c. 2

NACIONES UNIDAS

COMISION ECONOMICA
PARA AMERICA LATINA
Y EL CARIBE - CEPAL

Distr.
LIMITADA

LC/MEX/L.246
1 de junio de 1994

ORIGINAL: ESPAÑOL

LAS MUJERES EN LA FORMACION DE RECURSOS HUMANOS EN CENTROAMERICA: EFICIENCIA Y EQUIDAD

94-6-49

INDICE

INTRODUCCION

La presencia de las mujeres en la vida económica y social de Centroamérica se ha vuelto más visible en la historia reciente. Durante el decenio pasado, años particularmente difíciles de crisis económica y conflictos bélicos, las mujeres enfrentaron las condiciones de pobreza y violencia con acciones que sobrepasaban los papeles tradicionales asignados a su sexo. Así, se incorporaron en forma masiva al mercado de trabajo, sin preparación ni experiencia, para contribuir con su ingreso a paliar los efectos de la recesión en su economía familiar; se hicieron cargo de las tierras cuando los hombres partieron a la lucha armada, o cuando migraron al extranjero en busca de trabajo; aparecieron como población mayoritaria en los contingentes de desplazados y refugiados, y apoyaron con su compromiso los esfuerzos de paz y los procesos políticos hacia la democracia.

No obstante, esta participación creciente de las mujeres en la sociedad no ha sido acompañada de un reconocimiento de su potencialidad para desempeñar diversos papeles, distintos a los tradicionales, ni del aprecio de sus capacidades productivas. Los estereotipos culturales acerca de la mujer —que en Centroamérica tienen fuerte arraigo— dificultan su progreso y obstaculizan la remoción de las inequidades derivadas de las diferencias de género.

Como en otras regiones, las mujeres centroamericanas representan poco más de la mitad de la población; su participación en la fuerza laboral es todavía baja, pese a su mayor incorporación en los últimos años. El predominio de esta tendencia en el futuro previsible, aunado a la ascendente participación femenina en la educación, demandan una mayor atención a las mujeres como recursos humanos importantes para la economía.

Considerada como fuerza laboral secundaria, la actividad de las mujeres en la producción por lo general ha sido relegada, tanto en Centroamérica como en otros países, a determinados niveles y tipos de ocupaciones. Se arguye que la falta de preparación limita su acceso a otros trabajos, por lo que debe refugiarse en aquellos que requieren poco adiestramiento y calificación y que, por lo mismo, carecen de proyección futura. En consecuencia, han debido ubicarse en alta proporción en el sector informal de la economía, que emplea 37% de la fuerza laboral femenina urbana en Guatemala, 45% en Honduras y 60% en Nicaragua y El Salvador.

Ignorar o no valorar suficientemente el aporte de las mujeres a la economía tiene implicaciones negativas no sólo para ellas mismas y sus familias sino también en función del desarrollo económico y social de sus países. Algunos estudios tienden a indicar que las mujeres pobres con salarios por debajo del mínimo tienen menores posibilidades para eludir el círculo vicioso de la pobreza y por tanto constituyen un riesgo elevado para la trasmisión de ésta a la siguiente generación. En este contexto, es conveniente mejorar sus condiciones de salud, nutrición y educación mediante distintas políticas; en tanto que para elevar su participación en el mercado de trabajo resultan apropiadas aquellas que perfeccionan la calidad de la fuerza laboral femenina.

En términos generales, los países no emprenden acciones específicas para mejorar la participación femenina en la producción. Las campañas de alfabetización, de educación y de

capacitación laboral están dirigidas a ambos sexos, aunque en rigor presentan un sesgo en favor de los varones.

Con la pacificación y el restablecimiento de la democracia, los países centroamericanos se encuentran en una posición más favorable para afrontar una reconversión de sus economías, a fin de adaptarse a las actuales circunstancias del mercado internacional. El nuevo modelo de desarrollo, basado en una intensa competitividad, exige cambios en el sistema de producción que involucran un mayor uso de tecnología y una alta calificación de la fuerza laboral. Al respecto, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) sostiene que para volcarse en un desarrollo sostenido, estos cambios deben ir acompañados de una distribución equitativa de sus frutos. En consecuencia, la formación de recursos humanos incide al mismo tiempo en esta dimensión de la equidad. 1/

En este nuevo contexto muchos gobiernos de la región latinoamericana y fuera de ella —en particular de los países industrializados— incluyen en su agenda el desarrollo de los recursos humanos para buscar su mejor aprovechamiento. En este sentido, consideran el efectivo potencial que ofrece la fuerza laboral femenina, que cada vez más está dejando de ser secundaria y de reserva.

En los países centroamericanos, con diferencias de grado, este fenómeno todavía es incipiente, por lo que resulta oportuno alertar a las autoridades y a los sectores sociales —público y privado— comprometidos en el campo de la capacitación sobre la importancia de fomentar e intensificar las labores que confluyen en la formación de mano de obra más calificada. Más allá de este llamado de tipo general —a organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, así como a la sociedad civil— es propósito de este documento precisar las condiciones particulares de la mano de obra femenina y sus requerimientos específicos de capacitación a todos los niveles, abarcando una gama de necesidades entre las que destacan las exigencias de mano de obra especializada que plantean las nuevas condiciones de la economía internacional.

De esta manera la CEPAL se suma a los esfuerzos desplegados por los gobiernos centroamericanos a escala regional, 2/ así como en lo interno mediante las reformas emprendidas en sus sistemas educativos formales y las adecuaciones en marcha a sus institutos de capacitación. También se suma a los esfuerzos de los organismos internacionales especializados en estos campos en la convicción compartida de que la inversión en capital humano, con énfasis en la mujer, promueve la competitividad, la equidad y el desarrollo. 3/

Dado el carácter indicativo de este estudio, primeramente se presentará una exposición general de la importancia y del lugar que ocupa la formación de recursos humanos en la estrategia de la CEPAL de *Transformación productiva con equidad*, para la reactivación de las economías de América Latina y el Caribe, con una referencia particular a las economías centroamericanas.

A continuación se señalarán las principales características actuales, las tendencias y la composición de la fuerza de trabajo femenina en Centroamérica, con objeto de derivar una noción aproximada de las necesidades de capacitación, según la situación de los programas vigentes en la actualidad.

Con algunas conclusiones generales y la identificación de áreas de investigación futura se cierra este breve documento, cuyo objetivo principal, como se mencionó, es sólo poner de relieve la necesidad de fomentar la inversión en capital humano, redituable con creces, dirigida a la mitad de la población más desfavorecida.

I. EL PAPEL DE LA FORMACION DE LOS RECURSOS HUMANOS EN LA ESTRATEGIA DE TRANSFORMACION PRODUCTIVA CON EQUIDAD

La propuesta regional de la CEPAL para la reactivación en los años noventa entraña un enfoque integrado de la política económica y la social. El crecimiento exige un grado razonable de equidad para sostenerse en el tiempo, mientras que la equidad sólo es accesible con una expansión económica apoyada en mayores niveles de productividad; ello explica su estrecha ligazón. Luego, se requiere imprimir un sesgo distributivo —y no sólo de crecimiento— a la política económica, mientras que la política social, lejos de mantener un criterio secuencial y compensatorio, debe asumir su carácter funcional al desarrollo y poner énfasis en su impacto sobre la producción y la eficiencia.

Además, la propuesta sostiene que para conciliar eficiencia con equidad resulta necesario mejorar la calidad de la educación y asegurar a toda la población un acceso similar a ella. Tanto la educación como la capacitación resultan elementos indispensables para lograr los altos niveles de productividad que exige la inserción en el mercado internacional. A su vez, las acciones que favorecen la acumulación de capital humano —mediante la nutrición, salud, saneamiento, educación, capacitación— resultan estratégicas para procurar tanto el crecimiento como la equidad. 4/

En suma, la formación de recursos humanos es un factor central para romper la trasmisión intergeneracional de la pobreza, para la modernización del sector informal —de crecimiento espurio en el decenio pasado— y para acompañar el proceso de crecimiento económico con equidad en el marco de formas de vida democráticas. 5/

El planteamiento de la CEPAL subraya que una de las maneras de mejorar la equidad es "promover los talentos potenciales existentes en todos lo grupos de la sociedad, eliminando progresivamente los privilegios y las discriminaciones jurídicamente establecidos, así como la desigualdad de oportunidades de cualquier tipo, incluyendo aquellas asociadas al origen social, étnico o geográfico, o bien al sexo."

En este contexto, la inequidad de género aparece particularmente manifiesta en las condiciones vigentes de operación de los mercados de trabajo, donde existen grandes diferencias entre la fuerza de trabajo masculina y la femenina, en términos de oportunidades de trabajo, capacitación y salarios. Una de las causas de la situación desventajosa en que se encuentran las mujeres radica en la falta de atención que se otorga a su educación y entrenamiento laboral adecuados, lo que repercute tanto en la dificultad para procurar la igualdad de oportunidades como en el desaprovechamiento del enorme potencial económico que ellas ofrecen, y que hasta ahora ha sido subestimado.

En el rompimiento de la trasmisión intergeneracional de la pobreza, la educación y la capacitación de la madre, junto con las políticas de fomento de la paternidad responsable, constituyen elementos fundamentales. También influyen las políticas de salud sobre la atención materno-infantil. Más aún, existen múltiples evidencias de que la educación de las mujeres es un instrumento determinante para alcanzar los beneficios combinados de una productividad más alta, una reducción de la mortalidad infantil y un índice menor de fecundidad. La elevación de los ingresos y el mayor

bienestar de los hogares con jefatura femenina descansa en gran medida en la calificación de las mujeres, por las posibilidades que con ella se les abre de acceder a trabajos de superior productividad e ingresos. En contra de estas acciones para mejorar la inserción de las mujeres en la actividad económica operan, no obstante, los factores culturales que acentúan el papel familiar —y limitado, en términos socioeconómicos— asignado tradicionalmente a las mujeres.

En Centroamérica, tal vez con mayor énfasis que en otros países de la región latinoamericana y caribeña, las políticas contra la pobreza cobran particular significación y urgencia, en virtud del marcado avance que tanto la pobreza como la indigencia acusaron en el decenio pasado (al elevarse la primera de 61% a 68% de la población, y la segunda de 39% a 48%). Precisamente, la mayor profundidad de la crisis en Centroamérica (la caída del producto interno por habitante, de 17%, superó el doble del promedio regional) y las distorsiones distributivas derivadas del costo social del ajuste determinaron esta situación crítica que reclama atención en todos sus frentes. 6/

Este agravamiento de la pobreza ha afectado de manera particular a determinados grupos vulnerables, entre los que destacan las mujeres, al grado de llegar a comentarse sobre la "feminización" de la pobreza. Con elevadas tasas de fecundidad, un mayor índice de analfabetismo, condiciones laborales aún más adversas que las de la población masculina y, además, la carga de la doble jornada, las mujeres pobres de Centroamérica presentan mayores problemas de desnutrición, enfermedad e insalubridad que los varones.

Estas condiciones particularmente severas, junto con la creciente proporción de mujeres que son el principal sostén económico de sus hogares (según estimaciones gruesas alrededor del 27% del total de hogares, aunque la cifra es mayor en El Salvador y Nicaragua), demandan una atención especial y la instrumentación de políticas decididas para aprovechar el vasto potencial de fuerza de trabajo femenina y contribuir así al desarrollo económico de estos países.

Entre las particularidades de la región centroamericana —de economía de agroexportación y de industrialización incipiente—, la pacificación del área y la procuración de formas más democráticas de gobierno aportan elementos para sentar las bases de la reactivación. Los cambios estructurales de la economía que los gobiernos están introduciendo, en mayor o menor medida, tienden a facilitar su reinserción externa en los nuevos esquemas de funcionamiento del mercado internacional. Sin embargo, la insuficiencia de financiamiento y el deterioro del capital físico y humano de la mayoría de los países del Istmo se erigen como obstáculos para emprender una estrategia de crecimiento con mejoría social. 7/

Los gastos en educación reditúan a largo plazo mientras que el período de gestación de la capacitación de la mano de obra es relativamente corto. En ambos casos significan un sacrificio financiero presente en aras de beneficios futuros. La articulación entre educación y capacitación, y entre ambas y los mercados de trabajo, resulta crucial en las tareas de planificación tanto a nivel general como empresarial. Las reformas de los sistemas educativos y de formación profesional habrán de responder principalmente a dos enormes retos de la actualidad: por un lado, los cambios tecnológicos, la reconversión económica y la inserción competitiva en la economía internacional y, por otro, la incorporación de los crecientes contingentes de desempleados y subempleados —mayoritariamente mujeres— en actividades productivas y remuneradas, como la forma más sólida de reducir la pobreza y promover la equidad. 8/

II. IMPORTANCIA DE LA FUERZA DE TRABAJO FEMENINA

1. Magnitud de la población femenina económicamente activa

El tema del empleo femenino en Centroamérica ha recibido una mayor atención en los años recientes, tal como se patentiza por la elaboración de diversos estudios en cada uno de los países de la subregión. 9/ Con distintos objetivos, metodologías y cobertura, las investigaciones realizadas han contribuido a ampliar la escasa información que existía sobre las particularidades de la fuerza de trabajo femenina, y los resultados de todas ellas coinciden en señalar la creciente presencia de las mujeres en la economía durante los últimos años.

Con todo, estos avances de la integración de la mujer en el desarrollo resultan todavía insuficientes, pues la población económicamente activa (PEA) femenina muestra niveles bajos que, según cifras oficiales, oscila entre 16% en Guatemala y 33% en Nicaragua. Estas cifras contrastan con la participación de la mano de obra masculina, que varía de 69% en Nicaragua a 79% en Honduras. (Véase el cuadro 1 del anexo estadístico.)

La escasa representación de las mujeres en la PEA se acentúa con la falta de "visibilidad estadística" del trabajo femenino, problema que en la subregión centroamericana adquiere mayores dimensiones por la irregularidad en el levantamiento de censos de población y encuestas de hogar. Entre las principales causas de este subregistro se cuenta la inexistencia de una metodología adecuada para captar la forma como la mujer (y en especial, la pobre y la indígena) se incorpora al mercado de trabajo, así como el escaso reconocimiento y valoración de sus trabajos productivos. Esto provoca una visión restringida del impacto que la participación laboral femenina tiene sobre las economías, tanto a escala familiar como nacional.

Al igual que en el resto de América Latina y el Caribe, la evolución de la participación femenina centroamericana en el mercado de trabajo ha aumentado en forma sostenida en las últimas décadas, mientras que la PEA masculina ha tenido una tendencia ligeramente descendente. (Véase de nuevo el cuadro 1.) Sobre todo durante la década de los ochenta se produjo una mayor incorporación de las mujeres a la PEA a raíz del impacto negativo de la crisis económica y los procesos de ajuste sobre la gran mayoría de los hogares centroamericanos. Asimismo, la incorporación masiva de las mujeres al ámbito laboral resultó impulsada por los prolongados conflictos armados de algunos países al tener que suplir la fuerza de trabajo masculina en la producción; a su vez, aumentó el número de hogares con jefatura femenina y se elevaron los niveles de escolaridad de las mujeres.

2. Algunas características de la fuerza de trabajo femenina y de su inserción en el mercado laboral

Como resultado de la estructura por edades de la población centroamericana y de su temprana inserción a la fuerza de trabajo, la PEA de la subregión es muy joven: poco más del 60% no ha cumplido 40 años. Debido a que muchas mujeres se retiran de la actividad económica al contraer

matrimonio o al convertirse en madres, la edad promedio de las trabajadoras es menor que la de los trabajadores varones. Si bien las tasas específicas de participación masculina 10/ siguen siendo superiores a las femeninas, la brecha entre ambos sexos empieza a reducirse particularmente en ciertos grupos de edad. Esto ha ocurrido sobre todo en aquellos países donde los conflictos bélicos forzaron un incremento inusitado de la participación femenina en las actividades productivas. Así, en 1990, en El Salvador, las tasas de participación urbana masculina y femenina más altas se registraron en el grupo de 35-39 años con 97% y 68%, respectivamente; y en Nicaragua, a mediados de los ochenta, en el grupo de 30-34 años, la tasa de participación más elevada masculina fue de 97%, y la correspondiente femenina de 50%. 11/

Por otra parte, en los últimos años se observa una tendencia de la fuerza de trabajo femenina a prolongar su vida activa; es decir, una proporción creciente de mujeres permanece en la PEA después de contraer matrimonio. Ello parece indicar que en un contexto de crisis económica y deterioro del ingreso del jefe del hogar, la mujer se ve forzada a contribuir al sustento de la familia, pese a sus obligaciones domésticas como esposa y madre. En todos los países para los que se dispuso de información, la tasa de participación femenina es relativamente alta hasta la quinta década de vida. En Costa Rica existe, además, la evidencia de que el grupo de mujeres entre 55 y 59 años incrementó su participación de manera más significativa entre 1980 y 1990. 12/ Asimismo, corresponde destacar que en algunos países la participación masculina creció también de manera importante en el grupo de 60 a 75 años, fenómeno que parece atribuible al deterioro de los ingresos familiares.

Casi en todos los países la agricultura sigue ocupando a la mayor proporción de la fuerza de trabajo, con la excepción de Costa Rica, donde predomina el sector de los servicios. En estas economías, al igual que en el conjunto de América Latina, las actividades agropecuarias han estado, por tradición, reservadas a los hombres; la participación femenina se reduce, por lo general, a labores de apoyo en el predio familiar. En cambio, en el sector de los servicios las mujeres han tenido desde hace bastante tiempo una presencia importante.

Aunque a distintos ritmos, los países de Centroamérica han experimentado un progresivo proceso de urbanización, que se refleja en una disminución del peso relativo de la PEA ocupada en las actividades agrícolas y en un incremento de la PEA ocupada en la industria y sobre todo en los servicios (véase el cuadro 2). Este cambio en la estructura sectorial de la fuerza de trabajo constituye una de las causas de la incorporación creciente de las mujeres a la actividad económica remunerada, ya que el sector más dinámico ha sido el de los servicios.

La inserción diferenciada de hombres y mujeres en los distintos sectores de la actividad económica impacta la distribución espacial de la PEA por sexos. La fuerza de trabajo femenina, a diferencia de la masculina, tiende a concentrarse en las áreas urbanas. A principios de la década de los noventa, en Costa Rica (país con la tasa más baja de participación en la agricultura), 55% de la fuerza de trabajo femenina y 41% de la masculina eran urbanas, mientras que en Honduras (que muestra la tasa más elevada de participación en la agricultura) esa proporción era de 62% y 37%, respectivamente. 13/ Esta elevada presencia femenina en las ciudades se atribuye principalmente a la escasez de oportunidades de empleo en las labores del campo, que en mayor medida se explica por razones culturales. De tal manera que en las ciudades y sobre todo en las capitales, la

participación femenina en la PEA total alcanza niveles muy superiores al promedio nacional: alrededor de 35% en Costa Rica y Guatemala, 42% en Honduras y Nicaragua, y 45% en El Salvador. 14/

La distribución de las mujeres en la actividad económica refleja la persistencia de valores culturales fuertemente arraigados en cuanto a su participación deseada en ciertos sectores y su exclusión de otros. En general, más de la mitad de las mujeres trabajadoras se desempeña en el sector de los servicios (servicios sociales, comunales y personales, comercio, hotelería y restaurantes, bancos y seguros, etc.). Sólo 20% lo hace en la industria manufacturera, quedándoles prácticamente vedados sectores como el de la construcción, la minería, el transporte y las comunicaciones, y el agropecuario. En cambio, la fuerza de trabajo masculina se distribuye de forma más regular entre las distintas ramas de actividad, con preponderancia en aquel último por tener todavía estas economías un marcado sesgo agroexportador (véase el cuadro 3). El acelerado incremento de la participación femenina en la fuerza de trabajo es resultado del deterioro de los ingresos familiares y de los cambios en la estructura productiva, más que de una mejoría en el **status** social de la mujer.

Un hecho común al desempeño de la mano de obra femenina en los distintos sectores es el trato desfavorable que recibe, al asignársele con frecuencia escasa importancia como recurso generador de valor agregado. La mayor parte de la PEA femenina se encuentra, en efecto, en trabajos de escasa perspectiva laboral y de bajo dinamismo económico, para los que además se requiere de poca calificación.

El hecho de que la PEA femenina se concentre en el sector servicios se refleja también en la estructura de las ocupaciones. Las mujeres están ampliamente representadas entre los trabajadores de los servicios, donde se ubican los puestos de menor jerarquía y remuneración (sirvientas, camareras, lavanderas, tortilleras, etc.), incluidas las comerciantes y vendedoras. Su participación también es importante entre el personal administrativo, 15/ y entre los profesionales y técnicos, donde se concentran en las áreas de educación y salud. En contraste, su presencia es muy baja en las ocupaciones que implican toma de decisiones y reconocimiento social, pues las mujeres representan aproximadamente una quinta parte de los directivos y funcionarios públicos superiores. (Véase el cuadro 4.)

En los países centroamericanos más del 50% de la PEA femenina trabaja como asalariada, cifra que incluye a una considerable proporción de temporales. En Costa Rica, con un mayor grado de modernización económica que el resto de los países de la subregión, en los últimos años el incremento de la participación femenina ha ocurrido justamente en esta categoría, cuya proporción en 1992 era casi de 80%. En cambio, en El Salvador, donde las ocupaciones asalariadas han crecido a un ritmo más lento, se observa aparentemente una tendencia distinta, pues aunque la categoría de trabajadora por cuenta propia ocupa todavía un lugar secundario, la incorporación reciente de las mujeres parece haber ocurrido más bien en este grupo. Otro hecho observable es que casi en todos los países centroamericanos la categoría de trabajador familiar no remunerado tiene un peso relativo mayor en la PEA femenina que en la masculina. (Véase el cuadro 5.) 16/

En los últimos años los ámbitos laborales de mayor atracción para la fuerza de trabajo femenina han sido las empresas maquiladoras y el sector informal. 17/ Aquéllas se han

establecido principalmente en Costa Rica, Guatemala y Honduras, donde han generado un elevado número de empleos. 18/ Dedicadas en su mayoría a la confección de ropa y al ensamble de artículos electrónicos, las maquiladoras han representado un recurso laboral para un gran número de mujeres que, a falta de otras opciones de trabajo asalariado, aceptan las condiciones frecuentemente adversas que ofrecen estas empresas.

Por su parte, la elevada participación femenina en el sector informal —sobre todo en actividades de subsistencia— prueba que ha sido éste un reducto accesible a las mujeres que salieron a trabajar obligadas por la caída de las remuneraciones del hogar. La flexibilidad de horarios y de funciones, características de las distintas ocupaciones de este sector, permite una mayor adecuación con sus tareas en el hogar. La presencia femenina en el sector informal es particularmente importante en las zonas metropolitanas: asciende a 68% en San Salvador, es de alrededor de 50% en Guatemala y Managua, y de 45% en Tegucigalpa. En Costa Rica, la proporción de mujeres dedicadas a la informalidad es bastante menor, alrededor de 30% en San José. 19/

En cuanto al desempleo abierto, 20/ éste constituye un indicador limitado de la insuficiencia de oportunidades ocupacionales. Frente a la ausencia de seguro de desempleo y los reducidos ingresos familiares, el desempleo abierto es un lujo; pocas personas pueden permanecer durante varias semanas o meses buscando trabajo sin percibir ingreso alguno. Aun así, en algunos de los países centroamericanos las tasas de desempleo abierto alcanzan niveles similares a los de las naciones industrializadas donde el mercado de trabajo está ampliamente desarrollado y existe seguro de desempleo. La falta de empleos adecuados tiene en los países de la subregión diversas manifestaciones, pero en términos generales se observa que la población femenina enfrenta mayores dificultades que la masculina para retener el empleo y, principalmente, para conseguirlo. Como se aprecia en el cuadro 6, en países como Costa Rica y Nicaragua, la tasa de desempleo abierto es mayor entre las mujeres que entre los hombres; lo contrario ocurre en El Salvador y Guatemala. Otros estudios parciales apuntan en el mismo sentido. En Costa Rica, por ejemplo, alrededor de 60% de los aspirantes al mercado de trabajo en 1992 eran mujeres. 21/ En El Salvador las tasas de desocupación urbana en 1990 eran similares para ambos sexos.

Sin embargo, la PEA centroamericana se ve fundamentalmente más afectada por el subempleo, 22/ que alcanza niveles de hasta 70%. En Costa Rica el subempleo abarca a la mitad de las mujeres y a 33% de los hombres, en El Salvador a 54% de la PEA urbana femenina y a 45% de la masculina, y en Guatemala a 70% y 61%, respectivamente.

La forma más clara en que se manifiesta la desventaja femenina en el ámbito laboral es el bajo porcentaje de las mujeres en la población total ocupada. (Véase el cuadro 4).

En resumen, la tradicional segmentación del mercado de trabajo en ocupaciones para hombres y para mujeres no ha experimentado variaciones significativas en los últimos años. La participación de las mujeres sigue siendo baja, muchas veces marginal y circunscrita a tareas preestablecidas culturalmente, a pesar de su mayor presencia en la PEA y de ser creciente el número de hogares donde la mujer es la única portadora de ingresos. Debido todavía a concepciones estereotipadas del papel que la mujer debe cumplir en el ámbito doméstico, su capacidad para insertarse en la actividad

económica es desatendida, desaprovechándose de esta manera un importante recurso humano para el desarrollo económico y social de estos países.

3. Escolaridad de la PEA

Con la excepción de Costa Rica, los países de la subregión muestran severos rezagos en materia educativa. El analfabetismo alcanza casi a la tercera parte de la población en edad de leer y escribir, con grandes diferencias entre países: en Costa Rica sólo totaliza 7%, mientras que en Guatemala, 45%. Las diferencias de género son igualmente evidentes, ya que 27% de los varones centroamericanos son analfabetos, frente a 35% de las mujeres. Estas diferencias se repiten con mayor o menor grado en todos los países considerados. Son factores culturales, principalmente, los que explican esta mayor proporción de analfabetos entre las mujeres (véase el cuadro 7).

Los sistemas educativos de Centroamérica revelan limitaciones de distinto grado. En el caso de Guatemala, por ejemplo, éstas son profundas pues poco menos de la mitad de los niños queda sin acceso a la educación formal. La población femenina de este país muestra una baja escolaridad (sólo 42% cursa el nivel primario, 9% el secundario y apenas 1% llega a la universidad). 23/ En El Salvador, la escolaridad promedio de la PEA total alcanza 4.9 grados, siendo ligeramente superior el promedio de la PEA masculina. Costa Rica, con un sistema educativo mucho más avanzado, es el único país de la subregión donde la PEA femenina ha alcanzado promedios de escolaridad superiores a los de la masculina: en 1990 había cursado la secundaria completa 16% de la PEA femenina, frente a 10% de la masculina, y tenía estudios superiores 17% de la PEA femenina, en comparación con 9% de la masculina. 24/

Con todo, en un contexto de baja cobertura del sistema educativo en sus distintos niveles —primaria, media y superior—, en los últimos años ha sido mayor la proporción de mujeres que de hombres la que se ha beneficiado de los servicios educativos. En buena medida esta situación se explica por la deserción escolar temprana —temporal o definitiva— de los varones, al asumir su papel tradicional de sostén económico del hogar, en especial en las áreas rurales. Las considerables migraciones con fines económicos, en su mayoría integradas por varones, han acentuado este abandono prematuro de la educación. Las mujeres, en cambio, a medida que avanza su edad escolar tienen una mayor participación relativa, sensible particularmente en la educación superior de El Salvador, Honduras y Nicaragua. (Véase el cuadro 8.)

Así, la escolaridad de las mujeres tiende a ser superior en diversos grupos ocupacionales, como el de profesionales y técnicas de la educación y la salud, o bien en actividades administrativas e incluso en las excepcionales responsabilidades a nivel gerencial o directivo que llegan a desempeñar. La escolaridad superior de las mujeres se deriva a menudo de las exigencias que imponen las condiciones de contratación imperantes que las equiparan —en capacidad e ingresos— con varones con menos años de instrucción. No obstante, esta mejoría no ha favorecido aún su empleo en condiciones de mayor calificación y mejores ingresos. 25/

III. SITUACION DE LOS PROGRAMAS DE CAPACITACION PARA LA MUJER EN CENTROAMERICA

La preocupación por la calificación de la fuerza de trabajo en los países centroamericanos está vinculada principalmente con las estrategias para afrontar la pobreza. El fomento de programas de capacitación y reciclaje ocupacional, así como la búsqueda de una mayor interrelación entre el sistema educativo y las necesidades de desarrollo económico del país, conforman los principales factores identificados para alcanzar un desarrollo estable que permita a los países superar las condiciones de pobreza. 26/

Sin embargo, en la práctica las medidas para conseguir tal fin no se han llegado a concretar cabalmente. Las actividades para mejorar la capacidad productiva de los trabajadores suelen ser limitadas, dispersas y a menudo poco relacionadas con la esfera de la producción. Se carece, además, de un sistema de información sobre las necesidades del mercado de trabajo que oriente las actividades de formación laboral que realizan los diferentes organismos, frecuentemente en forma irregular y aislada.

El desarrollo de la fuerza de trabajo femenina no cobra una significación particular en los programas de capacitación, a pesar de que la mayoría de los países de la subregión haya ratificado las normas internacionales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre la promoción de la igualdad de género en los programas para el desarrollo de las aptitudes profesionales y el empleo. 27/ Con frecuencia, las políticas nacionales para promover la formación de recursos humanos toman en consideración las particularidades y el potencial femenino, y determinan medidas para su desarrollo, pero en la realidad son escasas las acciones que se realizan con tal propósito. La mujer tiene una baja participación en los programas de capacitación (alrededor de una cuarta parte del total de capacitados), y enfrenta múltiples dificultades para acceder a una formación técnica y profesional que le permita incorporarse a ocupaciones distintas a las tradicionales.

En general, la capacitación que se ofrece a las mujeres no estimula su acceso a actividades dinámicas en el mercado de trabajo. Se orienta más bien a las áreas de escaso desarrollo técnico, que refuerzan su reclusión en espacios tradicionales: corte y confección, tejidos, bordado, servicios de estética, cocina, repostería, encurtidos, floristería, elaboración de piñatas y otras actividades manuales. Este tipo de capacitación no contribuye a mejorar los niveles de ocupación e ingresos de las mujeres y, por lo tanto, no genera cambios en su calidad de vida ni en la de sus familias.

1. Los organismos que ofrecen capacitación

En todos los países de la subregión existen diversos organismos que realizan actividades encaminadas a desarrollar la capacidad productiva de los trabajadores. De manera oficial, la capacitación está a cargo de los institutos públicos de formación —cuya actividad se detalla más adelante—, pero hay también otras instituciones gubernamentales que se ocupan de brindar capacitación específica a determinados grupos de población. Fuera del sector público, las principales entidades que

desarrollan esta actividad son las organizaciones no gubernamentales y las empresariales establecidas con ese fin.

En el sector gubernamental (sin incluir los institutos de formación), los programas de capacitación para las mujeres casi siempre forman parte de proyectos de generación de ingresos en los que junto con el desarrollo de las capacidades productivas se fomenta el establecimiento de microempresas. Los ministerios de agricultura y ganadería así como los de desarrollo urbano y social participan en este tipo de proyectos, en los que se busca beneficiar a los grupos femeninos más pobres tanto del área rural como de la urbana. 28/ Destacan los programas de asistencia técnica y capacitación encaminados a fortalecer las actividades productivas de las mujeres microempresarias del sector informal, que como parte de las estrategias contra la pobreza han recibido mayor atención de los gobiernos en los últimos tiempos. 29/

Sin embargo, se observa una falta de articulación entre los programas de las distintas instituciones, lo cual refleja una ausencia de trayectoria común. Cada una parece actuar dentro de sus márgenes sectoriales y de acuerdo con sus metas inmediatas, sin una visión global de las necesidades de capacitación, ni una coherencia con el modelo de desarrollo que se desea alcanzar.

La falta de una estrategia de capacitación definida incide aún más en las acciones que en ese campo realizan las organizaciones no gubernamentales (ONG). Su intervención para mejorar la capacidad productiva de las mujeres se desenvuelve con frecuencia según sus propios criterios y conforme a las capacidades técnico-financieras que poseen. Por lo general, sus actividades se desarrollan al margen de las necesidades del mercado de trabajo debido a que, como en el caso de las instituciones gubernamentales, la capacitación se integra en proyectos productivos orientados al autoempleo de las mujeres. Además, la falta de una articulación de las actividades de capacitación que realizan las ONG impide el aprovechamiento de métodos, experiencias y recursos en esa área.

Las empresas privadas que se dedican al fomento del desarrollo técnico y profesional de los trabajadores son instituciones sin fines de lucro, que para realizar esas funciones reciben contribuciones financieras de corporaciones y de otras instituciones nacionales e internacionales. 30/ Estas empresas cuentan con amplios y sistemáticos programas de capacitación en distintos niveles y especialidades, además de una mayor capacidad de organización. Mantienen una estrecha vinculación con la iniciativa privada, que les permite estar al tanto de las necesidades nacionales de mano de obra calificada y formular sus programas atendiendo a estrategias de corto y mediano plazo. En general, no disponen de una política específica para promover la capacitación de las mujeres; según se indica, los cursos están abiertos a hombres y mujeres por igual. Una experiencia diferente, sin embargo, es la de FEPADE en El Salvador, que se ha preocupado por fomentar con resultados positivos una capacitación no tradicional para las mujeres. 31/

2. Orientación y contenido de los programas

Los programas para mejorar las habilidades ocupacionales de los trabajadores se dividen en dos: a) los orientados a satisfacer las necesidades del sector formal, que involucran mayor conocimiento tecnológico, cuentan con una amplia gama de áreas y especialidades y mantienen cierta regularidad, y b) los dirigidos a apoyar las actividades del sector informal en sus modalidades de microempresa

y autoempleo, los cuales suelen carecer de periodicidad porque no disponen de financiamiento estable y son más limitados en cuanto a áreas de capacitación. Atienden el primer tipo de capacitación los institutos públicos de formación y las empresas privadas (aunque ambos brindan apoyo también al sector informal), mientras que el segundo tipo recibe una mayor promoción de parte de las instituciones gubernamentales y de las organizaciones no gubernamentales.

a) Capacitación para el sector informal

El tipo de capacitación que se promueve para las mujeres de manera preponderante apunta a actividades para el sector informal. Las políticas y programas específicos para mejorar su participación en la economía no fomentan una preparación profesional y técnica que brinde a las mujeres oportunidades para ingresar en los sectores dinámicos de la economía, sino que orientan el desarrollo de sus capacidades productivas hacia la autosuficiencia económica (mediante la formación de microempresas y trabajo por cuenta propia).

La mayoría de las veces la capacitación para la autosuficiencia económica proporciona a las mujeres entrenamiento en actividades asociadas con las labores domésticas y de escasa rentabilidad. En pocas ocasiones se les ofrece otras alternativas que tengan más posibilidades en el mercado y que las habiliten para dejar las actividades de subsistencia .

A menudo la capacitación para la producción va acompañada de cursos de alfabetización, desarrollo humano, autoestima, organización comunitaria, técnicas de contabilidad y comercialización; en algunas oportunidades se les brinda acceso al crédito. El conjunto de estas actividades contribuye a aliviar en el corto plazo la urgencia económica de las mujeres pobres del campo y de la ciudad, pero no las convierte en eficientes productoras.

A causa de que gran parte de los proyectos orientados al desarrollo de la autogestión productiva son ejecutados con financiamiento externo, tanto en el caso del sector gubernamental como en el de las organizaciones no gubernamentales la capacitación no es una actividad sistemática, y sólo beneficia a un reducido número de mujeres de los estratos más necesitados.

Los programas nacionales de apoyo a la microempresa parecen ofrecer mayores posibilidades técnicas y financieras para mejorar la capacidad productiva y económica de los beneficiarios, hombres y mujeres. Sin embargo, sólo una proporción baja (la participación femenina se ubica alrededor del 30%) de las mujeres necesitadas se benefician de estos programas y la capacitación que reciben también es del tipo tradicional: elaboración de flores artificiales, piñatas, corte y confección, servicios de belleza, bordado a mano, etc.

b) Capacitación para el sector formal: Los institutos públicos de formación profesional

Como se mencionó con anterioridad, la capacitación para el sector formal de la economía —que involucra programas más dinámicos y de mayor complejidad tecnológica— oficialmente está a cargo de los institutos de formación profesional. 32/ Ellos son los responsables de satisfacer

las necesidades de recursos humanos calificados para el desarrollo económico y social de sus respectivos países, y al mismo tiempo de promover una capacitación que contribuya a mejorar las condiciones laborales y socioeconómicas de los trabajadores.

Las actividades de estos institutos alcanzan cobertura nacional mediante centros establecidos en determinados lugares y unidades móviles para llevar los cursos a sitios lejanos. La capacitación que otorgan es gratuita y se accede a ella de dos maneras: asistiendo a los centros en términos individuales, o por medio de una empresa que solicite los servicios de capacitación.

Casi todos los institutos públicos de formación cuentan con un departamento o dirección técnica de atención a la mujer, 33/ cuyo objetivo principal es promover la incorporación femenina a sus diversos programas. En la mayoría de los casos se trata de oficinas pequeñas, con estrechos recursos humanos y financieros, que tienen poca relevancia en la estructura y funcionamiento de los institutos. Reciben financiamiento de países desarrollados y aparentemente su presencia en los institutos se debe más a un interés particular de los donantes por mejorar la capacitación de las mujeres, que a una preocupación nacional en ese sentido.

Los institutos de formación pública brindan una amplia gama de cursos y niveles de especialidad, con distintos períodos de duración y requisitos. No obstante, las mujeres en su gran mayoría participan en aquellas actividades que les son familiares por su papel dentro del hogar, y registran escasa presencia en áreas de mayor complejidad técnica. Así, en el área agropecuaria se incorporan en una proporción muy baja a los cursos sobre agricultura, operación, reparación y mantenimiento de maquinaria agrícola. En los cursos para el sector industrial su participación es alta en preparación y envase de alimentos, confección de ropa, artesanía y manejo de máquina de coser industrial, que tiene gran demanda porque facilita su inserción en las empresas maquiladoras. En cambio, casi no participan en los especialidades de construcción civil, electricidad, electrónica, mecánica de motores y metalmecánica. Los cursos para el sector servicios gozan de una mayor preferencia femenina, sobre todo los que otorgan capacitación en servicios de belleza y peluquería, hotelería y turismo, ventas, contabilidad y administración. En el Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) de Costa Rica, del total de matriculadas en los cursos de 1991, 74% se inscribió en cursos tradicionales: 24% en confección, 23% en alimentos y 14% en hotelería y turismo. 34/ En el Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) de Nicaragua, a principios del decenio la matrícula femenina en especialidades como metalmecánica, electricidad o madera no superaba el 2%, y en química, plásticos y electrónica, su participación era aún más reducida. 35/ En el Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) en Guatemala, la participación femenina en el área de construcción en 1990 sólo era de 3% y nula en los cursos de mecanización agrícola. 36/ Sólo en el área económico-administrativa (secretariado, contaduría y uso de la computación) suelen participar de forma equivalente hombres y mujeres.

La participación de las mujeres en la capacitación que ofrecen los institutos públicos de formación oscila entre 25% en Guatemala y 38% en Costa Rica. Las solicitantes se dividen en tres categorías: a) las mujeres que tienen empleo y se capacitan para mejorar su desempeño ocupacional y sus ingresos; b) las que están desempleadas y quieren reincorporarse en mejores condiciones al mercado de trabajo, y c) las que pertenecen a la población económicamente inactiva, en su mayoría amas de casa que desean aprender un oficio que les genere ingresos. Entre estas últimas se encuentra la proporción más alta de mujeres con baja o nula escolaridad.

La mayoría de los cursos de las áreas consideradas masculinas requieren de una escolaridad mínima de 6o. grado, la cual a veces se sustituye por habilidad y destreza en la ocupación. En cambio, para la capacitación que se ofrece a las mujeres sólo se requiere saber leer y escribir, y en algunos casos también se pasa por alto ese requisito. Se desconoce la proporción de mujeres que no son admitidas en los cursos de mayor desarrollo técnico por no reunir los requisitos de escolaridad. En caso de existir esos datos, quizás se advertiría ya un cambio de actitud en las mujeres para salir de su entorno tradicional. Pero el problema de la reclusión femenina en una limitada gama de ocupaciones reside más bien en el tipo de orientación (o la falta de ella) que reciben las mujeres cuando ingresan a los centros de formación laboral. La experiencia de las oficinas de atención a la mujer es que cuando se les presentan opciones atractivas en cuanto a desarrollo personal e ingresos, ellas hacen una elección diferente a la tradicional.

En algunos países se han realizado proyectos piloto para capacitar a mujeres en áreas no tradicionales, como es el caso de Nicaragua, donde el INATEC formó a un grupo en las especialidades de refrigeración, soldadura y electricidad, con buenos resultados. El éxito del proyecto se atribuye en parte a que la mayoría de las participantes eran relativamente jóvenes (30 años en promedio), jefas de hogar y tenían un elevado nivel de actividad en los sindicatos, por lo cual exhibían una actitud distinta frente a la nueva ocupación.

En general, las jóvenes son las que más se atreven a incursionar en áreas de capacitación consideradas masculinas, y los resultados han sido positivos tanto en su desempeño en los cursos como en el trabajo cuando han sido contratadas. El Instituto de Formación Profesional de Honduras (INFOP) efectuó el seguimiento de un grupo pequeño de mujeres jóvenes capacitadas en áreas no tradicionales, y encontró que la mayoría había logrado colocarse, ya sea en el taller familiar o en empresas grandes. Desafortunadamente, este tipo de experiencias son aisladas y sólo constituyen una confirmación más acerca de las capacidades de las mujeres para realizar otras actividades.

Los programas de capacitación refuerzan la existencia separada de labores femeninas y masculinas, y a pesar de los esfuerzos desplegados por las oficinas de atención a la mujer para modificar esta situación, poco se ha podido lograr. La influencia de los estereotipos culturales acerca de los papeles masculinos y femeninos incide de manera profunda tanto por el lado de la oferta como el de la demanda de capacitación. Las mujeres muestran preferencia por las actividades que les son familiares por desconocer otras opciones rentables, y porque consideran que les será menos difícil encontrar empleo en una actividad para la que ya han mostrado cierta habilidad.

c) Problemas y obstáculos para la capacitación de las mujeres

Como se ha podido apreciar, la formación profesional y técnica de las mujeres resulta deficiente por ser baja su participación en los programas de capacitación y por estar éstos casi siempre circunscritos a los patrones de la división del trabajo por género. Obviamente, este sesgo refuerza la posición secundaria de las mujeres en el mercado de trabajo y desaprovecha su potencial para desempeñar ocupaciones productivas.

El acceso de las mujeres a una capacitación adecuada y eficaz se enfrenta con una serie de limitaciones. Primeramente, en la mayoría de los estudios sobre el tema se ha destacado el analfabetismo femenino como uno de los principales obstáculos para que las mujeres obtengan la capacitación en igualdad de condiciones con los hombres. Si bien es cierto que la tasa de analfabetismo femenina es más elevada que la masculina, debe recordarse que la participación de las mujeres sin escolaridad en la PEA es más baja que la de los hombres. 37/ En efecto, en el caso de éstos su participación suele ser independiente del nivel de instrucción, principalmente en las actividades primarias, de las que la mayoría de las mujeres queda excluida. Por esta razón es muy probable que la desventaja de las mujeres para acceder a los distintos programas de capacitación radique más bien en su falta de experiencia laboral, singularmente en el sector formal de la economía. Es de suponer, pues, que buena parte de las mujeres que solicitan capacitación tiene ya cierta escolaridad, y las que carecen de ella y buscan trabajo por primera vez se encuentran en una posición de desventaja con respecto a los varones en las mismas circunstancias, por razones culturales.

Otro obstáculo significativo en la formación laboral de las mujeres se refiere a las diversas formas del sesgo sexista que detenta la capacitación. En algunos institutos de formación profesional los funcionarios han mostrado su oposición a la existencia de una oficina que promueva la capacitación de la mujer por considerar que es innecesaria, ya que "las puertas están abiertas para personas de ambos sexos". Sin embargo, la propaganda para anunciar los cursos, el tipo de instalaciones de los centros, los programas y horarios de los cursos, muestran que el perfil requerido corresponde a la fuerza laboral masculina. También se advierten actitudes segregacionistas en personal clave, como los encargados de orientar a las aspirantes y los instructores, quienes desalientan a las mujeres que optan por capacitarse en áreas no tradicionales.

Las oficinas de atención a la mujer han dedicado esfuerzos para capacitar y sensibilizar al personal de los institutos en la incorporación del enfoque de género en la formación profesional. 38/ También han desarrollado estrategias como el establecimiento de cuotas para ser llenadas por mujeres en las áreas reconocidas como masculinas, así como la vinculación con sindicatos para promover un tipo de capacitación diferente para las mujeres. Sin embargo, sus acciones también se han visto entorpecidas por falta de apoyo y compromiso de la institución.

Cuando son las empresas las que solicitan a los institutos capacitación para sus empleados, también suele estar en desventaja la mujer ya que los empleadores se inclinan a privilegiar el readiestramiento de la fuerza de trabajo masculina por encima de la femenina.

En los proyectos para fomentar la capacidad productiva de la población del área rural es muy usual que se haga una diferenciación en el tipo de capacitadores que atiende a uno y otro sexo: el extensionista capacita a los hombres y la promotora del hogar a las mujeres. De esta manera se niega a las mujeres una formación más amplia en actividades agrícolas en las que ellas también participan.

La falta de estrategias para apoyar a las mujeres en su papel doméstico y familiar también es un obstáculo para su incorporación a la capacitación. Precisamente, las mujeres presentan problemas de inasistencia a los cursos principalmente a raíz de dificultades con el cuidado de los hijos. Particularmente, en el desarrollo de los proyectos productivos se ha podido observar que las

responsabilidades familiares impiden a las mujeres una dedicación igual que la de los hombres en los cursos de capacitación.

Otra restricción que a menudo limita la capacitación femenina en áreas con una mayor proyección laboral en el mercado de trabajo es la falta de confianza en sí misma que experimenta la mujer para desempeñar ocupaciones consideradas masculinas. Los prejuicios sociales y la formación recibida de acuerdo con el papel que debe desempeñar influyen en este tipo de inseguridad. 39/

Así, de ser un medio para generar cambios, la capacitación se transforma en un instrumento que refuerza la marginación de las mujeres en el mercado de trabajo y en los procesos de desarrollo económico y social.

IV. PRINCIPALES AREAS DE ACCION PARA LA CAPACITACION DE LA MUJER CENTROAMERICANA

La propuesta *Transformación Productiva con Equidad* lleva implícito el carácter sinérgico de la reactivación económica que se persigue, por depender ésta del desarrollo armónico de cada uno de los distintos sectores económicos y sociales. Existe, en efecto, una interdependencia directa e indirecta entre el fomento de cada uno ellos. En el caso particular de la formación de recursos humanos, que es uno de los obstáculos reconocidos del desarrollo potencial de Centroamérica, resulta manifiesta la íntima concatenación de la salud materno-infantil, la educación, la capacitación y el empleo. El debilitamiento de un eslabón de esta cadena significa necesariamente la frustración del conjunto. Por ello, además de ser evidente la necesidad de reforzar la formación de las mujeres —que ha sido el propósito de este documento—, es menester complementar estas acciones con otras en el campo de la salud, la nutrición y la planificación familiar.

La problemática de la inserción de la mano de obra femenina en general reviste ciertas especificidades, que pueden variar de un país a otro. El sesgo adverso de género a que se suelen enfrentar las mujeres abarca desde las desventajas nutritivas que se originan en el núcleo familiar hasta las múltiples dificultades de encontrar empleo suficientemente retribuido en sectores dinámicos de la economía, fuera de los que tradicionalmente les han sido asignados.

En este contexto, cualquier política de formación de recursos humanos femeninos debe ir acompañada de acciones decididas a distintos niveles, que entrañen tanto la creación de nuevos valores con relación al desempeño de las mujeres en el entorno familiar, en la sociedad en general y respecto de su contribución a la economía, como incluso los apoyos legislativos necesarios para acceder en condiciones de igualdad con los varones en el mercado de trabajo.

La mayor participación de las mujeres en la vida económica de Centroamérica en las últimas décadas no ha ido acompañada de beneficios evidentes en su situación socioeconómica y laboral. Pocas mejoras de trascendencia se registraron en el acceso de la mano de obra femenina al ámbito de la producción moderna, sobre todo si se considera el clima de recesión que imperó en la región por la crisis y las políticas de ajuste adoptadas, y las dificultades experimentadas por los países para reconvertir sus economías y encontrar los nichos para su mejor inserción en los mercados internacionales. Además, persisten no sólo las desigualdades de género en el mercado laboral, producto de tradiciones culturales, sino también las barreras específicas de diverso tipo para su más plena inserción en sus distintos segmentos. Entre éstas destaca la insuficiente preparación, que va desde el analfabetismo de muchas hasta su incapacidad, en las condiciones actuales, de enfrentarse a las exigencias tecnológicas de los puestos en los sectores más modernos. Ello plantea la necesidad de diferenciar las políticas de capacitación que se requiere en cada caso.

Es imperativo, entonces, identificar y caracterizar los distintos grupos de mujeres que participan en el mercado de trabajo, o que desean acceder a él, con objeto de evaluar tanto sus necesidades específicas de formación como las distintas políticas que podrían instrumentarse para mejorar sus niveles de productividad. En principio, podrían dividirse las integrantes entre las siguientes áreas: 1) las que ingresan al mercado de trabajo por primera vez y sin calificación alguna,

entre las que se encuentra una gran proporción de mujeres desplazadas geográficamente o refugiadas; 2) aquellas que han quedado desempleadas; 3) las que forman parte del sector informal urbano y rural, como autoempleadas y microempresarias, y 4) las que pueden insertarse como obreras calificadas en el sector formal.

Mediante distintos niveles de capacitación que deberán precisarse (entrenamiento, especialización y promoción, educación popular y alfabetización funcional) se podría mejorar la calificación de estas mujeres para facilitarles su desempeño en nuevas y más modernas ocupaciones. Sería preciso desarrollar investigaciones detalladas en cada una de estas áreas para cada país centroamericano por separado, pues si bien comparten problemas comunes, muestran también particularidades. La división de las mujeres de zonas urbana y rural es igualmente determinante. En este campo de profundización de estudios acerca de necesidades específicas de capacitación, resulta sumamente valiosa la experiencia de los institutos públicos de formación profesional y de otros centros privados o manejados por organizaciones no gubernamentales.

El acceso igualitario de las mujeres a áreas técnicas y científicas es imprescindible, por lo que se requieren los esfuerzos concertados de los centros de enseñanza superior y de las empresas con capacidad de contratarlas, para asegurar la formación femenina en este ámbito. Esta área de innovaciones tecnológicas es particularmente importante por el potencial que ofrece para angostar la brecha entre ambos géneros, ya que frecuentemente un porcentaje considerable de mujeres que reunirían los requisitos de acceso a ella queda excluido.

En este contexto, para ayudar a vencer los prejuicios contra la contratación de personal femenino, es menester evaluar las campañas educativas y de sensibilización que cabría emprender. De manera particular se deberían promover campañas entre los empleadores para que evalúen la fuerza de trabajo femenina basándose en los criterios de eficiencia y productividad, y no en los dictados por los condicionamientos culturales.

Dado que las mujeres tienen que articular la labor reproductiva con su participación en la esfera económica, se deberían idear formas para que reciban mayor apoyo para conciliar ambas responsabilidades. Luego, sería aconsejable formular políticas de capacitación acerca de las medidas por aplicar en dos tipos de acciones. Una, orientada a reestructurar los programas de capacitación de tal manera que combinen eficacia y flexibilidad para dar respuesta a esa doble responsabilidad de la mujer; y la otra, encaminada a generar distintos modelos para facilitar el cuidado de los niños.

Resulta evidente que la participación del sector público es fundamental; no obstante, la tarea de brindar una capacitación que rompa con viejos patrones y amplíe las oportunidades para las mujeres en el mercado de trabajo, requiere de la cooperación y coordinación de las distintas instancias especializadas que ofrecen capacitación. La acción integrada del Estado, organizaciones no gubernamentales, institutos de capacitación y empresas privadas, resulta indispensable para lograr que el efecto sea mayor.

Por último, en cuanto a los costos que podría implicar la inversión en capacitar una fuerza de trabajo aparentemente inestable como la femenina, corresponde destacar que las dos áreas donde se refleja el mayor rendimiento socioeconómico de la capacitación son la preservación de la salud de los hijos y el abatimiento en la tasa de fertilidad. Debe recordarse que tanto la tasa de mortalidad infantil —con la excepción de Costa Rica— como la de expansión demográfica en Centroamérica, son todavía excepcionalmente elevadas, incluso consideradas en una escala mundial. En este campo, los beneficios exceden claramente los costos de los programas de capacitación que se implementen.

NOTAS

1/ Véase, CEPAL, *Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado* (LC/G.1701/Rev.1-P), Santiago de Chile, 1992.

2/ Véanse los acuerdos alcanzados en las Cumbres de Presidentes de Centroamérica, en particular el *Programa de Acción Regional para el Desarrollo Humano, la Infancia y la Juventud*, resúmenes ejecutivos, XI Cumbre de Presidentes de Centroamérica, Tegucigalpa, Honduras, diciembre de 1991.

3/ En particular deben destacarse los esfuerzos en este campo de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación la Ciencia y la Cultura (UNESCO) y la Organización Internacional del Trabajo (OIT), principalmente mediante el Centro Interamericano de Investigación y Documentación sobre Formación Profesional (CINTERFOR).

4/ Véase, CEPAL, *Equidad y Transformación Productiva: un enfoque integrado* (LC/G.1701 (SES.23/3)), Santiago de Chile, 6 de febrero de 1992.

5/ Véase, CEPAL-UNESCO, *Educación y conocimiento: eje de la transformación productiva con equidad* (LC/G.1702 (SES.24/4)), Santiago de Chile, 11 de mayo de 1992.

6/ Véase, CEPAL, *Bases para la transformación productiva y generación de ingresos de la población pobre de los países del Istmo Centroamericano* (LC/MEX/G.3/Rev.2), 6 de enero de 1992.

7/ Véase, CEPAL, *Centroamérica: El camino de los noventa* (LC/MEX/L.223), 25 de mayo de 1993.

8/ Una estimación del esfuerzo financiero adicional que tendrían que emprender en forma conjunta el sector público y el privado en educación y capacitación, para la puesta en marcha de una estrategia de *Transformación productiva con equidad* en el Istmo Centroamericano, oscilaría entre 5% y 6% del PIB, lo cual implicaría la duplicación del gasto actual. Mayores esfuerzos se requerirían en países como El Salvador y Guatemala, donde el gasto actual es relativamente pequeño. No se dispone de una estimación sólo para la población femenina. Véase, CEPAL, *Capacitación técnica y educación como estrategia de reactivación económica del Istmo Centroamericano* (LC/MEX/R.374), 18 de noviembre de 1992.

9/ Véanse, entre otros, Rafael Menjívar, J. P. Pérez Sáinz, Coordinadores: *Ni héroes ni villanas*, FLACSO, San José, Costa Rica, abril de 1993; FUDEM, *Diagnóstico general de la situación de la mujer en El Salvador*, San Salvador, julio de 1992; J. P. Pérez Sáinz y E. Castellanos de Ponciano, *Mujer y empleo en Ciudad de Guatemala*, FLACSO-Guatemala, 1992; Armida López de Mazier, *Honduras: la Población Económicamente Activa, 1961-1988*, Documento de Trabajo No. 26, febrero de 1991; M. Oliveira, M. Montis y M. Meassick, *Mujeres: panorámica de su participación en Nicaragua*, Cenzontle, Managua, junio de 1990.

10/ Tasa específica de participación por sexo:

$$- \frac{\text{PEA masculina del grupo de edad i}}{\text{Población masculina del grupo de edad i}} \times 100$$

$$- \frac{\text{PEA femenina del grupo de edad i}}{\text{Población femenina del grupo de edad i}} \times 100$$

11/ Véanse, *Diagnóstico general de la situación de la mujer en El Salvador*, op. cit., *Mujeres: panorámica de su participación en Nicaragua*, op. cit.

12/ Véase, *Mujeres Latinoamericanas en cifras*, op. cit., y *Políticas de apoyo a la microempresa y perspectiva de género en Costa Rica*, op. cit.

13/ Véanse, *Mujeres Latinoamericanas en Cifras*, Costa Rica, 1993 y Dirección General de Estadísticas y Censos, *Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples*, cuadro 1, Tegucigalpa, Honduras, mayo de 1990.

14/ Véanse, O. Goldenberg, *Políticas de apoyo a la microempresa y perspectiva de género en Costa Rica*, mimeo, 1992; *Mujer y empleo en ciudad de Guatemala*, op. cit., *Diagnóstico general de la situación de la mujer en El Salvador*, op. cit., *Mujeres: panorámica de su participación en Nicaragua*, op. cit.

15/ Esto explica su participación —como secretarias, oficinistas, etc.— en los sectores mencionados de tradicional exclusión de mujeres.

16/ Véase, *Mujeres Latinoamericanas en cifras*, op. cit. y *Diagnóstico general de la situación de la mujer en El Salvador*, op. cit.

17/ Se identifica al sector informal con el trabajo no asalariado en actividades de pequeña escala en los sectores no agropecuarios.

18/ En Guatemala se han generado alrededor de 50,000 empleos entre 1986 y 1991. Véase, CITGUA, *La maquila en Guatemala*, Cuadernos No. 21, diciembre de 1991.

19/ Véase, *Ni Héroes ni Villanas*, op. cit.

20/ Desempleo abierto se refiere a las personas no ocupadas que realizan alguna acción para conseguir empleo.

21/ Véase, *Mujeres Latinoamericanas en Cifras*, op. cit.

22/ Se considera como subempleadas a aquellas personas que desempeñan una jornada considerablemente inferior a la normal o perciben ingresos anormalmente bajos.

23/ Véase, ONAM, *Política Nacional para el Desarrollo y Promoción de la Mujer en Guatemala*, agosto de 1990.

24/ Véase, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, op. cit.

25/ Existe, por ejemplo, evidencia de que en Costa Rica "las mujeres necesitan poseer más años de estudio que los hombres para obtener el mismo empleo calificado". Véase, *Mujeres latinoamericanas en cifras*, op. cit.

26/ Véase, Secretaría General del Consejo de Planificación Económica, *Guatemala: algunas consideraciones respecto a las políticas/acciones de enfrentamiento a la pobreza*, , 1991; CEPAL, *Honduras: El estado de la pobreza y lineamientos de política para afrontarla* (LC/MEX/R.250), 11 de octubre de 1990, y Ministerio de la Presidencia, *Nicaragua: Programa Nacional de Desarrollo Social y Superación de la Pobreza*, 1991.

27/ Véase, OIT, *Convenio No. 111*, adoptado en 1958, y *Convenio No. 142*, adoptado en 1975.

28/ Participan en este tipo de proyectos, entre otros, el Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación y el Ministerio de Desarrollo Rural y Urbano (MINDES) de Guatemala, el Instituto de Transformación Agraria del Ministerio de Agricultura en El Salvador, el Ministerio de Agricultura y Ganadería en Nicaragua y el Ministerio de Educación en Costa Rica.

29/ Entre ellos figura el Programa Nacional de Microempresa y Pequeña Empresa de Guatemala, el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa y Pequeña Empresa, en Honduras, y el Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, en Nicaragua.

30/ Además de la Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo (FEPADE) en El Salvador, debe destacarse el caso del Centro Asesor para el Desarrollo de los Recursos Humanos (CADERH) en Honduras.

31/ Véase, Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo (FEPADE), *Carta Informativa*, Año 5, Volumen 6, noviembre-diciembre de 1991.

32/ Instituto Nacional de Aprendizaje (INA) en Costa Rica; Instituto Salvadoreño de Formación Profesional (INSAFORP) en El Salvador; Instituto Técnico de Capacitación y Productividad (INTECAP) en Guatemala; Instituto de Formación Profesional (INFOP) en Honduras, e Instituto Nacional Tecnológico (INATEC) en Nicaragua.

33/ La excepción es el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional, que se encuentra en un proceso de reestructuración para obtener su autonomía del Ministerio del Trabajo y por el momento no cuenta con una oficina para la mujer.

34/ Datos del Instituto Nacional de Aprendizaje, *INA en cifras 1965-1991*.

35/ INATEC, *Participación de la mujer en la formación técnica y profesional en Nicaragua*, Proyecto OIT-CINTERFOR, Nicaragua, septiembre de 1992.

36/ Datos del INTECAP, cuadro: Eventos desarrollados en 1990, sin fecha.

37/ En El Salvador sólo una tercera parte de las mujeres sin instrucción participa en la PEA, y en Costa Rica la tasa de actividad de las mujeres, sin grado de instrucción alguno, es del 13%.

38/ El enfoque de género examina la forma diferenciada y desigual en que afectan a hombres y mujeres todos los aspectos del desarrollo, a raíz de las relaciones asimétricas entre los géneros.

39/ En Centroamérica existen valiosas experiencias de capacitación no tradicional para las mujeres. En ese terreno destaca el Instituto Nicaragüense de Energía Eléctrica, que promovió una mayor participación de las mujeres en actividades técnicas de la rama de energía; asimismo, la Fundación Empresarial para el Desarrollo Educativo en El Salvador ha realizado programas para capacitar a mujeres en especialidades de hegemonía masculina. En ambos casos, sin embargo, cabe cuestionar el alcance de los resultados, debido a resistencias ideológico-culturales dominantes que comparten incluso muchas de las aspirantes interesadas.

Anexo estadístico

Cuadro 1

CENTROAMERICA: TASA GLOBAL DE PARTICIPACION EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA POR SEXO a/

(Porcentajes)

	1970			1980			1990		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Total	**45.7**	**76.0**	**15.1**	**45.2**	**73.3**	**18.0**	**46.9**	**72.9**	**21.5**
Costa Rica	44.9	72.9	16.7	42.6	72.8	19.3	47.6	73.5	21.3
El Salvador	49.8	78.6	20.9	48.5	75.9	22.5	47.7	73.1	24.0
Guatemala	44.6	76.6	11.8	42.2	71.3	12.6	43.3	70.7	15.6
Honduras	45.4	78.6	12.3	46.3	76.6	15.8	50.1	78.9	21.0
Nicaragua	43.5	69.9	17.7	48.3	70.3	26.8	49.7	69.4	32.8

Fuente: CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 1992.

a/ Tasa global de participación = $\frac{\text{Población económicamente activa}}{\text{Población en edad laboral}} \times 100$

Cuadro 2

CENTROAMERICA: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA, 1970 Y 1980

(Porcentajes)

	Agricultura			Industria			Servicios		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
1970	**57.3**	**65.8**	**7.7**	**16.1**	**15.2**	**21.0**	**26.6**	**19.1**	**71.1**
Costa Rica	42.5	50.9	4.4	20.0	20.5	17.8	37.5	28.6	75.8
El Salvador	56.0	69.0	5.2	14.4	13.4	18.4	29.6	17.6	76.4
Guatemala	61.2	65.4	10.4	17.1	16.2	22.5	21.7	18.4	67.1
Honduras	64.9	74.6	6.7	14.1	12.1	26.3	21.0	13.4	67.0
Nicaragua	51.5	62.1	8.3	15.5	15.3	16.3	33.0	22.6	75.4
1980	**50.4**	**59.8**	**7.3**	**17.9**	**17.4**	**20.9**	**31.8**	**22.8**	**71.8**
Costa Rica	30.8	38.0	4.0	23.1	24.0	20.0	46.1	38.0	76.0
El Salvador	43.2	55.8	5.0	19.3	19.8	18.2	37.5	24.4	76.8
Guatemala	56.9	64.4	9.4	17.1	16.6	20.0	26.0	19.0	70.6
Honduras	60.5	70.4	7.3	16.2	13.6	30.2	23.3	16.0	62.5
Nicaragua	46.5	57.2	8.0	15.8	16.0	15.0	37.7	26.8	77.0

Fuente: CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 1992.

Cuadro 3

CENTROAMERICA: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA
POR SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDAD

Rama de actividad	Costa Rica		El Salvador		Guatemala		Honduras		Nicaragua	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Agricultura a/	33.8	5.9	44.8	11.9	61.3	16.0	52.6	11.7	44.2	12.5
Minería	0.1	-	0.1	-	0.3	-	0.2	0.1	1.0	0.5
Industria manufacturera	16.0	25.2	14.8	20.3	10.4	23.2	9.3	14.7	14.2	19.0
Electricidad, gas y agua	1.4	0.6	0.8	0.1	0.5	0.1	0.6	0.4	1.1	0.4
Construcción	8.7	0.2	6.0	0.4	5.3	0.2	5.5	1.8	4.7	0.6
Comercio, hotelería y restaurantes	14.2	19.4	8.6	32.9	8.0	28.7	6.9	15.6	8.6	28.1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	4.7	0.8	5.2	0.4	3.1	0.7	2.7	1.7	4.8	0.9
Establecimientos financieros y seguros	3.4	3.1	2.2	2.3	1.2	1.5	1.3	2.3	2.1	2.2
Servicios sociales, comunales y personales	16.0	42.5	16.5	29.1	9.7	29.4	11.3	37.9	19.1	35.8
No bien especificados (nuevos)	1.6	2.2	0.8	2.5	0.2	0.2	9.6	13.7	0.2	0.1

Fuente: Para Costa Rica: OIT, Anuario Estadísticas del Trabajo, 1989-1990; para El Salvador: Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples, 1985, tomado de "Diagnóstico General de la Situación de la Mujer en El Salvador"; para Guatemala: Encuesta Nacional Sociodemográfica 1989, tomado de "La participación de la mujer guatemalteca en la actividad económica"; para Honduras: Censo Nacional de Población y Vivienda 1988, tomado de la "Población Económica Activa 1961-1981", y para Nicaragua: Datos de Encuesta Sociodemográfica Nicaragua, 1985, tomado de "Cenzontle, Mujeres Panorámica de su participación en Nicaragua".

a/ Incluye silvicultura, caza y pesca.

Cuadro 4

CENTROAMERICA: COMPOSICION POR SEXO DE LOS GRUPOS OCUPACIONALES

(Porcentajes)

	Costa Rica (1992)		El Salvador a/ (1991)		Guatemala (1989)		Honduras b/ (1988)		Nicaragua c/ (1985)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Población económicamente activa	70.1	29.9	54.9	45.0	74.5	25.5	78.6	21.4	67.1	32.9
Profesionales y técnicos	54.3	45.7	54.9	45.1	54.3	45.6	56.7	43.3	48.1	51.8
Directores y funcionarios públicos superiores	76.2	23.8	74.5	25.4	67.9	32.1	72.4	27.6	84.3	15.7
Personal administrativo y trabajadores similares	48.9	51.1	48.9	51.0	53.1	46.9	45.1	54.9	46.9	53.1
Comerciantes y vendedores	62.9	37.1	36.1	63.9	44.1	55.9	62.6	37.4	39.1	60.9
Trabajadores de los servicios	42.4	57.6	27.6	72.4	27.5	72.5	41.2	58.8	43.5	56.5
Trabajadores agrícolas, forestales y pescadores	94.9	5.0	78.7	21.2	92.2	7.8	94.7	5.3	92.4	7.6
Obreros no agrícolas y conductores de máquinas y vehículos	78.3	21.7	70.4	29.6	74.6	25.4	79.6	20.3	76.1	23.9
Trabajo no clasificado	78.0	22.0	-	-	-	-	62.0	38.0	68.9	31.1

Fuente: Para Costa Rica, El Salvador y Guatemala, sobre la base de cifras de la OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1993.

a/ Zonas urbanas únicamente.

b/ Armida Mazier, Honduras: La población económicamente activa, enero de 1991.

c/ Encuesta Sociodemográfica Nicaragüense.

Cuadro 5

CENTROAMERICA: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA
SEGUN CATEGORIA OCUPACIONAL Y SEXO

(Porcentajes)

	Costa Rica (1992)			El Salvador a/ (1991)			Guatemala (1989)			Honduras b/ (1992)			Nicaragua		
	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M	Total	H	M
Empleadores y trabajadores por cuenta propia	23.7	26.6	16.7	28.7	22.3	36.5	34.2	34.5	33.5	...	23.5	24.0			
Asalariados	72.3	69.6	78.5	63.1	71.9	52.4	49.1	48.1	51.9	...	74.0	52.0			
Trabajadores, familiares no remunerados	3.4	3.4	3.6	5.9	3.6	8.6	16.2	17.1	13.6	...	1.8	6.0			
Sin clasificación	0.6	0.4	1.2	2.3	2.2	2.5	0.5	0.3	1.0	...	0.7	18.0			

Fuente: Para Costa Rica y Guatemala: OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1993.
Nota: H = hombres; M = mujeres.
a/ Zonas urbanas únicamente.
b/ Se refiere únicamente a Tegucigalpa, Del Cid, J. Rafael, "Honduras, mujeres y pequeños capitales", en "Ni héroes, ni villanos".

Cuadro 6

CENTROAMERICA: TASAS DE DESEMPLEO POR SEXO

(Porcentajes)

	Total	Hombres	Mujeres
Costa Rica (1992)	4.1	3.5	5.4
El Salvador (1992)	7.9	8.4	7.2
Guatemala (1990) a/	1.8	1.3	0.5
Honduras	...	...	...
Nicaragua (1991)	14.0	11.3	19.4

Fuente: Sobre la base de cifras de la OIT, Anuario de Estadísticas del Trabajo, 1993.

a/ Se refiere únicamente a la ciudad de Guatemala.

Cuadro 7

CENTROAMERICA: TASAS DE ANALFABETISMO POR SEXO, 1990 a/

(Porcentajes)

	Total	Hombres	Mujeres
Total	**30.6**	**26.6**	**34.7**
Costa Rica	7.4	7.3	7.4
El Salvador	27.0	23.8	30.0
Guatemala	44.9	36.9	52.9
Honduras	26.9	24.5	29.4
Nicaragua b/	24.6	23.4	26.0

Fuente: Sobre la base de cifras de la UNESCO, Anuario Estadístico 1991. Para Nicaragua, UNESCO, Nicaragua: Plan Nacional de Acción para todos, 1992.

a/ Cifras estimadas.

b/ Estimaciones para 1985.

Cuadro 8

CENTROAMERICA: COBERTURA EDUCATIVA POR NIVEL Y SEXO, 1990

(Porcentajes)

	Primaria			Media			Superior		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
Costa Rica	87.1	86.7	87.6	47.7	47.8	47.7	20.5	22.6	18.4
El Salvador	70.8	69.7	72.0	53.8	52.6	55.0	21.2	20.5	21.8
Guatemala	56.9	59.3	54.3	43.4	47.6	38.9	15.3	20.1	10.3
Honduras	82.3	80.9	83.7	55.2	53.2	57.2	21.3	19.2	23.4
Nicaragua	72.0	69.8	74.2	51.8	43.0	60.8	27.8	19.0	36.7

Fuente: CEPAL, Anuario Estadístico, 1991.