización y sustento económico.

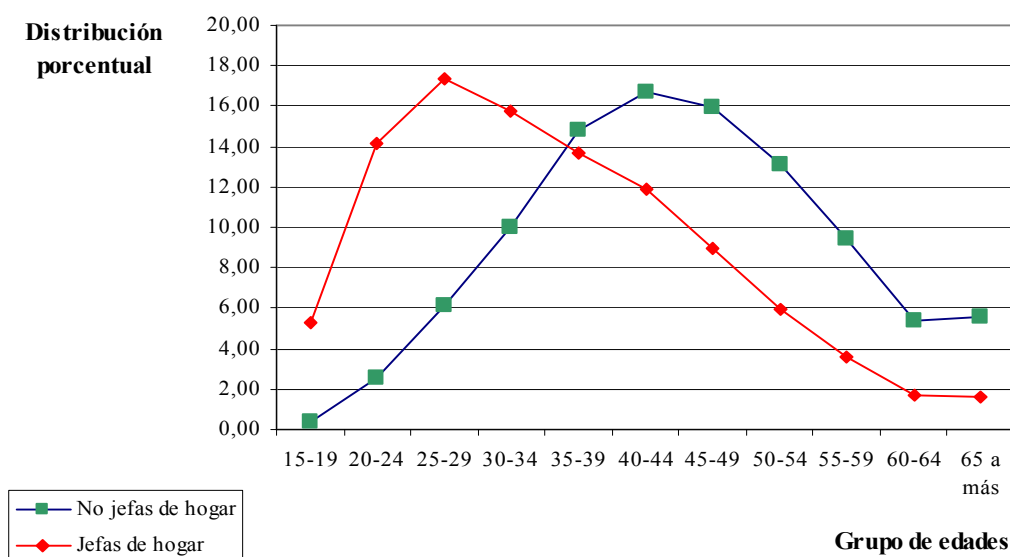
Resulta de interés para este estudio conocer en que edades se ubican las mujeres que se caracterizan por ser jefas o no jefas del hogar al cual pertenecen, esto con el fin de profundizar y complementar las ideas descritas en esta investigación con respecto a la variable jefatura.

Al combinar jefatura por grupos de edad los resultados que se obtienen es que la mayoría de las mujeres que son jefas de hogar se encuentran en edades comprendidas entre 20 a 34 años de edad, siendo más notorio a la edad de los 25 a 29 años.

Por el contrario, las que no son jefas, en su mayoría, están ubicadas en el tramo etario de 35 a 49 años de edad con un 17%; luego el comportamiento desciende aunque a partir de los 60 años tiende a aumentar un poco.

Pareciera que por el hecho de estar casadas y vivir con el cónyuge, quien asuma la jefatura del hogar sea el hombre y no la mujer; claro está, las conclusiones que se manejen respecto a la jefatura según la edad y lo que ello involucre, depende en gran parte del significado que el encuestado le haya dado al término, tal como se ha explicado anteriormente.

Gráfico 10. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas por grupos de edad según jefatura de hogar, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Después de haber analizado variables familiares como situación conyugal, tipo de hogar, jefatura de hogar, entre otras, es necesario observar el comportamiento de la variable relacionada con la presencia o ausencia de niños menores de 7 años, en los hogares de las mujeres, ya que esto ayudaría a complementar la información manejada con respecto a la tasa de ocupación femenina.

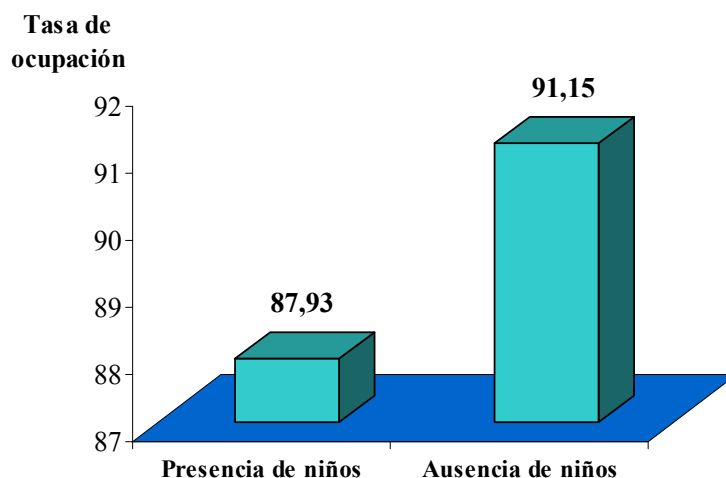
d) Presencia en el hogar de niños menores de 7 años

Según Rodríguez (2001), la presencia de niños en el hogar al que pertenece la mujer, es un factor que podría influenciar la tasa de ocupación de la fuerza de trabajo, en particular de la mujer. Puede esperarse que, por una parte, haga decrecer la tasa de ocupación debido al incremento del trabajo en el hogar, pero por otra parte, el efecto puede ser contrario, es decir, hace incrementar, la tasa de ocupación, debido a la necesidad de incrementar su ingreso, para el sustento del crecimiento del grupo familiar. Además del número de niños en la familia, la edad que tengan los mismos, es otra de las aristas del

problema y que influye directamente en los cambios que se dan en la tasa de ocupación femenina.

Los datos arrojados por la EHM (2007), referentes la tasa de ocupación de las mujeres ocupadas mayores de 15 años según la presencia de niños en su hogar, nos indica que la mayoría de éstas viven en hogares donde no hay presencia de niños menores de 7 años (91%); en cuanto a la tasa de ocupación de estas mujeres, se observa que la más alta es para aquellas que viven en hogares en donde no hay niños, lo cual se puede relacionar con la idea de que la no presencia de niños facilita la incorporación de la mujer al mercado laboral; sin embargo, aún cuando hay presencia de niños la tasa de ocupación sigue siendo alta (88%); estos datos coinciden con los expuestos por De Soria et al, (2002), para el caso de México, en donde indican que en la actualidad el patrón de comportamiento cuando las mujeres tienen hijos es diferente: no abandonan el mercado laboral o se reincorporan al poco tiempo, presentando niveles de ocupación más altos.

Gráfico 11. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según presencia y ausencia de niños menores o igual a 7 años, 2007.



Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Sería de interés para este estudio, conocer el parentesco de estos niños con las mujeres ocupadas de cada hogar, para poder analizar y conocer el grado de responsabilidad o de carga doméstica que puedan tener estas mujeres, y así elaborar conclusiones más específicas sobre esta variable. Sin embargo, la EHM (2007) al momento de recoger la información sobre el parentesco entre cada miembro del grupo familiar, no lo hace en función de la mujer sino al jefe del hogar, lo cual limita el conocimiento de este aspecto.

e) Presencia de otras mujeres en el hogar

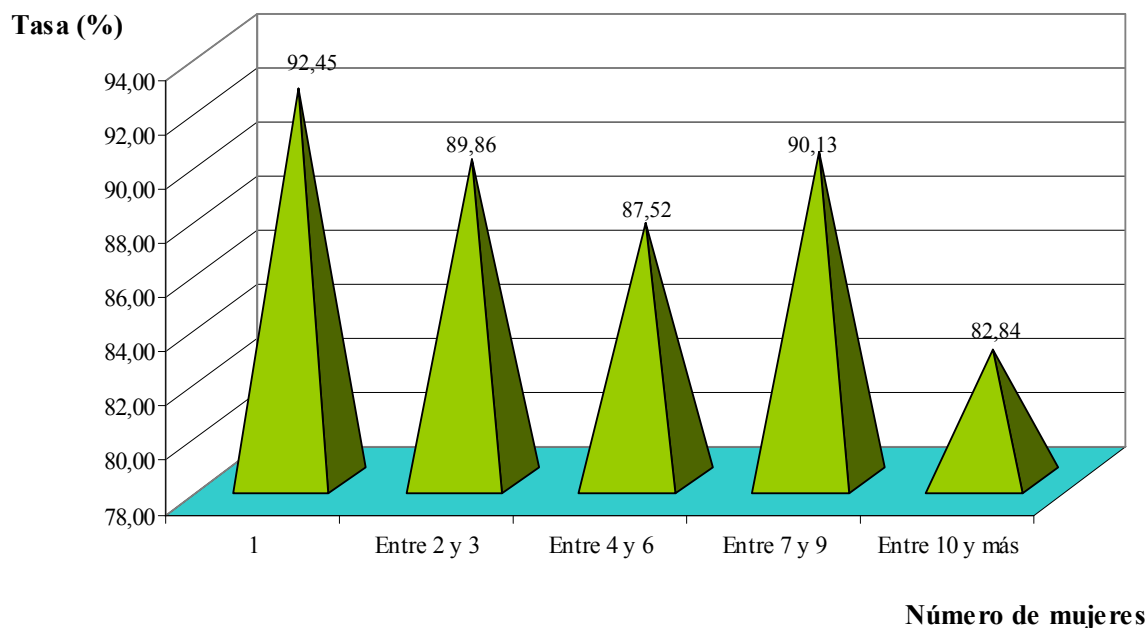
Ya se ha mencionado a lo largo de esta investigación, que mientras más apoyo familiar tengan las mujeres ocupadas para incorporarse en el mercado laboral, mayor será la probabilidad de que ésta pueda compatibilizar los roles familiares y laborales.

Si analizamos los datos arrojados por la EHM (2007), se puede evidenciar que el comportamiento no es totalmente inverso, si bien es cierto las diferencias porcentuales entre cada una de ellas no son muy significativas, no se podría afirmar que a mayor número de mujeres en el hogar mayor tasa de ocupación, ya que en un inicio va decreciendo pero al llegar al rango comprendido entre 7 y 9 mujeres la tasa de ocupación crece y luego vuelve a decrecer.

A pesar de esto, no se puede dejar a un lado otra idea que también se ha mencionado en este trabajo de investigación y que podría dar explicación a estos resultados.

Se ha demostrado que las mujeres que pertenecen a hogares extensos y compuestos presentan una tasa de ocupación inferior con respecto a las que viven solas, en este caso, podría decirse que las mujeres ocupadas que viven en hogares donde hay entre 10 mujeres y más presentan una tasa de 83% (la cual representa la tasa más baja) porque la responsabilidad económica se reparte entre los demás miembros del hogar y quizás la mujer no se ve tan presionada a insertarse en el mercado laboral y por ello la tasa de ocupación tiende a disminuir.

Grafico 12. Venezuela: Tasa de ocupación de mujeres que viven en hogares con niños según la presencia de otras mujeres en el hogar, 2007.



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo, 2007.

De igual forma se mantiene la idea de que las mujeres al contar con redes de apoyo como por ejemplo, ayuda de los miembros de su familia, el balance entre los roles laborales y familiares sería menos complejo de alcanzar. Las posibilidades efectivas que tienen las mujeres de conciliar ambos ámbitos no dependen exclusivamente de los dispositivos institucionales con los que cuentan, en buena medida, resultan también de las representaciones sociales acerca de la distribución de responsabilidades y de las negociaciones que se establecen entre los sujetos involucrados. Negociaciones que se producen entre personas con desiguales grados de autonomía y autoridad en el ámbito de sus familias (Faur, 2006).

f) Ciclo de vida familiar

Después de haber analizado diferentes aspectos referentes a las características familiares, se ha querido analizar el ciclo de vida con la finalidad afianzar o reforzar lo que se ha venido explicando con respecto a la variable situación conyugal.

No se debe perder de vista que al hacer mención del ciclo de vida familiar, se hace referencia a las diferentes fases por las que suelen pasar los arreglos familiares, desde la constitución del núcleo inicial, pasando por distintos momentos de cambio de acuerdo al crecimiento del grupo inicial y a las edades de sus miembros (Barquero y Solórzano, 2002).

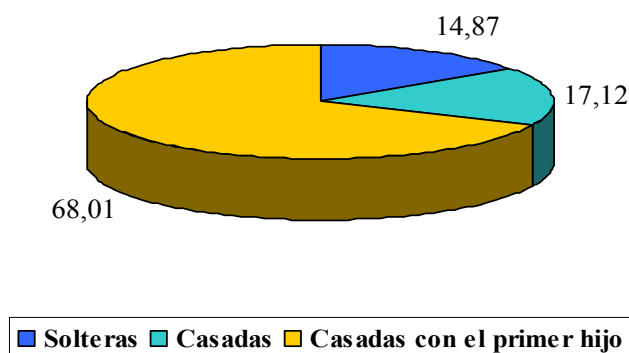
Es importante acotar que se quería utilizar la tipología del ciclo de vida familiar utilizada y construida por Irma Arriagada, sin embargo, ésta está en función del número de hijos que tienen las mujeres en cada una de las etapas; por lo que no se podrá aplicar esta tipología, ya que, la EHM no nos proporciona la información sobre el parentesco de los niños con las mujeres, sino en función de la persona que se declara como jefe del hogar.

Por ello, se decidió explicar el ciclo de vida en función de la edad, tomando como referencia la clasificación manejada por la CEPAL en cuanto a las edades promedio para Latinoamérica en general, presentadas por las mujeres en cada etapa.

Según las referencias y datos proporcionados por la CEPAL, las edades promedios para el caso de las *mujeres solteras* son entre 15 a 24 años, para el caso de las *casadas* el promedio está entre 25 a 30 años y en el caso de las *casadas con el primer hijo* oscilan entre 31 a 35 años aproximadamente.

Los datos arrojados en Venezuela, para el 2007, indican que la mayoría de las mujeres ocupadas se encuentran en la etapa de estar casadas y con al menos un hijo (68%), luego le siguen las mujeres casadas (17%) y por último las solteras (15%).

Gráfico 13. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas según el ciclo de vida, 2007.



Fuente: Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Si comparamos estos resultados con la tipología de ciclo de vida familiar de Arriagada (2002), estas mujeres que están casadas con su primer hijo (68%) formarían parte de lo que esta autora denomina la etapa de inicio de la familia.

Esto nos indica que es entre los 31 a los 35 años cuando las mujeres empiezan a consolidar su familia como tal; posiblemente, si comparamos estos resultados del 2007 con los de años atrás, los resultados serían que las mujeres ocupadas casadas y con su primer hijo estuviesen en edades más tempranas.

Una vez más, se refuerza la información presentada en esta investigación con respecto al retraso del matrimonio y de la llegada del primer hijo por parte de las mujeres que deciden incorporarse al mercad laboral en miras de un crecimiento profesional y laboral cada vez mayor.

g) Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar

En el análisis de las variables laborales, se evidenció que el nivel de ingreso de las mujeres ocupadas en su mayoría, no supera al salario mínimo, por ello, resulta de interés

para este estudio, determinar en qué proporción las mujeres ocupadas aportan económicamente con el ingreso familiar.

Según la EHM (2007), el 20% de las mujeres ocupadas aporta el 100% del ingreso familiar, mientras que un 28% de ellas contribuye con un 50%.

En los resultados anteriores se pudo constatar que la mayoría de las mujeres ocupadas pertenecen a hogares nucleares unipersonales, lo que podría estar relacionado con que exista un 20% de ellas que aportan un 100% de su ingreso al hogar, o también podría ser que éstas sean jefes de hogar, entendiéndose dicho término como aquél que es el responsable de la carga económica de su hogar.

Tabla 9. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas según el aporte de su ingreso al ingreso familiar, 2007

Aporte del ingreso de la mujer en el hogar	Porcentaje de mujeres ocupadas
Entre 0 y 10%	15,43
Entre 29 y 30%	24,6
Entre 40 y 50%	28
Entre 60% y 70%	9,51
Entre 80% y 90%	2,37
100%	20,08
Total	100

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre de 2007)

Nota: El cálculo se realizó dividiendo pp59 (monto ganado por la mujer ocupada) entre el ingreso familiar (suma de todos los ingresos de todos los miembros del hogar) multiplicada por 100

Según De Soria et al, (2002), al existir otros miembros del hogar que se encuentran ocupados, menor es la presión económica para que la mujer trabaje, reduciéndose la probabilidad de que se inserte en el mercado laboral.

A través de los datos arrojados por la EHM se puede observar que la mayoría de las mujeres que se encuentran ocupadas y que viven en hogares unipersonales y monoparentales con hijos, éstas aportan el 100% de su ingreso, mientras que en los hogares con presencia de dos o más personas, el peso del ingreso de la mujer en el hogar va disminuyendo.

Tabla 10. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres mayores de 15 años ocupadas según ingreso aportado y tipología de hogar, 2007

Peso del ingreso de la mujer en el hogar	Tipo de Hogar					
	Nuclear unipersonal	Biparental sin hijos	Monoparental con hijos	Biparental con hijos	Hogares extensos	Hogares compuestos
Entre 0 y 10%	5.275	17.319	47.927	189.734	378.001	18.550
Entre 20 y 30%	231	24..376	45.706	332.097	611.423	33.182
Entre 40 y 50%	**	61.030	76.711	481.530	543.678	28.834
Entre 60 y 70%	165	24.034	42.366	152.152	178.451	7.643
Entre 80 y 90%	**	4.556	16.033	27.987	50.069	2.415
100%	75.614	24.410	303.390	147.114	288.357	12.616
Total	81.285	158.725	532.133	1.330.614	2.049.979	103.240

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Cabe destacar, que el aporte de la mayoría de las mujeres ocupadas pertenecientes a hogares biparentales con o sin hijos es de 50% aproximadamente, lo cual podría justificar la idea de que cada vez más la mujer tiene responsabilidad en la carga económica del hogar, y posiblemente, el balance entre familia y trabajo sea más complicado para este grupo de mujeres, puesto que a la par trabajan extradomésticamente.

Esto, sin lugar a dudas coincide con lo expuesto a lo largo de esta investigación, donde se afirma que la figura masculina caracterizada como único proveedor económico para el hogar ya no es tan común como lo fue hace unos treinta años atrás, lo cual era una tendencia que en los últimos años ha ido desapareciendo, no solamente por la incorporación progresiva de la mujer al mercado laboral, sino también, porque la situación económica del

país amerita que exista más de una fuente de ingreso para poder cubrir y satisfacer las necesidades básicas de los miembros del hogar referente a gastos de salud, vivienda, educación, alimentación, etc.

En el caso de las mujeres ocupadas que pertenecen a hogares monoparentales se observa que recae sobre la mayoría de ellas todo el peso o aporte económico del hogar. En este caso, entraría una gran proporción de madres solteras que se encargan de mantener su hogar y la crianza de sus hijos solas; si bien es cierto que existe una proporción de esas mujeres que podrían recibir ingresos de otros miembros, es la mayoría la que aporta el 100%. No cabe duda que para este grupo específico de mujeres el balance entre las responsabilidades familiares y las laborales es mucho más complicado y cuesta arriba para aquéllas que viven en hogares biparentales por ejemplo, ya que, además de estar solas no cuentan con el apoyo del cónyuge o pareja para llevar a cabo con más flexibilidad ambos roles.

Es notorio que el aporte económico de las mujeres disminuye cuando cuentan con más miembros en el hogar, tal es el caso de las mujeres que pertenecen a hogares extensos y compuestos.

V.3. BALANCE ENTRE FAMILIA Y TRABAJO: UNA MAYOR APROXIMACIÓN A SU COMPRENSIÓN

Como se ha destacado a lo largo de esta investigación, se busca analizar el balance entre familia y trabajo para las mujeres ocupadas, ya que, son aquéllas que, independientemente de su situación conyugal tienen una doble jornada de trabajo, es decir, llevan a cabo el trabajo remunerado y el no remunerado. Y esto es así, porque, según Casique (2008), el trabajo doméstico – todas las tareas y actividades necesarias para el mantenimiento y reproducción de la familia y el hogar – constituyen una parte importante de la vida cotidiana de la mayoría de las personas.

A pesar de los avances tecnológicos, todavía se requiere de mucho tiempo para cocinar, lavar la ropa, hacer la limpieza, ir de compras, cuidar y educar a los hijos, hacer los pagos de los servicios de la casa, etc. Más aún, la mujer que trabaja fuera del hogar sigue teniendo la responsabilidad de la mayoría del trabajo doméstico (Casique, 2008).

Por lo tanto, antes que los hombres, son las mujeres las que se enfrentan a conflictos cuando alguna de esas dos facetas empieza a demandar más tiempo de parte de ellas, y se ve frente al problema de descuidar alguna de esas responsabilidades y en la necesidad permanente de encontrar un balance entre su vida familiar y laboral, que le permita no solo dedicarse a las tareas del hogar sino además crecer como profesional.

Sin embargo, ese balance se ve afectado por una serie de rasgos propios de la mujer que dificultan el alcance del mismo y que inhiben su ocupación en el mercado laboral. Para conocer aquellos rasgos o características que inhiben o pueden inhibir su ocupación, es necesario complementar la información arrojada por la EHM con la aplicación del modelo de Regresión Logística, que nos permita a partir de una variable dependiente (ocupación femenina) conocer la probabilidad de ocurrencia del evento en función a una serie de variables independientes.

V.3.1 El método

Una estrategia metodológica que permite considerar de forma simultánea las características que pueden determinar la probabilidad de que la mujer sea parte o no de la fuerza laboral, son los modelos de Regresión Logística.

En este modelo multivariado, la variable dependiente limitada, Y, será la ocupación de la mujer, es una variable dicotómica que adopta dos valores, por lo que, Y tomará el valor 1 si esta ocupada, de lo contrario Y tomará valor 0, es decir, si no esta ocupada.

Entre las variables que pretenden dar cuenta de las características individuales, destacaremos, la edad y años de escolaridad, las cuales llamaremos variables continuas. En cuanto a las características familiares, las llamaremos variables categóricas, ya que, se les creará como su nombre lo indica una categoría, es decir, tendrán al igual que la variable dependiente un valor 0 y un valor 1, estas serán: mujer no jefa de hogar, tipo de hogar, específicamente el hogar biparental con hijos, situación conyugal, específicamente las casadas y unidas con y sin conyugue residente y presencia en el hogar de niños menores de 7. Y para las características o aspectos laborales, sucede lo mismo que con las familiares, serán variables categóricas y se tomará en cuenta la categoría de ocupación, específicamente, las trabajadoras por cuenta propia y las empleadas del sector público y privado, además del número de horas que trabaja la mujer semanalmente y el ingreso que percibe por su trabajo.

V.3.2 Variables seleccionadas y su efecto esperado

Ya se mencionaron las variables según cada característica o determinante de la ocupación femenina, ahora bien cabe destacar las razones por las cuales fueron seleccionadas y los efectos que se esperan con la aplicación del modelo, todo esto en función a los resultados arrojados por la EHM del 2007.

V.3.2.1 Características Individuales

a) Edad

Según la EHM del 2007, a medida que aumenta la edad de la mujer aumenta su tasa de ocupación. Estos resultados permiten inferir que en Venezuela la edad no se comporta como un determinante que inhiba la ocupación femenina, una situación distinta a la de los países desarrollados donde sucede todo lo contrario.

Sin embargo, se espera que esta variable influya en la probabilidad de ocupación, es decir, que a mayor edad menor probabilidad de estar ocupada, ya que, cuando la mujer tiene edades comprendidas entre los 25 y 50 años es cuando por lo general tiene más responsabilidades domésticas, está casada y a la vez se encarga de la crianza de los hijos, aspectos que influyen en la conciliación entre trabajo y familia y que afecta directamente su probabilidad de estar inmersa en el mercado laboral.

b) Años de escolaridad

La EHM del 2007 arrojó que las tasas de ocupación son elevadas tanto para las mujeres con nivel educativo universitario como aquéllas sin nivel educativo, es decir, en Venezuela, la educación parece no ser un determinante de la ocupación femenina. Habría que evaluar con el modelo de Regresión Logística la probabilidad de ocupación cuando se cuenta con más años de escolaridad.

Se espera que esta variable propicie la ocupación femenina, ya que, a mayor años de escolaridad, mayor probabilidad de que la mujer esté ocupada y de obtener posiblemente un salario más elevado que le permita costear un servicio de guardería y/o servicio doméstico, con lo cual su carga de trabajo familiar disminuiría, haciéndose más factible la conciliación entre las responsabilidades domésticas y extradomésticas y a la vez aumentando su probabilidad de ocupación a la par que es esposa o madre.

V.3.2.2 Características Familiares

a) Situación Conyugal

En cuanto a esta variable, sería de interés conocer la probabilidad de ocupación de una mujer casada o unida con su conyugue, pues se cree que por tener mayor carga de trabajo doméstico su probabilidad de ocupación sería menor. A pesar de ello la EHM del 2007 mostró lo contrario, ya que, la tasa de ocupación de las casadas y unidas con conyugue residente es mayor que las casadas y unidas sin conyugue residente, donde la ocupación debería ser mayor, ya que, por no contar con el conyugue deben hacerse cargo de la carga económica del hogar, lo que las obliga a estar inmersas en el mercado laboral.

Sobre su codificación en el modelo, en el caso de las casadas con y sin conyugue residente, tienen dos alternativas, ya que toma valor 1 si es casada con conyugue residente y valor 0 para las demás categorías. Luego las casadas sin conyugue residente toma valor 1 y valor 0 el resto de las categorías. Se espera que la probabilidad de ocupación sea menor para las casadas que viven con la pareja, ya que, existe la presencia de esa figura masculina, quién probablemente sea el que cubra con los gastos económicos del hogar y la mujer sea la encargada de las laborales domésticas. Para el caso de las casadas sin conyugue residente se espera que la probabilidad de ocupación sea mayor, ya que, por el hecho de no contar con la pareja y verse la mujer en la obligación de cubrir con la carga económica del hogar, deba trabajar. Asimismo dispondría de menos tiempo para dedicarse a las tareas del hogar y por ende la conciliación entre trabajo doméstico y extradoméstico se hace mucho más compleja de alcanzar. Sin embargo, aún sin que la pareja resida en el hogar, puede suceder que sea el hombre el responsable económico del mismo. Para el caso de las unidas con y sin conyugue residente, la codificación en el modelo es igual al de las casadas y se esperan efectos similares a los mencionados para las mujeres casadas tanto con el conyugue como sin el conyugue residente.

b) Tipo de Hogar (Biparental con hijos)

El tipo de hogar en el que se encuentra la mujer puede ser un indicador de la carga de trabajo doméstico que la misma pueda tener y de que tanto inhibe su ocupación. Un hogar biparental con hijos, consideramos es un determinante de la ocupación femenina en cuanto su probabilidad de estar ocupada resulta menor, ya que, se tiene la responsabilidad de cuidar a un niño menor de 7 años y al estar su conyugue presente, probablemente sea la mujer la que se encargue de las tareas del hogar y su pareja de la carga económica, desempeñándose la mujer en su rol tradicional.

Es una variable categórica que igualmente toma dos valores, donde 1 es para el hogar biparental con hijos y 0 para el hogar nuclear unipersonal, biparental sin hijos, monoparental con hijos, hogares extensos y hogares compuestos. De esta variable se espera que disminuya la probabilidad de ocupación, por cuanto, la mujer al pertenecer a un hogar biparental con hijos, no sólo debe cumplir con las tareas domésticas y atender al esposo sino también el cuidado del niño. Esta carga de trabajo doméstico puede hacer más complicada la posibilidad de conciliar trabajo y familia y más si no cuentan con el apoyo familiar y gubernamental necesario (políticas conciliatorias), factores que propician que la mujer permanezca en casa ejerciendo su rol de madre y esposa y su posibilidad de estar ocupada se vea reducida.

c) Jefatura de Hogar

Es una variable que consideramos puede ser un determinante de la ocupación femenina, además de afectar la conciliación entre familia y trabajo, sobretodo cuando la mujer es jefa de hogar, en el sentido de que cubre con los gastos del hogar y se encarga de las actividades domésticas. Situación contraria para la mujer no jefa de hogar donde el balance entre familia y trabajo sería más fácil de alcanzar.

Resulta entonces de interés para esta investigación ver en que medida una mujer no jefa de hogar tiene probabilidades de estar ocupada.

Respecto a la codificación en el modelo, la mujer no jefa de hogar, toma valor 1 y mujer jefa de hogar toma valor 0. En este caso el efecto esperado es incierto, ya que, si la mujer es jefa de hogar seguramente su probabilidad de ocupación es alta, pues debe cumplir ella sola con los gastos del hogar, pero asimismo, si no es jefa de hogar también se espera aumente su probabilidad de ocupación, ya que, no tiene la responsabilidad de realizar tareas domésticas, por lo que tiene mayor posibilidad de estar ocupada y de no presentar conflictos por la no conciliación entre trabajo y familia, que le conlleven a dejar el trabajo remunerado si fuera el caso.

Esto se debe a que el significado de la jefatura del hogar en la EHM no solo alude al sostenimiento de la carga económica, sino también a razones de autoridad y mayor edad dentro del grupo familiar y no se conoce bajo cual razón el encuestado considera a el jefe de hogar como tal.

d) Presencia de niños menores de 7 años en el hogar

Esta variable es considerada como determinante de la ocupación femenina, pues al haber niños menores de 7 años en el hogar, la mujer tiene no sólo las responsabilidades del hogar sino también la crianza de los hijos, por lo que su ocupación disminuye. A través del modelo se va a evaluar la probabilidad de ocupación cuando hay niños menores de 7 años en el hogar.

En cuanto a la codificación, la presencia del niño menor de 7 años toma valor 1 y la ausencia del mismo toma valor 0. En este caso se espera que la probabilidad de ocupación sea menor para aquellas mujeres que viven en hogares donde hay niños menores a 7 años, pues las mismas, son las encargadas de la crianza de los niños, de su cuidado y como se mencionó en el análisis de esta característica familiar, la presencia de niños menores o igual a 7 años demandan mayores cuidados de la madre por encontrarse en la etapa de infancia.

Ello conlleva a una gran demanda de tiempo por parte de la mujer por lo que el balance entre vida familiar y laboral puede ser más complicado de alcanzar. Cabe destacar, que, la EHM no nos permite conocer el parentesco que hay entre el niño que se encuentra en el hogar y la mujer de ese hogar; se asume que por haber un niño menor de 7 años la probabilidad de ocupación es menor por el hecho de ser la mujer quien tradicionalmente se encarga de las labores domésticas y cuidado de niños.

V.3.2.3 Características Laborales

a) Categoría Ocupacional

Esta variable puede indicar las probabilidades que tenga una mujer de estar ocupada, ya que, dependiendo de si se es trabajador por cuenta propia, patrono, miembro de cooperativa, empleado del sector público u otra, lleva aparejado beneficios y flexibilidades que no están presentes en todas las categorías de ocupación y que finalmente ayudan a que la mujer pueda permanecer en el mercado laboral. Para la aplicación del modelo se tomará en cuenta específicamente, trabajador por cuenta propia, pues es una categoría que le permite establecer sus propias condiciones y horarios de trabajo, lo que le ayuda a adaptar sus responsabilidades del hogar con las del trabajo remunerado según sus prioridades. Se espera para esta categoría que la probabilidad de ocupación aumente por las razones ya descritas. Finalmente la categoría de mujeres empleadas en el sector público y en el sector privado, ya que, nos interesa comparar la probabilidad de ocupación de las mujeres según estos dos sectores laborales, pues, se considera que la del sector público sería mayor por la serie de beneficios que hoy en día ofrece el estado a los empleados públicos, entre ellos guarderías y transporte escolar, además de ser uno de los mayores empleadores en Venezuela.

Estas tres categorías tomarán el valor 1 mientras que el valor 0 corresponderá a las demás categorías restantes.

b) Ingreso mensual recibido por trabajo

La posibilidad de que una mujer perciba su propio salario, le da independencia y autonomía, lo cual le permite cubrir con sus gastos, mantener un hogar y si cuenta con la pareja aportar entre los dos para los gastos de la casa e incluso poder costear un servicio de guardería o doméstico que le ayude con las tareas del hogar, por lo que dispondría de más tiempo para el trabajo remunerado y podría alcanzar una conciliación entre familia y trabajo, disminuyendo los posibles conflictos que esa no conciliación le pueda generar.

Para la codificación de la variable se le dio valor 1 al rango de 2 a 3 salarios mínimos, pues es el salario que perciben la mayoría de las mujeres para el 2007 y valor 0 para el resto de los rangos definidos. El comportamiento que se espera es un aumento en la probabilidad de ocupación al percibir entre 2 y 3 salarios mínimos, ya que, la mujer tendría posibilidades de costear un servicio doméstico o de guardería, lo que le ayudaría a disminuir su carga de trabajo en el hogar y le permitiría mantener un trabajo remunerado.

c) Número de horas trabajadas semanalmente

Dependiendo del número de horas que trabaje la mujer en esa misma medida tendrá tiempo para cumplir con las responsabilidades del hogar. Cuando el trabajo remunerado empieza a demandar más tiempo de parte de ella y se empiezan a descuidar las tareas del hogar o viceversa, la mujer puede decidir priorizar alguna de sus dos facetas, disminuyendo o aumentando su jornada laboral, decisiones que afectan su probabilidad de ocupación y que influyen en el logro de un balance entre familia y trabajo.

Respecto a la codificación de la variable se le otorga valor 1 a las mujeres que trabajan entre 31 y 40 horas semanales, ya que, aquí se encontró la mayoría de mujeres ocupadas para el 2007 y representa el número de horas que debe laboral semanalmente una persona según la legislación venezolana, salvo excepciones descritas en la misma ley y valor 0 para el resto de los rangos.

Se espera que la probabilidad de que la mujer se mantenga ocupada cuando trabaja entre 31 y 40 horas semanales aumente, pues trabajar más de cuarenta horas semanales, es decir, más de ocho horas diarias, conlleva menos tiempo dedicado al trabajo del hogar, generándose posibles conflictos entre las responsabilidades que demanda el hogar y las que demanda el trabajo remunerado.

V.3.3 La probabilidad de ocupación frente a las características individuales, familiares y laborales

En el siguiente cuadro se presentan los resultados de la regresión logística, específicamente los coeficientes β_i llamados coeficientes logit, y los efectos marginales de las variables independientes (X_i) sobre la probabilidad del evento, es decir, cada mujer tiene determinadas características propias y del hogar al cual pertenecen que afectan la probabilidad de estar ocupadas, de manera que, la influencia de cada una de estas características – *suponiendo que el resto de ellas permanecen constantes* – se verá reflejada en dichos efectos marginales. En otras palabras, el efecto marginal muestra el cambio en la probabilidad de estar ocupada a partir de un cambio en la variable independiente, es decir, si X_i , aumenta en una unidad a partir de un valor medio de X_i la probabilidad del evento aumentará en determinado número de puntos porcentuales⁶.

⁶ Para evaluar la bondad del modelo existen varias vías. El SPSS proporciona una puntuación de Pseudo R-cuadrado a través del coeficiente de Cox y Snell y Nagelkerke. Para ambos coeficientes el valor arrojado fue de 1,00, lo cual significa que el modelo resultó ser un buen predictor del comportamiento del fenómeno, pues adicionalmente se aprecia un porcentaje de acierto de los casos predichos frente a los casos observados de más del 90%.

Venezuela. Efecto sobre la probabilidad de la ocupación de la mujer según cambios en las características individuales, familiares y laborales, 2007.

	Coefficiente Logit	Valor medio de la variable Xi/3	Efecto Marginal P/Xi
Variables independientes (Xi)			
Edad	-0,0063	38	-0,06
Años de escolaridad	-0,0133	9	-0,12
Tipo de hogar	-0,135	31,30%	-1,24
Jefatura de hogar	0,5835	27,60%	5,34
Presencia de niños menores de 7 años en el hogar	-0,089	42,00%	-0,82
Empleado Sector Público	3,3144	20,30%	30,36
Empleado Sector Privado	2,9619	20,70%	27,13
Trabajadora por Cuenta Propia	4,5487	31,10%	41,66
Ingreso	9,7111	31,50%	88,95
Horas trabajadas	9,0809	40,50%	83,18
Casada con cónyuge residente	0,4152	23,40%	3,80
Casada con cónyuge no residente	0,0784	1,50%	0,72
Unida con cónyuge residente	0,3365	25,40%	3,08
Unida con cónyuge no residente	0,0994	1,50%	0,91

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

NOTA:

*Las Variables Continuas son edad y años de escolaridad y sus valores medios vienen expresados en promedio.

*Las Variables Categóricas son las restantes y sus valores medios vienen expresados en porcentajes.

V.3.3.1 Características individuales

a) Edad

Para esta variable se esperaba disminuyera la probabilidad de ocupación de la mujer, es decir, que a mayor edad menor probabilidad de estar ocupada, por las responsabilidades con el hogar y con los hijos que suelen tener las mujeres con edades comprendidas entre 25 y 50 años, pues se observó tras la lectura de muchas investigaciones

y el análisis de la EHM para el 2007, que ciertamente durante estos tramos etarios es donde se encuentra el mayor número de mujeres casadas, unidas y con hijos, por lo que su carga de trabajo doméstico es mayor. Efectivamente los datos del modelo muestran que si la edad de la mujer aumentara en un año a partir de su valor medio que es de 38 años de edad, la probabilidad de estar ocupada disminuiría en 0.06 puntos porcentuales, es decir, que la edad parece determinar la ocupación femenina, reduciendo su probabilidad de estar inmersa en el mercado laboral. Cabe destacar que es una probabilidad pequeña (0.06) pero que finalmente juega en contra de la ocupación de la mujer. Todo ello puede deberse como hemos destacado, a que justo en esas edades (25 a 50 años) es donde la mujer puede concentrar la mayor carga de responsabilidades domésticas y de crianza de los hijos, lo que dificulta su acceso al mercado laboral y la posibilidad de lograr un balance entre familia y trabajo, que le permita llevar a la par ambas responsabilidades, decidiendo entonces la mujer dar prioridad a la vida familiar, enrolándose en su papel tradicional de esposa y madre.

b) Años de escolaridad

Para el caso de la influencia de esta variable, se espera que a mayores años de escolaridad que alcance la mujer su probabilidad de ocupación sea mayor. Pero el resultado que arrojó la aplicación del modelo no fue el esperado, ya que, el incremento de un año de educación a partir de un promedio de 9 años de escolaridad, disminuye la probabilidad de ocupación para la mujer en 0.12 puntos porcentuales.

En cuanto a este comportamiento, se revisaron nuevamente los datos y la corrida del modelo y se validó que no existían errores. Es un resultado que suscita preguntas sobre la influencia de esta variable en la ocupación femenina, pero que para esta investigación no es posible responder en estos momentos. Sin embargo, es importante destacar, que para el 2007 la tasa de ocupación de las mujeres sin nivel de instrucción es muy alta, y quizás por esa circunstancia o comportamiento, la educación parece no ser una variable sustancial a la hora de la mujer insertarse en el mercado laboral.

V.3.3.2 Características familiares

a) Situación conyugal

En cuanto a las casadas con conyugue residente se espera que la probabilidad de ocupación disminuya, ya que, por contar con la presencia del esposo, no está la mujer en la obligación de mantener la carga económica del hogar y seguramente sea el hombre quien se encargue de los gastos, mientras ella se dedique a las labores domésticas, tal como ha sido su rol y del hombre por mucho tiempo. Al estar casada, las labores domésticas aumentan, su disponibilidad de tiempo para el trabajo remunerado puede verse reducido, decidiendo entonces dedicarse a las tareas del hogar. Para el caso de las casadas sin conyugue residente se espera que su probabilidad de ocupación sea mayor, pues al no vivir estas mujeres con su pareja se ven en la obligación de mantener económicamente al hogar, con la consecuencia extrema de disminuir el tiempo de dedicación a sus labores domésticas y crianza de los hijos.

Por supuesto estos resultados podrían no ser así si el conyugue a pesar de no vivir con la mujer mantiene los gastos del hogar. Y finalmente para las unidas con y sin conyugue residente se esperan probabilidades similares a la de las casadas.

El modelo arrojó que la probabilidad de ocupación de aquellas mujeres casadas con conyugue residente aumenta en 3.80 puntos porcentuales, es un valor pequeño, pero indica, que su posibilidad de ocupación no se ve tan afectada por el hecho de estar casadas y vivir con el conyugue como se esperaba. Para las casadas sin conyugue residente el modelo mostró el efecto esperado, ya que, se obtuvo que la probabilidad de ocupación para esas mujeres aumenta en 0.72 puntos porcentuales, igualmente es un valor pequeño, pero señala que la mujer por no contar con el conyugue, debe hacerse cargo de los gastos del hogar, independientemente de que tenga responsabilidades domésticas, por lo que debe estar ocupada. Se puede inferir que para este grupo de mujeres el conciliar vida familiar y laboral sería más complejo de alcanzar pues deben ser cabezas de hogar, madre y en algunas ocasiones padres.

Para el caso de las unidas con conyugue residente el modelo arrojó que su probabilidad de ocupación aumenta en 3.08 puntos porcentuales, mientras que para las unidas sin conyugue residente la probabilidad aumenta en 0.91 puntos porcentuales, al igual que las casadas la probabilidad de estar inmersas en el mercado laboral es mayor para aquellas mujeres que viven con su conyugue. Esta situación se asemeja a la arrojada por la EHM en el 2007 donde las mujeres que residen con el conyugue tienen mayores tasas de ocupación. Sería de interés encontrar fundamentos teóricos que expliquen este comportamiento particular de Venezuela en cuanto a los niveles de ocupación para este grupo de mujeres y su probabilidad.

Se puede inferir que esas mujeres ocupadas que están casadas o unidas con el conyugue residente, podrían lograr un balance entre su vida familiar y laboral, mucho más fácil que aquéllas que no cuentan con la presencia del conyugue, ya que, cuentan con el apoyo de la pareja quien quizás colabore con el reparto de las labores domésticas, a diferencia de las unidas y casadas que no cuentan con esa figura masculina y por ende carecen de ese posible apoyo de parte de la pareja.

b) Tipo de hogar (biparental con hijos)

Se esperaba que la probabilidad de ocupación de la mujer cuando vive en este tipo de hogar disminuya. El modelo arrojó el resultó esperado, ya que, la probabilidad de ocupación de las mujeres que pertenecen a un hogar biparental con hijos disminuye en 1.24 puntos porcentuales, es decir, este tipo de hogar se comporta como un determinante de su ocupación en el mercado laboral, reduciendo su posibilidad de inserción. Ello se debe a la carga de trabajo doméstico que caracterizan a estos hogares, sobretudo por el hecho de haber un niño, quienes demandan tiempo y dedicación de parte de las madres, más aún si se encuentran en la etapa de infancia. Estos resultados pueden explicar el comportamiento que arrojó la EHM en el 2007, pues, la tasa de ocupación de las mujeres que viven en estos hogares es de 89.6%, la segunda más baja en esta variable. Sin embargo es una tasa de ocupación considerable.

c) Jefatura del hogar

Como variable familiar que explica la ocupación femenina, se esperaba mayor probabilidad de ocupación por no ser jefa de hogar. El modelo arrojó el efecto esperado, pues, la probabilidad de ocupación de una mujer al no ser jefa de hogar aumenta en 5.30 puntos porcentuales, por lo que se podría decir o inferir, que ser jefa de hogar condiciona o influye la probabilidad de que la mujer se inserte en el mercado laboral, ya que, tiene como se ha dicho en varias oportunidades, mayores responsabilidades domésticas, esto resulta así, si se analiza desde la perspectiva de que la jefa de hogar es solo aquella persona considerada como tal, por tener la mayor edad o por tomar las decisiones respecto al mismo, pero si se considera desde la perspectiva de que es jefa de hogar porque cubre con los gastos económicos, seguramente su probabilidad de ocupación sea mayor, pues debe trabajar obligatoriamente para poder costear los gastos de la casa.

d) Presencia de niños menores de 7 años en el hogar

Se esperaba que la probabilidad de ocupación de una mujer fuera menor o disminuya debido a la presencia de un niño menor de 7 años en el hogar donde vive. El modelo arrojó que la probabilidad de ocupación disminuye en 0.82 puntos porcentuales, es decir, la presencia de niños con menos de 7 años de edad, se puede considerar como un determinante de la ocupación femenina, debido a la carga de trabajo que genera un niño de esa edad, lo cual dificulta que una mujer pueda tener un trabajo remunerado a la par que debe cumplir con las responsabilidades familiares.

Estos datos se asemejan a los de la EHM del 2007, pues la tasa de ocupación cuando hay presencia de niños es de 87.9%, una tasa de ocupación que no es baja pero si en comparación con la tasa de ocupación cuando no hay presencia de niños que corresponde a un 91.2%.

Sería de suma importancia que en Venezuela se crearán redes institucionales tanto gubernamentales como privadas que apoyen la realización de la mujer como profesional y

madre y que la apoyen con esa carga de trabajo, ya que, si la mujer contara no sólo con servicio doméstico, sino con otro tipo de instituciones, su probabilidad de incorporarse en el mercado laboral sería mucho mayor y el alcance de un balance entre familia y trabajo no sería tan complejo de lograr.

V.3.3.3 Características Laborales

a) Categoría ocupacional

Para este caso, se espera que la probabilidad de ocupación sea mayor para las mujeres que trabajan por cuenta propia y para aquéllas que trabajan en el sector público; en cuanto a las que laboran en el sector privado se espera una probabilidad menor a la de las dos categorías anteriores.

El modelo arrojó que la probabilidad de ocupación de una mujer que trabaja por cuenta propia aumenta en 41.66 puntos porcentuales. Al relacionar estos resultados con los diferentes aspectos teóricos manejados en esta investigación para este punto en particular, podemos decir que el logro de un balance entre familia y trabajo para este grupo de mujeres será más fácil de alcanzar, ya que, al trabajar por su cuenta establece su propio horario y condiciones de trabajo en función de las características o responsabilidades familiares que tenga, lo que finalmente juega a su favor para que pueda mantenerse ocupada. Al comparar estos resultados con los de la EHM para el 2007, se encontró que la tasa de ocupación de las mujeres que trabajan por cuenta propia es de 32%, la más alta de todas para la variable categoría ocupacional, un comportamiento que puede deberse a esa posibilidad de la mujer de adaptar su trabajo remunerado con las demandas del hogar.

En el caso de las trabajadoras del sector público, se tenía estimado que la probabilidad de ocupación sería mayor para las mujeres que laboran en este tipo de empresas, que para las que trabajan en la empresa privada. Esta hipótesis se fundamenta en que actualmente el sector público venezolano ofrece a sus trabajadores beneficios sumamente atractivos no sólo en cuanto a remuneración se refiere, sino también beneficios

asociados a la flexibilidad de horario, servicio de guardería, transporte escolar para los hijos, entre otras cosas.

Los resultados obtenidos a través del modelo de Regresión Logística, coinciden con los efectos esperados, ya que, indican que la probabilidad de ocupación para las mujeres del sector público aumenta en 30.36 puntos porcentuales y en 27.13 puntos porcentuales para las del sector privado.

En cuanto al posible balance entre familia y trabajo, se podría inferir que estas mujeres que laboran en empresas públicas pueden conciliar con mayor facilidad las responsabilidades domésticas y laborales por contar con ese tipo de beneficios, a su vez, los conflictos originados por llevar a cabo ambas responsabilidades podrían verse disminuido.

b) Nivel de ingreso mensual de la mujer

El efecto esperado para esta variable es que la probabilidad de ocupación aumente por percibir entre 2 y 3 salarios mínimos, rango seleccionado debido a que para el 2007 se encontraban la mayoría de las mujeres ocupadas. Los resultados arrojados indican que la probabilidad de ocupación femenina cuando la mujer percibe entre 2 a 3 salarios mínimos aumenta en 88.95 puntos porcentuales. Se considera que este rango salarial podría permitir costear un servicio de guardería o doméstico, el cual le aliviaría la carga de trabajo en el hogar y quizás pueda asumir con éxito o al menos de forma balanceada ambas responsabilidades.

c) Número de horas trabajadas semanalmente

El efecto esperado es que la probabilidad de que la mujer se mantenga en el mercado laboral, aumente al trabajar entre 31 a 40 horas semanales, considerando que este número de horas es el que normalmente dedican las mujeres ocupadas en el 2007 a su jornada laboral y el que establece la legislación venezolana.

Los resultados del modelo de Regresión Logística arrojaron que la probabilidad de ocupación de una mujer cuando labora entre 31 a 40 horas semanales aumenta en 83.18 puntos porcentuales, por lo que se podría inferir que aquéllas mujeres que tengan una jornada laboral de más de 40 horas semanales, posiblemente dispongan de menos tiempo para dedicarse a las tareas del hogar, se generen conflictos por la no conciliación entre ambas facetas, por lo que les resultaría más difícil de alcanzar un balance entre familia y trabajo, viéndose la mujer en muchas ocasiones en la necesidad de priorizar alguna de las dos facetas, por lo que su probabilidad de estar ocupada puede disminuir. Todo lo contrario quizás para aquéllas mujeres que laboren menos de 25 horas semanales, las cuales dispondrían de más tiempo para dedicarle a las tareas del hogar y el cuidado de los hijos. Por supuesto, el laborar menos de 25 horas no es una garantía de que exista una conciliación entre familia y trabajo, ya que, existen como hemos visto, otros rasgos o características que influyen en la posibilidad de ese balance.

Con la aplicación de este modelo se pudo evaluar la probabilidad de ocupación de una mujer en función a sus rasgos individuales, familiares y laborales.

De todas las variables sujetas al análisis se puede separar aquéllas que favorecen la probabilidad de ocupación y aquéllas que por el contrario inciden desfavorablemente en la inserción de la mujer en el mercado laboral. Variables como la edad, años de escolaridad, tipo de hogar y presencia de niños menores de 7 años, son las variables que se comportan como determinantes de la probabilidad de ocupación femenina. De todas éstas, se considera relevante destacar, la presencia de niños menores de 7 años, una condición que implica una responsabilidad adicional para la mujer, por lo que la probabilidad de ocupación se ve afectada y a su vez la conciliación entre familia y trabajo se hace más compleja de alcanzar; así como el tipo de hogar, específicamente el biparental con hijos, donde la probabilidad de ocupación de la mujer se ve reducida cuando forma parte de ese tipo de hogar, ya que, no sólo esta casada, lo que conlleva una carga de trabajo en el hogar adicional, sino que además debe encargarse del cuidado del menor. Responsabilidades que junto a las que demanda el trabajo extradoméstico hacen difícil alcanzar un balance entre familia y trabajo, pues cada una de las facetas exige o demanda tiempo, por lo que pueden generarse

conflictos al no dedicarle el tiempo necesario a cada una de ellas, más aún, si no se cuenta con el apoyo gubernamental, familiar y/o empresarial necesario, lo que obliga a muchas mujeres a escoger o darle prioridad a alguna de esas facetas. Una prioridad que está sujeta en parte al significado que la mujer le otorgue al rol de ser madre y esposa o profesional.

Así como se evidenció que hay variables que desfavorecen la probabilidad de ocupación, existen variables que influyen positivamente en dicho evento. En este caso, las variables son, el número de horas trabajadas semanalmente, la no jefatura de hogar, las casadas y unidas con y sin conyugue residente, el ingreso que percibe por su trabajo y finalmente cuando la mujer trabaja por cuenta propia o es empleada del sector público o privado.

Estos resultados no sólo permitieron obtener datos cuantitativos con respecto a la probabilidad del evento estudiado, sino también, aproximarnos a un análisis sobre cuán difícil sería lograr un balance entre familia y trabajo, tomando en cuenta que son las características individuales, familiares y laborales las que condicionan positiva o negativamente la participación de la mujer en el mercado laboral.

CAPÍTULO VI

CONCLUSIÓN

Con este trabajo de investigación se quiso dar a conocer y analizar el comportamiento que presentan los determinantes de la ocupación femenina, es decir, las características individuales, familiares y laborales de las mujeres ocupadas para el año 2007.

Esta información se obtuvo y se analizó a través de la Encuesta de Hogares por Muestreo, la cual nos facilitó los datos inherentes al comportamiento de esas variables, para así procesarlos y obtener información cuantitativa sobre las variables de estudio.

Adicionalmente, se complementó tal información con el uso del Modelo de Regresión Logística, para conocer la probabilidad de ocupación de una mujer en función a sus características individuales, familiares y laborales, donde se seleccionaron de todo ese conjunto de características, aquellas que tienen mayor incidencia en la ocupación femenina, bien sea positiva o negativamente.

Con el uso de la EHM para el análisis de cada uno de los determinantes, la probabilidad de ocupación femenina en función a los mismos y apoyándonos en los diferentes enfoques teóricos abordados durante toda esta investigación, se hizo una

aproximación de cómo y cuán difícil sería lograr un balance entre familia y trabajo para esas mujeres ocupadas.

El interés de abordar este tema viene por el papel que la mujer ha tenido a lo largo de los últimos años en cuanto a su inserción en el mercado laboral y lo que eso ha significado en el mundo de hoy, presencia que se justifica no sólo por una necesidad económica en términos de aportar ingresos al hogar, sino también, por una transformación de roles y conductas presentadas en su organización familiar y laboral.

Sobre el aspecto laboral, este estudio evidenció que la tasa de ocupación femenina se ha incrementado considerablemente tanto en Latinoamérica como en Venezuela, donde la ocupación de la mujer en el mercado laboral ha sido un proceso sostenido en el tiempo durante las últimas décadas, alcanzando cada vez menos la diferencia entre la ocupación de hombres y mujeres y siendo éstas para gran parte de América Latina las que tienen mayor incremento de ocupación anualmente, a pesar de no alcanzar todavía los niveles de ocupación del hombre.

La Encuesta de Hogares por Muestreo arrojó que las categorías de ocupación más elevadas en Venezuela para el 2007 fueron particularmente las trabajadoras por cuenta propia, las trabajadoras del sector privado y las del sector público, categorías de ocupación que desde nuestra perspectiva responden al panorama económico y social del país, ya que, hoy en día la economía informal se ha convertido en una fuente importante de empleo, bien sea por representar una oportunidad de supervivencia para las que poseen un bajo nivel educativo, una posibilidad de ser un aportante más de ingresos en el hogar o por representar para la mujer un trabajo con grandes flexibilidades en términos de horario, lo cual le permite adaptar sus responsabilidades del hogar con las responsabilidades de su trabajo remunerado.

Es importante acotar que el hecho de que las mujeres decidan incorporarse al mercado laboral no conlleva a que ésta deje de participar o encargarse de las responsabilidades familiares y del hogar, es más, la mayoría de las mujeres venezolanas

que se encuentran ocupadas trabajan por cuenta propia, situación que se alinea quizás, como una de las estrategias o decisiones que éstas deben tomar para poder llevar a cabo con más facilidad las responsabilidades del hogar con las laborales, tomando en cuenta que esta categoría ocupacional se caracteriza por brindar independencia y más flexibilidad que otro tipo de trabajo.

Llama la atención la mayor presencia de mujeres en el sector público, especialmente en ministerios y entes gubernamentales, la cual consideramos que responde al hecho de ser el estado uno de los mayores empleadores del país, aunado a que constituye un tipo de empleo protegido que garantiza un mayor margen de protección a la mujer en momentos de crisis, además de brindar muchas flexibilidades en términos de horario y muchos beneficios monetarios que le permiten a la mujer compatibilizar sus roles familiares y laborales.

Sobre la presencia de la mujer por ramas de actividad se destaca una mayor ocupación en el comercio al por mayor y al por menor, lo cual responde con lo mencionado anteriormente, en cuanto al aumento de la economía informal, el deterioro de la calidad de vida y el alto costo de la misma.

Con referencia al número de horas que dedica una mujer al trabajo remunerado, la tendencia para América Latina, es que la mujer dedica casi el doble de horas del trabajo remunerado al no remunerado.

En este estudio también se analizó el comportamiento de variables individuales sobre las laborales y familiares, ya que tanto la edad y el nivel educativo condicionan la tasa ocupación de las mujeres.

A través de la EHM se pudo evidenciar un comportamiento particular para Venezuela, el cual corresponde con la mayor tasa de ocupación para las mujeres de mayor edad. La tendencia es que la mujer al alcanzar edades superiores a los 55 años optan en su mayoría, por jubilarse y abandonar el trabajo remunerado, ya que cuentan con un sistema de pensión y de seguridad social altamente proteccionista y efectivo, que propicia tal

decisión. En el caso específico de Venezuela, ocurre todo lo contrario, es decir, precisamente las mujeres que más se encuentran ocupadas son aquellas que superan la edad de los 50 años, manteniéndose constante para los grupos de edades posteriores.

Además de esto, se corrobora que la tendencia tradicional de abandonar el trabajo cuando crece la familia y al llegar los hijos cada vez se está siendo menos costumbre para las mujeres.

Otro comportamiento particular para el caso de Venezuela es el nivel educativo, ya que, se estimaba, por ser un patrón común en varios países, que a mayor nivel educativo, mayor sería la ocupación. Los resultados obtenidos evidenciaron que a pesar de que un gran número de mujeres insertas en el mercado laboral son universitarias, la mayor tasa de ocupación la presentaron las mujeres sin nivel educativo, lo que en cierta forma explica que ese grupo de mujeres sean más propensas a incorporarse a una actividad marginal.

En cuanto a la dinámica de los determinantes familiares que influyen en la ocupación femenina encontramos que, independientemente de la situación conyugal de la mujer, la misma no es una limitante para que forme parte del mercado laboral, puesto que, indistintamente de la situación conyugal que presenten, las tasas de ocupación resultan ser altas; por supuesto, hay diferencias importantes y explicaciones específicas para cada caso.

La tipología del hogar también representó una variable de importancia de este estudio, en donde se destacó, que la mayoría de las mujeres ocupadas pertenecen a hogares nucleares unipersonales, un resultado que puede estar relacionado con el hecho de que la mujer hoy en día por los altos niveles de ocupación que tiene, percibe su propio salario, lo que le ha proporcionado una gran independencia con respecto al hombre y le ha permitido construir y mantener su propio hogar. Con respecto a los hogares monoparentales con hijos, se esperaba poco nivel de ocupación por parte de las mujeres, pues es un tipo de hogar que conlleva una fuerte carga de trabajo doméstico, la responsabilidad de criar a los hijos y trabajar remuneradamente para cubrir con los gastos de la casa. Sin embargo, se encontró que en Venezuela la tasa de ocupación de las que viven en esos hogares es tan elevada

como el de las mujeres en hogares nucleares unipersonales, lo cual nos permite creer que alcanzar un posible balance entre familia y trabajo para esas mujeres es más complejo que para aquellas que viven con su pareja, sobretodo si el menor de los hijos tiene menos de 7 años de edad.

La variable jefatura de hogar también fue analizada, teniendo como resultado que la diferencia porcentual entre las que son y las que no son jefas, es muy poca. La mayoría de las mujeres ocupadas jefas de hogar resultaron ser las que tiene edades comprendidas entre 20 a 34 años de edad las cuales forman parte de hogares nucleares unipersonales y monoparentales con hijos.

Es importante resaltar que las conclusiones y resultados que se maneja con respecto a la jefatura de hogar, depende en gran medida del significado que el encuestado le haya dado al término.

Otra variable familiar que se sometió a estudio, fue la relacionada con la tasa de ocupación femenina según la presencia de niños menores a 7 años, en donde se demostró que la mayoría de las mujeres ocupadas viven en hogares en donde no hay presencia de niños, esta información nos permite concluir que efectivamente la presencia de niños implica para la mujer mayor responsabilidad, lo que podría influir en su inserción en el mercado laboral, sin embargo, es necesario resaltar que esta decisión depende de la prioridad que la mujer quiera darle a su crecimiento profesional y/o a las responsabilidades familiares, la cual está sujeta a su vez, al significado que la mujer otorgue a cualquiera de esas facetas.

Para esta investigación, se crearon y se construyeron diferentes variables, tales como el número de mujeres que viven en hogares donde hay una mujer ocupada y además con presencia de niños; esto con la finalidad de evidenciar si la tasa de ocupación de éstas es mayor cuando cuentan con la presencia de otras mujeres, tomando en cuenta que podrían ser un apoyo para que las primeras se incorporen con mayor facilidad al mercado laboral. Los resultados obtenidos, no dieron muestra de ello, ya que el comportamiento de las

variables no fue proporcionalmente directo, es decir, a mayor número de mujeres en el hogar, la ocupación no aumentó.

A pesar de esto, la hipótesis y enfoques teóricos manejados con respecto a este punto son compartidos, ya que no cabe duda que al contar con redes de apoyo, como por ejemplo, la ayuda de los miembros de la familia, el balance entre las responsabilidades familiares y laborales resulta ser menos complejo. De hecho, el contar o solicitar la ayuda de estas redes de apoyo, podría considerarse como parte de las estrategias utilizadas por las mujeres que trabajan, sin embargo, esta información no se puede obtener a través de la EHM.

El ciclo de vida familiar constituyó parte significativa de este trabajo de investigación, tanto en analizar los diferentes enfoques teóricos que se le ha dado a esta variable como también en conocer cuantitativamente que proporción de mujeres ocupadas se encuentran en cada una de las diferentes fases. A través de la EHM se pudo conocer que la mayoría de las mujeres ocupadas se encuentran en la etapa de estar casadas y con su primer hijo. Con estos resultados se evidencia dos aspectos importantes: el primero es que nuevamente se corrobora la hipótesis de que la llegada de los hijos y el matrimonio no es una barrera para que las mujeres se puedan incorporar o continuar inmersas en el mercado laboral; y segundo que tanto el matrimonio como la llegada del primer hijo se ha retrasado, ya que la edad promedio de las mujeres que se encuentran en esta situación están entre 31 a 35 años de edad.

Finalmente la última característica familiar que se sometió a estudio, fue el ingreso que perciben las mujeres. Las diferentes investigaciones que se han realizado sobre el aspecto salarial, han dado cuenta de una realidad caracterizada por la precarización del empleo aunado a las diferencias salariales que persisten para las mujeres ocupadas. Los resultados arrojados por la EHM evidenciaron que al percibir la mujer su propio ingreso tienen más probabilidades de estar ocupadas, esto le permitirá a la mujer contar con recursos suficientes para cubrir los gastos de varios servicios, lo cuales le disminuirían la

carga de trabajo doméstico y a su vez le sería menos complejo trabajar remuneradamente; todo lo contrario para una mujer que no perciba ingresos.

Así lo demuestran los diferentes estudios que se han citado a lo largo de esta investigación, que al contar con el servicio de guardería o un servicio de ayuda doméstico, significa para las mujeres que trabajan, una gran ayuda que les permite balancear con mayor comodidad y flexibilidad las responsabilidades del hogar y las de su trabajo.

A pesar que el ingreso mensual de las mujeres sea bajo, resultó de gran interés evidenciar que la mayoría de las mujeres ocupadas, contribuyen con el 100% del ingreso total de su hogar. Esta situación, da pie a nuevamente afirmar que los roles femeninos tradicionales cada vez más van perdiendo peso en las familias, ya que esta situación hace 20 años atrás era muy difícil observarla, puesto que el hombre, prácticamente era el único proveedor económico del hogar.

Para complementar parte de los resultados obtenidos por la EHM y además para realizar una aproximación sobre el posible balance entre familia y trabajo, se aplicó el modelo de regresión logística.

Es importante resaltar, que los resultados obtenidos a través de la aplicación de este modelo, en su mayoría coincidieron con el efecto esperado que se tenía para cada una de las variables sometidas a estudio, tal es el caso, de la variable, jefatura de hogar, presencia de niños, tipo de hogar, entre otras.

La finalidad de aplicar este modelo fue para conocer la probabilidad de ocupación de una mujer en función de varias características individuales, familiares y laborales, en donde éstas fueron consideradas como las variables independientes, mientras que la variable ocupación fue considerada como la dependiente.

Una de las variables laborales que se sometió a estudio a través de la aplicación del modelo, fue categoría de ocupación, específicamente las trabajadoras que pertenecen al

sector público y privado y las que trabajan por cuenta propia. Los resultados obtenidos, coincidieron con el efecto esperado, ya que la probabilidad de ocupación aumenta en mayor proporción cuando la mujer trabaja por cuenta propia, lo cual se podría justificar por lo expuesto en líneas anteriores. Asimismo, la probabilidad de ocupación es mayor para las que laboran en empresa pública que en empresa privada.

Otra de las variables laborales que se evaluó en el modelo fue la concerniente al nivel de ingreso y al número de horas laboradas, especificando para ambas, la condición que se consideró resaltante evaluar. Para el caso del ingreso, se consideró el rango salarial de 2 a 3 salarios mínimos, por ser el valor medio, es decir, entre los rangos manejados, no representaba el más bajo o el más elevado y porque la mayoría de las mujeres ocupadas según la EHM perciben tal nivel de ingreso. Los resultados obtenidos con la aplicación del modelo, indicaron que la probabilidad de que una mujer esté ocupada percibiendo entre 2 a 3 salarios mínimos aumenta significativamente, lo cual coincide con el efecto esperado.

En cuanto al número de horas se decidió evaluar el rango de 31 a 40 horas semanales, por ser el rango que normalmente le dedica una persona que se encuentra ocupada, tomando en cuenta, que lo legal es laborar una jornada de 8 horas diarias. Los resultados obtenidos fueron positivos, lo que da pie para inferir que posiblemente al trabajar hasta 40 horas por semana, el balance entre familia y trabajo no sería tan cuesta arriba lograr, que si se trabajara más de 40 horas.

Las variables individuales que se sometieron a estudio con el modelo de regresión logística fueron la edad y años de escolaridad. El comportamiento de la variable edad sobre la probabilidad de ocupación, resultó incidir de forma negativa, es decir, al aumentar en un año la edad de la mujer a partir de un valor medio de 38 años, la probabilidad de ocupación disminuye. Para el caso de la segunda variable individual, se obtuvo que la probabilidad de ocupación disminuye en la medida en que aumenta el nivel educativo, resultado que no coincide con el efecto esperado, ya que se estima que a mayores años de escolaridad mayor sería la probabilidad de estar ocupada.

Las variables familiares también fueron analizadas a través de este modelo estadístico; las variables seleccionadas fueron tipo de hogar (biparental con hijos), jefatura, presencia de niños, presencia de servicio doméstico y situación conyugal.

Cuando las mujeres pertenecen a hogares biparentales con hijos se estima que la probabilidad de ocupación resulte menor, ya que el estar casada y ser responsable de un hijo implica mayor carga para las mujeres, lo que podría dificultar su inserción en el mercado laboral. Se quiso evidenciar esta hipótesis a través del modelo de regresión logística, teniendo como resultado que la probabilidad de ocupación disminuye para las mujeres cuando éstas pertenecen a este tipo de hogar, lo que podría significar para la mujer un factor que dificulta su inserción en el mercado laboral, por las responsabilidades que implica vivir con el cónyuge y tener al menos un hijo.

El ser o no jefa de hogar, conlleva ciertas diferencias en cuanto a responsabilidades domésticas, lo que podría influir en la probabilidad de que la mujer esté ocupada. Esta hipótesis fue corroborada a través del modelo de regresión logística en donde se obtuvo que al no ser jefe, la probabilidad de ocupación aumenta considerablemente.

A lo largo de esta investigación, se ha mencionado que al tener la responsabilidad de la crianza de niños implica una carga para la mujer, en el sentido, de que es una característica familiar que conlleva a la mujer a tener mayor participación en el hogar.

Con la aplicación del modelo, se obtuvo que la presencia de niños menores de 7 años en el hogar, disminuye la probabilidad de ocupación femenina, resultado que coincide con las ideas y fundamentos teóricos manejados en este estudio.

La última variable familiar aplicada en el modelo fue la referente a la situación conyugal. Cuando la mujer vive con el cónyuge, se esperaba que la probabilidad de ocupación fuese menor a que cuando esta figura masculina no está presente en el hogar, ya que posiblemente, el hombre sea el que aporte el dinero al hogar y por lo tanto el trabajo de

la mujer no resulte tan necesario; los resultados obtenidos fueron los esperados, es decir, la probabilidad de estar ocupada es mayor cuando el cónyuge no reside con ella.

Resulta importante acotar una vez más, que la aplicación del modelo de Regresión Logística fue de utilidad no sólo para conocer la probabilidad de ocupación cuando se someten a estudio ciertas variables independientes, sino también, para lograr una aproximación de cuán difícil resultaría ser el balance y la conciliación entre familia y trabajo a partir de los diferentes planteamientos teóricos indicados a lo largo de esta investigación.

Se ha hecho hincapié en que el balance entre familia y trabajo dependerá en gran parte, de las redes de apoyo con las que cuenta la mujer (familiar, empresarial y/o gubernamental) las cuales permitirían conciliar ambas facetas.

Con los resultados del modelo es posible tener una aproximación a la comprensión del balance Familia – Trabajo, dada la probabilidad de trabajar según algunas de las características que se identifican como determinantes de la inserción.

A través del modelo se confirma que cuando las condiciones laborales no permiten la flexibilización de los horarios y poseen los beneficios a los que por ley tienen derechos las trabajadoras, sumado a la presencia de responsabilidades familiares con la presencia de hijos pequeños, ciertamente inhibe la inserción femenina, razón por la que podría decirse que afecta el balance entre las responsabilidades familiares y laborales

A pesar del comportamiento inhibitor que presentan algunas variables hacia la ocupación femenina es importante resaltar que la inserción de la mujer en el mercado laboral es considerable y significativa y que el balance entre familia y trabajo como los posibles conflictos que podrían darse, variarían si el contexto familiar y laboral en el cual está inmerso la mujer, propicia facilidades traducidas en apoyo, políticas y equidad para que ésta no considere un problema o un obstáculo, acarrear en conjunto todo lo que conlleva tener una familia y además trabajar fuera del hogar.

Según los resultados arrojados en esta investigación se considera necesario realizar las siguientes recomendaciones:

1. Iniciar líneas futuras de investigación, entre las que podría estar, un estudio cualitativo utilizando el método de la entrevista a un grupo de mujeres ocupadas con el fin de conocer las estrategias utilizadas por ellas para el logro del balance entre familia y trabajo.

Sería de mucho interés contar con este tipo de información ya que complementaría parte de los resultados de esta investigación tomando en cuenta que en el país no se ha abordado con profundidad este aspecto.

2. Diseñar políticas públicas en pro de la conciliación entre las labores domésticas y laborales, las cuales favorecerían directamente a las mujeres, ya que son éstas las que se ven más afectadas por no contar con normas y reglamentos que las amparen.

Lo recomendable es ampliar este tipo de propuestas en un trabajo conjunto entre estado y empresa, ya que éstas también deberían participar en el diseño de estas políticas. Para este último aspecto, es importante resaltar la participación y el aporte que tendrían los profesionales de Recursos Humanos y Relaciones Industriales en brindar soluciones e ideas a sus empresas para que éstas puedan brindar a su personal femenino alternativas en pro de la conciliación familia y trabajo.

3. Elaborar una encuesta sobre el uso del tiempo en Venezuela, similar a la realizada en Uruguay, Montevideo. Al contar con este tipo de información, se podría abordar con más profundidad y detalle sobre el reparto en cuanto a horas trabajadas en labores domésticas y laborales; con esto se podría corroborar con exactitud, la cantidad de tiempo que le dedican hombres y mujeres a ambas responsabilidades y confirmar la hipótesis de que son éstas las que mayor tiempo le dedican a las actividades extradomésticas.

4. Recoger en la Encuesta de Hogares por Muestreo información sobre variables de gran interés como es el caso de los beneficios percibidos, afiliación a sindicatos,

antigüedad en la empresa, contrato colectivo, tipo de contrato laboral, etc., ya que las mismas no están disponibles hasta la fecha lo que restringe en gran medida la posibilidad de establecer conclusiones y análisis más exhaustivos sobre el tema. Es importante acotar que para este estudio tal situación fue una limitante ya que no se pudo conocer con más detalle la información correspondiente a las características laborales de las mujeres ocupadas.

5. Fomentar la creación de institutos que se encarguen de abordar el tema familia y trabajo a nivel nacional. En el caso específico del Instituto Nacional de la Mujer presidida por la Ministra de estado para asuntos de la mujer, involucrar el tema de equidad de género más allá de una perspectiva socialista y política y alinearlos en pro de políticas conciliatorias, propuestas y soluciones en pro de ayudar a las mujeres que se encuentran en el mercado laboral venezolano y que padecen por no contar con redes de apoyo, el conflicto de no conciliación entre las actividades del hogar y las actividades extradomésticas.
6. Finalmente destacar el valor de esta investigación, ya que, se estudio un problema macro el cual servirá para entender y comprender la dinámica actual referente a las características laborales y familiares de las mujeres que están inmersas en el mercado laboral, lo que nos permite tener una visión más amplia de la problemática actual del país en cuanto a este tema y la falta de instituciones o de redes institucionales que apoyen el ejercicio profesional de una mujer a la vez que es madre.

BIBLIOGRAFÍA

- Aguirre, Sainz y Carrasco. (2005). El tiempo, los tiempos, una vara de desigualdad. *Serie Mujer y Desarrollo*, Num. 65, pp. 1 – 81.
- Aguayo, Mariano. (S/F). Cómo hacer una Regresión Logística con SPSS “paso a paso”. Fundación Andaluza Beturia para la investigación en salud, Núm. 0702012, pp.1-16.
- Arriagada, Irma. (2000). *¿Nuevas familias para un nuevo siglo?*. [Documento en línea]. Consultado el 1 de Noviembre de 2006 de www.socialwatch.org/es/informeImpreso/pdfs/nuevasfamilias2000_esp.pdf
- Arriagada, Irma. (2002). Cambios y desigualdades en las familias latinoamericanas. *Revista de la CEPAL*, Núm.77, pp.143-161.
- Arriagada, Irma. (2004). Transformaciones sociales y demográficas de las familias latinoamericanas. *Papeles de Población*, Num. 040, pp. 71 – 95.
- Arriagada, Irma. (2005a). *Los límites del uso del tiempo: dificultades para las políticas de conciliación familia y trabajo*. [Documento en línea]. Consultado el 23 de Octubre de 2007 de http://www.eclac.cl/cgi-bin/getProd.asp?xml=/mujer/agrupadores_xml/aes6.xml&xsl=/agrupadores_xml/agrupa_listado.xsl
- Arriagada, Irma. (2005b). Cambio de las familias en el marco de las transformaciones globales: necesidad de políticas públicas eficaces. *Serie Seminarios y Conferencias*, Num. 42, pp. 1 – 425.
- Arriagada, Irma. (2006). *Cambios en las políticas sociales: políticas de género y familia*. [Documento en línea]. Consultado el 1 de Noviembre de 2006 de http://www.eclac.org/publicaciones/xml/3/24453/sps119_lcl2519.pdf
- Aspiroz, Fossati, Mendoza. (2000). *Situación laboral de América Latina*. [Documento en línea]. Consultado el 9 de Febrero de 2007 de <http://www.ental.org/trabajo/7.htm>
- Asociación Española de Dirección de Personal (S/F). *Conciliación de actividad laboral y responsabilidades familiares*. [Documento en línea]. Consultado el 14 de octubre de 2006 de <http://www.aedipe.es/documentos/conciliacionces.doc>

- Autor desconocido (S/F). *Edades y etapas-infantes de 1-2 años*. [Artículo en línea]. Consultado el 20 de Noviembre de 2006 de http://www.urbanext.uiuc.edu/babysitting_sp/age-toddler-sp.html
- Autor desconocido (1996). *¿Porque las chilenas tienen menos hijos?*. Centro de Estudios de la Mujer en Chile. [Artículo en línea]. Consultado el 3 de Diciembre de 2006 de <http://www.cem.cl/argumentos/ediciones/argu3.htm>
- Autor desconocido (S/F). *Transiciones a la edad adulta*. [Artículo en línea]. Consultado el 14 de Noviembre de 2006 de <http://www.popcouncil.org/esp/transiciones/index.html>
- Ávila, José. (2003). *El comportamiento en las etapas del desarrollo humano*. [Trabajo en línea]. Consultado el 1 de Noviembre de 2006 de <http://www.monografias.com/trabajos16/comportamientohumano/comportamientohumano.shtml#niñez>
- Barquero y Solórzano. (2004). Tipos de hogar, ciclo de vida familiar y pobreza en Costa Rica 1987-2002. *Población y salud en Mesoamérica*, Vol. 2, Núm.1, pp.1-37.
- Blanco y Pacheco. (2003). *Familia y trabajo desde el enfoque del curso de vida: Dos subcohortes de mujeres mexicanas*. [Documento en línea]. Consultado el 15 de Marzo de 2007 de <http://www.redalyc.uaemex.mx/redalyc/pdf/112/11203805.pdf>
- Bellido, María. (2000). Políticas empresariales de conciliación vida familiar y laboral: Buenas Prácticas. *Formación y acreditación en consultoría para la igualdad de mujeres y hombres*, pp.1-31.
- Black, Cyril. (1979). La dinámica de la modernización: Un repaso general. Alianza Universidad, Madrid.
- Cardozo, Mónica. (2006) *Soy mujer, ¡gracias por la discriminación!*. [Artículo en línea]. Consultado el 29 de Octubre de 2006 de <http://www.analitica.com/mujeranalitica/lasmujeresopinan/6146787.asp>
- Casique, Irene. (2000). Trabajo femenino extradoméstico y riesgo de disolución de la primera unión. El caso de las mujeres urbanas en la región capital de Venezuela. *Papeles de Población*, Num. 25, pp. 35 – 57.

- Casique, Irene. (2008). “Participación en el trabajo doméstico de hombres y mujeres en México”. *Papeles de Población*, Num. 055, pp. 173 – 200. México.
- Cascio, Francisco. (2006). *Transición o cambio social con especial énfasis en el tema educativo*. [Documento en línea]. Consultado el 1 de Noviembre de 2008 de <http://www.monografias.com/trabajos38/transicionvenezuela/transicionvenezuela.shtml>
- Chitarroni, Horacio. (2002). La Regresión Logística, IDICSO. *Instituto de investigaciones de Ciencias Sociales*, El Salvador.
- CEPAL, (1990). Los Grandes Cambios y las Crisis. Impacto sobre la mujer en América Latina y el Caribe. Santiago de Chile.
- Daeren, Lieve (2000). Mujeres empresarias en América Latina: el difícil equilibrio entre dos mundos de trabajo. Desafíos para el futuro. [Documento en línea]. Consultado el 28 de octubre de 2006 de http://www.economía.gob.mx/pics/p/p2760/cipi_1A_Empresarias_AL.pdf
- De Oliveira, O. y Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: Una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, Num. 020, pp. 89-127.
- De Oliveira, O. Eternod, M. y López, M. (2000). Familia y género en el análisis sociodemográfico. *Mujer, Género y Población: Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano*, Cáp. V, pp.211-271.
- De Oliveira, Orlandina. (1997). Multiple analytic perspectives on women’s labor in Latin América. *Current Sociology*, Vol. 45, London.
- Di Brienza, María. (2002). *Patrones y tendencias de la nupcialidad en Venezuela*. Artículo presentado en el II Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población, Venezuela.
- Elizaga, Juan. (1979). Dinámica y economía de población. Centro Latinoamericano de demografía, CELADE, Santiago de Chile.
- Escalona, Rosaura. (2005). Más mujeres graduadas y menos mujeres ocupadas: El dilema de la feminización de la educación superior en Venezuela (1970-2001). *Cuadernos del Cendes*, Vol.22, Núm.58, pp.1-19.

- Faur, Eleonor. (2006). Género, masculinidades y políticas de conciliación familia-trabajo. *Universidad Central de Colombia*, Núm.24, pp.130-141.
- García, Brígida (2007). Cambios en la división del trabajo familiar en México *Papeles de población*. Núm. 053, México.
- García, B. y De Oliveira, O. (2004). Trabajo extradoméstico femenino y las relaciones de género: Una nueva mirada. *Centro de Estudios Demográficos Urbanos de México*, pp.2-36.
- García, B. y De Oliveira, O. (1996). Trabajo femenino y vida familiar en México. *Redalyc*, Vol. XV, Num. 049, pp.169-173.
- García, B. De Oliveira, O. y Christerson, B. (1989). Las múltiples condicionantes del trabajo femenino en México. *Estudios Sociológicos y Demográficos*, (México, El Colegio de México).
- García, Delia (S/F). Mujeres pobres jefas del hogar y empleo: Un estudio de caso de la ciudad de Toluca. *Facultad de Economía de la Universidad Autónoma de México*, pp.1-15.
- Gibert, F. Lope, A. y Alós, R. (2007). *Las organizaciones empresariales y las empresas ante la conciliación de la vida laboral y familiar - personal*. [Documento en línea]. Consultado el 24 de Noviembre de 2007 de <http://ddd.uab.cat/pub/papers/02102862n83p57.pdf>
- Graziani, Leticia. (2005). *Determinantes estructurales de la sobreexplotación del trabajo femenino en Venezuela*. [Documento en línea]. Consultado el 25 de Octubre de 2006 de http://www.serbi.luz.edu.ve/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S131562682000002&lng=pt&nrm=iso.
- García, M. y Pareja, R. (2002). Transición a la vida adulta: Nuevas y viejas desigualdades en función del género. *Universidad Autónoma de Barcelona*, pp.155-162.
- Hernández Sampieri, R. Fernández Collado, C. y Baptista Lucio, P. (2006). *Metodología de la Investigación*. (4ta Ed.) México: McGraw-Hill.

- Higgins, Duxbury y Lee. (1994). Impact of life-cycle stage and gender on the ability to balance Work and family responsibilities. *Family Relations*, Vol.43, Num.2, pp.144-150.
- Idrovo, Sandra. (2006). Las políticas de conciliación trabajo-familia en las empresas colombianas. *Estudios Gerenciales*, Vol. 22, Num. 100, pp. 51 – 69.
- Instituto Nacional de Estadística. [Homepage].<http://www.ine.gov.ve>
- Instituto Nacional de Estadística. [Homepage].<http://www.ine.-hn.org>.
- Instituto Nacional de la Mujer INAMU. [Homepage]. www.inamu.go.cr
- Iranzo, C. y Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista venezolana de Gerencia*, Vol. 7, Num.20, pp. 1-34.
- Knaul, F. y Parker, S. (2000). *Estrategias de empleo y cuidado de los niños entre mujeres mexicanas con hijos pequeños*. [Documento en línea]. Consultado el 20 de Octubre de 2007 de http://www.stps.gob.mx/302/302_0044.htm.
- Kerlinger, F. y Lee, H. (2002). *Investigación del Comportamiento: Métodos de investigación en Ciencias Sociales*. México: D.F
- Krause, Martín. (2004). *Crece el empleo del sector público*. [Documento en línea]. Consultado el 15 de Octubre de 2008 de <http://www.analitica.com/va/economia/opinion/7794285.asp>
- Loayza, N. y Fukazawa, C. (S/F). La condición conyugal del núcleo: un indicador inestable de las oportunidades de escolaridad de los adolescentes. *Sistema de información de tendencias educativas en América Latina*, Debate 4, pp.2-17.
- Lázaro, R. Zapata, E. Martínez, B. y Alberti, P. (2005). Jefatura femenina de hogar y transformaciones en los modelos de género tradicionales en dos municipios de Guanajuato. *Centro Universitario de Ciencias Sociales y Humanidades de México*, Núm. 219, pp. 1-50.
- Martínez, Lucía. (2005). La situación de la mujer tachirenses en el mercado de trabajo. *Tierra firme: Revista de Historia y de Ciencias Sociales*, Vol.23, Núm. 92.
- Masseroni, Susana. (1997). Inserción laboral de mujeres pobres: Un estudio sobre los factores condicionantes. *Papeles de población*, Núm. 14, pp.123-144.

- Mauro, Amalia. (2004). Trayectorias laborales en el sector financiero. Recorridos de las mujeres. *Serie Mujer y Desarrollo*, Vol.59, pp.1-55.
- Meléndez, K. y Ramos, M. (2000). *Análisis de la participación laboral femenina y la segregación sexual de las ocupaciones*. Tesis de pregrado no publicada, Universidad Católica Andrés Bello, Caracas.
- Ochoa, C. y Villegas, J. (2004). *Mercado laboral en Venezuela*. [Documento en línea]. Consultado el 24 de Octubre de 2008 de <http://www.analitica.com/va/economia/opinion/2121946.asp>
- Oficina Internacional del Trabajo, (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Informe global con arreglo al seguimiento de la declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, Ginebra.
- Orlando, M. y Zúñiga, G. (2000). Situación de la Mujer en el Mercado Laboral en Venezuela: Participación Femenina y Brecha de Ingresos por Género. *Temas de Coyuntura*, Vol. 41, pp. 59 - 85.
- Paredes, Rosa (2005). Las mujeres en Venezuela: Estrategias para salir de la pobreza. *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer*, Vol. 10, Núm. 24.
- Population Council, (S/F). *Transiciones a la edad adulta*. Documento en línea]. Consultado el 8 de Febrero de 2007 de <http://popcouncil.org/esp/transiciones/index.html>
- Pollack, Molly. (1997). *Reflexiones sobre los indicadores del mercado de trabajo para el diseño de políticas con un enfoque basado en el género*. [Documento en línea]. Consultado el 29 de Marzo de 2007 de <http://www.eclac.org/cgi-bin/getProd.asp?xml=/publicaciones/xml/8/4338/P4338.xml&xsl=/mujer/tpl/p9f.xsl&base=/tpl/top-bottom.xslt>.
- Pautassi, Laura. (2005). Legislación laboral y género en América Latina. Avances y omisiones. *Políticas hacia las familias, protección e inclusión sociales*. Reunión de expertos (CEPAL), pp.1-19.
- Quintanilla, Beatriz. (2005). La conciliación de la vida laboral y familiar en el marco jurídico actual, *Revista de Relaciones Laborales*, Vol. 23, Núm. 1.
- Rico, Nieves. (1996). Formación de los recursos humanos femeninos: Prioridad del crecimiento y de la equidad. *Serie mujer y desarrollo*, Vol.15, pp.1-46.

- Rodríguez, Ana. (2001). Variabilidad en la tasa de participación de la fuerza de trabajo en Venezuela 1977-1997. Modelo de Strand y Dernburg. Aplicaciones. *Revista venezolana de análisis de coyuntura*, Vol. VII, Núm.001, pp.247-262.
- Sabaté, Martínez. (1999). *Trabajo de las mujeres, tiempo y vida cotidiana*. [Documento en línea]. Consultado el 5 de Febrero de 2007 de http://www.mtas.es/mujer/mujeres/estud_inves/1999/452p.pdf
- Sánchez, Runde y Ortiz. (S/F). *El Reto de Conciliar la Vida Familiar y la Vida Profesional*. [Artículo en línea]. Consultado el 18 de octubre de 2006 de http://www.aedipe.es/documentos/articulos/reto_conciliar.doc
- Schkolnik, Mariana. (2004). Tensión entre familia y trabajo. *Serie Seminarios y Conferencias*, Núm.42, pp.96-118.
- Schkolnik, Susana. (1996). Tendencias demográficas en América Latina: Desafíos para la equidad en el ámbito de la salud. *Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE)-División de Población de la CEPA L*, pp.1-27.
- Soria, X. Rivas, F. Rossi, M. Taboada, M. y Tavira, N. (2002). Participación femenina del hogar en la relación trabajo doméstico-extradoméstico. *Papeles de Población*, Num. 32, pp. 166 – 199.
- Sollova, V. y Baca, N. (1999). Enfoques teóricos sobre el trabajo femenino. *Papeles de la Población*, Num. 20, pp.69-88.
- Welti y Rodríguez. (2000). Trabajo extradoméstico femenino y comportamiento reproductivo. *Mujer, Género y Población: Centro de Estudios Demográficos y de Desarrollo Urbano*.
- Yáñez, Sonia. (1999). *Consideraciones sobre flexibilidad laboral planteadas desde una mirada de género*. [Documento en línea]. Consultado el 26 de Enero de 2007 de www.cem.cl/pdf/flexibil_laboral.pdf
- Zúñiga, Genny. (2004). *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral e identificación de mujeres “tipo”*. Artículo presentado en el II Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población, Venezuela.

- Zúñiga, Genny. (2007). Oferta laboral femenina. ¿Trabajadora adicional o trabajadora desalentada?. *Cambios Demográficos en Venezuela: Oportunidades y Retos para las Políticas Públicas*. III Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población, AVEPO. Venezuela.

ANEXOS

ANEXOS A: DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES UTILIZADAS EN LA INVESTIGACIÓN

La definición de las variables utilizadas en este trabajo de investigación han sido recopiladas según las categorías definidas en las publicaciones oficiales del Instituto Nacional de Estadística (INE). Sin embargo, fue necesario crear nuevas variables, las cuales, su conceptualización no fue hecha a partir de definiciones propias del INE.

A.1 Características Laborales:

- Rama de actividad:

Se refiere a la actividad o naturaleza de los bienes y servicios producidos por el negocio, organismo o empresa donde la persona encuestada trabaja o trabajaba.

- Categoría de ocupación:

Es la condición laboral de la persona económicamente activa dentro de una empresa o establecimiento. Así encontramos empleado del sector público, obrero del sector público, empleado de empresa privada, obrero en empresa privada, miembro de cooperativa, sociedades de personas, trabajador por cuenta propia, patrono o empleador y ayudante familiar o no familiar no remunerado.

- Tipo de institución:

Se refiere al tipo de institución en la cual presta servicio una persona al momento de realizar la encuesta, y puede ser; Ministerios, Gobernaciones, Alcaldías y Empresas del estado.

- Número de horas laboradas:

Se refiere al número total de horas que dedica una persona normalmente a la ejecución normal de su trabajo.

- Ingreso mensual recibido:

Ingreso en términos de salario mínimo que percibe la mujer ocupada por sus actividades extradomésticas.

- Sindicalización femenina:

Inscripción de las mujeres ocupadas en asociaciones integradas de trabajadores en pro y en defensa de sus beneficios sociales, económicos y familiares.

A.2 Características Individuales:

- Edad:

El concepto a ser utilizado en el tratamiento de esta variable es la de edad cumplida en años, la cual se refiere al período transcurrido entre la fecha de nacimiento de la persona y el día en que fue encuestada, expresado en años completos.

- Nivel educativo:

Grado de estudios más alto cursado y aprobado por los miembros del hogar de 3 años y más dentro del ciclo de instrucción en el Sistema Educativo Nacional o su equivalente a los estudios realizados dentro del país o en otros países.

A.3 Características Familiares:

- Situación conyugal:

Es la situación de hecho de la persona en relación con las leyes y costumbres matrimoniales del país. Por lo que se encuentran mujeres unidas, casadas, separadas o divorciadas, solteras o viudas.

- Tipo de Hogar:

Condición que reúne un grupo de personas, con o sin vínculos familiares, que comparten toda o parte de una vivienda y mantienen un gasto común para comer. Marco general dentro del cual se identifica a los individuos.

- Jefatura de Hogar:

Se refiere a la persona que es considerada como jefe del hogar bien porque sea aquella persona que cubre con los gastos de la casa, la persona más adulta dentro del hogar o el que toma las decisiones y maneja el hogar.

- Presencia de niños menores de 7 años en el hogar:

La existencia de personas menores de 7 años en aquellos hogares donde vive una mujer ocupada, variable que incide en la inserción de la mujer en el mercado laboral.

- Presencia de otras mujeres:

La existencia de personas del sexo femenino que viven en el mismo hogar en donde hay una mujer ocupada

- Ciclo de vida familiar:

Fase en la que se encuentra una mujer ocupada, teniendo como categorías del ciclo, la condición de soltera, casada y casada con el primer hijo, tomando como criterio la edad en que ocurren estos eventos.

- Aporte del ingreso femenino al ingreso familiar:

Contribución económica proveniente del ingreso mensual de la mujer ocupada al ingreso total familiar.

ANEXO B: VARIABLES CREADAS A PARTIR DE LOS DATOS DE LA EHM

Los datos utilizados corresponden a los resultados obtenidos por la Encuesta de Hogares por Muestreo en el año 2007.

B.1 Tipología de hogares: Identificada como `t_hogar`

Para crear las diferentes tipologías de hogares se creó en primer lugar una variable llamada *idhog* la cual reúne y a la vez permite identificar a las personas que pertenecen al mismo hogar; en todas las tipologías de hogares que se crearon se hizo tomando en cuenta la variable de parentesco (`pp19`) de la EHM.

B.2 Hogares Nucleares: `nuclea_1`

Se creó una pequeña sub-base que contiene los valores 1, 2 y 3 de la variable `pp19`; se asignó el valor 1 para los *hogares unipersonales* (Jefe solo), el valor 2 para los *hogares biparentales* sin hijos (jefe más esposa), el valor 3 para los *hogares monoparentales con hijos* (Jefe más hijos) y por último el valor 4 para los *hogares biparentales con hijos* (Jefe, esposa e hijos).

B.3 Hogares Extensos: `exten_1`

Se creó una pequeña sub-base con la condición de `pp19 >= 4` y `pp19 <= 14` a fin de agrupar los hogares nucleares más otros parientes. Se asignó el valor 5 para los hogares conformados por el jefe más otros parientes, el valor 6 para los hogares con pareja sin hijos más otros parientes, el valor 7 para los hogares monoparentales con hijos más otros parientes y por último el valor 8 para los hogares conformados por la parejas con hijos más otros parientes.

B.4 Hogares Compuestos: `compue_1`

Al tener los hogares nucleares y los extensos se obtiene la variable hogares compuestos, ya que, ésta está formada por la suma de los dos primeros más los no parientes que corresponde al valor 15 de la variable `pp19` de la EHM.

B.5 Presencia y ausencia de niños: niños_2

Tomando como referencia la variable pp20 de la EHM que hace referencia a la edad en años cumplidos, se creó esta variable colocando la condición de que los niños son aquéllos con edades menores a 7 años, teniendo el valor 1 cuando hay niños en el hogar y 2 cuando no hay niños. Esta variable igualmente como en los casos anteriores, se le adjuntó a la variable *idhog*, ya que reúne a las personas que pertenecen a un mismo hogar, permitiendo así conocer la presencia y/o ausencia de niños por hogar.

B.6 Ingreso Familiar: sal_min

La información referente al ingreso familiar se expresó por la cantidad de salarios mínimos ganados por las mujeres, desde 1 salario mínimo hasta más de 14 salarios mínimos.

Se creó esta variable tomando en cuenta la variable pp59 que hace referencia al monto que gana la persona al mes; se establecieron varios rangos siendo el valor 0 para identificar de 0 Bs. a 1 SM, el valor 1 para más de 1 SM a 2 SM, el 3 para más de 2 SM a 4 SM, el 4 para más de 4 SM a 6 SM, el 5 para más de 6 SM a 8 SM, el valor 6 para más de 8 SM a 10 SM, el 7 para más de 10 SM a 12 SM, el 8 para más de 12 SM a 14 SM y finalmente el valor 9 para más de 14 SM.

B.7 Jefatura de hogar: jefa_1

Para crear esta variable se tomó en cuenta la variable pp19 de la EHM referente al parentesco en donde se asignó el valor 1 cuando la mujer es jefa y el valor 2 para cuando no lo es.

B.8 Ciclo de Vida Familiar: cicl_vida

Esta variable se creó en función de la edad de la mujer, para ello se tomó en cuenta la variable pp20 que corresponde a la edad en años cumplidos. Se estableció dos etapas o fases: *Mujeres solteras* con el valor 1 que agrupa desde el menor rango hasta los 24 años de edad, *Mujeres casadas* con el valor 2 que agrupa desde los 25 años hasta los 30 años de edad y las *Mujeres Casadas con su primer hijo* con el valor 3 que agrupa a las mujeres desde los 31 años hasta los 35.

B.9 Edad: edad_1

Ciertamente la variable pp20 nos muestra las diferentes edades, sin embargo, es necesario agrupar dichas edades en rangos para visualizar con mayor claridad los datos.

Para ello se asignó valores a los grupos de edad que se decidió establecer, la diferencia entre cada rango era de 4 años siendo el primer rango de 15 a 19 años con el valor 1 y así sucesivamente hasta llegar al rango de 65 años a más con el valor 11.

B.10 Horas trabajadas: hor_trabaj

Con esta variable se realizó el mismo procedimiento que con la variable edad, ya que la EHM nos suministra las horas trabajadas (pp35) pero es necesario agruparlas.

Se establecieron diferentes rangos de horas con 10 horas de diferencias por cada rango, siendo el primero de 10 a 20 horas identificado con el valor 1 hasta llegar al valor 8 agrupando 87 horas hasta el mayor.

B.11 Población económicamente activa: pea_1

La mayoría de los resultados presentados se hicieron en base a la tasa de ocupación femenina, la cual era calculada tomando en cuenta las mujeres ocupadas y las mujeres que pertenecen a la población económicamente activa (PEA).

Para seleccionar el primer caso se tomaba en cuenta la variable sexo asignando a las mujeres únicamente (pp18=2), la variable edad especificando el rango de mayor o igual a 15 años (pp20>=15) y la variable de ocupación tomando los valores 1,2 y 3 (codigo_s >=3).

La variable pea_1 se creó asignando nuevos rangos, el código sumario de la EHM indica que los ocupados son igual a 1,2 y 3 y los desocupados son iguales a 4, 11 y 12. Como la PEA esta compuesta por las personas ocupadas y desocupadas se creó esta nueva variable colocándole valores desde el 20 hasta el 23 los cuales agrupaban los códigos de desocupación y ocupación. Finalmente la condición para obtener las mujeres ocupadas mayor de 15 años pertenecientes a la PEA se obtenía colocando la siguiente condición: pp18=2 & pp20>=15 & pea_1<=23.

B.12 Aporte del ingreso de la mujer al hogar

Se construyó una variable que recoge el ingreso total familiar (ing_fam) y luego otra adicional, que reúne el ingreso de las mujeres ocupadas, teniendo siempre presente la variable pp59 y asignándole la condición: $pp59/ing_fam \times 100$.

Se asignó categorías y rangos desde 0-10=1 hasta llegar a 90,01-100=10.

B.13 Número de mujeres por hogar

Para crear esta variable se trabajó en base a la variable pp18 (sexo) asignando el valor 2 el cual corresponde a las mujeres. Se construyó una nueva variable denominada num_muj la cual reunía a todas las mujeres por hogar; para obtener este resultado, se trabajó sobre idhog sumando todos los valores correspondientes.

ANEXO C: TASA DE OCUPACIÓN FEMENINA EN VENEZUELA

Tabla 11. Venezuela: Tasa de ocupación femenina

Años	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Tasa	84,8	85,3	85,8	78,2	85,5	85	88,5	89,8

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo

ANEXO D: CARACTERÍSTICAS LABORALES

Tabla D.1. Distribución porcentual de mujeres ocupadas según categoría de ocupación

Tabla 12. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas según categoría de ocupación, 2007

Categoría de ocupación	Mujeres	Porcentaje
Empleado Sector Público	864.618	20,32
Obrero Sector Público	234.070	5,50
Empleado en empresa privada	882.461	20,73
Obrero en empresa privada	610.244	14,34
Miembro de cooperativa	37.676	0,89
Sociedades de personas	145.833	3,43
Trabajador por cuenta propia	1.324.010	31,11
Patrón o empleador	83.740	1,97
Ayudante familiar o no familiar no remunerado	73.324	1,72
Total	4.255.976	100

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla D.2. Distribución porcentual del número de horas trabajadas

Tabla 13. Venezuela: Distribución porcentual del número de horas trabajadas por las mujeres mayor de 15 años ocupadas, 2007.

Número de horas	Número de mujeres	Porcentaje
Menos de 20 horas	591.234	13,89
Entre 21 a 40 horas	2.527.160	59,38
41 horas y más	1.137.582	26,73
Total	4.255.976	100,00

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

ANEXO E: CARACTERÍSTICAS INDIVIDUALES

Tabla E.1. Tasa de ocupación femenina por grupos de edad

Tabla 14. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por grupos de edad, 2007.

Edad	Tasa de Ocupacion
15 a 19 años	78,86
20 a 24 años	80,26
25 a 29 años	85,88
30 a 34 años	89,20
35 a 39 años	92,34
40 a 44 años	92,99
45 a 49 años	94,71
50 a 54 años	95,81
55 a 59 años	95,88
60 a 64 años	95,32
65 años o más	96,00
Total	89,77

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla E.2. Tasa de ocupación femenina por nivel educativo

Tabla 15. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por nivel educativo, 2007.

Nivel educativo	Mujeres	Tasa de ocupación
Sin nivel	128.155	93,16
Básica	1.681.177	90,61
Media diversificada y profesional	1.117.045	88,33
Técnico Superior	429.840	86,74
Universitario	889.469	91,10
Total	4.245.686	89,77

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007).

No declarado: 564

No sabe: 9726

ANEXO F: CARACTERÍSTICAS FAMILIARES

Tabla F.1. Tasa de ocupación femenina según situación conyugal

Tabla 16. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según situación conyugal, 2007

Situación Conyugal	Tasa de ocupacion
Casado con cónyuge residente	93,05
Casado con cónyuge no residente	90,04
Unido con cónyuge residente	89,71
Unido con cónyuge no residente	88,33
Divorciado o separado	90,56
Viudo	95,60
Soltero	86,49
Total	89,77

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla F.2. Distribución porcentual de mujeres ocupadas según situación conyugal y nivel educativo

Tabla 17. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas mayor de 15 años según situación conyugal y nivel educativo, 2007

Nivel educativo	Situación Conyugal							Total
	Casado con cónyuge residente	Casado con cónyuge no residente	Unido con cónyuge residente	Unido con cónyuge no residente	Divorciado o separado	Viudo	Soltero	
Sin nivel	14.739	1.171	42.061	2.274	23.937	18.987	24.986	128.155
Básica	327.398	22.963	553.076	32.340	274.745	83.602	386.845	1.681.177
Media diversif. Y prof.	259.180	16.580	299.409	15.272	166.247	25.433	334.565	1.117.045
TSU	119.180	6.597	68.910	5.232	46.202	3.633	179.791	429.840
Universitario	275.320	16.066	115.926	8.020	119.372	16.125	338.640	889.469
Total	997.865	63.789	1.083.035	63.221	631.773	148.196	1.267.235	4.254.252
No declarado	1.034							
No saben	690							

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla 18. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según tipo de hogar , 2007

Tipo de hogar	Frecuencia	Tasa de ocupación
Nuclear unipersonal	81.285	94,72
Biparental sin hijos	158.725	93,52
Monoparental con hijos	532.133	91,14
Biparental con hijos	1.330.614	89,65
Hogares extensos	2.049.979	88,96
Hogares compuestos	103.240	91,35
Total	4.255.976	89,77

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla F.4. Tasa de ocupación femenina según jefatura de hogar

Tabla 19. Venezuela: Tasa de ocupación femenina por jefatura de hogar, 2007

Jefatura	Mujeres	Tasa de ocupación
No son jefas de hogar	1.174.435	92,84
Jefas de hogar	3.081.541	88,65
Total	4.255.976	89,77

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla F.5. Tasa de ocupación femenina según presencia y ausencia de niños menores o igual a 7 años

Tabla 20. Venezuela: Tasa de ocupación femenina según presencia o ausencia de niños menores o igual a 7 años, 2007

Niños	Tasa de ocupación
Presencia de niños	87,93
Ausencia de niños	91,15

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla F.6. Distribución porcentual de mujeres ocupadas por grupos de edad según jefatura de hogar

Tabla 21. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas mayor de 15 años por grupos de edad según jefatura de hogar

Jefatura					
Edad	No	%	Sí	%	Total
15-19	4.050	0,34	163.527	5,31	167.577
20-24	29.747	2,53	435.489	14,13	465.236
25-29	72.258	6,15	535.319	17,37	607.577
30-34	117.893	10,04	486.605	15,79	604.498
35-39	174.107	14,82	422.347	13,71	596.454
40-44	196.297	16,71	367.656	11,93	563.953
45-49	187.210	15,94	276.152	8,96	463.362
50-54	154.467	13,15	183.661	5,96	338.128
55-59	110.255	9,39	111.224	3,61	221.479
60-64	62.798	5,35	51.497	1,67	114.295
65 a más	65.353	5,56	48.064	1,56	113.417
Total	1.174.435	100	3.081.541	100	4.255.976

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla F.7. Tasa de ocupación de mujeres que viven en hogares con niños según la presencia de otras mujeres en el hogar

Tabla 23. Venezuela: Tasa de ocupación de mujeres que viven en hogares con niños según la presencia de otras mujeres en el hogar, 2007

Número de mujeres	Tasa de ocupación
Entre 0 y 1	92,45
Entre 2 y 3	89,86
Entre 4 y 6	87,52
Entre 7 y 9	85,42
Entre 10 y más	82,84

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

Tabla F.8. Distribución porcentual de mujeres ocupadas según el ciclo de vida

Tabla 24. Venezuela: Distribución porcentual de mujeres ocupadas según el ciclo de vida, 2007

Ciclo de vida	Distribución porcentual
Solteras	14,87
Casadas	17,12
Casadas con el primer hijo	68,01

Fuente: INE. Encuesta de Hogares por Muestreo (1er semestre 2007)

ANEXO G: RESULTADOS OBTENIDOS DE LA APLICACIÓN DEL MODELO DE REGRESIÓN LOGÍSTICA

Total number of cases: 61125 (Unweighted)
 Number of selected cases: 61125
 Number of unselected cases: 0

Number of selected cases: 61125
 Number rejected because of missing data: 130
 Number of cases included in the analysis: 60995

Dependent Variable Encoding:

Original Value	Internal Value
,00	0
1,00	1

Dependent Variable.. OCUPADOS

Beginning Block Number 0. Initial Log Likelihood Function

-2 Log Likelihood 13026326,9

* Constant is included in the model.

Beginning Block Number 1. Method: Enter

Variable(s) Entered on Step Number

1.. PP20
 ESCOLAR
 BIPARENT
 NIÑ_1
 PRIVADO
 PUBLICO
 CTA_PROP
 INGRESO_
 HORAS_
 UN_NORE
 UN_RESID
 CAS_NORE
 CAS_RESI
 JEFA_1

----- Variables in the Equation -----

Variable	B	S.E.	Wald	df	Sig	R	Exp(B)
PP20	-,0063	9,632E-05	4221,917	1	,0000	-,0180	,9938
ESCOLAR	-,0133	,0004	989,6748	1	,0000	-,0087	,9868
BIPARENT	-,1350	,0030	2011,191	1	,0000	-,0124	,8737
NIÑ_1	-,0890	,0027	1067,708	1	,0000	-,0090	,9148
PRIVADO	2,9619	,0037	626564,7	1	,0000	,2193	19,3338
PUBLICO	3,3144	,0062	290439,2	1	,0000	,1493	27,5056
CTA_PROP	4,5487	,0038	1395935	1	,0000	,3274	94,5065
INGRESO_	9,7111	,1096	7852,123	1	,0000	,0245	16500,153
HORAS_	9,0809	,0418	47162,28	1	,0000	,0602	8785,9161
UN_NORE	,0994	,0106	88,2149	1	,0000	,0026	1,1045
UN_RESID	,3365	,0033	10367,51	1	,0000	,0282	1,4001
CAS_NORE	,0784	,0111	50,1257	1	,0000	,0019	1,0815
CAS_RESI	,4152	,0038	11948,53	1	,0000	,0303	1,5147
JEFA_1	,5835	,0036	26606,23	1	,0000	,0452	1,7923
Constant	-2,2503	,0062	131922,3	1	,0000		