

Segmentación del mercado laboral venezolano desde una perspectiva de género

The Venezuelan labor market segmentation from a gender perspective

Samaria Muñoz de Camacho* y Bernarda Pinilla**

Códigos JEL: C20, C40, J42, J71

Recibido: 27/03/13, Revisado: 14/05/13, Aceptado: 17/06/13

Resumen

Este trabajo analiza la segmentación del mercado laboral venezolano a través de la metodología del Análisis de Correspondencia Múltiple para el año 2009. Los resultados muestran que el género y la educación universitaria son elementos segmentadores del mercado laboral en cuanto a: grupo de ocupación, rama de actividad, sector de ocupación, tamaño de la empresa y el nivel de ingreso. Se muestra que en Venezuela el invertir en capital humano incrementa las posibilidades de acceder a los empleos con mejores condiciones laborales, así como también que en Venezuela existe segregación ocupacional, institucional y de oferta laboral.

Palabras clave: Segmentación mercado laboral, Análisis de correspondencia múltiple, segregación ocupacional.

Abstract

This paper analyzes the labor market segmentation in Venezuela in 2009 based on the methodology of Multiple Correspondence Analysis. Empirical results show that gender and higher education are elements segmenting the labor market in terms of occupational group, type of industry, employment sector, firm size, and level of income. Results not only show that in Venezuela investing in human capital increases the opportunity to access to better working conditions, but also that there is evidence of the existence of labor supply, institutional and occupational segregation.

Key words: Labor segmentation, multiple correspondence analysis, occupational segregation.

* Instituto de Investigaciones Económicas y Sociales, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes. Núcleo Liria, Edificio G, Piso 3. Mérida, estado Mérida, 5101 Venezuela. Correo electrónico: munozsam@ula.ve.

** Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Económicas y Sociales, Universidad de Los Andes, Núcleo Liria, Edificio H, Piso 3. Mérida, estado Mérida, 5101 Venezuela. Correo electrónico: ambpinilla@yahoo.com. Bernarda Pinilla agradece al CDCHA de la Universidad de los Andes el apoyo financiero recibido a través del proyecto E-300-09-09-B.

1. Introducción

Los países latinoamericanos han enfrentado en las últimas tres décadas la masificación de sus instituciones de educación superior. Dichas instituciones pasaron de un modelo de élite a un modelo de masa en el cual entre el 15% y el 35% de la población comprendida entre las edades de 20 y 24 años se incorporó a los estudios universitarios (García, 1996). Este proceso de masificación se concreta tanto en el número de instituciones como en la matrícula estudiantil (Villarroel, 2007).

Este proceso de masificación condujo a la creación de nuevas universidades e institutos de educación universitaria que permitieron el acceso de la población antes excluidos como las mujeres y los estratos bajos. La incorporación masiva de la mujer a los estudios superiores, que se inició en la década de los 70, llevó a que en los 90 el porcentaje de mujeres matriculadas y egresadas del subsistema de educación universitaria fuera mayor al de los hombres. Este fenómeno se denomina “feminización” de la educación superior (Muñoz, 2013).

Los países latinoamericanos como Perú, Bolivia, Costa Rica, Colombia, Chile y México enfrentan una feminización de la educación universitaria incipiente o con equidad; por el contrario Argentina, Venezuela, Brasil y Panamá ya han experimentado el fenómeno a plenitud (Papadópulos y Radakovich, 2006). Este fenómeno de feminización ha representado una mayoritaria incorporación de la mujer latinoamericana y, por ende, de la venezolana en el mercado laboral en áreas de conocimiento, como ingeniería, arquitectura entre otras, que antes eran dominadas por el hombre.

De lo antes mencionado nace el interés de estudiar, desde una perspectiva de género, si existe relación entre la feminización de la educación universitaria en Venezuela (capital humano femenino) y la posible segmentación del mercado laboral venezolano.

Los estudios sobre mercado laboral han sido de interés desde hace mucho tiempo y por diferentes tendencias del pensamiento (neoclásicos, marxistas). Se inician con los estudios realizados por los teóricos neoclásicos, que definían el mercado como un espacio homogéneo, en donde la libre oferta y demanda de trabajo determinaban el precio del

bien (salario). Posteriormente, surge la teoría del capital humano que considera la educación y la formación como inversiones que realizan los individuos con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos. En pocas palabras, la escolaridad como inversión es el punto de partida de la teoría del capital humano.

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

La presente investigación, suscrita en el paradigma cuantitativo, presenta el análisis de elementos relacionados con la oferta y la demanda de fuerza laboral venezolana desde una perspectiva de género con el fin de determinar la presencia de segmentación del mercado en Venezuela; para ello se hace uso de las series estadísticas proporcionadas por el Instituto de Nacional de Estadísticas (INE), específicamente las Encuestas de Hogares y Muestreo (EHM), para el segundo semestre del año 2009.

El artículo está constituido por ocho secciones, contando la presente introducción. En la segunda se desarrolla el fenómeno de la incorporación de la mujer al mercado laboral y la segmentación del mercado laboral. En la tercera sección se presentan de manera muy concreta las bases de las teorías de la segmentación del mercado laboral. La cuarta sección está compuesta por una revisión de trabajos empíricos sobre mercados segmentados. Una vez desarrollado el aspecto teórico, en la quinta sección, se muestra el marco metodológico y una breve descripción de la muestra objeto de estudio, así como un breve resumen del Análisis de Correspondencia Múltiple. Por otra parte, la sexta sección

muestra los resultados empíricos y su discusión. En la séptima sección se presentan las conclusiones que surgen de esta investigación y finalmente en la octava la bibliografía citada.

Los resultados de la presente investigación muestran que tanto el género como la educación universitaria son elementos segmentadores del mercado laboral venezolano. Igualmente, muestran que estos segmentos son similares a los propuestos por la Teoría Dual: primarios superior, primario inferior y el segmento secundario (Doeringer y Piore, 1971).

2. La incorporación de la mujer al mercado laboral y segmentación del mercado laboral

La masificación de las universidades estuvo en gran parte impulsada por la fuerza que adquirieron las teorías de capital humano¹ que surgieron en los años 50 y 60, que consideraban la educación como factor fundamental para el desarrollo económico de las naciones. La incorporación masiva de la mujer a la educación universitaria en la década de los 70 devino en que ya en los 90 el porcentaje de mujeres matriculadas en las universidades fuera mayor al de los hombres. Este fenómeno se denomina como “feminización” de la educación universitaria.²

En cuanto a la incorporación de la mujer a la educación universitaria en Venezuela, Martínez (2008) sostiene:

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

La feminización de la educación universitaria, a su vez, ha tenido implicaciones en el mercado laboral. Entre los cambios más notorios se destaca la “feminización de la fuerza de trabajo” o la “revolución silenciosa”.

Arriagada (1998) hace referencia a que el fenómeno de la feminización en América Latina ha sido posible por la reorganización de los procesos productivos con nuevas tecnologías que han ejercido un fuerte efecto en la participación laboral femenina y han modificado el mercado laboral.

Aunque no se puede hablar de feminización del mercado laboral venezolano, la presencia de la mujer en este mercado no es esporádica ni ocasional, sino que es un componente estructural y permanente. Esto se evidencia por su constante incorporación a la población económicamente activa (PEA),³ con una tasa de 144% entre 1989 y el 2010 y por el incremento en su tasa de participación⁴ en la PEA, la cual pasó de 31% en el 1989 a 39% en 2010; esta tendencia se mantuvo durante todo el periodo (Muñoz, 2013).

En Cooper (1999), cuando se afirma que la fuerza de trabajo está feminizada, se está haciendo referencia al incremento de las mujeres en la PEA y a la extensión de las condiciones femeninas de trabajo. Para este autor, feminización quiere decir que las mujeres están tomando las ocupaciones de nueva creación, principalmente en el sector de servicios a un ritmo mayor que los hombres.

En la teoría del capital humano la feminización de la educación universitaria significaría que las mujeres tienen acceso a los trabajos de más alto nivel y con los mejores salarios. Sin embargo, hay resultados contradictorios. Por un lado, algunos estudios señalan que hay segregación⁵ y disfunciones en el mercado laboral para las mujeres (Zúñiga, 2004). Por el otro, diversos autores resaltan que la educación es lo que más favorece el empleo femenino (Lamelas, 2004; Lamedo y Laguayo, 2004, entre otros). Estos resultados contradictorios sugieren la posibilidad de que la feminización de la educación universitaria no necesariamente se ha traducido siempre en mejores salarios y puestos de trabajos para la mujer, por lo cual se considera importante analizar lo que ha ocurrido con la incorporación laboral de la mujer venezolana teniendo en cuenta un escenario de mercado laboral segmentado.

El enfoque de la segmentación del mercado laboral parte de la idea de que este no es homogéneo ni neutro, como lo describe la teoría neoclásica, sino que tiene cierta estructuración provocada por factores sociales o institucionales básicamente asociados a la oferta de trabajo. Esto

se refleja en que la población no compite indiscriminadamente por los diferentes empleos sino que existen grupos laborales no competitivos. El mercado es heterogéneo desde el punto de vista de los empleadores, del puesto de trabajo y del empleado. La heterogeneidad de los individuos ocupados se debe a que poseen *stocks* de capital humano muy distintos, tienen género diferentes e incluso preferencias diferentes en cuanto a los salarios y condiciones de trabajo. Todos estos elementos hacen que mujeres y hombres se empleen en muchos de los casos en ocupaciones opuestas.

Los trabajos sobre mercado laboral realizados por los economistas neoclásicos J. Cairnes, J. Stuart Mill y Alfred Marshall, a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, sirvieron de base para los primeros estudios realizados sobre la segmentación del mercado laboral y surgieron por la necesidad de explicar los problemas de pobreza, discriminación y desigualdad que afectaban la economía norteamericana y que la teoría económica neoclásica no lograba responder. Cairnes (1874) planteó la idea de una “distinción hereditaria de casta” no competitiva. J. Stuart Mill (1909), basado en esta división, sostuvo la hipótesis de una posible estructuración de los mercados de trabajo al considerar una división de los trabajadores en categorías sociales. Luego Marshall (1920) estudió los factores sociales e institucionales que influían tanto en el acceso a los empleos como en la movilidad entre puestos de trabajo entre estratos y en 1938 distinguió diferentes grupos de trabajadores tomando en cuenta la cualificación.

El concepto de segmentación del mercado laboral tiene varias connotaciones. El primero de ellos, de Solimario (1988), define la segmentación del mercado laboral como aquel mercado en el cual un trabajador con la misma productividad es pagado distinto entre diferentes ocupaciones (esto sería lo equivalente a discriminación). López (1994) plantea que la hipótesis central del modelo de segmentación parte de considerar la existencia de grupos de trabajadores cualitativamente distintos que se distribuyen de forma heterogénea en segmentos de puestos de trabajo definidos por los empleadores.

Sánchez (2010), por su lado, la define como un proceso de fraccionamiento del mercado en grupos homogéneos más pequeños que

tienen características y necesidades semejantes y toma como punto de partida el reconocimiento de que el mercado es heterogéneo. La autora argumenta que la hipótesis central del enfoque de la segmentación del mercado laboral es que la estructura existente en el mercado laboral no obedece solo a diferencias en la cualificación de la población, como defiende la teoría del capital humano, sino que sus determinantes deben ser asociados a factores en ocasiones vinculados o inter-vinculados a la demanda, a la oferta de trabajo, a procesos históricos, o incluso a factores tradicionalmente considerados externos al mercado laboral como el ámbito familiar, la zona de residencia y el entorno social del individuo, entre otros.

Para comprender el comportamiento del mercado laboral hay que tomar en cuenta tanto las características de la oferta como las de la demanda de trabajo. Hay elementos del lado de la oferta (género, nivel educativo y zona de residencia, entre otros) y por el lado de la demanda (presencia de sindicatos, sector de ocupación, tamaño de la empresa y nivel de salario, entre otros) que influyen en la estructura y composición del mercado laboral.

3. Teorías de la segmentación del mercado laboral

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

A mediados del siglo XX comienzan a surgir teorías sobre segmentación de los mercados que centran su investigación en analizar los factores que provocan esta estructuración con base en las contribuciones de los institucionalistas, como Fisher (1951), C. Kerr (1954), Dunlop (1966) y Doeringer y Piore (1971),⁶ entre otros.

En las teorías actuales es posible distinguir tres grandes corrientes: *i*) La de los institucionalistas quienes sostienen que los requerimientos de la demanda, junto con las instituciones y el Estado, ejercen una influencia significativa en la estructuración que presentan los mercados de trabajo.⁷ *ii*) La marxista incorpora al análisis las desiguales relaciones de poder que en los sistemas capitalistas se generan entre trabajadores y empresarios.⁸ *iii*) La feminista sostiene que las desigualdades en el acceso a buenos empleos no son reflejo exclusivamente de las diferencias de productividad de los trabajadores (oferta) sino de las prácticas de gestión de la mano de obra (demanda) que no son independientes de las características de la oferta de trabajo.⁹

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

Los institucionalistas Piore (1969) y Doeringer (1975) desarrollan la teoría dual; la dualidad del mercado laboral la consideran como resultado de los requerimientos del proceso de producción y por tanto la segmentación se sitúa, primordialmente, del lado de la demanda; la oferta juega un papel secundario en la segmentación. Los factores determinantes de esta segmentación son la tecnología y la estabilidad de la demanda en el mercado por el lado de la demanda, mientras que por el lado de la oferta la segmentación está caracterizada por el entorno familiar y personal, la zona de residencia, el ámbito social, características del trabajador (sexo, edad, responsabilidad, honestidad, posición en el hogar y educación).

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

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

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

4. Estudios empíricos de mercados segmentados

Los trabajos empíricos de finales de la década de los 70 y principios de los 80 aportaron elementos interesantes al estudio de los mercados segmentados. El modelo pionero fue el desarrollado por Harris y Todaro (1970) quienes buscaron explicar la constante migración desde las áreas rurales hacia las áreas urbanas a pesar del alto índice de desempleo urbano. Los autores partieron del supuesto de que el mercado es homogéneo y perfectamente móvil entre sectores y encontraron que la segmentación del mercado de trabajo aparece como un resultado de la imposición, por parte del gobierno, del salario mínimo urbano.

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

Loyo (1996) desarrolla y estima un modelo del mercado laboral venezolano en el que analiza su vinculación con la demanda agregada para el periodo 1976-1994 y encuentra, tal como lo plantea el enfoque de los mercados segmentados, que las variaciones del salario mínimo real juegan un papel importante en la explicación de la formación del empleo y los salarios en Venezuela. López, Miguélez, Lope y Coller (1998) encontraron cuatro tipos de segmentación laboral: un segmento primario dependiente, un segmento primario intermedio, un segmento primario independiente y finalmente un segmento secundario.

Anker (1997) sostiene que resulta fácil adaptar el concepto del mercado de trabajo dual a la segmentación ocupacional entre los sexos, que divide el mercado en ocupaciones femeninas y masculinas, mientras los hombres suelen disfrutar de salarios superiores ya que se benefician de una competencia menor dentro de una gama de ocupaciones más extensa.

Sánchez (2010) se plantea tres aspectos importantes: *i*) la oferta de trabajo participa activamente en la configuración de los segmentos, conforme a los principios defendidos desde la tercera generación de institucionalistas-segmentacionistas; *ii*) de la misma forma que existe una estructura del empleo, existe también una estructura del desempleo, y *iii*) es en el territorio en el que los factores socio-económicos, personales, institucionales e incluso ambientales se concretan dando lugar a procesos de estructuración del mercado diferentes.

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

Tenjo, Ribero y Bernat (2005) encontraron que en América Latina la situación de la mujer en el mercado laboral es mixta: por un lado, los diferenciales de salarios por hora han disminuido significativamente, y, por otro lado, el acceso de la mujer al empleo también ha disminuido en comparación al masculino. Los autores sostienen que las diferencias salariales por hora entre hombres y mujeres están asociadas con patrones de remuneración laboral al interior de sectores y al interior de ocupaciones y que estas diferencias disminuyen al aumentar el capital humano, indicando que aunque es posible que todavía queden rezagos de discriminación en contra de las mujeres, esta discriminación es estadística, más que basada en prejuicios contra el género femenino.

Sánchez (2010) menciona que a finales de la década de los setenta y principios de los ochenta surgen interesantes trabajos empíricos sobre los mercados segmentados¹⁰ en los que el número y las características de los segmentos son diferentes. Así mismo, destaca que estos trabajos han logrado mostrar la multiplicidad de factores que intervienen en la configuración de las estructuras laborales, en oposición a los supuestos planteados por la teoría del capital humano en la que prácticamente una única variable estructuraba el mercado (educación).

Los trabajos empíricos sobre la segmentación del mercado laboral muestran la influencia que el género y la educación ejercen sobre las

singularidades del mercado laboral en general y, particularmente, sobre las estructuras laborales que en ellos resultan. Estos factores intervienen en la segmentación de los mercados de trabajo de forma diferente y dan lugar a estructuras de empleo y desempleo también diferentes. Detectar cuáles factores confluyen en mayor medida en la configuración de las estructuras resulta importante de cara a determinar el contexto adecuado para el estudio de la segmentación laboral en Venezuela.

5. Metodología

5.1. Descripción de la muestra

La base de datos utilizada para la presente investigación corresponde al registro de personas de la EHM¹¹ correspondiente al segundo semestre del año 2009. La muestra final está conformada por 59.112 individuos que se encuentran empleados, los cuales fueron extraídos entre los 163.896 individuos que componían la base de datos original. La muestra se construyó eliminando, de los datos proporcionados por el INE, los individuos menores de 15 años de edad, aquellos con niveles de ingreso menores a Bs. 100 (BsF 0,1), los desempleados y los datos faltantes.

5.2. Variables de investigación

El objetivo de este apartado es desglosar y definir las ocho variables y las veinticinco categorías utilizadas para la determinación del papel que juegan el género y la educación universitaria en la segmentación del mercado laboral venezolano (ver cuadro 1).

Por el lado de la oferta, el género representado por mujeres y hombres y la educación universitaria se refiere a si los individuos ocupados tienen o no estudios universitarios. Por el lado de la demanda, el grupo de ocupación refleja el tipo de trabajo que efectúa una persona económicamente activa ocupada: *i*) profesionales, técnicos y personas en ocupaciones afines; *ii*) gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categoría directiva; *iii*) empleados de oficinas, vendedores, personas en ocupaciones afines; *iv*) agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, mineros, canteros, conductores de medios de transporte; *v*)

artesanos en fábricas y trabajadores en ocupaciones afines, y *vi*) trabajadores de los servicios, deportes y diversión y otras ocupaciones.

Cuadro 1. Variables de la investigación y sus códigos

Variable	Categoría	Código
Género	Hombre	H
	Mujer	M
Educación Universitaria	Universitario	UNIV
	No universitario	NUNIV
Grupo de Ocupación	Profesionales, técnicos	G1
	Gerentes, administradores, directores y afines	G2
	Empleados de oficinas, vendedores y afines	G3
	Agricultores, ganaderos, mineros y afines	G4
	Artesanos en fábricas y trabajadores afines	G5
	Trabajadores de servicios, deportes y diversión	G6
Rama de Actividad	Apropecuaria, minas y petróleo	R1
	Manufactura	R2
	Servicios públicos, construcción y transporte	R3
	Comercio y turismo	R4
	Sector financiero	R5
	Servicios comunales, sociales y personales	R6
Sector de Ocupación	Empleado y obrero del sector público	EOPU
	Empleado y obrero del sector privado	EOPR
	Cooperativa/patrono/sociedades/ayudante	CPSA
	Trabajador por cuenta propia	TCPC
Tamaño de la Empresa	Pequeña	P
	Mediana	MM
	Grande	G
Nivel de Ingreso	Menor igual a un sueldo mínimo	1SM
	Mayor a un sueldo mínimo y tres sueldos mínimos	2SM
	Más de tres sueldos mínimos	3SM
Jornada Laboral	Medio tiempo	MT
	Más de medio tiempo	MMT
	Tiempo Completo y más	TC+

Fuente: EHM y Elaboración propia.

La rama de actividad económica representa en dónde se ejerce la ocupación: *i*) agropecuaria, minas y petróleo, *ii*) manufactura, *iii*) servicios públicos, construcción y transporte, *iv*) comercio y turismo, *v*) sector financiero, *vi*) servicios comunales, sociales y personales.

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

El tamaño de la empresa refleja el número de personal remuneradas que trabajan en la empresa en donde labora el individuo encuestado: pequeñas (hasta cinco empleados), medianas (entre 5 y 20 empleados) o grandes (más de 20 empleados).

5.3. Procesamiento y análisis de datos

Para la conformación de los segmentos se utilizó la prueba Chi-cuadrado para ver el grado de asociación entre las variables y el Análisis de Correspondencia Múltiple (ACM) que permite conformar las posibles asociaciones existentes entre las categorías de las variables en consideración.

El ACM es una técnica multivariante propuesta en los años 60 por el físico-matemático francés Benzécri con el fin de definir, describir e interpretar el análisis a través de un gráfico geométrico. El ACM permite describir e interpretar las relaciones entre variables categóricas a través de un gráfico geométrico. Busca representar tablas de contingencia en espacios de baja dimensión y de esta manera identifica las dimensiones. En otras palabras, su objetivo es construir un diagrama cartesiano basado en la asociación entre las variables analizadas. En dicho gráfico se representan conjuntamente las distintas modalidades de la tabla de contingencia, de forma que la proximidad entre los puntos representados esté relacionada con el nivel de asociación entre dichas modalidades. El ACM pone en evidencia a los individuos con características similares; es decir, dos individuos serán semejantes si se pueden relacionar con las mismas modalidades de la variable en estudio.

Las reglas de interpretación en el ACM son: *i*) dos individuos están próximos si han elegido globalmente las mismas modalidades; *ii*) dos modalidades están próximas si han sido elegidas globalmente por el mismo conjunto de individuos, y *iii*) la interpretación de los factores se hace teniendo en cuenta las contribuciones totales de cada variable.

Los datos fueron procesados haciendo uso de los programas de *software* SPSS 9.2 y StataSE 10 y sometidos a un riguroso proceso exploratorio y de selección con el objetivo de evitar, por un lado, la exclusión de variables importantes y, por otro, la inclusión de variables categóricas que pudiesen introducir “ruido” al análisis sin aportar información relevante. Las variables fueron categorizadas para convertirlas en variables cualitativas, como lo requiere el ACM.

6. Resultados de la investigación

6.1. Sobre la muestra

Con relación con la composición porcentual de los diferentes grupos de individuos incluidos en la investigación, en la cuadro 2 se aprecia que el 60,8% de estos son de género masculino y el 76,4% no tienen educación universitaria. En cuanto a los grupos de ocupación destacan los conformados por empleados de oficina o vendedores (23%); los trabajadores de servicios y deportes (21,2%); los agricultores o ganaderos (19,6%) y los artesanos y operadores de fábricas (19,3%). Con relación a la rama de actividad se destacan los trabajadores en los servicios comunales, sociales y personales (33,7%), en comercio y turismo (21,8%) y en los servicios públicos, construcción y transporte (17,9%). En cuanto al sector de ocupación predominan los empleados y obreros del sector privado (39%); los trabajadores por cuenta propia (27,9%); y los empleados y obreros del sector público (21,8%). El tamaño de la empresa predominante es la pequeña empresa (47,6%), seguida por la empresa grande (40,9%). En cuanto al nivel de ingreso predominan los sueldos mayores a un sueldo mínimo hasta tres sueldos mínimo (55,2%). La jornada laboral dominante es tiempo completo y más (84,7%).

6.1.1. Asociaciones estadísticas entre demanda y género

En el cuadro 2 se observa que con relación a los grupos de ocupación, en todos ellos, la diferencia entre mujeres y hombres es estadísticamente significativa. En cuanto a la rama de actividad se puede ver que con excepción del sector financiero todas están asociadas con el género de los trabajadores. La diferencia entre hombres y mujeres en el sector en el que se ocupan es estadísticamente significativa. Según el tamaño de la empresa, existen diferencias significativas entre mujeres y hombres. Sin embargo, estas diferencias no son tan marcadas como en otras categorías. Esta situación también se presenta en cuanto a nivel de ingreso. En relación con las jornadas laborales, todas están asociadas al género de los individuos.

Los hombres son mayoritariamente no universitarios (84%) que predominan como agricultores, ganaderos (31%) y artesanos y operadores de fábricas (27,6%). Se concentran en la rama de actividad de servicios públicos, construcción y transporte (27,2%); trabajan como empleados y obreros del sector privado (43%) y como trabajadores por cuenta propia (28,3%). Predominan en las empresas pequeñas (50,8%); ganan más de un sueldo mínimo hasta tres sueldos mínimo (59,3%) y su jornada laboral es mayoritariamente tiempo completo y más (89,2%).

Las mujeres son mayoritariamente no universitarias (64,8%) que predominan como empleadas de oficina o vendedoras (33,4%) y trabajadoras de servicios, deporte y diversión (32,1%). Se concentran en la rama de actividad de los servicios comunales y sociales (53,3%) y de comercio y turismo (28,5%); trabajan como empleadas y obreras del sector público (33%), sector privado (32,8%) y como trabajadoras por cuenta propia (27,3%). Predominan en las empresas grandes (48,2%); ganan más de un sueldo mínimo hasta tres sueldos mínimo (48,7%) o menos de un sueldo mínimo (48,6%) y su jornada laboral es mayoritariamente tiempo completo y más (77,7%).

6.1.2. Asociaciones estadísticas entre demanda y educación universitaria

En la cuadro 2 se puede observar que todos los grupo de ocupación, las rama de actividad, los sectores de ocupación y los nivel de ingreso están

asociados, estadísticamente, con tener o no educación universitaria. En cuanto al tamaño de la empresa, se observa que, excepto la empresa mediana, todas están asociadas con el nivel educativo de los trabajadores. Según la jornada laboral, hay diferencias significativas entre universitario y no universitarios, excepto con medio tiempo (MT). Sin embargo, tales diferencias no son tan marcadas como en otras categorías.

Como universitarios, predominan las mujeres (58,6%). Trabajan mayoritariamente como profesionales y técnicos (47,6%) en la rama de actividad de los servicios comunales, sociales y personales (54,8%); como empleados y obreros del sector público (46,5%) y privado (33,1%), trabajan en empresas grandes (69,2%) y ganan más de un sueldo mínimo hasta tres sueldos mínimo (70,1%) y su jornada laboral es mayoritariamente tiempo completo y más (82,5%).

Como no universitarios, predominan los hombres (66,8%). Trabajan mayoritariamente en el grupo de ocupación de servicios, deportes y personales (24,8%) en la rama de actividad de los servicios comunales, sociales y personales (27,3%); como empleados y obreros del sector privado (40,8%), trabajan en empresas pequeñas (55,5%) y ganan más de un sueldo mínimo hasta tres sueldos mínimo (50,6%) o menos de un sueldo mínimo (46,7%) y su jornada laboral es mayoritariamente tiempo completo y más (83,5%).

Las pruebas chi-cuadrado muestran asociación significativa entre casi todas las variables y sus categorías. Estos resultados sugieren que género y educación universitaria juegan un papel relevante en la segmentación del mercado laboral venezolano. Como se mencionó anteriormente, con el fin de analizar este fenómeno se procede a aplicar la técnica de Análisis de Correspondencia Múltiple.

6.2. Sobre la segmentación del mercado laboral venezolano tomando en cuenta el género y la educación universitaria de los individuos

Para iniciar este apartado, es importante destacar que con el fin de plantear adecuadamente la segmentación del mercado laboral venezolano, usando el ACM, se llevó a cabo una revisión detallada de los trabajos de Doeringer y Piore (1985), Solimario (1988), Edwards, Gordon y Reich (1975), López (1994), Sánchez (2010). En términos generales, todos

Cuadro 2. Estadística descriptiva y asociaciones estadísticas

Definición de la Variable		Frecuencia %	Asociaciones (%)			
			Género		Nivel Educativo	
			H	M	NUNIV	UNIV
Género	H	60,8	----	----	66,77	41,77
	M	39,2	----	----	33,23	58,62
Educación Universitaria	NUNIV	76,4	84	64,8	----	----
	UNIV	23,6	16	35,2	----	----
Grupo de Ocupación	G1	13,5	7,1	23,5	3,0	47,6
	G2	3,3	3,8	2,6	2,2	7,0
	G3	23	16,4	33,4	22,3	25,5
	G4	19,6	31	1,9	24,3	4,4
	G5	19,3	27,6	6,5	23,4	6,1
	G6	21,2	14,1	32,1	24,8	9,4
Rama de Actividad	R1	11,4	17,4	2,1	14,2	2,6
	R2	10,7	12,2	8,4	11,8	7,2
	R3	17,9	27,2	3,4	20,2	10,3
	R4	21,8	17,5	28,5	23,4	16,7
	R5	4,4	(*)	4,5	3,2	8,4
	R6	33,7	21,1	53,3	27,3	54,8
Sector de Ocupación	EOPU	21,8	14,5	33,2	14,2	46,5
	EOPR	39	43	32,8	40,8	33,1
	CPSA	11,2	14,2	6,6	12,3	7,8
	TPCP	27,9	28,3	27,3	32,7	12,6
Tamaño de la Empresa	P	47,6	50,8	42,7	55,5	22,2
	MM	11,4	12,9	9,1	(*)	8,6
	G	40,9	36,3	48,2	32,2	69,2
Nivel de Ingreso	1SM	40,4	35,2	48,6	46,7	19,9
	2SM	55,2	59,3	48,7	50,6	70,1
	3SM	4,4	5,5	2,7	2,7	10,0
Jornada Laboral	MT	4,4	2,8	7	(*)	4,2
	MMT	10,9	8	15,4	10,0	13,7
	TC+	84,7	89,2	77,7	85,5	82,2

Tamaño de la muestra = 59.112 individuos. Fuente de los Datos: INE. EHM. Segundo Semestre 2009. (*) No significativo estadísticamente al 5% . Elaboración y Cálculos propios.

estos trabajos coinciden en que el mercado laboral no es homogéneo y que son muchas las variables que determinan la formación de segmentos laborales homogéneos entre sí.

El análisis de los datos en relación con el comportamiento del mercado laboral venezolano, como se mencionó anteriormente, se hizo teniendo en cuenta variables relacionadas tanto por el lado de la oferta como por la demanda de trabajo. Por el lado de la demanda, se consideraron grupo de ocupación, rama de actividad, sector de ocupación, jornada laboral, tamaño de la empresa y nivel de ingreso; por el lado de la oferta, el género y la educación universitaria.

Para la determinación de los segmentos se seleccionaron las dos dimensiones que explican más del 70% de la variabilidad de la nube factorial de puntos mediante la técnica de Análisis de Correspondencia Múltiple. Como puede apreciarse en el cuadro 3, en 2009 las dimensiones 1 y 2 del grupo de ocupación suman 100% (60% + 40%); esto significa que la dependencia entre género, educación universitaria y grupo de ocupación está adecuadamente representada por estas dos primeras dimensiones. Se aprecia que el porcentaje de la varianza explicada¹² de cada una de las variables de la demanda laboral, todas son superiores al 77%. Estos resultados son bastante aceptables desde el punto de vista estadístico, tomando en cuenta que han sido incluidas un total de ocho variables y veinticinco categorías.

Cuadro 3. Porcentaje de la varianza explicada de la segmentación del mercado laboral

	(%) Varianza Explicada		
	Dimensiones		
	1	2	TOTAL
Género, Educación Universitaria			
Grupo de Ocupación	60	40	100
Rama de Actividad	55	36	91
Sector de Ocupación	51	35	86
Tamaño de la Empresa	48	34	82
Nivel de Ingreso	43	38	81
Jornada Laboral	43	34	77

Fuente de los Datos: INE. EHM. Segundo Semestre 2009. Elaboración y Cálculos propios.

6.2.1. Grupo de ocupación y rama de actividad

En la figura 1 se muestran los resultados del ACM tomando en cuenta el grupo de ocupación, la rama de actividad, el género y la educación universitaria para los 52.112 individuos ocupados en el 2009. Se observa que en relación con el grupo de ocupación se distinguen tres segmentos (OS1, OS2 y OS3). Las variables que tienen las contribuciones absolutas más elevadas en su formación son el grupo de ocupación y la educación universitaria. Estas dos dimensiones explican el 100% de la varianza en el plano factorial (cuadro 3). El segmento OS1 (Ocupación Segmento 1) está conformado por los universitarios ocupados como profesionales, técnicos y personas de ocupaciones afines y gerentes, administradores, directores y otros funcionarios de categorías directivas. El segmento OS2 (Ocupación Segmento 2) está constituido por los hombres ocupados en agricultores, ganaderos, pescadores, cazadores, mineros, canteros, conductores de medios de transporte y artesanos y operarios de fábricas y trabajadores en ocupaciones afines. El segmento OS3 (Ocupación Segmento 3) está compuesto por las mujeres que trabajan como empleadas de oficina, vendedoras y personas en ocupaciones afines y trabajadoras de los servicios,¹³ deportes y diversión¹⁴ y otras ocupaciones afines.

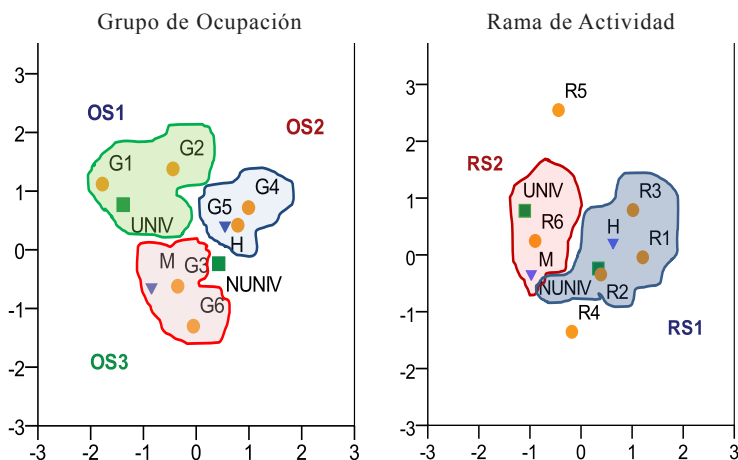


Figura 1. Análisis de correspondencia múltiple según grupo de ocupación, rama de actividad, género y educación universitaria. Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la rama de actividad, se puede apreciar que se forman dos segmentos (RS1 y RS2). El género y la rama de actividad son las variables que más aportan en su formación y estas dimensiones explican más del 91% de la varianza en el plano factorial (ver Cuadro 3). El segmento RS1 (Rama Segmento 1) está conformado por los hombres no universitarios que trabajan en agropecuarias, minas y petróleo; manufactura y servicios públicos, construcción y transporte. El segmento RS2 (Rama Segmento 2) está conformado por mujeres universitarias que laboran en servicios comunales, sociales y personales.

En la formación de los segmentos antes descritos se destacan tres aspectos: *i*) en el grupo de ocupación más alto no hay discriminación por género, en tanto que mujeres y hombres tengan educación universitaria; *ii*) existe segregación entre grupo de ocupación y género, sin educación universitaria, y *iii*) el género y la educación universitaria determinan la segmentación del mercado laboral venezolano según la rama de actividad de la economía.

6.2.2. Sector de ocupación y tamaño de la empresa

En la figura 2 se muestran los resultados del ACM tomando en cuenta el sector de ocupación, el tamaño de la empresa, el género y el nivel educativo para los 52.112 individuos ocupados en el 2009. En cuanto al sector de ocupación, se puede apreciar que el mercado laboral venezolano se segmenta en dos grupos (SS1, SS2). En la formación de los segmentos, la educación universitaria y el sector de ocupación son los que tienen mayor participación y explican más del 86% de la varianza en el plano factorial (ver Cuadro 3). El segmento SS1 (Sector Segmento 1) está formado por trabajadores no universitarios, que son empleados y obreros del sector privado (EOPR). El segmento SS2 (Sector Segmento 2) está constituido por mujeres universitarias que laboran como empleadas y obreras del sector público (EOPU).

En cuanto al tamaño de la empresa, se aprecia que los datos en el plano factorial se distribuyen en dos segmentos (TS1 y TS2) y las variables que más contribuyen a la formación de los segmentos son la educación universitaria y el tamaño de la empresa. La varianza de las dimensiones explica en promedio el 82% la formación de los segmentos

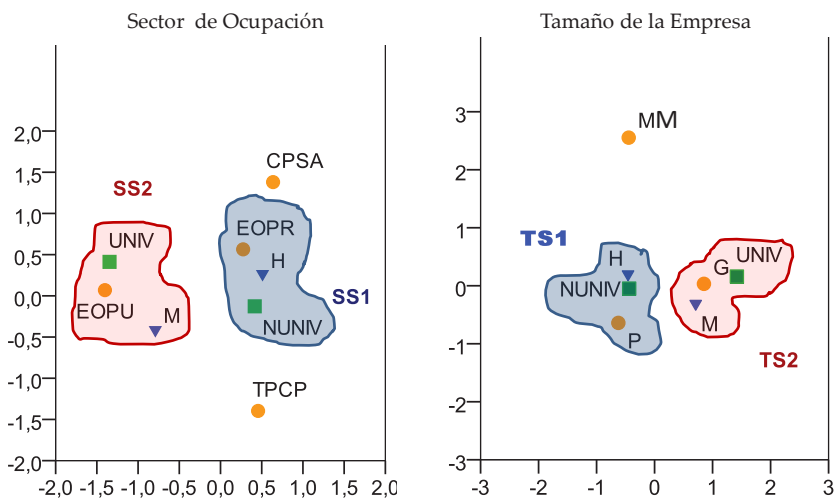


Figura 2. Análisis de correspondencia múltiple según sector de ocupación, tamaño de la empresa, género y nivel educativo

(Cuadro 3). El segmento TS1 (Tamaño Segmento 1) se encuentra a la izquierda de la primera dimensión y lo constituyen los hombres no universitarios que se ocupan en empresas pequeñas, aquellas que tienen menos de cinco trabajadores. El segmento TS2 (Tamaño Segmento 2) está conformado por mujeres universitarias trabajadoras en empresas grandes, es decir, aquellas con más de veinte trabajadores y se encuentra ubicado en el lado derecho del factorial.

Con base en lo observado en el figura 2 se puede afirmar que tanto el género como la educación universitaria son determinantes en la segmentación del mercado laboral venezolano según el sector de ocupación y el tamaño de la empresa

6.2.3. Nivel de ingreso y jornada laboral

En la figura 3 se muestran los resultados del ACM tomando en cuenta el nivel de ingreso, la jornada laboral, el género y el nivel educativo para los 52.112 individuos ocupados en el 2009. Al observarlo, se destaca que para 2009 se forman dos segmentos (IS2 e IS3), todos con diferente composición. Las variables que mayor contribución tienen

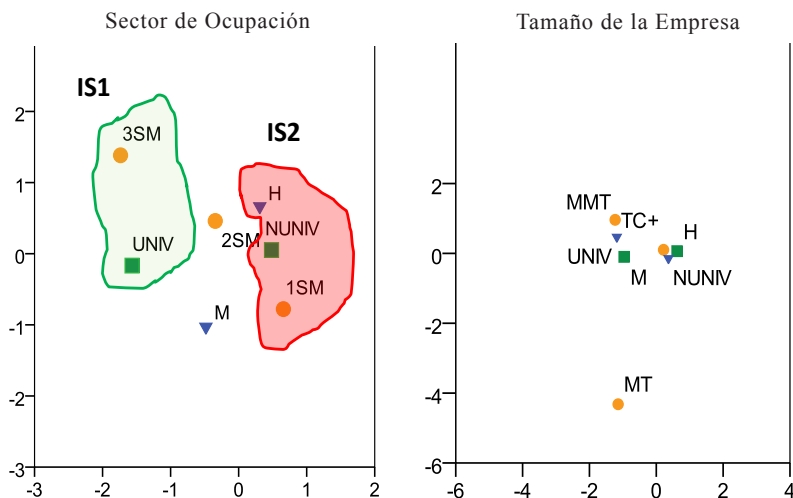


Figura 3. Análisis de correspondencia múltiple según el nivel de ingreso, jornada laboral, género y nivel. Fuente: Elaboración y cálculos propios.

a la formación de las dimensiones son la ES y el nivel de ingreso. El porcentaje de la varianza en el plano factorial es mayor al 80% en los tres años (Cuadro 3). El segmento IS1 (Ingreso Segmento 1) está compuesto por universitarios que reciben más de tres sueldos mínimos mientras que el segmento IS2 (Ingreso Segmento 2) está conformado por hombres no universitarios con un sueldo mínimo. Se puede inferir que la educación universitaria es una variable determinante de los segmentos del mercado laboral según el nivel de ingreso.

Al examinar el rol que juegan la educación universitaria y el género en la segmentación del mercado laboral venezolano, según la cantidad de horas trabajadas semanalmente durante la jornada laboral, no se observa de manera clara la formación de ningún segmento, a pesar de que la contribución de las dimensiones es del 77% (Cuadro 3). No obstante, se aprecia que mujeres y hombres, universitarios o no, laboran mayoritariamente jornadas de más de medio tiempo (entre 20 y 34 horas) y de tiempo completo y más (mayor o igual a 35 horas de trabajo).

6.3. Sobre la segmentación del mercado laboral venezolano y la teoría dual

Para el enfoque dual de la segmentación de los mercados laborales, la educación constituye un factor importante solo en la medida en que interviene en la caracterización de los estratos. Según la teoría dual se pueden identificar los siguientes segmentos:

[i] *Segmento primario*: caracterizado por ser estable, de altos salarios, buenas condiciones laborales y posibilidades de promoción. A su vez, está dividido en dos sub-segmentos:

[a] *Segmento primario superior*: caracterizado por cargos directivos y profesionales en los que el nivel educativo se considera una barrera para su acceso. Según esta definición, el sector en esta investigación estaría conformado por profesionales y gerentes que perciben tres sueldos mínimos.

[b] *Segmento primario inferior*: caracterizado por los trabajos de rutina en los que no tiene tanta importancia la educación pero sí la formación en el puesto de trabajo. Según esta definición, el sector en esta investigación estaría conformado por empleadas de oficina, vendedoras y trabajadoras de los servicios, deportes y diversión que ganan dos sueldos mínimos.

[ii] *Segmento secundario*: se caracteriza por puestos precarios, inestables, de bajos sueldos, temporales y escasa posibilidad de promoción, en los que el nivel educativo no es un elemento necesario para su acceso. Según esta definición, para efectos de esta investigación, el sector estaría conformado por trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca, y artesanía que ganan un sueldo mínimo.

Teniendo en cuenta los segmentos caracterizados según la teoría dual de la segmentación, en los resultados de este trabajo se observa que en el mercado laboral venezolano están claramente definidos dichos segmentos. Como se puede apreciar en la figura 4, existe un segmento primario superior, conformado por universitarios que trabajan en G1, G2 y ganan 3SM.¹⁵

De igual manera, se encuentra un segmento primario inferior, aunque no se puede definir un nivel de salario, conformado por mujeres no universitarias que trabajan en G3 y G6.¹⁶ Un tercer segmento, el secundario, está conformado por hombres no universitarios que ganan

1SM y están en G4 y G5.¹⁷ Este segmento está asociado con las ramas de actividad R1, R2, R3,¹⁸ empresas pequeñas y EOPR y TPCP.¹⁹

Por último, se tiene un segmento que no está asociado, claramente, a la clasificación de la teoría dual, conformado por mujeres universitarias que trabajan en empresas grandes y en la rama de actividad R6.²⁰ En este segmento no aparece especificado ni ocupación ni nivel de ingreso.

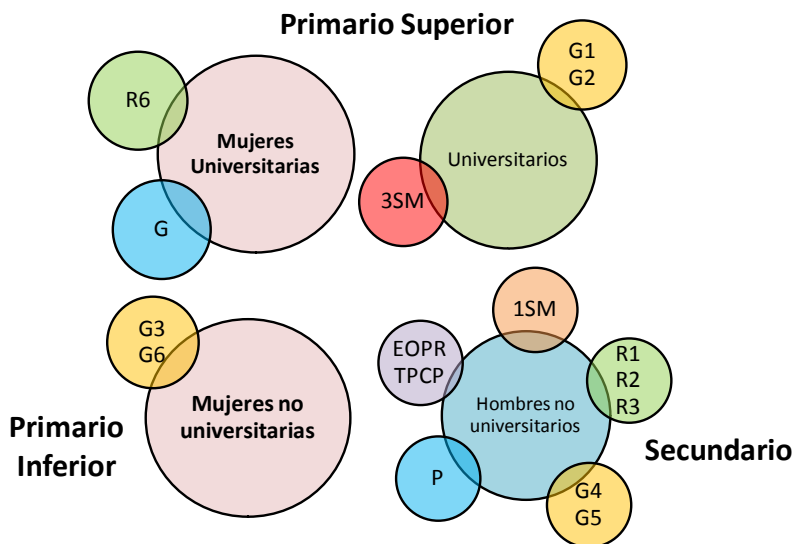


Figura 4. Segmentos del mercado laboral venezolano según la teoría dual. Fuente: INE-EHM. Segundo semestre 2009. Elaboración propia.

7. Conclusiones

El fenómeno de la feminización de la educación universitaria lleva a resaltar que en Venezuela no existe discriminación en el acceso a la educación universitaria; hoy en día son más las mujeres incorporadas en el sistema de educación superior que los hombres. Este acceso ha permitido que las mujeres ocupen espacios educativos que habían sido exclusivamente masculinos lo cual coincide con lo que sostienen Sierra (2005) y Hanses (1993). El problema de la discriminación hacia las

mujeres, que se mencionaba recurrentemente en la literatura académica, ha dejado de existir en cuanto al ingreso.

Según la teoría del capital humano, los individuos invierten en educación basándose en un cálculo mental de costo/beneficio, en el que la inversión en tiempo y recursos, hoy en su formación, les permite obtener rendimientos a futuro. Estos beneficios futuros se refieren a mejores condiciones laborales al tener educación universitaria. La mujer venezolana ha invertido en capital humano y ha llevado a la feminización de la educación universitaria. Ello les ha permitido incorporarse al mercado laboral.

Aunque no se puede hablar de feminización del mercado laboral venezolano, los resultados indican que la presencia de la mujer no es esporádica ni ocasional, sino que es un componente estructural y permanente. Esto se evidencia por la constante incorporación a la PEA (144%) y por el incremento de su tasa de participación en la PEA, la cual pasó de 31% en el 1989 a 39% en 2010. Esta tendencia se mantuvo durante todo el periodo.

El punto central de la teoría de la segmentación laboral es que el acceso a los puestos de trabajo no obedece simplemente a tener las credenciales necesarias, sino que hay otros factores en juego como, por ejemplo, la cultura, el género, la raza, la educación de sus padres, la productividad del trabajador, el entorno familiar y las relaciones de poder entre trabajador y empresario.

Al incorporar género y educación universitaria en la presente investigación se puede evaluar si el hecho de que una mujer sea profesional (universitaria) le permite tener acceso a determinados segmentos del mercado laboral. Los resultados de esta investigación coinciden con la hipótesis de la cuarta generación de segmentacioncitas que sostiene que las variables de la oferta de trabajo, como género y educación, participan activamente en la segmentación del mercado laboral, siendo en el caso de este estudio que la educación universitaria tiene un mayor poder explicativo que el género.

Los resultados resaltan que tanto el género como la educación universitaria son determinantes en la segmentación del mercado laboral venezolano según el grupo de ocupación, rama de actividad, sector de

ocupación, tamaño de la empresa e ingreso. En cuanto a la jornada laboral, no se encontró evidencia de ser un factor determinante de segmentos.

La segmentación del mercado laboral según género y educación universitaria tiene un efecto conjunto en los siguientes grupos: *i*) los de ocupación G3 y G6²¹ en los que se ubican las mujeres no universitarias; en G4 y G5²² se hallan los hombres no universitarios. Se aprecia la existencia de segregación, en cuanto al grupo de ocupación, en las mujeres y hombres no universitarios. *ii*) En la rama de actividad R6²³ se encuentran las mujeres universitarias; en R1, R2 y R3²⁴ se encuentran los hombres no universitarios. Se aprecia la existencia de ramas de actividades femeninas y masculinas, condicionadas a tener o no educación universitaria. *iii*) En el tamaño de empresas grandes (G) se encuentran las mujeres universitarias mientras que en empresas pequeñas (P) se encuentran los hombres no universitarios. *iv*) En los sectores de ocupación EOPR y TPCP²⁵ se encuentran los hombres no universitarios. *v*) El salario 1SM²⁶ se encuentran los hombres no universitarios.

La segmentación del mercado laboral según educación universitaria tiene efectos en *i*) el grupo de ocupación en G1 y G2²⁷ están los universitarios, en el grupo de ocupación no hay discriminación por género, en tanto que la mujer y el hombre tengan educación universitaria y *ii*) el salario 3SM²⁸ en el que están los universitarios.

La segmentación del mercado laboral según el género: El género no es una variable que por sí sola participe en la formación de algún segmento en el mercado laboral venezolano.

8. Notas

- 1 El capital humano consiste en los atributos obtenidos por el individuo, que están ligados a niveles crecientes de productividad; incluye elementos como la educación, la experiencia laboral, habilidades, conocimientos, valores, reputación (Becker, 1964).
- 2 La “feminización” se refiere a la mayor participación porcentual de las mujeres, en comparación con los hombres, tanto en la matrícula como en el egreso de las instituciones de educación universitaria.

- 3 Población Económicamente Activa corresponde a la población en edad de trabajar que se incorpora a la fuerza laboral.
- 4 Corresponde al cociente entre población femenina económicamente activa y PEA.
- 5 La segregación es un concepto simétrico en donde tanto las mujeres están separadas de los hombres, como los hombres están separados de las mujeres. El hombre y la mujer son segregados en igual grado (Siltanen, Jaman, y Blackburn, 1995).
- 6 Kerr (1954) introdujo el concepto de mercado de trabajo institucional y Dunlop (1966) introdujo el concepto de mercado de trabajo interno posteriormente desarrollado por Doeringer (1967).
- 7 Piore (1975), Doeringer (1985), Osterman (1975), Thurow (1969) son sus principales representantes.
- 8 Se destacan los trabajos de Edwards y Gordon (1975) y el de Reich (1984).
- 9 Sus principales representantes son Humphries y Rubery (1984).
- 10 Entre los que se destacan están los de Osterman (1975), Rumberger y Carnoy (1980) y más recientes los trabajos de Valette (2005) y Rubery (2006, entre otros).
- 11 La encuesta de hogares por muestreo de Venezuela es un programa de estudio sobre la fuerza de trabajo, los hogares y la vivienda que se realiza en Venezuela desde 1967 de manera ininterrumpida. Su objetivo es identificar las características socioeconómicas y socio demográficas de la fuerza de trabajo.
- 12 La varianza explicada es una medida de la “bondad” del mapa que muestra hasta qué punto el gráfico es capaz de explicar las variables contenidas en sí mismo. Lo ideal es que al menos un 60% de la varianza sea explicada con las 2 primeras dimensiones.
- 13 Por ejemplo, domésticas, de protección, peluqueros etc.
- 14 Por ejemplo, cantineros, meseros, etc.
- 15 G1 (profesionales), y G2 (gerentes) y 3SM (tres sueldos mínimos).
- 16 G3 (empleadas de oficina, vendedoras), G6 (trabajadoras de los servicios, deportes y diversión).
- 17 G4 (trabajadores de la agricultura, ganadería, pesca), G5 (artesanía), 1SM (un sueldo mínimo).
- 18 R1 (agropecuario, minas, petróleo), R2 (manufactura), R3 (en servicios públicos, construcción y transporte).

- 19 EOPR (Empleadas y obreras del sector privado), TPCP (trabajadoras por cuenta propia).
- 20 R6 (servicios comunales, sociales y personales).
- 21 G3 (empleadas de oficina, vendedoras), G6 (trabajadoras de los servicios, deportes y diversión).
- 22 G4 (agricultoras, ganaderas), G5 (artesanas).
- 23 R6 (servicios, deportes y diversión).
- 24 R1 (agricultura, minería y petróleo, (R2) manufactura, R3 (en los servicios públicos, construcción y transporte).
- 25 EOPR (empleadas y obreras del sector privado), TPCP (Trabajadoras por cuenta propia).
- 26 1SM (un sueldo mínimo).
- 27 G1 (profesionales), y G2 (gerentes).
- 28 3SM (tres salarios mínimos).

9. Referencias

- Arriagada, I. (1998). "Realidades y mitos del trabajo femenino urbano en América Latina." *Serie Mujer y Desarrollo* (Naciones Unidas), 21, 38 pp.
- Anker, R. (1997). "La segregación profesional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías". *Revista Internacional del Trabajo*, 116, 3, pp. 343-369.
- Becker, G. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. New York: National Bureau of Economic Research. [Traducción al castellano: *El capital humano*, Madrid: Alianza Universidad, 1983].
- Cooper, J. (1999). "Flexibilización y feminización de la fuerza de trabajo." *Umbrales*, 6 (octubre, 1999), pp. 41-51
- Cuevas, R.; Domínguez, S. y B. Flores (2006). "La teoría de la inversión del capital humano de mujeres mexicanas con estudios superiores no explica su segregación laboral." Barcelona: X Jornadas de Economía Crítica.
- Doeringer, P. y M. J. Piore (1985). *Mercados internos de trabajo y análisis laboral*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. [Edición original en Inglés, 1971].
- Dunlop, J. (1978). *Sistemas de relaciones industriales*. Barcelona: Península.

- Edwards, R.; Reich, M. and D. Gordon (1975). *Labor market segmentation*. Lexington: Harvard University.
- Fischer, L. (1951). "The harvest labor market in California." *Quarterly Journal of Economics*, 65 (November), pp. 463-491.
- García, G. (1996). *Conocimiento, educación superior y sociedad en América Latina*. Caracas: CENDES, Nueva Sociedad, 180 pp.
- Kerr, C. (1954). "La balcanización de los mercados de trabajo," pp. 39-59 en Kerr, C. (ed.) (1985).
- Lamelas, N. (2004). "The evolution of the structural female employment and higher education in Venezuela, 1975-2000." *Regional and Sectorial Economic Studies*, 4, 2, pp. 73-84.
- López, P. (1994). "La construcción de topologías en Sociología: Propuesta metodológica de construcción, análisis y validación. Aplicación al estudio a la segmentación del mercado de trabajo en el área metropolitana de Barcelona." Tesis doctoral. Universidad Autónoma de Barcelona, Barcelona.
- López, P.; Miguélez, F.; Lope, A. y X. Coller (1998). "La segmentación laboral: Hacia una tipología del ámbito productivo." *Papers: Revista de Sociología*, 55, pp. 45-77.
- Kerr, C. (ed.) (1985). *Mercados de trabajo y determinación de los salarios. La "balcanización" de los mercados de trabajo y otros ensayos*. Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.
- Martínez, L. (2008). "La mujer y la universidad venezolana." *Revista Digital Universitaria*, 9, 7. Consultada el día 11 de julio de 2008. Disponible [en línea]: <http://www.revista.unam.mx/vol.9/num7/art51/int51.htm>.
- Muñoz, S. (2013). *Feminización de la educación superior y su incidencia en la segmentación del mercado laboral: Caso venezolano*. Tesis doctoral. Mérida: Universidad de Los Andes.
- Osteman, P. (1975). "An empirical study of labor market segmentation." *Industrial and Labor Relations Review*, 28, 4 (July), pp. 508-523.
- Papadópulos, J. y R. Radakovich (2006). *Informe sobre la educación superior en América Latina y el Caribe 2000-2005*. Caracas: IESALC.
- Piore, M. (1975). "Notas para una teoría de la estratificación del mercado de trabajo." pp. 193-221, en Toharia, L. (ed.) (1999).

- Reich, M. (1984). "Segmented labour: Time series, hypothesis and evidence". *Cambridge Journal of Economics*, 8, 1, pp. 63-81.
- Rubery, J. (2006). *Segmentation theory thirty years on*. European Work and Employment Research Centre: University of Manchester (mimeo).
- Sánchez, C. (2008). *Propuesta metodológica para el estudio de la segmentación de los mercados de trabajo locales: Un estudio empírico, inductivo y multidimensional*. Tesis doctoral. Huelva: Universidad de Huelva.
- Siltanen, J.; Jarman, J. and R. Blackburn (1995). *Gender inequality in the labour market: Occupational concentration and segregation*. Geneva: International Labour Office.
- Solimano, A. (1998). "Enfoques alternativos sobre el mercado de trabajo: Una evaluación teórica." *Revista de Análisis Económico*, 3, 2, pp. 159-189.
- Tenjo, J.; Ribero, R. y L. M. Bernat (2005). "Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina: Un intento de interpretación." *Documento CEDE*, 18 (marzo) (Edición Electrónica).
- Thurow, L. (1969). *Poverty and discrimination*. Washington: Brookings Institution.
- Toharia, L. (ed.) (1999). *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones*. Madrid: Alianza Editorial. [Versión original en Inglés en Edwards, Reich, y Gordon, 1975].
- Valette, A. (2005). "Impacts of internal and external changing conditions on French and British labour market segmentation." *26th Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation*, (September, 2005), Berlin.
- Villarroel, C. (2007). *La calidad de la educación superior en Latinoamérica. Pretendida por todos, gerenciada por pocos*. Caracas: Plasarte C.A.
- Zúñiga, G. (2004). *Caracterización de la presencia femenina en el mercado laboral e identificación de mujeres tipo*. Trabajo presentado en el II Encuentro Nacional de Demógrafos y Estudiosos de la Población, Caracas.