

CATALOGADO

Distr.  
RESTRINGIDA

LC/MEX/R.453  
14 de diciembre de 1993

MINISTERIO ECONOMÍA FEDERAL MEXICO

ORIGINAL: ESPAÑOL

---

CEPAL

Comisión Económica para América Latina y el Caribe

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

---

Este documento no ha sido sometido a revisión editorial.

INDICE

	<u>Página</u>
INTRODUCCION .....	1
1. El papel de la formación de los recursos humanos en la estrategia de Transformación Productiva con Equidad .....	5
2. Caracterización de la fuerza de trabajo femenina .....	8
a) Importancia de la PEA femenina .....	8
b) Escolaridad de la PEA .....	12
3. Situación de los programas de capacitación para la mujer en Centroamérica .....	13
a) Los programas para capacitar la fuerza de trabajo femenina .....	15
b) Problemas y obstáculos en la capacitación .....	16
c) La experiencia de capacitación de las mujeres en los centros de capacitación profesional .....	17
4. Principales áreas para futuras investigaciones .....	19
<u>Anexo estadístico</u> .....	21

## INTRODUCCION

La presencia de las mujeres en la vida económica y social de Centroamérica se ha vuelto más manifiesta en la historia reciente. Durante el decenio pasado, años particularmente difíciles de crisis económica y conflictos bélicos, las mujeres hicieron frente a las condiciones de pobreza y violencia con acciones que sobrepasaban los roles tradicionales asignados a su sexo. En efecto, 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 en forma comprometida los esfuerzos de paz y los procesos políticos hacia la democracia.

Esta participación creciente de las mujeres en la sociedad no ha estado acompañada, sin embargo, de un reconocimiento de su potencialidad para desempeñar diversos roles, ni del aprecio de sus capacidades productivas. Los estereotipos culturales acerca del papel 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.

Las mujeres representan poco más de la mitad de la población centroamericana y su incorporación a la fuerza laboral muestra un crecimiento mayor que la media, tendencia que se prevé que seguirá durante varios años. Es decir, las mujeres constituyen un recurso humano importante para la economía al que habrá que otorgarle mayor atención.

Considerada como fuerza laboral secundaria, la actividad de las mujeres en la producción por lo general ha sido relegada, 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 carecen de proyección futura. El sector informal de la economía, que emplea el 37% de la fuerza laboral femenina urbana en Guatemala, el 45% en Honduras y el 60% en Nicaragua y El Salvador, ha sido un ámbito apropiado para este tipo de ocupaciones.

Ignorar el aporte de las mujeres a la economía tiene implicaciones negativas no sólo para ellas mismas y sus familias sino también para el desarrollo de los países. Por ello es conveniente potenciar su participación en el mercado de trabajo mediante políticas adecuadas que eleven la calidad de la fuerza laboral femenina.

Los países por lo general no llevan a cabo acciones específicas para mejorar la participación femenina en la producción. Las campañas de alfabetización, de educación y de capacitación laboral están dirigidos a ambos sexos, aunque en realidad presentan un sesgo a favor de los varones.

Con la pacificación y el restablecimiento de la democracia, los países centroamericanos tienen condiciones más favorables para emprender una reconversión de sus economías, como el resto de los países de América Latina y el Caribe, a fin de adaptarse a las nuevas 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. Sobre este respecto y refiriéndose al conjunto de América Latina y el Caribe, la CEPAL sostiene que para que estos cambios puedan volcarse en un desarrollo sostenido, deben ir acompañados de una distribución equitativa del desarrollo, por lo que pone énfasis especial que la formación de recursos humanos incide al mismo tiempo a esta dimensión de la equidad. <sup>1/</sup>

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 potencial que ofrece la fuerza laboral femenina, que cada vez más está dejando de ser fuerza 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 centrales y sectoriales y a los sectores sociales —público y privado— comprometidos en el campo de la capacitación de 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, es propósito de este documento precisar en las condiciones particulares de la mano de obra femenina y sus requerimientos específicos de capacitación a todos los niveles, tanto a un nivel mínimo, como parte de las estrategias para superar la pobreza, como en el sector formal, abarcando toda una gama de necesidades entre las que destacan las exigencias de mano de obra especializada que demandan las nuevas condiciones de la economía internacional. El desarrollo de actividades no tradicionales, entre ellas las de maquila, cobra particular pertinencia.

Dado el carácter sólo indicativo de este documento, primeramente, se presentará una exposición somera y general de la importancia y del lugar que ocupa la formación de recursos

---

<sup>1/</sup> CEPAL, Equidad y transformación productiva: un enfoque integrado, Santiago de Chile, 1992.

humanos dentro de la estrategia de la CEPAL de Transformación Productiva con Equidad para la reactivación de las economías de América Latina y el Caribe, con una alusión particular a las economías centroamericanas.

A continuación se señalarán las principales características actuales, las tendencias y la composición de la fuerza de trabajo femenino en Centroamérica, con el fin de determinar las necesidades de capacitación, con arreglo a la situación de los programas vigentes en la actualidad.

Con la identificación de algunas áreas de investigación futura se concluye 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, en particular de la mitad de la población más desfavorecida.

Tanto por razones de eficiencia como de equidad, las mujeres deberán participar junto con los hombres en los programas e iniciativas para mejorar los procesos productivos. Dejarlas al margen de los cambios truncará los objetivos de un desarrollo sustentable y, sobre todo, equitativo.

Dentro de la estrategia que se establezca en cada país, y de la que resulte para el área en su conjunto, se propone rescatar la importancia de la formación de los recursos humanos como uno de los elementos claves para alcanzar esos objetivos. Al menos ese es el propósito de este documento: alertar a los distintos agentes comprometidos en el desarrollo económico y social del Istmo Centroamericano —organismos gubernamentales y no gubernamentales, nacionales e internacionales, así como a la sociedad civil— del impacto de mayores niveles de conocimiento y destreza en el bienestar individual y colectivo, y de su gran campo potencial para el desarrollo, en el marco de la propuesta regional de Transformación Productiva con Equidad. Con ello, la CEPAL se suma a los esfuerzos desplegados a escala regional, por los gobiernos centroamericanos, <sup>2/</sup> y, en lo interno, mediante las reformas emprendidas en sus sistemas educativos formales, así como mediante las adecuaciones en marcha a sus institutos de capacitación. También se suma a los esfuerzos de los

---

<sup>2/</sup> Véanse los acuerdos adquiridos 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, diciembre de 1991.

organismos internacionales, especializados en estos campos en la convicción compartida de que la inversión en capital humano promueve la competitividad, la equidad y el desarrollo. 3/

---

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).

## 1. El papel de la formación de los recursos humanos en la estrategia de Transformación Productiva con Equidad

La propuesta regional de la CEPAL de reactivación en los años noventa, entraña un enfoque integrado de la política económica y la social en el que 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 crecientes niveles de productividad. Para ello se requiere imprimir un sesgo distributivo —y no sólo de crecimiento— a la política económica, mientras que la política social, lejos de mantener un carácter secuencial y compensatorio, debe asumir su carácter funcional al desarrollo y poner énfasis en su impacto en la producción y la eficiencia. Las acciones que favorecen la acumulación de capital humano —nutrición, salud, saneamiento, educación, capacitación— resultan estratégicas tanto para procurar el crecimiento como la equidad. <sup>4/</sup>

"La CEPAL ha argumentado que un crecimiento con equidad, ambientalmente sustentable y en democracia no sólo es deseable, sino también posible". También ha advertido que avanzar en forma simultánea antes que secuencial hacia los objetivos de crecimiento y de equidad constituye un desafío histórico.

Los ejes centrales del enfoque integrado de la CEPAL de transformación productiva con equidad son el progreso técnico, la generación de empleo productivo y la inversión en recursos humanos. Estos ejes están estrechamente vinculados entre sí y no son objetivos de una sola política, sino virtualmente de todas, tanto económicas como sociales.

La educación y la capacitación constituyen, pues, el eje del progreso técnico, que es elemento prioritario de esta propuesta. La inserción en el mercado internacional, basada en el dinamismo de las exportaciones, exige altos niveles de productividad de las empresas, para lo que la educación y la capacitación resultan indispensables. Además, la formación de recursos humanos es un factor central para romper la transmisión intergeneracional de la pobreza, para la modernización del sector informal —de crecimiento espurio en el decenio pasado— y, en suma, para acompañar el proceso de crecimiento económico con equidad dentro de formas de vida democráticas. <sup>5/</sup>

---

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

<sup>5/</sup> 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.

En esta propuesta de desarrollo para la región latinoamericana y caribeña en su conjunto se considera que una de las maneras de mejorar la equidad es "promover los talentos potenciales existentes en todos los 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." Este último aspecto es el que cobra particular relevancia en la actualidad, para fines de este documento.

En este contexto, es también preocupación de la CEPAL que en el decenio de los ochenta —la década perdida de América Latina y el Caribe— fueron las economías del Istmo Centroamericano las que en conjunto mayor retroceso mostraron: 17% de caída en el producto por habitante, frente al 8% en que descendió el promedio regional. El debilitamiento del modelo agroexportador seguido en el pasado subyace en este desempeño, al que se sumaron los efectos devastadores de la violencia, en El Salvador y Nicaragua, principalmente. Los programas de ajuste estructural introducidos para afrontar crisis inéditas y readecuar estas economías a un nuevo entorno internacional surtieron también efectos recesivos. Como resultado, llegó a advertirse un deterioro significativo en los indicadores sociales, sobre todo el avance considerable de la pobreza, y de la pobreza extrema, en su mayoría localizada en el campo, aunque de mayor crecimiento en las ciudades. A la propia expansión de la población pobre se sumaron los "nuevos pobres" resultantes que engrosaron la marginalidad y los sectores informales. Las mujeres y los niños, los ancianos, los indígenas en general, y los desplazados y refugiados han constituido los grupos más vulnerables en este deterioro del nivel de vida. <sup>6/</sup>

Dentro de las particularidades de la región centroamericana, de economía de agroexportación y de industrialización incipiente, las mejoras en la gestión empresarial y, sobre todo, en la educación y en la capacitación de la mano de obra son también el eje de la transformación productiva mediante las que se accederá a niveles crecientes de productividad y a una mayor generación de empleo productivo. En última instancia, es la ocupación productiva la que conduce al crecimiento y a la equidad en forma simultánea y complementaria.

---

<sup>6/</sup> 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), México, 6 de enero de 1992.



La inversión en capital humano, por su largo período de gestación, podría significar a lo sumo un modesto sacrificio en el crecimiento económico presente, en aras de uno mayor en el futuro, al beneficiarse de ella la competitividad y la equidad. En efecto, más allá de considerarse que la educación y el conocimiento son sólo un servicio social básico, son uno de los pivotes del progreso técnico.

Esta propuesta de la CEPAL sostiene que para conciliar eficiencia con equidad resulta imperativo mejorar la calidad de la educación y asegurar a todos los estratos sociales un acceso similar a ella. La descentralización y la autonomía local deben procurarse, conservando los organismos centrales sus funciones de planificación y de asegurar niveles mínimos de calidad, con las asignaciones distributivas que ello implica. También se requiere compromiso mayor y permanente de la sociedad, si se persigue una reforma educacional significativa.

La pacificación del área y la procuración de formas más democráticas de gobierno contribuyen a sentar las bases de la reactivación de estas economías. Los cambios estructurales introducidos por los gobiernos facilitan su reinserción externa en los nuevos esquemas de funcionamiento de la economía internacional. Sin embargo, la insuficiencia de financiamiento y el deterioro de la infraestructura física y humana de la mayoría de los países del Istmo les hace tropezar con enormes dificultades para emprender una estrategia de crecimiento con mejoramiento social.

Si bien los gastos en educación reeditúan a más largo plazo, el período de gestación de la capacitación de la mano de obra es inusualmente corto. La articulación entre ambos y los mercados de trabajo resulta crucial en las tareas de planificación tanto a nivel general como empresarial, y las reformas emprendidas o por realizarse en los sistemas educativos y de formación profesional habrán de responder principalmente a dos enormes retos de la actualidad: de un lado, los cambios tecnológicos, la reconversión económica y la inserción competitiva en la economía internacional, y, del otro, la incorporación de los crecientes contingentes de desempleados y subempleados en actividades productivas y remuneradas, como la forma más sólida de reducir la pobreza.

En este aspecto resulta crucial la educación de las mujeres en el campo de la higiene y la salud, por el papel que juegan en los hogares, en el entendido de que la salud es en primera instancia

responsabilidad del individuo y del núcleo familiar. Los programas de educación y de capacitación en estas áreas han probado ser no sólo estratégicos sino redituables socialmente. <sup>7/</sup>

## 2. Caracterización de la fuerza de trabajo femenina

### a) Importancia de la PEA femenina

El tema del empleo femenino en Centroamérica ha sido objeto de mayor atención en los años recientes. Con diversos objetivos, metodologías y cobertura, las investigaciones realizadas han contribuido a ampliar la escasa información existente sobre las particularidades de la fuerza de trabajo femenino, y sus resultados han confirmado la magnitud de la presencia de las mujeres en la economía de la subregión.

Sin embargo, las estadísticas presentan cifras que revelan una gran disparidad entre la dimensión de la población femenina y sus participación en la actividad económica. Dentro de la población total las mujeres representan el 50% (y en algunos países un poco más), mientras que en la población económicamente activa aparecen con una participación baja que oscila entre un 16% en Guatemala y 33% en Nicaragua (Véase el cuadro 1). Si se utilizan las cifras de las encuestas de hogares, (consideradas como un mejor instrumento para captar la actividad laboral femenina), la participación de las mujeres oscilaría entre 26% y 42%.

Como se sabe, la baja representación de las mujeres en la PEA es producto de la falta de "visibilidad estadística" del trabajo femenino, que en la subregión parece ser más grave por la irregularidad en el levantamiento de censos de población y encuestas de hogar. El subregistro, asunto reiterado en las investigaciones que tratan el tema del empleo femenino se debe, entre otras causas, a la inexistencia de una metodología adecuada para captar la forma como la mujer (y de manera particular la mujer pobre y la indígena) se incorpora al mercado de trabajo, así como al escaso reconocimiento y valoración de los trabajos productivos que las mujeres realizan. Como consecuencia, esta subestimación otorga una visión restringida del impacto que la participación de las mujeres tiene sobre las economías familiar y nacional.

---

<sup>7/</sup> Véase, CEPAL, Salud, equidad y capital humano en el Istmo Centroamericano (LC/MEX/R.442), noviembre de 1993.

La evolución de la participación femenina en el mercado de trabajo muestra que ésta ha aumentado en forma sostenida en las tres últimas décadas. <sup>8/</sup> Se considera sin embargo, que de manera particular durante el decenio de los ochenta se produjo una mayor incorporación de las mujeres a la PEA como consecuencia de la crisis económica y de los conflictos armados que demandaron de un gran número de hombres. También influyó en este crecimiento la mejoría de los niveles de escolaridad de la mujer y el aumento de hogares con jefatura femenina.

La población económicamente activa en Centroamérica muestra una progresiva urbanización, aunque la población ocupada en el sector agrícola sigue teniendo un peso importante en casi todos los países, con excepción de Costa Rica que 1980 pasó a ser mayor la proporción de PEA ocupada en el sector servicios (Véase el cuadro 2). A diferencia de lo que ocurre con la fuerza de trabajo masculina, la femenina se concentra en las ciudades donde alcanza niveles de participación de más del 40% en El Salvador (FUDEM 1990), Honduras (DGEC, 1990), y Nicaragua (CENZONTLE, 1985), y mayores de 35 en Costa Rica (Goldenberg, 1992) y Guatemala (FLACSO, 1989). El crecimiento sostenido de la participación femenina en la PEA urbana lleva a prever que para el año 2000 en algunos países su participación será más semejante a la PEA masculina. <sup>9/</sup>

La mayor presencia femenina en la PEA urbana se atribuye a los siguientes factores: la centralización de la actividad económica en las ciudades y de manera especial en las zonas metropolitanas; el limitado acceso de las mujeres a la tierra y la falta de alternativas —que afectan a ambos sexos pero por razones culturales padecen en mayor medida las mujeres—, para obtener un trabajo remunerado en el campo; y, por último, el sesgo por problemas metodológicos en la recolección de datos, que hace que el subregistro de la tasa de participación femenina sea un problema mayor en el área rural.

La población económicamente activa en la subregión es joven, los estudios sobre el tema documentan que poco más del 60% de la PEA es menor de 40 años, manteniéndose una estructura

---

<sup>8/</sup> La PEA masculina, en cambio, mostró una tendencia descendente, como sucedió en el resto de América Latina. Véase, Irma Arriagada "La participación desigual de la mujer en el mundo del trabajo", Revista de la CEPAL No. 40, abril de 1990.

<sup>9/</sup> En el Salvador se pronostica una igualdad porcentual en la participación laboral entre el hombre y la mujer para el año 2000 en el área urbana. Véase FUDEM, Diagnóstico General de la situación de la Mujer en el Salvador, San Salvador, 1992.

similar en ambos sexos. 10/ Interesa destacar en este contexto las diferencias entre países en cuanto al grupo de mujeres que participa con mayor intensidad en la PEA. Así por ejemplo, en 1985 tanto en El Salvador como en Nicaragua el nivel máximo de participación femenina se da en el grupo de 30-34 años con un porcentaje cercano al 50% del total de mujeres en esas edades; en Costa Rica (1988), el grupo de mayor participación es el de 25-29 años con una tasa de 32% y en Honduras para ese mismo año la tasa de participación femenina alcanza el máximo nivel en el grupo de 20-29 años con una proporción del 25%. Por último, en Guatemala (1985) la tasa máxima de participación ocurre en el grupo de 20-24 años con una proporción del 20%. En la zona urbana los niveles de participación son más altos: en 1990 Costa Rica registra que en el área urbana en grupo de mujeres de 35-39 años tiene una tasa de participación del 45%, y en El Salvador la tasa urbana femenina para ese mismo grupo es del 68%. 11/

La forma como las mujeres participan en la producción económica es reflejo del trato desigual que se otorga a la fuerza de trabajo femenina y del escaso valor que se le asigna como recurso generador de capital. Una gran parte de la fuerza laboral femenina está inserta en actividades consideradas de menor producción como es el comercio, los servicios, y la manufactura en el ramo textil (Véase el cuadro 3). Estas actividades concentran más de dos tercios de la fuerza laboral femenina y alrededor de un tercio de la masculina. En cambio en la agricultura, considerada como la actividad principal de la mayoría de los países, participan aproximadamente el 50% de los hombres y el 10% de las mujeres.

---

10/ En Honduras (1988) el 65% de la PEA femenina y el 62% de la masculina se localizan en el grupo de 10-34 años, mientras que una encuesta de FLACSO en ciudad de Guatemala (1989) registra el 70% de la PEA femenina y el 61% de la masculina en el grupo de 15 a 39 años. En Costa Rica (1985) el 60% de las mujeres que forman parte de la PEA tienen entre 20 y 40 años. Véase López de Mazier, A., Honduras: La población económicamente activa, Documento de Trabajo No. 26, UNAH, Tegucigalpa, 1991 y Pérez Sáinz, J.P. y E. Castellanos de Ponciano, Mujeres y empleo en ciudad de Guatemala, FLACSO, 1992; Vargas Rodolfo, El empleo femenino en Costa Rica, Proyecto OIT/DANIDA, San José, agosto de 1986.

11/ Véase en el caso de Costa Rica a Gondenberg, Olga, Políticas de apoyo a la microempresa y perspectivas de género en Costa Rica, FLACSO, Costa Rica, 1992, mimeo. Para El Salvador: FUEDEM, Diagnóstico General de la Situación de la Mujer en El Salvador, San Salvador, 1992. Guatemala: Lázaro de León, Llian, "La participación de la mujer guatemalteca en la actividad económica", Seminario Presentación de Resultados de la Encuesta Nacional Sociodemográfica 1989, Guatemala, julio de 1990. Honduras: López de Mazier, Armida, op.cit. Nicaragua: Olivera, M. Montis M. y Meassick M., Mujeres: Panorámica de su participación en Nicaragua, Cenzontle, Managua, 1990.

En la actualidad los países centroamericanos tienen una economía terciarizada; en todos ellos el sector servicios (que incluye comercio) ocupa el primer lugar en la estructura de la actividad económica nacional por la alta proporción de valor agregado que se genera en este sector (Véase el cuadro 4). Sin embargo, con todo y que la mayor parte de la PEA ocupada en el sector principal de la economía es femenina, las mujeres tienen una situación de desventaja en el mismo. Su participación es mayor en el renglón de servicios comunales, sociales y personales, que es el menos dinámico; en el de servicios modernos las mujeres mantienen ocupaciones de poca jerarquía y escasa formación técnica, y en el de la informalidad aparecen como trabajadoras por cuenta propia en actividades de subsistencia y familiares no remunerados.

En el sector industrial las mujeres se concentran en la rama textil y del vestido, que en Nicaragua, Costa Rica y El Salvador está constituida por más del 60% de fuerza laboral femenina. Cabe mencionar, por otra parte, que el empleo de mujeres en la industria maquiladora del vestido (en su mayoría de origen extranjero), ha ido creciendo en los últimos años. Instaladas tanto en zonas metropolitanas como del interior, las maquiladoras, con su doble modalidad de empleo asalariado y a destajo, utilizan fuerza de trabajo predominantemente femenina. 12/

En cuanto al desempleo, en casi todos los países se registra una tasa de ocupación superior en los hombres que en las mujeres (35% y 25% respectivamente en El Salvador, y en Nicaragua sólo una cuarta parte de la PEA ocupada está integrada por mujeres). Por otra parte, los altos niveles de subocupación llevan a considerar que el problema de la PEA centroamericana es más de subempleo que de desempleo. Así parece ser en Guatemala donde las mujeres padecen más el subempleo visible y los hombres el subempleo invisible, 13/ y en El Salvador, que tiene tasas de subocupación de más del 70% en agricultura, industria y comercio. 14/

En síntesis, la participación de las mujeres en la producción no ha experimentado variaciones a pesar de la magnitud de su crecimiento en los últimos decenios. Su participación sigue considerándose marginal aún cuando es creciente el número de hogares mantenidos económicamente por mujeres, y su capacidad para producir continúa siendo ignorada debido a concepciones estereotipadas del rol que la mujer debe cumplir en el ámbito doméstico.

---

12/ Se estima que en Guatemala ha generado alrededor de 50,000 empleos. Véase CITGUA, La maquila en Guatemala, Cuadernos No. 21, diciembre de 1991.

13/ Pérez Sáinz y E. Castellanos de Ponciano, op.cit.

14/ Véase FUEDEM, op.cit.

**b) Escolaridad de la PEA**

Como se sabe, con la excepción de Costa Rica, los países de la subregión experimentan un problema grave de analfabetismo.

En tal contexto, los niveles de escolaridad de la población económicamente activa de la subregión tienden a ser bajos, aunque hay diferencias entre países. Entre ellos destaca El Salvador, que con una tasa de analfabetismo del 28% (1985), muestra una PEA con escolaridad promedio alta de cinco grados, encontrándose ligeramente superior la tasa femenina (5.2) sobre la masculina (4.7 grados). <sup>15/</sup> Guatemala, con una tasa de analfabetismo del 45% experimenta la situación más grave debido principalmente a la alta proporción de población indígena (40%), donde el analfabetismo alcanza un 70%. Solamente el 47% de la población en edad escolar cursa el nivel primario, y la cifra se reduce drásticamente al 9% en el caso del nivel secundario. <sup>16/</sup> El impacto de este bajo nivel de instrucción afecta en mayor proporción a la población femenina, sobre todo en el momento de su incorporación al mercado de trabajo.

Según destacan los estudios sobre el tema, el nivel de participación de las mujeres en el mercado de trabajo es concurrente con su grado de instrucción. En El Salvador sólo una tercera parte de las mujeres sin instrucción participan en la PEA, mientras que aquellas que tiene más de 13 años de escolaridad muestran una tasa de actividad del 70%. En Costa Rica la tasa de actividad de las mujeres que no tienen ningún grado de instrucción es del 13%, pasa al 50% cuando han completado la secundaria, y al 60% cuando tiene estudios universitarios. En el caso de la PEA masculina no existe tal correspondencia puesto que independientemente de su nivel de instrucción, los hombres tienen tasas de participación superiores al 70%.

Los niveles de escolaridad de las mujeres han mejorado notablemente como consecuencia de una mayor participación femenina en la educación formal, y de manera particular en la enseñanza básica y secundaria. Esta mejoría se advierte en la mayor escolaridad promedio que registran las mujeres en algunas ocupaciones, (como es el caso de las empleadas en establecimientos financieros en El Salvador), así como un incremento relativo de su participación en otras categorías ocupacionales, como Gerentes y Administradores, y Profesionistas y Técnicos. En esta última categoría la proporción de hombres y mujeres es semejante, pero subsiste una división profesional

---

<sup>15/</sup> FUEM, Diagnóstico General de la Situación de la Mujer en El Salvador, op. cit.

<sup>16/</sup> García, A. y Gomáriz, E., Mujeres Centroamericanas, op. cit.

en la que las mujeres son mayoría como docentes y enfermeras, pero minoría en otras profesiones consideradas masculinas.

### **3. Situación de los programas de capacitación para la mujer en Centroamérica**

En Centroamérica las actividades de formación de la fuerza de trabajo son pocas, dispersas y con escasa o ninguna vinculación con la esfera de producción. No existe, de hecho, una planificación en la formación de recursos humanos.

Cuando se trata de la capacitación de la fuerza de trabajo femenina el problema es aún más grave. La presencia de las mujeres en los programas de capacitación es baja (alrededor de la cuarta parte del total de capacitados), y orientada a las áreas de escaso desarrollo técnico. La permanencia de una concepción tradicional acerca del papel de la mujer se ve reflejada en el tipo de capacitación diferenciada que se otorga a hombres y mujeres.

Existen una diversidad de instituciones que llevan a cabo programas de capacitación con metodologías, enfoques y objetivos distintos. Entre ellas hay instituciones gubernamentales, organizaciones no gubernamentales, organizaciones privadas de tipo empresarial y federaciones de cooperativas. Tienen importancia especial los institutos de formación técnica y profesional, que son los organismos constituidos por el Estado y la colaboración de la iniciativa privada, para promover el desarrollo de los recursos humanos.

Las actividades de capacitación en las entidades gubernamentales como en las organizaciones no gubernamentales son semejantes en cuanto a: 1) la capacitación no es una actividad sistemática; forma parte de las actividades de proyectos orientados a apoyar la capacidad productiva de ciertos grupos de mujeres: microempresarias, artesanas, rurales; 2) el tipo de capacitación combina tareas de organización, capacitación y producción, 3) reciben financiamiento de organismos bilaterales y multilaterales para llevar a cabo estos proyectos.

En las instituciones gubernamentales el interés por mejorar la capacidad productiva de las mujeres ha estado más bien orientada al área rural a través de sus ministerios de agricultura. 17/

---

17/ En Guatemala se puede citar al Ministerio de Agricultura, Ganadería y Alimentación, Dirección General de Servicios Agrícolas (DIGESA) y el Ministerio de Desarrollo Rural y Urbano (MINDES); en Honduras el Instituto Nacional Agrario, en El Salvador el Instituto de Transformación Agraria del Ministerio de Agricultura y el Ministerio de Agricultura y Ganadería en Nicaragua.

Pero también en algunos países existen programas gubernamentales de apoyo a las mujeres microempresarias, en los que se incluye un componente de capacitación. Es el caso, por ejemplo, del Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa del Fondo Hondureño de Inversión Social, así como del Programa Nacional de Microempresa y Pequeña Empresa de Guatemala. Es interesante destacar que en estos programas socioeconómicos del gobierno participan organizaciones no gubernamentales como ejecutoras de esos programas. 18/

Sin embargo, parece no existir entre las distintas instituciones gubernamentales algún tipo de vinculación en las actividades que llevan a cabo en materia de capacitación. Cada una actúa dentro de sus márgenes sectoriales y de acuerdo a sus metas, sin tener una visión global de las necesidades ni una estrategia a largo plazo en cuanto a la formación de recursos humanos.

En esta ausencia de una política coherente de desarrollo de recursos humanos, la acción de las organizaciones no gubernamentales en materia de capacitación, y particularmente capacitación de las mujeres, se va desarrollando de acuerdo a sus propios criterios y a las capacidades técnico-financieras que poseen. No existe una coordinación de actividades de capacitación entre ONGs y tampoco entre éstas y las instituciones gubernamentales que desarrollan programas dirigidos a la educación o capacitación de la mujer.

Por su parte, las empresas que se especializan en la capacitación de recursos humanos para el trabajo poseen un mayor conocimiento de las necesidades nacionales en materia de capacitación debido a su estrecha vinculación con la iniciativa privada, por lo que formulan sus programas atendiendo a estrategias de corto y mediano plazo. Su programa de capacitación incluye áreas para la fuerza laboral femenina, como corte y confección, cocina y repostería y secretariado comercial. No tienen una política específica para promover la capacitación de las mujeres en otras áreas, los cursos se imparten con un contenido "neutro". Una experiencia diferente es la de FEPADE en El Salvador que se ha preocupado por fomentar una capacitación diferente para las mujeres.

El sistema cooperativista ha ido incluyendo entre sus actividades cada vez más programas para mejorar el desarrollo de las mujeres urbanas y rurales, a miembros de cooperativas. Sus programas incluyen desde capacitación en el manejo de crédito, administración y comercialización

---

18/ Informe Preliminar del Estudio de Impacto de Bancos Comunales de Tegucigalpa, Fondo Hondureño de Inversión Social, Programa Nacional de Apoyo a la Microempresa, FHIS, PNUD, OIT, Tegucigalpa, abril 1992. Programa Nacional de la Microempresa y Pequeña Empresa. Informe 1992. Guatemala, 1992.



para apoyar las empresas, hasta alfabetización y educación cooperativa. Si bien existe una tendencia a ubicar a las mujeres en las áreas tradicionales: cultivo de huertos, crianza de animales, producción artesanal, confección de ropa típica, también se dan casos en los que se fomenta una mayor participación de las mujeres en otro tipo de producción.

En todos los casos mencionados las mujeres tienen una participación marginal en los programas de capacitación.

**a) Los programas para capacitar la fuerza de trabajo femenina**

Las actividades de capacitación siguen el patrón de la división del trabajo según género, de tal manera que de la reducida proporción de mujeres que participan en los programas, la mayoría se concentra en las áreas consideradas femeninas: cultura de belleza, corte y confección, preparación de alimentos, arreglos florales y otras manualidades. Son escasos los esfuerzos dirigidos a cambiar esta situación.

En el área rural la capacitación, como ya se dijo, está estrechamente vinculada con el desarrollo de los proyectos agrícolas. Estos proyectos, ya sea que estén dirigidos específicamente a las mujeres o que busquen beneficiar a ambos sexos en las comunidades, relegan de las actividades productivas principales a las mujeres. Para ellas se promueven los cultivos caseros, la producción de artesanías y textiles, la crianza de aves y cerdos, actividades para las cuales las mujeres tienen habilidades y no requieren de gran entrenamiento. Se les brinda entonces cursos de alfabetización, participación comunitaria y autoestima como un complemento para apoyar su desempeño en las actividades generadoras de ingresos. Por lo general las mujeres quedan fuera de los programas de capacitación en técnicas agrícolas, manejo de maquinaria rural e incorporación de avance tecnológico en el agro. La discriminación por género se manifiesta también en el tipo de capacitadores que se asigna a hombres y mujeres: el extensionista atiende las necesidades técnicas de los productores masculinos, la promotora del hogar, las de las mujeres.

En el área urbana la capacitación que se brinda a las mujeres de los sectores populares que son beneficiarias de los proyectos productivos, son de una gran variedad, aunque casi siempre dentro de los patrones tradicionales. Se combina capacitación en actividades de corte y confección, panadería, flores artificiales, elaboración de piñatas, etc. con cursos de autogestión, técnicas de mercadeo y administración contable. En ocasiones se complementa con cursos de autoestima,

alfabetización y fortalecimiento de las capacidades ciudadanas. Dadas las exigencias económicas de las beneficiarias, la tendencia es preparar a las mujeres en labores que les permiten obtener recursos a corto plazo, aunque no les brindan estabilidad económica ni posibilidades de crecimiento mercantil y sí las coloca en ocupaciones donde existe una gran competencia entre las mujeres.

La capacitación que brindan los programas nacionales en apoyo a la microempresa (cuyos beneficiarios son hombres y mujeres), están mejor estructurados para posibilitar el desarrollo técnico y económico de las actividades productivas de las mujeres. Los cursos de capacitación cubren: administración, costos, mercadeo, contabilidad y legislación, y se han creado facilidades para que las mujeres tengan acceso al crédito. Sin embargo, sólo una proporción reducida de mujeres participan en estos programas.

#### **b) Problemas y obstáculos en la capacitación**

La formación de la fuerza laboral femenina es limitada y casi siempre dentro de los cánones de la división del trabajo por género, lo cual restringe las posibilidades de las mujeres para moverse a otro tipo de ocupaciones.

Entre los principales obstáculos para mejorar la capacitación de las mujeres destacan:

i) El analfabetismo y la baja escolaridad de las mujeres, particularmente de las mujeres de las zonas rurales y de las poblaciones indígenas. Los hombres también manifiestan bajos niveles de escolaridad, pero su experiencia en el mercado de trabajo compensa su falta de instrucción.

ii) El predominio de factores culturales que consideran el ámbito principal de la mujer es el del hogar, y crean problemas para su desarrollo en el mercado de trabajo. Esta creencia se manifiesta de manera abierta en las poblaciones de escasos recursos donde padres y esposos impiden a las mujeres participar en programas de capacitación porque se alejan del hogar, aunque algunos cambian de parecer cuando se dan cuenta que la capacitación traerá beneficios al ingreso familiar. En otros niveles la creencia tradicional acerca del rol de la mujer se expresa de manera más sutil —como en los instructores de capacitación, directores de proyectos y funcionarios de instituciones gubernamentales—, pero igualmente eficaz para desestimular la participación de las mujeres en áreas de capacitación no tradicional.

iii) El privilegio que los empleadores otorgan a la contratación de fuerza laboral masculina y por lo tanto a su calificación por encima de la fuerza laboral femenina.

**c) La experiencia de capacitación de las mujeres en los centros de capacitación profesional**

Se examina por separado la experiencia de los centros de capacitación profesional por tener éstos una significación particular como la instancia creada para formar los recursos humanos que necesitan los países para mejorar su productividad.

Ligados al Ministerio del Trabajo de los respectivos países o con una estructura autónoma, estos centros de capacitación nacional 19/ funcionan con una estructura tripartita en la que participan representantes del Estado, de la empresa privada y de los trabajadores. Por lo regular reciben financiamiento extranjero para ampliar y mejorar el desarrollo de sus funciones.

Las actividades de los centros cubren las áreas rural y urbana por lo que mantienen sucursales en diversas áreas de provincia; la participación en la capacitación que brindan es gratuita y tiene dos modalidades: a través de una empresa que solicita determinado tipo de capacitación, o en términos individuales es posible inscribirse a los cursos.

En casi todos los centros existe una oficina, unidad o dirección técnica de atención a la mujer, 20/ que tiene como principal objetivo promover la incorporación femenina a los diversos programas que se ofrecen en dichos centros. Se trata en la mayoría de los casos de oficinas pequeñas, con escasos recursos financieros y poca capacidad de decisión, y cuya existencia se debe más a la presión de organismos y organizaciones internacionales que a una genuina preocupación de los gobiernos por mejorar la calificación laboral de las mujeres.

Una de las actividades a las que han dedicado mayor atención estas oficinas o departamentos de la mujer, es a sensibilizar al personal técnico y funcionarios del propio instituto, en aspectos relacionados con la diferenciación de los géneros que ha producido una desigual oportunidad de desarrollo para las mujeres. En ese sentido se ha puesto énfasis en la necesidad de mejorar la fuerza laboral femenina mediante la capacitación técnica de las mujeres en áreas no tradicionales. Sin embargo, los resultados de cursos (Costa Rica) y encuestas (Guatemala y Nicaragua) emprendidos

---

19/ 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.

20/ La excepción es el Instituto Salvadoreño de Formación Profesional. 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.

con tal fin han tenido un éxito regular, ya que no se ha logrado del todo que instructores, técnicos y directores modifiquen su actitud. Los promotores —hombres y mujeres— continúan enviando a las mujeres a cursos de manualidades, que tienen escasa rentabilidad; algunos instructores persisten en cuestionar a las mujeres que se atreven a inscribirse en cursos no tradicionales; y no se ha logrado que las oficinas de atención a la mujer tengan mayor capacidad financiera, de acción y de decisión para que puedan incidir en la capacitación de las mujeres de una manera más eficaz.

i) El tipo de capacitación que ofrecen a las mujeres. Los centros de formación tienen una amplia gama de cursos, con distintos períodos de duración, horarios y requisitos. Sin embargo las mujeres, en gran mayoría se inclinan por aquellas actividades que les son familiares con su rol dentro del hogar, y tienen una presencia baja en áreas que les resultan de mayor complejidad técnica. Influyen en este sentido un desconocimiento del contenido de las otras áreas de capacitación, y su percepción de que le será más sencillo encontrar empleo en una actividad que se siente capaz de realizar.

En algunas ocasiones las oficinas de atención a la mujer han hecho intentos para modificar esta situación, ya sea tratando de establecer una cuota de mujeres en áreas no tradicionales, como es el caso de Costa Rica, o buscando el apoyo de las centrales sindicales para fomentar otro tipo de capacitación para las mujeres, como lo ha hecho el INATEC de Nicaragua. En este país la capacitación de mujeres en el arreglo de aparatos de refrigeración tuvo buenos resultados en un momento en que por efectos de la crisis económica las empresas cerraron sus departamentos de mantenimiento y buscaron ayuda externa.

Las mujeres jóvenes son las que más se atreven a incursionar en las áreas de capacitación de mayor desarrollo técnico, y han logrado desempeñarse de manera eficiente cuando han sido contratadas. En el Instituto de Formación Profesional de Honduras se hizo un seguimiento de un grupo pequeño de mujeres jóvenes capacitadas en áreas no tradicionales, y se observó que la mayoría han logrado colocarse, ya sea en el taller familiar o en empresas grandes. Desafortunadamente este tipo de experiencias son aisladas y sólo constituyen una confirmación acerca de las capacidades de las mujeres para realizar otras actividades.

ii) Algunas limitaciones para la participación de las mujeres. Dos factores influyen significativamente en la proporción y tipo de participación de las mujeres en los centros de formación técnica y profesional. El primero tiene que ver, más que con la baja escolaridad de la mayoría de las mujeres, con su escasa experiencia en el área laboral. Como se mencionó anteriormente, la

fuerza laboral masculina también exhibe bajos niveles de escolaridad, pero esta desventaja es compensada de alguna manera por su pericia en el trabajo. La falta de una práctica laboral suscita en las mujeres el desconocimiento de sus habilidades y destrezas, así como la posibilidad de desarrollarlas. Tal desconocimiento las lleva a elegir aquellas áreas donde ya han comprobado su capacidad laboral.

El segundo factor se refiere a las diversas formas del sesgo sexista que detenta la capacitación en los centros de formación técnica y profesional. En algunos casos 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, todos muestran que la imagen interlocutora es la fuerza laboral masculina. Si no son tomadas en consideración las especificidades del género femenino, ¿cómo esperar que las mujeres tengan una participación equivalente a la de los hombres en la capacitación?

En resumen, a pesar de que los centros nacionales de formación técnica y profesional poseen ciertas facilidades (infraestructura, gratuidad, diversidad de cursos) para ofrecer a las mujeres un tipo de capacitación técnica que les permita mejorar su inserción en el mercado de trabajo, esto no se logra debido a las ideas y esquemas tradicionales que existen acerca del papel de la mujer en la sociedad.

Sin embargo, comienzan a observarse algunos cambios, de manera particular en los grupos de mujeres jóvenes, que poco a poco van incorporándose a las áreas de capacitación no tradicionales. Desafortunadamente no es posible conocer cuál ha sido el impacto de esta capacitación en la vida laboral de esas jóvenes, debido a que no existe un programa de seguimiento y sistematización de esas experiencias.

#### **4. Principales áreas para futuras investigaciones**

En la propuesta de Transformación Productiva con Equidad se abren dos grandes áreas el campo de acción de la educación y la capacitación: la orientada a la transformación de la estructura productiva y la específica de combate a la pobreza, aun cuando se contempla que la primera por sí sola generaría condiciones para elevar los niveles de vida de los sectores mayoritarios, incluidos los grupos más vulnerables.

Dentro de la estrategia de combate a la pobreza, se presentan cuatro áreas principalmente, cuyo financiamiento estaría a cargo del Estado, o bien de ONG especializadas: las mujeres que ingresan al mercado de trabajo por primera vez y sin calificación alguna; aquellas que han quedado desempleadas, o bien desplazadas geográficamente o refugiadas; las que forman parte del sector informal y las microempresarias, y las que pueden insertarse en empresas pequeñas o medianas. Solamente podrían esperarse apoyos financieros de estas últimas, si bien es reconocido que sus dirigentes suelen mostrar reticencias por varios factores, entre ellos por temor a que la trabajadora, una vez capacitada, abandone el trabajo por conseguir uno mejor. En general, un sistema de becas o de créditos de sobrevivencia económica debería acompañar el proceso de capacitación en los tres primeros casos.

Sería preciso llevar a cabo investigaciones detalladas en cada una de estas áreas para cada uno de los países centroamericanos, pues si bien comparten problemas comunes, muestran también particularidades. La división de las mujeres de zonas urbana y rurales es igualmente determinante.

En cuanto a las mujeres del sector formal, se requiere apoyarlas a adaptarse a las necesidades cambiantes de los procesos productivos mediante un readiestramiento continuo que se traduzca en aumentos de la productividad. El financiamiento de cada una de las empresas y sus aportes en el diseño de los programas de capacitación son fundamentales. La posibilidades de un mayor apoyo del sector educativo —técnico o superior— en este campo son múltiples, por lo que muchos de los programas de estudio deben ser reexaminados, así como los puentes entre el sistema educativo de cada país y los programas de capacitación. El acceso igualitario de las mujeres a áreas técnicas y científicas es imprescindible, como política general, y depende de la actitud de los centros de enseñanza superior y de las empresas que las puedan contratar.

Otra área de investigación es la del apoyo a las mujeres trabajadoras en lo que atañe al cuidado de los hijos durante la jornada de trabajo, principalmente, así como en la preparación de alimentos para sus dependientes. Diversos mecanismos de guarderías o de cocinas comunales se han puesto en práctica; sin embargo, cabe explorar las posibilidades de su multiplicación y organización a nivel más generalizado, con las particularidades de cada caso y de cada país.

**Anexo estadístico**

Cuadro 1

## CENTROAMERICA: PARTICIPACION EN LA ACTIVIDAD ECONOMICA POR SEXO

	1970			1980			1990		
	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres	Total	Hombres	Mujeres
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.



Cuadro 2

## CENTROAMERICA: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA POR SEXO Y SECTOR DE ACTIVIDAD ECONOMICA

	1970									1980								
	Agricultura total	Agricultura		Industria total	Industria		Servicios total	Servicios		Agricultura total	Agricultura		Industria total	Industria		Servicios total	Servicios	
		H	M		H	M		H	M		H	M		H	M		H	M
Costa Rica	42.5	50.9	4.4	20.0	20.5	17.8	37.5	28.6	75.8	30.8	38.0	4.0	23.1	24.0	20.0	46.1	38.0	76.0
El Salvador	56.0	69.0	5.2	14.4	13.4	18.4	29.6	17.6	76.4	43.2	55.8	5.0	19.3	19.8	18.2	37.5	24.4	76.8
Guatemala	61.2	65.4	10.4	17.1	16.2	22.5	21.7	18.4	67.1	56.9	64.4	9.4	17.1	16.6	20.0	26.0	19.0	70.6
Honduras	64.9	74.6	6.7	14.1	12.1	26.3	21.0	13.4	67.0	60.5	70.4	7.3	16.2	13.6	30.2	23.3	16.0	62.5
Nicaragua	51.5	62.1	8.3	15.5	15.3	16.3	33.0	22.6	75.4	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.

Nota: H = hombres; M = mujeres.

Cuadro 3

## CENTROAMERICA: POBLACION ECONOMICAMENTE ACTIVA POR SEXO Y RAMAS DE ACTIVIDAD

Ramas de actividad	El Salvador a/		Guatemala b/		Honduras c/		Nicaragua d/	
	H	M	H	M	H	M	H	M
Agricultura e/	44.8	11.9	61.3	16.0	52.6	11.7	44.2	12.5
Minería	0.1	0.0	0.3	--	0.2	0.1	1.0	0.5
Industria manufacturera	14.8	20.3	10.4	23.2	9.3	14.7	14.2	19.0
Electricidad, gas y agua	0.8	0.1	0.5	0.1	0.6	0.4	1.1	0.4
Construcción	6.0	0.4	5.3	0.2	5.5	1.8	4.7	0.6
Comercio, hotelería y restaurantes	8.6	32.9	8.0	28.7	6.9	15.6	8.6	28.1
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.2	0.4	3.1	0.7	2.7	1.7	4.8	0.9
Establecimientos financieros y seguros	2.2	2.3	1.2	1.5	1.3	2.3	2.1	2.2
Servicios sociales, comunales y personales	16.5	29.1	9.7	29.4	11.3	37.9	19.1	35.8
No bien especificados Nuevos	0.8	2.5	0.2	0.2	9.6	13.7	0.2	0.1

Nota: H = hombres; M = mujeres.

a/ Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 1985, tomado de Diagnóstico general de la situación de la mujer en El Salvador, op.cit.

b/ Encuesta Nacional Sociodemográfica 1989, tomado de "La participación de la mujer guatemalteca en la actividad económica", op.cit.

c/ Censo Nacional de Población y Vivienda 1988, tomado de la Población Económica Activa 1961-1981, op.cit.

d/ Datos de Encuesta Sociodemográfica Nicaragua, 1985, tomado de Cenzontle, Mujeres Panorámica de su participación en Nicaragua, op.cit.

e/ Incluye silvicultura, caza y pesca.

Cuadro 4  
CENTROAMERICA: PROPORCION PORCENTUAL DEL PRODUCTO INTERNO BRUTO, 1992

Actividad económica	Costa Rica	El Salvador	Guatemala	Honduras	Nicaragua
Bienes	41.9	45.4	37.4	49.2	49.7
Agricultura a/	19.4	26.0	21.9	25.4	24.0
Minería		0.2	0.5	2.2	0.7
Industria manufacturera	19.0 b/	15.8	11.9	15.9	22.2
Construcción	3.5	3.5	3.0	5.7	2.8
Servicios Básicos	8.5	6.6	11.8	11.7	8.2
Electricidad, gas y agua	2.9	2.8	0.9	2.7	3.0
Transporte, almacenamiento y comunicaciones	5.6	3.9	10.8	9.0	5.2
Otros servicios	49.6	48.0	50.9	39.1	41.2
Comercio, hoteles y restaurantes	19.7	19.8	22.1	11.2	18.4
Establecimientos financieros, seguros y servicios prestados a las empresas	7.5	8.6	13.1	8.8	7.4
Bienes inmuebles	5.5	5.3 c/	8.7	5.9 c/	4.2 c/
Servicios sociales, comunales y personales	4.4	19.5	15.7	12.6	15.5
Servicios gubernamentales	12.4	13.3	8.8	6.3	11.1

a/ Incluye el sector pecuario, la silvicultura y la pesca.

b/ Incluye minería.

c/ Se refiere a la propiedad de la vivienda.

Cuadro 5

## CENTROAMERICA: CRECIMIENTO SECTORIAL DEL EMPLEO POR SEXO, 1970-1980

(Tasas anuales medias)

	Ambos Sexos			Hombres			Mujeres		
	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios	Agricultura	Industria	Servicios
Costa Rica	0.8	5.7	6.3	0.7	5.4	6.7	4.8	7.0	5.5
El Salvador	-0.1	5.6	4.9	-0.2	6.0	5.3	4.1	4.4	4.6
Guatemala	1.2	2.0	3.9	1.2	2.1	4.5	1.5	1.3	3.1
Honduras	2.7	4.9	4.6	2.7	4.4	5.2	5.5	6.0	3.8
Nicaragua	2.6	3.8	5.0	2.5	3.9	5.2	4.3	3.7	4.8

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

Cuadro 6

CENTROAMERICA: POBLACION POR NIVEL DE INSTRUCCION SEGUN PAISES Y SEXO, 1985-1987  
(Porcentajes para mayores 10 años)

	Costa Rica		El Salvador		Guatemala		Honduras		Nicaragua	
	H	M	H	M	H	M	H	M	H	M
Total	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0	100.0
Ninguno	7.0	7.0	23.0	29.0	34.0	45.0	23.0	24.0	28.0	28.0
Primaria	58.0	57.0	49.0	46.0	52.0	44.0	59.0	57.0	48.0	48.0
Secundaria	27.0	29.0	24.0	22.0	11.0	10.0	14.0	17.0	20.0	21.0
Educación superior	8.0	7.0	4.0	3.0	3.0	1.0	4.0	2.0	4.0	3.0

Fuente: García, Ana y Bomaiz, E, Mujeres Centroamericanas. Tomo I, 1989.

Nota: H = hombres; M = mujeres.

Cuadro 7

CENTROAMERICA: TASAS DE ANALFABETISMO POR SEXO Y PAISES, 1985

	Total	Hombres	Mujeres
Costa Rica	7.4	7.3	7.4
El Salvador	27.9	25.0	30.7
Guatemala	44.0	37.0	50.0
Honduras	40.5	39.3	41.6
Nicaragua	24.8	23.4	26.0

Fuente: García, Ana y Bomariz, E., Mujeres Centroamericanas, Tomo I, 1989.