



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

---

---

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS  
SOBRE LA MUJER EN BEIJING, CHINA, 1995.  
SU VÍNCULO CON LAS ACCIONES INSTITUCIONALES EN MÉXICO SOBRE  
LA CAPACITACIÓN DE LAS MUJERES PARA EL TRABAJO. 1996-2003**

**T E S I S**  
QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:  
**LICENCIADA EN ECONOMÍA**  
P R E S E N T A  
**PATRICIA LÓPEZ RAMOS**

**ASESORA:  
ESP. EMMA MARGARITA FREGOSO IGLESIAS**



**MÉXICO, D.F.**

**DICIEMBRE, 2007**



Universidad Nacional  
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

**Biblioteca Central**



**UNAM – Dirección General de Bibliotecas**  
**Tesis Digitales**  
**Restricciones de uso**

**DERECHOS RESERVADOS ©**  
**PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL**

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

## DEDICATORIA

Al Dr. Swami Pranavananda Saraswati,  
promotor de la equidad de género en las Naciones Unidas, en foros nacionales e internacionales y a través de sus instituciones, en diversos países del mundo.

Para el Lic. Francisco López Serrano,  
cuya obra por la autosuficiencia de amplios grupos campesinos demostró el camino para eliminar la pobreza en México.

A la memoria de tres mujeres adelantadas a su época,  
quienes consagraron sus vidas a la formación y desarrollo cultural de numerosas generaciones:

Profa. Elena Ramos Berlanga  
Profa. María Candelaria Berlanga  
Maestra Rural Margarita López Serrano

Para Samarkanda y Alaidde,  
principal motivo de mis más nobles proyectos.

Agradezco a todas las personas que me brindaron su apoyo.

## ÍNDICE

Dedicatoria	II
Introducción	VI
<b>Capítulo 1</b>	
<b>EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL PENSAMIENTO ECONÓMICO</b>	<b>1</b>
<b>1.1 Economía Neoclásica.</b>	<b>5</b>
1.1.1 Teoría del Capital Humano	5
1.1.2 Gary Becker y sus conceptos sobre Capital Humano	8
1.1.3 Educación y capacitación	10
1.1.4 Capital Humano y Capacidad Humana. El enfoque de Amartya Sen	11
1.1.5 Feminismo Neoclásico	15
1.1.6 Algunos elementos de autocrítica de la Teoría del Capital Humano	17
<b>1.2 Economía Marxista o Teoría de la Socialización</b>	<b>17</b>
1.2.1 Crítica marxista a la Teoría del Capital Humano	19
<b>1.3 Teoría Neo-institucionalista o teorías credencialistas</b>	<b>21</b>
1.3.1 La Teoría del Filtro	24
1.3.2 El modelo de competencia por los puestos de trabajo	26
1.3.3 La Teoría de Pertenencia a un Estatus	28
1.3.4 La perspectiva estructural	30
1.3.5 Algunas críticas desde el Institucionalismo a la Teoría del Capital Humano	32
<b>1.4 Economía Feminista</b>	<b>35</b>
1.4.1 La división del trabajo en los sistemas de desarrollo con perspectiva de género	37
1.4.1.1 División del trabajo en el Sistema de Papeles de Género	37
1.4.1.2 División del trabajo en el Sistema de Papeles Triples	38
1.4.1.3 División del trabajo en el Sistema de Relaciones Sociales	40
1.4.2 Equidad y empoderamiento en los distintos sistemas	44
1.4.2.1 Equidad y empoderamiento en el Sistema de Papeles de Género	44
1.4.2.2 Equidad y empoderamiento en el Sistema de Papeles Triples	45
1.4.2.3 Equidad y empoderamiento en el Sistema de Relaciones Sociales	47

## Capítulo 2

### LA GLOBALIZACIÓN Y LA RESPUESTA DE LAS NACIONES UNIDAS A LA INSERCIÓN DE LA MUJER A LA ECONOMÍA

49

2.1	Condiciones que genera el proceso de globalización para que la mujer acceda a la esfera laboral y a la capacitación	49
2.2	Postura de las Naciones Unidas con relación a la integración de las mujeres a la esfera económica	51
2.2.1	Antecedentes históricos de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer. Beijing, China, 1995	51
2.2.2	Conferencia del Año Internacional de la Mujer. México, 1975	55
2.2.2.1	Plan de Acción Mundial (1975)	58
2.2.2.2	Resultados de la Conferencia	60
2.2.3	Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Copenhague, Dinamarca. 1980	63
2.2.3.1	Lema: "Igualdad, Desarrollo y Paz"	64
2.2.3.2	Objetivos y esferas de prioridad en el empleo	65
2.2.3.3	Nuevo instrumento promovido por las Naciones Unidas para el avance de la mujer	70
2.2.4	Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Nairobi, Kenia, 1985	71
2.2.4.1	Diagnóstico. "La Década Perdida"	71
2.2.4.2	Lema: "Igualdad, Desarrollo y Paz"	72
2.2.4.3	Obstáculos para el desarrollo de la Mujer	73
2.2.4.4	Medidas y recomendaciones relacionadas con la capacitación	74
2.2.5	Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing, China. 1995	76
2.2.5.1	La Mujer y la Economía. Diagnóstico y planteamiento central	78
2.2.5.2	Barreras para que la mujer obtenga una plena participación económica	79
2.2.5.3	Objetivos estratégicos y síntesis de las medidas de la esfera Mujer y Economía relacionadas con la capacitación	81

<b>Capítulo 3</b>	
<b>POLÍTICA DEL ESTADO MEXICANO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO FEMENINO EN LOS GOBIERNOS POSTERIORES A LA IV CONFERENCIA MUNDIAL PARA LA MUJER DE BEIJING (1996-2003)</b>	<b>83</b>
3.1 Política de capacitación para el trabajo de las mujeres en el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León desde el Plan Nacional de Desarrollo y los informes de gobierno	83
3.1.1 Información estadística sobre capacitación desde los informes de gobierno de Ernesto Zedillo.	86
3.2 Política de capacitación para el trabajo de las mujeres, en los primeros años del gobierno de Vicente Fox Quezada (2001-2003)	90
3.3 Programas, acciones y resultados de la capacitación para el trabajo desde los informes de gobierno (1996-2003)	100
3.3.1 Acciones Institucionales en México para la capacitación laboral femenina, desde los informes del Instituto Nacional de las Mujeres	123
3.3.1.1 Antecedentes del INMUJERES	124
3.3.1.2 Mecanismos internacionales	125
3.3.1.3 Mecanismos nacionales	125
3.3.2 Programas del INMUJERES en materia de capacitación para el trabajo	127
3.3.3 Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD)	127
3.3.3.1 Informes de PROEQUIDAD 2002 y 2003	128
3.4 Indicadores Económicos sobre la capacitación para el trabajo femenino	137
<b>Conclusiones</b>	<b>152</b>
<b>Referencias bibliográficas</b>	<b>156</b>

## INTRODUCCIÓN

El acceso de las mujeres a la esfera laboral ha sido durante la globalización, un proceso gradual que no se ha dado en condiciones de equidad. De acuerdo con los diversos estudios citados en el capítulo 2, el efecto de la globalización en el empleo femenino, en la mayoría de los países, ha sido más favorable que en el empleo masculino. José María Vidal Villa (2002) señala que en América Latina los niveles de crecimiento del empleo para las mujeres –un 4% anual- han triplicado el nivel alcanzado por los hombres y que este aumento se debió, entre otras cosas, al menor salario que se paga a las mujeres. Esta afirmación también es sostenida por la ONU.

En los años 60 y 70 el pensamiento económico se orientó hacia la importancia de la educación para incrementar los salarios, acceder a mejores puestos laborales y paralelamente incrementar la productividad y eficiencia económica.

¿Cuál ha sido la posición de las Naciones Unidas ante este proceso de ingreso de las mujeres a la esfera laboral y qué tipo de medidas han aconsejado a los países para la integración de la mujer a este ámbito en condiciones de equidad? Para algunos, de manera muy tardía las Naciones Unidas abordaron el problema de la mujer; fue hasta 1975 cuando se declaró el Año Internacional de la Mujer y se efectuó en México la primera conferencia, que salió del marco regionalista de la ONU para darle una connotación mundial.

Una de las medidas aconsejadas reiteradamente, a los gobiernos suscritos, en las cuatro conferencias mundiales, realizadas ente 1975 y 1995, fue la capacitación para los distintos grupos de mujeres.

Históricamente aquéllos que se han opuesto a la participación de las mujeres en la política, en la ciencia o en determinados trabajos considerados sólo para varones, han argumentado que las mujeres no están capacitadas, que no tienen ninguna formación que les permita acceder a esos quehaceres.

Las interrogantes que orientaron la presente investigación fueron:

- ¿Cuál ha sido la evolución de la capacitación para el trabajo de las mujeres en el periodo 1995-2003?
- ¿Qué tanto México, como país firmante de compromisos internacionales, los llevó a cabo?
- ¿Cuántas mujeres se han beneficiado de estos programas?
- ¿Cómo el Estado propició el empleo de las mujeres y hacia qué actividades se ha orientado la capacitación en la actual etapa de globalización económica, política, social y cultural?
- ¿Cómo se reflejaron los planes y programas gubernamentales en las estadísticas?

Como objetivo general, la presente investigación pretendió analizar el vínculo entre las recomendaciones de la Cuarta Conferencia Mundial para la Mujer realizada en Beijing, China en 1995 con las políticas y programas emprendidos en México por los dos gobiernos posteriores a dicha Conferencia (1995-2003). El periodo fue cerrado en 2003, no obstante que la terminación del gobierno del presidente Vicente Fox ocurrió en 2006, por falta de estadísticas nacionales.

Los objetivos particulares fueron:

1. Estudiar el concepto capacitación para el trabajo desde las principales corrientes económicas.
2. Analizar el tipo y alcance de capacitación que las Naciones Unidas recomiendan a los gobiernos.
3. Examinar los principales planes y programas de gobierno en materia de capacitación de las mujeres para el trabajo.

La hipótesis de la investigación fue la siguiente: La aplicación de las recomendaciones internacionales en las medidas adoptadas por los gobiernos suscritos, se da de manera lenta, limitada y tardía.

A través de la revisión y estudio de diversas fuentes documentales, se utilizó el método de lo general a lo particular, con el fin de encontrar de dónde provienen las medidas propuestas por las Naciones Unidas y las políticas de capacitación seguidas en los gobiernos de Ernesto Zedillo Ponce y Vicente Fox Quezada.

La tesis está constituida por tres capítulos:

En el capítulo 1, “El papel de la Educación en el Pensamiento Económico” se abordaron los principales conceptos teóricos de la economía neoclásica, marxista, neo-institucionalista y de la economía feminista.

En el capítulo 2, “La globalización y la respuesta de las Naciones Unidas a la inserción de la mujer a la economía” se resumió la historia de las cuatro conferencias mundiales sobre la mujer, destacando los diagnósticos sobre la esfera de la economía, así como las recomendaciones y medidas sobre la capacitación de las mujeres.

En el capítulo 3, “Política del Estado mexicano en materia de capacitación para el trabajo en los gobiernos posteriores a la Cuarta Conferencia Mundial para la Mujer de Beijing (1996-2003)” se revisó el Plan Nacional de Desarrollo y los informes de gobierno de los dos regímenes, se sintetizaron en tablas los programas de capacitación durante el periodo mencionado y se reunió en diversos cuadros y gráficas la información de las encuestas nacionales disponibles, con el fin de analizar algunas series e indicadores económicos sobre la capacitación del trabajo femenino.

En la parte final, Conclusiones, se pretendió dar cuenta de los resultados de la investigación.

## Capítulo 1

### EL PAPEL DE LA EDUCACIÓN EN EL PENSAMIENTO ECONÓMICO

La importancia de la educación en el crecimiento económico ha sido un tema abordado por la Teoría Económica desde el siglo XIX. Adam Smith planteó que la educación ayuda a incrementar la capacidad productiva de los trabajadores y es un elemento que explica las diferencias salariales<sup>1</sup>.

Sin embargo, fue a partir de la Segunda Guerra Mundial cuando se desarrollaron las teorías que tratan de explicar el papel de la educación en la economía: *la teoría del capital humano y la institucionalista*.

Gary Becker (1996:1) sostiene que antes del siglo XIX no había inversión en capital humano. Con la aplicación de la ciencia a la creación de nuevos bienes y métodos más eficaces de producción inició, en ese siglo XIX, en Gran Bretaña y luego en algunos otros países.

En el siglo XX la instrucción, las distintas capacidades y toda clase de conocimientos llegaron a ser determinantes para la productividad de las personas

---

<sup>1</sup> “La diferencia de talentos naturales entre los hombres es, en realidad, mucho menor de lo que creíamos; y las muy diferentes habilidades especiales que parecen distinguir a los hombres de diferentes profesiones cuando llegan a la madurez no son, la mayoría de las veces, la causa sino el efecto de la división del trabajo. La diferencia entre las características más disímiles, entre un filósofo y un estibador, por ejemplo, no procede tanto de la naturaleza como del hábito, la costumbre o la educación. Cuando vinieron al mundo y durante los primeros seis u ocho años de existencia eran, quizá muy parecidos y ni sus padres ni sus compañeros de juego podían advertir ninguna diferencia notoria (Smith,1976:28-29). Citado por Sen, Amartya. “Capital Humano y Capacidad Humana”, en: <http://www.red-vertice.com/fep/texto11.html>:3.

y las naciones. Según Sara Fernández López, Isabel Neira Gómez y Emilio Ruzo Sanmartín (Universidad Santiago de Compostela, 2001:2) se pueden distinguir dos etapas en dicho desarrollo:

- a) La primera abarca desde la segunda mitad de los años 50 hasta principios de los 70. Coincide con lo que muchos consideran el nacimiento de la *Teoría del Capital Humano* en Chicago con Shultz y Becker. Según dicha teoría, los individuos que han recibido formación disfrutarán de unos salarios más elevados que aquéllos que carecen de ella. Esta diferencia salarial obedece a que una persona formada es más productiva que una no cualificada y por ello se le remunera en mayor medida, compensando, de esta forma, todos los costes que le han supuesto la adquisición de educación. Estos costes pueden clasificarse en tres categorías: *costes directos*, aquéllos vinculados directamente con la realización de estudios como los precios de matrícula; *costes indirectos*, atribuibles a otros aspectos como manutención y alojamiento y; *costes de oportunidad*, los salarios que se han dejado de percibir mientras se adquiría la formación. La suma de estos costes equivaldría al desembolso inicial de una inversión, mientras que las diferencias salariales serían los futuros flujos netos de caja. Como consecuencia de comparar dichas cifras se obtendría una tasa de retorno individual que refleja la rentabilidad que obtiene el individuo de sus estudios, Al tratarse de una inversión en el propio individuo, se habla de *capital humano*.

b) La segunda etapa tiene lugar, en la mayoría de los países, en distintos momentos de la década de los 70 y se caracteriza por el salto del *optimismo* o *euforia* a la hora de entender las virtudes de la expansión de la educación superior, hacia el *pesimismo* y *escepticismo*. Las tasas de crecimiento económico de muchas naciones industrializadas son bajas aun cuando la inversión en capital humano sigue siendo importante. En los países en vías de desarrollo la cuestión es todavía más crítica, ya que la financiación de la educación superior supone una carga cada vez más pesada para sus presupuestos públicos. La situación se hace insostenible cuando a mediados de los años 70 los efectos de la crisis económica mundial ya no pueden ignorarse por más tiempo. Es, en este momento cuando políticos y teóricos comienzan a cuestionarse sobre el valor de la educación superior como inversión; surge el concepto de *over-education* o *inflación de educación* y aparecen teorías alternativas a la del capital humano como es la *teoría de los filtros* o *teoría credencialista*. Según ésta, los empresarios seleccionan a aquellos individuos que ostentan un título educativo porque dicha credencial demuestra que han sido productivos en el sistema educativo y, por tanto, podrán serlo en el sistema productivo. Ahora bien, esta teoría no descarta que personas con menos años de escolarización sean igualmente productivas. La *teoría de los filtros* es interpretada de una forma más completa desde una *perspectiva institucionalista*, utilizando el concepto de *mercados internos de trabajo*. Incluso, en esta segunda etapa, algunos *economistas radicales* van más allá de estas interpretaciones y

afirman que la educación es una herramienta de reproducción de las desigualdades sociales.

En los años 70, a partir de la Década de la Mujer, se comenzó a visualizar la posición clave de las mujeres en el desarrollo. Se reconoció que habían sido marginadas del mismo y para que éste tuviera éxito y fuera sostenible se debería tener en cuenta el trabajo realizado por ellas. De esta manera surge el enfoque MED. Dicho enfoque tiene por objetivo integrar a las mujeres de una manera funcional a una estrategia de desarrollo dada. Es decir: el desarrollo necesita a las mujeres. Para esto pone el énfasis en el papel productivo de las mujeres entendiendo su subordinación por su exclusión del mercado (Carmen de la Cruz,1999:1).

Según Rosa Mendoza (2000:4) a mediados de la década de los años 70 surge el modelo "Satisfacción de necesidades básicas". Se definen estas necesidades como un stock de bienes y de servicios que mínimamente requieren las familias y sus integrantes para vivir: alimentos, vivienda, empleo, educación salud, saneamiento y medio ambiente sano. La atención centrada en las necesidades básicas permitió un acercamiento a la figura de la mujer, al considerarse ésta la encargada de proveer los servicios básicos a su familia. La Década de las Naciones Unidas para la Mujer (1976-1985) desempeñó un papel fundamental en la difusión del enfoque Mujer en el Desarrollo, que se centra en demostrar la contribución de las mujeres a la economía y los efectos negativos de los proyectos de modernización que al no incluirlas, las desplazan de sus funciones tradicionales

y disminuyen sus ingresos, estatus y poder que tenían en las relaciones tradicionales. Para lograr mejorar su estatus y contribuir al proceso de desarrollo, plantea la incorporación de las mujeres al desarrollo desde una mejor posición. Con esta finalidad propone mayores oportunidades de capacitación y educación, que posibiliten su acceso al sector moderno de la economía y de éste modo, a los beneficios del desarrollo.

## **1.1 Economía Neoclásica**

Un subproducto de esta corriente económica se origina en la escuela de Chicago que busca, según Ma. Teresa Rendón (2000:20) "aplicar los postulados básicos de maximización de utilidad y de ganancias a terrenos no incluidos típicamente en el ámbito de lo económico".

### **1.1.1 Teoría del Capital Humano**

Para Martínez de Ita y Campos Ríos (2000:1) en la perspectiva de la teoría del capital humano, la educación juega un papel muy importante, ya que se convierte en el mecanismo a través del cual los trabajadores adquieren los conocimientos y las habilidades necesarias para ingresar al mercado de trabajo y desempeñar una actividad laboral, en la que sus salarios estarían en función de sus niveles educativos. A nivel macroeconómico, la educación fue considerada como el motor del crecimiento económico, de la equidad social y de la integración cultural. Sus principales planteamientos permearon a toda la sociedad durante las décadas de

los 60, 70 y parte de los 80. Amplios sectores de la sociedad vieron a la educación como el vehículo de movilidad social; los gobiernos no fueron la excepción, sobre todo porque esta perspectiva era compatible con los objetivos y las prácticas del “Estado benefactor” lo que posibilitó que una parte del gasto social se invirtiera en el sector educativo.

La teoría formada en torno a esta expresión fue desarrollada, a principios de los años 60, por Schultz, Becker y Mincer, principalmente. La hipótesis central en la que se basa es que la educación aumenta la productividad del individuo que la recibe y genera. En consecuencia surgen diferencias de productividad entre los trabajadores. Estas diferencias pueden ser inherentes a los individuos, pero según la teoría del capital humano, es posible crearlas o aumentarlas invirtiendo en uno mismo y concretamente mediante la formación. El núcleo de la teoría del capital humano es que las personas gastan en sí mismas no para satisfacciones actuales, sino para obtener ingresos futuros (Blaug, 1983:67).

Theodore Shultz retomó estas ideas y planteó que la riqueza de un país se sustentaba en su población, particularmente en su capital humano. Entre los factores más importantes incluyó: escolaridad, capacitación, experiencia laboral, migración, salud, atención a los niños y adquisición de información.

Teresa Torres (2001:244-245) retoma el planteamiento siguiente: La teoría del capital humano presupone la existencia de un mercado de trabajo fluido y competitivo, basado en la motivación económica. Supone también, que los

salarios relativos son flexibles, que el empleador está dispuesto a ajustar su nivel de ocupación en respuesta a los cambios salariales y de productividad y que los trabajadores realizan, fácilmente, inversiones en formación e información en respuesta a los cambios de los salarios relativos. En consecuencia, los individuos muestran una determinada tasa subjetiva de preferencia temporal y se enfrentan a una serie de puestos de trabajo que han especificado sus rendimientos, y en los que se exigen ciertas cualificaciones, de manera que realizarán una trayectoria de inversión en su desarrollo personal. En definitiva, la oferta de capital humano es la simple agregación de estas elecciones individuales (Blaug, 1976).

"Para Shultz, Becker y Mincer, se suele considerar que la formación del capital humano es realizada por individuos que actúan por cuenta propia" (Blaug,1983:69).

Con respecto al trabajo, la teoría del capital humano retoma, en primer lugar, la tradición ricardiana, al considerar este factor como un medio de producción dado. Las características de éste dependen de la configuración total de las fuerzas económicas. En segundo lugar; niega el supuesto del trabajo homogéneo y centra su atención en la diferencia de la población activa. Por último, introduce en el campo del análisis económico, las instituciones sociales básicas (escuelas, centros de formación, familias....) (Toharia, 1986). Citado por Teresa Torres (2001:245).

### 1.1.2 Gary S. Becker y sus conceptos sobre el Capital Humano <sup>2</sup>

El concepto del capital humano, según este autor, se refiere a las capacidades, instrucción, salud y formación del individuo. Es un capital porque las capacidades y formación son características duraderas.

Para Becker (1996:1) “El siglo XX podría incluso denominarse la ‘época del capital humano’, en el sentido de que el *standard* de vida de un país se califica según la manera en que logra desarrollar y utilizar las capacidades, conocimientos, salud y costumbres de su propia población”.

Becker se empeña en resaltar la importancia del capital humano respecto al desarrollo. Argumenta, entre otras cosas, lo siguiente:

- Los tigres asiáticos cuentan con una población instruida, formación profesional y demás tipos de capacitación, buenas costumbres con relación al trabajo y a los valores, que sirven de apoyo a estas poblaciones de trabajadores.
- La mayoría de los estudios muestran que el fomento de la educación y de la salud son elementos decisivos para el desarrollo de las naciones.

---

<sup>2</sup> Representante de la Escuela de Chicago, caracterizada por aplicar los postulados de maximización de la utilidad y de los gastos a terrenos no incluidos típicamente en el ámbito de la economía. Premio en Ciencias Económicas 1992. Realizó un trabajo pionero sobre fecundidad en los años 60, su enfoque ha sido ampliado hasta alcanzar el rubro de economía de la familia en los 90. Principal exponente de la Teoría del Capital Humano.

- El desarrollo no es posible si no se dispone de un sólido capital humano. El éxito de una nación radica en la forma de aprovechar a su población, independientemente de la tecnología de que disponga.
- La capacidad de utilizar con eficacia los conocimientos determina el éxito de un país.
- La instrucción y la capacitación profesional pueden disminuir las desigualdades y los efectos de ambientes desfavorables (la situación de pobreza).

¿Dónde se cultiva el capital humano? Para Becker la familia es el principal agente promotor de los valores.

Con relación al impacto de la instrucción de las mujeres plantea lo siguiente:

- La diferencia en la educación entre hijos e hijas es menor cuando los padres, especialmente la madre, han recibido instrucción.
- Las inversiones en capital humano favorecen al empleo, ingresos, salud, mortalidad, tamaño de la familia, evita la discriminación de las niñas en educación y alimentación, eleva los ingresos y la salud de los pobres.

### 1.1.3 Educación y capacitación

En la Teoría del Capital Humano la capacitación se considera como un complemento de la educación. Según Foray y Lundvall (1994), citados por Martínez de Ita y Campos Ríos (2001:2-3) el conocimiento se clasifica como:

KNOW WHAT. Saber qué (conocimiento de qué o cual) hechos, información.

KNOW WHY. Saber por qué (conocimiento del por qué) conocimientos científicos, leyes. Su producción y reproducción está organizada en instituciones especializadas.

KNOW HOW. Saber cómo (conocimiento del cómo) capacidad de hacer.

KNOW WHO. Saber quién (conocimiento del quién) calificación social, información acerca de quién sabe qué y quién conoce cómo hacer qué, formación de relaciones sociales.

El sistema educativo retoma un papel relevante (ya que el *Know what* y el *know why* se adquiere precisamente en las instituciones educativas) de la misma manera que la experiencia laboral y la capacitación (el *know how* y el *know who*) se adquieren en la práctica.

Guillermo Campos Ríos (2003:102) sintetiza la corriente del capital humano de la siguiente manera: Dentro del conjunto de teorías que conforman la Economía de la Educación y de las teorías de los mercados laborales, “hay una vertiente importante que enfoca su análisis en las características de la fuerza de trabajo, a la que reconoce la posibilidad de elevar su educación vía el conocimiento. Esta corriente asevera que la educación es una inversión y que el conocimiento –igual que la salud- radica en los individuos, por lo que se conoce como la Teoría del Capital Humano...”

#### **1.1.4 Capital Humano y Capacidad Humana. El enfoque de Amartya Sen**

Amartya Sen <sup>3</sup> se suma al debate sobre la teoría del capital humano, mediante su concepción acerca de las capacidades humanas. Reivindica la visión integral del desarrollo económico y social de Adam Smith, quien en su análisis de los determinantes de las posibilidades de producción subrayó el papel de la educación y de la división del trabajo, el del aprendizaje por experiencia (learning by doing) y el de la formación técnica.

Para A. Sen la acumulación de ‘capital humano’ se encuentra en el carácter de agentes de los seres humanos que por medio de sus habilidades, conocimiento y esfuerzos, aumentan las posibilidades de producción, mientras que ‘capacidad

---

<sup>3</sup> Economista y filósofo. Premio Nóbel de Economía 1998. Catedrático de Economía y Ética de la Universidad de Harvard. Master por el Trinity College, Cambridge, Inglaterra.

humana' se centra en su habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa e incrementar sus posibilidades reales de elección.

Amartya Sen (a.2000:99-100) define la "capacidad" de una persona como las diversas combinaciones de funciones que puede conseguir. Por tanto, es un tipo de libertad: la libertad fundamental para conseguir distintas combinaciones de funciones, o bien, para lograr diferentes estilos de vida. El "conjunto de capacidades" estaría formado por los distintos vectores de funciones entre los que el individuo puede elegir. El centro valorativo de su "enfoque de las capacidades" puede ser: 1. Las funciones *realizadas* (lo que una persona es capaz de hacer realmente) ó 2. Las *capacidades* de las opciones que tiene (sus oportunidades reales). Ambas suministran diferentes tipos de información: las primeras sobre las cosas que hace una persona y las segundas sobre las cosas que tiene libertad fundamental para hacer.

El autor (Sen, b;1997:2) introduce el siguiente ejemplo: "Si la educación hace que la persona sea más eficiente en la producción de bienes, es claro que hay un mejoramiento del capital humano. Este mejoramiento puede agregar valor a la producción de la economía y aumentar el ingreso de la persona que ha sido educada. Pero aún con el mismo nivel de ingreso, esa persona puede beneficiarse de la educación por la posibilidad de leer, argumentar, comunicar, elegir con mayor información; ser tenida en cuenta más seriamente por otros y así sucesivamente. De modo que los beneficios de la educación son mayores que su función de *capital humano* en la producción de bienes. La perspectiva más amplia

de *capacidad humana* puede abarcar –y valorar- estas funciones adicionales. Así, las dos perspectivas están íntimamente relacionadas, aunque sean distintas”.

Sen (a;2000:36-37) sostiene que la relación entre ingreso y capacidades es de doble sentido: 1) Un ingreso bajo puede ser una importante causa del analfabetismo y de la falta de salud, así como del hambre y la desnutrición, y 2) a la inversa, una mejora de la educación y de la salud puede contribuir a ganar una renta más alta. Sin embargo, previene que la conexión no es tan estrecha y las desviaciones suelen ser mucho más importantes desde el punto de vista de la política económica y social, que la concurrencia limitada de las dos series de variables (1 y 2). Si en lugar de centrar la atención sólo en el bajo ingreso la centramos en una idea más global de la carencia de capacidades, se puede comprender mejor la pobreza de los seres humanos y las libertades, a partir de una base de información diferente.

A. Sen encuentra que la capacidad no sólo es un instrumento de producción económica (a lo que suele referirse la perspectiva de capital humano), sino también del desarrollo social: genera un cambio social, más allá del económico. Argumenta que muchos estudios empíricos han demostrado que la ampliación de la educación de la mujer puede reducir la desigualdad de género en la distribución dentro de la familia y contribuir a reducir las tasas de fecundidad. La ampliación de la educación básica también puede mejorar la calidad de los debates públicos. Estos logros instrumentales pueden ser bastante importantes, aunque su función

instrumental no sea la de un factor de producción, definido convencionalmente, en la fabricación de mercancías.

Así también, el papel de las capacidades humanas tiene consecuencias prácticas en la política pública: además de la prosperidad económica, una mayor educación, mejores servicios de salud y de atención médica y otros desarrollos sociales influyen en las libertades efectivas de las personas. Los Informes de Desarrollo Humano del PNUD han estado motivados por esta visión más amplia.

Sen (a;2000:27) considera cinco tipos de derechos y oportunidades que contribuyen a mejorar la capacidad general de una persona: 1) las libertades políticas, 2) los servicios económicos, 3) las oportunidades sociales, 4) las garantías de transparencia y 5) la seguridad protectora.

Con respecto al desempleo, la orientación de A. Sen (c;1999:7-8) es, además de dar incentivos, “crear auténticas oportunidades laborales”. De acuerdo con estudios realizados en distintos países desarrollados, el desaliento motivacional del desempleo, para la búsqueda de un nuevo empleo, es inmenso. Se crea un sentimiento de rechazo o de no tener capacidades para las cuales alguien esté dispuesto a contratarle. En esta situación es frecuente no sólo el deterioro de la capacidad, sino también la pérdida de confianza en sí mismo. En algunos casos, tras un largo período de desempleo, cuando vuelven al trabajo manifiestan una baja productividad, ya que se produce un declive psicológico. “Uno quiere conseguir un puesto de trabajo, no lo consigue, debe depender de los demás, y

ésta no es una situación en la que el ánimo de la responsabilidad individual o la autoayuda se vea alentada precisamente”.

En síntesis, Amartya Sen vincula el papel de las capacidades humanas con:

- El bienestar y la libertad de las personas.
- Su función indirecta a través de su influencia en la producción económica.
- Su función indirecta a través de su influencia en el cambio social.

Becker y Sen, como podemos ver, coinciden en varios aspectos, por ejemplo en la influencia positiva de la instrucción y educación de las mujeres en la reducción de la fecundidad y en la mejora de la calidad de vida de sus familias, así como en el aspecto limitativo del analfabetismo.

Sin embargo, A. Sen sitúa su análisis en individuos que tengan las suficientes oportunidades para participar activamente en la configuración de su propio destino, no como meros receptores pasivos de los frutos de ingeniosos programas de desarrollo.

### **1.1.5 Feminismo Neoclásico**

Según la Dra. Ma. Teresa Rendón (2000:22), así como las feministas marxistas han criticado al marxismo tradicional, por no considerar la dominación masculina sobre las mujeres; el feminismo neoclásico ha hecho críticas al pensamiento

neoclásico tradicional y a la nueva economía de la familia por considerarlos sesgados e insuficientes.

Estas últimas "...consideran que la teoría neoclásica debe "humanizarse" ampliando sus herramientas teóricas y empíricas. Pero al no romper con el individualismo metodológico de la escuela neoclásica es difícil imaginar cómo se pueden incorporar esos elementos, que no sea mediante desarrollos al estilo Becker, acompañados de un discurso con "contenido social" que sirva de telón de fondo al modelo formal. Ellas plantean un androcentrismo ahistórico y por supuesto genérico, es decir, igual para todas las mujeres" (Rendón,2000:23).

Asimismo, "escamotean a Becker el mérito de haberle hecho justicia al trabajo doméstico al equiparlo al trabajo involucrado en la producción para el mercado, con lo cual no sólo lo hace visible, sino que lo reconoce como indispensable. En el modelo de Becker las mujeres no son inactivas u ociosas, como en las cuentas nacionales, sino productoras de bienes imprescindibles (Rendón,2000:23).

Algunas de las representantes más destacadas del feminismo neoclásico, quienes han combinado el análisis teórico con el estudio de la realidad concreta, han hecho contribuciones importantes al estudio de la división sexual del trabajo. Un buen ejemplo es el libro de texto de Ferber y Blau (1992). En él se hace una exposición rigurosa y didáctica de las interpretaciones de la teoría neoclásica sobre el mercado de trabajo. Las autoras también recopilan y sistematizan una relevante información estadística sobre el trabajo de hombres y mujeres en

distintos países del mundo, y presentan un conjunto de indicadores para el análisis de estas cifras (Rendón,2000:23-24).

### **1.1.6 Algunos elementos de autocrítica a la Teoría del Capital Humano**

Mark Blaug, científico del capital humano desarrolla, en cierto modo, una "autocrítica" a esta teoría. Trata de responder a la pregunta de si el status empírico de la teoría de capital humano es el de un programa "degenerante" o "progresivo". Sus conclusiones no son alentadoras para la referida teoría. Plantea que para juzgar adecuadamente un programa de investigación hay que hacerlo en comparación con programas rivales de parecido alcance: la inexistencia de dichos programas alternativos hace que el juicio al programa de investigación del capital humano sea difícil. Blaug establece que el individualismo es una característica específica de la teoría del capital humano. En última instancia, la adopción de la teoría del capital humano está relacionada con la concepción individualista del mundo de la teoría neoclásica, más que con criterios estrictamente teóricos o empíricos (Toharia.1983:17).

### **1.2 Economía Marxista o Teoría de la Socialización**

De acuerdo con Teresa Torres (2001:246) La teoría de la socialización ha sido desarrollada por los autores radicales americanos, en particular por Bowles y Gintis (1975). Para estos autores, la escuela está al servicio del aparato productivo

capitalista, que básicamente demanda a la población la capacidad de insertarse en un sistema de división del trabajo en el que las tareas están claramente parceladas y bajo un fuerte control jerárquico. Según esta visión, existe una pirámide ocupacional en la que cada escalafón exige al individuo la posesión de ciertas características personales que el sistema productivo valora positivamente. El sistema educativo actúa como un mecanismo de socialización que imparte a los individuos aquellas cualidades o formas de comportamiento que demandan las empresas. En este sistema, las características son diferentes según el orden jerárquico ocupacional. Esta teoría justifica la existencia de salarios superiores a mayor nivel de educación, debido a que las cualidades necesarias para acceder a las ocupaciones más altas se obtienen en los últimos escalafones del sistema educativo, con lo que debe recompensarse dicho esfuerzo.

Para Samuel Bowles y Herbert Gintis (1983:123) en el modelo de clases de la empresa capitalista, el salario puede reflejar en algunas situaciones el producto de ingreso marginal, pero la escolarización aumentará los productos de ingreso marginal de diversas formas:

- 1º. La inversión en educación puede aumentar la fuerza de trabajo del individuo al aumentar sus cualificaciones y capacidades productivas o al proporcionar credenciales que refuercen la autoridad supervisora.
- 2º. La escolarización puede aumentar la facilidad con que el empleador puede extraer trabajo de un trabajador que tiene una fuerza de trabajo dada, al

generar o seleccionar pautas de motivación individuales más compatibles con la estructura de poder y mecanismos de incentivos, basados en las clases, que tiene la empresa.

3º. El trabajador educado puede ser más valioso por el efecto global que produce en la cuantía de la masa salarial, debido a que la segmentación de los trabajadores, en cuanto a sus características de renta y *status*, impide la formación de coaliciones de trabajadores capaces de oponerse al poder del capitalista.

### **1.2.1 Crítica marxista a la Teoría del Capital Humano**

Bowles y Gintis (1983:116-117) señalan que la teoría del capital humano, al limitar su análisis a la interacción entre las preferencias dadas exógenamente, las materias primas (capacidades individuales) y las tecnologías de producción alternativas, excluye formalmente la relevancia de la clase y del conflicto de clases para la explicación de los fenómenos del mercado de trabajo. Sin embargo, esos fenómenos tan básicos como la estructura de los salarios, los atributos del individuo valorados en el mercado de trabajo y las relaciones sociales del propio proceso educativo sólo se pueden explicar mediante un análisis de clases explícito.

Para estos autores el capitalismo es un sistema en el que los medios de producción son poseídos y controlados por una pequeña minoría. La masa de

individuos, alejada del control de los recursos productivos, se ve obligada a vender su fuerza de trabajo para vivir. La escolarización, la formación ocupacional, la crianza de los niños y el cuidado sanitario cumplen una doble función económica: desempeñan un papel esencial en la producción, si bien indirecto, y también son esenciales para la perpetuación de todo el orden económico y social. Estos procesos no se pueden comprender si no se ponen en relación con los requisitos sociales para la producción de un período a otro, de la estructura de clases capitalistas, de los individuos que la componen y de las instituciones económicas que la regulan.

Bowles y Gintis (1983:126-127) consideran que la teoría del capital humano, como el resto de la teoría económica neoclásica sitúa, en definitiva, las fuentes de la felicidad y la miseria humana en una interacción de carácter humano (preferencias y "capacidades") con la propia naturaleza (tecnología y recursos). Este entramado proporciona una elegante apología para casi todas las pautas de opresión o desigualdad, pues atribuye los males sociales o personales a los fallos de los individuos o a las necesidades técnicas inevitables de la producción. Proporciona, en suma, una buena ideología para la defensa del *status quo*. Pero es una ciencia pobre para comprender el funcionamiento de la economía capitalista o el camino para llegar a un orden económico que lleve a una mayor felicidad humana.

### 1.3 Teoría Neo-institucionalista

Geoffrey M. Hodgson (2003:895) plantea que el término *nueva economía institucional* es un conjunto extenso de teorías y propuestas de la posguerra que se propone distinguir la nueva de la vieja economía institucional de Thorstein Veblen, John Commons y Wesley Mitchell y que dominó en las facultades de economía de las universidades estadounidenses, justo después de la primera guerra mundial.

Las ideas centrales del institucionalismo se ocupan de las instituciones, los hábitos, las reglas y su evolución. Sin embargo, los institucionalistas no intentan construir, con base en esas ideas un modelo único y general, aunque dan un fuerte impulso a los enfoques específicos de análisis situados en la historia. Al respecto, hay una afinidad entre institucionalismo y biología evolucionista, la cual tiene unas cuantas leyes o principios generales que explican el origen y la evolución. La propuesta institucionalista transita de ideas generales respecto a la mediación humana, instituciones y la naturaleza evolutiva de los procesos económicos o tipos de economía. Por consiguiente, hay múltiples niveles y tipos de análisis. No obstante, un punto crucial es que los conceptos de hábito e institución ayudan a establecer el vínculo entre lo particular y lo general (Hodgson, 2003:897).

Según José Rodríguez de Rivera (1999:1) en las teorías del neo-institucionalismo económico domina un enfoque en el análisis de los fenómenos socioeconómicos que parte de una serie de presuposiciones que van más allá de la pura teoría económica, pues son de orden filosófico: concepción individualista de la realidad socioeconómica, la unidad de análisis no es nunca el sistema, sino el individuo considerado como el átomo del sistema socioeconómico; se considera que ese universo es algo dado y que el conocimiento es pura imagen especular de dicha realidad exterior; o que la realidad puede ser representada en modelos cuantitativos similares a los empleados en la física, pues se presupone también que en ella rigen "leyes" de tipo casi mecánico o que no existen problemas en la obtención de información. En su concepción económica domina la idea de la posibilidad de un equilibrio óptimo (entre oferta y demanda), logrado gracias al mecanismo del mercado, concebido según la idea de la "mano invisible", y en que desde los impulsos de los sujetos de decisión que buscan maximizar sus beneficios (equiparando óptimo con máximo cuantificado), se llega sin más mecanismos de coordinación o planificación a ese estado óptimo del conjunto.

Hodgson (2003:903) destaca que los problemas de cognición y aprendizaje han sido desde su comienzo temas del institucionalismo. En lugar del supuesto que consiste en individuos dados, propone la idea de agentes interactivos en parte maleables y recíprocamente entrelazados en una red de instituciones parcialmente duraderas y autoreforzantes. Señala que "a pesar de que en años recientes la economía neoclásica ha abordado el concepto de aprendizaje, en el fondo existen graves problemas en la propuesta basada en la suposición de un actor racional.

La cuestión clave es qué se quiere decir con aprendizaje racional. ¿Cómo se puede afirmar que los agentes son racionales en cualquier momento, cuando se hallan en proceso de aprendizaje? Este mismo proceso significa que no se posee toda la información y que la racionalidad total está comprometida o descartada. Además, está implicado mucho más que los datos recibidos o la estimación de probabilidades. El aprendizaje no es sólo la adquisición de información: es el desarrollo de nuevos medios y métodos de cognición, cálculo y evaluación. Esto significa que los agentes construyen, en el lugar que ocupaban ideas y hábitos de pensamiento pasados, nuevas representaciones del entorno en que operan. En particular, ¿cómo puede ser óptimo el aprendizaje, si los métodos y criterios de optimización se aprenden? Los institucionalistas ofrecen una perspectiva diferente del análisis del aprendizaje al entenderlo, en parte, como un proceso transformativo y reconstructivo, que implica la creación de hábitos nuevos, propensiones y estructuras conceptuales... necesitan desarrollar teorías de aprendizaje apropiadas para un mundo de conocimientos intensivos y de rápidos cambios".

Para Teresa Torres (2001:246) bajo el marco de teorías credencialistas se encuentran tres aproximaciones que hacen hincapié en la función selectiva de la educación frente a la función cualificadora aceptada por el capital humano:

1. La Teoría del Filtro.
2. El Modelo de Competencia por los Puestos de Trabajo y
3. La Teoría de Pertenencia de *Estatus*.

En este contexto, la educación es un indicador de la capacidad innata en la teoría del filtro, un indicador de la capacidad de formación en la empresa según el modelo de competencia por los puestos de trabajo y una señal de la pertenencia a ciertos grupos de *estatus* en la teoría desarrollada por Collins.

Según las teorías credencialistas la función esencial del sistema educativo es la de poner de manifiesto los talentos y capacidades subyacentes en los individuos más valorados por los empresarios. Como punto de partida se presupone que la selección de personal tiene lugar en un contexto de información imperfecta para los empresarios acerca de las características productivas de los distintos aspirantes a los puestos de trabajo vacantes. De esta forma, el proceso educativo identifica aptitudes, por lo que mediante el mismo pueden seleccionarse futuros trabajadores, o en todo caso, informa sobre las capacidades de los individuos (Torres, 2001:247).

### **1.3.1 La Teoría del Filtro**

Teresa Torres (2001:247-248) señala que:

- En la teoría del filtro, la formación no añade nada a las características productivas del individuo, sino que pone de manifiesto las características innatas como la inteligencia, perseverancia, capacidad de trabajo y disciplina. Aspectos, todos ellos, apreciados por el sistema productivo. Las principales aportaciones de este modelo provienen de los economistas

Spence, Arrow, Stiglitz y Riley. En este caso, se considera la formación como un proceso que permite clasificar a los individuos de acuerdo al criterio de pasar o no a través de determinados filtros. En este sentido, el sistema educativo es un mecanismo de filtrado que etiqueta a la población según el número de pruebas que ha conseguido pasar con éxito (Quintas, 1983). El diploma tiene un valor particular porque su obtención suministra una prueba de las capacidades adquiridas.

- Según esa suposición, la selección de personal por parte del empleador en una situación de incertidumbre asigna un papel diferente a la formación (Spence, 1976). Ésta se limita a diferenciar a los trabajadores según el criterio del filtrado, como un instrumento de información sobre determinadas capacidades, innatas en los individuos, y de relevancia productiva.
  
- La teoría del filtro se opone a la teoría del capital humano por considerar que las mayores remuneraciones obtenidas por los individuos más formados no están vinculadas a una mayor productividad, sino que responden al mecanismo de selección utilizado por los empleadores para distinguir los mejores empleos.

Según Campos Ríos (2003:106) la teoría del filtro, al igual que el efecto de fila, implica que la educación no contribuye directamente al crecimiento de la productividad de los individuos, pero sirve como un medio para clasificar a las

personas según los certificados escolares que haya obtenido y que pueden dar muestra de una mayor disciplina, tenacidad y responsabilidad.

Por lo tanto, mientras que la teoría neoclásica plantea que la educación aumenta la productividad del trabajador, la teoría institucionalista sostiene que incide en otras "cualidades" laborales del trabajador, pero no necesariamente en su productividad.

### **1.3.2 El modelo de competencia por los puestos de trabajo**

Teresa Torres (2001:248-249) destaca que:

- En el modelo, propuesto por Thurow, se afirma que la productividad es una característica de los empleos y no de los trabajadores, teoría que contradice radicalmente una de las hipótesis básicas del capital humano. El supuesto elemental de esta aproximación radica en que la mayor parte de las facultades cognitivas necesarias para desarrollar una ocupación no se adquieren con anterioridad a la entrada en el mercado laboral, sino mediante programas de formación en el trabajo tras acceder al mismo. De este modo, los individuos no compiten en función de los salarios que están dispuestos a aceptar, sino por las oportunidades de empleo en función de sus costes relativos de ser formados para ocupar el puesto considerado.

- Cuando alguien se incorpora al mercado laboral, lo hace con una serie de recursos de cualificaciones y atributos (educación, actitudes laborales, género, situación familiar, etc.), estas características no forman un conjunto de cualificaciones que permiten a un individuo entrar directamente en el proceso de producción, pero afectan al coste de formación para ocupar cualquier puesto de trabajo.
  
- El empresario cubre las vacantes de empleo clasificando a los posibles candidatos a lo largo de una cola laboral de acuerdo con su estimación de costes potenciales de aprendizaje de cada trabajador. Costes que estima en función de las características personales: nivel de educación, edad, sexo, resultados del test, hábitos personales, etc., además de las cualificaciones adquiridas en trabajos anteriores que reflejan su experiencia laboral, y con estas variables diversas como si es disciplinado, digno de confianza, puntual, etc. Este conjunto de características no garantizan al empresario una integración directa del trabajador al proceso productivo, pero sí le anticipan, en parte, el coste de formación que deberá afrontar. De manera que, en primer lugar, se ofrece ocupación a los trabajadores que generen menos costes de formación.
  
- Para Thurow (1988) la educación tiene el valor de señal de anticipación que refleja los costes de formación internos para el empresario, pero no determina, por sí misma, ni la productividad ni el salario.

- En este contexto, más que los salarios, son las características de contratación las que equilibran o vacían los mercados de trabajo. Cuando se necesita menos trabajadores, se reduce la oferta mediante el aumento de las cualificaciones exigidas a los candidatos. En consecuencia, la formación puede llegar a ser una necesidad defensiva; pero a medida que aumenta la oferta de trabajadores con un mayor nivel de formación, los individuos son conscientes de que, para defender su actual nivel de renta, han de mejorar sus propias cualificaciones.
- Desde la perspectiva Doeringer y Piore (1985), un aumento del nivel de formación exigido en el momento de la contratación, no significa necesariamente, una modificación en el contenido de los puestos de trabajo, sino que puede ser consecuencia de un aumento general del nivel de formación de la sociedad.

### **1.3.3 La Teoría de Pertenencia a un Estatus**

Collins (1989) considera la educación como una señal que informa sobre la pertenencia de un individuo a determinados grupos de *estatus*. Su teoría parte de la idea que las credenciales educativas sirven básicamente como mecanismos de clausura que permiten a los más formados controlar el acceso a los mejores empleos, con el fin de reforzar su valor de mercado. Para este autor, los centros educativos son únicamente un lugar donde adquirir títulos que después serán

utilizados por los individuos y los grupos como un instrumento legítimo y aceptado en la pugna por las ventajas relativas en la vida adulta, especialmente en la esfera ocupacional. Así, las credenciales educativas, en tanto que productos culturales, constituyen recursos que permiten a los más formados dominar determinadas ocupaciones mediante el control del acceso a los empleos privilegiados. En este sentido, considera que la educación básicamente aporta “capital cultural” no cognitivo. La educación no conduce al éxito profesional porque provea de las cualificaciones necesarias para el rendimiento en el trabajo, sino porque se utiliza como mecanismo de selección cultural. Ello conlleva que, ante el elevado número de titulados que genera la universidad actual, los grupos de *estatus* superior aumentan los requisitos necesarios para acceder a los mejores puestos de trabajo a través del establecimiento de elevadas cuotas de adscripción o mediante mecanismos de clausura en ciertas actividades cuyo acceso era libre. En consecuencia, los grupos de bajo *estatus* reclaman una mayor educación para ser admitidos en los grupos de *estatus* superior, con lo que se produce una progresiva elevación de los niveles educativos de la población. Según este razonamiento, la abundancia de credenciales educativas no se debe al cambio tecnológico, ni al mayor número de ocupaciones que necesitan elevadas cualificaciones (Torres:2001:249-250).

Según Teresa Torres (2001:250) Collins coincide con el modelo de Thurow, al considerar que dado un número determinado de empleos en la economía, la

obtención de una ocupación depende del lugar que se ocupa en la cola laboral<sup>4</sup>. Del mismo modo, ambos comparten la idea que para determinar la posición de cada individuo en la cola el principal factor es el logro educativo en relación al que poseen los candidatos alternativos.

#### **1.3.4 La perspectiva estructural**

Para Teresa Torres (2001:250): La perspectiva estructural parte de la idea de que los beneficios de la educación varían en función del contexto estructural, es decir, se relaciona los éxitos laborales con la existencia de un mercado de trabajo estructurado. La estructura de dicho mercado es dual, y está formada por un sector primario y un sector secundario<sup>5</sup>.

El sector primario se caracteriza por la estabilidad de la mano de obra, un nivel de salarios relativamente elevado, buenas condiciones laborales y posibilidades de promoción. Por su parte, el sector secundario está sometido a peores condiciones

---

<sup>4</sup> La teoría de las colas o línea de espera es un conjunto de modelos matemáticos que describen sistemas de líneas de espera particulares o de sistemas de colas. Agner Krapup Erlang creó este modelo en 1909 para analizar la congestión de tráfico telefónico con el objetivo de cumplir la demanda de servicios telefónicos en Copenhague, Dinamarca. Aplicado al mercado de trabajo: "La teoría de la fila (o de la cola, como la identifican Piore y Doeringer) sostiene que los empresarios racionan los puestos existentes entre los trabajadores, de acuerdo con sus preferencias en relación con la contratación. Los trabajadores más solicitados son los primeros de la cola, dejando que los menos solicitados encuentren trabajo en los puestos menos deseables de los sectores marginales de la economía o permanezcan desempleados. Por definición, los desfavorecidos que son los que muestran menor nivel de empleabilidad o hayan realizado menor inversión en capital humano, se encuentran situados al final de la cola de trabajo y tienen un acceso limitado a las oportunidades de empleo más solicitadas (Piore,1985)". (Campos Ríos, 2003:105-106).

<sup>5</sup> Doeringer y Piore (1983:307-308) en su artículo "El Paro y el 'mercado dual de trabajo" plantean que los estructuralistas hablaban a favor de la elaboración de programas para corregir los desequilibrios por medio de la formación y de la reconversión -enfoque que se introdujo en la legislación de la formación profesional de la década de 1960-, mientras los keynesianos favorecían el aumento de la demanda por medio de políticas monetarias y fiscales más agresivas.

laborales, escasas posibilidades de promoción, inestabilidad laboral y elevada rotación de los trabajadores. El sector secundario concentra los colectivos laborales menos favorecidos en el mercado de trabajo: las mujeres, los jóvenes, los emigrantes y las minorías sociales (Piore, 1983)<sup>6</sup>. Por tanto, según este enfoque, el mercado de trabajo no puede analizarse como un todo homogéneo, sino que se distingue en su interior una serie de submercados o segmentos que se rigen por mecanismos particulares (Toharia 1986). Citados por Teresa Torres (2001.250).

Dentro de la perspectiva estructural han surgido dos aproximaciones teóricas en torno a la importancia de los recursos educativos en los logros laborales iniciales. La primera aproximación señala que los beneficios de la educación son superiores en el sector primario, en el que existe un mercado interno y donde las condiciones laborales facilitan un mayor desarrollo de las cualificaciones y de la formación en el trabajo (Dickens y Lang, 1985). La segunda aproximación parte de la idea de que el empleo en el sector primario está racionada. Se considera que dado que la oferta laboral es superior a la demanda, los candidatos pasan un tiempo de espera para entrar en el sector primario, formándose una cola de trabajo. A su vez, los empleadores seleccionan los mejores candidatos, contratando a los más

---

<sup>6</sup> "Pero la hipótesis del mercado dual de trabajo, al considerar la contratación, la formación y la promoción como procesos sociales, sugiere que la raza, el sexo y el origen étnico son factores centrales en la determinación de quién consigue acceder al sector primario y sugiere que las medidas correctas necesarias se encuentran en instrumentos como el Federal Contract Compliance Program (programa de contratos federales anti-discriminatorios) y el Título VII de la Civil Rights Act (Ley de Derechos Civiles) de 1964. La oposición política a los programas antidiscriminatorios, tales como la 'acción afirmativa', trata realmente de proteger, sobre todo, el

educados, no porque la educación se considere un factor de productividad, sino porque se asume que los candidatos más formados serán los mejores. Si esto es así, es de esperar que los individuos estén interesados en invertir en educación con el objetivo de acceder al sector primario (Sakamoto y Powers, 1995). Citado por Teresa Torres (2001:251).

### **1.3.5. Algunas críticas desde el Institucionalismo a la Teoría del Capital Humano.**

En la década de 1970 empezaron a surgir críticas a la teoría del capital humano, especialmente dentro del campo de la economía laboral, dominado hasta entonces por los tratamientos muy empiristas de la llamada "escuela institucionalista". La más antigua de estas críticas es precisamente la de un sucesor de dicha escuela, Michael Piore, quien al tiempo que critica a sus antecesores por su desmesurado empirismo y su falta de sistematización teórica, ataca a la teoría del capital humano por su método de partir de supuestos cuyo realismo no se cuestiona, para deducir hipótesis empíricamente contrastables, es decir, por adoptar la "metodología de la economía positivista" de Milton Friedman (Toharia,1983:15-16).

Piore critica el supuesto de conducta de la teoría del capital humano (y de toda la teoría neoclásica) según el cual el individuo es capaz de distinguir entre medios y

---

carácter social actual de las asignaciones de los puestos y no de proteger la eficiencia del mercado". (Doeringer y Piore,1983:311)

fines y de seleccionar los medios que satisfacen más eficazmente los fines, todo ello independientemente de la conducta de los demás individuos. Para Piore, en el mercado de trabajo, la mayoría de los individuos no siguen esta conducta instrumental, sino la consuetudinaria, puesta de relieve por primera vez por John Hicks (Toharia,1983:16).

La política de formación de la mano de obra de Estados Unidos no se originó en la teoría del capital humano. Las dos se desarrollaron simultáneamente a principios de la década de 1960, pero esa política de formación, en su énfasis inicial casi exclusivo en la educación y la formación como elementos para elevar la renta de los grupos desfavorecidos fue la política que la teoría habría sugerido si hubiera llegado primero. Los responsables de la política buscaron de hecho en la teoría del capital humano, a medida que se desarrolló, sugerencias sobre la forma en que se podría mejorar la eficacia de los programas de formación (Piore,1983:107).

El hecho de que la teoría del capital humano no haya proporcionado una base adecuada para la política de formación se puede atribuir a lo inapropiado que son ciertos supuestos específicos de conducta en los que se basa la teoría. Pero, más fundamentalmente, es un reflejo de la idea subyacente de lo que es teorizar (Piore,1983:108).

Fuera de la economía del trabajo, el atractivo de la teoría del capital humano es que devuelve el mercado de trabajo al cuerpo principal de pensamiento neoclásico. Sin embargo, el coste es destruir completamente la síntesis neoclásica

y minar la aceptación profesional de la teoría económica keynesiana. Las implicaciones macroeconómicas no están tan claras en el contexto de la propia teoría del capital humano, pero son visibles en los modelos de búsqueda de trabajo de la inflación de salarios que son una extensión de los principios en los que se basa la teoría económica del capital humano (Piore,1983:112-113).

El supuesto de que las decisiones de autodesarrollo o inversión humana son tomadas por individuos que actúan independientemente unos de otros, están motivadas en gran parte por una ganancia económica y son llevadas a cabo a través del sistema de mercado. Este supuesto se deriva de la teoría utilitarista de la conducta humana en la que se basan los modelos de la teoría económica neoclásica (Doeringer y Piore,1983:312).

Las dificultades de empleo de las minorías étnicas o raciales, al igual que las de los jóvenes, están relacionadas directamente con la estructura socioeconómica. Desde que apareció por primera vez este tipo de mercados, el mercado de trabajo de bajo salario en general y el de las minorías en particular siempre se han tenido que entender en función de la emigración. Históricamente, siempre han existido los trabajos del sector secundario ("trabajo sucio") que se ha negado a aceptar la población activa (Doeringer y Piore:1983:315).

## 1.4 Economía Feminista

De acuerdo con las publicaciones de Mujer en Desarrollo (MED), una de las principales críticas de las feministas a las políticas de desarrollo se ha dirigido al modelo del hogar típico o familia nuclear (padre proveedor, madre dedicada al cuidado y bienestar de la familia y sus hijos e hijas). Incluso cuando los planificadores empezaron a reconocer, sobre todo en los hogares de bajos ingresos, que las mujeres e hijos realizaban trabajo productivo, se les consideraba como ayudantes o subsidiarios y a los hombres, agentes de la toma de decisiones.

"Folbre (1986a, 1986b) ha llamado la atención sobre la dicotomía de ubicación en el comportamiento individual postulada por la teoría económica liberal: egoísta y competitiva en el mercado; altruista y cooperativa dentro del hogar. En la política de desarrollo, esto parece que ha sido transformado en una dicotomía de género. La política económica ha adoptado y tratado de promover la idea de hombre económico egoísta y fluctuante que compete en el mercado, en tanto que la política social ha adoptado y tratado de promover la idea de la madre altruista, inserta en el terreno moral del hogar y la comunidad. Los costos de eficiencia en que se incurren con esta engañosa descripción de la división del trabajo por el género a nivel del hogar y de la comunidad se han demostrado en una serie de estudios de caso de mal comportamiento del proyecto." (Kabeer, 1998:276-277).

Naila Kabeer, destacada representante de esta corriente económica, en su libro "Realidades Trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo" analiza la división del trabajo y el empoderamiento en tres diferentes sistemas de capacitación de género surgidos en la década de los años 80. Debido a que analiza la evolución de la planificación con perspectiva de género, haré una síntesis de la sistematización de esta autora, por encontrar en ella los elementos que ayudan a la comprensión del concepto capacitación.

Los sistemas son:

1. Sistema de los papeles de género (SPG). Se desarrolló en el Instituto Harvard de Desarrollo Internacional en colaboración con la oficina de Mujeres en el Desarrollo de USAID y después se hizo uso de éste con el personal de USAID, del Banco Mundial y otras agencias de donantes. Es una herramienta de diagnóstico para planificadores interesados en el uso eficiente de recursos escasos.
2. Sistema de papeles triples (SPT). Refleja la experiencia de capacitación de la autora de la Unidad de Planificación del Desarrollo de Londres, Moser, con planificadores del Tercer Mundo procedentes de diferentes sectores, algunas ONG inglesas y una serie de agencias de donantes. Este sistema se centra en las preocupaciones de política social, promueve la planificación con perspectiva de género, toma en cuenta las diferencias en los papeles y, por tanto, en las necesidades.
3. Sistema de relaciones sociales (SRS). Describe el planteamiento que ha ido evolucionando a través de los planes del IDS (International Development System) en capacitación de género (Kabeer,1998:275), brinda una metodología para integrar esa perspectiva a diferentes aspectos del proceso de los planes, acentúa las conexiones entre eficiencia y bienestar. Asimismo, busca una redistribución más equitativa de los recursos y responsabilidades entre mujeres y hombres.

Para Naila Kabeer (1998:279) la falta de ajuste entre el conjunto de los planificadores del desarrollo con mentalidad sectorial y las realidades intersectoriales de las actividades de las mujeres ha llevado al surgimiento de sistemas conceptuales que ubican el género como una cuestión de desarrollo.

#### **1.4.1 La división del trabajo en los sistemas de desarrollo con perspectiva de género**

##### **1.4.1.1 División del trabajo en el Sistema de Papeles de Género**

El SPG, según Kabeer (1998:280), ofrece una metodología para integrar la conciencia de género al diseño del proyecto. Incorpora un pacto en lugar de un modelo altruista de la unidad doméstica. Su instrumento analítico se centra en las divisiones de género en la producción, así como en el acceso de los recursos y beneficios y el control de ellos. Aborda la cuestión de quién produce, centrándose en edad y género, así como en la clase y la etnicidad; algunas características del proceso de producción: el tiempo asignado y el lugar de la actividad. Hace una distinción importante entre la cuestión del acceso (la capacidad de uso) y la del control (la capacidad para determinar el uso) en la distribución de los recursos para la producción y los beneficios resultantes.

Una de las limitaciones que resalta Kabeer en el contexto de la planificación, derivada de su metodología, está en la relación lógica entre las actividades, más

que en la relación social entre las personas. Esto conduce al tratamiento de la división del trabajo por género como una relación de separación y a descuidar sus interconexiones sociales dentro de procesos de producción diferentes. Señala que:

"En la medida en que a mujeres y hombres se les asigna la producción de productos aparte (procesos de producción segregados por el género), necesitarán establecer alguna forma de intercambio para obtener acceso al producto mutuamente. Así como se les asignan actividades aparte dentro del mismo ciclo de producción (procesos de producción consecutivos de género), necesitarían cooperar para que la producción se complete y el producto se divida entre los diferentes actores en el proceso ... La división del trabajo por género implica, por tanto, una interdependencia técnica y social entre las mujeres y hombres". (Kabeer, 1998:280).

#### **1.4.1.2 División del trabajo en el Sistema de Papeles Triples**

El SPT analiza la distribución de papeles por género especialmente en los hogares de bajos ingresos. Su autora, Caroline Moser utiliza la formulación de "papel triple" en la división doméstica del trabajo para destacar la multiplicidad de actividades de las mujeres en hogares de bajos ingresos: *papeles productivos y reproductivos* (los que generan ingresos), *trabajo infantiles/doméstico* y *papeles de administración comunitaria* (organización comunitaria y suministro de artículos de consumo colectivo). Moser trata, por tanto, de despertar la conciencia de género en el proceso de planificación sobre el enorme esfuerzo de las mujeres por equilibrar los papeles triples.

Para Naila Kabeer (1998:284) el SPT fue una respuesta a la necesidad de reconocer las múltiples demandas que recaen sobre el tiempo de las mujeres, descubiertas por las agencias de desarrollo como mano de obra barata. Tanto el

SPG como el SPT tratan de hacer visibles aquellos aspectos del trabajo de las mujeres que los planificadores no tomaban en cuenta, por considerarlos responsabilidades familiares no pagadas. Considera que el SPT va más allá del centro individualista del SPG en la medida en que reconoce la base comunitaria de muchos aspectos de la sobrevivencia y la reproducción domésticas. Sin embargo, encuentra como debilidad la utilidad analítica del concepto de papeles triples, ya que el concepto de "papeles" es impreciso y se presta a distintos tipos de significado, tanto descriptivos como analíticos, refiriéndose a veces a normas prescritas (el deber de hacer) y a veces a un comportamiento observado (lo que realmente hace).

Entre otras limitaciones, Kabeer (1998:287) señala que Moser, al centrarse en los hogares de bajos ingresos, deja de considerar las posibilidades de producción a través de diferentes relaciones institucionales y sus implicaciones para los papeles triples de las mujeres dentro del hogar. Moser elige centrarse en este sector de bajos ingresos, explicando que el género tiene tendencia a quedar incluido en la clase en muchas de las políticas y planes. Kabeer retoma la crítica de Murthy al SPT y al SPG sobre la tendencia de tratar a las mujeres como una categoría homogénea y no problemática, igualmente generalizada en las políticas y planificación, aislando el género de otras fuentes de opresión y reduciendo la complejidad de la opresión de las mujeres (Murthy, 1993:13). Kabeer concluye en que "Confiar en los papeles como un concepto *analítico* es lo que sale primordialmente a la superficie en relación con el género (en vez de con la raza o clase) y atestigua una tendencia dentro de los círculos políticos a tratar el género

como algo aparte de las perspectivas estructurales que inspiran el análisis de estas otras formas de desigualdad social".

#### **1.4.1.3 División del trabajo en el Sistema de Relaciones Sociales**

Según Naila Kabeer (1998:287-288) para el SRS es muy importante distinguir entre lo que se produce y cómo se produce, entre los fines del esfuerzo de desarrollo y los medios a través de los que se realizan estos fines. Esboza algunos pasos para pasar de la lógica técnica de los medios y los fines en el diseño de las políticas a su lógica social.

Para esta autora, el factor humano en el desarrollo es medio y también fin. El bienestar humano es un fin del desarrollo y los recursos humanos son un medio clave para alcanzar esta meta. "La razón fundamental de ser del SRS es la premisa de que toda política y toda planificación se ha de juzgar en función de su contribución al *fin* definitivo del desarrollo, que es alcanzar el bienestar humano... se supone que el bienestar humano abarca algunas metas básicas: sobrevivencia, seguridad y autonomía. En consecuencia, la producción se define como si abarcara todas las actividades que producen los medios por los que se alcanzan esas metas finales. Los *medios* de producción se pueden clasificar como recursos humanos (fuerza de trabajo, salud y habilidades de los individuos), recursos tangibles (bienes, dinero, mercancías), y recursos intangibles (solidaridad, contactos, información, influencia política " (Kabeer, 1998:288).

Debido a que para Kabeer (1998:288-290), las relaciones de género se refieren a aquellos aspectos de las relaciones sociales que crean y reproducen diferencias sistemáticas en la posición que ocupan las mujeres y los hombres en relación con procesos y resultados institucionales; las relaciones de género están entrelazadas en el contexto más amplio de las relaciones sociales que estructuran la división de los recursos y las responsabilidades, exigencias y obligaciones entre diferentes grupos sociales de mujeres y hombres. Por ello la conciencia de género en la planificación exige un análisis previo de las relaciones sociales de producción dentro de las instituciones (familia, mercado, Estado y comunidad), para entender cómo se crean y reproducen desigualdades de género y de otro tipo, a través de sus interacciones. Con base en un examen de textos de ciencia social sobre instituciones, definidas por Hodgson (1998) como *conjuntos de actividades, organizados en torno a la satisfacción de necesidades específicas de acuerdo con ciertas reglas de conducta y de práctica*, Kabeer identifica cinco "dimensiones" importantes de relaciones sociales dentro de las instituciones para el análisis de la desigualdad social y en particular, la desigualdad de género, que son: reglas, actividades, recursos, gente y poder.

Kabeer (1998:291-296) introduce como ejemplo de asimetría la división de recursos, trabajo y reivindicaciones en muchos de los hogares, donde a las mujeres se les atribuye la responsabilidad primordial del cuidado y mantenimiento de los recursos humanos y a los hombres las responsabilidades del sustento y los recursos, con variaciones según la cultura y la clase. Concluye que es necesario trascender el análisis de las unidades domésticas para examinar quién hace qué

y cómo dentro de estas instituciones extradomésticas y reconocer a la vez que éstas quedarán afectadas por el grado y la forma de la interconexión institucional. Retomando algunas ideas de Whitehead (1990) propone analizar el tejido institucional a través de:

*Reglas.*- Construidas culturalmente en relación con las aptitudes y capacidades discrepantes de las mujeres y los hombres, que frecuentemente se adscriben a la diferencia biológica y apuntalan la estructura, reivindicaciones, obligaciones, derechos y responsabilidades. Pueden estar especificadas contractualmente o normativamente, pero tienen un poder considerable en la práctica institucional.

*Asignación.*- A mujeres y hombres, de *tareas, actividades y responsabilidades* dentro de la familia y en la economía con base en estas características atribuidas al género. La asociación de las mujeres con el cuidado de personas menores, enfermas y ancianas, tanto dentro del hogar como del estado y las instituciones de mercado, suele explicarse en función de sus predisposiciones "naturales" a la maternidad.

*Distribución de recursos.*- Entre hombres y mujeres de acuerdo a papeles y responsabilidades asignados culturalmente. En sociedades donde se exige a las mujeres que contribuyan al suministro familiar de alimentos, es más probable que éstas gocen de acceso a la tierra y otros recursos. En cambio donde se considera que el papel del hombre incluye la responsabilidad de alimentar a la familia, a los

hombres se les da acceso privilegiado a los recursos productivos dentro del hogar, del Estado y de las instituciones de mercado.

Distribución de *habilidades y capacidades*.- La práctica rutinaria de ciertas tareas y actividades contribuye a la formación de habilidades. Los atributos que dan a la mujeres una ventaja en ciertas ocupaciones -crianza, paciencia, docilidad, "dedos ágiles", presupuestos de administración- se adquieren a través de su asignación cultural a las tareas y responsabilidades en las que hay posibilidades de desarrollar esos rasgos.

Distribución de *autoridad y control*.- Entre mujeres y hombres dentro de las estructuras institucionales. Las implicaciones de las reglas institucionales, el acceso a los recursos (incluidos los de organización), habilidades y capacidades, la organización de la división del trabajo y las responsabilidades, convergen para producir relaciones desiguales de género en las que los hombres tienen más posibilidades que las mujeres de comandar la autoridad y los recursos.

División de *reivindicaciones*.- Entre mujeres y hombres sobre los resultados producidos o distribuidos por diferentes instituciones. Se basan en evaluaciones formales e informales realizadas por esas instituciones sobre las diferentes necesidades y contribuciones de las mujeres y los hombres. También depende de la distribución de la capacidad de negociación entre los géneros y de su capacidad de detentar o impugnar evaluaciones culturales preexistentes.

Para Naila Kabeer (1998:297) existe un subtexto político de la capacitación de género:

"Los esfuerzos de capacitación de género pueden promover planteamientos bastante diferentes de las políticas, dependiendo de la naturaleza del sistema analítico que se utilice. Algunas formas de análisis pueden llevar a una preocupación por la neutralidad. Otras pueden tratar de influir a los planificadores de maneras más fundamentales. Puede que traten de alertarlos sobre las diferencias entre lo que mujeres y hombres hacen, y lo que es probable que necesiten; puede que apunten a las desigualdades que surgen de las divisiones actuales del trabajo y de las responsabilidades y alienten un punto de vista más dinámico sobre las necesidades de las mujeres; y puede también que estimulen a los planificadores a que analicen las razones acerca de por qué faltan voces en el proceso de planificación. Los sistemas que analizamos ofrecen diferentes rutas hacia la articulación de las necesidades y prioridades de las mujeres y, por lo tanto, contienen diferentes "subtextos políticos" respecto a la cuestión del cambio social. En estos subtextos políticos hay diferentes puntos de vista sobre los planificadores: el grado en que se trata a éstos como árbitros benignos y neutrales de intereses en conflicto y el grado en que se les percibe como actores en el conflicto".

#### **1.4.2 Equidad y empoderamiento en los distintos sistemas**

##### **1.4.2.1 Equidad y empoderamiento en el Sistema de Papeles de Género**

Para Naila Kabeer (1998:298) en el SPG está implícito el enfoque de un planificador neutral que busca el bien universal. El objetivo es llamar la atención sobre quién hace qué y quién goza de acceso y control. No aborda cuestiones de equidad y empoderamiento, se centra en la asignación eficiente de los recursos. "La equidad dentro de este sistema reside en asegurar que los recursos y las responsabilidades se canalicen de acuerdo con divisiones preexistentes de género en aras de la eficiencia". Esta eficiencia es tomada de la economía del bienestar neoclásica, que no considera las cuestiones de poder, dominación ni equidad y tiene poco que ver con la eficacia en la satisfacción de necesidades.

Acerca de la figura abstracta y universal del planificador, Kabeer (1998: 299) plantea que en la realidad los criterios y políticas de las instituciones financieras internacionales son muy diferentes de las instituciones nacionales y locales. "Para quienes capacitan en género es importante reconocer explícitamente la heterogeneidad del universo que se planifica y la consiguiente diversidad de oportunidades que contiene, tanto como un recordatorio para ellos mismos como en beneficio de las personas a las que capacitan".

#### **1.4.2.2 Equidad y empoderamiento en el Sistema de Papeles Triples**

Siguiendo con Kabeer (1998:302), el SPT trata de establecer la "planificación de género" como una tradición de planificación, estableciendo un puente entre las necesidades de las mujeres y el proceso de planificación. Apoyándose en Molyeneux, Moser plantea que los intereses estratégicos de género se derivan del análisis de subordinación y de la formulación de una alternativa, mientras que los intereses prácticos surgen de las condiciones concretas de la posición que ocupan las mujeres dentro de la división del trabajo por género, no implican una meta estratégica como la emancipación de las mujeres o la igualdad de género.

Para Moser gran parte de las necesidades prácticas de las mujeres son los requerimientos de sus familias (alimentación, techo, salud, agua). Tanto ellas como los planificadores las identifican como "necesidades de las mujeres". Satisfacerlas puede aligerar su carga de responsabilidades, pero no transformar

su posición subordinada. El enfoque del "Bienestar" se centraba en las necesidades prácticas de las mujeres, derivadas de sus papeles reproductivos.

Para Kabeer (1998:304-305) el uso que hace Moser del concepto necesidades proviene del discurso de planificación dominante, ya que interpreta los intereses como "asuntos priorizados" o "medios por los que sus inquietudes pueden ser satisfechas", es decir, que los planificadores proporcionan los medios con los que las mujeres satisfacen sus intereses estratégicos de género. El lenguaje de las necesidades es una perspectiva desde arriba que construye a las mujeres como clientes del aprovisionamiento burocrático, mientras que el de los intereses (del latín *inter esse* - entre varios) las sitúa como actores sociales, sin poder pero no impotentes, capaces de ser agentes de su propio desarrollo, de tomar opciones y de establecer sus propias agendas. La autora sostiene que esta distinción entre necesidades e intereses sería semántica si todos los procesos de planificación fueran transparentes, participativos, democráticos y responsables. Pero las burocracias nacionales e internacionales también son actores en una lucha por los recursos y el poder y en muchos casos en lugar de actores neutrales, han sido agentes activos de la exacerbación de la desigualdad, como lo han señalado muchas otras autoras.

"La aportación de Moser sí logra aproximar a los planificadores al terreno de la política de género, pero brinda una versión burocratizada de esta política. No desafía a las instituciones principales para que reflexionen sobre los intereses de género y clase que tal vez configuren sus propias prácticas y podrían restringir gravemente su *capacidad* de identificar y traducir las *preocupaciones priorizadas* de las mujeres procedentes de hogares de bajos ingresos en una serie de medios para abordarlas. Mientras las metas y los procedimientos de planificación sigan afianzados dentro de estructuras jerárquicas y burocratizadas, el discurso de las necesidades promoverá, en el mejor de los casos, un

planteamiento *instruido verticalmente* de la cuestión de las mujeres en el desarrollo" (Kabeer, 1998:306).

### **1.4.2.3 Equidad y empoderamiento en el Sistema de Relaciones Sociales**

Plantea Naila Kabeer (1998:306-307) que el SRS trata de repensar conceptos y herramientas de la política. La meta es una política y una planificación consciente de género. Este sistema pone énfasis en las diferencias entre mujeres y hombres desde las instituciones. Sus diferentes intereses estratégicos de género derivan de la posición que ocupan dentro de esas relaciones sociales desiguales y configuran sus actitudes hacia el cambio. De acuerdo con la posición que ocupan (clase, etnicidad, género) los intereses que comparten a veces pudieran ser conflictivos y otras veces, las ideas predominantes sobre género y desigualdad, pueden asumirlas como producto de un orden divino, dadas biológicamente o económicamente racionales. La *concientización* es un paso importante en la lucha a través de la cual las mujeres aumentan su capacidad de definir y analizar su subordinación, construir una visión del mundo que quieren y actuar en busca de esa visión.

La autora retoma los ejemplos de Molyneux de los intereses estratégicos de género: abolición de la división de trabajo por el género, eliminación de formas institucionalizadas de discriminación, establecimiento de la igualdad política, opciones reproductivas, medidas contra la violencia masculina, la explotación sexual de las mujeres y formas coercitivas de matrimonio; para destacar que

todos ellos implican la privación de poder de las mujeres en las distintas áreas de su vida y corresponden a un proyecto transformador de género de los aspectos más afianzados de su subordinación. Los intereses estratégicos de género, afirma, "incluyen el suministro de nuevos recursos económicos; la participación en sistemas para establecer, priorizar y abordar necesidades y oportunidades; nuevas habilidades analíticas y conciencia; construcción de relaciones nuevas y colectivas; y movilización en torno a intereses y prioridades autodefinidos" (Kabeer.1998:309).

Indica Kabeer (1998:309) que el concepto de intereses estratégicos de género tiene un papel útil en la capacitación de género: entre otras cosas puede contribuir a "concienciar" a quienes elaboran políticas en diferentes contextos (reforma legal, opción reproductiva, promoción de empleo, acceso a nuevos recursos extradomésticos, actividad organizativa); también puede contribuir a formar las infraestructuras esenciales que hagan posible el proceso de autoempoderamiento. Podrían también estimular un auto examen más crítico entre los planificadores respecto a cómo funcionan las estructuras de exclusión dentro de sus propias instituciones, a través de sus reglas de reclutamiento y divisiones de recursos y responsabilidades.

## Capítulo 2

### LA GLOBALIZACIÓN Y LA RESPUESTA DE LAS NACIONES UNIDAS A LA INSERCIÓN DE LA MUJER A LA ECONOMÍA

#### 2.1 Condiciones que genera el proceso de globalización para que la mujer acceda a la esfera laboral y a la capacitación

*Educación no es solamente dar información y conocimiento, ni obtener títulos universitarios; educar es también ayudar a tomar conciencia de que la capacitación de la mujer debe ser con fines de cooperación y no de confrontación. No debe olvidarse que no se trata de una competencia entre hombres y mujeres, lo que realmente se desea lograr es un perfecto equilibrio alcanzable mediante la coparticipación. Por ello el campo de educación debería ser más amplio y abarcar a mujeres y hombres, pues de nada valdría educar a las mujeres si no se educa también a los hombres en el mismo plano de coparticipación.*  
S. P. Saraswati

De acuerdo con José María Vidal Villa (2002:1) la mundialización comercial y del capital no lleva aparejada la consiguiente mundialización de la fuerza de trabajo. Basado en el informe *Globalisation and employement* (Globalización y empleo) presentado por el Panos Institute de Londres, plantea que desde 1980 el aumento de la fuerza laboral femenina ha sido substancialmente mayor que el de la fuerza laboral masculina. En América Latina los niveles de crecimiento del empleo para las mujeres (un 4% anual) han triplicado el nivel alcanzado por los hombres. Las mujeres han formado el grueso de la fuerza laboral en las zonas francas y en las zonas de maquila.

“Este aumento substancial del empleo femenino se debe, entre otras cosas, al menor salario que se paga a las mujeres. A pesar de ello, y como señala el informe citado, se está produciendo un importante cambio cultural y social, ya que al disponer de salario propio, las mujeres están logrando mayores cuotas de libertad frente a los hombres en sociedades extremadamente machistas y patriarcales. Pero al propio tiempo afecta al grupo familiar por cuanto son cada vez más los hombres que no encuentran acomodo estable en el mercado laboral. Se está originando un importante cambio estructural en las sociedades periféricas, derivado de este proceso” (2002:2).

En el Diagnóstico de "Mujer y Economía" de la Plataforma Mundial de la Cuarta Conferencia de Beijing se plantea que se han creado nuevas oportunidades de empleo para las mujeres, pero también han surgido tendencias que han agravado las desigualdades entre las mujeres y los hombres.

“Estas tendencias se han caracterizado por los salarios bajos, poca o ninguna protección de las normas laborales, deficientes condiciones de trabajo particularmente con respecto a la seguridad y la salud ocupacional de la mujer, bajos niveles de especialización profesional y la falta de seguridad social y seguridad en el empleo, tanto en el sector estructurado como en el no estructurado. El desempleo de la mujer es un problema grave que va en aumento en muchos países y sectores (se cita el caso de las trabajadoras jóvenes del sector rural, las migrantes, las jefas de hogar con hijos pequeños, como las menos protegidas por la legislación laboral)” (Naciones Unidas, 1995a:144).

Con relación al trabajo no remunerado, plantea al documento que la falta de empleos en el sector privado y las reducciones de servicios públicos y de los puestos correspondientes ha afectado de manera desproporcionada a la mujer. En algunos países las mujeres se hacen cargo de un mayor volumen de trabajo no remunerado, como el cuidado de los niños, de los enfermos o de los ancianos, compensando así la pérdida de los ingresos familiares, sobre todo cuando no se dispone de servicios públicos.

En cuanto a la participación laboral de la mujer, en el Plan de Acción de la cuarta conferencia mundial, se establece que a pesar del notable aumento en el último decenio, tanto en el “mercado laboral estructurado como en el no estructurado”, en algunas regiones la preponderancia ha sido hacia este último, debido entre otras cosas, “a una situación económica difícil y a la falta de poder de negociación proveniente de la desigualdad basada en el género, muchas mujeres se han visto obligadas a aceptar salarios bajos y condiciones de trabajo deficientes, por lo que

frecuentemente se las ha preferido a los hombres”. Muchas mujeres han ingresado a este sector a falta de otras oportunidades (Naciones Unidas, a1995:142).

Ante ese panorama de nuevas formas de desigualdad económica y laboral para las mujeres, veamos el planteamiento de la ONU a través de los documentos y conferencias que anteceden a la IV Conferencia Mundial sobre la mujer.

## **2.2 Postura de las Naciones Unidas con relación a la integración de las mujeres a la esfera económica**

### **2.1.1 Antecedentes históricos de la Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer. Beijing, China. 1995**

En el capítulo 1 señalamos que a partir de la Segunda Guerra Mundial se desarrollaron las teorías que explicaban el papel de la educación en la economía. También que después de esta conflagración mundial se fundó la Organización de las Naciones Unidas<sup>7</sup>.

---

<sup>7</sup> Las Naciones Unidas fue un nombre concebido por distintos estadistas mundiales, específicamente se le atribuye al entonces Presidente de los Estados Unidos de América, Franklin D. Roosevelt en 1942, sin embargo la Carta fundacional que dio origen a la Organización de las Naciones Unidas (ONU), fue firmada el 26 de junio de 1945, en San Francisco, California, con el fin de establecer un Nuevo Orden Internacional. Las Naciones Unidas fue fundada para el mantenimiento de la paz y la seguridad internacional, desarrollar relaciones de cooperación entre las naciones así como promover el progreso social, mejores niveles de vida y los derechos humanos. Desde sus inicios ha defendido el principio de la igualdad “sin hacer distinción por motivo de raza, sexo, idioma o religión” (Carta de Naciones Unidas, 1945).

La ONU está compuesta por seis órganos especiales: La Asamblea General, el Consejo de Seguridad, el Consejo Económico y Social, el Consejo de la Administración Fiduciaria, La Corte Internacional de Justicia y la Secretaría. Todas tienen su base en la Sede de Naciones Unidas en Nueva York, excepto la Corte Internacional de Justicia, situada en La Haya, Holanda.

De estos órganos principales, detallaré, sólo aquellos que interesan a la presente investigación: *La Asamblea General*. Es el principal órgano deliberativo. Se compone de representantes de todos los Estados Miembros, cada uno de los cuales tiene el derecho a un voto. La Asamblea puede iniciar estudios y hacer recomendaciones para promover la cooperación política internacional, el desarrollo y codificación del derecho internacional, la comprensión de los Derechos Humanos y libertades fundamentales, así como la colaboración internacional en los campos de lo económico,

La *Carta de las Naciones Unidas*, primer instrumento internacional, firmada por 51 Estados, el 26 de junio de 1945 en San Francisco, California y que entró en vigor el 24 de octubre, reconoce en su preámbulo “la igualdad de derechos de hombres y mujeres”. Establece legalmente la igualdad de los sexos como derecho fundamental.

El *Consejo Económico y Social* crea dos Comisiones, el 16 de febrero de 1946: La Comisión de Derechos del Hombre y *La Comisión Jurídica y Social de la Mujer*. En 1948, la primera Comisión da lugar a la redacción de la *Declaración Universal de los Derechos Humanos*, aprobada el 10 de diciembre de ese año, en París, Francia; consta de 30 artículos y ratifica la meta de lograr la igualdad de derechos, sin distinción de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquiera otra índole. Este documento fue redactado por Eleanor Roosevelt, presidenta de la Comisión de Derechos Humanos.

La segunda, la *Comisión Jurídica y Social de la Mujer*, establecida en 1946 ha verificado una serie de Convenciones Internacionales relativas a la condición de la mujer, que abordan temas como: igualdad de remuneración, derecho a votar,

---

lo social, lo humanitario, lo cultural, de la educación y de la salud. Así como también, elegir a los miembros de otros consejeros y órganos y por recomendación del Consejo de Seguridad, nombrar al Secretario General.

*El Consejo Económico y Social*. Coordina la labor económica y social de las Naciones Unidas y de los organismos especializados e instituciones que constituyen el “Sistema de Naciones Unidas”. Consta de 54 miembros; órganos subsidiarios, comisiones y comités. Dentro de sus seis comisiones orgánicas, se encuentra la *Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer*. Dentro de sus siete comités o comisiones permanentes, está el Comité encargado de las Organizaciones No Gubernamentales. El Consejo celebra consultas con estas organizaciones acerca de los asuntos que son de su competencia. Se reconoce que dichas organizaciones deben tener la oportunidad de expresar sus opiniones y que a menudo poseen una experiencia especial o conocimientos técnicos de utilidad para los trabajos del Consejo.

nacionalidad y la mujer casada, el convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación, el consentimiento para el matrimonio y registro de los matrimonios, la discriminación educativa, etc. Dichas convenciones culminan en el documento *Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer*, aprobado el 7 de noviembre de 1967, con 11 artículos.

Este documento señala la necesidad de un gran número de mujeres de poner fin a leyes y prácticas discriminatorias. Así como de oportunidades de igual participación que el hombre en el intento de crear un mundo mejor para todos, y de tomar parte en el desarrollo de sus países.

“Numéricamente las mujeres no son un grupo minoritario. Las mujeres forman la mitad de la población total del orbe. Al limitar la participación de la mujer en el desarrollo, las sociedades se privan por entero de las dotes de la mitad de sus miembros” (Naciones Unidas, 1967).

Los 11 artículos se refieren a la igualdad de la mujer en las distintas áreas: política, social, educacional y laboral. En esta última exhorta a los mismos derechos que el varón en la esfera de la vida económica y social; remuneración igual a igual trabajo; derecho a la misma formación profesional, a progresar en la profesión y el empleo, así como a eliminar la discriminación por matrimonio o maternidad.

No obstante, la discriminación de la mujer persistió en gran parte del mundo. Con el fin de señalar estos obstáculos e impulsar un proceso más rápido de cambio en

la condición de la mujer, Naciones Unidas declaró 1975 Año Internacional de la Mujer.

Según la autora argentina Haydée Birgin (1980:92) es en la década de los años 70 cuando el tema de la situación de la mujer cobra relevancia en el marco de las estrategias de desarrollo. Pero sus antecedentes se sitúan en el Primer Decenio del Desarrollo en las reuniones realizadas en Bangkok (1957), en Tokio (1962), en Bogotá (1963), en Lomé (1964) y en Ulán Bator (1965), centradas fundamentalmente en temas jurídicos. Comienzan a esbozarse los vínculos entre las funciones de la mujer en la producción y su papel en la reproducción. En 1966, en la reunión de Manila, se comienza a pensar en programas a largo plazo. En Moscú (1970) se incorporan temas como trabajo, participación social e igualdad. Según la misma autora, dentro de la estrategia de los años 70 surgió en el debate el tema de "Los límites del crecimiento" (primer estudio del Club de Roma), en que se afirma la imposibilidad de continuar el actual modo de producción, el mejoramiento mundial encuentra un límite en la capacidad del planeta para soportar un crecimiento demográfico sin control y un desarrollo generalizado a todas las naciones.

El tema, continúa Birgin (1980:94) es ampliamente debatido en distintas reuniones de las Naciones Unidas. Hubo coincidencia en la importancia de reunir a las mujeres en un ambiente de trabajo organizado fuera del hogar y pago, como mecanismo para disminuir la fecundidad. Se analizaron los efectos del trabajo de la mujer en los hijos y se concluyó que para la mayoría era cuestión de necesidad

y no de elección. Fracasos anteriores pusieron en evidencia que el tema no podía ser considerado aislado de las políticas de salud y educación dirigidas a mujeres y que la actividad productiva era un instrumento eficaz para reducir las tasas de natalidad. Anota Birgin la coincidencia en el tiempo de la Conferencia de Medio Ambiente en Estocolmo (1972); la Conferencia de las Naciones Unidas sobre Población en Bucarest (1974); la Conferencia de Alimentación en Roma (1974) y la Conferencia Internacional de la Mujer en México (1975). Concluye: Disminución de la población, aumento de la producción de alimentos y promoción de la mujer constituyen el soporte de esta nueva estrategia de desarrollo.

### **2.2.2 Conferencia del Año Internacional de la Mujer, México, 1975**

México fue la sede de la primera Conferencia. El tema de ésta: “La igualdad de la mujer y su contribución al desarrollo y la paz”. Se llevó a cabo en la Ciudad de México del 19 de junio al 2 de julio de 1975, asistieron 133 países con más de 1,000 delegados; aproximadamente 6,000 delegados extraoficiales que integraron la Tribuna que se celebró paralela a las actividades oficiales<sup>8</sup>.

---

<sup>8</sup> Entre los discursos de apertura, el Secretario General de las Naciones Unidas, Kurt Waldheim, habló de la necesidad de un Nuevo Orden Económico Internacional: “La igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres es esencial, si queremos crear un sistema económico y social internacional más equitativo”. El Presidente de México, Luis Echeverría tocó el tema de la justicia: las mujeres han sido oprimidas en mayor o menor grado en todos los países y todas las clases sociales. “El problema esencial de nuestro tiempo no está ya representado por la expansión de igualdad de derechos... sino por un hecho mayor: por la esperanza de que la revolución de la mujer sea una presión decisiva para la transformación de la sociedad y no un medio para repetir los desajustes, desequilibrios e injusticias que hicieron al varón opresor de la mujer”. La Secretaria General de la Conferencia, Helvi Sipilä, habló de la educación y la formación como necesidades prioritarias. Así como “la igualdad total ante la ley, en particular las disposiciones sobre matrimonio, herencia y derechos de propiedad. La independencia económica que permite a las mujeres determinar su propio destino, es también un requisito para su participación en la vida de la sociedad. Del mismo modo es urgente un cambio radical en las actitudes de hombres y mujeres.

En esta Primera Conferencia se eligió un Presidente<sup>9</sup>, 46 Vicepresidentes y una relatora general. Esta mesa debía considerar los siguientes temas<sup>10</sup>:

- Los objetivos y metas del Año Internacional de la Mujer<sup>11</sup>.
- Políticas existentes y programas.
- La participación de la mujer en el fortalecimiento de la paz internacional y en la eliminación del racismo, el apartheid, la discriminación racial, el colonialismo, la dominación extranjera y la adquisición de territorios por la fuerza.
- Tendencias y cambios actuales en la condición y el papel de la mujer y del hombre, y principales obstáculos que han de vencerse para el logro de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades.

---

Las costumbres y tradiciones y los mitos arraigados en siglos de prejuicios, siguen impidiendo que las mujeres ejerzan sus derechos y aprovechen las oportunidades que se les ofrecen... las mujeres tienen en todo el mundo tantos problemas en común, que pueden y deben ayudarse unas a otras en su esfuerzo conjunto por crear un mundo mejor”.

<sup>9</sup> El Fiscal General de México, Pedro Ojeda Paullada, en una conferencia de prensa posterior a su elección, ante las críticas por no haber dado esa oportunidad a una mujer sino a él argumentó que a los delegados gubernamentales no se les elegía por razones de sexo. No se trataba de una congregación de mujeres, sino de una conferencia internacional, para cuyo éxito se necesitaba la plena participación de hombres y mujeres.

<sup>10</sup> El documento “Reunión en México”. Naciones Unidas. Nueva York. (1975:12) hace referencia a estos objetivos y al debate que aquí se abrevia.

<sup>11</sup> Promover la igualdad entre hombres y mujeres.

- Asegurar la integración plena de la mujer en el esfuerzo del desarrollo, destacando su responsabilidad y papel en el desarrollo cultural, económico y social y a nivel nacional, regional o internacional, particularmente durante el Segundo Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo.
- Reconocer la importancia de la creciente contribución de la mujer al desarrollo de las relaciones de amistad y de cooperación entre los estados y el fortalecimiento de la paz mundial.

- Un plan de acción mundial.

Algunos de los temas debatidos en esta conferencia de México fueron la necesidad del desarme y el mantenimiento de la paz. Sin embargo, se llegó por consenso a la idea del lema de ésta, considerando estos tres elementos como inseparables: igualdad, desarrollo y paz<sup>12</sup>.

Los delegados de los países desarrollados planteaban como reivindicación central la equidad entre los sexos. Situaban el inicio del problema en el concepto mismo de desarrollo. Acusaban a éste de integrar a las mujeres como objetos pasivos de políticas. Señalaban la paradoja del importante aporte económico de la mujer a la vez que su marginal participación en la vida social y política de las naciones y preguntaban cómo hacer de ellas beneficiarias del proceso de desarrollo (Portocarrero.1990:45).

Diversas representantes urgieron al establecimiento de una legislación que prohibiera la discriminación contra las mujeres. Ellas, al igual que los hombres, podían ser objetos de crédito, elegidas para todo tipo de trabajos, y con igual acceso a la educación y *capacitación*, únicos elementos capaces de garantizar una real igualdad. Este objetivo se concretó en el acceso de la mujer a puestos políticos y decisiones, ya que desde ellos, las mujeres podían vigilar la asignación

---

<sup>12</sup> Sin paz, dijo la representante de Chipre, cualquier tentativa de igualdad o desarrollo resulta inútil. Tal es la experiencia de la mujer chipriota, convertida a una figura de tragedia, privada de vida, niños, hogar, propiedades y trabajo.

de recursos a proyectos en favor de la población femenina y acelerar su integración (Portocarrero.1990:46).

La selección del tema de la *Conferencia para el Año Internacional de la Mujer* mostró que el enfoque de la equidad reflejaba las preocupaciones feministas del Primer Mundo sobre la igualdad. Las delegaciones del Tercer Mundo identificaban el desarrollo como su mayor preocupación, consideraban que éste incrementaría su estatus; las delegadas del Segundo Mundo, preocupadas por la paz, reclamaban que el militarismo capitalista era el responsable de los problemas de las mujeres. Sin embargo, el *Plan de Acción Mundial*, documento que resultó de esta Conferencia, refleja el enfoque de la equidad, con su llamado a la igualdad entre hombres y mujeres, su requerimiento de que las mujeres participen con justicia en los beneficios del desarrollo y su reconocimiento de la necesidad de cambios en el rol tradicional de hombres y mujeres (Moser. 1992:93).

### **2.2.2.1 Plan de Acción Mundial (1975)**

En la versión resumida de este Plan se dice: “En esencia, el objetivo del Plan es estimular la adopción de medidas en el plano nacional e internacional para resolver los problemas que colocan a la mujer en una posición inferior, asegurar su plena integración a las actividades en pro del desarrollo y lograr que participe ampliamente en los trabajos de cooperación internacional y en el fortalecimiento de la paz mundial sobre la base de la igualdad de derechos, oportunidades y responsabilidades entre mujeres y hombres” (Naciones Unidas,1976:8).

Además de las 9 esferas de acción, este Plan contiene recomendaciones para la política nacional y objetivos que habrán de alcanzarse en 1980. Entre estos últimos, cito dos relacionados con la esfera de la economía, que se replantean en posteriores plataformas de acción:

- “Se deben aumentar las oportunidades de empleo, disminuir el desempleo y eliminar la discriminación en las condiciones de trabajo”.
- “Se debe reconocer el valor económico del trabajo de la mujer en el hogar, de la producción doméstica de alimentos y su comercialización y de las actividades voluntarias (Naciones Unidas, 1976:11-12)”.
- “De las 17 propuestas de la esfera D. Empleo y funciones conexas de la economía, cito 4 medidas, que tienen que ver con el tema de formación y capacitación”.
- “Buscar nuevas fuentes de actividades de autoayuda, tales como programas de *capacitación* en desarrollo comunitario y en técnicas empresariales para ambos sexos”.
- “Proporcionar a las mujeres *capacitación* adecuada en materia de cooperativas y conocimientos empresariales, el acceso al crédito y a capital generador de inversiones para obtener herramientas de trabajo, asistencia para la comercialización y una variedad de servicios básicos rurales y urbanos, entre ellos, los de cuidado de niños, transporte y suministro de agua”.
- “Asegurar a las mujeres la igualdad de acceso con los hombres a las fuentes de *capacitación* y a la formación institucional y en el empleo”.
- “Lograr que los sindicatos adopten políticas para aumentar la participación de las mujeres en la labor de esas organizaciones en todos los niveles. Esos esfuerzos deben incluir programas especiales para promover la igualdad de oportunidades y la *capacitación* de las mujeres en actividades directivas y de otro tipo”<sup>13</sup>.

---

<sup>13</sup> Naciones Unidas (1976:18-19).

Las esferas de capacitación que aquí se proponen: en desarrollo comunitario, en cooperativas y empresas rurales y urbanas, en actividades directivas, incluyen a ambos sexos y enfatizan promover la igualdad de oportunidades. Este último ha sido un principio rector de la Organización Internacional del Trabajo, OIT, creada en 1919. Este principio, así como diversos convenios y recomendaciones han sido retomados en las cuatro conferencias mundiales para la mujer.

### **2.2.2.2 Resultados de la Conferencia**

Según el documento "1947-1997. 50 Años de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer" (1997) esta primera Conferencia, cuya Secretaria General fue la Sra. Helvi Sipilä, de Finlandia, propuso la creación de:

- Un Instituto Internacional de Investigación y Capacitación de las Naciones Unidas para la Promoción de la Mujer, INSTRAW.
- Un fondo voluntario para promover las acciones en favor de las mujeres. Posteriormente se formalizó como el Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer, UNIFEM.
- Unidades de Asuntos de la Mujer en las Comisiones Regionales de Naciones Unidas: CEPAL, CEA, CESAP, CESAO.

En 1977 se establece el INSTRAW, que entre otros objetivos tiene el de mejorar la definición, las categorías y los conceptos usados para la recopilación de estadísticas e información sobre la mujer, especialmente en lo referente al censo

nacional y a las actividades económicas, recursos nacionales, participación de la fuerza de trabajo, composición y recursos de la familia y el hogar.

Las áreas de investigación tienen que ver con educación, empleo, participación económica, salud, nutrición, vida familiar y estado legal, vivienda. El entrenamiento está dirigido a enseñar métodos de planeación de toma de decisiones, liderazgo y organización de grupos a través de seminarios y cursos. Desde 1983 su sede está en Santo Domingo, República Dominicana.

La *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer* fue aprobada por la Asamblea General el 18 de diciembre de 1979 y entró en vigor en 1981. Fue ratificada por la mayoría de los Estados Miembros, 106 de 160, en 1991.

Para Haydee Birgin (1992:95) la década de los setenta ha sido prolífera en estudios, investigaciones, seminarios y foros. Nuevos temas se incorporan al debate: empleo, condiciones de trabajo, producción agrícola, condición jurídica, igualdad de oportunidades, etc. Sin embargo, un enfoque del desarrollo que visualizó a las mujeres como recurso económico transformó la promoción de las mujeres en promoción de la productividad.

Según el Informe "Participación, Representación y Liderazgo Político de la Mujer en América Latina" (Htun, 1998:21) esta Conferencia motivó a varios países a crear mecanismos de representación de los intereses de la mujer en el Estado.

Según Caroline Moser (1992:59) a nivel internacional, gubernamental y no-gubernamental hay aparente acuerdo con el enfoque de las mujeres y el desarrollo. Han proliferado Ministerios de Asuntos de la Mujer y unidades *Mujer en el Desarrollo* compuestas predominantemente por mujeres de todo el mundo. Esto no ha significado necesariamente, que el género haya sido incorporado satisfactoriamente en las diversas disciplinas de planificación preocupadas por la vida de las comunidades de bajos ingresos en los países del Tercer mundo.

Para Patricia Portocarrero (1990:51) una de las limitaciones del *Plan Mundial de Acción* fue que no se aseguraron los mecanismos necesarios para que éstos fueran ejecutados, descansando las esperanzas en la buena voluntad, comprensión y recursos de gobiernos individuales que muchas veces olvidaron su compromiso.

El tema de la investigación y recopilación de datos, recalcaba la necesidad de contar con información precisa para la definición de políticas y parámetros para la acción, así como creación de estadísticas que distingan la participación por sexo (este mismo tema se replantea en las Conferencias posteriores).

La corriente *Mujer en el Desarrollo* (MED), tuvo su impacto en la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer, 1975. De esta corriente surgieron diversos enfoques que fueron analizados en el capítulo anterior.

Hasta aquí podemos ver que la variedad de temas planteados en esta Primera Conferencia Mundial dedicada a la Mujer, reflejan la situación de atraso, subdesarrollo, falta de participación en las distintas esferas económicas y sociales de las mujeres insertas en una crisis generalizada a nivel de Latinoamérica. En cuanto a nuestro país, México, el impacto de esta Conferencia de ningún modo fue inmediato.

### **2.2.3 Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Copenhague, Dinamarca, 1980<sup>14</sup>**

En esta *Segunda Conferencia*, realizada a mediados del decenio en Copenhague, se dio a conocer que la integración de la mujer había sido aceptada por la mayoría de los gobiernos. Se analizaron los progresos y obstáculos del decenio y las medidas para el adelanto de las mujeres. Asimismo, se aprobó el Programa de Acción para el Quinquenio 1980-1985.

Se subrayaba el mejoramiento de la mujer en las áreas de salud y nutrición; se hacía hincapié en considerarla no sólo como beneficiaria, sino como agente activa del cambio; se instaba a tomar medidas adecuadas para efectuar cambios sociales y económicos profundos y eliminar los desequilibrios estructurales que acentuaban y perpetuaban las desventajas de la mujer en la sociedad. Así como

---

<sup>14</sup> La Asamblea General en su resolución 3520 proclamó al período 1976-1985: *Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz*. En otra resolución, 33/185, dicha Asamblea aprobó el subtema "Empleo, Salud y Educación" para la Conferencia Mundial que habría de celebrarse en Copenhague para examinar y evaluar los progresos realizados durante la primera mitad del Decenio.

a recopilar información y a elaborar estadísticas sobre la mujer y su condición, en su comunidad y en su país. Asimismo, se consideró objeto de estudio la influencia de los medios de comunicación sobre la mujer.

### 2.2.3.1 Lema: "Igualdad, Desarrollo y Paz"

Este lema se retomó y replanteó en la Segunda Conferencia de Copenhague, debido a que en el punto "Interrelación de los objetivos del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer y el subtema de la Conferencia Mundial: Empleo, salud y educación" (Naciones Unidas, 1980:15-16) se plantea que los objetivos de **igualdad** y **paz** no pueden lograrse sin un compromiso en los planos nacional, regional y mundial de integrar a la mujer en todos los aspectos del desarrollo. "El objetivo del **desarrollo**, que incluye el principio de la igualdad socioeconómica y política, está estrechamente unido a la estabilidad y a la paz, que es algo más que la ausencia de la guerra dentro de un país y entre países". Se anota que la elección del subtema "Empleo, salud y educación" reconoce que estos aspectos interrelacionados del desarrollo son de fundamental importancia para la promoción de la mujer, quien tiene derecho a trabajar, a recibir igual remuneración por trabajo de igual valor y al goce de iguales oportunidades de educación y *capacitación*.

"El nivel de desarrollo depende de las condiciones internacionales y de los esfuerzos nacionales por lograr un desarrollo integrado, especialmente en los esferas del empleo, la salud y la educación, que tienen una importancia excepcional para los sectores subdesarrollados, de los que las mujeres constituyen la mayor parte", en especial las trabajadoras de los sectores agrícola e industrial (Naciones Unidas.1980:15-16).

Haydée Birgin (1992:92), abogada y parlamentaria argentina, en su artículo la Reformulación del Orden Mundial: Las Mujeres en las Estrategias de Desarrollo Sustentable” plantea como crítica que “Los ‘planificadores de comité descubrieron en las mujeres un recurso económico subutilizado que era necesario ‘integrar’ al desarrollo. La mujer debía constituirse en un ‘agente’ del proceso de modernización. Para ello eran necesarios los programas de ‘promoción de la mujer’ que ‘mejorarían el status’ y suplieran los déficits en educación, capacitación y salud. Las mujeres se convirtieron, así, en las verdaderas sustentadoras del desarrollo y en un elemento fundamental en la lucha por mitigar la pobreza. La idea subyacente a esta concepción era que el empleo y mayores niveles de educación y salud integrarían a la mujer al proceso de modernización y eliminarían la discriminación sexual”.

### **2.2.3.2 Objetivos y esferas de prioridad en el empleo<sup>15</sup>**

#### **Objetivos:**

- Garantizar que la mujer y el hombre perciban igual remuneración por trabajo de igual valor y gocen de iguales oportunidades educacionales en las zonas rurales y urbanas, de manera que la mujer tenga acceso a un crecimiento más rápido y equilibrado (retomado en Beijing).

---

<sup>15</sup> (Naciones Unidas.1980:31-36).

- Promover la adopción de políticas que permitan incrementar las fuentes de empleo, lograr el acceso de la mujer a empleos en los niveles directivos, en todos los sectores de la economía, fomentando la *capacitación técnica* con miras a lograr los objetivos de industrialización del Tercer Decenio de las Naciones Unidas para el Desarrollo (se retoma en Beijing).
- Facilitar el empleo remunerado de la mujer fomentando una mayor participación de los varones en las responsabilidades domésticas y el cuidado de los niños (se menciona en Beijing).
- Formular y desarrollar programas y proyectos, a nivel nacional y local de *capacitación y empleo*, que tomen en cuenta la necesidad de incorporar a la mujer a la actividad económica remunerada y mejorar su posición en el trabajo, en aquellas áreas prioritarias para el desarrollo económico y social del país.
- Promover una tecnología que incremente la productividad del trabajo de la mujer a la par que reduzca su tiempo de trabajo y garantizar que las beneficiarias de esa mejora sean las trabajadoras.

***Esferas prioritarias de acción:***

- Adoptar medidas para ratificar e incorporar en la legislación nacional, los convenios pertinentes de la Organización Internacional del Trabajo relativos al derecho de la mujer a gozar de iguales oportunidades de empleo y a

percibir igual remuneración por trabajo de igual valor, a condiciones de trabajo adecuadas y a la protección del trabajo y de la maternidad (se retoma en Beijing).

- Introducir programas para dar a conocer a las mujeres, especialmente de las zonas rurales y las pertenecientes a grupos socioeconómicamente desfavorecidos, las oportunidades de empleo y de obtención de *educación, capacitación y conocimientos técnicos*.
- Asignar recursos a programas destinados a fomentar el *empleo y la capacitación* de la mujer, la prestación de servicios de apoyo y la aportación de otros insumos indispensables.
- Aplicar *programas de capacitación flexibles*, académicos o no, en esferas no tradicionales destinados a las mujeres a fin de ampliar sus oportunidades de empleo y de permitirles generar ingresos mediante la producción de bienes y servicios.
- Dar a la mujer acceso a programas especiales de capacitación técnica, mediante conocimientos especializados para obtener empleos más en consonancia con sus conocimientos individuales.
- Garantizar la asistencia jurídica adecuada para impedir toda explotación por motivos de sexo, raza, edad, estado civil y condición de madre, tanto en los sectores tradicionales como en los modernos.

- Tomar medidas para que las mujeres tengan acceso, en las mismas condiciones que los hombres, a los nuevos tipos de *capacitación de tecnologías avanzadas*, que registran un considerable desarrollo.
  
- Introducir cambios en el sector terciario ampliando el alcance de la legislación laboral, especialmente la relativa a las trabajadoras del servicio doméstico, garantizando el derecho a formar sindicatos, cooperativas de crédito y de comercialización controladas por las interesadas, incrementando el acceso a la *capacitación para la adquisición de conocimientos administrativos y técnicos* y a recursos financieros, servicios de crédito a fin de mejorar su productividad y sus ingresos.
  
- Elaborar programas respecto de la industrialización y la transferencia de tecnología encaminados a aumentar al máximo los beneficios y a impedir que la transmisión de tecnología repercutiera negativamente en el empleo, la *capacitación*, la salud y la nutrición de la mujer, así como en el desarrollo general.
  
- Fijar normas para asegurar que la utilización de la tecnología transferida no entrañe peligros y alertar a los países receptores respecto de los riesgos de determinados tipos de tecnología.

Como podemos ver, se trata de propuestas que se replantean en las posteriores Conferencias y que ponen énfasis en la integración de la mujer en las esferas no

tradicionales, aunque admiten la especialización en aquellas actividades en que tenga más conocimientos, dando prioridad a los grupos más desfavorecidos económicamente. El mayor interés es el ingreso de la mujer en el desarrollo y la elevación de su productividad. Este mismo interés se refleja en el concepto *capacitación para el empleo*, que es un mismo planteamiento para los distintos sectores laborales y que se refuerza en el punto “Cooperación técnica, capacitación y servicios de asesoramiento” (Naciones Unidas, 1980:55-56), donde se recomienda entre otras cosas:

- Los programas de cooperación técnica para la mujer deberían concebirse en el contexto del desarrollo general y no como programas de beneficencia.
  
- Fomentar el desarrollo de los recursos humanos, especialmente entre los grupos más desaventajados de la población, prestando atención especial a la mujer.
  
- Ayudar a los gobiernos en la organización de un mayor número de *cursos de capacitación* con la colaboración del Instituto Internacional de Investigaciones y Capacitación para la Promoción de la Mujer a fin de mejorar la capacidad planificadora, técnica y directiva de la mujer en diferentes esferas, especialmente de las funcionarias encargadas de aplicar y ejecutar programas y políticas para la mujer.

- Fomentar becas y otros programas especiales de *educación y capacitación* con objeto de aumentar la capacidad de las trabajadoras a fin de que puedan alcanzar una mejor situación ocupacional y social.
- Seguir promoviendo proyectos regionales, subregionales y nacionales a través de las comisiones regionales, los mecanismos nacionales para la mujer y los *centros de investigaciones y capacitación*, en particular actividades que permitan innovar y elaborar nuevos programas a fin de lograr la integración de la mujer en el desarrollo.

En esta selección de párrafos podemos notar que el planteamiento dominante es de la Mujer en el Desarrollo, que desecha la política de beneficencia.

### **2.2.3.3 Nuevo instrumento promovido por las Naciones Unidas para el avance de la mujer**

En 1982 se creó el *Comité para la Eliminación de la Discriminación de la Mujer* (CEDAW), segundo órgano en importancia de Naciones Unidas, que se ocupa de los problemas de la mujer. Fue creado con el objeto de verificar lo dispuesto en la *Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer*.

#### **2.2.4 Conferencia Mundial para el examen y la evaluación de los logros del decenio de las Naciones Unidas para la Mujer. Nairobi, Kenia, 1985**

Esta Tercera Conferencia se celebró en 1985, del 15 al 26 de julio, en Nairobi, Kenya, África, al concluir el *Decenio para la Mujer (1976-1985)*. Como resultado se elaboró el documento "***Estrategias de Nairobi para el adelanto de la Mujer***", con el mismo lema "*Igualdad, Desarrollo y Paz*" y el mismo subtema "*Salud, Empleo y Educación*". La finalidad de este documento fue establecer las estrategias para los próximos 15 años, superar los obstáculos que se oponían a las metas y objetivos del Decenio y fortalecer la integración de la mujer en el proceso de desarrollo.

##### **2.2.4.1 Diagnóstico. "La Década Perdida"**

El documento reconoce que al inicio del Decenio existía la esperanza de que el crecimiento económico acelerado, apuntalado por el aumento del comercio internacional, las corrientes financieras y los adelantos tecnológicos, permitirían una mayor participación de la mujer en el desarrollo económico y social de esos países. Esto no sucedió debido a la crisis económica en los países en desarrollo, que impidió la realización de nuevos programas para la mujer y el mantenimiento de los que estaban en curso (Naciones Unidas.1985:6).

En el punto “Tendencias actuales y perspectivas hasta el año 2000” se planteó que durante los primeros años de la década de 1980 la economía mundial experimentó una recesión generalizada, como consecuencia de fuertes presiones inflacionarias, lo que impidió la realización tanto de los programas existentes como de otros nuevos.

#### **2.2.4.2 Lema: Igualdad, Desarrollo y Paz**

El lema fue reconceptualizado, quedando en los siguientes términos:

- La **igualdad** es considerada a la vez como un objetivo y un medio a través del cual los individuos reciben igual trato ante la ley y tienen iguales oportunidades para ejercer sus derechos y desarrollar sus aptitudes y condiciones potenciales, a fin de poder participar en el desarrollo político, económico, social y cultural del país en que viven y beneficiarse de sus resultados. Para la mujer significa obtener derechos que le han sido negados como resultado de la discriminación cultural, institucional, de conductas y actitudes. La igualdad, se argumenta, es importante para el desarrollo y la paz porque las injusticias a nivel nacional y mundial se perpetúan y hacen aumentar las tensiones de todo tipo.
  
- El **desarrollo** se entiende en todos los niveles y aspectos de la vida humana: económico, político, social y de perfeccionamiento moral,

intelectual y cultural. El papel de la mujer en el desarrollo guarda relación con dichos aspectos.

- La **paz** no es sólo ausencia de la guerra, violencia y hostilidades a nivel nacional e internacional, sino también el disfrute de condiciones de justicia social y económica, igualdad, derechos humanos y libertades fundamentales. Menciona el documento como condiciones de la paz: respetar la Carta de las Naciones Unidas y la Declaración Universal de Derechos Humanos, los pactos internacionales y demás instrumentos internacionales pertinentes de derechos humanos; la cooperación y comprensión mutua entre todos los Estados... La paz supone la buena voluntad hacia los demás y promueve respeto por la vida, al tiempo que protege la libertad, los derechos humanos y la dignidad de los individuos y de los pueblos. La paz no puede lograrse en condiciones de desigualdad económica y de los sexos, de explotación deliberada de amplios sectores de la población, de desarrollo desigual entre los países y de relaciones económicas de explotación. Sin paz y estabilidad no puede haber desarrollo.

#### **2.2.4.3 Obstáculos para el desarrollo de la Mujer**

Los obstáculos que se oponen al adelanto de la mujer se deben a diversas combinaciones de factores políticos y económicos, así como sociales y culturales que restringen su participación en el acceso al empleo, la salud y la educación, en

un marco en que la mujer ocupa un lugar de segunda categoría (Naciones Unidas.1985:33-34).

#### **2.2.4.4 Medidas y recomendaciones relacionadas con la capacitación**

Entre las medidas globales se menciona:

"Los gobiernos deben reconocer la importancia y la necesidad de que se utilice plenamente el potencial de la mujer para alcanzar la autosuficiencia y lograr las metas nacionales de desarrollo, a cuyo efecto deben promulgar las leyes pertinentes. Se deben formular y aplicar programas que permitan el acceso de las organizaciones, las cooperativas, los sindicatos y las asociaciones profesionales femeninas al crédito y otros medios de asistencia financiera, así como a los servicios de capacitación y de divulgación" (Naciones Unidas.1985. Párrafo 128:38).

"Los gobiernos y las organizaciones no gubernamentales deben reconocer la contribución de las mujeres de edad y la importancia de su aportación en las esferas que afectan directamente a su bienestar. Debe prestarse una atención urgente a la educación y *capacitación* de las jóvenes en todas las esferas..." (Párrafo 141:41).

"Se debe crear y aplicar un sistema plenamente integrado de capacitación que guarde relación directa con las necesidades de empleo y se adapte a las tendencias futuras del empleo y el desarrollo, con objeto de evitar el despilfarro de recursos humanos" (Párrafo 172:48).

"...tomar medidas para promover la participación equitativa y creciente de las mujeres en la industria, dándoles igualdad de acceso y de participación en los programas de educación de adultos y de capacitación en el empleo que no sólo enseñen a leer y escribir sino que también impartan una formación que genere ingresos, y alentándolas a que participen en organizaciones colectivas, incluidos los sindicatos" (Párrafo 189:53).

"...otorgar incentivos especiales para que la mujer obtenga una educación y *capacitación* de alto nivel en esferas relacionadas con el espacio ultraterrestre a fin de que participe... en la aplicación de la tecnología espacial para usos pacíficos, en especial en los sectores de desarrollo de alta prioridad, como el agua, la salud, la energía, la producción de alimentos y la nutrición" (Párrafo 201:56).

"Se insta a los gobiernos y organizaciones no gubernamentales a organizar programas regulares de *capacitación*, destinados a mejorar la situación de la mujer trabajadora y a ampliar su acceso a los cargos gerenciales de los sectores del empleo y a mejorar su situación en los mismos..." (Párrafo 328:62).

"Se deben incrementar los gastos públicos para fines de salud, educación y capacitación, así como para suministrar a la mujer servicios médicos y de cuidado de niños" (Párrafo 230:62).

El punto “Servicios de cooperación técnica, *capacitación* y asesoramiento” contiene 16 párrafos donde se destaca el papel de las Naciones Unidas de continuar reforzando y ampliando los beneficios para la mujer. Retomo parte de estas recomendaciones con el fin de situar el sentido de la *capacitación* (Párrafos 332-337:90-93).

- “Impulsar las medidas de cooperación técnica, *capacitación* y servicios de asesoramiento en los planos internacional, interregional y regional, incluida la cooperación entre los países en desarrollo que tengan por objetivo el mejoramiento de la condición jurídica social de la mujer, reordenando las prioridades para la asignación de recursos, asistencia financiera, material y humana”.
- “La cooperación técnica debe enfocarse desde una perspectiva que permita romper el ciclo de dependencia, que haga hincapié en las necesidades locales, utilice materiales y recursos locales y recurra a la creatividad y conocimientos técnicos locales y se base en la plena integración de la mujer como agente y beneficiaria de todas las actividades de cooperación técnica. Dentro de la planificación y formulación de políticas debe darse mayor acceso a la mujer al capital para proyectos relativos a la integración de la mujer en actividades no tradicionales”.
- “Se requiere la *capacitación* sustantiva del personal para que éste pueda reconocer y promover la función central que desempeña la mujer en el desarrollo y se deben asignar recursos suficientes para esos fines”.
- “En la asignación de la asistencia multilateral y bilateral, los organismos deben establecer el apoyo necesario al incremento constante de recursos. Se debe conceder mayor atención a proyectos en las esferas de salud, educación y *capacitación* y a la creación de oportunidades de empleo para la mujer especialmente en las zonas rurales”.
- “Los organismos de ayuda bilateral y multilateral deben responder a la integración de la mujer en el desarrollo. Sus políticas deben abarcar todos los aspectos de organización, *capacitación*, asistencia técnica y ayuda financiera”.
- “El sistema de las Naciones Unidas debe proporcionar asistencia técnica y de asesoramiento a nivel nacional para mejorar sistemáticamente los indicadores estadísticos así como toda información que pueda servir para reorientar políticas y programas a fin de lograr una integración de la mujer como agente y beneficiaria del desarrollo”.
- “El sistema de las Naciones Unidas debe seguir reforzando, sobre todo en los países menos adelantados, los programas de *capacitación* para la mujer mediante becas y otros de asistencia, especialmente en las esferas de la planificación económica, asuntos públicos y administración pública, gestión y contabilidad de empresas y relaciones agrícolas y laborales, así como en esferas científicas, de ingeniería y técnica. A este respecto, se reconoce particularmente la innovadora contribución del Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer en la esfera del desarrollo y la asistencia técnica para las mujeres desfavorecidas, y se estima que su

continuación después del Decenio es de vital importancia para las necesidades de la mujer en materia de desarrollo”.

En esta tercera conferencia destaca el acento a la promoción que deben realizar los gobiernos para la autosuficiencia y capacitación de las mujeres en puestos gerenciales, así como la ocupación femenina adecuada al desarrollo económico para evitar el desaprovechamiento de los recursos humanos.

#### **2.2.5 Cuarta Conferencia Mundial de las Naciones Unidas sobre la Mujer en Beijing, China, 1995**

Esta *Cuarta Conferencia*, con el lema Acción para la Igualdad, el Desarrollo y la Paz, fue realizada del 4 al 15 de septiembre de 1995 y los documentos resultantes fueron la *Plataforma de Acción* y la *Declaración de Beijing*. En ellos se plantean las acciones prioritarias que se deberán realizar en los próximos cinco años para resolver los problemas más apremiantes de la mujer. Paralelamente se realizó el Foro Beijing 95 en la Ciudad de Huairou, a menos de 50 km. de Beijing, con la presencia de cerca de 30,000 mujeres.

Considerada la reunión internacional más grande lograda bajo el auspicio de las Naciones Unidas, contó con más de 17,000 participantes. Registró a 5,000 delegados de 189 estados, 4,000 representantes de organizaciones no

gubernamentales y más de 3,200 periodistas. La Secretaria General de esta Conferencia fue Gertrude Mongella (República Unida de Tanzania)<sup>16</sup>.

La mayoría de los compromisos se refirieron a tres áreas: la reforma de las políticas nacionales, el establecimiento de objetivos numéricos para el año 2000 y los marcos de la cooperación internacional para el desarrollo<sup>17</sup>.

*La Plataforma de Acción* enumera 12 esferas de especial preocupación, que se considera constituyen los obstáculos para el adelanto de la mujer. La Plataforma establece objetivos y acciones estratégicas que deben tomar los gobiernos, la comunidad internacional, las organizaciones no gubernamentales y el sector privado, para superar dichos obstáculos.

Las 12 esferas son las siguientes: Pobreza. Educación. Salud. Violencia. Conflictos armados y de otra índole. Mujer y Economía. Acceso al poder y toma de

---

<sup>16</sup> Para ella "Los problemas de la mujer no difieren de país a país o de región a región. Solamente difieren en intensidad". Para que las mujeres puedan contribuir efectivamente al desarrollo nacional en el siglo XXI, "la cuestión fundamental consiste en determinar si estarán suficientemente equipadas para participar de lleno mediante una educación de calidad que las prepare para dedicarse a cualquier esfera, las exponga a la ciencia, la tecnología y las comunicaciones y estimule su creatividad" (Crónica ONU.1995:42,46).

<sup>17</sup> Jarmila Olmedo Dobrovlny (1977:45), economista mexicana, en su estudio "Lucha de la Mujer Mexicana: Problemas y Avances" considera que: *La Plataforma de Acción* hace un análisis del progreso alcanzado desde los compromisos de Nairobi -en algunas áreas significativo, pero en otras sólo incipiente- y plantea un conjunto de acciones prioritarias para el año 2000. Junto con la Plataforma, los países participantes aprobaron también la *Declaración de Pequín*, que reafirma el consenso y la voluntad política de los gobiernos para promover la igualdad de derechos y la dignidad humana intrínseca de mujeres y hombres y garantizar la plena aplicación de los derechos humanos de las mujeres y las niñas. Como en las conferencias anteriores, fue notable la participación de representantes de organizaciones no gubernamentales tanto en el debate general como en el foro paralelo. Menciona la posición de México, sus trabajos preparatorios y algunos temas de especial debate.

decisiones, mecanismos para promover el progreso de la mujer. Derechos humanos. Medios de comunicación. Medio Ambiente y La Niña.

Para los fines de la presente investigación, sólo será analizada la esfera *La Mujer y la Economía*.

#### **2.2.5.1 La Mujer y la Economía. Diagnóstico y planeamiento central**

En el *Plan de Acción* se plantea una diferencia en cuanto al grado de acceso de la mujer y el hombre a las estructuras económicas y a las respectivas oportunidades de ejercer poder en ellas. “En la mayor parte del mundo es escasa o nula la presencia de mujeres en los niveles de adopción de decisiones económicas, incluida la formulación de políticas financieras, monetarias, comerciales y de otra índole, así como los sistemas fiscales y los regímenes salariales (Naciones Unidas, 1995:141).

En casi todas partes, reconoce el documento, ha aumentado el trabajo de la mujer fuera del hogar, aunque no se ha aligerado su carga de trabajo no remunerado en el hogar y en la comunidad. En muchos países son mujeres la mayoría de los trabajadores temporales, eventuales, con varios empleos a jornada parcial, por contrato o con trabajo en el propio domicilio.

Las mujeres migratorias contribuyen con sus remesas a la economía del país de donde provienen y también a la del país donde trabajan. Sin embargo, padecen un mayor nivel de desempleo que el de los hombres que migran.

Se menciona en el documento que a causa de la poca atención que se ha prestado a los análisis de género, a menudo se pasan por alto la contribución y los intereses de la mujer en las estructuras económicas. En consecuencia, es posible que muchas políticas y programas sigan contribuyendo a la desigualdad entre la mujer y el hombre.

#### **2.2.5.2 Barreras para que la mujer obtenga una plena participación económica**

Entre los obstáculos al empleo y a oportunidades económicas se mencionan: La discriminación en los sistemas de educación y *capacitación*, así como en las prácticas de contratación, remuneración, ascenso y movilidad horizontal, las condiciones de trabajo inflexibles, la falta de acceso a los recursos productivos, la distribución inadecuada de las tareas familiares, la falta o insuficiencia de servicios como los de guardería. Por otra parte los obstáculos psicológicos que dificultan la participación de la mujer en la formulación de políticas económicas y en algunas regiones, restringen el acceso de las mujeres y las niñas a la educación y la *capacitación* para la gestión económica.

Otros obstáculos de gran parte de mujeres que impiden alcanzar la autonomía económica y medios de vida sostenibles para ellas y las personas a su cargo son las barreras jurídicas y de costumbres que impiden la propiedad o el acceso a la tierra, los recursos naturales, el capital, el crédito, la tecnología y otros medios de producción, así como las diferencias salariales. La discriminación psicológica y el hostigamiento sexual son otras situaciones que impiden a las mujeres efectuar su contribución o su ascenso.

“La mujer sigue realizando también la mayor parte de la labor doméstica y de la labor comunitaria no remunerada, como el cuidado de los niños y de las personas de más edad, la preparación de alimentos para la familia, la protección del medio ambiente y la prestación de asistencia voluntaria a las personas y los grupos vulnerables y desfavorecidos. Esta labor no se suele medir en términos cuantitativos y no se valora en las cuentas nacionales. La contribución de la mujer al desarrollo se ve seriamente subestimada y, por consiguiente, su reconocimiento social es limitado. La plena visibilidad del tipo, el alcance y la distribución de esta labor no remunerada contribuirá también a que se compartan mejor las responsabilidades” (Naciones Unidas, a1995:143).

Se diagnostica que en el sector privado las mujeres están ausentes de los niveles ejecutivos de y gestión, “lo cual denota que las políticas y prácticas de contratación y ascenso son discriminatorias. El entorno laboral desfavorable, así como el número limitado de oportunidades de empleo disponibles, han llevado a muchas mujeres a buscar otras opciones (mujeres empleadas por cuenta propia y propietarias y administradoras de microempresas o de empresas pequeñas y medianas). La expansión del sector no estructurado en muchos países y de la empresa autónoma se debe en gran parte a las mujeres... Mediante el acceso al capital y su control, el crédito y otros recursos, la tecnología y la *capacitación*, las mujeres pueden aumentar la producción, la comercialización y los ingresos para el desarrollo sostenible” (Naciones Unidas, a1995:144).

Una de las recomendaciones del documento es “replantear las políticas de empleo a fin de incluir en ellas una perspectiva de Género y señalar una gama más amplia de oportunidades, así como hacer frente a las posibles consecuencias negativas para la mujer de las actuales estructuras de trabajo y empleo. Para lograr la plena igualdad entre la mujer y el hombre en su contribución a la economía, se requiere... que se reconozca... la influencia que el trabajo, la experiencia, los conocimientos y los valores tanto de la mujer como del hombre, tienen en la sociedad” (Naciones Unidas, a 1995:145).

Otra recomendación a los gobiernos es la de fomentar una política que consista en lograr que en todas las políticas y programas de carácter general se incorpore una perspectiva de género de manera que antes de adoptar decisiones, se analicen los efectos que han de tener tanto para la mujer como para el hombre.

### **2.2.5.3 Objetivos estratégicos y síntesis de las medidas de la esfera Mujer y Economía relacionadas con la capacitación**

A continuación presenta un cuadro con los 6 objetivos estratégicos y síntesis de las medidas relacionadas con la capacitación de las mujeres.

### 2.2.5.3 Objetivos estratégicos y síntesis de las medidas de la esfera Mujer y Economía relacionadas con la capacitación

<p><b>1. Promover la independencia y los derechos económicos de la mujer, incluidos el acceso al empleo, a condiciones apropiadas y al control de los recursos económicos.</b></p> <p>Medidas para los gobiernos: Leyes que garanticen remuneración igual por trabajo igual; contra la discriminación; que protejan la función reproductiva de la mujer; la igualdad de oportunidades; reforma laboral (a, b, c, o, r). Medidas que le permitan participar en condiciones de igualdad en la formulación de políticas en ministerios, institutos de investigación, y demás organismos, así como en órganos internacionales. Reformas legislativas que le otorguen iguales derechos que a los hombres a los recursos económicos, a la propiedad y control de la tierra y otros bienes, al crédito, la herencia, recursos naturales y tecnología. Medir la distribución del trabajo no remunerado.</p>	<p><b>2. Facilitar el acceso de la mujer en condiciones de igualdad a los recursos, el empleo, los mercados y el comercio.</b></p> <p>Medidas para los gobiernos: Incrementar la proporción de mujeres entre el personal de los servicios de extensión y otros servicios gubernamentales que proporcionen asistencia técnica o administran programas económicos. Proporcionar análisis, asesoramiento y coordinación respecto de políticas que integren las necesidades y los intereses de las mujeres empleadas, trabajadoras por cuenta propia y empresarias en las políticas, programas y presupuestos sectoriales e intersectoriales. Igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz no limitada a las esferas de empleo tradicionales. Prestar especial atención a las necesidades de la mujer al difundir información sobre los mercados, el comercio y los recursos e impartir <i>capacitación</i> adecuada en estas esferas.</p>	<p><b>3. Proporcionar servicios comerciales, capacitación y acceso a los mercados, información y tecnología, particularmente a las mujeres de bajos ingresos.</b></p> <p>Gobiernos, en cooperación con ONG's y sector privado: Programas de capacitación y readiestramiento en nuevas tecnologías, gestión de empresas, financiación, control de calidad y aspectos jurídicos. Programas de divulgación para mujeres pobres y de bajos ingresos en zonas rurales y apartadas de acceso a los mercados y tecnologías y prestar asistencia. Medidas para asegurar la igualdad de acceso de la mujer a la capacitación permanente en el lugar de trabajo, incluidas las madres solteras, las mujeres que se reintegran al mercado laboral por responsabilidades familiares, etc. Aumentar los incentivos a las empresas para que incrementen el número de centros de formación profesional y capacitación.</p>	<p><b>4. Reforzar la capacidad económica y las redes comerciales de la mujer.</b></p> <p>Gobiernos: Integrar una perspectiva de género en las políticas de reestructuración y ajuste económico. Impartir <i>capacitación</i> a los niveles nacional, regional e internacional en diversas materias técnicas, comerciales y financieras que permita a las mujeres, en especial a las jóvenes, participar en la formulación de políticas económicas en esos niveles. Apoyo a los programas que mejoren la autosuficiencia de grupos especiales de mujeres (jóvenes, discapacitadas, ancianas, minorías étnicas) Sector privado: Contratar mujeres para ocupar puestos directivos, de adopción de políticas y de gestión y proporcionar programas de capacitación en pie de igualdad con los hombres.</p>	<p><b>5. Eliminar la segregación en el trabajo y todas las formas de discriminación en el empleo.</b></p> <p>Gobiernos, empleadores, sindicatos, ONG's. a) Aplicación en pie de igualdad de la Norma Internacional del Trabajo (Convenio No. 100 relativo a la Igualdad de Remuneración por un Trabajo de Igual Valor). Promulgar y hacer cumplir las leyes e introducir medidas de aplicación, incluso mecanismos de recurso y el acceso a la justicia en caso de incumplimiento, a fin de prohibir la discriminación directa e indirecta por motivos de sexo, estado civil o situación familiar en relación con el acceso al empleo y las condiciones de empleo, con inclusión de la <i>capacitación</i>, los ascensos, la salud y la seguridad, y en relación con el despido y la seguridad social de los trabajadores, incluso la protección legal contra el hostigamiento sexual y racial. Eliminar la segregación de las ocupaciones, promoviendo participación igual de la mujer en trabajos de alta especialización y en puestos de dirección mediante el asesoramiento y colocación. alentando a las mujeres a esferas no tradicionales y a los hombres al sector social.</p>	<p><b>6. Fomentar la armonización de las responsabilidades de las mujeres y los hombres en lo que respecta al trabajo y a la familia.</b></p> <p>Asegurar que mujeres y hombres puedan decidir libremente en pie de igualdad jornada completa o parcial; de ser posible, proporcionar protección adecuada a los trabajadores atípicos. d) Elaborar políticas, en la esfera de la enseñanza para modificar las aptitudes que refuerzan la división del trabajo sobre la base del género, para promover el concepto de las responsabilidades compartidas. f) Determinar cómo promover la igualdad de género y la flexibilidad en el modo en que las personas dividen su tiempo entre educación y formación, empleo remunerado, actividades voluntarias, descanso, esparcimiento, etc. Sector Privado, ONG's, sindicatos, ONU. a) Adoptar medidas para poder transferir diversas prestaciones laborales.</p>
---	---	---	--	--	---

## Capítulo 3

### **POLÍTICA DEL ESTADO MEXICANO EN MATERIA DE CAPACITACIÓN PARA EL TRABAJO FEMENINO EN LOS GOBIERNOS POSTERIORES A LA CUARTA CONFERENCIA MUNDIAL PARA LA MUJER DE BEIJING (1996-2003)**

#### **3.1 Política de capacitación para el trabajo de las mujeres en el sexenio de Ernesto Zedillo Ponce de León desde el Plan Nacional de Desarrollo y los informes de gobierno**

En el Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000 se plantearon como objetivos, sin alusión al género: elevar el potencial productivo de la fuerza laboral y propiciar su desarrollo para alcanzar el crecimiento sostenido de la producción, la productividad y los salarios. Con éste fin resultó estratégico impulsar las oportunidades de formación técnica y capacitación de los trabajadores del país (1995:152).

A partir del diagnóstico realizado para impulsar las acciones se encontró que sólo una de cada cinco personas económicamente activas había recibido algún curso de capacitación. En 1994 todos los sistemas de capacitación del sector público y privado sólo atendieron a un millón de trabajadores (1995:153). Asimismo, entre las dificultades de formación de recursos humanos se mencionaban las siguientes:

- Divorcio entre sistemas de capacitación y mercados ocupacionales.
- Falta de coordinación entre los esfuerzos del sector público y privado que impiden realizar acciones formativas y establecer mecanismos conjuntos de seguimiento y evaluación.
- No existían disposiciones para el reconocimiento formal de habilidades y conocimientos adquiridos en el ejercicio de una ocupación.

Algunas estrategias que se proponían en el Plan para incrementar la capacitación en cantidad y calidad fueron las siguientes:

- Vincular la planta productiva y la comunidad educativa sin descuidar la formación integral de las personas. Las autoridades educativas y laborales promoverían el establecimiento de normas de competencia laboral a través de un Sistema Normalizado de Competencia Laboral (SNCL).
- Establecer nuevas formas de certificación aplicables a las competencias laborales adquiridas empíricamente. Se pondría en marcha un Sistema de Certificación de Competencia Laboral, que tendría como base las normas definidas en el Sistema Normalizado de Competencia Laboral (1999:153,154).

La capacitación para el trabajo fue concebida, en el gobierno de Zedillo Ponce de León, como uno de los medios más adecuados para mejorar la capacidad productiva y apoyar el desarrollo del país, ya que ofrecía oportunidades para progresar y mejorar las condiciones de vida (Quinto informe,1999:164-165).

En cuanto al uso eficiente de los recursos disponibles para lograr mayores niveles de productividad y competitividad, se afirma haber intensificado las acciones de capacitación de trabajadores en activo y desempleados, para adaptar sus habilidades a la necesidades tecnológicas de la planta productiva y mantener en ascenso la productividad laboral, vía más eficaz para elevar el nivel de remuneraciones y calidad de vida de los trabajadores (Quinto Informe, 1999:371).

El camino que se propuso fue el siguiente:

"Para incrementar la productividad del trabajo y la capacidad de la planta productiva nacional de enfrentar con éxito un entorno de constantes cambios tecnológicos y de globalización, se requiere necesariamente de una fuerza de trabajo educada, capacitada con ideas innovadoras, abierta al aprendizaje continuo, y que intervenga activamente en el examen y solución de la problemática que afecta la eficiencia y competitividad de las empresas. En tal sentido, se intensificó el impulso al desarrollo de planes y programas de capacitación y adiestramiento en los centros productivos, aunados a los esfuerzos de los particulares y del gobierno para acrecentar la inversión física y humana..." (Quinto Informe, 1999:472).

En el capítulo anterior se señaló que uno de los compromisos del gobierno de México en la Conferencia de Beijing de 1995 fue crear un Programa Nacional de la Mujer. Así, el 21 de agosto de 1996 apareció, en el Diario Oficial de la Federación, el decreto presidencial que aprobó el **Programa Nacional de la Mujer**. En su Artículo 2º se establece que sería de observancia obligatoria para las dependencias de la Administración Pública Federal y su obligatoriedad sería extensiva a las entidades paraestatales. Este programa partió de un diagnóstico de la situación de la mujer en México, del cual se desprendieron retos prioritarios, entre los que se destacan, por pertenecer al apartado de Participación Económica de la Mujer:

- Apoyar a las mujeres trabajadoras.
- Proteger los derechos de las trabajadoras asalariadas.
- Apoyar el desarrollo de micro y pequeñas empresas dirigidas por mujeres, impulsando acciones de capacitación, acceso a tecnologías adecuadas, información, canales de comercialización y asistencia técnica efectiva, créditos accesibles y ágiles.
- Propiciar una distribución más equitativa de las tareas y responsabilidades domésticas y extradomésticas entre hombres y mujeres.
- Reconocer y valorar la contribución del trabajo de las mujeres para la economía y el bienestar de la familia.
- Promover el acceso equitativo y no discriminatorio a la educación.
- Ampliar las oportunidades laborales.
- Estimular la capacidad productiva de las mujeres

Todos estos postulados fueron retomados del Plan de Acción de la Cuarta Conferencia Mundial.

### **3.1.1 Información estadística sobre capacitación desde los informes de Gobierno de Ernesto Zedillo**

Durante el sexenio de EZP están ausentes, en los cuadros que aparecen en sus informes presidenciales, cifras de capacitación por sexo. Fue hasta su 5º informe de gobierno donde se encontró una referencia a la capacitación del empleo femenino, en el Programa *Calidad Integral y Modernización (CIMO<sup>18</sup>)*, de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS). La referencia corresponde al período 1997-1998, en el cual la capacitación de la población femenina trabajadora representó el 35.3% del total de trabajadores beneficiados (1999:374). En ese sexenio se crearon las siguientes dependencias, con el objetivo de impulsar la creación de una oferta de capacitación más adecuada a las necesidades del aparato productivo nacional. Las principales dependencias e instituciones que ofrecieron capacitación para el trabajo fueron, durante el gobierno de Zedillo:

- Los Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI)
- El Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP)
- La Dirección General de Educación Tecnológica Industrial (DGETI)

---

<sup>18</sup> De acuerdo con la Comisión para la Cooperación Laboral (1996: <http://www.naale.org>) desde 1987, como de una de las principales y activas políticas de apoyo a las funciones del mercado de trabajo, se desarrolló el Programa de Capacitación (PCMO) que se convirtió, en 1992, en un programa de capacitación llamado Programa Integral de Calidad y Modernización CIMO (*Quality and Modernization Program*), a través del cual se otorgaban incentivos a las pequeñas y medianas empresas para capacitar a sus trabajadores e incrementar su productividad. El CIMO opera a través de sesenta Unidades de Promoción de la Capacitación y ofrece servicios de asesoría administrativa integral, contactos con diversas instituciones y capacitación para trabajadores activos en pequeñas y medianas empresas. El programa otorga apoyo técnico y financiero por periodos limitados para fomentar el desarrollo de programas de capacitación, aumentar la productividad y permitir el acceso a información industrial y de mercados.

- Los Colegios de Estudios Científicos y Tecnológicos de los Estados (CECYTE) (2000:190).

Así también, entre las iniciativas del Gobierno Federal para renovar los servicios de formación para el trabajo y aumentar su calidad se puso en marcha, en 1995, el *Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación*, bajo la coordinación de la SEP y la STPS (2000:190).

Para fomentar el empleo, capacitación y productividad en el trabajo, el *Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento* (SNECA) consolidó las acciones de vinculación entre oferentes y demandantes de empleo, de orientación a los buscadores de empleo sobre las condiciones del mercado laboral y de fomento a la calificación de las habilidades y competencias de los trabajadores, así como de apoyo a los empresarios en la búsqueda de candidatos para cubrir sus vacantes (2000:436).

En el 6º informe de gobierno de EZPL aparece la evaluación de los distintos programas desarrollados durante su período 1995-2000. Con el *Programa Calidad Integral y Modernización* (CIMO) se beneficiaron 3'115,894 trabajadores / evento, pertenecientes a 1'325,242 empresas / evento, cantidades superiores en 6.4 y 7.9 veces respecto al período 1990-1994 (2000:438). El cuadro No. 1 muestra los servicios de capacitación del mencionado programa.

**Cuadro 1**  
**Capacitación en el trabajo, 1994-2000**

Concepto	1994	1995	1996	1997	1998	1999	Sep.98/ ago.99	Sep.99/ ago.2000 <sup>1/</sup>
Servicios de capacitación (CIMO)								
Trabajadores Capacitados	150,226	368,111	549,095	517,815	613,664	760,828	646,500	805,366
Eventos de Capacitación	11,040	30,014	48,802	48,886	55,371	72,626	60,554	81,061
Empresas participantes	45,740	104,592	174,897	183,742	307,237	418,748	326,200	430,497

1/ Cifras estimadas

Fuente: STPS. Tomado del 6º Informe EZPL, p. 439

El programa CIMO, en el Cuadro 1, muestra un crecimiento sostenido en el número de trabajadores, los eventos y las empresas participantes; sin embargo, fue más espectacular el incremento entre 1994 y 1995 (más del doble), que el que precedió al año de la Cuarta Conferencia Mundial, realizada en septiembre de 1995. Probablemente esto se deba a una política laboral, sobre capacitación, más definida que en el sexenio anterior (al de Carlos Salinas) o al peso de este programa respecto a otros.

En el 6º informe también se afirma que "Un logro importante en ese mismo periodo fue el aumento en la participación de la mujer, la cual representó 44.8% del total de trabajadores beneficiados, cifra superior en 7.3 puntos porcentuales a la alcanzada en el mismo periodo anterior" (2000:439). Sin embargo, no se incluyen estadísticas que lo demuestren, sólo los del programa CIMO, que aparecen en el cuadro 2.

Sobre las becas otorgadas a través del PROBECAT<sup>19</sup> y de la productividad media por trabajador, así como productividad media por hora trabajada en la industria manufacturera, tampoco se introdujeron cifras por género (Ver páginas 439-441).

En el cuadro No. 2 se incluyen diversos programas de capacitación durante la década de los años 90.

---

<sup>19</sup> El PROBECAT, Programa de Becas de Capacitación para Trabajadores Desempleados, es un programa escolarizado de capacitación establecido por el Servicio Nacional del Empleo en 1984, para otorgar becas y ayuda a los trabajadores desempleados y a los subempleados adaptando sus conocimientos, habilidades y aptitudes a las demandas del mercado de trabajo y de los patrones. Entre otros subprogramas incluye al Programa de Capacitación en el Trabajo: éste es un programa conjunto entre el sector privado y el gobierno, que consiste en acuerdos que se celebran entre las empresas que buscan un número grande de trabajadores (quince o más) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social para contratar nuevos trabajadores. El PROBECAT otorga una beca, y la empresa asume los costos de la capacitación (salario del capacitador y materiales), proporciona instalaciones para la capacitación, transporte y un seguro de compensación para los participantes. Los patrones están obligados a contratar cuando menos al 70% de los participantes; los requisitos señalados anteriormente son los mismos que se aplican en este programa. (Comisión para la Cooperación Laboral. <http://www.naale.org>).

## Cuadro 2

### Capacitación de los trabajadores 1/

Concepto	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000 <sup>2/</sup>
<b>COMISIONES MIXTAS DE CAPACITACION REGISTRADAS Y TRABAJADORES REPRESENTADOS</b> 3/ 4/											
Comisiones mixtas	10,304	7,971	13,337	12,325	11,263	9,991	7,125	4,407	-	-	-
Trabajadores	243,147	212,139	274,865	306,418	362,939	405,464	251,757	164,994	-	-	-
<b>PLANES Y PROGRAMAS DE CAPACITACION AUTORIZADOS Y TRABAJADORES BENEFICIADOS</b>											
Planes y programas	18,571	15,077	21,144	21,655	27,406	19,684	16,525	16,528	19,057	19,109	11,792
Trabajadores	929,627	888,729	1,099,245	1,208,697	1,705,522	1,330,929	1,255,173	1,797,540	1,945,546	2,143,476	1,808,978
<b>TRABAJADORES HABILITADOS COMO INSTRUCTORES INTERNOS</b> 4/	38,990	32,260	37,466	42,295	67,911	46,359	40,689	26,602	-	-	-
<b>PROGRAMA CALIDAD INTEGRAL Y MODERNIZACION (CIMO)</b>											
Unidades promotoras de la capacitación 5/	20	26	30	34	48	52	52	54	62	62	68
<b>Trabajadores capacitados</b> 6/ 7/	<b>33,131</b>	<b>70,681</b>	<b>84,064</b>	<b>92,210</b>	<b>150,226</b>	<b>368,111</b>	<b>549,095</b>	<b>517,815</b>	<b>613,664</b>	<b>760,828</b>	<b>306,381</b>
Hombres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	352,748	398,573	418,504	195,781
Mujeres	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	165,067	215,091	342,324	110,600
<b>Cursos de capacitación</b>	<b>1,404</b>	<b>3,777</b>	<b>4,347</b>	<b>5,728</b>	<b>11,040</b>	<b>30,014</b>	<b>48,802</b>	<b>48,886</b>	<b>55,371</b>	<b>72,626</b>	<b>34,237</b>
Por sector económico			4,347	5,728	11,040	30,014	48,802	48,886	55,371	72,626	34,237
- Agropecuario			89	115	868	3,542	9,248	9,535	20,735	29,910	11,698
- Industrial			1,598	3,685	5,165	13,580	18,569	20,151	17,061	21,346	10,660
- Comercio y servicios			2,660	1,928	5,007	12,892	20,985	19,200	17,575	21,370	11,879
<b>Empresas participantes</b> 7/	<b>11,444</b>	<b>24,958</b>	<b>31,066</b>	<b>33,804</b>	<b>45,740</b>	<b>104,592</b>	<b>174,897</b>	<b>183,742</b>	<b>307,237</b>	<b>418,748</b>	<b>136,026</b>
Por sector económico	11,444	24,958	31,066	33,804	45,740	104,592	174,897	183,742	307,237	418,748	136,026
- Agropecuario			193	361	3,895	17,258	48,194	53,280	193,883	283,505	75,092
- Industrial			11,909	20,056	18,075	43,077	54,742	61,588	52,944	67,802	28,744
- Comercio y servicios			18,964	13,387	23,770	44,257	71,961	68,874	60,410	67,441	32,190
Por tamaño de empresa	11,444	24,958	31,066	33,804	45,740	104,592	174,897	183,742	307,237	418,748	136,026
- Micro	9,155	12,743	15,968	17,601	24,798	76,284	141,822	151,360	272,906	378,125	118,137
- Pequeñas	1,491	8,657	10,962	12,054	15,694	20,327	23,358	22,061	24,286	28,761	12,105
- Medianas	798	3,558	4,136	4,149	5,248	7,981	9,717	10,321	10,045	11,862	5,784
Empresas beneficiadas con otros servicios 8/	5,624	9,660	5,096	9,428	15,930	19,430	17,412	17,940	-	-	-
<b>Casos piloto para definir</b>											
<b>Normas de Competencia Laboral</b> 9/											
Casos piloto diseñados							20	18	17	14	2
Trabajadores/eventos capacitados							2,659	3,482	4,410	3,099	46
Eventos de capacitación realizados							264	404	453	238	9
Empresas/evento participantes							418	878	898	833	9
<b>Normas Nacionales Técnicas de Competencia Laboral</b> 10/											
Trabajadores/evento capacitados										6,630	2,009
Eventos de capacitación realizados										385	179
Empresas/evento participantes										1,049	307
Certificación de unidades de competencia laboral										541	2,219
Personas capacitadas como instructores										183	249

1/ Las series inician a partir del año en que se reportan.

2/ Cifras correspondientes al periodo enero-agosto, preliminares al mes de julio y estimadas a agosto.

3/ Comprende las comisiones mixtas integradas en empresas de jurisdicción federal y local. Puede haber más de una comisión por empresa.

4/ En abril de 1997 fue publicado el "Acuerdo por el que se fijan los criterios generales y se establecen los formatos correspondientes, para la realización de trámites administrativos en materia de capacitación y adiestramiento de los trabajadores" el cual entró en vigor el 17 de julio de 1997; a partir de esta fecha, ya no se registran estos datos.

5/ Son unidades operativas en donde se proporciona orientación, se integran los programas de capacitación y/o consultoría y se da seguimiento a las acciones de capacitación y consultoría proporcionadas a la micro, pequeña y mediana empresa y a sus trabajadores.

6/ Son los que han sido beneficiados por las acciones específicas de capacitación y consultoría que se brindan a las empresas.

7/ Son las que reciben los apoyos para la realización de los eventos de capacitación y consultoría y pueden participar más de una vez a lo largo del periodo.

8/ Son las que reciben otro tipo de apoyos, diferentes a los de capacitación y consultoría, tales como: información, orientación y en su caso, vinculación con otras instituciones que ofrecen apoyos a las micro, pequeñas y medianas empresas (desarrollo tecnológico, servicios de comercialización y de financiamiento, entre otros). A partir de 1998 ya no se registra esta información.

9/ Son intervenciones del programa CIMO diseñadas con el objetivo de identificar competencias laborales a nivel de empresa, al mismo tiempo que se incorporan aspectos de mejora continua en dicha empresa.

10/ Son intervenciones del Programa CIMO con el propósito de capacitar y evaluar al trabajador, de acuerdo a los criterios de desempeño que conforman la norma de competencia laboral que se trate.

n.d. No disponible

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social

Tomado del Sexto Informe de Gobierno de EZPL. Anexo, p. 53.

Podemos observar en el Cuadro 2 que, de los distintos rubros que lo contienen, el Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO) es el único que proporciona cifras por sexo, sólo en el rubro trabajadores capacitados y hasta el año 1997, en el que el porcentaje de mujeres capacitadas fue del 31.9% y en los tres años siguientes: 35, 45 y 36%. En el caso de México, una de las recomendaciones de la IV Conferencia Mundial de crear estadísticas con enfoque de género se empezó a realizar en algunos programas en el cuarto año del sexenio de Ernesto Zedillo (1977). El más elevado porcentaje de este gobierno fue alcanzado en 1999. Pero no se logró la participación equitativa entre hombres y mujeres trabajadores.

### **3.2 Política de capacitación para el trabajo de las mujeres, en los primeros años del gobierno de Vicente Fox Quezada (2001-2003)**

Dentro del inciso *Desarrollo Social y Humano* del Plan Nacional de Desarrollo 2001-2006, algunos objetivos relacionados con la capacitación fueron los siguientes:

- *“Desarrollar una cultura que promueva el trabajo como medio para la plena realización de las personas y para elevar su nivel de vida y el de sus familias. Para ello se profundizarán los programas de capacitación y desarrollo de asistencia técnica para trabajadores en activo y desempleados, y se establecerán mecanismos para que las condiciones de creación de empleo y autoempleo estén al alcance de todos los sectores de la población... Se propiciará la transparencia en las relaciones entre obreros, patrones y gobierno, y se difundirán los valores de la nueva cultura laboral para crear un clima que favorezca la productividad y la competitividad”.*
- *Capacitar y organizar a la población rural para promover su integración al desarrollo productivo del país y propiciar que sus derechos de propiedad de la tierra se traduzcan en un mejor nivel de vida (2001:82).*

En el punto *Equidad e Igualdad* se estableció, como diagnóstico, que la inequidad era el principal problema que enfrentaba la educación en nuestro país, ya que el promedio de escolaridad de la población era de sólo 7.56 grados y encerraba grandes disparidades asociadas a los niveles de pobreza y marginación. La inequidad se manifestaba también según el género. Se mantienen en la actualidad condiciones de dependencia, subordinación, exclusión, discriminación y violencia en los ámbitos familiar, social e institucional. La participación de las mujeres en los puestos de decisión sigue siendo reducida. La representación de las mujeres en las cámaras es sólo de 16%, en los cargos públicos y de gerencia en el sector privado es de apenas 23% (2001:83).

En cuanto al inciso *Capacidad e Iniciativa* se plantea en el diagnóstico lo siguiente:

"Los esfuerzos institucionales en materia de educación para adultos, capacitación laboral y educación técnica son aún insuficientes en cuanto a sus estrategias y alcances. Muestra de ello son las dificultades para impartir la capacitación laboral y la educación técnica basada en normas de competencia entre las instituciones públicas y privadas que ofrecen estos servicios" (2001:86).

El objetivo rector que se plantea en el Plan Nacional de Desarrollo para el capital humano es:

*Impulsar la educación para el desarrollo de las capacidades personales y de iniciativa individual y colectiva.* Este objetivo implica una nueva cultura laboral que considera el desarrollo de capital humano, la extensión de nuevas formas de acceso a la información, el estímulo para la autosuperación y la autogestión, y el apoyo a las iniciativas de los particulares para el mejoramiento de los individuos y las familias (2001:87).

Para alcanzar dicho objetivo se plantean dos *estrategias*:

- *Ofrecer a los jóvenes y adultos que no tuvieron o no culminaron la educación básica, la posibilidad de capacitación y educación para la vida y el trabajo que les permita aprovechar las oportunidades de desarrollo.*
- *Diversificar y flexibilizar las ofertas de la educación media superior y superior a fin de lograr una mayor adecuación de los aprendizajes respecto de las necesidades individuales y los requerimientos laborales (2001:87).*

En el 1er informe de gobierno del presidente Fox se confiere a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) la construcción de un sistema laboral competitivo a nivel mundial para promover el desarrollo humano integral, basado en la productividad del trabajo, la capacitación de las personas, el desarrollo tecnológico, el uso responsable de los recursos en más y mejores empleos, en ingresos crecientes de manera gradual y sostenida para los trabajadores, así como en la concertación entre los sectores productivos (2001:146).

Dicho sistema deberá estar basado en los siguientes principios:

1. Inclusión.- De todos los sindicatos y organismos empresariales con respeto a su autonomía.
2. Gradualidad.- Los cambios en los aspectos culturales y de hábitos son paulatinos.
3. Diálogo.- Para construir consensos en el mundo laboral, con el respaldo del Ejecutivo Federal.
4. Legalidad.- Compromiso de la autoridad de apearse a la legalidad.
5. Mantenimiento de la paz laboral.- Para atraer la inversión productiva que el país demanda (2001:146).

En los informes del gobierno de Fox se introduce el tema Equidad de Género, toda vez que:

"El Gobierno de la República tiene la firme convicción de que cada persona, independientemente de sus diferencias económicas, opinión, creencias, pertenencia étnica, género, edad y preferencia sexual, es un ser único, con igualdad de derechos y oportunidades que debe ser apoyado para lograr su más amplio desarrollo material y espiritual.

...es una prioridad del Ejecutivo Federal la promoción de la equidad, la eliminación de todas las formas de discriminación y el establecimiento de las condiciones necesarias para impulsar un cambio de actitudes y valores en las relaciones de género y en los comportamientos entre mayorías y minorías.

...el gobierno se propone consolidar un nuevo orden en el cual las relaciones económicas, políticas y culturales establezcan un nuevo equilibrio sin demérito de personas, grupos y comunidades. En este nuevo orden se reconoce la necesidad de dar cauce a la transformación de las relaciones entre hombres y mujeres, al interior de las familias, la sociedad y la economía" (2001:195).

En enero de 2001 se publicó en el Diario Oficial la ley mediante la cual se creó el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) con el propósito de establecer condiciones adecuadas para el desarrollo integral de las mujeres e incrementar su acceso a los beneficios del desarrollo del país. Una de sus atribuciones es promover, dar seguimiento y evaluar las políticas públicas del Gobierno Federal destinadas a asegurar la igualdad jurídica, de oportunidades y la no discriminación en este sector (2001:195).

El principio de acción es la incorporación de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todas las políticas, programas y proyectos de los organismos públicos.

La política laboral en el período del presidente Fox, tal y como se consigna en su segundo informe, buscaba lo siguiente:

"... crear las condiciones necesarias para generar más y mejores empleos bien remunerados, con un sindicalismo moderno, democrático y participativo, con perspectiva de género, que abra espacios laborales a las personas con discapacidad, a los indígenas y a los adultos mayores, de modo que el trabajo se constituya en un medio para la plena realización del trabajador y su familia. En este marco, el Gobierno Federal promueve el mejoramiento de la productividad del trabajo y la profundización de los programas de capacitación y asistencia técnica de las personas" (2002:113).

En cuanto a los programas de capacitación y asistencia técnica impulsó un enfoque que orientaba sus actividades a la modernización, diseño, desarrollo y ejecución de los siguientes programas:

- *Programa de Apoyo a la Capacitación.*
- *Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación.*
- *Registro de Obligaciones Legales.*

Entre los mecanismos de vinculación entre la oferta y demanda de trabajo impulsó:

El *Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA)* y el *Programa de Apoyo al Empleo (PAE)*, a través de cinco actividades básicas:

- *Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT)*
- *Sistema de Apoyos Económicos a Buscadores de Empleo.*
- *Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Interna.*
- *Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad laboral Externa.*
- *Proyectos de Inversión Productiva.*

En el 3er Informe de Gobierno se reconoció la capacitación como:

"...la herramienta idónea para actualizar la formación de los trabajadores en activo y los que se encuentran desempleados, la promoción de una legislación moderna orientada a propiciar la generación de empleo digno, remuneraciones justas, reducir los riesgos laborales y amentar los niveles de productividad y competitividad; la procuración e impartición de justicia en el trabajo apegada a derecho, expedita y con absoluto respeto a los derechos humanos; y el fomento del poder adquisitivo de la clase trabajadora,

mediante la colocación de créditos baratos que contribuyan a elevar su nivel de vida" (2003:129).

Sobre la capacitación y asistencia técnica en el trabajo se reiteraba que:

"La Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) ha promovido un nuevo enfoque de los programas de capacitación y asistencia técnica a fin de fortalecer el capital humano, desarrollando las actitudes, habilidades y destrezas de los trabajadores para obtener su certificación laboral que los acredite en los conocimientos y técnicas adquiridos, de acuerdo a las necesidades de las empresas para incrementar su productividad y competitividad" (2003:129).

De toda la información estadística que se incluye en los informes del período de Fox, sobre capacitación, solamente el *Programa de Apoyo a la Capacitación* contaba con datos desagregados por sexo. El cuadro 3 nos permite conocer el porcentaje de las mujeres capacitadas, así como los cursos impartidos por cada sector económico.

**Cuadro 3**

**Programa de Apoyo a la Capacitación**

Año	Oficinas de promoción de la capacitación <sup>2/</sup>	Trabajadores atendidos <sup>3/</sup>			Trabajadores registrados <sup>4/</sup>	Cursos de capacitación por sector económico			Empresas registradas <sup>5/</sup>	Empresas atendidas <sup>6/</sup>							
		Total	Hombres	Mujeres		Total	Agropecuario	Industrial		Comercio y servicios	Por sector económico			Por tamaño de empresa			
											Agropecuario	Industrial	Comercio y servicios	Total	Micro	Pequeñas	Medianas
1988	16	<b>7,648</b>				<b>365</b>							<b>3,314</b>				
1989	20	<b>16,856</b>				<b>751</b>							<b>6,886</b>				
1990	20	<b>33,131</b>				<b>1,404</b>							<b>11,444</b>	9,155	1,491	798	
1991	26	<b>70,681</b>				<b>3,777</b>							<b>24,958</b>	12,743	8,657	3,558	
1992	30	<b>84,064</b>				<b>4,347</b>	89	1,598	2,660		193	11,909	18,964	<b>31,066</b>	15,968	10,962	4,136
1993	34	<b>92,210</b>				<b>5,728</b>	115	3,685	1,928		361	20,056	13,387	<b>33,804</b>	17,601	12,054	4,149
1994	44	<b>150,226</b>				<b>11,040</b>	868	5,165	5,007		3,895	18,075	23,770	<b>45,740</b>	24,798	15,694	5,248
1995	52	<b>368,111</b>				<b>30,014</b>	3,542	13,580	12,892		17,258	43,077	44,257	<b>104,592</b>	76,284	20,327	7,981
1996	52	<b>549,095</b>				<b>48,802</b>	9,248	18,569	20,985		48,194	54,742	71,961	<b>174,897</b>	141,822	23,358	9,717
1997	54	<b>517,815</b>	352,748	165,067		<b>48,886</b>	9,535	20,151	19,200		53,280	61,588	68,874	<b>183,742</b>	151,360	22,061	10,321
1998	62	<b>613,664</b>	398,573	215,091		<b>55,371</b>	20,735	17,061	17,575	58,289	193,883	52,944	60,410	<b>307,237</b>	272,906	24,286	10,045
1999	62	<b>760,828</b>	418,504	342,324		<b>72,626</b>	29,910	21,346	21,370	76,777	283,505	67,802	67,441	<b>418,748</b>	378,125	28,761	11,862
2000	72	<b>733,900</b>	440,676	293,224		<b>75,172</b>	25,524	23,241	26,407	50,790	189,304	71,191	69,016	<b>329,511</b>	288,385	25,764	15,362
2001	72	<b>333,474</b>	215,758	117,716		<b>48,725</b>	10,866	15,884	21,975	16,080	35,157	25,239	37,809	<b>98,205</b>	77,582	12,865	7,758
2002	72	<b>233,179</b>	150,401	82,778	59,050	<b>33,510</b>	6,702	11,060	15,748	16,320	17,881	12,836	19,229	<b>49,946</b>	39,457	6,543	3,946
2003	73	<b>210,746</b>	135,088	75,658	77,296	<b>21,089</b>	3,902	7,043	10,144	8,592	9,354	6,715	10,061	<b>26,130</b>	26,130	n. d.	n. d.
2004	73	<b>299,656</b>	188,184	111,472	71,546	<b>25,260</b>	4,598	8,083	12,579	5,694	2,875	1,101	29,770	<b>33,746</b>	23,622	6,547	3,577
2005	74	<b>114,268</b>	71,903	42,365	39,719	<b>10,995</b>	628	2,088	8,279	3,298	740	2,724	9,064	<b>12,528</b>	4,217	4,873	3,438

1/ Las series inician a partir del año en que se reportan. El 4 de abril de 2002 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las Reglas de Operación donde se autorizó el cambio de denominación del Programa de Calidad

Integral y Modernización (CIMO) a Programa de Apoyo a la Capacitación. El inicio de operaciones del Programa está sujeto a la confirmación y liberación del techo presupuestario. Para 2005 las operaciones iniciaron en el mes de febrero.

2/ Según las reglas de operación de 2002 cambia la descripción de las unidades promotoras de la capacitación a oficinas promotoras de la capacitación. Son las unidades donde se proporciona orientación, se integran los programas de capacitación y/o consultoría y se da seguimiento a las acciones en la materia, que le proporciona a la micro, pequeña y mediana empresa y a sus trabajadores.

3/ Son los trabajadores atendidos que han sido beneficiados por las acciones específicas de capacitación que se brindan a las empresas. En este esquema de contabilidad cada trabajador puede participar en más de un evento a lo largo del periodo.

4/ Son los trabajadores en activo de las micro, pequeñas y medianas empresas que se beneficiaron con el programa; cada trabajador se contabiliza una sola vez por periodo.

5/ Son las micro, pequeñas y medianas empresas legalmente constituidas que reciben y participan con financiamiento para la capacitación de los trabajadores y se contabilizan una sola vez en cada periodo.

6/ Son las empresas/curso que reciben apoyos para la realización de eventos de capacitación y consultoría, y pueden participar en más de un evento en cada periodo.

7/ Cifras correspondientes del periodo enero-julio.

n. d. No disponible.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

Tomado del Quinto Informe de Gobierno de VFQ. 2005. Anexo, p.133.

En el cuadro 3 se observa lo siguiente:

Las mujeres atendidas en el Programa de Apoyo a la Capacitación representaron en el año 2000, el 33.4% del total de trabajadores. En 2001, el 35.2%; en 2002 el 37.1% y en 2003, el 35.9%. Esta participación porcentual no superó la alcanzada en el sexenio de EZPL, no obstante el discurso del gobierno de VFQ sobre el enfoque de equidad de género y la creación del INMUJERES durante su sexenio (año 2001). También podemos constatar que el mayor número de cursos se concentró en el sector terciario de la economía (comercio y servicios). Le siguió el industrial y, salvo algunas variaciones, en el sector agropecuario las cifras fueron muy bajas. Se comprende que los trabajadores a los que se les dio prioridad, en este sexenio, en cuanto a la elevación de sus capacidades fueron los que laboraron en los servicios.

Uno de los indicadores de género que empleó la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL, se refiere al acceso a becas. Desde los informes de gobierno, no es posible determinar este índice, ya que no existe información por sexo. Sin embargo, se incluye el siguiente cuadro para ver la tendencia de las becas otorgadas en los dos programas principales de capacitación para el trabajo que se registran en el cuadro No. 4.

## Cuadro 4

### Indicadores de capacitación para el trabajo <sup>1/</sup>

Concepto	1985	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006 <sup>2/</sup>
<b>PROGRAMA DE BECAS A LA CAPACITACIÓN (BÉCATE)<sup>3/</sup></b>																		
Becas otorgadas (Miles)	27.5	64.1	49.2	42.1	46.6	198.9	412.3	544.0	563.7	506.7	552.2	593.2	397.0	230.2	214.9	207.2	214.2	106.6
Becas por cada 1 000 desempleados abiertos <sup>4/ 5/</sup>												903.3	580.5	295.6	245.6	191.7	145.0	77.4
<b>PROGRAMA DE APOYO A LA CAPACITACIÓN<sup>6/</sup></b>																		
Trabajadores capacitados (Miles) <sup>7/</sup>		33.1	70.7	84.1	92.2	150.2	368.1	549.1	517.8	613.7	760.8	733.9	333.5	201.2	210.7	299.7	279.7	175.4
Becas por cada 1 000 trabajadores asegurados permanentes al IMSS <sup>5/ 8/</sup>		4.0	8.1	9.5	10.5	17.1	43.3	62.3	54.1	61.1	73.2	67.3	30.7	18.8	19.8	27.8	25.5	15.8

1/ La información se reporta a partir del año en que inicia la actividad.

2/ Cifras correspondientes para el periodo enero-junio.

3/ Como resultado de las Reglas de Operación para el ejercicio 2002, entró en operación el Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), que sustituyó al Programa de Becas de Capacitación para Desempleados. En 2005 se cambió la denominación de la estrategia SICAT por Bécate. A partir 2004 se considera la estrategia Bécate del Programa para el Desarrollo Local -Microrregiones-.

4/ Se refiere a las becas otorgadas entre la población desocupada obtenida de la ENOE. Los datos que se presentan provienen de dos fuentes: de 2000 a 2004 la Encuesta Nacional de Empleo (ENE) y para 2005 y 2006 la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Para la presentación de estos resultados se recalcularon todos los datos del periodo 2000-2006, tomando como base la estimación de la población ajustada a partir de los resultados del II Censo de Población y Vivienda 2005 y respetando las estructuras de las encuestas. Una vez que se calculen de nueva cuenta los factores de expansión para cada una de las 25 bases de datos trimestrales de la ENE y de la ENOE, con las poblaciones ajustadas con la reciente información demográfica, se podrán obtener los datos definitivos.

5/ Para 2006 las cifras de becas por cada mil desempleados y/o asegurados permanentes al IMSS debe ser considerado sólo como indicativo del avance del periodo enero-mayo.

6/ En abril de 2002 se publicó en el Diario Oficial de la Federación las Reglas de Operación donde se autorizó el cambio de denominación del Programa de Calidad Integral y Modernización a Programa de Apoyo a la Capacitación.

7/ Son los que han sido beneficiados por las acciones específicas de capacitación y consultoría que se brindan a las empresas. Para 2001 el dato se calculó con la metodología utilizada en los años anteriores, en donde un trabajador puede participar más de una vez a lo largo del periodo.

8/ Es la relación de los trabajadores capacitados entre los trabajadores asegurados permanentes al IMSS.  
n.d. No disponible.

Fuente: Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

<http://www.stps.gob.mx/index2.htm>

Tomado del Sexto Informe de Gobierno de VFQ. 2006. Anexo, p.133.

El cuadro “indicadores de capacitación para el trabajo” aparece en los informes anteriores a 2003 con tres rubros:

1. Sistema de Capacitación para el Trabajo (SICAT), que en 2002 cambió a BÉCATE.
2. Programa de Apoyo a la Capacitación, que se conservó en el sexenio de Vicente Fox.
3. Planes Institucionales de Capacitación en la Administración Pública Centralizada, rubro que se suprimió en los informes de 2005 y 2006.

En el cuadro 4 se observa que el número de becas otorgadas en el gobierno de Ernesto Zedillo Ponce fue creciente entre 1995-2000: de 412,300 becas en 1995 a 593,200 en 2000. Ninguna de estas cifras fue igualada en el gobierno de Fox, cuya cantidad más elevada fue de 397,200 becas en 2001 y la tendencia en los siguientes años fue hacia la reducción del número de éstas. La misma tendencia descendente se observa en el número de becas por cada mil desempleados, entre 2000 y 2006.

En el Programa de Apoyo a la Capacitación sucedió un comportamiento similar al anterior programa. El número de trabajadores capacitados fue creciente en el periodo de Zedillo: de 368.1 miles de trabajadores en 1995 a 733.9 en el 2000. En 2001 bajó el número a 335.5 (menos que el primer año de referencia) y los años

siguientes fueron menores aún a esta cifra. En cuanto a las becas, por cada mil trabajadores asegurados, los mayores porcentajes se registraron entre los años 1996-2000, siendo 1999 el de mayor porcentaje, 73.2%, mientras que en los años del gobierno de Fox el más alto porcentaje se registró en 2001, del 30.7% y los subsecuentes años fue menor.

### **3.3 Programas, acciones y resultados de la capacitación para el trabajo desde los informes de gobierno (1996-2003)**

En las siguientes tablas se sintetizan los programas, objetivos, acciones y resultados relativos a la capacitación para el trabajo, entre 1996 y 2003, con el propósito de entrar en mayores detalles de la capacitación para el trabajo, buscando los programas, sus objetivos y resultados así como los índices correspondientes a la población femenina, desde los informes de gobierno. Un dato representativo, que es el monto de inversión para cada programa, está ausente en la mayoría de los casos, así también el número de mujeres beneficiadas. Lo anterior impide contrastar una de las recomendaciones de la conferencia en el sentido de incrementar los gastos públicos para fines de educación y capacitación.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 1996, pp. 99-100, 151-155.	1. <i>Becas de Capacitación para los Trabajadores Desempleados (PROBECAT).</i>	Ampliar las oportunidades de empleo, reforzar la capacitación que requieren los trabajadores, elevar sostenidamente la productividad laboral y mejorar las remuneraciones de la fuerza de trabajo.	Entre septiembre 95 y agosto 96 se otorgaron 483,116 becas.		El 47.5% de las becas fueron para mujeres, cantidad que superó dos y media veces la del año anterior.	El 51% de las becas fueron destinadas a la promoción de proyectos productivos en los sectores social y rural para grupos indígenas, campesinos y marginados urbanos.
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP	2. <i>Calidad Integral y Modernización (CIMO).</i>	Preservar y fortalecer el empleo en las micro, pequeñas y medianas empresas, proporcionándoles servicios integrados de capacitación y consultoría.	Se benefició a 447,585 trabajadores de alrededor de 25 mil empresas y se brindó información de mercado a 10 mil más.		Capacitación a mujeres empresarias en temas gerenciales y organizacionales.	La puesta en marcha de nuevas alternativas de ocupación y capacitación, aunada a otras medidas de política económica, impactó favorablemente al empleo.
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP	3. <i>Servicio Nacional de Empleo (SNE).</i>	Captar y difundir información sobre vacantes.	Encontró empleo para 122,895 trabajadores.			Creación de 427,221 puestos de trabajo a partir de agosto de 1995 al mismo mes del 96.
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP			Proyectos productivos en el Programa Fondos Regionales.		Mujeres indígenas representan 24% de la población atendida.	
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP			Programa Piloto de Actividades Productivas para Mujeres Indígenas y Mestizas del Centro y norte de Veracruz.		733 mujeres de 27 localidades de 20 municipios.	

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP			A través de Mujeres en el Desarrollo Rural y Mujer Campesina se ha incrementado el acceso a equipamiento, capacitación e infraestructura rural.			
1996. Segundo Informe de Gobierno. EZP	<i>Diversos programas para el fortalecimiento de la salud femenina y capacitación para el trabajo.</i>	Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS).			128 millones de asistencias de mujeres, particularmente jóvenes.	
1997. Tercer Informe de Gobierno. EZP Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 1997, pp.118-202.	<i>2. Calidad Integral y Modernización (CIMO).</i>	Elevar la productividad y la remuneración de los trabajadores en activo.	Impulsó el desarrollo de sistemas de calidad en las micro, pequeñas y medianas empresas. Se les apoyó con servicios integrados de capacitación y consultoría de procesos.			Se benefició a 583 mil trabajadores, 26% más que en el período anterior. Se otorgaron servicios a 25,128 empresas. Del total de establecimientos beneficiados, 84 por correspondió a la microempresa.
1997. Tercer Informe de Gobierno. EZP	<i>3. Servicio Nacional de Empleo (SNE).</i>					Entre septiembre de 1996 y agosto de 1997, colocación de 133,319 trabajadores en un empleo mediante la atención de 426,213 solicitantes de empleo.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1997. Tercer Informe de Gobierno. EZP	<i>1. Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT).</i>	Contribuir a que los trabajadores cuenten con los elementos necesarios para hacer frente a los cambios previsibles en el entorno laboral.	Se capacitó a 602,566 solicitantes. Se impartieron 28,689 cursos de capacitación en sus distintas modalidades.			29% más que en el período anterior.
1997. Tercer Informe de Gobierno. EZP	<i>5. Alianza para el Crecimiento (ACE).</i>	Promover un mayor nivel de empleo y un sano desarrollo de las relaciones entre los factores de la producción.				
1997. Tercer Informe de Gobierno. EZP	<i>6. Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000, publicado en el Diario Oficial de la Federación en enero de 1997.</i>	Elevar la productividad y calidad del trabajo e incrementar las remuneraciones y propiciar mayor armonía y confianza en las relaciones de trabajo.				
1997. Tercer Informe de Gobierno. EZP	<i>7. Sistema Normalizado y Sistema de Certificación. (SEP y STPS).</i>	Mejorar la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de la planta productiva.	20 Comités de Normalización de Competencia Laboral en igual número de áreas de actividad productiva. 27 Proyectos Piloto en empresas.			Impacto potencial en aproximadamente 8 millones 500 mil trabajadores y alrededor de 800 mil establecimientos.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZZ Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 1998, pp.111-112, 164-165.	8. Centro de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).	Ofrecer capacitación para el trabajo a jóvenes y adultos, en plazos cortos. Apoyar el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT).	Se crean Comités Técnicos Consultivos de Vinculación, para ampliar la información sobre necesidades de capacitación en los Estados.			De septiembre 97 a sep. 98 se ofrecieron servicios de capacitación para el trabajo a poco más de 726 mil personas, 42.1% de las cuales fueron atendidas por la Federación; 18.3% por los estados y 39.6% por los particulares.
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZZ			A través de unidades móviles se realiza capacitación a poblaciones rurales y urbanas marginadas.			
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZZ			Apertura de 30 nuevos planteles de capacitación para el trabajo, operados por los gobiernos estatales.			
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZZ	9. Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).	Ofrecer servicios diversos de capacitación laboral	Apoyo el Programa de Becas de Capacitación para Desempleados (PROBECAT) y se imparten cursos de actualización.			Se benefició a 27,740 personas en capacitación para el trabajo y a 35,600 personas en capacitación en el trabajo.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZP	<i>10. Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC) (SEP y STPS).</i>	Reestructurar los servicios de formación y capacitación de las personas para elevar la calidad y mejorar respecto a las necesidades del país.	Se implementa la educación basada en normas de competencia laboral.			Se capacitó a 24,556 personas en 171 planteles
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZP	<i>11. Programa de Educación, Salud y Alimentación.</i>	Combatir: ignorancia, enfermedad, insalubridad y desnutrición. Promover el cambio de actitudes y abatir la desigualdad entre mujeres y hombres.	Se otorgan becas de mayor cuantía a las niñas que a los niños.			
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZP	<i>4. Programa Nacional de la Mujer.</i>	Promover actitudes no discriminatorias. Fortalecer su presencia en el seno familiar, social e institucional. Combate de la violencia intrafamiliar, y actualizar el marco jurídico de las entidades federativas, para eliminar rezagos que limitan sus derechos.	Para mujeres en condiciones de pobreza se generan proyectos productivos y sociales como son: talleres, tiendas de abasto, cocinas populares, granjas huertos y molinos.	59.7 millones de pesos para la generación de proyectos productivos y sociales.		2,273 proyectos productivos y sociales (instalación de talleres, tiendas de abasto, cocinas populares, granjas, huertos y molinos).

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZP	4. Programa Nacional de la Mujer.		A través del Programa de la Mujer Campesina se canaliza financiamiento a grupos de mujeres organizadas para la realización de proyectos productivos.	19.8 millones de pesos, superior en 50% a los recursos asignados en el período anterior	Principalmente se benefició a 6,761 mujeres de Campeche, Chiapas, México, Michoacán, Yucatán y Zacatecas.	Se ponen en marcha 428 proyectos pecuarios, artesanales, agroindustriales y de servicios
1998. Cuarto Informe de Gobierno EZP	4. Programa Nacional de la Mujer.		Se incrementa la oportunidad de acceso a la mujer en los programas de Alianza para el Campo.	90 millones de pesos, monto superior en 28% a los recursos del año anterior	Se estima beneficiar a 350 mil mujeres	Se apoya la actividad productiva y la autosuficiencia alimentaria, así como acciones que permiten generar ingresos no agrícolas.
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 1999, pp.164-165, 371-376. Anexo: p. 54	8. Centros de Capacitación para el Trabajo Industrial (CECATI).	Ofrecer Capacitación para el Trabajo Industrial. Que los educandos adquieran en tiempos breves y mediante cursos prácticos conocimientos, habilidades, destrezas y las actitudes necesarias, que les permitan desempeñar con efectividad una ocupación en el mercado laboral.	Mediante los Comités Técnicos Consultivos de Vinculación se avanza para adecuar estos servicios al aparato productivo. Durante 1999 varias unidades estatales de capacitación se han acreditado como centros evaluadores, a los que pueden asistir las personas a calificar las competencias laborales que hayan adquirido, por diversas vías a lo largo de su vida.			Se ofreció servicio a poco más de 480 mil personas, 2% más que en el ciclo anterior.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP	9. <i>Colegio Nacional de Educación Profesional Técnica (CONALEP).</i>	Ofrecer servicios diversos de capacitación laboral.	Cursos de Capacitación y Actualización para el Trabajo y en el Trabajo			Se atendió a 100,489 personas, de las cuales el 65% son trabajadores en activo y el 35% son personas que carecen de empleo.
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP	10. <i>Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC).</i>	Reestructurar los servicios de formación y capacitación de las personas para elevar la calidad y mejorar respecto a las necesidades del país.	Se implementa la educación basada en normas de competencia laboral.			Se beneficiaron aproximadamente 69 mil estudiantes y trabajadores.
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP	2. <i>Calidad Integral y Modernización (CIMO).</i>	Apoyar a las micro, pequeñas y medianas empresas y a sus trabajadores	Proporciona orientación, asistencia técnica y apoyo financiero complementario para la capacitación y mejora integral. Se realizaron 59,858 eventos de capacitación, en un esquema de operación descentralizada y atención a necesidades locales, así como ampliar la cobertura regional del programa.		Del total de trabajadores beneficiados, la población femenina representó 35.3%	Se beneficiaron 644,586 trabajadores y, a 325,401 empresas. Las empresas capacitadas se ubicaron en 951 municipios de las diversas entidades del país.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP	<i>10. Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC).</i>	Transformar y dar mayor calidad a los servicios de formación de recursos humanos, a través de normas nacionales, por rama de actividad productiva.	Se fortalece el desarrollo de los sistemas de normalización y de certificación de competencia laboral, a través de 53 comités quienes definen, mediante concurso de trabajadores, empresarios y educadores, las normas técnicas de competencia laboral por tipo de ocupación o rama de actividad.			Se han atendido más de 69 mil personas en 537 planteles de educación tecnológica. En total aproximadamente 115 mil educandos desde el inicio del proyecto. Se otorgaron 5,590 becas para capacitación de desempleados.
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP	<i>3. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA).</i>	Superar desequilibrios entre oferta y demanda de trabajo, a través de promover e impulsar la orientación, capacitación y colocación de los solicitantes de empleo y apoyar a las empresas para cobertura de sus vacantes.	Eventos especiales como ferias de empleo y talleres para desempleados, dirigidos a personas que tienen mayores dificultades.			Se identificaron 500,879 vacantes y se registraron 444,764 solicitantes de empleo. En el periodo se realizaron 4,454 talleres para desempleados, a través de los cuales se atendieron 54,685 solicitantes de empleo.
1999. Quinto Informe de Gobierno. EZP	<i>1. Programa de Becas de Capacitación para desempleados (PROBECAT).</i>	Proporcionar educación a los desempleados para que se incorporen a alguna actividad productiva.	Se imparten 21,677 cursos de capacitación para la calificación de desempleados.			Se capacitaron a 497,637 personas, de las cuales 42.9% se hace en coordinación con las empresas a fin de capacitar en áreas que se requiere, para cubrir vacantes.

<b>AÑO Y FUENTE</b>	<b>PROGRAMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INVERSIÓN</b>	<b>MUJERES BENEFICIADAS</b>	<b>RESULTADOS</b>
2000. Sexto Informe de Gobierno. EZP Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 2000, pp.190-191, 436-441. Anexo: 52-54.	10. Proyecto para la Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC).	Renovar los servicios de formación para el trabajo y aumentar su calidad.	Continúa desde 1995, la realización del programa en donde se definen las normas nacionales, por rama de actividad.			A la fecha de este informe, se han creado 59 comités y subcomités de Normalización, que han diseñado un total de 353 calificaciones de competencia laboral en diversas ramas y actividades de la economía nacional. En el ciclo 1999-2000, 213 mil estudiantes y trabajadores recibieron capacitación.
2000. Sexto Informe de Gobierno. EZP	2. Programa Calidad Integral y Modernización (CIMO).	Mejorar los niveles de capacitación de los recursos humanos en activo.	Se realizaron 81,061 eventos que abarcan las diversas actividades de los sectores económicos.		Del total de trabajadores beneficiados, las mujeres representaron el 44.8%.	Participaron 805,366 trabajadores y 430,497 empresas.
2000. Sexto Informe de Gobierno. EZP	10. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC).	Incrementar cuantitativa y cualitativamente la capacitación para y en el trabajo, con el fin de elevar la productividad laboral y propiciar mejores remuneraciones. Reorientar la oferta de los servicios educativos y de capacitación. Aplicar nueva estructura curricular basada en normas éticas de competencia laboral.	A través del PROBECAT se otorgaron becas por competencia laboral.			Se otorgaron 20,218 becas.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2001. Primer Informe de Gobierno VFO Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 2001, pp.69-70.146-151,195-197, 209-210. Anexo:88-89	11. <i>Capacitación para el trabajo.</i>	Brindar atención educativa a jóvenes mayores de 15 años de edad y adultos cuya escasa o nula preparación limita sus posibilidades de desarrollo personal y profesional.				Durante el ciclo escolar 2000-2001 se beneficiaron 1'099,573 personas, de las cuales 55.6% fue atendido en planteles públicos y 44.4% en instituciones particulares.
2001. Primer Informe de Gobierno VFO	10. <i>Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación (PMETYC).</i>	Formación de Recursos Humanos para mejorar la productividad y la competitividad de las empresas mexicanas y el progreso personal y profesional de los trabajadores. Promover los sistemas de Normalización y de Certificación de competencias laborales para mejorar la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de la planta productiva.	Se definen las normas de competencia laboral en forma conjunta entre empleados y empresarios. El nivel de competencia se evalúa y se certifica. Operación de 6 comités de Normalización que se suman a los 63 ya existentes. Se acreditan 11 nuevos Centros de Certificación. Se desarrollan casos piloto para identificar las habilidades y aptitudes que necesita un trabajador para desempeñar una misma función en diversos ámbitos productivos. Se realizaron 774 cursos.			Se acreditaron 106 nuevos Centros de Evaluación Educativa. Se capacitó a 2'144,451 trabajadores.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2001. Primer Informe de Gobierno VFQ	2. Programa de Calidad Integral y Modernización (CIMO).	Contribuir a modernizar la estructura productiva, a mantener y ampliar el empleo de los recursos humanos mediante el incremento de la competitividad, la productividad y la calidad de las empresas, así como la modernización de los mercados de trabajo.	El 26 de abril 2001 se publicó en el Diario Oficial el Acuerdo mediante el cual se establecen las Reglas de Operación e Indicadores de Evaluación y Gestión. A través de 72 oficinas atiende los requerimientos de capacitación de las empresas ubicadas en 520 municipios, proporcionando servicios con enfoque integral sobre necesidades de capacitación.		La participación de la mujer en las acciones de capacitación fue del 36%, aproximadamente.	De dic.2000-ago.01 se realizaron 11 eventos referentes a la formación de instructores en productividad y calidad en el servicio, sistemas de trabajo y detección de necesidades de capacitación con la participación de 286 personas. Se realizaron 30,898 cursos de capacitación, beneficiando a 49,114 trabajadores de 13,601 empresas.
2001. Primer Informe de Gobierno VFQ	1. Programa de Becas de Capacitación para desempleados (PROBECAT).	Formación de personas que carecen de empleo.	El empleo de la tecnología de la información y la comunicación en el ámbito de la educación, es una de las líneas de acción de mayor desarrollo, para extender la formación de recursos principalmente, a poblaciones pequeñas dispersas o de difícil acceso. Se hicieron modificaciones sustanciales al programa: aumento del pago a instructores; aumento en el presupuesto para compra de materiales; aumento en la duración promedio de los cursos de uno a tres meses y aumento en el pago de la ayuda económica a los becarios de uno a dos salarios mínimos.			Se impulsó la realización de 10,547 cursos de capacitación, 8.1% mayor a la meta programada para 2001 y en beneficio de 228,346 personas.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2001. Primer Informe de Gobierno VFO	<i>12: Programa Chambatel.</i>	Proporciona información vía telefónica sobre oportunidades de empleo, con el objetivo de hacer más eficiente y oportuna la vinculación de los buscadores de empleo con las vacantes de trabajo que se generan el en sector productivo.	Se instalaron 22 Centros de Atención Chambatel en diversas ciudades: Aguascalientes, Tijuana, Mexicali, Saltillo, Distrito Federal, Durango, Guanajuato, Pachuca, Guadalajara, Tlalnepantla, Morelia, Tepic, Monterrey, Oaxaca, Puebla, Querétaro, San Luís Potosí, Culiacán, Hermosillo, Tlaxcala, Veracruz y Zacatecas.			Se han atendido 53,353 solicitantes de empleo y se confirmó la colocación de 9,077 personas.
2001. Primer Informe de Gobierno VFO	<i>13. Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES).</i>	Se crea el Instituto para abrir un espacio para establecer condiciones adecuadas para el desarrollo integral de las mujeres e incrementar su acceso a los beneficios del desarrollo del país.	Diseño de programas de erradicación de analfabetismo en mujeres indígenas. Promoción de la educación permanente de las mujeres para desarrollar su capacidad de adaptación al mercado de trabajo y el acceso de las mujeres a las nuevas tecnologías como medio para el desarrollo de sus capacidades.			

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2001. Primer Informe de Gobierno VFQ	<i>14. Programa Nacional de Capacitación Indígena.</i>	Apoyar las necesidades de formación extracurricular, en ramas técnicas vinculadas al desarrollo sustentable y al conocimiento, promoción, preservación y actualización de temáticas fundamentales en la vida de los pueblos indígenas.	Se llevan a cabo convenios de colaboración con instituciones federales, estatales y municipales, para atender las demandas de capacitación y organización de los pueblos indígenas.			<p>Se llevaron a cabo 33 Foros de Consulta Popular y Ciudadana e Indígena.</p> <p>Se realizaron dos diplomados para la formación de cuadros técnicos indígenas.</p> <p>Se impartieron seis talleres microrregionales con 150 mujeres indígenas, cuatro talleres al personal de oficinas centrales del INI, y tres talleres comunitarios de género y equidad.</p> <p>En coordinación con el Instituto Nacional de la Mujer se realizó la exposición "Los Derechos de la Mujer Mexicana".</p> <p>Se realizó el Diplomado en Tecnología del Aprendizaje, dirigido a los responsables de los procesos de capacitación y formación.</p> <p>En cuanto a la capacitación institucional, se rebasó la meta original en 61.4%.</p>

<b>AÑO Y FUENTE</b>	<b>PROGRAMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INVERSIÓN</b>	<b>MUJERES BENEFICIADAS</b>	<b>RESULTADOS</b>
<p><b>2002. Segundo Informe de Gobierno. VFO.</b> Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 2002, pp.113-121, 178-187. Anexo. pp. 90-94.</p>	<p><i>15. Programa de apoyo a la Capacitación (PAC), antes Programa de Calidad Integral y Modernización. (Sus nuevas reglas aparecen en el Diario Oficial del 4 de abril 2002. El origen de sus recursos es el cofinanciamiento entre el BID y el Gobierno Federal con aportaciones iguales).</i></p>	<p>Alentar nueva cultura laboral y empresarial para que los trabajadores en activo y empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas, desarrollen más sus aptitudes, y sus conocimientos de acuerdo a los cambios, especialmente en tecnología y en los nuevos procesos productivos. Fomentar la promoción de actividades de capacitación con el objeto de incrementar su productividad y la competitividad de las empresas.</p>	<p>El Programa está proyectado a un plazo de nueve años, dividido en tres fases de tres años cada una. Se hacen convenios de coordinación con los gobiernos de las entidades federativas, el sector productivo y otras instancias estatales. Los recursos se asignan con criterios objetivos a cada entidad federativa y su aplicación es debidamente auditada. Se desarrollaron ocho programas de multihabilidades basados en las Normas Técnicas de Competencia Laboral y ocho cursos transversales en desarrollo humano.</p>		<p>Destaca la participación de las mujeres al recibir 16,433 cursos de capacitación. (Enero-agosto 2002).</p>	<p>Este programa apoyó la capacitación de 46,289 trabajadores de 12,447 empresas. Del total de cursos impartidos, el sector agropecuario recibió 20%, y los sectores industrial y de comercio, 33% y 47%, respectivamente.</p>
<p><b>2002. Segundo Informe de Gobierno. VFO.</b></p>	<p><i>10. Proyecto de Modernización de la educación técnica y la capacitación (PMETYC).</i></p>	<p>Promover los sistemas de Normalización y de Certificación de Competencias Laborales. Mejorar la vinculación entre la oferta de capacitación y los requerimientos de la planta productiva.</p>	<p>Identificación de mapas funcionales y de competencias a nivel de empresa.</p>			<p>Se capacitó a 8,150 trabajadores de 1,387 empresas.</p>

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2002. Segundo. Informe de Gobierno. VFQ.	16. Programa de Apoyo al empleo.	Incrementar la capacitación y habilidades de la población desempleada y subempleada, a través de orientación ocupacional, asistencia técnica e información, apoyos económicos, en función de sus características y las del mercado laboral.	Se implementa el desarrollo a través de cinco actividades básicas que son: 1.- Sistema de Capacitación para el Trabajo, (SICAT) implementando cursos de corto plazo que permitan apoyar a los trabajadores aprovechando el tiempo de desempleo para capacitarlos. 2.- Sistema de Apoyos Económicos a Buscadores de Empleo, diseñando mecanismos de apoyo económico. 3.- Sistema de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Interna, con el que se apoya a la población jornalera agrícola, para que se traslade de su lugar de origen hacia la zona donde pueda ser ocupada 4.- Sistemas de Apoyos Económicos a la Movilidad Laboral Externa, el cual busca mecanismos que permitan apoyar a los trabajadores agrícolas migratorios temporales que van a Canadá. 5.- Proyectos de Inversión productiva, mediante la consolidación de proyectos rentables, enmarcados en microregiones con posibilidades de crecimiento integral.	Los recursos ascendieron en 12.8% a la meta de 90 millones de pesos.		A través del SICAT se han colocado a 99,677 becarios. Con el sistema de apoyos a buscadores de empleo se atendieron a 28,804 personas y el 35% de ellos lograron colocarse. A través del sistema de apoyos a la movilidad laboral interna, se atendieron 14,211 personas, colocándose a 11,368 de ellas. Con el sistema de apoyo económico, se benefició a 2,242 personas. Con los proyectos de inversión productiva se apoyaron a 579 proyectos que emplean a 2,448 personas.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2002. Segundo. Informe de Gobierno. VFQ.	3. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA).	Con el propósito de reducir los tiempos y costos de colocación para buscadores de empleo y de contratación, se desarrollan esquemas electrónicos para proporcionar información y operar acciones de vinculación sobre empleos específicos.	Se oferta a través de Bolsa de trabajo. Se realizaron 83 ferias de empleo. Se realizaron 3,131 talleres para buscadores de empleo. Se instalaron 33 Centros de Atención Chambatel. Se inicia la operación del Sistema Chambanet (marzo 2002). Se opera el periódico Mi Chamba. El Programa Abriendo Espacios (Chambapar). Se implementa el programa de Trabajadores Agrícolas Migratorios Temporales Mexicanos con Canadá.			A través de todos los servicios de vinculación, se atendieron a 1,011,683 personas, colocándose a 341,158 en un puesto laboral.

<b>AÑO Y FUENTE</b>	<b>PROGRAMA</b>	<b>OBJETIVO</b>	<b>ACCIONES</b>	<b>INVERSIÓN</b>	<b>MUJERES BENEFICIADAS</b>	<b>RESULTADOS</b>
2002. Segundo Informe de Gobierno. VFO.	17. Programa Nacional de Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD dado a conocer en noviembre de 2001).	Promover y defender los derechos de las mujeres. Diseñar programas y políticas para incidir en el mejoramiento de la situación de las mujeres.	Se diseñan programas y políticas que buscan incidir en el mejoramiento de la condición y situación de las mujeres. Con la participación de la Secretaría de Desarrollo social, se le da seguimiento a las actividades de incorporación de la perspectiva de género, como son el Programa de Empleo Temporal y el Programa de Oportunidades Productivas. El Instituto Nacional Indigenista desarrolló estrategias de capacitación dirigidas a mujeres indígenas en materia agraria y tenencia de la tierra.		Dentro del Programa de Empleo Temporal, de 990,058 de estos, 609,631 se crearon a través de la ejecución de proyectos productivos, 248,254 con acciones de infraestructura y 132,173 con proyectos de formación de capital familiar.	Se emprendieron 83 proyectos en materia de género, tres de ellos fomentan el cumplimiento de las metas en educación. Con el Programa de Empleo temporal se benefició a 990,058 mujeres. El Programa de Oportunidades Productivas favoreció a 240 mujeres con proyectos productivos. El Programa de Microrregiones benefició a 405 mujeres. La SEP otorgó becas para hijos e hijas de mujeres, jefas de familia en los sectores marginados. El 60% del servicios del INEA se dirige a mujeres
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFO. Poder Ejecutivo Federal. Estados Unidos Mexicanos. Talleres Gráficos de México, 1º de septiembre de 2003, pp.129-138, 201-214. Anexo: pp. 105-110.	15. Programa de Apoyo a la Capacitación.	Fortalecer las acciones de capacitación para que los trabajadores en activo y los empleadores de las micro, pequeñas y medianas empresas puedan desarrollarse de acuerdo con los cambios tecnológicos y de procesos productivos.	Se promovió la firma de convenios de coordinación entre la Federación y los gobiernos de las entidades federativas, con la finalidad de hacer partícipes a estas instancias de gobierno de la planeación, instrumentación y ejecución del apoyo federal que otorga el Programa en materia de capacitación.	111,095.1 miles de pesos, 19.9% menor al presupuesto asignado en 2002.	De enero-agosto de 2003: 3, 960 mujeres de 11,156 trabajadores.	Durante 2002 se benefició a 59,050 trabajadores de 320 empresas.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFQ.	<i>10. Proyecto de Modernización de la Educación Técnica y la Capacitación. (PMETYC).</i>		Redireccionó las instancias de formación y capacitación laboral, hacia un enfoque de competencias (Norma Técnica de Competencia Laboral)	17.6 mdp, financiados por el BM, de enero a junio, que duró el proyecto.		13,650 trabajadores beneficiados de 1500 empresas.
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFQ.	<i>16. Programa de Apoyo al Empleo.</i>	Instrumento que busca incrementar el potencial laboral de la población desempleada y subempleada	Se proporciona orientación ocupacional, asistencia técnica e información.			Se ha atendido a 167,654 personas, de las cuales 54,285 han obtenido un empleo, ubicándose el índice de colocación en 32.4%.
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFQ.	<i>16. Programa de Apoyo al Empleo.</i>					El Sistema de Capacitación para el Trabajo otorgó 108,616 becas y logró colocar a 36,992 becarios en un puesto de ocupación.
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFQ.	<i>16. Programa de Apoyo al Empleo.</i>					A través del Sistema de apoyos Económicos a Buscadores de Empleo, se atendieron 42,561 personas y se registró la colocación de 13,619 de ellas en un empleo.

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFQ.	3. Servicio Nacional de Empleo, Capacitación y Adiestramiento (SNECA).	Promover la capacitación para actualizar la formación de los trabajadores en activo y los que se encuentran desempleados. Propiciar la generación de empleo digno, remuneración justa y aumentar los niveles de productividad y competitividad.	Se logró reducir los tiempos y costos de colocación para los buscadores de empleo, así como los correspondientes a la contratación de las empresas. El índice global de colocación se ubicó en 2001 y 2002 en 28%. (Se hace notar en el informe una disminución en los eventos respecto a 2002, debido a los procesos electorales en diversas entidades federativas durante el primer semestre de 2003).		(El cuadro SNECA, 2002-2003) registra numerosos rubros de este programa, entre otros Bolsa de Trabajo, Ferias de empleo, Talleres para Buscadores de Empleo, Chambatel, Chambanet, Chambapar, etc. Ninguno de ellos da cuenta de la proporción de mujeres).	De ene-ago. 03 SNECA atendió a 1'079,705 personas, de las cuales colocó en un empleo a 211,173, para alcanzar un índice de colocación de 19.6%. "La disminución en la captación de vacantes es producto del bajo crecimiento económico y una consecuente reducción en la generación de empleo en el sector formal de la economía. El número de personas enviadas a colocación se redujo debido a dificultades en la selección de candidatos que cumplieran con los requisitos exigidos por los empleadores y a un menor número de oportunidades de empleo" (2003:135).

<i>AÑO Y FUENTE</i>	<i>PROGRAMA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>INVERSIÓN</i>	<i>MUJERES BENEFICIADAS</i>	<i>RESULTADOS</i>
2003. Tercer Informe de Gobierno. VFQ.	<i>17. Equidad de Género. Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD).</i>	La incorporación de la perspectiva de género en el diseño y ejecución de políticas y programas para incidir en el mejoramiento de la condición y situación de las mujeres. Fomentar la igualdad de oportunidades económicas: Acceso a bienes de producción, patrimonio, vivienda, ingresos y servicios de mujeres y hombres mediante programas de coordinación interinstitucional.	Creación de mecanismos coordinados con las instancias de la Administración Pública Federal, estatal, los poderes Legislativo y Judicial y los organismos de la sociedad civil, a fin de cumplir las metas programadas para cada uno de los nueve objetivos del Programa.	138 millones de pesos.	La Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA) benefició a 198 mil mujeres para apoyar 4,358 proyectos de turismo rural en comunidades indígenas.	Capacitación en perspectiva de género a personal de las distintas dependencias del sector público. En la STPS "Concluyó el manual para la promoción y capacitación de la perspectiva de género con la visión de la nueva cultura laboral, para las unidades de la dependencia" (p.203). Secretaría de Economía: El FONAES apoyó 817 proyectos de empresas sociales, conformadas por 7,712 mujeres benefició con 3,107 proyectos mixtos a 447,249 hombres y 164,375 mujeres (p. 207).

De las anteriores tablas se puede destacar lo siguiente:

En los años 1996-2000, correspondientes al gobierno de Ernesto Zedillo, operaron los siguientes programas:

1. PROBECAT
2. CIMO
3. SNE
4. Programa Nacional de la Mujer
5. ACE
6. Programa de Empleo, Capacitación y Defensa de los Derechos Laborales 1995-2000
7. Sistema Normalizado y Sistema de Certificación
8. CECATI
9. CONALEP
10. PMETYC
11. Programa de Educación, Salud y Alimentación

De los anteriores once programas se reportó la inversión efectuada solamente en uno de éstos, que es el Programa Nacional de la Mujer en el año 1998; destinando:

- 59.7 mdp para la generación de proyectos productivos y sociales para mujeres en condiciones de pobreza.
- 19.8 mdp para proyectos productivos a grupos de campesinas organizadas, que beneficiaron a 6,761 mujeres.
- 90 mdp en programas de Alianza para el Campo, que benefició a 350 mil mujeres.

En escasos programas se registró el número de mujeres beneficiadas. Por parte del PROBECAT, para 1996 se reportó que de 483,116 becas, el 47.5% fue para mujeres “cantidad que superó dos y media veces la del año anterior”. Para 1999 el CIMO realizó 59,858 eventos de capacitación, de los que se benefició en 35.3% de población femenina. Para el siguiente año 2000 (último de Ernesto Zedillo) éste programa reportó 81,061 eventos, de los que se benefició 44.8% de mujeres.

En los tres primeros años del gobierno de Vicente Fox Quezada se desarrollaron diez programas, de los cuales sólo se dio continuidad a tres del sexenio anterior:

1. PROBECAT
2. PMETYC
3. CIMO

Y se crearon siete nuevos programas:

4. INMUJERES en mayo 2001
5. PROEQUIDAD noviembre 2001
6. PAC, que en abril de 2002, sustituyó al programa CIMO financiado por el Banco Interamericano de Desarrollo y el Gobierno Federal.
7. Capacitación para el Trabajo
8. Programa Nacional de Capacitación Indígena
9. Programa de Apoyo al Empleo
10. CHAMBATEL

De estos diez programas sólo se reportó la inversión de los siguientes; sin embargo, sólo en PROEQUIDAD se señaló el número de mujeres beneficiadas:

- Programa de Apoyo al Empleo en 2002, alrededor de 10 mdp.

- Programa de Apoyo a la Capacitación en 2003, “111,095.1 miles de pesos (sic), presupuesto 19.9 por ciento menor al asignado en 2002”.
- PMETYC en 2003 de 17.6 mdp financiados por el BID.
- PROEQUIDAD en 2003 reportó 138 mdp en beneficio de 198 mil mujeres indígenas para proyectos de turismo rural.

Como podemos ver, desde los informes de gobierno no es posible establecer un cálculo de la inversión total destinada a la capacitación de las mujeres, puesto que no se reportaron cifras. Tampoco se puede calcular el índice de becas por sexo en los años de estudio. Con los datos anteriores sólo podemos ver el porcentaje de algunos programas de capacitación en 1996 y resaltar que el que más favoreció a las mujeres fue PROBECAT, ya que destinó el 47.5% de las becas para las mujeres.

### **3.3.1 Acciones Institucionales en México para la capacitación laboral femenina, desde los informes del Instituto Nacional de las Mujeres**

Como quedó registrado en el punto 3.2, el Instituto Nacional de las Mujeres (INMUJERES) surgió en el sexenio de Vicente Fox. El 12 de enero de 2001 fue publicado el decreto de su creación. Su política ha sido incorporar la perspectiva de género en las instituciones del Estado con el objetivo de “transformar la desigualdad entre los sexos y garantizar la igualdad de oportunidades entre ellos” (2002:2).

La equidad de género, según el primer informe del INMUJERES, fue definida como “la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, partiendo de sus diferencias” (2002:2).

Sus mecanismos de acción fueron los siguientes:

- Incorporar la perspectiva de género en los órganos y dependencias del gobierno federal, en el poder legislativo y judicial.
- Desarrollar metodologías para la incorporación de la perspectiva de género en la creación, ejecución y evaluación de las políticas implantadas en las diversas dependencias del gobierno federal.
- Asignar recursos para atender las necesidades de las mujeres en la planeación del desarrollo nacional, lo cual implica "...sensibilizar y capacitar a los y las funcionarias de la administración pública en la elaboración de presupuestos con perspectiva de género..." (2002:3).
- Crear mecanismos para aumentar la equidad de género en las relaciones laborales y la estructura organizativa de las dependencias del gobierno federal.

### **3.3.1.1 Antecedentes del INMUJERES**

En el Primer Informe de labores 2000-2001 se reconocieron, como antecedentes de la formación del Instituto Nacional de las Mujeres, las siguientes condiciones:

- La conformación de las mujeres como nuevo sujeto social.
- La generación de acuerdos entre representantes gubernamentales, sociales, dirigentes políticas, funcionarias y parlamentarias.
- Un contexto gubernamental y nacional favorable para la problemática social de género en las agendas gubernamentales.

### **3.3.1.2 Mecanismos internacionales**

En este aspecto el informe reconoció que, a partir de la primera Conferencia Mundial de la Mujer organizada por Naciones Unidas en 1975, se han verificado cuatro reuniones internacionales, en las que se destacó la necesidad de instrumentar políticas gubernamentales y de cooperación regional e internacional para el desarrollo de la mujer. Así también, se definieron las prioridades de las agendas gubernamentales y se convirtieron en referentes de políticas públicas en México.

### **3.3.1.3 Mecanismos nacionales**

El citado informe (INMUJERES, 2002:38-41) señaló los siguientes:

- 1974. Se llevó a cabo la reforma constitucional al artículo 4º, que integra la máxima de la igualdad jurídica entre el hombre y la mujer.
- 1975. México fue sede de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la mujer convocada por la ONU.
- 1980. Se formuló el Programa Nacional de Integración de la Mujer al desarrollo, inicialmente adscrito al Consejo Nacional de Población.
- 1998. El 31 de agosto se publicaron las modificaciones al reglamento interior de la Secretaría de Gobernación, con las que se creó la Coordinación General de la Comisión Nacional de la Mujer, con un Consejo Consultivo y la Contraloría Social. Como órgano desconcentrado de la administración pública federal, la Comisión Nacional de la Mujer tuvo la atribución de coordinar y dar seguimiento a la ejecución del Programa Nacional de la Mujer, en todas las dependencias federales.

2000. En el mes de julio, durante la Asamblea Extraordinaria de la ONU realizada en Nueva York, para revisar los avances de la Plataforma de Acción definida en Beijing, China, México presentó un informe en el que destacó la incursión del país en la construcción de un andamiaje institucional que arraiga el compromiso del poder público a favor de la equidad de género.

2001. El 12 de julio fue publicado el decreto del Ejecutivo de la Creación del Instituto Nacional de las Mujeres<sup>3</sup>, que enumera como objetivos principales del nuevo organismo:

- Promover y ejecutar programas gubernamentales para construir una cultura de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en diversos ámbitos (familiar, laboral, profesional, político, social).
- Aplicar políticas para reducir problemáticas que afecten a la niñez, a las mujeres y a la familia.
- Impulsar la investigación y la coordinación institucional en beneficio del desarrollo de la equidad entre mujeres y hombres.
- Impactar a través de sus servicios en cuatro niveles: en la conciencia social, en disposiciones normativas, institucionales y culturales.

La misión del INMUJERES ha sido: "Erradicar las injusticias y la discriminación contra las mujeres, por medio de la creación, impulso y coordinación de la política nacional dirigida a las mujeres; así como el apoyo para la institucionalización de la perspectiva de género en todos los ámbitos de la vida nacional y de la vinculación

---

<sup>3</sup> Refiere el Informe 2001-2002 (2002:40) en el punto Creación del Instituto Nacional de las Mujeres, que "La propuesta para crear el Instituto se convirtió en eje principal de confluencia entre organismos de mujeres de la sociedad civil y de partidos, así como de representantes y funcionarias de gobierno federal. A partir de la LVII Legislatura de la Cámara de Diputados, se generaron las primeras propuestas y la Comisión de Equidad y Género presentó la iniciativa de ley para la creación del Instituto Nacional de las Mujeres".

con los poderes Legislativo y Judicial, las entidades federativas, los municipios, la comunidad, la sociedad civil, el sector privado, académico y social, con el fin de lograr la igualdad con equidad de oportunidades, y de trato entre mujeres y hombres" (2002: 41).

El diagnóstico sobre la situación de la mujer contiene muchos elementos de la Plataforma de Beijing y en el tema que nos ocupa se plantea que:

"El acceso, uso, control y beneficio de los recursos productivos no se da de la misma manera entre hombres y mujeres. Esta falta de equidad ha limitado la autonomía económica de las mujeres. Su contribución al desarrollo del país se ve restringida, entre otros aspectos, por la inadecuada inaccesibilidad a la educación y la capacitación, la discriminación en el mercado laboral, el acceso al crédito y el usufructo de los recursos naturales y productivos" (2002:8).

### **3.3.2 Programas del INMUJERES en materia de capacitación para el trabajo**

En los informes de los primeros años de este Instituto podemos confirmar que la mayor parte de su actividad se deriva de dos de sus "retos":

"Definir y aplicar mecanismos de coordinación, comunicación y cooperación con dependencias y entidades de la administración pública federal para promover la adopción de la perspectiva de género en el desarrollo de políticas públicas e impulsar acciones a favor de las mujeres, en todos los niveles" (2002:34).

"Desarrollar metodologías de capacitación que impacten en funcionarias y funcionarios públicos, para crear espacios propicios en la incorporación de la perspectiva de género en las políticas públicas" (2002:35).

Estos retos se reflejan en el más conocido de sus programas: PROEQUIDAD.

### **3.3.3 Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROEQUIDAD)**

Sus líneas estratégicas se derivaron de los mecanismos de acción del INMUJERES. En los dos primeros informes se plantean nueve objetivos, de los

cuales destacamos los siguientes, por relacionarse con las acciones institucionales durante el gobierno de Vicente Fox:

- Objetivo Institucionalización. Incorporar la perspectiva de género en los organismos de la Administración Pública Federal.
- Objetivo Economía. Fomentar la igualdad de oportunidades económicas entre hombres y mujeres a través de la promoción de medidas programáticas de carácter afirmativo, desde una perspectiva de género.
- Objetivo Educación para la vida. Promover el aprecio por la diversidad, la tolerancia y el respeto a las diferencias de género; garantizar modalidades educativas en todos los niveles para aplicar la participación y desempeño en todos los campos de la actividad humana.

#### **3.3.3.1 Informes de PROEQUIDAD 2002-2003**

En las siguientes tablas se encuentra sistematizada la información de este programa.

**PROGRAMA NACIONAL PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN CONTRA LAS MUJERES (PROEQUIDAD)**

**PRIMER INFORME DE AVANCES DE EJECUCIÓN (2001-2002)**

<i>SECRETARÍA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>METAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>REPORTE DE AVANCE %</i>	<i>PÁGINA</i>
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)	Economía	Beneficiar a 62,314 mujeres rurales con capacitación agropecuaria	61 programas de intercambio tecnológico. 4,936 mujeres beneficiadas.		43
Secretaría de Agricultura, Ganadería, Desarrollo Rural, Pesca y Alimentación (SAGARPA)	Pobreza	Fortalecer las asociaciones de mujeres y de mujeres microempresarias.	De 2,089 proyectos, el 24% de 115.4 mdp se destinó a la asistencia técnica y capacitación		47
Secretaría de Educación Pública (SEP)	Educación	Fundamentar acciones positivas en estadísticas.	INEA brinda a mujeres un 60% en educación primaria		47
Instituto Nacional Indigenista (INI)	Institucionalización	Organizar campañas de difusión de derechos humanos de las mujeres.	Se capacitó a 571 mujeres indígenas en derechos humanos, derechos indígenas y agrarios.	100	67
Instituto Nacional Indigenista (INI)	Pobreza	Promover asociaciones de mujeres a través de capacitación, asistencia técnica y acceso a créditos.	Julio - sept 01. Capacitación técnica, productiva, administrativa y de género. Se beneficiaron 8,196 indígenas de 24 estados.	100	69
Secretaría de Economía.(SE)	Economía	Promover programas de acceso y control de los recursos para el desarrollo de actividades productivas y empresariales.	Formación empresarial, capacitación y asesoría técnica. 392 beneficiarias. Inversión de \$350,000.00	100	71

**PRIMER INFORME DE AVANCES DE EJECUCIÓN (2001-2002)**

<i>SECRETARÍA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>METAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>REPORTE DE AVANCE %</i>	<i>PÁGINA</i>															
Secretaría de Economía.( <b>SE</b> )	Pobreza	Promover programas de apoyo, desarrollo económico y fomento productivo a mujeres en condiciones de vulnerabilidad y marginalidad.	1.- Programa de la mujer campesina (PMC) a Beneficiarias Mujeres Recursos (\$) <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td>100 proyectos</td> <td>800</td> <td>5,500</td> </tr> <tr> <td>b) Aportaciones Solidarias</td> <td>800</td> <td>5,500</td> </tr> </table> 2.- Fondo de microfinanciamiento a mujeres rurales (FOMMUR) <table border="0" style="margin-left: 20px;"> <tr> <td></td> <td>66,149</td> <td>91,652</td> </tr> <tr> <td>b) Microcréditos Formación Empresarial</td> <td>66,149</td> <td>74,243</td> </tr> <tr> <td>c) Capacitación y Asesoría Técnica</td> <td>66,149</td> <td>17,409</td> </tr> </table>	100 proyectos	800	5,500	b) Aportaciones Solidarias	800	5,500		66,149	91,652	b) Microcréditos Formación Empresarial	66,149	74,243	c) Capacitación y Asesoría Técnica	66,149	17,409	100	72
100 proyectos	800	5,500																		
b) Aportaciones Solidarias	800	5,500																		
	66,149	91,652																		
b) Microcréditos Formación Empresarial	66,149	74,243																		
c) Capacitación y Asesoría Técnica	66,149	17,409																		
Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática. ( <b>INEGI</b> )	Economía	Ampliar el acopio de información desagregada por sexo para orientar la política laboral y económica. En 2001 se realizaron 15 encuestas.	Encuesta Nacional de Empleo (ENE). Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo (ENECE). Encuesta Nacional de Empleo, Salarios, Tecnología y Capacitación del Sector Manufacturero (ENESTYC). Encuesta Nacional de Dinámica Demográfica (ENADID).	100	77															
<b>IMSS</b> (Instituto Mexicano del Seguro Social)	Pobreza	Promover el desarrollo de un proyecto integral de capacitación para el trabajo dirigido a mujeres en condiciones de pobreza en zonas urbanas.	Programa de capacitación para el trabajo en 90% de las delegaciones del sistema con impacto en zonas urbanas marginales	50	82															

## PRIMER INFORME DE AVANCES DE EJECUCIÓN (2001-2002)

<i>SECRETARÍA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>METAS</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>REPORTE DE AVANCE %</i>	<i>PÁGINA</i>
Instituto Nacional de Educación para Adultos. <b>(INEA)</b>	Educación	Establecer estrategias para la incorporación, especialmente, de mujeres indígenas. Intensificar la capacitación no formal para el trabajo y el bienestar familiar por medio de la alfabetización. Capacitación en género	Su servicio cubre el 60% para mujeres y en alfabetización hasta el 75%. Desde 1996 se creó el Subproyecto de atención a mujeres, hoy Subproyecto Familia y Género. Modelo Educación para la Vida, dirigido a jóvenes y adultos que cursan educación básica con perspectiva de género.	50	82
Secretaría de Energía. <b>(SENER)</b>	Institucionalización	Generar estadísticas desagregadas por sexo en materia de capacitación y servicios sociales.	Sistema Institucional de Capacitación (SIC) con recursos tecnológicos, materiales y humanos para incrementar el capital humano de su personal.		101
Secretaría de Energía. <b>(SENER)</b>	Institucionalización	Concentrar proyectos de presupuestos con rublos específicos para atender la problemática de las mujeres en su ámbito de competencia	Centro de Capacitación en Calidad (CECAL) con recursos que brindan servicio de calidad al personal		101
Secretaría de Energía. <b>(SENER)</b>	Educación para la vida	Que el 100% de becas para capacitación solicitadas por mujeres sean autorizadas	1999 - 2001 se otorgaron 3 becas: una de doctorado y 2 para maestría.	100	103
Secretaría de Energía. <b>(SENER)</b>	Educación para la vida	Promoción del desarrollo Integral del capital humano femenino	En 2002 se invierte en cursos de capacitación internos y externos y en becas para mejorar el capital intelectual.	100	103

## SEGUNDO INFORME DE AVANCES DE EJECUCIÓN (2002-2003)

<i>SECRETARÍA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>RESULTADOS</i>	<i>REPORTE DE AVANCE %</i>	<i>PÁGINA</i>
Secretaría de Desarrollo social <b>(SEDESOL)</b>	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Realizar 40 eventos de capacitación sobre asuntos de género dirigidos al personal de todos los niveles	Mediante el programa productivo de la mujer y el INI, en coordinación con el Fondo Nacional de Empresas Sociales (FONAES), hasta agosto desarrolló 15 y talleres sobre indicadores de género en 13 estados del país.	116.7	18
Secretaría de Desarrollo social <b>(SEDESOL)</b>	Economía	Promover la participación de la productividad en empleos y proyectos productivos sustentables.	Programas y mujeres beneficiadas durante 2002: Empleo Temporal (423,746), Opciones Productivas (81,252), Microrregiones (426,400), Regionales para Zonas de Alta Marginación e Indígenas (175.689), Iniciativa Ciudadana 3x1 (2 millones), Estatales por Semana (2' 010,000), Indesol (4'497,589), Mujeres Jefas de Familia (2'313,898).		20
Secretaría de Educación Pública <b>(SEP)</b>	Educación	Incrementar 5% las becas a las alumnas de escasos recursos de educación media superior	6,064 becas para hijos de mujeres, jefas de familia en sectores marginados	65	33
Secretaría de Energía. <b>(SENER)</b>	Educación	Cursos de capacitación	Se capacitó a 395 mujeres: 308 operarias, 85 de mandos medios y 2 de mandos superiores		37

## SEGUNDO INFORME DE AVANCES DE EJECUCIÓN (2002-2003)

<i>SECRETARÍA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>RESULTADOS</i>	<i>REPORTE DE AVANCE %</i>	<i>PÁGINA</i>
Secretaría de Hacienda y Crédito Público ( <b>SHCP</b> )	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Fundamentar las acciones afirmativas en las estadísticas disponibles	Se concluyó con el análisis de la composición de la SHCP por sexo.	100	39
Secretaría de la Defensa Nacional ( <b>SEDENA</b> )	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Brindar capacitación del personal del Estado Mayor	40 profesionales de diversos rangos se capacitaron en género y políticas públicas, certificaron como multiplicadores el 50%. Se beneficiaron 1,114 militares.	100	39
Secretaría de Marina Armada de México	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Cursos de capacitación		100	42
Secretaría de la Marina Armada de México	Educación	Capacitación en educación media superior	Se capacitó a 64 militares, estudiantes de licenciatura y Preparatoria	100	43
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales ( <b>SEMARNAT</b> )	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Capacitar con perspectiva de género a todo el personal.	Se realizaron 6 talleres regionales de capacitación: 142 personas: 122 mujeres y 200 hombres.	81	44
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales ( <b>SEMARNAT</b> )	Economía		Se capacitaron 34 representantes de organizaciones civiles		46

## SEGUNDO INFORME DE AVANCES DE EJECUCIÓN (2002-2003)

<i>SECRETARÍA</i>	<i>OBJETIVO</i>	<i>ACCIONES</i>	<i>RESULTADOS</i>	<i>REPORTE DE AVANCE %</i>	<i>PÁGINA</i>
Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales ( <b>SEMARNAT</b> )	Economía		Capacitación sobre artesanía en concha en Guerrero Negro: 8 mujeres y 32 hombres. Comercialización de productos ecoturísticos: 43 mujeres y 104 hombres		49
Procuraduría General de la República ( <b>PGR</b> )	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Promover la visión de género en todos los cursos de capacitación de los órganos capacitadores de la PGR.	Se realizaron 11 talleres en los que se capacitó a 2,910 personas.	100	66
Luz y Fuerza del Centro ( <b>LFC</b> )	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Impartir cursos y conferencias de desarrollo humano.	374 mujeres beneficiadas	100	83
Luz y Fuerza del Centro ( <b>LFC</b> )	Institucionalización de la perspectiva del género (IPEG)	Impartir cursos y conferencias de tipo académico y profesional.	550 mujeres beneficiadas	100	83

### 3.4 Indicadores Económicos sobre la capacitación para el trabajo femenino

Para elaborar los cuadros y gráficas que se presentan en este subíndice, se consultaron las siguientes estadísticas:

- Encuesta Nacional de Educación, Capacitación y Empleo (ENECE), realizada de manera bianual por el Instituto Nacional de Estadística, Geografía e Informática (INEGI) y la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) durante los años 1991 a 2001.
- La Encuesta Nacional de Empleo (ENE), publicada también por el INEGI y la STPS, años 2002 y 2003.
- Estadísticas Laborales de la STPS en su página de Internet [www.stps.gob.mx](http://www.stps.gob.mx) para los años 1994-2005.

De dichas estadísticas se elaboran los siguientes indicadores:

1. Población económicamente activa por condición de capacitación
2. (1991-2001)
3. Población mayor de 12 años y población económicamente activa por nivel de ocupación
4. Que ha sido capacitada, por sexo (1995-2003)
5. Tasa de desocupación abierta (porcentajes de la PEA)
6. Población económicamente activa por sexo y condición de capacitación (1995 – 2001)
7. Población económicamente activa que ha tomado cursos de capacitación por sexo según condición de actividad (1995-2001)

Cabe destacar que no fue posible analizar el período completo para los años 1995-2003, debido a la terminación de la ENECE en el 2001 y en algunos casos, al cambio de metodología en ese año. Según funcionarios del INEGI la terminación de dicha

encuesta fue para evitar duplicación en los datos, que se reportan en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y en la ENE.

Los criterios para seleccionar los indicadores económicos se basaron en el interés de responder a las principales preguntas del tema de investigación y algunos de los “Indicadores de Género para el seguimiento y la evaluación del Programa de Acción Regional para las Mujeres de América Latina y el Caribe”, de la CEPAL.

Aunque no es lo usual, las gráficas no siguen un orden numérico progresivo, sino el del cuadro estadístico del que se originan. De cada cuadro, se pueden derivar una, dos o cuatro gráficas, de acuerdo con las cifras o porcentajes que me interesa analizar, es decir, ilustran el cuadro que les antecede.

El cuadro 5 muestra la proporción de los trabajadores capacitados de la Población Económicamente Activa (PEA)<sup>22</sup>, ya que en el diagnóstico del Plan Nacional de Desarrollo del gobierno de Ernesto Zedillo Ponce de León se afirmaba que tan sólo una de cada cinco personas económicamente activas habían recibido algún curso de capacitación (Ver p. 83 de la tesis). En efecto, en 1991 y 1993 una de cada cinco personas tomaron cursos. Sin embargo en los años siguientes que registra dicho cuadro, la proporción no llega a 1 de cada 5.

---

<sup>22</sup> Definición de PEA: “La **Población Económicamente Activa** es un término acuñado por la [ciencia económica](#) para describir, dentro de cierto universo de población delimitado, al [subconjunto](#) de personas que son capaces de [trabajar](#) y desean hacerlo.

La definición de este subconjunto varía de acuerdo a la legislación o convención de cada país o región económica con relación a su información [demográfica](#) particular y características sociales propias. Podemos considerar generalmente que la edad más baja del rango está alrededor de los 12 a 15 años, y la más alta se encuentra entre los 60 y 70 años.

Un segundo elemento, además de la [edad](#), que define a la PEA, es la disponibilidad para trabajar. No todas las personas que se encuentran en el rango de edad pertenecen por definición a la PEA, para ello deben contar con un trabajo [remunerado](#) o desear hacerlo, con base en esto se podrá definir la [Tasa de Desempleo](#), pues esta relación sólo se refiere a aquella proporción del total de la PEA que no tiene trabajo remunerado (la definición cambia según la convención local)”. Obtenido de "[http://es.wikipedia.org/wiki/Poblaci%C3%B3n\\_econ%C3%B3micamente\\_activa](http://es.wikipedia.org/wiki/Poblaci%C3%B3n_econ%C3%B3micamente_activa)"

Cuadro 5

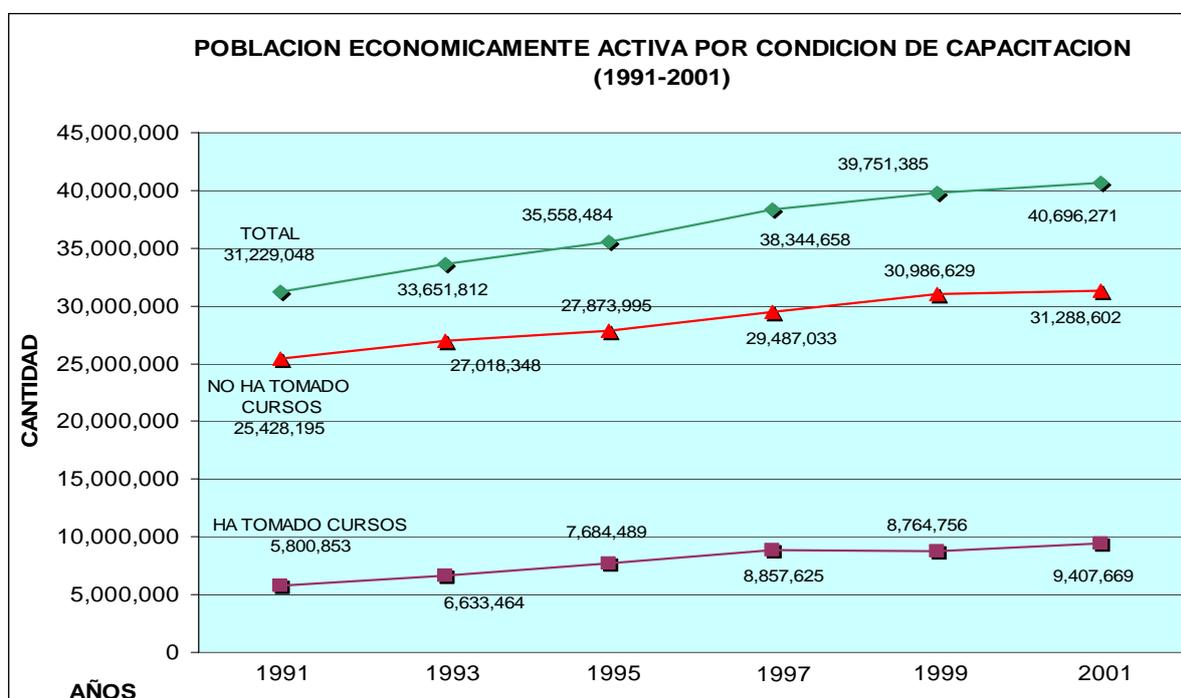
**POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR CONDICIÓN DE CAPACITACIÓN  
(1991-2001)**

PEA TOTAL	1991	1993	1995	1997	1999	2001
TOTAL	31,229,048	33,651,812	35,558,484	38,344,658	39,751,385	40,696,271
HA TOMADO CURSOS	5,800,853	6,633,464	7,684,489	8,857,625	8,764,756	9,407,669
NO HA TOMADO CURSOS	25,428,195	27,018,348	27,873,995	29,487,033	30,986,629	31,288,602

FUENTE: INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE EDUCACION, CAPACITACION Y EMPLEO 1999. Principales Indicadores Económicos p.8 y 2001 p.11.

La gráfica 5.1, resultante del cuadro anterior, permite ver la desproporción entre la población que ha tomado cursos respecto a la que no ha tomado y a la PEA total. La curva de la primera es la que menos crecimiento registra. Aquí podemos ver que la proporción de 1-5 no se cumple a partir de 1995, menos aún se supera.

Gráfica 5.1



El siguiente cuadro permite medir la proporción de la PEA capacitada, respecto a la población mayor de 12 años, así como la proporción de la PEA por sexo, ocupada y desocupada. Debido a que este cuadro se elaboró con datos de la ENECE para los años 1995 a 2001 y de la ENE para 2003, no hay cifras por sexo para 2003.

Cuadro 6

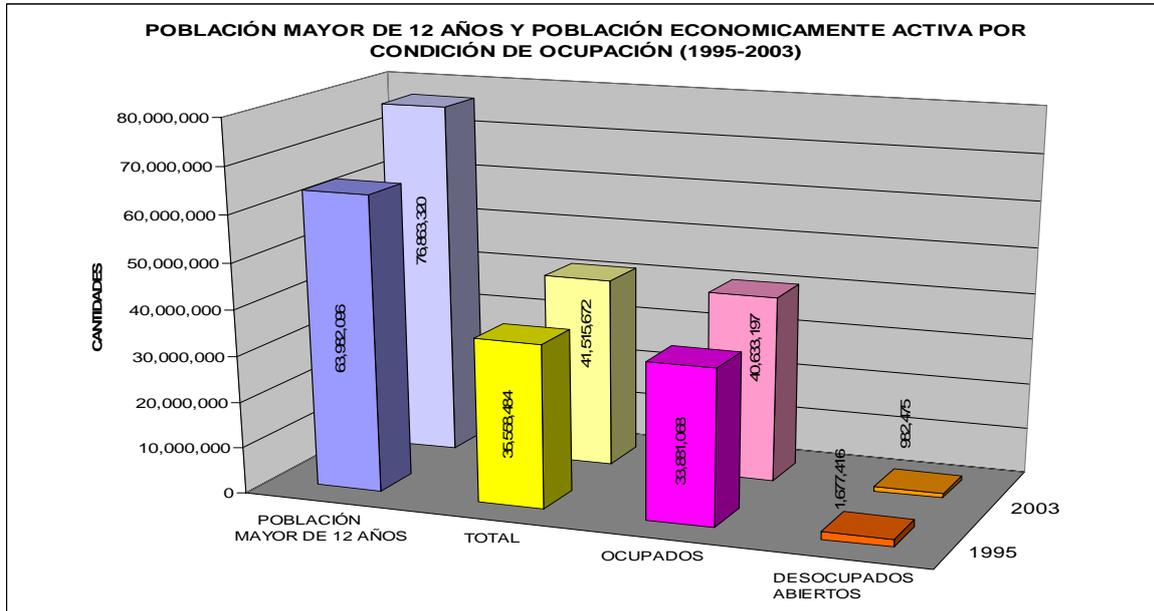
POBLACIÓN MAYOR DE 12 AÑOS Y POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR NIVEL DE OCUPACIÓN QUE HA SIDO CAPACITADA, POR SEXO (1995-2003)										
AÑO	Población mayor de 12 años	PEA por nivel de ocupación			Población Económicamente Activa (PEA) que ha sido capacitada					
		Total	Ocupados	Desocupados abiertos	Hombres			Mujeres		
					Total	Ocupados	Desocupados Abiertos	Total	Ocupadas	Desocupadas
1995	63,982,096	35,558,484	33,881,068	1,677,416	4,694,919	4,501,446	193,473	2,989,567	2,849,083	140,484
1997	67,702,002	38,359,758	37,359,758	984,900	5,418,195	5,311,503	106,692	3,439,230	3,305,141	134,089
1999	70,974,891	39,751,385	39,069,095	682,290	5,331,709	5,240,139	91,570	3,443,047	3,341,204	91,843
2001*	74,262,813	40,696,271	39,927,365	768,906	5,087,275	4,985,274	102,001	3,067,716	3,009,151	67,565
2003	76,863,320	41,515,672	40,633,197	982,475	ND	ND	ND	ND	ND	ND

Fuente: INEGI. Encuesta Nacional de Educación Capacitación y Empleo 1995 (cuadro 79), 1997 (cuadro 2.27), 1999 (cuadro 2.27), 2001 (cuadro 2.35) y la Encuesta Nacional de Empleo 2003 (cuadro 3.3)

\* STPS. Secretaría del Trabajo y Previsión Social

El Cuadro 6 permite medir, por una parte, la PEA total, ocupada y de desocupados abiertos en relación a la población mayor de 12 años en el periodo 1995-2003. En los años 1995 a 1999 la PEA total representó entre el 55 y 56% de la población mayor de 12 años. En 2001 y 2003, 54.8 y 54.0%. Esta primera parte del cuadro se muestra en la gráfica 6.1.

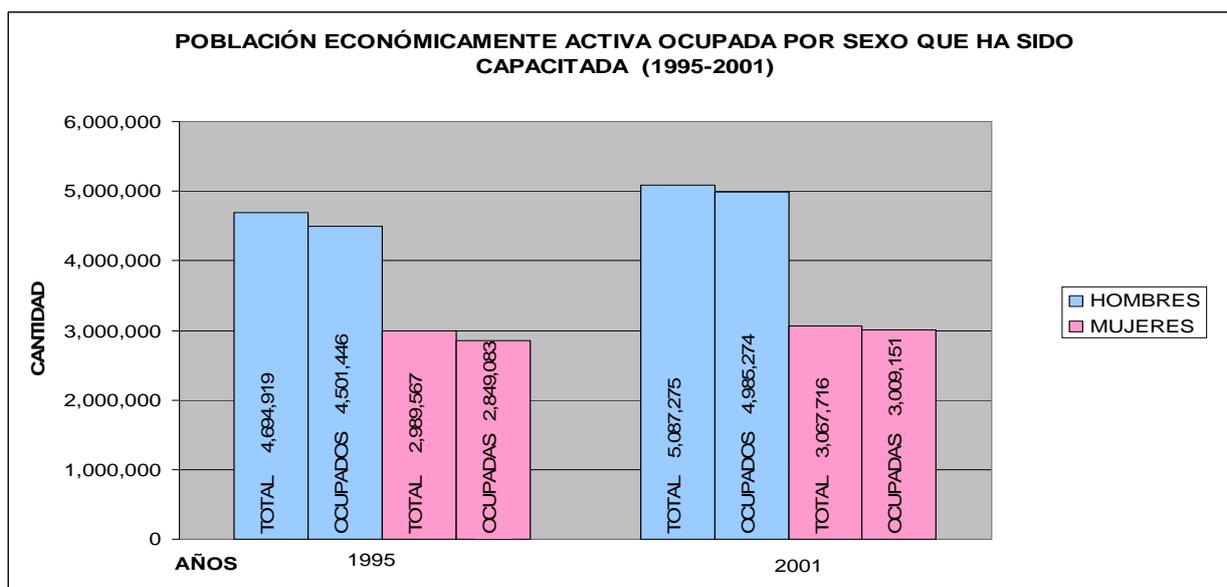
Gráfica 6.1



En la gráfica 6.1 se muestran los años inicial y final del período de estudio 1995-2003. Se nota un incremento en la población mayor de 12 años, pero la proporción de la PEA total, ocupada y desocupada se mantienen prácticamente en el nivel inicial.

La gráfica 6.2 muestra la población capacitada masculina y femenina en 1995 y 2001.

Gráfica 6.2



Aquí se observa una brecha entre hombres y mujeres capacitados de la PEA total y ocupada que se ve más pronunciada en el 2001, primer año de Vicente Fox, no obstante la creación del INMUJERES.

El cuadro 7 y su gráfica correspondiente muestran el porcentaje de hombres y mujeres desocupados de la PEA.

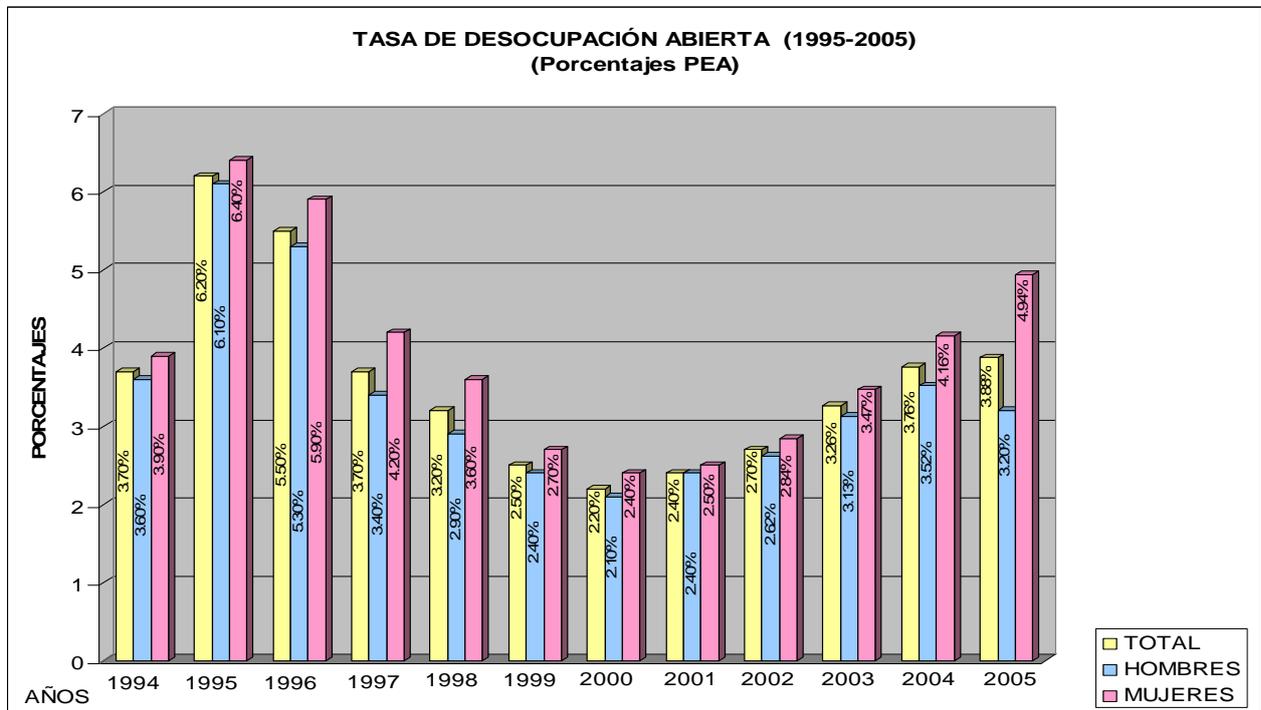
Cuadro 7

TASA DE DESOCUPACION ABIERTA (porcentajes de la PEA)			
AÑO	TOTAL	HOMBRES	MUJERES
1994	3.70	3.60	3.90
1995	6.20	6.10	6.40
1996	5.50	5.30	5.90
1997	3.70	3.40	4.20
1998	3.20	2.90	3.60
1999	2.50	2.40	2.70
2000	2.20	2.10	2.40
2001	2.40	2.40	2.50
2002	2.70	2.62	2.84
2003	3.26	3.13	3.47
2004	3.76	3.52	4.16
2005	3.88	3.20	4.94

Fuente: STPS. Secretaria del Trabajo y Previsión Social. Estadísticas laborales. Cuadro 1.13.

<http://wwwstps.gob.mx>

Gráfica 7.1



En el periodo 1994-2005 se observa lo siguiente:

- En estos doce años la tasa de desocupación abierta es más elevada para las mujeres.
- A partir de 1995 (que fue un año de una severa crisis), que registraron los mayores niveles de desocupación de este periodo, la tasa disminuye 2 puntos: de 6.20% a 4.20% en 2000 para volver a elevarse de 2001 a 2005 de 2.40% a 3.88%, año en que la tasa de desocupación femenina se dispara a 4.94%, es decir del 2.40% que registró en 2000 se elevó 2 puntos más.

En el cuadro 8 se reúnen cifras de la PEA total y ocupada por sexo para los años 1995-2001.

## Cuadro 8

### POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA POR SEXO Y CONDICIÓN DE CAPACITACIÓN 1995 - 2001

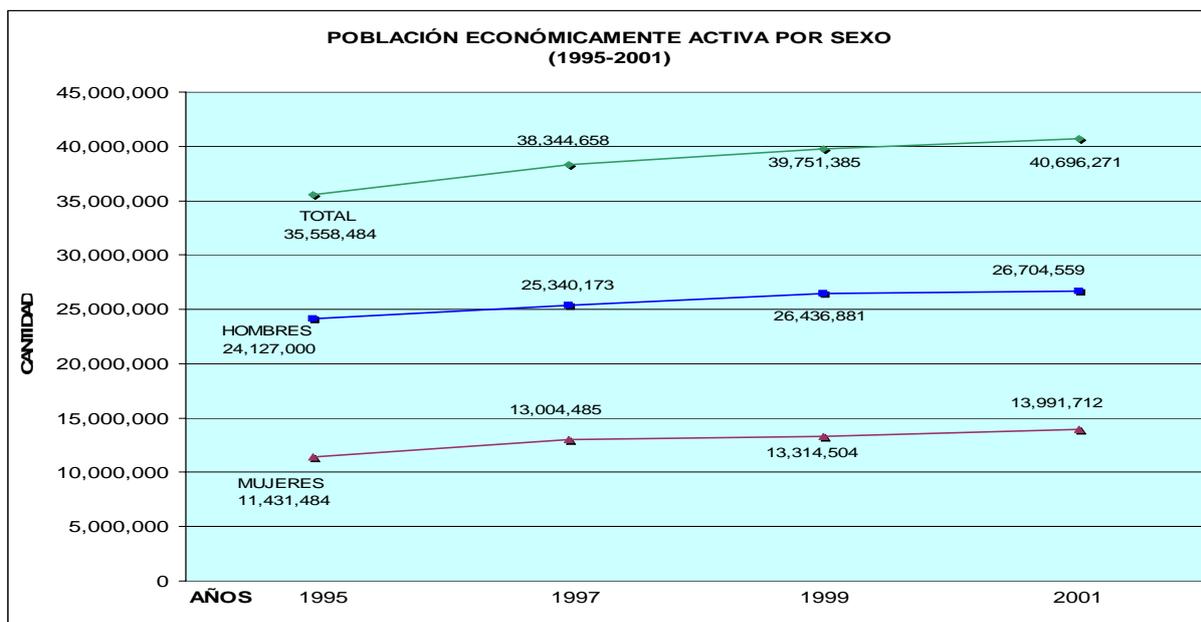
SEXO Y CONDICION DE CAPACITACION	PEA 1995		PEA 1997		PEA 1999		PEA 2001	
	TOTAL	OCUPADOS	TOTAL	OCUPADOS	TOTAL	OCUPADOS	TOTAL	OCUPADOS
TOTAL	35,558,484	33,881,068	38,344,658	37,359,758	39,751,385	39,069,095	40,696,271	39,927,365
HA TOMADO CURSOS	7,684,489	7,350,529	8,857,625	8,616,644	8,764,756	8,581,343	9,407,669	9,185,356
NO HA TOMADO CURSOS	27,797,872	26,460,373	29,444,200	28,700,946	30,780,435	30,304,961	31,236,304	30,685,711
NO ESPECIFICADO	76,123	70,166	42,833	42,168	206,194	182,791	52,298	52,298
HOMBRES	24,127,000	23,026,756	25,340,173	24,795,486	26,436,881	26,049,654	26,704,559	26,200,572
HA TOMADO CURSOS	4,694,922	4,501,446	5,418,395	5,311,503	5,331,709	5,240,139	5,774,531	5,643,395
NO HA TOMADO CURSOS	19,381,613	18,479,654	19,888,827	19,451,214	20,963,740	20,674,193	2,094,233	20,529,382
NO ESPECIFICADO	50,465	45,656	32,951	332,769	141,432	135,322	25,795	25,595
MUJERES	11,431,484	10,854,312	13,004,485	12,564,272	13,314,504	13,019,441	13,991,712	13,726,793
HA TOMADO CURSOS	2,989,567	2,849,083	3,439,230	3,305,141	3,433,047	3,341,204	3,633,138	3,540,961
NO HA TOMADO CURSOS	8,416,259	7,980,719	9,555,373	9,249,732	9,816,695	9,630,768	10,332,071	10,159,329
NO ESPECIFICADO	25,658	24,510	9,882	9,399	64,762	47,469	25,503	25,503

FUENTE : INEGI, ENCUESTA NACIONAL DE EDUCACIÓN, CAPACITACIÓN Y EMPLEO 1995: (CUADRO 79), 1997 (CUADRO 2.27), 1999 (CUADRO 2.27) Y 2001 (CUADRO 2.28)

El porcentaje correspondiente a los hombres que han tomado cursos respecto a la PEA total fluctuó entre el 13 y 14%, mientras que el correspondiente a las mujeres fue del 8.4 al 8.9%.

La gráfica 8.1 presenta las cifras de la PEA total por sexo.

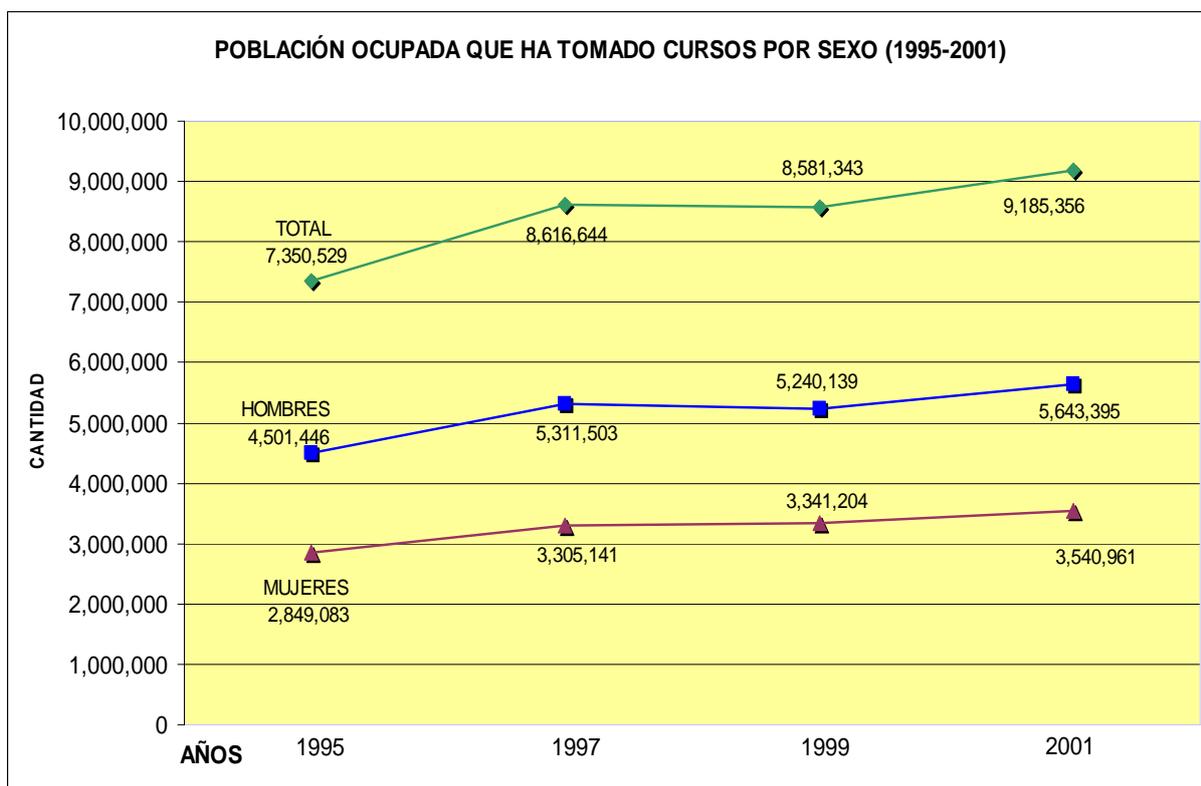
#### Gráfica 8.1



Del total de la PEA los hombres representan el 67.8% en 1995 y el 65.6% en 2001; y las mujeres el 32.1% en 1995 y el 34.3% en 2001.

La gráfica 8.2 contiene las cifras de la población ocupada por sexos.

Gráfica 8.2



La proporción de los hombres ocupados que han tomado cursos fue en 1995 del 61.3% y en 2001 de 61.5%, mientras que el de las mujeres ocupadas que han tomado cursos fue del 38.7% en 1995 y del 38.5% en 2001, es decir, casi no hubo variación en el empleo de hombres y mujeres en estos cuatro años.

Desde el cuadro 8, con el fin de medir dos indicadores sobre capacitación, empleamos las siguientes formulas:

i) Indicador de acceso a la capacitación

$$\frac{\text{Mujeres capacitadas}}{\text{PEA femenina}} - \frac{\text{Hombres capacitados}}{\text{PEA masculina ocupada}}$$

El resultado debe tender al valor cero para indicar equidad en la capacitación.

El cálculo para los años inicial y final de la serie es el siguiente:

$$1995 \quad \frac{2'849,083}{10'854,312} - \frac{4'501,446}{23'026,756} = 0.262 - 0.020 = 0.242$$

$$2001 \quad \frac{3'540,961}{13'726,793} - \frac{5'643,395}{26'200,572} = 0.258 - 0.215 = 0.043$$

En ambos casos, el valor tiende a cero, según este índice hay equidad en la capacitación entre ambos sexos.

ii) Índice de Feminidad. Mide ¿Cuántas mujeres son capacitadas por cada 100 hombres? En este caso tomamos la cifra de mujeres y hombres ocupados de la PEA que han tomado cursos.

$$\frac{\text{Mujeres capacitadas}}{\text{Hombres capacitados}} \times 100$$

$$1995 \quad \frac{2'849,083}{4'501,446} \times 100 = 63.29$$

$$2001 \quad \frac{3'540,961}{5'643,395} \times 100 = 62.27$$

Significa que en 1995 por cada 100 hombres fueron capacitadas 63.3 mujeres y en 2001 62.3 mujeres

El cuadro 9 contiene información desagregada de la capacitación por actividad económica para el periodo 1995-2001.

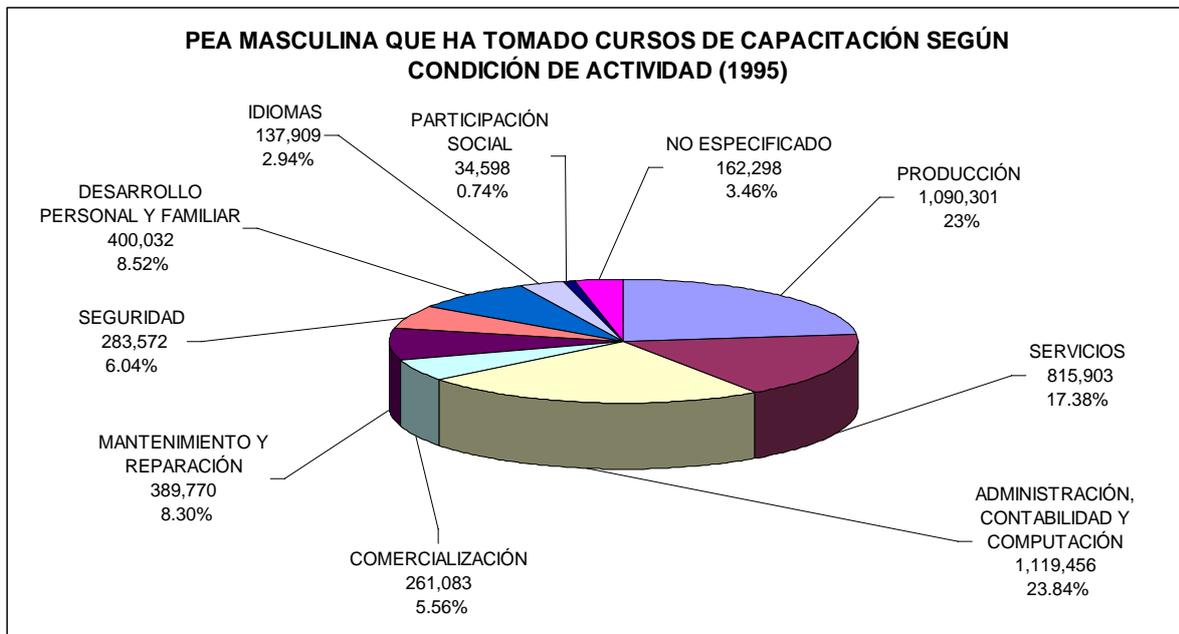
Cuadro 9

POBLACIÓN ECONÓMICAMENTE ACTIVA QUE HA TOMADO CURSOS DE CAPACITACIÓN POR SEXO SEGÚN CONDICIÓN DE ACTIVIDAD (1995-2001)								
AÑOS	1995		1997		1999		2001	
ACTIVIDAD	PEA QUE HA TOMADO CURSOS	POBLACION OCUPADA	PEA QUE HA TOMADO CURSOS	POBLACION OCUPADA	PEA QUE HA TOMADO CURSOS	POBLACION OCUPADA	PEA QUE HA TOMADO CURSOS	POBLACION OCUPADA
<b>TOTAL</b>	7,684,489	7,350,529	8,857,625	8,616,644	8,764,756	8,581,343	8,163,991	7,994,425
PRODUCCIÓN	1,586,727	1,530,334	1,657,547	1,610,497	1,493,621	1,470,773	1,017,451	998,971
SERVICIOS	1,818,781	1,766,652	2,024,520	1,998,083	2,020,658	1,998,270	1,850,638	1,830,358
ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN	1,971,841	1,860,622	2,338,358	2,253,518	2,586,090	2,496,143	2,581,084	2,518,860
COMERCIALIZACIÓN	379,317	351,115	502,442	476,761	522,673	508,328	530,696	518,149
MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	399,042	378,545	470,779	459,771	427,356	423,067	407,007	391,663
SEGURIDAD	332,171	316,337	506,690	502,808	487,643	480,735	564,320	555,369
DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR	685,649	653,901	910,556	882,034	820,598	808,751	643,032	624,652
IDIOMAS	249,752	241,356	267,409	254,941	223,919	215,695	101,041	94,646
PARTICIPACIÓN SOCIAL	54,159	53,359	48,890	470,979	24,445	23,139	44,421	43,694
NO ESPECIFICADO	207,050	198,308	130,434	130,252	157,753	156,442	424,301	418,063
<b>HOMBRES</b>	4,694,922	4,501,446	5,418,395	5,311,503	5,331,709	5,240,139	5,087,275	4,985,274
PRODUCCIÓN	1,090,301	1,049,809	1,062,487	1,041,916	972,102	954,161	741,130	729,323
SERVICIOS	815,903	791,455	913,512	905,055	928,882	923,073	865,708	855,026
ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN	1,119,456	1,065,803	1,369,381	1,329,990	1,497,203	1,456,567	1,507,559	1,471,009
COMERCIALIZACIÓN	261,083	246,629	338,451	324,960	324,079	317,335	333,686	328,369
MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	389,770	369,470	460,214	449,596	408,822	404,533	378,234	363,523
SEGURIDAD	283,572	270,105	434,808	432,430	427,761	422,396	477,596	472,397
DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR	400,032	386,166	546,430	539,715	519,231	511,956	403,461	396,397
IDIOMAS	137,909	133,444	167,754	163,576	122,518	121,168	61,883	57,809
PARTICIPACIÓN SOCIAL	34,598	33,798	31,538	30,627	17,862	16,816	26,774	26,290
NO ESPECIFICADO	162,298	154,767	93,820	93,638	113,249	112,134	291,244	285,131
<b>MUJERES</b>	2,989,567	2,849,083	3,439,230	3,305,141	3,433,047	3,341,204	3,076,716	3,009,151
PRODUCCIÓN	496,426	480,525	595,060	568,581	521,519	516,612	276,321	269,648
SERVICIOS	1,002,878	975,197	1,111,008	1,093,028	1,091,776	1,075,197	984,930	975,332
ADMINISTRACIÓN, CONTABILIDAD Y COMPUTACIÓN	825,385	794,819	968,977	923,528	1,088,887	1,039,576	1,073,525	1,047,851
COMERCIALIZACIÓN	118,234	104,486	163,991	151,801	198,594	190,993	197,010	189,780
MANTENIMIENTO Y REPARACIÓN	9,272	9,075	10,565	10,175	18,534	18,534	28,773	28,140
SEGURIDAD	48,599	46,232	71,882	70,378	59,882	58,339	86,724	82,972
DESARROLLO PERSONAL Y FAMILIAR	285,617	267,735	364,128	342,319	301,367	296,795	239,571	228,255
IDIOMAS	111,843	107,912	99,655	91,365	101,401	94,527	39,158	36,837
PARTICIPACIÓN SOCIAL	19,561	19,561	17,352	17,352	6,583	6,323	17,647	17,404
NO ESPECIFICADO	44,752	43,541	36,614	36,614	44,504	44,308	133,057	132,932

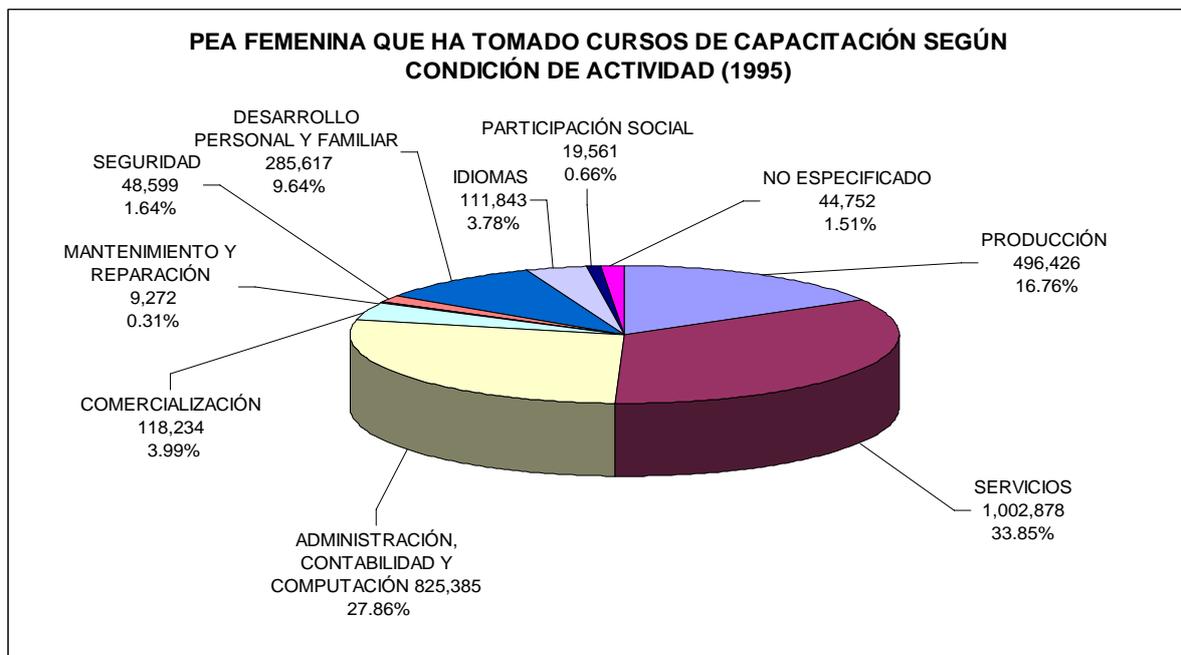
Fuente: INEGI. ENECE1995 (Cuadro 103), 1997 (Cuadro 2.35), 1999 (Cuadro 2.35), 2001 (Cuadros 2.33 y 2.49).

Las siguientes gráficas muestran la distribución de la capacitación por actividades de la PEA masculina y femenina en 1995 y 2001.

Gráfica 9.1

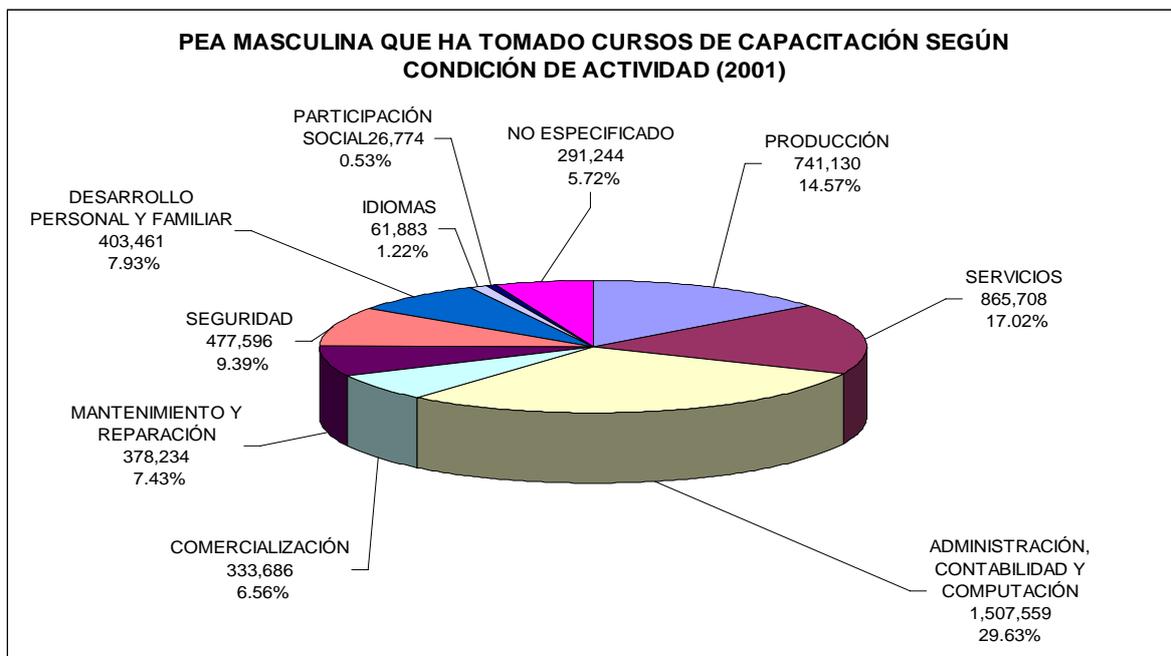


Gráfica 9.2

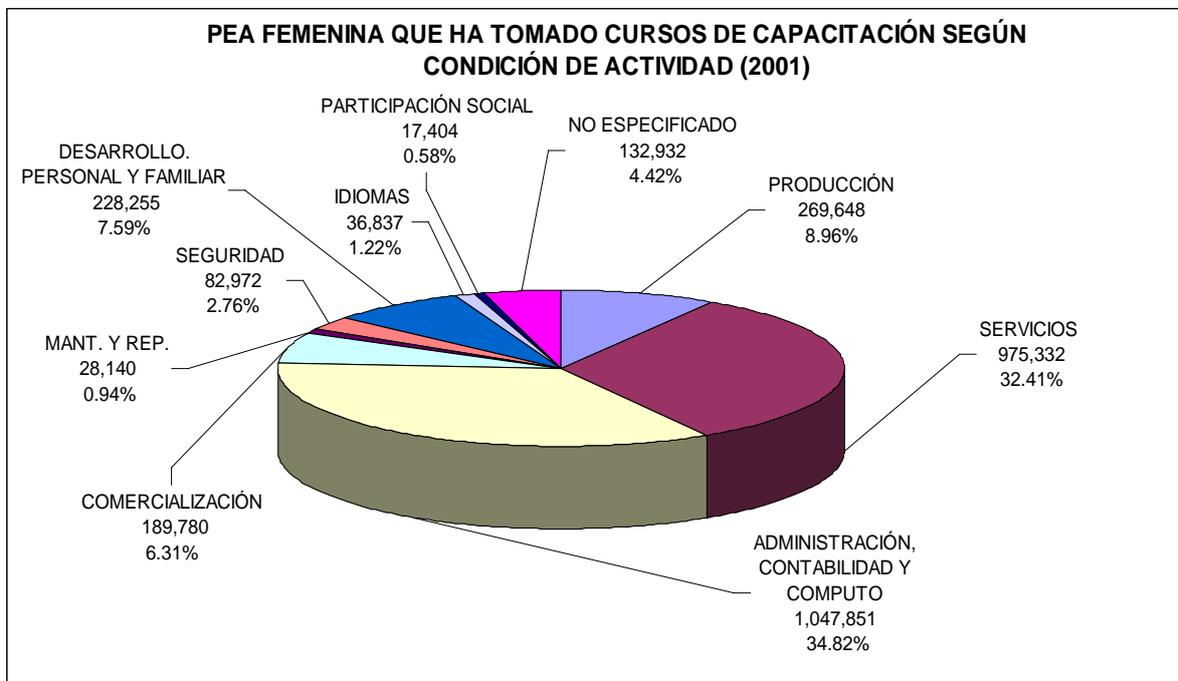


Las gráficas 9.1 y 9.2 muestran la dirección de la capacitación para los hombres y mujeres en 1995. No obstante que el rubro Administración, contabilidad y computación ha sido uno de los más favorecidos para los dos sexos: 23.84% para los hombres (seguido de la Producción, 23%) y 27.86% para las mujeres, para estas últimas la mayor parte correspondió a Servicios, 33.85%, en tanto que a los hombres les correspondió el 17.38%. Desarrollo personal y familiar fue otra actividad orientada más a las mujeres, 9.64% y para los hombres, 8.52% en 1995.

Gráfica 9.3



Gráfica 9.4



Las gráficas 9.3 y 9.4 permiten ver la evolución en la capacitación para 2001. Para ambos sexos la capacitación priorizó el rubro Administración, contabilidad y cómputo: 29.63% para los hombres y 34.82% para mujeres. En segundo lugar los Servicios: 17.02% para hombres y 32.41% para mujeres. En tercer lugar Producción, 14.57% para hombres y 8.96 % para mujeres. El cuarto lugar correspondió a Seguridad, 9.39% para los hombres y Desarrollo personal y familiar para mujeres, 7.93%. El quinto lugar fue Seguridad para los hombres, 9.39% y Comercialización para las mujeres, 6.31%.

En las gráficas 9.1 y 9.3 se observa un mayor incremento para la población masculina en el porcentaje de capacitación en Administración, contabilidad y computación: de un porcentaje del 23.84 en 1995, se elevó a 29.63% en 2001. Los cursos de capacitación también favorecieron al rubro Comercialización, de 5.56 a 6.56% y al se Seguridad, de 6.04 a 9.39%. El porcentaje de capacitación disminuyó considerablemente en la Producción, del 23 al 14.57%, también disminuyó en Mantenimiento y reparación, de 8.30 a 7.43%, en Desarrollo personal y familiar, de 8.52 a 7.93%, en Idiomas, de 2.94 a 1.22% y en Participación social, de 0.74 a 0.53%.

En las gráficas 9.2 y 9.4 la participación de la PEA femenina capacitada aumentó en las siguientes actividades: Administración, contabilidad y cómputo: del 27.88% en 1995 a 34.82% en 2001, Comercialización de 3.99% en 1995 a 6.31% en 2001 y Seguridad, de 1.64% en 1995 a 2.76% en 2001. Y disminuyó considerablemente en la Producción, del 16.76% al 8.96%, en Idiomas, del 3.78% a 1.22% y en Desarrollo Personal y Familiar, de 9.64% a 7.59%, principalmente, en el periodo considerado.

De acuerdo con el cuadro 9 y sus gráficas correspondientes podemos afirmar que los cursos de capacitación para la PEA se orientaron primordialmente a los Servicios y Administración, contabilidad y computación, tanto en el caso de los hombres como de las mujeres. En 1995 los destinados a la producción tuvieron un importante porcentaje del total, en el caso de los hombres equivalente al de Administración, contabilidad y computación. Pero tanto en la PEA masculina como femenina bajó considerablemente en 2001. Sumados los porcentajes correspondientes a Servicios, Administración y Comercio, en la PEA masculina de 1995 representaron el 46.78% que se transformó en un 63.21% en 2001. Y para la PEA femenina representaron 66.0% en 1995, porcentaje que se elevó a 73.54%.

Por tanto, a la pregunta ¿En qué actividades han sido capacitadas las mujeres en México en los años posteriores a la Cuarta Conferencia Mundial de Beijing? Se puede responder con base en las anteriores cifras y porcentajes: mayoritariamente, en el sector terciario de la economía y los hombres también, aunque en una menor proporción que las mujeres.

## CONCLUSIONES

1. En el capítulo 1, “El papel de la educación en el pensamiento económico”, después de revisar las diversas corrientes de la economía, se puede entender de dónde provienen los términos y conceptos utilizados en las recomendaciones de la ONU que se desprenden de las cuatro conferencias dedicadas a la mujer y también, las teorías que sustentan la política de capacitación para el trabajo en los gobiernos de Ernesto Zedillo y Vicente Fox y en sus programas para las mujeres. En este sentido, La Teoría del Capital Humano, de Gary Becker provee los fundamentos para el diseño de la política de capacitación de dichos gobiernos y en el caso de Fox se advierten algunas ideas de Amartya Sen.
2. La hipótesis central de la Teoría del Capital Humano se basa en que la educación aumenta la productividad del individuo que la recibe, en consecuencia, surgen diferencias de productividad entre los trabajadores. Estas diferencias pueden ser inherentes a los individuos, pero según esta teoría es posible crearlas o aumentarlas, invirtiendo en la formación de uno mismo. También considera que los salarios están en función de sus niveles educativos. Esta teoría ha generado un debate tanto desde su propia corriente económica como desde las restantes.
3. Amartya Sen encuentra limitado el concepto y argumenta que los seres humanos, en su carácter de agentes, efectivamente, aumentan las posibilidades de producción. Sin embargo, se centra en su concepto *capacidad humana*, que es la habilidad para llevar el tipo de vida que consideran valiosa y que les permite incrementar sus posibilidades reales de elección.
4. A pesar de los puntos débiles e inaplicables demostrados teórica y prácticamente, por autores como Blaug, Piore y Doeringer, Thurow, Bowles

y Gintis, Teresa Torres y Naila Kabeer, entre otros, los gobiernos mexicanos tienen predilección por los modelos neoclásicos. Tanto Ernesto Zedillo como Vicente Fox encontraron en la capacitación para el trabajo “el medio para obtener productividad y competitividad, apoyar al desarrollo del país y mejorar las condiciones de vida de los trabajadores”.

5. Aunque Amartya Sen y Gary Becker coinciden en reconocer la influencia que tiene la educación en las mujeres, referente a la disminución de la fecundidad, mayor escolaridad para las hijas y reducción en el analfabetismo, A. Sen difiere, argumentando que las personas deben tener las suficientes oportunidades para participar activamente en la configuración de su propio destino y no ser meros receptores pasivos de los frutos de los programas de desarrollo. Este enfoque coincide con el planteamiento de Naila Kabeer y es retomado en las conferencias sobre la mujer de las Naciones Unidas.
6. Debido a la procedencia diversa de los representantes en la Cuarta Conferencia Mundial de Beijing (países desarrollados y subdesarrollados, planificadores y grupos feministas) también se nota una influencia de la teoría institucionalista, la cual coincide con los señalamientos del diagnóstico de esta conferencia, en el cual se resalta que, ante la difícil situación económica de las mujeres, su falta de poder negociador, basado en la desigualdad de género y a falta de mejores oportunidades, muchas de ellas se han visto obligadas a aceptar salarios bajos con condiciones de trabajo deficientes, por lo que se les ha preferido a los hombres y han ingresado al sector “no estructurado” de la economía.
7. Como consecuencia de los compromisos adquiridos por México en la Cuarta Conferencia, en el gobierno de Ernesto Zedillo se creó, en 1996, el Programa Nacional de la Mujer y con Vicente Fox, en 2001, el Instituto Nacional de las Mujeres.

8. Uno de los indicadores de género de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) es el contenido en la Plataforma de Acción de Beijing que aconseja a los gobiernos “Lograr la igualdad de acceso de las mujeres a una capacitación laboral eficaz que no se limite a las esferas de empleo tradicionales”. Desde las encuestas nacionales, se encuentra una mayor proporción hacia la capacitación de las mujeres en la actividad de administración, contabilidad y cómputo, seguida de servicios y comercio.
  
9. Naila Kabeer, representante de la economía feminista, critica el concepto de necesidades básicas, en tanto que encajona a las mujeres como clientes del aprovisionamiento burocrático, pero reivindica los intereses de género, como agentes de su propio desarrollo, capaces de tomar opciones y de establecer sus propias agendas. Este concepto, que coincide con el de A. Sen, es retomado en las conferencias mundiales y también en el diagnóstico del INMUJERES, cuya acción se centró, los dos primeros años, en la capacitación de los funcionarios de las diversas secretarías en la perspectiva de género, de acuerdo a su objetivo “institucionalización” y en menor medida a la capacitación de grupos de mujeres diversas, cuestión que se refleja en las estadísticas, donde la capacitación de las mujeres se ubica mayoritariamente en el sector terciario.
  
10. De la revisión de las estadísticas contenidas en las encuestas nacionales, que en el caso de la ENOE abarca de 1991 a 2001 y de la ENE no contiene cifras sobre capacitación para 2003, se encuentra que en términos porcentuales, la capacitación para el trabajo femenino en el gobierno de Vicente Fox no iguala ni supera los alcanzados en el gobierno de Ernesto Zedillo. Desde el índice de acceso a la capacitación, propuesto por la CEPAL, hay una tendencia a la equidad en la capacitación para ambos sexos y desde el índice de feminidad, en ambos sexenios, por cada 100 hombres capacitados, fueron de entre 63 y 62 mujeres capacitadas.

- 11.No obstante que el marco conceptual del Programa Nacional de Desarrollo e informes de gobierno de Vicente Fox hace un mayor hincapié en la equidad de género y el humanismo, el impacto en las estadísticas que se reúnen en el tercer capítulo muestran que, en una importante medida, los compromisos contraídos se quedaron en el discurso o en la agenda de los pendientes.
  
- 12.La capacitación para el trabajo es un factor que ayuda parcialmente a las personas y al desarrollo de las economías. Sólo a través de una formación integral, que abarque todos los aspectos de la vida humana, se puede alcanzar la transformación que requiere la supervivencia, dignidad, autonomía e integración humana.
  
- 13.A pesar de grandes esfuerzos de organizaciones no gubernamentales femeninas y de las conferencias mundiales realizadas por las Naciones Unidas para la superación de la mujer, todavía no ha sido lograda la participación igualitaria y la equidad de género ni en México, ni en otros países. Sin embargo, estoy convencida de que en este siglo veintiuno la mujer logrará su meta humana.

## BIBLIOGRAFÍA

1. Becker, Gary S. (1996). *El Capital Humano y la Pobreza*. Consultado en <http://www.alafa.org/fetvita19962/becker/htm>
2. Birgin, Haydée a (1980). *El tema de la mujer en las Naciones Unidas 1957-1975*. México, Documento. CEESTEM.
3. ----- b (1992). "La Reformulación del Orden Mundial. Las mujeres en las estrategias de Desarrollo Sustentable". En Regina Rodríguez (ed). **Fin de siglo: Género y Cambio Civilizatorio**, Santiago de Chile, ISIS Internacional.
4. Bowles, Samuel y Gintis, Herbert (1983). "El problema de al teoría del capital humano; una crítica marxista". En *El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones*, Madrid, Alianza Editorial.
5. Campos Ríos, Guillermo (2003). "Implicaciones económicas del concepto de empleabilidad". En *Aportes: Revista de la Facultad de Economía*, Año VIII, Núm. 23, México, BUAP.
6. Doeringer, Peter B. y Piore, Michael J. (1983). "El paro y el mercado dual de trabajo". En *El Mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones*. Luís Toharia, compilador. Madrid, Alianza Editorial.
7. Fernández López, Sara et. al. (2001). "La Ampliación de estudios en educación superior: Análisis económico a través de un modelo de elección", Universidad de Santiago de Compostela, en:  
[http://www.usc.es/conta/web\\_personal/fls/publicacionesPDF/articulo/2001/demandaeducativacace](http://www.usc.es/conta/web_personal/fls/publicacionesPDF/articulo/2001/demandaeducativacace)

8. Gobierno de Estados Unidos Mexicano. Presidencia de la República (2001). **Plan Nacional de Desarrollo. 2001-2006**. Secretaría de Hacienda y Crédito Público, México.
9. Hodgson, Geoffrey M. (2003). "El enfoque de la economía institucional". En **Revista Comercio Exterior**, Vol. 53, núm.10, México, octubre de 2003.
10. INEGI y STPS. (1995, 1997, 1999 y 2001). **Encuesta Nacional sobre Educación, Capacitación y Empleo**, México.
11. INEGI y STPS (2002 y 2003). **Encuesta Nacional de Empleo**, México.
12. Instituto Nacional de las Mujeres (2002). **Primer informe de labores 2000-2001**. México, Ediciones Gráficas Z.
13. INMUJERES a (2002). **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres (PROEQUIDAD)**. Primer Informe de avances de ejecución, 8 de marzo. México, Ediciones Gráficas Z.
14. ----- b (2003). **Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no discriminación contra las mujeres (PROEQUIDAD)**. Segundo Informe de avances de ejecución, 2002-2003 México, Ediciones Gráficas Z.
15. Institución para el Progreso de la Mujer a (1978). **Superación de la Mujer Mundial**. México, Orión.
16. ----- b (1986). **La Mujer hacia el Siglo XXI**. Buenos Aires, Martha E. Domanico, Talleres Gráficos Zlotopioro.

17. Kabeer, Naila (1998). **Realidades Trastocadas. Las jerarquías de género en el pensamiento del desarrollo.** México, Paidós.
18. Martínez de Ita, María Eugenia y Campos Ríos, Guillermo (2000). **Educación y competitividad regional,** en: <http://www.redem.buap.mx/acrobat/eugenia4.pdf>
19. Moser Caroline O. N. (1991) “La Planificación de Género en el Tercer Mundo: Enfrentando las necesidades prácticas y estratégicas de género”. En V. Guzmán y otras (comp.). **Una Nueva Lectura: Género en el Desarrollo,** Lima, Flora Tristán.
20. Naciones Unidas a (1975). **La igualdad de derechos para la mujer. Una excitativa a la acción.** OPI/538-75-38261, Nueva York.
21. ----- b (1975). **Reunión en México. Historia de la Conferencia Mundial del Año Internacional de la Mujer.** Ciudad de México, 19 de junio - 2 de julio, Nueva York, Centro de Información Económica Social, OPI.
22. ----- c (1976). **Plan de Acción Mundial para la consecución de los objetivos del Año Internacional de la Mujer.** Versión Resumida. Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer, 1976 – 1985, Nueva York.
23. ----- d (1980). **Conferencia Mundial del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz. Copenhague, Dinamarca 14 a 30 de julio de 1980.** Programa de Acción para la Segunda Mitad del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nueva York.

- 24.----- e (1993). **Estrategias de Nairobi orientadas hacia el futuro para el adelanto de la Mujer. Adoptadas por la Conferencia Mundial para el Examen y la Evaluación de los Logros del Decenio de las Naciones Unidas para la Mujer: Igualdad, Desarrollo y Paz, Nairobi, 15 al 26 de julio de 1985**, Nueva York.
- 25.----- f (1995). **Plataforma de Acción. Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing (China), 4 a 15 de septiembre de 1995**. A/Conf.177/20. Español, Nueva York.
- 26.----- g (1995). "Crónica ONU". **Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer. Beijing (China), 4 a 15 de septiembre de 1995**, junio de 1995, Volumen XXXII. Número 2, Nueva York.
- 27.----- h (1996). **Platform for Action and the Beijing Declaration: Fourth World Conference on Women. Beijing, China. 4-15 September 1995**. Department of Public Information, New York.
- 28.----- i (1997) **50 Años de la Comisión de la Condición Jurídica y Social de la Mujer**, México.
29. Poder ejecutivo Federal (1995). **Plan Nacional de Desarrollo 1995-2000**. México, Secretaría de Hacienda y Crédito Público.
30. Portocarrero, Patricia (1990). "Mujer en el Desarrollo: Historia, límites y alternativas", En **Mujer en el Desarrollo, Balance y Propuestas**. Lima, Flora Tristán, Centro de la Mujer Peruana.
31. Presidencia de la República a (1996). **Segundo Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.

- 32.----- b (1997). **Tercer Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
- 33.----- c (1998). **Cuarto Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
- 34.----- d (1999). **Quinto Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
- 35.----- e (2000). **Sexto Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
- 36.----- f (2001). **Primer Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
- 37.----- g (2002). **Segundo Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
- 38.----- h (2003). **Tercer Informe de Gobierno**, México, Talleres Gráficos de México.
39. Rendón Gan, Ma. Teresa (2000). **Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en México durante el siglo XX**. México, UNAM, Tesis de Doctorado FE.
40. Rodríguez de Rivera, José (1999). **Introducción al Enfoque de las Teorías del Neo-institucionalismo económico sobre la organización**. [http://www.uah.es/estudios\\_de\\_organización/temas\\_organización/teor\\_organización/introducción\\_neoinstitucionalismo.htm](http://www.uah.es/estudios_de_organización/temas_organización/teor_organización/introducción_neoinstitucionalismo.htm)

41. Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2006). **Estadísticas Laborales**.  
En <http://www.stps.gob.mx>
42. Sen, Amartya a (2000). **Desarrollo con libertad**, México, Planeta.
43. ----- b (1997). “*Capital Humano y Capacidad Humana*”. En  
**Desarrollo con libertad**, Tomado de World Development 25, 12 diciembre.  
En: <http://www.red-vertice.com/fep/texto11.html>
44. ----- c (1999). “*El futuro de Estado del Bienestar*”. **La Factoría**  
No. 8, febrero. Consultado 23/10/03. En  
<http://www.lafactoriaweb.com/articulos/amartya.htm>
45. Toharia, Luís (1983). **El mercado de trabajo: Teorías y aplicaciones**,  
Madrid, Alianza Editorial.
46. Torres, Teresa et. al. (2001). “Valoración de la formación como mecanismo  
de selección”. X Jornadas de la Asociación de Economía de la Educación,  
Universidad de Lleida. En [http://www.um.es/aede01/pdf/torres\\_otrospdf](http://www.um.es/aede01/pdf/torres_otrospdf)
47. Vidal Villa, José María (2002). “Mundialización y desarrollo humano”. En  
[http://papelesrojos.blogspot.com/2004/05mundializacion-y-desarrollo-  
humano-jm.htm](http://papelesrojos.blogspot.com/2004/05mundializacion-y-desarrollo-humano-jm.htm)