

UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE HONDURAS

FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES

MAESTRÍA EN DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO



TESIS

**SEGREGACIÓN OCUPACIONAL FEMENINA EN EL MERCADO
LABORAL DE HONDURAS 2001, 2005, 2010.**

PRESENTADO POR:

MARTHA LILIAN CÁLIX RODRÍGUEZ

ASESORES:

DRA. MARYSABEL ZELAYA OCHOA

M.SC. HÉCTOR ALCIDES FIGUEROA

**PREVIO A OPTAR AL TÍTULO DE
MÁSTER EN DEMOGRAFÍA Y DESARROLLO**

CIUDAD UNIVERSITARIA

24 DE ABRIL 2017

AUTORIDADES UNIVERSITARIAS

**DRA. LETICIA SALOMÓN
DIRECTORA DE INVESTIGACIÓN CIENTÍFICA Y POSGRADO**

**DRA. MARTHA LORENA SUAZO MATUTE
DECANA DE LA FACULTAD DE CIENCIAS SOCIALES**

**DRA. MARYSABEL ZELAYA OCHOA
COORDINADORA DE LA MAESTRÍA EN DEMOGRAFÍA Y
DESARROLLO**

Dedicatoria

A las mujeres y hombres que hacen posible una sociedad más incluyente y equitativa en este terruño azul y blanco y en el mundo entero.

Resumen: El estudio de la Segregación Ocupacional Femenina en el Mercado Laboral de Honduras, se propuso como objetivo general analizar el comportamiento de la inserción laboral de las mujeres, económicamente activas, durante el período comprendido en los años 2001, 2005, 2010, asimismo, perfilar desde la configuración sociodemográfica esta población. Con base en datos estadísticos, generados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE) se estudiaron algunos de los factores que influyen en la segregación vertical y horizontal en la estructura del mercado laboral.

A partir de técnicas y operaciones que conducen a efectuar procesos de recolección, categorización y confirmación de datos; se consideró como unidad de análisis las categorías ocupacionales; trabajadas de manera desagregada por sexo, según área de residencia, dominio; complementadas con la validación de ingresos monetarios

La investigación inició con la revisión de fuentes secundarias, que comprendió el estudio bibliográfico y documental. Se trabajó con el tratamiento de los datos y su posterior análisis, centrándose en el estudio cuantitativo, cuyos resultados se presentan basados en frecuencias y porcentajes de las variables estudiadas, comprobando los valores de las características cuantificables, evaluadas en tres períodos de tiempo, revelando las diferencias al agruparlas según sexo.

El INE, 2001 revela que las mujeres constituyeron 51.4% de la población total, y 52.1% de las personas en edad de trabajar. Estos datos muestran no solamente que las mujeres son mayoría en la población, sino también que la fuerza laboral es altamente femenina. Del total de la población ocupada 64.5 % eran hombres y 35.5% eran mujeres. En la categoría de asalariados la fuerza laboral femenina se concentra en el sector doméstico (95.4%), seguido del sector público 52%.

A efecto de profundizar en esas cifras y generar una configuración del comportamiento de la inserción y los espacios laborales de las mujeres se trabajó con la técnica de comparaciones múltiples, aplicando el método de Duncan, cuyos resultados

permitieron delinear el perfil femenino del mercado laboral. Los resultados de la aplicación del índice de Duncan revelaron que en Honduras si existe segregación, la misma no puede declararse con índices extremos, por la inexistencia de una similitud absoluta, la cual significaría integración completa, tampoco consta una disimilitud dominante que representa segregación total.

La segregación se puntualiza en la llamada sexualización del trabajo o también conocida como la división sexual del trabajo, con las consecuentes inequidades en la administración y posesión de los medios de vida, lo cual afecta especialmente a las mujeres.

Palabras clave: Disimilitud, inserción laboral, mujeres, ocupación, segregación.

Abstract: The study of female occupational segregation in the labor market of Honduras aimed to analyze the behavior of the insertion of economically active women into the workforce, during the period between 2001 and 2010. Another objective was to profile this population from the sociodemographic perspective. Based on statistical data generated by the National Institute of Statistics (INE), some of the factors influencing vertical and horizontal segregation in the structure of the labor market were studied.

Based on techniques and operations for conducting data collection processes, categorization, and confirmation; occupational categories were considered as the unit of analysis; disaggregated by sex, area of residence, city size; and complemented with the validation of monetary income.

The investigation began with a revision of secondary sources, which included the bibliographical and documentary study. We worked with the data and its subsequent analysis, focusing on the quantitative study, whose results are presented based on frequencies and percentages of the studied variables. The values of the quantifiable

characteristics were evaluated and checked for three times, revealing the differences when grouped by sex.

The INE, data for 2001 reveals that women constituted 51.4% of the total population, and 52.1% of working age people. These data show not only that woman are the majority in the population, but also that the workforce is highly feminine. Of the total employed population, 64.5% were men and 35.5% were women. In the category of wage earners, the majority of people employed in the domestic sector (95.4%), and public sector (52%) are women.

In order to generate a configuration of the behavior of the insertion and the work spaces of the women a more profound analysis was conducted. A technique of multiple comparisons was used by applying the Duncan method. These results define the female profile of the labor market. The results of the application of the Duncan index revealed that in Honduras there is segregation. The same cannot be stated with extreme indexes, due to the absence of an absolute similarity, which would mean complete integration. Nor is there a dominant dissimilarity that represents total segregation.

Segregation takes the form of the so-called sexualization of work or also known as the sexual division of labor, with consequent inequities in the administration and possession of livelihoods. This causes disadvantages especially for women.

Key words: disaggregation, labor insertion, women, occupation, segregation.

CONTENIDO

Autoridades universitarias	2
Dedicatoria	3
Resumen.....	4
Tabla de contenido.....	8
Índice de cuadros, y figuras	11
Introducción.....	15

CAPÍTULO I: planteamiento del problema.....	17
1.1 Planteamiento del problema.....	17
1.2 Justificación.....	25
1.3 Objetivos de Investigación.....	27
Objetivo General	27
Objetivos Específicos	27
CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL.....	28
2.1 Enfoques teóricos que sustentan la investigación.....	28
2.1.1 La Teoría del Capital Humano.....	28
2.1.2 Enfoque de Género	31
2.1.3 Enfoque teórico de segregación laboral.	34
2.2 Marco Conceptual	36
2.2.1 Mercado laboral	36
2.2.2 Población económicamente activa (PEA).	38
2.2.3 Ocupados.....	38
2.2.4 Desocupados	39
2.2.5 El trabajo decente	39
2.2.6 Competencia laboral	42
2.3 Contexto Empírico.....	42
2.3.1 Experiencias en el ámbito latinoamericano.....	43
2.3.2 Experiencias en el ámbito centroamericano.....	47
2.3.3 Experiencias en el ámbito nacional.....	55
2.4 Marco Legal.....	58
2.4.1 Contexto nacional.....	58
2.4.2 Contexto internacional.....	62
2.5 Marco Histórico	64
2.5.1 Transformaciones históricas de la participación laboral de las mujeres....	64

CAPITULO III. HIPÓTESIS.....	71
3.1 Planteamiento de la hipótesis.....	71
3.2 Definición de variables e indicadores	71
3.3 Plan de análisis	72
3.3.1 Ingresos laborales	73
3.3.2 Ingreso laboral promedio de hombres y mujeres por área de residencia..	73
3.3.3 Ingreso laboral promedio, diferenciado por sexo, y grupos de edad.	75
3.3.4 Ingreso laboral desagregado por sexo y años de estudio	76
3.3.5 Ingreso laboral desagregado por sexo y rama de actividad	78
3.3.6 Ingresos laborales promedio mensuales según categoría ocupacional diferenciados por sexo.	80
3.3.7 Comprobación estadística de la hipótesis:	81
CAPITULO IV. METODOLOGÍA	86
4.1 Tipo de investigación.....	86
4.2 Fuentes de datos.....	87
4.3 Métodos, programas y técnicas de investigación	87
CAPITULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	90
5.1 Presentación de los resultados obtenidos	90
5.1.1 Perfil demográfico de la PEA hondureña en el periodo 2001, 2005 y 2010	90
5.1.2 Población desagregada por sexo y dominio.....	91
5.1.3 Población según área de residencia	92
5.1.4 Población económicamente activa (PEA)	93
5.1.5 Población económicamente activa desagregada por sexo	94
5.1.6 PEA según dominio desagregada por sexo	95
5.1.7 La PEA según edades quinquenales.	97
5.1.8 Nivel de empleo de la PEA.....	99

5.1.9 Nivel de empleo de la PEA por dominio	101
5.1.10 Nivel educativo de la PEA.....	103
5.1.11 Años de estudio promedio de la PEA.....	105
5.1.12 AEP de la PEA por sexo y dominio (%).....	106
5.2 Evolución de la inserción de las mujeres en el mercado laboral	106
5.2.1 Tasa de participación según sexo	107
5.2.2 Tasa de participación según dominio	107
5.2.3 Tasa de participación según nivel educativo y dominio.....	108
5.2.4 Tasa de participación diferenciada por quintiles de ingresos	111
5.3 Factores que influyen en la segregación vertical y horizontal. Elementos estructurales del mercado laboral	113
5.3.1 Ocupaciones de la PEA	113
5.3.2 Ocupaciones de la PEA según sexo y área de residencia	115
5.3.3 Ocupaciones de la fuerza laboral femenina y masculina urbana.	115
5.3.4 Ocupaciones de la fuerza laboral femenina y masculina rural (FLFR)	116
5.3.5 Ocupaciones de la PEA según sexo y dominio	120
5.3.6 Categoría ocupacional según sexo y área de residencia	123
5.3.7 Categorías ocupacionales masculinas	125
5.3.8 Ingresos de hombres y mujeres según área de residencia	131
5.3.9 Ingresos monetarios según sexo y dominio	133
5.3.10 Índice de disimilitud.....	132
CONCLUSIONES	140
LITERATURA CITADA.....	142

ÍNDICE DE CUADROS;GRAFICOS Y FIGURAS

Cuadros

1. Honduras: PEA ocupada según actividad. 2001, 2005 y 2010.....	19
2. Honduras: PEA, Ocupación de las mujeres por rama de actividad	20
3. Honduras: PEA. Ocupación de los hombres, según rama de actividad.....	25
4. Los títulos, capítulos y artículos de la Constitución General de la República asociados a la temática.	59
5. Código de trabajo Decreto. N°189. 15/07/1959.....	60
6. Convenciones Fundamentales Ratificados.....	62
7. Honduras: ingreso laboral promedio según área de residencia y sexo	74
8. Honduras: Salario promedio por sexo y rama de actividad 2001,2005, 2010.....	79
9. Honduras: Población total desagregada por sexo, 2001, 2005, 2010	91
10.Honduras: Población desagregada por sexo y dominio.....	91
11.Honduras: PEA, ocupada y desocupada, expresada en valores absolutos y relativos 2001,2005,2010.....	94
12.Honduras: PEA, ocupada y desocupada desagregada por sexo	95
13.Honduras: PEA ocupada, según dominio.....	96
14.Honduras: PEA ocupada, representada en porcentaje, según dominio desagregada por sexo.....	97
15.Honduras: PEA, por grupos de edad 15 a 60 años y más.....	98
16.Honduras: Ocupados. Nivel de empleo, desagregado por sexo.....	100
17.Honduras: Nivel de empleo de la PEA, según dominio. 2001	102
18.Honduras: Nivel de empleo de la PEA, Según dominio.2005.....	102
19.Honduras: Nivel de empleo de la PEA, según dominio.2010	102
20.Honduras: Años de estudio promedio PEA desagregada por sexo.....	105

21. Honduras: PEA. Promedio de años de estudio según área de residencia y sexo.....	106
22. Honduras: Tasa de participación según sexo.....	107
23. Honduras: Tasa de Participación por sexo y dominio.....	106
24. Honduras: Tasa de participación según quintil de ingresos y dominio 2001, 2005, 2010.	112
25. Honduras: Ocupaciones de la PEA, según sexo. 2001, 2005, 2010.	1141
26. Honduras: Ocupación principal de la PEA, según sexo y área de residencia 2001.....	118
27. Honduras: Ocupación principal de la PEA, según sexo y área de residencia 2005.....	119
28. Honduras: Ocupación principal de la PEA, según sexo y área de residencia 2010.....	119
29. Honduras: Ocupaciones de la PEA, según sexo y dominio 2001	1239
30. Honduras: Ocupación de la PEA. Según sexo y dominio 2005.....	125
31. Honduras: Ocupación de la PEA. Según sexo y dominio 2010	1281
32. Honduras: PEA ocupada por categoría ocupacional, según sexo 2001- 2010.....	123
33. Honduras: Relación entre el ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, según área de residencia. 2001, 2005, 210.....	132
34. Honduras: Ingreso Mensual (Lempiras) de hombres y mujeres por dominio en ocupación principal.....	133
35. Honduras: Índice de disimilitud de Duncan PEA ocupada según grupo ocupacional y dominio 2001	137
36. Honduras: Índice de disimilitud de Duncan PEA ocupada según grupo ocupacional y dominio 2005	138

37. Honduras: índice de disimilitud de Duncan PEA ocupada según grupo ocupacional y dominio 2010	139
--	-----

• Figuras	Página
1. Gráfico 1 . Honduras: Porcentaje de población ocupada desagregada por sexo.....	22
2. Figura 1 . Mapa Conceptual Mercado laboral.....	38
3. Gráfico 2 . Honduras: Ingreso laboral promedio mensual por sexo y grupos de edad.....	76
4. Gráfico 3 . Honduras: Ingreso laboral promedio mensual por sexo	77
5. Gráfico 4 . Honduras: Ingreso promedio mensual según categoría ocupacional.....	80
6. Gráfico 5 . Honduras: Población según área de residencia, 2001,2005,2010.....	91
7. Gráfico 6 . Honduras: PEA según nivel educativo.....	108
8. Gráfico 7 . Honduras: Tasa de participación según nivel educativo y dominio 2001.....	109
9. Gráfico 8 . Honduras: Tasa de participación según nivel educativo y dominio.2005.....	110
10. Gráfico 9 . Honduras: Tasa de participación según nivel educativo y dominio 2010.....	110
11. Gráfico 10 . Honduras: Categoría ocupacional de los hombres, según dominio.....	126
12. Gráfico 11 . Honduras: Categoría ocupacional de los hombres según dominio,2005.....	127
13. Gráfico 12 . Honduras: Categoría ocupacional de los hombres según dominio, 2010.....	126
14. Gráfico 13 . Honduras: Categoría ocupacional de las mujeres, 2001.....	129
15. Gráfico 14 . Honduras: Categoría ocupacional de las mujeres, 2005.....	130
16. Gráfico 15 . Honduras: Categoría ocupacional de las mujeres, 201.....	131

Introducción

La realización de la presente investigación representó la oportunidad de hacer aportes a estudios preliminares sobre el mercado laboral de Honduras, a partir de los datos revelados por Instituto Nacional de Estadísticas (INE), en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples (EPHPM), de los años 2001, 2005, 2010; procurando contribuir a generar conocimiento de elementos socio-laborales que pueden ser consideradas en la toma de decisiones, encaminadas a fortalecer el mercado laboral del país.

Se percibió la necesidad de identificar los principales rasgos que caracterizaron el mercado de trabajo, nacional durante la década señalada intentando focalizar el análisis desde una perspectiva de género; tomando en consideración que a través de diferentes estudios se ha venido afirmando las condiciones de desventaja que presentan las mujeres con relación a los hombres en los diferentes espacios socio-productivos y políticos.

La igualdad de género en todos los ámbitos desempeña un papel importante en la lucha por disminuir los niveles de pobreza. Las cifras del Instituto Nacional de Estadísticas (INE) para el año 2001 revela que el total de la población en edad trabajar (4.590.723) las mujeres constituyeron el 52.3% comportamiento similar lo presentan los años 2005 (52.6%) y 2010 (51.7%), estos datos muestran que la fuerza laboral era altamente femenina, sin embargo, tanto en el área rural como urbana se manifestaron profundas limitaciones para el acceso de las mujeres a fuentes generadoras de empleo.

La presente investigación se orientó a identificar los principales rasgos que caracterizaron el mercado de trabajo en la última década, haciendo énfasis en el análisis de los factores que determinan la segregación vertical y horizontal en los diferentes sectores productivos y ocupaciones de mujeres y hombres. Existen espacios altamente segregados para el colectivo femenino, los cuales están asociados a patrones culturales que estigmatizan a las mujeres, como aptas especialmente para

trabajos de cuidado y servicios domésticos; en tanto que los trabajos agrícolas, agropecuarios y otras tareas conexas, se conciben como ocupaciones propias de hombres.

El estudio se concibió como una investigación longitudinal¹, y se utilizó una metodología de tipo cuantitativo. Para cumplir con los objetivos implicó la recolección y análisis de datos de la década: 2001-2010, concentrada en los años 2001, 2005 y 2010, que permitieron hacer inferencias con relación a cambios, sus determinantes y posibles consecuencias. La cuantificación de variables diferenciadas por sexo, área de residencia, dominio y otros, proyectó suficientes elementos capaces de confirmar que en el balance del mercado laboral existe segregación ocupacional por sexo.

¹ *Los diseños longitudinales recolectan datos a través del tiempo en puntos o períodos, para hacer inferencias respecto al cambio, sus determinantes y consecuencias. Tales puntos o períodos por lo común se especifican de antemano en el enfoque cuantitativo, y se van determinado conforme avanza el estudio en el enfoque cualitativo.*

Hernández et al. (2003)

CAPÍTULO I: EL TEMA DE INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema

En los últimos años se observa mayor presencia de las mujeres en el mercado laboral lo que representa un gran logro para este grupo poblacional. Sin embargo, las diferencias a nivel de segregación laboral no han desaparecido y marcan significativamente a este colectivo y su calidad de vida.

Según la OIT (2004), el problema de inserción de la fuerza laboral femenina se ve exacerbado por la suposición de los empleadores que las mujeres, inversamente a los hombres, no son capaces de consagrar toda su energía y su tiempo al trabajo remunerado debido a sus responsabilidades familiares. Por consiguiente, las mujeres no disponen de las mismas oportunidades que los hombres para ejercer los empleos de responsabilidades más altas, que favorecen el progreso en sus carreras profesionales (p. 2).

El Banco Interamericano de Desarrollo (BID), en estudio realizado en 2012, afirma que la mujer latinoamericana y caribeña: es más educada pero peor pagada. A pesar de que ellas tienen mayor número de años de educación que los hombres, las mujeres se concentran en ocupaciones peor remuneradas como la enseñanza, la salud o el sector servicios (párr.1. S/n).

Al comparar hombres y mujeres de la misma edad y del mismo nivel educativo, los hombres ganan un 17% más que las mujeres en América Latina. La brecha salarial ha venido cayendo en los últimos años, pero a un ritmo aún lento. Para el BID, cambiar los roles en el hogar y los estereotipos son esenciales para lograr igualdad de género en el mercado laboral (BID, 2012: S/n).

En el caso de Honduras, en la última década se han experimentado visibles avances en la inclusión laboral de las mujeres. Según el INE el año 2001, las mujeres constituyeron 51.4% de la población total, y 52.1% de las personas en edad de trabajar, estos datos muestran no solamente que las mujeres son mayoría en la población, sino también que la fuerza laboral es altamente femenina. Sin embargo, tanto en el área rural como urbana, se presenta profundas limitaciones en relación a la segregación ocupacional.

La segregación ocupacional es la que se produce cuando existe la tendencia a asignar determinado tipo de ocupaciones a determinados grupos de una sociedad sin que esta separación esté relacionada directamente a la naturaleza y aptitudes propias del tipo de ocupación. La existencia de la segregación ocupacional entre los sexos, masculino y femenino, es considerada uno de los factores explicativos de la brecha salarial entre los dos grupos. La segregación ocupacional tiene dos dimensiones. Una vertical en la que se mira la distribución de hombres y mujeres a través de distintas categorías ocupacionales, y otra horizontal en que se visualiza la distribución de hombres y mujeres dentro de una misma categoría ocupacional para distintas industrias o sectores de actividad económica (Pinto, 2007, p. 48).

Sin mostrar diferencias de ocupación por sexo, de acuerdo con los datos de la EPHPM, en los años 2001, 2005 y 2010 las actividades con mayor concentración de mano de obra ocupada lo representó la agricultura, ganadería y otros trabajos agropecuarios con rangos de 31.9 a 36.7%, la segunda actividad en importancia, está constituida por los que se dedican al comercio y ventas, cuyos porcentajes van desde 15.3 al 16.6 % (Cuadro 1).

El empleo que genera las diferentes áreas del sector primario, el comercio y las ventas en la mayoría de los casos se encuentran dentro de la economía informal, considerando la definición aceptada por la Secretaría General del Trabajo que indica: El empleo informal es la actividad laboral, de hecho o de derecho, no sujeta a la legislación laboral y fiscal, sin acceso a seguridad social ni beneficios socio- laborales,

ya sea que se trate de empresas formales o informales u hogares. Aún en el 2013, la Secretaría de Estado, mencionada, no maneja oficialmente que se debe entender en Honduras por Economía Informal.

En el 2010, el Presidente de la República, Sr. Porfirio Lobo, crea la efímera Secretaría de Economía Informal, nombra una ministra asesora presidencial en asuntos de la economía informal, mediante acuerdo número 164–2010, establece como objetivo general de esa secretaría: apoyar el desarrollo y fortalecimiento empresarial para aumentar la productividad del sector económico informal, propiciando una mayor competitividad de sus productos o servicios, en procesos eficientes de integración sectorial; a fin de estabilizar y generar empleos, mejorar el nivel de ingreso y la calidad de vida de la población vinculada al sector. La secretaria de Economía Informal, fue una de los organismos que entró en la aparente reducción de la institucional del Estado, en el gobierno del Presidente J.O. Hernández.

Los ciudadanos dedicados al comercio y ventas informales están representados en doce organizaciones, algunas de ellas bajo las figuras de consejos, sindicatos o asociaciones y aglutinan solamente en San Pedro Sula y Tegucigalpa unas 200.000 personas.

Cuadro 1
Honduras: PEA ocupada según actividad. 2001, 2005 y 2010

Ocupación	2001	2005	2010
	Ocupados %		
Profesionales, Técnicos, PEOA	8.3	8.3	8.2
Directores, Gerentes y Administración General	3.2	3.0	3.3
Empleados de Oficina	3.8	2.4	2.6
Comerciantes y Vendedores	16.6	15.5	15.3
Agricultores y Ganaderos y Trabajos Agropecuarios	31.9	33.1	36.7
Conductores de transporte	2.7	2.5	2.6
Trab, Ind, textil, Albañilería, Mecánica	13.8	15.2	12.4
Trab. Área Gráfica, Quím, Alimentos	6.6	5.6	4.8
Operador de Carga y Almacenaje	2.5	2.0	1.8
Ocupación de los Servicios	10.5	11.4	10.7

Fuente: INE 2001, 2005, 2010

De acuerdo al Banco Mundial (BM) aproximadamente el 80% de las mujeres se desempeñan en cuatro sectores a saber: comercio, salud y educación, servicios domésticos y manufacturas de bajas calificaciones (BM, 2011, p. 16). Estos datos son congruentes con los encontrados en la EPHPM, poco más de un tercio de la población femenina de Honduras es absorbida como mano de obra en Comercio por Mayor/Menor, Hoteles/Restaurantes, cuyo promedio de 2001, 2005, 2010 alcanza el 37.4%. Los servicios comunales, sociales y personales (29.6%) es la segunda actividad económica en la cual se concentra la mano de obra femenina. Dos importantes fuentes de empleo en la actividad turística son el alojamiento y la restauración. Estos dos componentes durante los años 2001 y 2005, respectivamente generaron un promedio de 33,843 y 78, 965 puestos de trabajo, en 2010 el empleo directo generado por las actividades características del turismo se incrementa a 195,368. Lo cual, junto con el comercio por mayor, se ven reflejados como las ocupaciones que absorben mano de obra femenina (Cuadro 2).

Cuadro 2
Honduras: PEA, Ocupación de las mujeres por rama de actividad

Rama de Actividad	2001	2005	2010
	% de ocupadas		
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	13.1	1.7	1.5
Explotación de minas y canteras	0.1	0.0	0.0
Industria manufacturera	23.5	23.9	18.9
Electricidad, gas y agua	0.1	0.2	0.3
Construcción	0.2	0.2	0.5
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles/Restaurantes	38.3	35.5	38.4
Transp. almac. y comunicaciones	0.5	1.2	1.6
Establecimientos financieros, seguros. Bienes inmuebles y servicios	0.3	4.4	5.8
Servicios Comunales, Sociales y Personales	23.9	32.9	32.2
Total	100.0	100.0	100.0

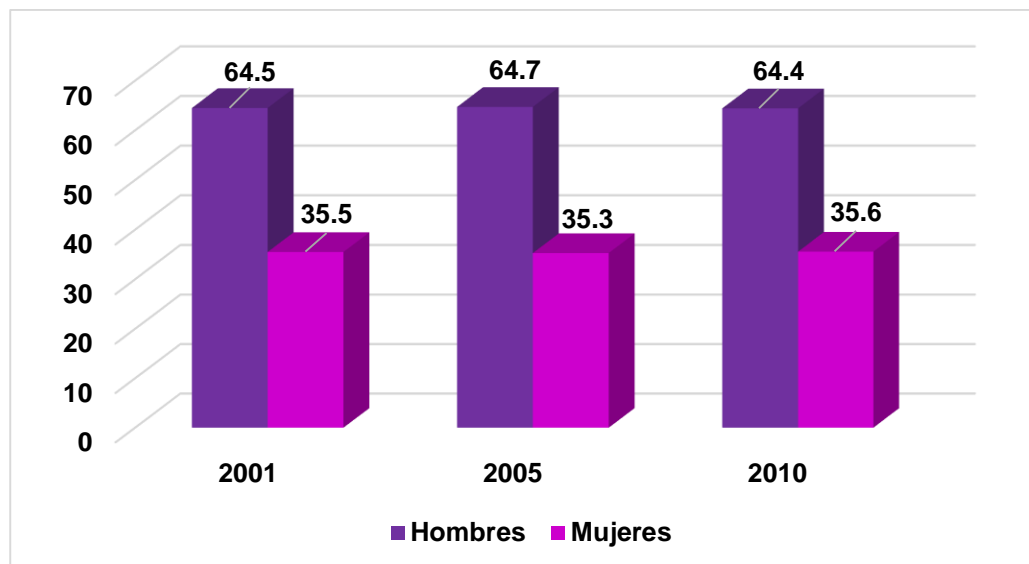
Fuente: INE 2001, 2005, 2010

Con relación a las categorías ocupacionales, el Observatorio Laboral (OL) de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (STSS) con base en la EPHPM, demuestra que en el año 2001 del total de la población ocupada 64.5 % eran hombres y 35.5% eran mujeres. Este comportamiento se conservó para ambos sexos durante 2005 y 2010, cuyas estadísticas reflejan que los hombres se mantuvieron bien posicionados en el grupo de los ocupados 64.7% y 64.4%, las mujeres ocupadas se movieron en el rango de 35.3 y 35.6%, en los respectivos años (Gráfico 1).

La fuerza laboral de ambos sexos se encuentra distribuida en dos grandes categorías: asalariados y cuenta propia; los asalariados a su vez incluye los sectores públicos, sector privado y doméstico. Los ocupados por cuenta propia representan un colectivo muy heterogéneo, puede distinguirse en esta categoría a los trabajadores independientes, los que trabajan en establecimientos unipersonales, generalmente son los propietarios, los empleados en micro emprendimientos que tienen entre 2 y 5 trabajadores, o de pequeñas empresas que llegan a tener entre 6 a 10 trabajadores.

En el 2001 la categoría de trabajo familiar no remunerado, se encuentra representado por 66.0% de hombres y 43% de mujeres. En la categoría de asalariados la fuerza laboral femenina se concentra en el sector doméstico representado por 95.4%, seguido del sector público 52%. La feminización del trabajo doméstico continúa altamente marcado como un trabajo precario, con limitados requisitos de escolaridad y de capacitación que pone en desventaja a las mujeres y las mantiene en una posición de subordinación y dependencia económica frente a los hombres. Las personas del sexo masculino representan el 71% de la fuerza laboral privada, y el 66.3% en la sub categoría de cuenta propia (INE: 2001). Esto tiene importantes consecuencias en el acceso de las mujeres al patrimonio económico y, por lo tanto, a repercusiones en su vulnerabilidad socioeconómica y restricción de sus posibilidades de reacción y adaptación en situaciones de crisis.

Gráfico 1
Honduras: Porcentaje de población ocupada desagregada por sexo.
2001, 2005, 2010



Fuente: INE. 2001, 2005, 2010.

Las estadísticas del INE reflejan la concentración de mano de obra femenina en el trabajo doméstico, en el cual, inician entre los 15 y 18 años de edad, cerrando su círculo de servicios entre los 45 y 59 años, sin ninguna seguridad social. El artículo 149 del Código de Trabajo de Honduras, señala que el servicio doméstico es el que se presta mediante remuneración a una persona que no persigue fin de lucro y solo se propone aprovechar, en su morada, los servicios continuos del trabajador para sí solo o su familia, sea que el doméstico se albergue en casa del patrono o fuera de ella. En lo que no se hubiere previsto en el contrato, se estará a la costumbre del lugar.

En la modalidad de empleo doméstico remunerado puede distinguirse tres circunstancias: la prestación de servicios a tiempo completo que incluye el alojamiento, el servicio a tiempo completo sin alojamiento y la realización de tareas específicas que se prestan en diferentes hogares sin dormida en el puesto de trabajo. Todas comparten la característica de la realización de tareas en residencias familiares y para un hogar privado.

La prestación del servicio doméstico generalmente se hace bajo sencillos acuerdos verbales, sin convenir claramente el número de horas laborables, tareas diarias, la remuneración no coincide con lo establecido por ley, estas son algunas de las características que definen el empleo precario; cuyos trabajadores en su mayoría, como lo demuestran las estadísticas, son mujeres con baja escolaridad.

La educación establece una estrecha relación entre la calidad del trabajo y la remuneración. Esta aseveración es confirmada en el Informe de Desarrollo Humano, 2011: “Los hallazgos muestran que entre mayor es el capital educativo acumulado por las personas, mayor es su nivel de ingresos. Entre mayor es el nivel educativo de la persona, también es mayor la posibilidad de obtener empleos de buena calidad” (IDH, 2011, p. 18). Al revisar los niveles de instrucción por sexo, se reflejan diferencias porcentuales a favor de los hombres en la mayoría de los grados de escolaridad, a excepción del nivel secundario en el que las mujeres alcanzaron el 19.3% y los hombres el 15.7 % (INE, 2001).

La situación problemática que motiva el presente estudio expone múltiples aristas. La más visibles son las posiciones desventajosas que presenta el ámbito laboral para las mujeres, a quienes se le adiciona el trabajo que realiza en la esfera no pública o doméstica, el cual repercute sobre su trabajo asalariado y remarca las diferencias entre mujeres y hombres en el ámbito del trabajo público. Asociado a esto, la falta de servicios sobre todo para el cuidado de niñas y niños, crece considerablemente la carga de trabajo reproductivo y reduce aún más el tiempo disponible para trabajos extra domésticos.

El foco de la situación problemática claramente lo revelan los datos estadísticos que en su conjunto muestran la débil posición laboral de las mujeres, lo cual las segrega hacia segmentos de trabajos precarios. Consecuencias de la segregación laboral son la perpetuación de la pobreza y a la réplica histórica de la división sexual del trabajo. Las inequidades de educación, ingresos y género desalienta la participación de

mujeres y niñas en los procesos de construcción del desarrollo de cuyos resultados podrían verse beneficiadas.

En Honduras, a través de la Secretaría de Trabajo y Seguridad Social, se han tomado iniciativas de políticas públicas a favor de la generación de empleo. Sin embargo, aún no se logra un mercado de trabajo que permita visualizar el camino hacia la conquista de la igualdad laboral entre mujeres y hombres.

En la Encuesta Nacional de Percepción del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano (ENPDH) 2011, la población hondureña reflejó que viven en un país dominado por desigualdades socialmente injustas y remediables. Los resultados de esta encuesta muestra que más del 80% de los adultos entre 25 y 64 años de edad opinan que existe mucha o muchísima desigualdad en las oportunidades para generar ingresos y el acceso al capital, a la tierra, al crédito, a empleos bien remunerados, a educación de calidad, a servicios de salud, a jubilaciones y pensiones, a cargos de poder político y al sistema de justicia (PNUD, 2001, p. 43).

El desempeño de ocupaciones de la PEA nacional al desagregarla por género, alto porcentaje de la mano de obra masculina se concentra en el sector primario. Los hombres comparten espacio de ocupación con las mujeres en las labores de comercio por mayor/menor, hoteles y restaurantes. Le sigue como tercera ocupación la industria manufacturera. La fuerza laboral hondureña ha encontrado un nicho de fuentes de trabajo en el clúster de manufactura situado entre San Pedro Sula, la segunda ciudad más importante del país, y Puerto Cortés. La baja exigencia de mano de obra altamente calificada ha permitido la incursión de hombres en el sector manufacturero (Cuadro 3).

Cuadro 3
Honduras: PEA. Ocupación de los hombres, según rama de actividad

Rama de Actividad	2001	2005	2010
	Ocupados %		
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	75.0	72.8	76.2
Explotación de minas y canteras	0.1	0.6	0.2
Industria manufacturera	6.4	7.0	5.5
Electricidad, gas y agua	0.1	0.3	0.4
Construcción	4.9	6.5	4.7
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles / Restaurantes	7.3	6.6	6.8
Transp. almac. y comunicaciones	1.6	1.9	2.1
Establecimiento financiero, seguro. Bienes inmuebles y servicios	0.7	0.9	0.7
Servicios Comunales, Sociales y Personales	3.8	3.5	2.5
NS/NR	0.0	0.0	0.9
Busca Trabajo por primera vez	0.0	0.0	0.0
Total	100.0	100.0	100.0

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

Las percepciones, sobre las desigualdades de género, remarcan el grave problema de la segregación. El panorama laboral aparentemente feminizado propone la búsqueda de respuestas a interrogantes importantes para consolidar verdaderos avances que conduzcan a un mejor futuro de las fuentes de trabajo para hombres y mujeres, tomando en consideración las desigualdades presentes. Al concebir y operar políticas públicas en el contexto laboral, deben equipararse las voluntades por alcanzar la equidad de género con los esfuerzos para la equidad socioeconómica.

1.2 Justificación

Desde hace más de treinta años que en la Asamblea General de las Naciones Unidas y en la Comisión Económica y Social se viene enfatizando la situación de desigualdad y disparidad de oportunidades educativas para las mujeres y las niñas, así como de acceso de las mujeres a capacitación y al mercado de trabajo (UNESCO, 2007, p. 4).

La preocupación de las Naciones Unidas relativas a las desigualdades de género también se comparten en Honduras, como respuesta se han decretado leyes que promueven la igualdad de oportunidades para las mujeres y los hombres, sin embargo, aún continua la segregación en términos académicos y laborales.

Mediante el presente estudio se pretende estimular la discusión y la generación de acciones positivas sobre las necesidades apremiantes de incrementar la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que sus pares. Asimismo, posibilitar la recolección de datos desglosados por sexo en investigaciones rigurosas capaces de aportar elementos de juicio que contribuyan a la concienciación del público lector y posibles decisores, acerca de la problemática de la segregación ocupacional por género, las potenciales pérdidas y ganancias.

Adicionalmente justifica el estudio la oportunidad de perfilar desde la perspectiva sociodemográfica la población económicamente activa, diferenciada por sexo, la caracterización laboral, así como mostrar las tendencias del índice de disimilitud de las ocupaciones femeninas y masculinas, de la década inicial del siglo XXI, con lo cual sería posible evidenciar la existencia o no de íntimos nexos con los paradigmas de género.

Los resultados de la Encuesta Nacional de Percepción del Informe Nacional sobre Desarrollo Humano (ENPDH) 2011, generada por el PNUD más del 80% de los adultos entre 25 y 64 años de edad opinan que existe mucha o muchísima desigualdad en las oportunidades para acceder a los medios de vida, a empleos bien remunerados, a educación de calidad, a servicios de salud, a jubilaciones y pensiones, a cargos de poder político y al sistema de justicia (PNUD, 2011, p.17).

Con base en los resultados de la presente investigación esa percepción puede ser modificada a través de la implementación de políticas laborales encaminadas a lograr cambios y evolución de las desigualdades existentes, que neutralicen las asimetrías entre hombres y mujeres.

Para superar el enraizamiento de las desigualdades se demanda que las políticas públicas estén acompañadas de estrategias que involucren al sistema educativo, el mercado laboral y las estructuras institucionales asociadas a la temática que promueven la participación de las mujeres en igualdad de condiciones que los hombres, especialmente en el ámbito laboral. Por lo tanto, toda evidencia teórica o empírica que permita revelar las irregularidades del mercado laboral, podrían incidir en la generación de instrumentos operativos para sustituir paulatinamente la lógica patriarcal de las sociedad hondureña.

1.3 Objetivos de Investigación

Objetivo General

Analizar desde la perspectiva de género el fenómeno de la segregación ocupacional en el mercado laboral de Honduras, tendencias 2001, 2005, 2010.

Objetivos Específicos

- Elaborar el perfil socio-demográfico de la población femenina con énfasis en la situación laboral
- Identificar la evolución de la inserción de las mujeres en el mercado laboral del país.
- Analizar los factores que influyen en la segregación vertical y horizontal como elementos estructurales del mercado laboral hondureño.

CAPÍTULO II. MARCO REFERENCIAL

Las generalidades del Mercado Laboral en Honduras (MLH) han sido cuantificadas a través de fuentes de información estadística: censos y encuestas, realizadas por el Instituto Nacional de Estadísticas. Basados en estos datos se han realizado diagnósticos, consultorías, propuestas de proyectos sobre estrategias de inserción laboral, seguridad social y otros vinculados a la fuerza laboral. Existen avances del conocimiento de las diferencias de oportunidades para el acceso a fuentes de empleo por cuestión de género y es importante procurar encontrar la explicación de esta realidad.

Para contribuir con los estudios de mercado laboral, en este capítulo se pretende iniciar con la conceptualización de los términos fundamentales relacionados con género–mercado laboral; para luego contextualizar el tema de investigación a través del reconocimiento de algunas de las hipótesis como las teorías del capital humano y teoría de género.

A efecto de manejar un lenguaje convencional se utilizará, en el documento, los conceptos asociados con la temática laboral aceptado por organismos nacionales e internacionales, reconocidos por ley o por tratados internacionales

2.1 Enfoques teóricos que sustentan la investigación

2.1.1 La Teoría del Capital Humano

Esta teoría ha sido desarrollada esencialmente por Theodore Schultz y Gary Stanley Becker. La importancia del análisis, de la teoría, radica en la problematización del crecimiento económico y la distribución equitativa del ingreso. La educación y la formación son consideradas como inversión en las personas, la cual se produce con el propósito de incrementar la capacidad productiva y de la generación de ingresos.

El entrenamiento y la educación formal, por lo tanto, son el principio de la formación de capital humano. Esto presupone que entre mayor inversión en capital humano, mayor oportunidad de generar ingresos; de consecuencia mayor desarrollo económico.

Para incrementar el valor del capital humano, (Thurow, 1978) menciona que existen dos tipos de decisiones de inversión: “a) Las inversiones pueden hacerse para incrementar la verdadera cantidad de capital humano. b) Las inversiones pueden emplearse para aumentar el precio de un nuevo o existente capital humano” Las acciones formativas son el mecanismo, por excelencia, para hacer efectiva esa inversión (p. 44).

La teoría de capital humano distingue claramente dos tipos de educación: la formal y educación informal. La educación formal, brindada por el sistema educativo que faculta a las personas a desempeñarse en las diferentes áreas de trabajo, según su especialización. Por otra parte, la formación que generalmente se conoce como educación no formal, que habilita o complementa las competencias en temas específicos asociadas a las labores que desempeñan las personas trabajadoras y es adquirida generalmente en centros de capacitación o bien en el mismo ámbito de producción o de servicio. “La necesidad de introducir el concepto de capital humano, ayuda a la solución de cuatro problemas principales que estudia el análisis económico, identificados como: la agregación, el crecimiento, la inversión y la distribución de los ingresos” (Thurow, 1978, p. 19).

Estudiosos como Zamorano y Reza, plantean que el capital humano sumado al capital estructural da por resultado el capital intelectual. Desde el punto de vista de la contabilidad el capital humano está considerado como un activo intangible, difícil de medir y cuantificar, mientras que el capital estructural representa un activo tangible fácilmente medible y cuantificable (Villalobos y Pedroza, 2009, p. 280).

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo (2007), indica que de forma característica, se define al capital humano de manera amplia como la mezcla de aptitudes y habilidades innatas a las personas, así como la calificación y el aprendizaje que adquieren en la educación y la capacitación. (En ocasiones también se incluye la salud.) Puede valer la pena señalar que el mundo de los negocios, que ha acogido con afán el concepto de capital humano, tiende a definirlo de manera más estrecha, considerándolo como la calificación y aptitudes de la fuerza de trabajo directamente relevantes al éxito de una compañía o industria específica (p. 2)

En esta misma línea sobre el pensamiento del capital humano unos de los estudiosos lo conceptualiza como: “El capital humano del hombre es su capacidad para producir bienes y servicios. Su valor es simplemente el precio de la capacidad productiva multiplicado por la cantidad de la misma, pero no existe ningún método directo para medir el precio o la cantidad de capacidad productiva humana” (Thurow, 1978, p. 27).

El concepto de Thurow, reduce las capacidades del capital humano, a la capacidad de la producción, se interpreta que la importancia de ese capital se focaliza en los impactos positivos que pueden producirse en la empresa, reflejados en lo tangible de los resultados que puedan cuantificarse o medirse (bienes y servicios).

Desde la perspectiva de las agencias internacionales (ONU, 1998), y (OCDE, 2007) coinciden que el capital humano añadido a las destrezas, habilidades consustanciales, también incluye los conocimientos acumulados a través del tiempo, adquiridos por medio de la educación formal o capacitaciones, que al poner en práctica en los diferentes ámbitos del quehacer productivo se verá reflejados en las contribuciones de la creación de bienes y servicios disponibles para una determinada sociedad (p.7).

Las diversas corrientes de pensamiento sobre capital humano presentan elementos comunes como la mezcla de conocimientos, habilidades y aptitudes en las personas, los cuales aprovechan como herramientas para conseguir el bienestar propio y el de la colectividad en la que viven. El incremento de la oferta de capital humano es un

constante reto, para todas las colectividades, de acuerdo con la OCDE en el futuro, el aumento de la oferta de capital humano dependerá menos de la expansión de la cantidad de educación, y más de mejorar la calidad del aprendizaje. Para las sociedades eso querrá decir colaborar con la mayor cantidad de gente posible para que desarrollen el rango completo de sus aptitudes y habilidades a lo largo de toda su vida (OCDE, 2007, p. 6).

2.1.2 Enfoque de Género

Las investigaciones, proyectos o políticas con enfoque de género utilizado, este, como una herramienta teórica y metodológica está obliga a analizar los significados, las prácticas y las relaciones de poder entre las mujeres y los hombres, en sus diferentes ambientes de interacción. Tanto en espacios privados como públicos, es decir, en el ámbito familiar, laboral, comunitario y de la vida pública. Por otra parte, el enfoque de género reconoce las limitaciones y oportunidades que mujeres y hombres pertenecientes a diferente grupos socio–económicos o culturales afrontan durante la práctica de los roles de género.

Para estudiar los aspectos de un problema que afectan a determinada población y los efectos diferenciales para personas de ambos sexos que pueden causar desventajas durante su ciclo de vida, se utiliza el análisis de género el cual permite: Enfocar de manera diferenciada los papeles, responsabilidades, necesidades y oportunidades de mujeres y hombres dentro del sistema/problema bajo análisis. Identificar las consideraciones de brechas de género y las posibles acciones para atenderlas.

Las brechas de género. Constituyen patrones desiguales de acceso, participación control de mujeres y hombres sobre los recursos, los servicios, las oportunidades y los beneficios del desarrollo. Forman parte de la cultura de las organizaciones y tienen la capacidad de reforzar las relaciones de poder desiguales entre mujeres y hombres. Las relaciones de poder. Son las relaciones políticas que operan en lugares múltiples:

las familias, la vida sexual, las relaciones entre hombres y mujeres, las comunidades y la sociedad (Escalante, Ugalde. y Ramírez, 2002, p. 24).

Entre la multiplicidad de relaciones es posible identificar la posición de género, que se refiere a la posición económica relativa a mujeres y hombres. Se mide, por ejemplo, de acuerdo a la diferencia entre los salarios, así como a las oportunidades de empleo, la participación en los puestos políticos, vulnerabilidad ante la pobreza y la violencia, entre otros criterios.

A manera de reforzamiento de la posición de género, se encuentra el concepto de igualdad de oportunidades que se refiere a las condiciones sociales, económicas, políticas y culturales que garanticen, tanto a las mujeres como a los hombres, tener un acceso igual a la educación, la salud, la vivienda, el empleo y la recreación, entre otros (Escalante, et. al, 2002, p. 46).

El antónimo de igualdades de oportunidades, son las desigualdades. Estas no nacen o se desarrollan en un sólo ámbito. Es un asunto transversal que afecta tanto a lo laboral como a lo personal, cruzando la educación, la sociedad y la acción de las entidades públicas y privadas. De ahí que es necesaria la participación de todos y todas para conquistar un futuro en que pueda utilizarse un accionar y un lenguaje incluyente, entonces referirse a personas en lugar de hombres y mujeres.

A lo largo de los últimos 20 años Lamas (1999) indica que, investigadores y pensadores de diversas disciplinas han utilizado la categoría de género de diferentes maneras. Aunque muchas cuestiones dificultan una unificación de esta categoría, se puede distinguir dos usos básicos: el que habla de género refiriéndose a las mujeres y el que se refiere a la construcción cultural de la diferencia sexual, aludiendo a las relaciones sociales de los sexos (p. 151).

Revisar los conceptos, en materia de género, contribuye a comprender las relaciones desiguales que tradicionalmente se han instituido entre hombres y mujeres, iniciando desde la diferencia entre sexo y género.

En general se define el término sexo en función de la biología de los seres humanos. Se refiere a las características biológicas, fisiológicas y genéticas de las persona (Escalante, 1999, p.11).

El concepto de género se refiere a las características socioculturales atribuidas a mujeres y hombres a partir de sus diferencias biológicas. La caracterización bajo las perspectivas psicológicas, socioculturales en función del sexo generan los roles de género. Estos se identifican por las particularidades de:

- Estar determinados por la división del trabajo.
- Socialmente construidos, aprendidos y dinámicos
- Varían a través del tiempo y según la clase social, la etnicidad, la cultura, entre otros (Urban, Anne Maire, Bernal, Rosa, Charlot M. Clotilde, 2002, p. 33).

En la construcción cultural de la diferencia sexual, es altamente vinculada a las ocupaciones que hombres y mujeres desempeñan en su cotidianidad, en la sociedad, lo que se conoce como roles establecidos en función del sexo: pautas de acción y comportamiento asignados a hombres y a mujeres, respectivamente, e inculcadas y perpetuadas según lo descrito en "Contrato basado en las diferencias de género". En términos laborales se asocia a las mujeres con la prestación de servicios. La comprobación de esta asociación, requiere de indagaciones con la incorporación de análisis de género entendido como: "el estudio de las diferencias de condiciones, necesidades, índices de participación, acceso a los recursos y desarrollo, control de activos, poder de toma de decisiones, etc., entre hombres y mujeres debidas a los roles que tradicionalmente se les ha asignado" (Comisión Europea, Dirección de Empleo, Relaciones Labores y Asuntos Sociales, 1998, p. 11).

La dimensión de género, en lugar de marcar las diferencias entre hombres y mujeres basados en roles asignados, debería ser útil para encaminarnos a visualizar los aportes de las mujeres en actividades productivas, para lo cual es importante la obtención de datos desagregados por sexo.

La generación de estadísticas desagregadas por sexo, permite al colectivo de mujeres revelar una serie de elementos desconocidos. Estos elementos son capaces de abrir espacios de participación con significativas cuotas. Entendiéndose las mismas, como la proporción dada o parte de puestos, escaños o recursos que deben ser atribuidos a un colectivo específico, generalmente siguiendo ciertas normas o criterios, con la que se pretende corregir un desequilibrio anterior habitualmente en posiciones de toma de decisiones o en cuanto al acceso a oportunidades de formación o a puestos de trabajo. El cumplimiento del principio de transversalidad es el camino para el rompimiento del techo de cristal o techo de vidrio; barrera invisible resultante de un complejo entramado de estructuras en organizaciones dominadas por varones, que impide que las mujeres accedan a puestos importantes.

Las diferencias del acceso a oportunidades por dispositivos que no están relacionadas con capacidades, competencias, grados de necesidad de las personas producen desigualdades distributivas. El concepto de inequidad y desigualdad ha llegado a ser concebidos como sinónimos. Sin embargo, mientras que la definición usual de desigualdad pone atención a las disparidades distributivas entre las personas, la inequidad centra su atención en calificar las desigualdades con el criterio normativo de injustas, innecesarias y socialmente medibles (PNUD, 2012, p. 17).

2.1.3 Enfoque teórico de segregación laboral

Como resultado de la segmentación ocupacional, se encuentran diferencias salariales entre hombres y mujeres con las mismas calificaciones y responsabilidades. La reducción de la brecha educativa es importante, pero no determinante para que las personas del sexo femenino tengan garantizado el empleo acorde con el nivel

educativo alcanzado. El incremento de la escolaridad de las mujeres no siempre corresponde a considerables mejoras salariales ni tampoco a avances en las carreras profesionales.

La cualificación del capital humano es un factor determinante para la superación de las dificultades de obtener una posición laboral especialmente para las mujeres, no obstante, su acceso a las fuentes de trabajo no les garantiza que haya igualdad en salarios, responsabilidades y respeto profesional, a este fenómeno se le conoce como segregación laboral.

En los diferentes sectores económicos, se experimenta que hombres y mujeres pertenecientes al mismo grupo profesional o con el mismo nivel de formación ocupan diferentes posiciones; las mujeres se desempeñan en lugares de primera línea o personal de contacto, en cambio los hombres tienden a predominar en las áreas de mando y supervisión, aquí se confirma lo que se define como segregación en el mercado laboral. Se refiere a la concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y/o familias profesionales que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de calificaciones añadidas. La segregación puede ser horizontal, cuando la concentración se produce en determinadas ocupaciones/familias profesionales; y vertical, cuando las mujeres se concentran en puestos de baja responsabilidad (USO, La Rioja. Diccionario de Género, 2010, s/n).

Ana de Miguel (2011), aborda la segregación por género en su artículo Los feminismos a través de la historia y señala que: A mediados del siglo XIX comenzó a imponerse en el movimiento obrero el socialismo de inspiración marxista o "científico". El marxismo articuló la llamada "cuestión femenina" en su teoría general de la historia y ofreció una nueva explicación del origen de la opresión de las mujeres y una nueva estrategia para su emancipación. Tal y como desarrolló Friedrich Engels en El origen de la familia, la propiedad privada y el Estado, obra publicada en 1884, el origen de la sujeción de las mujeres no estaría en causas biológicas - la capacidad reproductora o

la constitución física- sino sociales. En concreto, en la aparición de la propiedad privada y la exclusión de las mujeres de la esfera de la producción social. En consecuencia, de este análisis se sigue que la emancipación de las mujeres irá ligada a su retorno a la producción y a la independencia económica.

Durante la ejecución del trabajo investigativo tomará los elementos pertinentes de los enfoques expuestos, con especial atención a las perspectivas del capital humano, las categorías de género, el enfoque de segregación laboral, al estimar que los agentes del desarrollo lo conforman las mujeres y los hombres por lo que ambos deben participar de las mismas oportunidades de acceso a la toma de decisiones, así como a los recursos, los beneficios, que genere el desarrollo.

2.2 Marco Conceptual

2.2.1 Mercado laboral

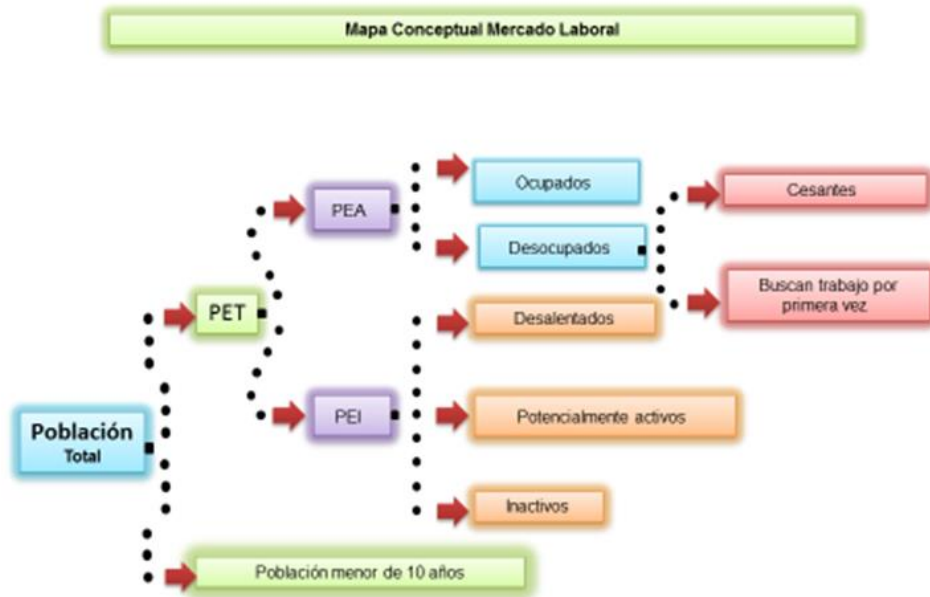
El mercado laboral es un medio altamente dinámico y competitivo donde cada profesional debe diferenciarse destacando aspectos como el conocimiento, habilidades, destrezas, en resumen competencias; las cuales constituyen la base para la construcción de empleabilidad de las personas.

Se denomina mercado de trabajo o mercado laboral al conjunto de relaciones entre empleadores (oferentes de empleo o demandantes de trabajo) y personas que buscan trabajo remunerado por cuenta ajena. El mercado de trabajo tiene particularidades que lo diferencian de otros tipos de mercados (financiero, inmobiliario, de materias primas, etc.); principalmente en la cobertura de los derechos laborales y la necesidad de garantizarlos sistemáticamente.

Es en la población total, la que claramente no es homogénea, que se origina la estructura del mercado laboral, como espacio representativo de las fuerzas de la oferta y la demanda; cuya relación es generalmente imperfecta. Los elementos de esa

estructura revelan las asimetrías del capital humano capaz de cooperar con el proceso productivo nacional. Con base en los datos del INE, en la figura 1, se representa la alineación del mercado nacional.

Figura 1
Mapa Conceptual Mercado Laboral



Fuente: INE, 2013

2.2.2 Población económicamente activa (PEA)

Son todas las personas mayores de 10 años que manifiestan tener algún empleo, ó bien, no tenerlo pero haber buscado activamente trabajo o buscar por primera vez. La PEA está compuesta por ocupados y desocupados (INE, EPHPM, 2016, p. 31).

2.2.3 Ocupados

Los ocupados son todas las personas de 10 años y más que en la semana anterior a la realización de la encuesta trabajaron una hora, por lo menos, en un empleo, negocio propio o como familiares no remunerados. Son ocupados también las personas que teniendo un empleo, negocio propio o finca propia de los cuales pudieron estar ausentes durante la semana de referencia por razones de: salud, permiso, vacaciones, huelga u otro motivo de fuerza mayor.

Los subempleados son el resultado de una anomalía del mercado de trabajo, debido a la cual las personas empleadas trabajan menos horas semanales a las consideradas como normales; o bien, perciben ingresos mensuales inferiores a un límite convencional. Son Subempleados Visibles las personas que en la semana de referencia trabajaron menos de 36 horas y en el momento de la entrevista expresaron deseo de haber podido trabajar más tiempo, indicando que no lo hicieron porque no encontraron más trabajo. Para medir el subempleo visible se toman tanto las horas semanales trabajadas en la ocupación principal como en la secundaria.

Los Subempleados Invisibles son las personas que, habiendo trabajado 36 horas semanales o más, tuvieron ingresos mensuales inferiores al salario mínimo promedio mensual por Rama de Actividad Económica y área geográfica. Para medir el Subempleo Invisible se toman los ingresos mensuales obtenidos en la Ocupación Principal y en la Secundaria (INE, EPHPM, 2016, p. 32).

2.2.4 Desocupados

En esta categoría están agrupadas las personas afectadas por el desempleo abierto. Incluye a los cesantes (aquellas que tenían una ocupación, la perdieron por una causa cualquiera y durante la semana de referencia estuvieron activos buscando un empleo nuevo o tratando de establecer un negocio o finca propia) y a los trabajadores nuevos (que buscaron un empleo por primera vez). (INE, EPHPM, 2016, p. 33).

2.2.5 El trabajo decente

La Organización Internacional del trabajo en muchas de sus publicaciones aborda el concepto e implicaciones del trabajo decente, una versión amplia la presenta el documento realizado por un equipo multidisciplinario y la Confederación de Trabajadores de Argentina, en 2011; en la cual destacan condiciones que definen el trabajo decente.

Este trabajo es entonces la libre elección y ejercicio del trabajo, y por lo tanto, elimina y prohíbe el trabajo forzoso, el trabajo esclavo y el trabajo infantil. En segundo lugar, es un trabajo con seguridad social, desde la propia iniciación del contrato laboral, con los aportes al sistema de previsión social, la prevención de riesgos laborales y la compensación ante cualquier accidente o enfermedad laboral. En tercer lugar, son las tutelas que protegen la maternidad, infancia, matrimonio, vacaciones, enfermedades, salarios diferidos de compensación, vejez, y todas aquellas circunstancias atípicas que acontecen en la vida de los individuos.

En cuarto lugar, es el derecho a la libre asociación y afiliación a las organizaciones que defienden los intereses de los trabajadores: el sindicato. Sin libertad sindical y derecho de asociación, el resto de los derechos se verán seriamente limitados, y a mediano plazo, cercenados. Asociado a ese derecho se encuentra el fortalecimiento del diálogo social entre empleadores, gobiernos y trabajadores y su correlato en la negociación colectiva. En quinto lugar, la conciliación entre vida familiar y trabajo, indica que es necesario desarrollar políticas de responsabilidad familiar compartida, en igualdad de condiciones y oportunidades para hombres y mujeres. En sexto lugar, trabajo decente impone la eliminación de toda forma de discriminación, ya sea por sexo, edad, raza, religión, orientación sexual, nacionalidad, etc.

El trabajo decente requiere que todas las políticas de empleo estén orientadas a la generación de empleos. En suma, trabajo decente significa restablecer la condición digna del trabajador y enmarcar los derechos laborales como derecho humano. No se trata, por ende, de cualquier trabajo, sino de una actividad fundada en los principios básicos surgidos en el acuerdo tripartito internacional y de entender que el trabajo cumple el rol fundamental de creador de riqueza y es un mecanismo de integración plena a la sociedad (OIT, 2011, p. 13).

En el mismo perfil de trabajo decente, la OIT considera que la igualdad de género es parte integral del enfoque del trabajo decente, como principio esencial en el empeño que conserva en el logro de sus cuatro objetivos estratégicos:

- Promover y cumplir las normas, principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- Crear mayores oportunidades para que las mujeres y los hombres consigan trabajos e ingresos dignos.
- Incrementar la cobertura y eficacia de la protección social para todas las personas.
- Fortalecer el tripartismo y el diálogo social.

Con proyección internacional, la OIT oficializa la igualdad de oportunidades y de trato, en el área laboral, el veintinueve de junio de mil novecientos cincuenta y uno, mediante el convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100). En cuyo primer artículo declara:

- a) El término *remuneración* comprende el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último;
- b) La expresión *igualdad de remuneración* entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo. (OIT, 2012, p.50).

En Honduras, la equidad está instituida en la Constitución General de la República. La STSS en su Propuesta Plan Nacional Para la Generación de Empleo Digno en Honduras contempla: promover la integración y la equidad de género en el mercado laboral. Contribuir a promover la integración de las mujeres jefas de hogar al mercado laboral en igualdad de condiciones y con las mismas oportunidades que los hombres.

Junto a los convenios y mandatos de organizaciones internacionales de los cuales Honduras es suscriptor es fundamental fortalecer el alcance y aplicación de la Ley del Instituto Nacional de la Mujer, La ley de Igualdad de Oportunidades para la Mujer y en general, todo el marco legal y estratégico que persiga la creación de empleos dignos o empleos de calidad, en el cual el tema de género no puede ser indiferente.

2.2.6 Competencia laboral

Por otra parte, Ducci, (1996), afirma que tras el enfoque de competencia laboral subyace la premisa de que ante el actual panorama de disociación creciente entre crecimiento económico y creación de empleo, con la consiguiente secuela de desigualdad y exclusión, no sólo se trata de crear más puestos de trabajo, sino también mejores puestos de trabajo; y que la calidad y capacidad de cada ser humano es determinante para su empleabilidad y para la calidad del empleo al que aspira (p. 2). La falta de competencias laborales en las personas pertenecientes a la población económicamente activa, (PEA), evidentemente limita la capacidad de acceso a fuentes de trabajo digno y reduce su capital social. Iniciándose con estas dos carencias, un círculo vicioso que conduce a largos períodos de desempleo, o bien a optar por empleos altamente precarios.

La realidad del empleo y de la formación femenina presenta particularidades específicas frente a la masculina. Hombres y mujeres no compiten en las mismas condiciones, sino que se asiste a un mercado segmentado con estructura socio ocupacional y requerimientos diferenciados por género, tanto en la demanda como en la oferta. Y esto se expresa de manera más contundente en la segmentación profesional por género. Ésta no empieza en el mercado de trabajo, sino que se encuentra condicionada por la asignación social diferenciada por sexo de papeles, espacios y valorizaciones, transmitida desde el hogar, reafirmada en la escuela y cristalizada en las opciones vocacionales (Abrano, 2006, p. 221).

2.3 Contexto Empírico

Diversos estudios demuestran que los hombres y las mujeres en edad de trabajar superan la barrera de la inactividad y se tornan sujetos dinámicos del mercado laboral, enfrentando inequidades de género en términos de salarios y beneficios laborales.

2.3.1 Experiencias en el ámbito latinoamericano

La CEPAL (2010), presenta estudio sobre Enfoque de Género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo en América Latina. La investigación refleja que en los últimos años el mercado de trabajo en los países de la región ha experimentado una evolución favorable. Sin embargo, continúa observándose una fuerte inequidad de género en las posibilidades de acceso a un empleo, especialmente un empleo de calidad. En este contexto, las mujeres enfrentan mayores dificultades para insertarse en el mercado de trabajo y cuando lo hacen experimentan peores condiciones que se manifiestan a través de diferentes formas de discriminación y segmentación. En promedio, las mujeres sufren con mayor intensidad que los varones episodios de desempleo, formas precarias de empleo, trabajo no remunerado, segmentación horizontal y vertical, discriminación salarial y menores probabilidades de formación y de una carrera laboral ascendente (p. 45).

Resultados de estudios con relación a la naturaleza del empleo y a los puestos de trabajo en América Latina tienen variables en común, entre investigaciones de la CEPAL (2011), Ricardo Infante y Máximo Vega (2001). La CEPAL (2011) confirma que la mayor inserción laboral de las mujeres ha tenido como consecuencia una considerable extensión del tiempo de trabajo, debido a que ellas mantienen sus responsabilidades familiares mientras los hombres se dedican casi exclusivamente al trabajo remunerado.(S/n: párr.5).

Sobre la base del procesamiento de encuestas de uso del tiempo o preguntas sobre el tiempo destinado a actividades remuneradas y no remuneradas, de la población ocupada, de 15 años o más, de cinco países con periodicidad semanal: Brasil (2008), Colombia (2007), Ecuador (2008), México (2009) y Uruguay (2007), confirman la existencia de un patrón común. Este patrón se puede observar tanto en el medio rural como urbano, de las mujeres rurales al trabajo doméstico no remunerado en la casi totalidad de los casos. Lo cual podría asociarse con el peso de la tradición, con los altos índices de fecundidad y con la falta de acceso de los hogares rurales a los

servicios sociales básicos. La doble jornada significa contar con menos tiempo para el trabajo remunerado y, de consecuencia, con menos ingresos monetarios, incluso en el caso de México, donde los hombres participan más en las actividades reproductivas. El tiempo de trabajo remunerado de las mujeres es siempre inferior al de los hombres en todos los países estudiados. (CEPAL, 2011, p. 27)

Autores como: Infante, Martínez y Tokman (1999), OIT, PNUD, (1996), Banco Mundial (2007) han hecho estudios en el ámbito latinoamericano, tomando como unidad de análisis, el empleo, diferencias entre empleo y trabajo, calidad de empleo y protección social, entre otros. Uno de los aportes sobre calidad de empleo lo refleja Infante, et al (2001) en el estudio realizado en nueve países latinoamericanos y Estados Unidos. Resumido posteriormente en cuatro de las naciones de América Latina, (Brasil, Colombia, Chile y Perú).

El artículo Infante y Vega (2001) es una síntesis del punto de vista y producto de la investigación, que junto con Víctor Tokman realizaron sobre la calidad del empleo en América Latina, en comparación con los Estados Unidos. En la cual se revela la magnitud de la calidad del empleo y los componentes que influyen en la transformación de las escalas micro y macroeconómicas. Por otra parte, se condensa el producto de la indagación experimental en los Estados Unidos de Norteamérica y en cuatro países latinoamericanos. Al concluir, el artículo, resalta la importancia de valorar el enlace entre la composición ocupacional y el desempleo, así como estimar el progreso de la naturaleza del empleo, el posible deterioro y la clase de plazas laborales que se establecen o se proyecta concebir (p. 179).

Con base en la información de nueve países latinoamericanos, se analizan cuatro aspectos. Inicia con la caracterización de los puestos de trabajo que se están creando para lo cual argumenta sobre la composición, o la recomposición del empleo según rama de actividad); desagrega el segmento laboral: en formal e informal; y separa los, sectores: público y privado. La demostración empírica refleja que el incremento del empleo de la etapa de consolidación de las reformas y de recuperación del crecimiento

ha evidenciado una aglomeración del auge de empleos en los sectores productores de servicios, dentro de una tercerización de la economía. Asimismo, se verifica, que el incremento de traslado de empleos del sector público al sector privado reflejó una correlación directa con el proceso de privatización, como consecuencia se evidenció un debilitamiento en el crecimiento del empleo formal y un correlativo de empresariales. En los 90, las investigaciones sobre la calidad del empleo, reflejaron el ascendente desplazamiento del empleo al sector servicios: mayor movilidad del sector informal especialmente en las actividades micro empresariales.

Infante y Vega (2001) toman como segundo aspecto de análisis los ingresos; destacan que, dentro de un amplio espectro, existen marcadas diferencias entre las remuneraciones pagadas por las empresas pequeñas y las de las empresas medianas y grandes. Resulta muy ilustrativo que el salario promedio en las microempresas representó el 21% del ingreso de sus empleadores y que esa relación alcanzó al 25% en las empresas del sector moderno (p.195).

Las condiciones de trabajo, es la tercera variable investigada, cuyos resultados resaltaron la existencia de problemas tanto en el sector formal como informal. Más del 65% de los trabajadores del sector micro empresarial, en los países estudiados (con excepción de Chile) trabajaron sin una relación laboral legalizada, cumpliendo horas de trabajo en tiempo extraordinario. Con relación a la protección social, se encontró que más de tres cuartos de los trabajadores carecían de protección tanto para la vejez como para la salud. Aunque Chile constituye la excepción, el 64% de los trabajadores de estos establecimientos está fuera del sistema de pensiones y el 37% no tiene atención de salud. Se consideró como aceptable el aporte de las microempresas en términos de creación de plazas y gran medida de la productividad (Infante, et al. 2001, pp. 194 -196).

Complementa las tres variables investigadas, la relativa a la influencia de la calidad de los nuevos empleos en la equidad y la pobreza. Desde la perspectiva de la equidad, se observó que la desigualdad en la distribución se remarcó en todos los países

estudiados aun cuando los ingresos medios se incrementaron. Por otra parte, se comprobó que la renta de los grupos de bajo ingreso aumentó, sin embargo, su participación en el ingreso total disminuyó. Simultáneamente, el ingreso per cápita del estrato pobre o de bajos ingresos aumentó, aunque en menor proporción que el de otros estratos. De consecuencia, se puede afirmar que hubo una reducción de la pobreza, con excepción de México y Venezuela, donde el resultado se manifestó de manera inversa.

Entre otras conclusiones, enfatizaron en la creación de más empleos de calidad, para lo cual se requiere un crecimiento económico, sostenido, suficiente elevado, y estabilidad y equilibrio macroeconómico, sin descuidar los beneficios del crecimiento (Infante, et al. 2001, pp. 194 -196)

En Chile, a través de la División de Estudios de La Dirección del Trabajo, en 2008 realiza diagnóstico para identificar los factores que están presentes y que contribuyen a explicar la brecha de género que existe en la participación económica y en los beneficios monetarios de esa participación. Entre otros resultados revela que: trabajar en ocupaciones donde predominan las mujeres reduce únicamente los salarios de las personas con educación superior y no influye en las remuneraciones de aquellas poco cualificadas. Este resultado deja ver que la responsable de las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres es fundamentalmente la segregación vertical de ocupaciones.

Adicionalmente apunta que es posible que profesiones u ocupaciones técnicas típicamente femeninas no remuneren de igual forma el trabajo que carreras profesionales masculinas, aunque el requerimiento de cualificaciones u otros factores relevantes en la fijación de salarios sean similares. Si bien, entre ocupaciones femeninas y masculinas que requieren de menores cualificaciones no existen diferencias salariales, los resultados mostraron una reducción salarial asociada a emplearse en sectores de actividad donde predominan las mujeres únicamente para las personas que no cuentan con educación superior. Por lo tanto, para las mujeres

menos educadas no es el tipo de trabajo lo que disminuye sus salarios, sino la rama de actividad donde lo desempeñen (Uribe, 2008, p. 10).

2.3.2 Experiencias en el ámbito centroamericano

Los estudios realizados en el ámbito latinoamericano que facilitan el entendimiento de la participación femenina y masculina en la fuerza laboral, son complementados en el ámbito regional por investigaciones y acuerdos de organismos multilaterales.

Uno de los frutos de la alianza estratégica entre la STM-COMMCA/SICA y el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE). Una alianza que quedo expresada en un convenio cuyo objetivo principal es impulsar la autonomía económica de las mujeres en el contexto regional, dando respuesta a la preocupación global existente en torno a la desigualdad de género en la región. Para ello, ambas instituciones se han comprometido a, entre otras cosas, promover el ejercicio de los derechos económicos de las mujeres en condiciones de igualdad y equidad, mediante la generación de oportunidades económicas que permitan la mejora de las capacidades de las mujeres, así como el acceso, uso y control de los recursos propios (COMMCA, 2014: párr.3).

En el área de derechos económicos y específicamente en el componente de desarrollo económico local, ONU Mujeres se ha concentrado en tres ejes de trabajo para: a) evidenciar la contribución de las mujeres a las economías de sus países, que aún no está reportada en las estadísticas nacionales, b) territorializar los servicios empresariales y no empresariales y c) promover alianzas con los Bancos para mejorar el acceso a activos financieros (Cassisi, s/f: 4).

El Observatorio Laboral, con carácter regional, que geográficamente comprende los países centroamericanos y la República Dominicana, es un sistema integrado de información y conocimiento que, investiga y analiza los diversos ámbitos del mercado de trabajo; cuyo propósito es mejorar el desempeño de los individuos y las organizaciones. Es a través del observatorio que de manera permanentemente se

generan insumos a las instancias responsables del fortalecimiento de la inserción laboral a través de la publicación de diagnósticos, perspectivas y tendencias. Pretende cubrir la carencia de estudios y análisis del mercado de trabajo en la región, específicamente la falta de investigaciones y diagnósticos relacionados con la oferta y la demanda de empleo, con las vinculaciones entre el empleo y la formación y con las tendencias laborales.

El observatorio del mercado laboral regional, con base en los datos de las encuestas de hogares elaboró estudios empíricos cuyos resultados lo ha condensado en tres informes: Centroamérica y República Dominicana: grandes desafíos regionales. I Informe Regional (2007), Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana: II Informe Regional (2009), Mercado Laboral de Centroamérica y República Dominicana: III Informe Regional (2009). Cada documento plantea una serie de conclusiones que facilitan la discusión y el análisis de los diferentes actores del mercado laboral de la Subregión.

Para el desarrollo de este apartado se analizarán los datos de los tres informes, de OLACD, en virtud de que son los documentos que presentan en su conjunto la región centroamericana.

A). El primer informe:

Es el producto inicial elaborado por el Observatorio Regional y responde a dos principales objetivos:

- Mejorar la calidad de la información sobre el mercado de trabajo centroamericano y de República Dominicana y
- Facilitar el conocimiento y la difusión permanentes entre los agentes sociales del comportamiento del mercado laboral en la región.

A). 1 Características del mercado laboral

Una de las características que aporta riqueza al análisis es la visión del conjunto de países. El estudio presentando y los sucesivos informes del OML ofrecen insumos para, promover la armonización de las estadísticas e indicadores que permita la comparación de los diagnósticos nacionales, la selección y focalización más detallada de objetivos prioritarios, y la evaluación de los resultados de las políticas de empleo, asimismo, identifica asimetrías, su conceptualización, sus ámbitos, caracterización, explicación y lineamientos para la corrección.

Este primer informe aborda, las características generales del mercado regional, el entorno de los mercados laborales, incluyendo las necesidades de formación profesional, las MIPYMES, migraciones y remesas, desempleo juvenil y trabajo infantil, así como un análisis de los indicadores de empleo (OLACD, 2007, pp. 13-14).

A). 2 El entorno general de los mercados laborales de la región (Informe I)

De acuerdo al informe la incapacidad de las economías de región en producir una relación positiva y proporcional entre el aumento de la producción y el incremento del empleo constituye uno de los mayores obstáculos que han limitado el desarrollo económico en la región en los últimos años.

El rasgo dominante en algunos de estos países es que el autoempleo de subsistencia es la forma más común de inserción laboral, y eso implica, en la mayoría de los casos, precariedad del empleo, alta exposición a la volatilidad de los mercados y significativas posibilidades de empobrecimiento futuro (OLACD, 2007, p. 23).

El análisis del informe incluye a las dos grandes fuerzas del mercado, la oferta y la demanda, identifica a la oferta como el origen del problema más reconocido del mercado de trabajo. Ésta, debido a las limitadas opciones de formación y capacitación existentes, está constituida en su mayoría por una gran cantidad de mano de obra no

calificada, con una reducida capacidad de adaptación a tecnologías y procesos productivos de rápida evolución. Asimismo, la ausencia casi total de sistemas de información que puedan asistir a las personas en la elección de una carrera u ocupación, ha llevado a muchos de estos a estudiar profesiones con mercados saturados.

Unas de las líneas de investigación del OLAC (2007) CEPAL (2006) y el Banco Mundial (2012) ha sido la poca calificación de la mano de obra, en Centro América. El Banco Mundial, declara que la combinación de habilidades en las exportaciones y en las ocupaciones refleja en parte la combinación de habilidades en la fuerza de trabajo. Con las excepciones de Costa Rica y Panamá, los países centroamericanos se especializan en la exportación de productos intensivos en mano de obra no calificada.

Costa Rica y Panamá son los únicos dos países de América Central donde una proporción notable de las exportaciones se concentra en bienes y servicios que requieren una mano de obra calificada y con conocimientos especializados (BM, 2012, pp. 13-14).

En esta misma dirección de pensamiento, la CEPAL estima que si se toma a la educación formal como un indicador de la calificación de la fuerza de trabajo, es claro que la región se distingue por contar con una mano de obra en que predominan los trabajadores no calificados, aunque hay bastante heterogeneidad entre países. Vista la región centroamericana en su conjunto, para el 2003 el 40% de sus trabajadores no habían logrado completar la educación primaria y el 60% tiene a este nivel como su educación máxima. Los países con un mayor rezago son Guatemala y Honduras, en donde casi tres de cada cuatro trabajadores tienen la educación primaria como su nivel educativo máximo. De estos dos países, Guatemala enfrenta las mayores limitaciones ya que casi una cuarta parte de su fuerza de trabajo no tiene educación alguna, y probablemente sea analfabeta, y más de la mitad no ha logrado siquiera completar la educación primaria (CEPAL, 2006, pp. 17-18).

Todo lo anterior ha reducido las posibilidades, principalmente a los jóvenes, para lograr una inserción laboral exitosa y estable. Por otra parte, por el lado de la demanda de empleo, a pesar de que los países de la región han experimentado un crecimiento relativamente estable, éste no se ha traducido en mayores fuentes de empleo puesto que se ha concentrado en la expansión de microempresas de poca productividad y con poca demanda de mano de obra calificada (OLACD, 2007, pp. 23-25)

Las razones que explican estas limitaciones van desde la persistencia de sistemas productivos tradicionales con escasa diversificación y baja productividad, los elevados costos de transacción bancaria, la limitada bancarización de la MyPE, la falta de procesos expeditos y de bajo costo para formalizar los negocios; también se estima que influye elementos de carácter cultural, los y las productoras agropecuarias, como los y las emprendedoras han venido trabajando de manera individual, sin considerar la cadena de valor en la producción y prestación de servicios. La asociatividad no es uno de los pilares que sustente al sector empresarial.

B). Segundo Informe:

Este Informe Regional identifica los principales rasgos que caracterizaron los mercados de trabajo de la subregión a partir de la información obtenida en las encuestas de hogares del 2006.

B).-1 Las generalidades del mercado laboral

Según el análisis de los datos, el segundo informe declara que la representación de la fuerza de trabajo de Honduras, Nicaragua y El Salvador presentan los niveles más bajos de participación con un 5.5%, 55.1% y 55.9% respectivamente, representando cerca del 38% a nivel de la región (OLACD, 2006, p. 12).

Analizada la participación en el mercado laboral, desde la perspectiva de género, las mujeres en edad activa, siguen siendo menor que la de los hombres; siete de cada diez varones en edad activa participaban (74.1%), en el caso de ellas solamente cerca

de cuatro de cada diez forman parte de la fuerza laboral (41.2%). A nivel desagregado, Honduras a pesar de que se ha dado un aumento de la participación femenina en relación al 2005 de aproximadamente tres puntos porcentuales, sigue teniendo las menores tasas de participación con un 36%, seguida de Nicaragua y Guatemala aproximadamente 40% (OLACD, 2006, p. 13).

Haciendo un análisis por país, en la mayoría de los casos, las tasas de desempleo femenino duplican a aquéllas de los hombres, presentándose las menores brechas en Nicaragua (5.4% para los hombres - 4.9% para las mujeres) y Guatemala (2.9% para los hombres - 3.7% para las mujeres). En El Salvador se presenta la única excepción al comportamiento anterior, puesto que la mayor incidencia del desempleo se presenta en los hombres. La tasa de desempleo, en ese país, es más del doble a la tasa de las mujeres (8.5% y 3.9% respectivamente), (OLACD: 2006, p. 14).

Considerando el área de residencia la participación de la mano de obra masculina es mayor que en las zonas rurales, de Guatemala, Honduras, Panamá y Nicaragua cerca del 78.4% de los hombres de la fuerza de trabajo rural participan, mientras que cerca del 71% de los hombres en zonas urbanas no lo hacen (OLACD, 2006, p. 15).

Las tasas de participación por zonas de residencia confirman la dificultad que tienen las mujeres en edad activa de las zonas rurales para intervenir en el mercado laboral en donde solo un 32% de ellas participan, comparado con el 78.4% de presencia de los varones. Esto no significa que en las zonas urbanas el panorama sea mucho mejor para la mujeres en relación con los hombres (a nivel regional, las tasa de participación de ellos es de 70%, mientras que para ellas es de 47%) (OLACD, 2009, p. 15).

Los datos anteriores dejan en evidencia las desigualdades que prevalecen en la dinámica del mercado laboral, regional, las cuales se profundizan con el análisis de las asimetrías que presentan la evolución del salario mínimo y salario medio real.

De los países de los cuales se tiene datos, resalta la evolución positiva de los salarios medios en Costa Rica y Nicaragua con respecto al comienzo de los años 2000. Guatemala, por su parte, había registrado aumentos significativos durante los años noventa, pero la evolución anual del salario medio ha declinado desde entonces. Panamá y El Salvador muestran una tendencia inicial a la baja, para luego comenzar a recuperarse pasada la crisis de 2008–2009. En todos los casos se observa el impacto de esta crisis económica y financiera, que provocó una caída importante en los salarios medios reales, hasta del 4% en Panamá y del 3,7% en Nicaragua (CEPAL, 2013, p. 27).

C). Tercer Informe

Este estudio continuo la línea de investigación iniciada, en 2006, por el Observatorio Regional del Mercado Laboral. Los resultados de las encuestas de hogares del 2007, sirvieron de base para la preparación del documento que trabaja de manera sistemática la dinámica del mercado de trabajo, hace especial hincapié en la perspectiva de género, y también explora las percepciones de las y los trabajadores sobre la crisis económica global para lo cual utilizó la técnica de grupos focales, por país (OLACD, 2009, p. 15).

C).-1 Características generales del mercado laboral regional

El estudio, presenta datos diferenciados por sexo, señala que a pesar del incremento de la incorporación de las mujeres al mercado de trabajo de la región, aún existen divergencias con respecto a los hombres, tanto en las posibilidades que tienen de acceder al mercado, como en las condiciones en las que ingresan. De los 20 millones de personas que integraban la fuerza laboral en la región, el 61,9% la representaron los hombres, las mujeres apenas alcanzaron el 38,1% con lo cual pone en relieve la mayor participación de los hombres en el mercado laboral. Esto claramente corresponde a la división sexual del trabajo en la que ambos géneros tienen una inserción diferenciada en el ámbito laboral (OLACD, 2009, p. 17).

En el ámbito rural se acentúan las diferencias en la participación de hombres y mujeres en el mercado de trabajo. En general Centroamérica presenta una gran cantidad de mano de obra rural, la tasa de participación masculina es de 79,6%; la de las mujeres es escasamente de 34,6%. Honduras, Nicaragua y El Salvador se ubican por debajo del promedio regional con 29,1%, 30,2% y 30,4%, respectivamente. Guatemala muestra los mayores niveles de participación femenina en esas zonas con aproximadamente 41% y 37,6% (OLACD, 2009, p. 19).

La participación de las mujeres en edad activa en los centros urbanos, llega casi a la mitad (47,1%), situación que puede estar relacionada a cambios en las estructuras productivas de la región, como mayor presencia de actividades de servicio e industria, por ejemplo la maquila, la cual es una actividad centrada en la captación de mano de obra femenina, así como una mayor concentración de microempresas en las grandes ciudades (OLACD, 2009, p. 19).

Para obtener un indicador de ocupación en sectores de baja productividad, la CEPAL, combina la categoría de ocupación y el tamaño de la empresa, como aproximación a la informalidad en cada país. Una vez más se puede hacer la distinción de Panamá y Costa Rica, con un segmento de trabajadores en el sector informal menor al que registran los demás países de la subregión. En ambos casos el porcentaje de ocupados en sectores de baja productividad está por debajo del promedio de América Latina (31,5% y 36,2% frente al 45,6% regional), (OLACD, 2009, p. 19).

Por otro lado, más de la mitad de los ocupados en, Honduras, El Salvador y Guatemala trabaja en el sector informal. La distribución interna indica que la mayor parte de los ocupados son trabajadores independientes no calificados y que se concentran en el sector comercio y servicios, especialmente las mujeres. Precisamente, son las mujeres quienes tienen una inserción laboral más sesgada hacia los empleos de baja productividad. En Guatemala y El Salvador, por ejemplo, más del 60% de las trabajadoras encontraban ocupación en el sector informal. (CEPAL, 2013, p. 24).

La diferencia que se presenta en las tasas de actividad entre hombres y mujeres, está claramente fundamentada en la división sexual del trabajo, cuya responsabilidad y corresponsabilidad es compartida por el ámbito familiar, la sociedad patriarcal y el Estado. Las diferencias biológicas se tornan desigualdades para el acceso a las fuentes de empleo productivo, asimismo determinan los espacios domésticos o públicos en donde se ejerce las labores por hombres y mujeres.

Las implicaciones de la condición de inactividad especialmente de las mujeres se deriva, en gran medida, de la responsabilidad y tiempo que demanda el trabajo doméstico, o trabajo de cuidado, justificación del mercado laboral para dejar al margen a la fuerza laboral femenina. Profundizar en el estudio de la división sexual del trabajo y sus repercusiones, es una tarea pendiente y una necesidad de ser incluida en la discusión pública así como en las políticas laborales.

2.3.3 Experiencias en el ámbito nacional

Rasgos sobre la situación actual de país y su histórica dinámica laboral, la documenta el Banco Centroamericano de Integración Económica (BCIE), CEPAL, FAO. El BCIE, OIT y la Secretaria de Trabajo. En las estadísticas de género, según datos del World Economic Forum, identifican la ética de trabajo pobre de la mano de obra nacional, fuerza de trabajo con inadecuada educación en Honduras, la participación y oportunidades económicas presentan una relación inferior a dos tercios frente a los hombres, en variables como participación en la fuerza laboral, equidad salarial por trabajo similar, participación de altos funcionarios y participación en trabajos profesionales y técnicos.

Relativo a la equidad el programa de Naciones Unidas (PNUD), en el informe de Índice de Desarrollo Humano (INDH, 2011), estudia desde la perspectiva de equidad, la dimensión económica, social, entre otras. Según la Encuesta Nacional de Percepciones Sobre Desarrollo Humano, “la población hondureña opina fuertemente que existe inequidades en el país en todos los ámbitos estudiados. Más del 80% de

los adultos entre 25 y 64 años de edad opinan que existe mucha o muchísima inequidad en las oportunidades para generar ingresos, y el acceso al capital, a la tierra, al crédito, a empleos bien remunerados, a educación de calidad, a servicios a jubilaciones y pensiones, entre otros” (PNUD, 2011, p. 17).

Tal situación también se observa entre los jóvenes (las personas con edad entre 15 y 24 años), que representaban en 2006 el 29 % de la fuerza de trabajo y casi la mitad del total de desempleados del país. Es decir, el registro de los jóvenes en el mercado de trabajo se dio en gran medida en la condición de desempleados. Honduras presenta un grave problema de violencia juvenil, cuyas raíces están en la pobreza, la falta de oportunidades educativas, fenómenos asociados a la emigración y los niveles de desempleo y subempleo que afectan a este segmento poblacional (OIT, 2007, p. 2).

Además, en 2009 casi la mitad de la PEA tenía menos de 30 años, una población joven, de baja calificación. Honduras cuenta con una PEA joven, sobresale el grupo de trabajadores en el rango de edad de 19 a 24 años, donde los hombres representan el 67% y las mujeres 33%. Esta mayor presencia de hombres se manifiesta en todos los rangos de edad, pero particularmente en los juveniles con una importante incidencia por la significativa población joven masculina y su incorporación temprana a la fuerza laboral. (OIM, OIT, CECC SICA, STSS, OLACD, AECID, 2011, p. 30).

Esta población activa en el mercado de trabajo se concentró sobre todo en cuatro grandes actividades económicas, principalmente en el sector privado. Estas actividades aglutinaron el mayor porcentaje de la PEA y ocupados, y son las siguientes por orden de importancia: • Agricultura, silvicultura, caza y pesca.

- Comercio por mayor/menor, hoteles/restaurantes.
- Servicios comunales, sociales y personales.
- Industria manufacturera (OIM, et.al, 2011, pp. 29-30).

Existe una clara segregación horizontal en el mercado laboral. Hay actividades que son casi exclusivamente masculinas, como la construcción o la agricultura, mientras que otras son casi exclusivamente femeninas, como el servicio doméstico. La

agricultura es especialmente importante para los hombres, y empleaba cerca de la mitad de la población masculina económicamente activa. Sólo un 11.5% de las mujeres trabajaba en este sector, mientras que actividades como comercio y los servicios comunales, sociales y personales, específicamente el servicio doméstico, representaban actividades muy importantes para las mujeres trabajadoras. (OIM.et al, 2011, p. 31).

El panorama de la inequidad laboral es muy similar en América Latina, del cual Honduras no está exenta. El conocimiento empírico deberá apuntar a transparentar las realidades de exclusión laboral con miras a provocar cambios estructurales en el mercado de trabajo del país, por ejemplo, se deben alinear voluntades de política laboral encaminados a la generación de empleo decente.

2.4 Marco Legal

2.4.1 Contexto nacional

a) Constitución Nacional de la República

En términos jurídicos Honduras reconoce como Ley Suprema, la Constitución de la República, la cual fue decretada y sancionada bajo el Decreto N° 131 publicada en La Gaceta, con fecha 20 de enero, 1982.

Son los miembros de la Asamblea Nacional Constituyente de esa época, que la sancionan y decretan, cuyo mandato está centrado en el fortalecimiento, perpetuidad del Estado de derecho, así como garantizar una sociedad política, económica y socialmente justa que afirme la nacionalidad de tal manera que favorezca las condiciones para la plena realización del hombre, como persona humana, dentro de la justicia, la libertad, la seguridad, la estabilidad, el pluralismo, la paz, la democracia representativa y el bien común (Constitución General de la República, 1982, p.1)

Los títulos, capítulos y artículos de la Constitución General de la República asociados a la temática estudiada son varios, se toman los siguientes:

Cuadro 4
Los títulos, capítulos y artículos de la Constitución General de la República asociados a la temática

Título	Capítulo	Artículo N°	Contenido
Del Estado	De Los Tratados	15	Honduras hace suyos los principios y prácticas del derecho internacional que propenden a la solidaridad humana, al respeto de la autodeterminación de los pueblos, a la no intervención y al afianzamiento de la paz y la democracia universal. Honduras proclama como ineludible la validez y obligatoria ejecución de las sentencias arbitrales y judiciales de carácter internacional.
De Declaraciones Derechos Y Garantías Individuales	De Declaraciones	59 Y 60	La persona humana es el fin supremo de la sociedad y del Estado. Todos tienen la obligación de respetarla y protegerla. La dignidad del ser humano es inviolable. (59) Todos los hombres nacen libres e iguales en derechos. En Honduras no hay clases privilegiadas. Todos los hondureños son iguales ante la ley. Se declara punible toda discriminación por motivo de sexo, raza, clase y cualquier otra lesiva a la dignidad humana. La ley establecerá los delitos y sanciones para el infractor de este precepto. (60)
Del Trabajo	V	127	Toda persona tiene derecho al trabajo, a escoger libremente su ocupación y a renunciar a ella, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo.
La seguridad Social	VI	142	Toda persona tiene derecho a la seguridad de sus medios económicos de subsistencia en caso de incapacidad para trabajar u obtener trabajo retribuido. Los servicios de seguridad social serán prestados y administrados por el Instituto Hondureño de Seguridad Social que cubrirá los casos de enfermedad, maternidad, subsidio de familia, vejez, orfandad, paros forzosos, accidentes de trabajo, desocupación comprobada, enfermedades profesionales y todas las demás contingencias que afecten la capacidad de producir. El Estado creará instituciones de asistencia y previsión social que funcionarán unificadas en un sistema.

b) Código de Trabajo

EL Código de Trabajo en Honduras reúne los principios legales sistemáticos que regulan, de forma unitaria, la materia laboral del país. El Código del Trabajo, como ley especial, reglamenta los elementos fundamentales que debe regir las relaciones entre los oferentes de fuentes de empleo y el importante bien del ser humano: la fuerza de trabajo.

Por medio de este código se regula los derechos y obligaciones de empleadores, trabajadores, se reglamenta la forma de conciliar sus respectivos intereses, y puntualiza el contrato de trabajo. Para ilustrar la investigación se resalta tres artículos, de dicho código, los cuales hacen referencia a: la finalidad, al principio igualitario y a la definición de trabajo.

Cuadro 5
Código de Trabajo Decreto. N°189. 15/07/1959

Disposiciones Generales. Artículos:		
ART.1. El presente Código regula las relaciones entre el capital y el trabajo, colocándolas sobre una base de justicia social a fin de garantizar al trabajador las condiciones necesarias para una vida normal y, al capital, una compensación equitativa de su inversión.	Art. 4. Trabajador es toda persona natural que preste a otra u otras, natural o jurídica, servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, mediante el pago de una remuneración y en virtud de un contrato o relación de trabajo.	Art.12. Se prohíbe la discriminación por motivos de raza, religión, credos políticos y situación económica, en los establecimientos de asistencia social, educación, cultura, diversión o comercio, que funcionen para el uso o beneficio general en las empresas o sitios de trabajo, de propiedad particular o del Estado. La posición social o el acceso que los trabajadores puedan tener a los establecimientos a que se refiere este artículo, no podrá condicionarse al monto de sus salarios ni a la importancia de los cargos que desempeñen.

c) Políticas Públicas de equidad de género. Contenido y orientaciones

Uno de los importantes avances en las últimas décadas, en términos de políticas públicas, ha representado la creación del Instituto Nacional de la Mujer, (INAM), establecido con mandato expreso para difundir la Política Nacional de la Mujer (PNM) en el espacio de las instituciones estatales y convenir su ejecución. El instituto fue creado mediante el Decreto N° 232-98, del 11 de febrero de 1999, con el rango de Secretaría de Estado.

La Política Nacional de la Mujer , formulada por el INAM mediante un amplio proceso de concertación y consulta nacional y regional, con la participación del movimiento de mujeres, instituciones gubernamentales, otros sectores sociales organizados, y la cooperación internacional, fue elevada a política de Estado mediante el Decreto Ejecutivo 015 2002, del 16 de noviembre, 2002. La PNM es el principal instrumento para impulsar la equidad de género en las políticas públicas como un eje transversal, así como en los programas y proyectos derivados de la política económica y social del gobierno y en los procesos de modernización del Estado. En la PNM se da prioridad a cinco áreas: Salud, Educación y Medios de Comunicación, Economía y Pobreza, Violencia, Participación Social y Política.

El Plan de Gobierno 2002-2006, establece la obligación de "dar apoyo a esquemas participativos que promuevan la igualdad de oportunidades y la equidad de género". En el área de Desarrollo Humano reafirma el propósito de "reducir las desigualdades de género". También la Estrategia de Reducción de la Pobreza incluye un objetivo sobre la Equidad e Igualdad para contribuir al desarrollo integral de la mujer en condición de pobreza, mediante su participación plena y efectiva en la vida social, política, cultural y económica del país.

Otras iniciativas de políticas de equidad de género se encuentran en el Agro (2000), y de Equidad de Género en la Secretaría de Recursos Naturales y Ambiente (2001). A fin de promover la equidad de género en el agro, la primera de estas políticas incluye:

- i) reconocer la diversidad y participación de las mujeres rurales en la economía

agrícola; ii) reducir la brecha de género en el agro; iii) transversalizar el enfoque de género en las políticas, programas y proyectos del sector; iv) crear mecanismos que aseguren la equidad de género en los ingresos, acceso y control de los recursos productivos; v) reconocer el aporte de las mujeres incorporando sistemas de registros desagregados por sexo, que visibilicen la participación de las mujeres como productoras, contribuyentes y beneficiarias; vi) ampliar los derechos y la participación de las mujeres rurales en la toma de decisiones.

En el sector salud, se diseñó una Política de Salud Sexual y Reproductiva (2000), que fue sometida a un proceso de concertación con diversos sectores involucrados. También a partir de 2000 se dieron avances en la incorporación de aspectos de género en la formulación del Presupuesto Nacional de Ingresos y Egresos de la República, mediante la adopción de un formato de presupuesto por resultados que permite incluir variables de género (Kennedy, 2005, p.13).

El diseño de políticas públicas vinculadas con género y trabajo de acuerdo a diversas autoras, citadas, ha sido un camino azaroso, matizado por las limitaciones de coordinación y articulación institucional y los y las actoras de la sociedad civil, no obstante ha habido progreso pero que aún no es suficiente, en virtud de que permanecen las desigualdades, la exclusión y las relaciones de poder marcadas por los patrones culturales.

2.4.2 Contexto internacional

Acompañan a estas Leyes Convenios Iberoamericanos cuya orientación está dirigida a la creación de normas que favorezcan la evolución de la equidad de género, el derecho de las mujeres a ser sujetas de financiamiento con miras a lograr la autonomía económica del colectivo femenino. La fortaleza de la base legal podría ser la plataforma para la materialización de los argumentos jurídicos y que los mismos se traduzcan en verdaderas oportunidades de crecimiento económico – social y de desarrollo integral de las mujeres y los hombres que conforman la población económicamente activa.

El código de trabajo en su edición rubricada y concordada con las normas nacionales e internacionales del trabajo Honduras, presenta 22 convenios ratificados que cronológicamente inician en 1921 y finalizan en 1999 (Matute López & Rodríguez Mejía, 2009, p. 402).

La OIT exhibe 26 convenios ratificados y los clasifica de la siguiente manera:

- Convenios fundamentales: 8 sobre 8
- Convenios de gobernanza (Prioritarios): 3 sobre 4
- Convenios técnicos: 15 sobre 177 (OIT.2016)

Cuadro 6
Convenciones Fundamentales Ratificados

Convenio	Fecha
C029 - Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29)	21 de febrero 1957
C087 - Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87)	27 de junio 1956
C098 - Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98)	27 de junio 1956
C100 - Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)	9 de agosto 1956
C105 - Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105)	4 de agosto 1958
C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111)	20 junio 1960
C138 - Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138) Edad mínima especificada: 14 años.	09 junio 1980
C182 - Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182)	octubre 2001

2.5 Marco Histórico

2.5.1 Transformaciones históricas de la participación laboral de las mujeres

La historia resalta que el primer escenario en el que un conglomerado de mujeres incursiona en la esfera pública lo hace en contra de una sociedad altamente jerarquizada, compuesta por tres estados. La presencia del grupo femenino fue visible durante la revolución francesa, específicamente en el movimiento de la toma de la Bastilla, como un símbolo de lucha contra el poder real, en septiembre de 1789. Este es uno de los elementos demostrativos de la evolución de la participación y conquista de una de las generaciones de mujeres. En este apartado no se pretende juntar la historia fragmentada de la participación activa de las mujeres en la vida pública, tampoco sexualizar los hechos históricos relativos a la fuerza laboral, sino tratar de destacar hitos reales que marcaron la auténtica transformación de las mujeres en algunos períodos de la historia. Mostrar algunos de los roles sexuales en las diferentes sociedades y periodos, su significado y contribución en la promoción de cambios especialmente en el ámbito laboral.

A lo largo de la historia, las mujeres han superado múltiples escollos, marcados fuertemente durante diversos períodos cronológicos, ejemplo la etapa de la esclavitud, tiempos de imperiosa sumisión frente a sus pares. Ha sido el varón que en diferentes tiempos y en diversos contextos culturales, bajo argumentos inflexibles ha dispuesto cual debió ser la conducta y modo de actuar de las mujeres, su posición en el ámbito familiar, y la exclusión del ámbito público.

Para tratar de interpretar el génesis del pensamiento patriarcal y su vinculación con la participación de las mujeres en el ámbito público, es importante revisar la lógica de pensadores, filósofos y pedagogos que se remontan a la Grecia Antigua y al pensamiento de Aristóteles, llamado por su lugar de origen, El Estagirita. Una de sus líneas de pensamiento y relativos al tema de esta investigación se refiere a la caracterización de la mujer como un “hombre incompleto”. Desde la perspectiva

reproductiva califica a las mujeres como objetos pasivos, haciendo la analogía con la fecundidad de la tierra la cual únicamente espera recibir y gestar la semilla, opuesta al protagonismo del hombre que es el ser activo, el que tiene la capacidad de sembrar. Este pensamiento socio - histórico no se admitió únicamente en su entorno sino por el contrario, se le confirió validez universal.

Es perceptible la influencia de Aristóteles en el discurso de Juan Jacobo Rousseau. A partir de 1755 podrá añadirse que el discurso patriarcal rousseauiano no sólo no impugna la desigualdad, sino que la defiende y legitima. (Calderón, 2005. p. 169) Rousseau describe un momento intermedio, algo así como el limbo entre el estado civil y el estado de la naturaleza, correctamente definido como estado pre - social. En éste “las mujeres se hicieron más sedentarias y se acostumbraron a guardar la choza y los hijos mientras que el hombre iba en busca de la subsistencia común” (Cobo, 1995, p. 79). Citado por Calderón 2005. Era un tiempo en que cada familia vino a ser una pequeña sociedad antes de que el nuevo hábito de vivir reunidos formara en cada territorio una nación particular. (Calderón, 2005, p.169).

El juicio del Estagirita y su influencia en el pensador francés sobre la posición de las mujeres en la sociedad, del Siglo XVIII, admite verificar que ambos transparentan las relaciones de poder marcando las asimetrías entre hombres y mujeres, asimismo fundamentan lo que actualmente conocemos como roles de género, quedando de manifiesto su existencia desde siempre como un componente histórico - estructural de las sociedades, antiguas y actuales. La construcción social de los roles generados en el ámbito privado trasciendan a las esferas públicas, particularmente en el mercado de trabajo.

Scott (1993), García (2006) y Dalla-Corte (2006) argumentan que es durante el siglo XIX que las mujeres trabajadoras alcanzan prerrogativas, sostiene que la historia más coherente del trabajo femenino, que enfatiza la importancia causal del traslado de la casa de lugar de trabajo, descansa sobre un modelo esquemático de la transferencia de producción de la granja a la fábrica, de la industria domiciliaria a la manufactura, de

las actividades artesanales a pequeña escala a empresas capitalistas a gran escala (Scott, 1993, p. 408).

Por otra parte, (García y Dalla – Corte) afirman que en las últimas décadas del siglo XIX algunos movimientos de emancipación de la mujer coincidieron con el acceso femenino a asociaciones laicas, plataforma de expresión que sirvió para reivindicar derechos civiles y deberes sociales, y que puso énfasis en la educación y el acceso al mercado de trabajo. (p.21).

Es el capital humano, una de las caras de la medalla del mercado laboral, este capital para garantizar una posición con reconocimiento económico es el que debe responder a las demandas generadas en los espacios de producción y servicios reguladas por las relaciones contractuales estipuladas por los empleadores, quienes constituyen el otro lado de la medalla, y han influido en la segmentación sexual del trabajo. La práctica de los empleadores eran ora boza para la producción del discurso sobre la división sexual del trabajo. Cuando los empleadores tenían que cubrir empleos, en general estos publican no sólo la edad y el nivel de cualificación profesional requerida, sino también el sexo de los trabajadores (Scott, 1993, p.420).

A menudo los empleadores describen sus empleos como si estos proveyeran en sí mismo ciertas cualidades propias de uno u otro sexo. Las tareas que requieren delicadeza, dedos ágiles, paciencia y aguante, se distinguen como femeninas, mientras que el vigor muscular, la velocidad y la habilidad eran signos de masculinidad, aunque ninguna de estas descripciones se utilizará como coherente en todo el variado espectro de empleos que se ofrecían y, de hecho, fueron objeto de intensos desacuerdos y debates. Sin embargo, tales descripciones y las decisiones de emplear mujeres en ciertos sitios y no en otros terminaron por crear una categoría de “trabajo de mujeres” (Scott, 1993, p. 420).

A pesar de la categorización de trabajos por sexo, las mujeres marcan su presencia en algunas etapas históricas ejemplo: durante la primera guerra mundial cuyo acontecimiento provocó un avance en la incorporación de la mujer al mercado. Hasta ese momento había estado relegada a tareas domésticas o acompañar a su marido en los distintos actos sociales. Incluso durante el auge de la Revolución Industrial la mujer quedó relegada al cuidado de los hijos y sólo algunas en la mayoría de los casos solteras –consiguieron entrar en el proceso productivo, pero siempre relegadas y con salarios inferiores al de los hombres. La guerra supuso un cambio: por un lado, el reclutamiento de gran parte de la población masculina para acudir al frente, y, por otro, las necesidades industriales derivadas del conflicto bélico, atrajeron a las mujeres al campo laboral (National Geographic, 2011, párr.3).

La ocupación laboral de las mujeres además de caracterizarla por los períodos históricos que han logrado insertarse en el mercado laboral, también presenta particularidades en la inserción profesional en función de sus ciclos de vida productiva. Patricia A. Roos (Roos, 1985, pp. 40 y ss.), citada por León (2000) indica que esta autora, distinguió tres modelos de participación laboral femenina: -Modelo con una máxima participación laboral en edades tempranas, muy alta en el período previo al matrimonio y de reproducción familiar (20-45 años), y posterior descenso rápido y sostenido; Modelo con dos máximas de participación laboral, la primera en el período previo al matrimonio, seguida una caída importante durante el periodo reproductivo, y la segunda después del término de éste y de la educación de los hijos, con un suave declive posterior; y - Modelo con máximas similares en los diferentes tramos de edad, un leve descenso durante el periodo reproductivo y posterior, hasta la edad de retiro legal, en que disminuye fuertemente; su diferencia con la masculina es que las tasas bajan a partir de la edad de matrimonio, en tanto que las de los hombres no descienden durante el periodo reproductivo y de educación de los hijos (CEPAL, 2000, p. 12).

En los años 90, la desigualdad entre los hombres y mujeres en el mercado de trabajo en América Latina se ha acentuado en algunos aspectos y disminuido en otros. Las principales tendencias positivas observadas son las siguientes:4 a) disminuye la

brecha de participación entre hombres y mujeres; b) disminuye la brecha de participación entre las mujeres pobres y las demás; c) las mujeres absorben la mayor parte de los empleos generados en la década (su tasa de ocupación creció más que la de los hombres); d) disminuye moderadamente la brecha de ingresos (de 64,3% a 60%); sin embargo ésta sigue siendo alta, en especial en los niveles superiores de escolaridad (estudios post secundarios); e) disminuye moderadamente la brecha de informalidad: de cada cien nuevos empleos femeninos, 54 fueron generados en el sector informal, mientras para los hombres esa cifra alcanzó 70.5.

Las principales tendencias negativas son: a) aumenta significativamente la tasa de desempleo de las mujeres, en especial de las más pobres, así como la brecha de desempleo entre hombres y mujeres; b) el porcentaje de mujeres empleadas en el sector informal sobre el total de la fuerza de trabajo femenina es superior al porcentaje de hombres en esa situación y ha aumentado durante los 90;6 c) el porcentaje de mujeres que no cuenta con ningún tipo de protección social es superior al porcentaje de hombres en esa situación, y ha aumentado en los 90 (Abramo, 2004, pp.225-226).

En el contexto nacional casos excepcionales que comprueban el rompimiento del paradigma enunciado por Scott (1993), referido al trabajo para mujeres, lo ilustra la historiadora Irma Leticia de Oyuela en su obra literaria *Notas sobre la evolución histórica de la mujer en Honduras (1989)* y *las Cuatro hacendadas del siglo XIX (1989)* con el caso especial de *Mayorazgo Femenino en la época colonial de Honduras*. En el primer escrito la autora indica que la mujer como grupo social cargó gran parte el peso de la colonización. Durante el período de la constitución de las grandes estancias de ganado mayor, la mujer propietaria fue la fundadora de éstas. La escritora, cita el caso de la Sra. Anna de Segura fundadora de la estancia del Valle de Oropolí, la cual era proveedora de ganado vacuno y caballar, cataloga esta estancia como un exacto antecedente de la provisión de carne en el período del auge del Real Minas de Tegucigalpa, en el siglo XVII.

Un segundo caso, no solo se refiere a la mayordomía femenina, sino que agrega su condición de mujeres solas, entendida como mujeres solteras. Ellas pertenecientes a la familia Güiraldes, del Valle de Cedros y las llanuras de Yucalateca, en donde tres generaciones de mujeres solas desarrollaron tres haciendas, denominadas “La Trinidad”, “La Guadalupe”, y la “Soledad”. Un último caso lo representó la hacienda “Valladolid”, de Doña Teodora Zepeda de Gardela, que rivalizaba con “La Talanga”, propiedad de su esposo; ambas estaban situadas en el mayor emporio ganadero del área (Oyuela, 1989, p. 16).

La descripción del liderazgo y ocupación laboral femenina en la gestión hacendaria, según Oyuela, fue complementada por la formación y surgimiento de la Chacra; durante el período de los grandes asentamientos demográficos de las ciudades de Comayagua y Tegucigalpa. La Chacra, estimada como hacienda de mediana dimensión en la que sus propietarios se dedicaban al cultivo agrícola y crianza de animales domésticos, especialmente de subsistencia, y comercialización de los pequeños excedentes de producción. Cuya eficiencia del sistema fue proverbial dentro de la cultura hondureña (Oyuela, 1989, p.16).

La participación de las mujeres en las actividades laborales, con reconocimiento económico, está también asociada a la capacidad organizativa de las mismas, es así como la historia del colectivo femenino, hondureño, organizado se remonta a inicios de siglo XX. En estos tiempos destacan Visitación Padilla como propulsora de la Organización de la Sociedad Unionista “Juan Rafael Mora” y también como organizadora del Comité Hondureño Pro-Conferencia del Caribe. Visitación Padilla promueve las oportunidades para la erradicación del analfabetismo en las mujeres trabajadoras de la economía informal, a través de la fundación de la primera escuela nocturna para adultos. Esta fue una de las primeras gestiones de esta organización favoreciendo con sus acciones educativas a las trabajadoras domésticas, vendedoras ambulantes y del mercado, lavanderas, amas de casa (Vélez, 2010, Párr. N° 10).

En fechas más recientes las mujeres han incursionado en posiciones de toma de decisiones especialmente en cargos de elección popular y en la alta jerarquía de la administración pública. Es a partir del 1998 que de manera incipiente el gabinete ministerial incorpora el 27.8% de mujeres, se incrementa esta participación en el cuatrienio del 2006 al 2010, del total de 18 secretarías de Estado, seis fueron ocupadas por mujeres, lo cual significó el 33.3%, estas cifras se mantuvieron durante el gobierno del 2010- 2014. (<http://www.gob.hn>)

En los puestos de elección popular en los datos del Tribunal Supremo Electoral (TSE) se destaca el año 2005 por la participación de 31 mujeres como diputadas propietarias y 28 suplentes en el Congreso Nacional de la República, lo cual significó el 24 % y 25% respectivamente. Durante el período 2010 – 2014, el 6% de los gobiernos locales del país estuvo liderado por mujeres, más del 22% se desempeñaron como regidoras municipales. (<http://www.tse.hn/WEB/>)

Con base en los argumentos señalados en el presente apartado se confirma que la paulatina incorporación de las mujeres en el mercado laboral no ha estado exenta de limitaciones, las cuales aún no han desaparecido a consecuencia de la persistencia de los roles de género.

CAPITULO III. HIPÓTESIS

3.1 Planteamiento de la hipótesis

La segregación ocupacional de las mujeres en el mercado hondureño es uno de los principales determinantes de las brechas salariales de género. La segregación por sexo constituye una importante explicación del diferencial retributivo.

3.2 Definición de variables e indicadores

Variable dependiente	Variables independientes	Indicadores
Segregación ocupacional	Brecha salariales	Ingresos laboral promedio mensual desagregado por: <ul style="list-style-type: none">• Área de residencia• Sexo, y grupos de edad• Sexo y años de estudio• Sexo y rama de actividad• Sexo y categoría ocupacional

3.3 Plan de análisis

Objetivos	Indicadores
Elaborar el perfil demográfico de la PEA con énfasis en la población femenina	<ul style="list-style-type: none"> • %Población total desagregada por sexo en 2001-2005, 2010 • %Población total desagregada por sexo y dominio en 2001-2005, 2010 • % PEA, según dominio desagregado por sexo en 2001-2005, 2010 • % PEA según edades quinquenales para 2001,2005, 2010 (15-64 • % Condición de actividad de la PEA por sexo (ocupada) • % Condición de actividad de la PEA por dominio (ocupada, desocupada) • % Nivel de empleo de la PEA por sexo • % Nivel de empleo de la PEA por dominio • % Años de estudio PEA Por Sexo • % Años de estudio la PEA por sexo y dominio • % AEP de la PEA por sexo • % AEP de la PEA por sexo y dominio
Identificar la evolución de la inserción de las mujeres en el mercado laboral del país	<ul style="list-style-type: none"> • Tasa de participación según sexo • Tasa de participación según dominio • Tasa de participación según nivel educativo y sexo • Tasa de participación según nivel educativo y dominio • Tasa de participación según quintil de ingresos
Analizar los factores que influyen en la segregación vertical y horizontal como elementos estructurales del mercado laboral hondureño.	<ul style="list-style-type: none"> • Ocupaciones de la PEA según sexo • Ocupaciones de la PEA según sexo y área de residencia • Ocupaciones de la PEA según sexo y dominio • Categoría ocupacional según sexo • Categoría ocupacional según sexo y área de residencia • Categoría ocupacional según sexo y dominio • Ingresos monetarios según sexo • Ingresos monetarios según sexo y área de residencia • Ingresos monetarios según sexo y dominio • Índice de disimilitud

3.3.1 Ingresos laborales

Los ingresos labores se refiere a las entradas económicas percibidas por la PEA, ocupada, en concepto de pago, mensualidad, o jornal, tanto en la ocupación principal como en la secundaria. El código de trabajo, de Honduras, en el Capítulo IV, contempla ampliamente lo relativo a salarios y los vínculos análogos. En los artículos 360 al 380, regula entre otros: el significado de salario, que constituye y que no salario, forma de estipular el mismo, cálculo de la remuneración, tipo de moneda, lugar receptor de pagos, entre otros.

El mismo Código Laboral a través del Título III. Trabajo Sujeto A Regímenes Especiales, complementa al capítulo y artículos mencionados, describe las características laborales con las cuales deberán ejecutar sus ocupaciones remuneradas las mujeres.

3.3.2 Ingreso laboral promedio de hombres y mujeres por área de residencia

Los hombres y las mujeres que reciben ingresos por concepto de salario presentan diferencias por sexo y por área de residencia, siendo más perceptibles en el universo urbano. En el cual la banda de ingreso de los varones trabajadores, se presentó entre L.3854.1 y L.7170.9, desde el análisis descriptivo superan a las mujeres entre los 1229.40 y L.1502.60, en términos relativos significó una media superior al 26%.

Una estrecha diferencia, en un único año (2005) marca la excepción de las mujeres del ámbito rural, ganaron L.30.80 en promedio mensual lo que escasamente alcanza el 1.8% (Cuadro 7).

Cuadro 7
Honduras: ingreso laboral promedio según área de residencia y sexo.

Sexo	Años		
	2001	2005	2010
Urbano			
Hombre	3854.1	4462.5	7170.9
Mujer	2624.7	3279.8	5668.3
Rural			
Hombre	1384.9	1752.1	2903.6
Mujer	1231.4	1782.9	2374.8

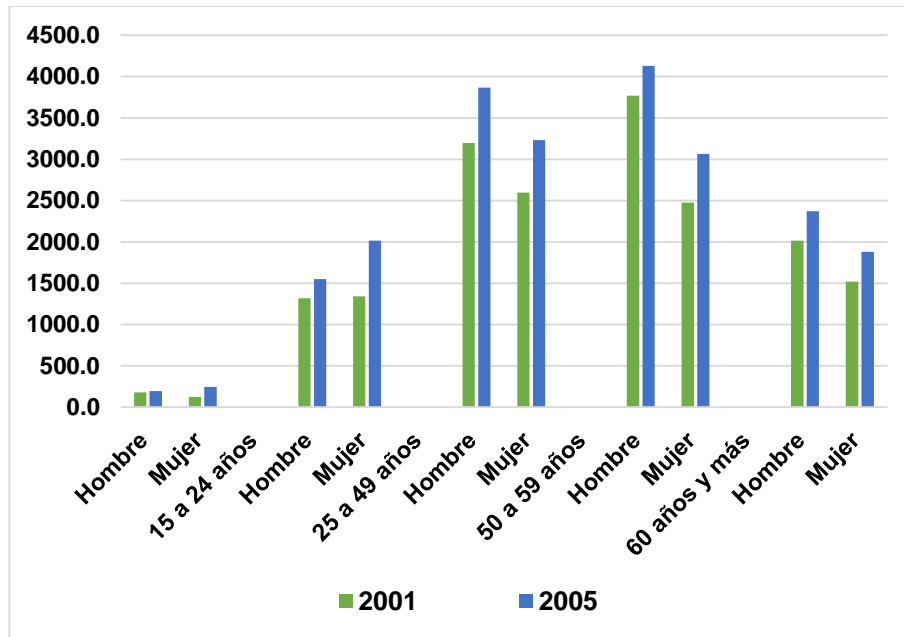
Fuente: INE: 2001, 2005,2010

3.3.3 Ingreso laboral promedio, diferenciado por sexo, y grupos de edad

En la presente investigación, previamente se ha referido a tres modelos de participación laboral femenina, declarados por Ross (1985) el primer modelo de actuación laboral referido a la alta participación laboral en edades tempranas, en el período previo al matrimonio y de reproducción familiar, que corresponde al rango de 15 a 25 años. A pesar de la intensa participación laboral de las mujeres, los salarios son bajos y solamente en ese rango de edad, su retribución monetaria es similar a la de los varones, con leves diferencias a su favor que no superan el 12%. Superada la edad de 25 años, se manifiesta un descenso sostenido del leve incremento logrado en su juventud, es a partir del grupo etario de 25 – 49, hasta la edad legal de retiro laboral que las mujeres reciben salarios inferiores a los varones, con diferencias entre el 16.46% y 34.30%, en la década (Gráfico 2).

La diferencia del promedio de ingreso laboral mensual del grupo femenino con el masculino mantiene las características del modelo de participación las tasas bajan a partir de la edad de matrimonio, en tanto que las de los hombres no descienden durante el periodo reproductivo y de educación de los hijos. Este comportamiento quedó de manifiesto en los grupos de edad: 25 – 49, hasta 60 años y más; se registraron, en promedio, diferencias de salario desde 17.4% hasta 28.2%. El grupo etario de hombres entre 50 y 59 mantuvo salarios superiores a las mujeres entre 24.42 y 34.30% (Gráfico 2).

Gráfico 2
Honduras: Ingreso laboral promedio mensual por sexo y grupos de edad.



Fuente: INE.2001, 2005

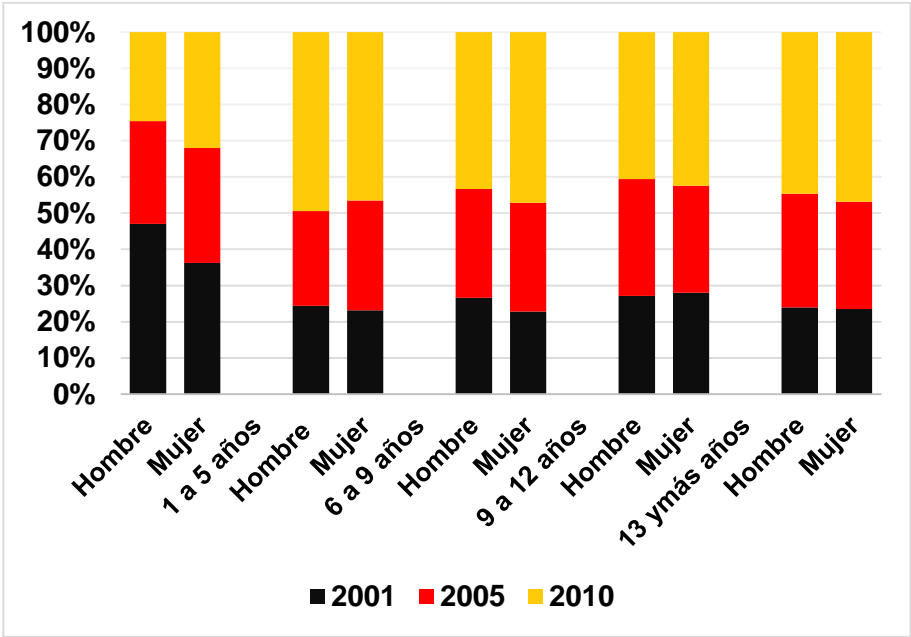
3.3.4 Ingreso laboral desagregado por sexo y años de estudio

A pesar de que las mujeres han alcanzado mayor número de años de estudio que los hombres aún perduran las brechas en los ingresos laborales mensuales. El gráfico muestra que durante la década de análisis, independientemente de los años de estudio que hayan alcanzado las mujeres, la relación retributiva de las mismas y de sus homólogos presenta diferencias de hasta 32.11%. Esta diferencia se encuentra entre ambos grupos que apenas contaban entre 1 a 5 años de estudio; los hombres con 6 y 9 años de estudios, en 2001 superaron a sus pares en 32.7%, con descenso al 14.5% para 2010 (Figura 4).

Profesionales masculinos con estudios igual o superior a 13 años, reportaron en 2001 ingresos salariales de al menos L.9216.4, cuatro años después (2005) L.12129.3 recibiendo mejor retribución salarial en 2010, hasta L17210.6. Las cifras sugieren que los varones con una educación terciaria tienen altas posibilidades de ganar, en algunos casos, casi el doble que las mujeres con el nivel mismo nivel educativo.

Las diferencias con las profesionales femeninas, con el mismo número de años de estudio, en cifras absolutas oscilaron entre L.2617.1 y L.4061.6, equivalente al 28.4 y 23.6% respectivamente. La segregación laboral y el techo de cristal se reflejan en las brechas salariales del capital humano en iguales condiciones de número de años de estudio, asimismo los datos apuntan a que el retorno marginal de la educación para las mujeres, representado por la probabilidad de empleo como de buenos sueldos, está por debajo del retorno marginal de sus análogos. Conduciendo a conservar la aseveración mencionada en otros apartados del documento: el nivel educativo no es estrictamente vinculante con los ingresos salariales (Gráfico 3).

Gráfico 3
Honduras: Ingreso laboral promedio mensual por sexo
y años de estudio 2001, 2005,2010



Fuente: INE.2001, 2005,2010

3.3.5 Ingreso laboral desagregado por sexo y rama de actividad

El mercado de trabajo se agrupa especialmente en cuatro grandes actividades económicas, las que concentra el mayor porcentaje de la PEA ocupada, por orden de importancia son las siguientes

- Agricultura, silvicultura, caza y pesca.
- Comercio por mayor/menor, hoteles/restaurantes.
- Servicios comunales, sociales y personales.
- Industria manufacturera.

Integrar la revisión del ingreso laboral promedio mensual por sexo y años de estudio con la exploración de los salarios promedio por sexo y rama de actividad proyectan la fotografía de cuerpo entero de la segregación horizontal del mercado de trabajo. Hay actividades casi excepcionalmente atendidas por el conglomerado masculino, como la construcción y la agricultura, mientras que otras son casi exclusivamente femeninas, como el servicio de hoteles y restaurantes, comercio y servicio doméstico. Las mujeres con los mismos años de estudios que los hombres realizando trabajos similares en las mismas ramas de actividad reciben pagas inferiores a de sus pares.

El cuadro 7, revela con claridad las diferencias salariales que favorecen a los hombres en las mismas actividades realizadas por ambos sexos. En labores con alta presencia femenina como la industria manufacturera presenta diferencias de salario entre L.637.60 y L.1926.80, los servicios de restauración y hotelería L.1514.50 y 1926.80; los datos insinúan que las mujeres ocupan posiciones jerárquicas por debajo de los mandos ejecutivos operados por los hombres (Cuadro 8)

Cuadro 8
Honduras: Salario promedio por sexo y rama de actividad 2001, 2005, 2010

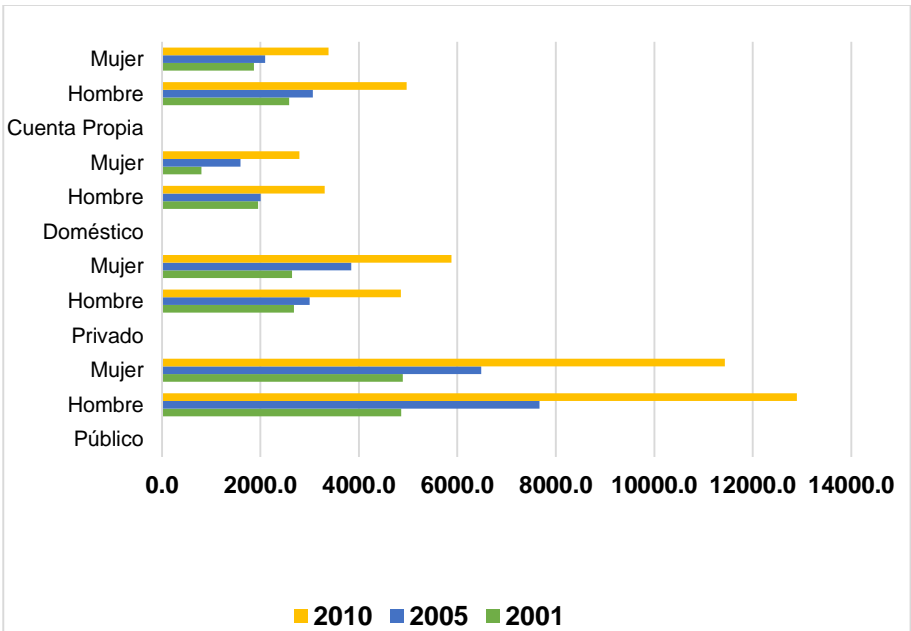
Rama de Actividad	2001	2005	2010
Agricultura, Silvicultura, Caza y Pesca	1010.9	1434.2	2442.4
Hombre	1032.2	1423.0	2537.4
Mujer	668.5	1545.1	1733.0
Explotación de minas y canteras	3541.0	3155.7	4123.2
Hombre	4451.6	3224.4	4284.0
Mujer	727.7	360.0	2319.7
Industria manufacturera	2519.0	2808.7	4153.1
Hombre	3347.5	3671.5	5625.3
Mujer	1745.1	2033.9	2775.5
Electricidad, gas y agua	4907.1	6961.1	10665.6
Hombre	5549.1	6884.8	10814.7
Mujer	3169.5	7509.6	10024.5
Construcción	2905.4	2953.4	5288.1
Hombre	2900.4	2864.3	5258.7
Mujer	3044.6	8082.2	6576.3
Comercio por Mayor/Menor, Hoteles/Restaurantes	2487.9	2907.5	4687.7
Hombre	3324.8	3618.8	5800.8
Mujer	1810.3	2339.8	3874.0
Transporte almacenamiento y comunicaciones	4421.5	5805.1	7260.3
Hombre	4377.5	5770.9	7177.1
Mujer	4830.5	6141.5	7984.4
Establecimiento. Financieros. seguros, bienes inmuebles y servicios	5059.8	6000.5	10545.1
Hombre	5740.7	6223.6	10192.3
Mujer	4014.3	5621.1	11084.3
Servicios Comunes, Sociales y Personales	3369.7	4466.3	7317.1
Hombre	4661.5	5964.8	10273.9
Mujer	2694.9	3711.6	5953.5

Fuente: INE, 2001, 2005, 2010

3.3.6 Ingresos laborales promedio mensuales según categoría ocupacional diferenciados por sexo

Las mujeres desempeñándose en la administración pública presentan una insustancial diferencia de salario a su favor la cual no alcanza ni el 2%, en 2001, los hombres ganaron 22.03% y 11.31% más que sus pares en 2005 y 2010 respectivamente. El grupo femenino que prestó los servicios en la empresa privada en 2005 ganaron 22% más que los hombres menguando esta diferencia al 17.4% en 2010. Las categorías ocupaciones de cuenta propia y doméstico espacios desempeñadas por una gran mayoría de mujeres son las faenas con fuertes diferencias salariales que favorecen a los varones, ellos en 2001 contrastaron una diferencia extrema del 51% de superioridad en los salarios, descendiendo al 20.3% en 2005 y 15% en 2010 (Gráfico 4).

Gráfico 4
Honduras: Ingreso promedio mensual según categoría ocupacional diferenciado por sexo. 2001, 2005, 2010



Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

3.3.7 Comprobación estadística de la hipótesis

La segregación por sexo constituye una importante explicación del diferencial retributivo. Previa a la realización del análisis paramétrico (Análisis de varianza), se comprobó el supuesto de normalidad mediante la prueba de Shapiro Wilk resultando un valor de probabilidad mayor que el nivel de significancia ($P > 0.05$), por lo que se aceptó la hipótesis nula, es decir los datos provienen de una distribución normal.

Pruebas de normalidad

	Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.
Ingreso	.957	18	.542
	.952	18	.459
	.912	18	.093

Seguidamente, y de acuerdo con el Diseño experimental de Bloques Completamente al Azar (BCA) se realizó un Análisis de Varianza (ANDEVA) de tres vías aplicado sobre la variable dependiente “salario” y como fuente de variación los factores fijos: Rubro, Sexo y Año (bloques). El valor de probabilidad asociada para los tres factores/variables independientes fue menor que el nivel de riesgo establecido (5%), es decir, valor p ($0.000 < (0.05) \alpha$). Por tal razón, se rechaza la hipótesis nula planteada y se acepta la hipótesis alterna. Indicando que los datos presentan suficiente evidencia para afirmar que la segregación por sexo constituye una importante explicación del diferencial retributivo. Los salarios están diferenciados por sexo, año y rubro, en menoscabo del colectivo femenino. Esto mismo se puede comprobar con respecto al valor F encontrado en los tres factores, ya que fue mayor a 1 indicando que la variación afuera fue mayor que dentro de cada tratamiento (error experimental o varianza). También, se puede inferir que el uso de bloques (año) fue eficiente, ya que fueron diferentes ($p < 0.05$) y nos permitió reducir el error experimental y aumentar la variabilidad entre tratamiento. Por otro lado, el R^2 fue alto (78.4%) expresando que los datos se ajustaron bien al modelo lineal, es decir, los factores explican un 78.4% la variación con respecto al salario. El R^2 también indica que se controló muy bien el error experimental al momento de tomar los datos.

Pruebas de los efectos inter-sujetos
Variable dependiente: Ingreso

Fuente	Suma de cuadrados tipo III	gl	Media cuadrática	F	Significación
Modelo corregido	300730008.975(a)	11	27339091.725	13.852	.000
Intersección	1161271738.686	1	1161271738.686	588.375	.000
Rubro	197692873.968	8	24711609.246	12.520	.000
Sexo3	10291535.290	1	10291535.290	5.214	.028
Año3	92745599.717	2	46372799.859	23.495	.000
Error	82895074.360	42	1973692.247		
Total	1544896822.020	54			
Total corregida	383625083.335	53			

a R cuadrado = .784 (R cuadrado corregida = .727)

Posteriormente se procedió a realizar una prueba de rango múltiple de Duncan para realizar la separación efectiva de las medias en cada factor (Solo aplica cuando hay diferencia significativa en el ANDEVA). La prueba de Duncan evita incurrir en el error tipo 1 (Rechazar la H_0 , siendo verdadera), especialmente cuando el diseño se aplica en condiciones no controladas.

Con respecto a la prueba de Duncan las variables (Electricidad, gas, y agua), (Seguros, bienes, Inmuebles y servicios), (Transporte, almacenamiento, comunicaciones) son estadísticamente diferentes (mayores) que el resto ($p < 0.05$), es decir, que el promedio del salario anual fue mayor únicamente en estos tres rubros ($p > 0.05$, a nivel estadístico) y el menor ingreso se da en (Agricultura, silvicultura, casa y pesca), (Explotación de minas y canteras) e (Industria manufacturera), es decir, que no hay diferencia estadística entre estos tres ($p > 0.05$).

Ingreso –Duncan

Rubro	N	Subconjunto						
		1	2	3	4	5	6	1
Agricultura, silvicultura ,caza ,pesca	6	1664.2000						
Explotación de minas y canteras	6	2561.2333	2561.2333					
Industria manufacturera	6	3199.8000	3199.8000	3199.8000				
Comercio/ mayor y menor, hoteles/restaurantes.	6		3461.4167	3461.4167				
Construcción	6				4787.7500	4787.7500		
Servicios comunales, sociales y personales	6					5543.3667	5543.3667	
Transporte, almacenamiento comunicaciones	6					6046.9833	6046.9833	6046.9833
Esta. financieros .seguros, bienes, inmuebles y servicios	6						7146.0500	7146.0500
Electricidad, gas y agua	6							7325.3667
Significación		.080	.302	.070	.150	.068		.144

Se muestran las medias para los grupos en subconjuntos homogéneos.

Basado en la suma de cuadrados tipo III

El término error es la Media cuadrática (Error) = 1973692.247.

a usa el tamaño muestral de la media armónica = 6.000. b Alfa = .05.

Con respecto a la prueba Duncan para el factor año, se observa una clara separación de las medias para los tres años de estudio ($p < 0.05$, estadísticamente son diferentes).

Siendo promedio del salario anual mayor para el año 2010, seguido por el año 2005 y por último en el año 2001 que estadísticamente fue cuando hubo menos ingresos.

Ingreso -Duncan

Año3	N	Subconjunto		
		1	2	3
2001	18	3247.4667		
2005	18		4270.4889	
2010	18			6394.1000
Significación		1.000	1.000	1.000

Se muestran las medias para los grupos en subconjuntos homogéneos.

Basado en la suma de cuadrados tipo III

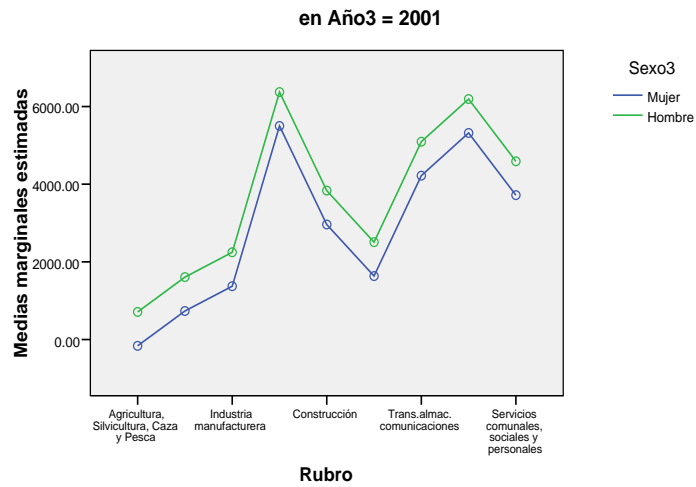
El término error es la Media cuadrática (Error) = 1973692.247.

a usa el tamaño muestral de la media armónica = 18.000

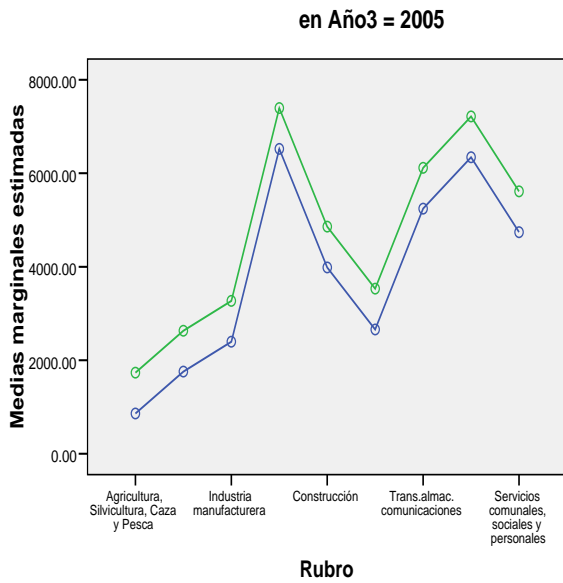
b Alfa = .05.

Figura de interacciones entre los factores

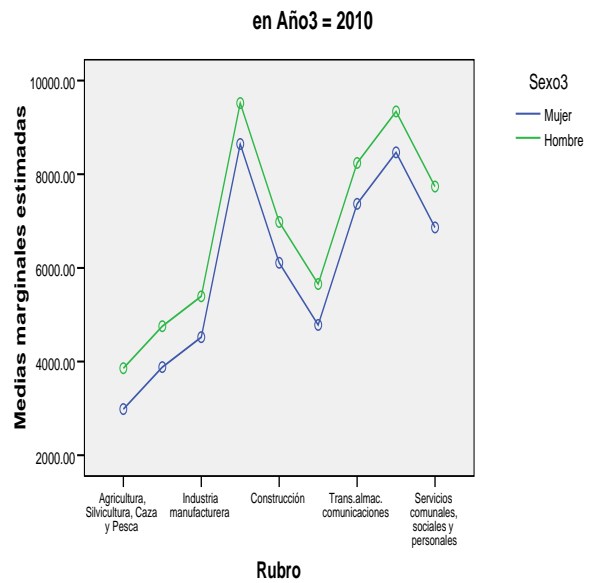
Medias marginales estimadas de Ingreso



Medias marginales estimadas de Ingreso



Medias marginales estimadas de Ingreso



CAPITULO IV. METODOLOGÍA

4.1 Tipo de investigación

El diseño de la investigación define los procedimientos precisos para lograr la información que permita dar respuesta a las preguntas de investigación y/o al planteamiento del problema, por lo cual para el desarrollo de la investigación, se hizo una amplia revisión de fuentes secundarias, que comprende el estudio bibliográfico y documental, lo cual incluye registros y memorias institucionales e investigaciones previas sobre el tema de estudio.

El estudio se concibe como una investigación mixta - longitudinal, lo que implicó la recolección y análisis de datos de la década: 2001 – 2010, concentrada en los años 2001, 2005 y 2010, para hacer inferencias con relación a cambios, sus determinantes y posibles consecuencias. El alcance de la metodología fue de tipo cuantitativo.

El estudio se orientó a revelar la segregación ocupacional femenina en el mercado laboral de Honduras en la última década. (2001, 2005,2010). Se tomó como unidad de análisis las mujeres insertas en el mercado laboral hondureño, además se trabajaron las categorías ocupacionales, de manera desagregada con cruce de otras variables como: educación, empleo, género, ingresos, ocupación, residencia, entre otras.

Se hizo énfasis en la segregación ocupacional, es decir, se procuró reflejar si las mujeres y los hombres tenían similar acceso a todas las ocupaciones, en los tres sectores de la economía. Se realizó un adecuado tratamiento de los datos y su posterior análisis, centrándose en el análisis cuantitativo mediante el uso de la estadística descriptiva que permitieron detectar la situación laboral real desagregada por género, cuyos resultados se han presentado basados en frecuencias, y porcentajes de las variables estudiadas.

4.2 Fuentes de datos

La exploración y análisis de datos estuvo basada en la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, del mes de mayo de cada año, generados a través del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de los años 2001, 2005 y 2010.

Las razones que justifican esta elección se basan en las características siguientes: es una fuente con cobertura nacional. Los resultados revelan el estado vigente de la población medida a través de las principales variables que valoran y cuantifican las condiciones socioeconómicas de las y los hondureños. La encuesta de estos períodos tiene carácter bianual, permite construir series y tiene enfoque de género, por lo cual la información se puede resumir en tablas, cuadros, gráficos con datos desagregados por sexo. Los temas que cubre son amplios, incluye entre otros: aspectos del mercado laboral, pobreza, género y demografía.

4.3 Métodos, programas y técnicas de investigación

Indicadores del mercado laboral, nacional, revelan que las mujeres y los hombres desempeñan tareas diferenciadas; se estima que persiste la segregación laboral por razones de género en las diferentes categorías ocupacionales, tanto en el ámbito urbano como rural. Para analizar con mayor precisión ese fenómeno del mercado laboral se utilizó como herramienta estadística el índice de Disimilitud de Duncan. Esto permitió evaluar el nivel de segregación, y el grado de variación entre los años: 2001, 2005, 2010.

El índice de disimilitud de Duncan, es una medida para establecer la probabilidad de que un determinado tipo de ocupación emplee más trabajadores hombres o mujeres. (Banco Mundial, 2011, p. 17). El índice de disimilitud, mide la dimensión de las separaciones que existen en la realidad, en correspondencia a un valor de referencia que se acepta como óptimo.

El indicador cuantitativo se calcula utilizando la fórmula siguiente:

$$S_t = 1/2 \sum_i | m_{it} - f_{it} |$$

m_{it} = a la % de la fuerza laboral femenina trabajando en la ocupación i en el año t .
 f_{it} = la fuerza laboral masculina trabajando en el ocupación i en el año t .

El índice puede tomar cualquier valor entre 0 y 100. Un valor de 0 indica que la distribución de las mujeres a través de las ocupaciones es idéntica a la de los hombres, o equivalentemente que la proporción de personas empleadas en cada categoría ocupacional. Un valor de 100 indica la segregación completa, con las mujeres empleadas en categorías femeninas y los hombres trabajan completamente en ocupaciones masculinas. El valor real del índice puede ser interpretado como el porcentaje de mujeres (u hombres) que tendrían que cambiar ocupaciones para que la distribución del empleo en los dos grupos sea idénticos (Blau y Hendricks, 1979, pp. 198-199).

Para identificar los índices de segregación de género por sector, en el ámbito centroamericano, durante el período comprendido entre los años 1997 - 2006 el BM, en uno de sus estudios aplicó el índice de disimilitud de Duncan, los datos revelaron que el nivel de segregación era relativamente alto cuyos valores oscilaron entre 0.38 y 0.55. Esta fuente de asistencia financiera y técnica para los países en desarrollo de todo el mundo, asevera que el mercado laboral en la región centroamericana, en la década 1997- 2006 presenta un patrón de comportamiento de concentración y segregación de hombres y mujeres en todos los sectores e industrias.

La complejidad del fenómeno de la segregación ocupacional y su análisis presenta diferente gama de interés. Por una parte, el índice de segregación permite elaborar una categorización de las ocupaciones más segregadas, con estos datos se podrá comparar tales ocupaciones con aquellas en las cuales tradicionalmente han sido desempeñadas por mujeres. Adicionalmente, la segregación es un fenómeno que refleja ausencia de integración. Para visualizar el panorama es importante demostrar la participación porcentual de las personas ocupadas y ocupaciones de ambos sexos. Para documentar la segregación ocupacional femenina en el mercado laboral de Honduras, en los últimos diez años, se trabajó con investigación cuali - cuantitativa con

la cual adicional a caracterizar el fenómeno de concentración y segregación laboral femenina, se pretendió verificar las descripciones de publicaciones anteriores. Para evaluar los grados de segregación laboral por sexo, durante la primera década del siglo XXI, se utilizó el Índice de Disimilitud de Duncan (IDD) el cual es indicador cuantitativo y se calcula utilizando estadísticas de empleo masculino y femenino en las principales categorías ocupacionales, para lo cual se hará uso de los datos proporcionados por el Instituto Nacional de Estadísticas (INE).

Con la intención de mostrar la evolución de las tasas de participación en la fuerza laboral, desagregada por sexo, la tasa anual de crecimiento; las brechas de educación, de ocupación, se agruparon los datos estadísticos, representados en cuadros y gráficos. La resolución informática de los datos se realiza con el paquete informático SPSS y Excel.

CAPÍTULO V: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

5.1 Presentación de los resultados obtenidos

A continuación se presenta el resumen de resultados, iniciando con las generalidades del perfil socio-demográfico de la población hondureña, procurando resaltar datos sobre la población femenina con presencia en actividades productivas remuneradas, el propósito principal es contribuir a la documentación del panorama de las características demográficas, sociales y económicas de este sector poblacional.

Adicionalmente el documento está orientado a participar en la amplia producción de trabajos relacionados con la fuerza laboral de Honduras. Asimismo, se adiciona a los múltiples esfuerzos realizados por profesionales interesados en evidenciar las contribuciones del colectivo de mujeres en la actividad económica del país. A través de los datos desagregados por género favorecerá la búsqueda de una sociedad incluyente y equitativa.

Los indicadores que se presentan se calcularon con la información captada por la Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, (EPHPM) generados a través del Instituto Nacional de Estadísticas (INE), de los años 2001, 2005 y 2010 para el total de trabajadores del país, y por grupos de edad, sexo y tipos de ocupación.

5.1.1 Perfil demográfico de la PEA hondureña en el periodo 2001, 2005 y 2010

En los 112,492 km² de extensión del territorio nacional convive la población hondureña, de la cual se registra una participación porcentual continuamente equitativa entre géneros, correspondiendo al 51% de mujeres y 49% de hombres. Las cifras del INE, demuestran que los habitantes de Honduras están conformados por una leve mayoría de las personas del sexo femenino, superando en promedio a los varones en aproximadamente 2.5% durante la última década (Cuadro 9)

Cuadro 9
Honduras: Población total desagregada por sexo, 2001, 2005, 2010

Sexo	2001	2005	2010
Hombres	48.94	48.49	49.08
Mujeres	51.06	51.51	50.92
Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.1.2 Población desagregada por sexo y dominio

Las cifras de la población hondureña desagregada por sexo, mantienen un comportamiento bastante similar al separarla por dominio en el área urbana; las mujeres continúan presentando leve porcentaje superior al de los hombres, en el ámbito rural, esa ligera proporción se le atribuye al conglomerado masculino, particularmente durante los años 2005 y 2010 (Cuadro 10).

Cuadro 10
Honduras: Población desagregada por sexo y dominio.2001, 2005, 2010

Dominio	Sexo	Años		
		2001	2005	2010
Distrito Central				
	Hombre	7.37	5.79	5.83
	Mujer	8.13	6.65	6.72
	Total	15.50	12.44	12.55
San Pedro Sula				
	Hombre	4.01	3.47	3.45
	Mujer	4.37	3.98	3.96
	Total	8.39	7.45	7.41
Resto Urbano				
	Hombre	10.62	12.13	12.10
	Mujer	12.14	13.96	13.48
	Total	22.76	26.09	25.57
Rural				
	Hombre	26.94	27.09	27.72
	Mujer	26.41	26.92	26.75
	Total	53.35	54.02	54.47
	Hombre	48.94	48.49	49.08
	Mujer	51.06	51.51	50.92
	Total	100.00	100.00	100.00

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

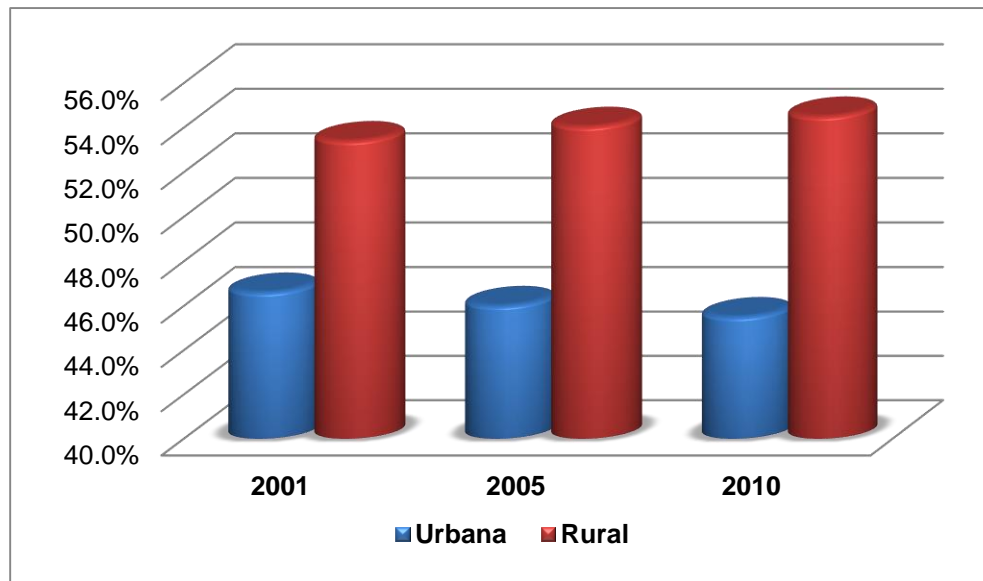
5.1.3 Población según área de residencia

La población rural entre el 2001 al 2010 presenta un ligero crecimiento, 53.4% a 54.5%, conservando un promedio de 54%. Paralelamente crecen los centros urbanos especialmente en torno a los valles productivos y el litoral norte del territorio nacional. En 2001 con escasa diferencia la mitad, de la población, 46.6%, residían en las ciudades; cuyo crecimiento está de cierta manera al margen de los procesos de planificación urbana (Gráfico 5).

Los gobiernos locales de la ciudad de San Pedro Sula, han mostrado algunas iniciativas de planificación urbana, en su derredor han surgido las ciudades satélites que experimentan la migración urbano – urbano, en virtud de posibles oportunidades de trabajo al haberse convertido esta zona en el polo productivo e industrial del país. Es en la ciudad de San Pedro Sula y el Valle de Sula que se aglutinan importantes fábricas y las empresas maquiladoras, a razón de la existencia de las Zonas Industriales de Procesamiento (ZIP), y Zonas Libres de impuestos (ZOLI). Sin embargo Honduras continúa en el grupo de los tres países menos urbanizados de América Latina.

Se asevera por diferentes medios que Honduras tiene un pueblo joven, esta característica es considerada propia de los países que presentan alta fecundidad. La cual queda evidenciada en el 2001, cuya Tasa Bruta de Natalidad (TBN) 32.76, duplicó y triplicó la experiencia de algunos países desarrollados, entre 10 y 15 nacimientos por cada mil habitantes. En los años subsiguientes se presenta una reducción en dicha tasa. La estructura poblacional tradicionalmente ha sido conformada por personas jóvenes y los años 2001–2010 no son la excepción, el área rural como la urbana refleja que más del 50% sus habitantes son menores de 20 años.

Gráfico 5
Honduras: Población según área de residencia, 2001, 2005, 2010



Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.1.4 Población económicamente activa (PEA)

La población económicamente activa se registra a partir de las preguntas del censo o encuestas de hogares, que reconocen si las personas tienen trabajo o están en busca del mismo. Se puede verificar que existe una expectativa triangulada por el estado actual y la evolución de la PEA. La preocupación la viven los generadores de fuentes de empleo particularmente el sector privado, por ser este el que dinamiza la oferta de puestos de trabajo y demanda de trabajadores capacitados, los diseñadores y decisores de políticas públicas y especialmente el combinado de mujeres y hombres que provistos de diferentes competencias requieren generar ingresos para su propio sustento y el de sus familias.

La dinámica demográfica, hondureña, configura una PEA especialmente joven que debe desarrollarse en una sociedad obligada a adoptar paulatinamente los avances tecnológicos que favorezcan la productividad. El conocimiento y adaptación a las tecnologías facilitará al sector de los desocupados adquirir ventajas competitivas que lo conduzcan a formar parte del círculo de la PEA ocupada. La educación y la

formación profesional juegan un papel determinante para lanzar al mercado laboral personas cualificadas que no solamente estén ocupados; sino que se posicionen en un trabajo decente.

En el universo de la población nacional, la fuerza laboral hondureña al finalizar la última década sumó un total de 3 387,717 de las cuales, el 95% lo constituyó los aportantes a la actividad productiva, en números absolutos significa 3253,980 ocupados, dato halagador a pesar de las cifras de la población que compone el colectivo de los desocupados que presentan un promedio de 4.3% equivalente a 133,737 personas (Cuadro 11).

Cuadro 11
Honduras: PEA, ocupada y desocupada, expresada en valores absolutos y relativos. 2001, 2005, 2010

PEA	AÑOS					
	2001		2005		2010	
Ocupados	2334.596	95.8	2627.088	95.2	3253.980	96.1
Desocupados	103.401	4.2	132.321	4.8	133.737	3.9
Total	2437.997	100	2759.409	100	3387.717	100

Fuente: INE. 2001,2005, 2010.

5.1.5 Población económicamente activa desagregada por sexo

El resultado de dividir el número de mujeres entre el número de hombres, multiplicado por 100 nos genera el índice de feminidad; durante los diez años revisados se ha situado sobre el 100% a nivel de país, se expresa este índice en este apartado por el alto vínculo que existe con la participación de las mujeres en la PEA. A pesar de este revelador dato, el cual expresa que del total de población nacional, la mayor parte está altamente conformada por mujeres, la composición de la PEA desagregada por sexo nos demuestra la prevalencia de hombres ocupados (64.5 %) contra la débil participación de la PEA femenina ocupada, que apenas alcanza un promedio del 35.4%. En el primer quinquenio de estudio, el porcentaje de la PEA femenina ocupada ha sido constante, en 2010 revela un endeble incremento 35.6% (Cuadro 12).

A la luz de las cifras, para este caso, se puede inferir que existe una amplia brecha que separa a los grupos masculinos y femeninos en la participación de oportunidades similares como fuerza laboral y tener ocupaciones que les permita conquistar la independencia económica, y con ella reducir las relaciones de poder.

Cuadro 12
Honduras: PEA, ocupada y desocupada desagregada por sexo

Sexo	2001		2005		2010	
	Ocupados	Desocupados	Ocupados	Desocupados	Ocupados	Desocupados
Hombre	64.5	60.0	64.7	52.4	64.4	52.1
Mujer	35.5	40.0	35.3	47.6	35.6	47.9

Fuente: INE.2001, 2005, 2010

5.1.6 PEA según dominio desagregada por sexo

San Pedro Sula, Distrito Central y resto urbano, complementados con el espacio rural, son los territorios que por razones estadísticas el INE clasifica como dominios. El colectivo que conforma la población económicamente activa, se concentra en las ciudades principales y secundarias del país; las cifras relativas a la PEA ocupada y diferenciada por sexo refleja que en el Distrito Central, durante la década estudiada en promedio los hombres (52.7%) como las mujeres (47.3%) mantenían una ocupación. Cifras similares presenta San Pedro Sula en donde la media de hombres ocupados alcanzó 54.9%, y las mujeres el 45.1 %; el denominado resto urbano si bien está conformado por ciudades de menor tamaño, en el mismo período absorbieron el 56.3% de la fuerza laboral masculina y el 43.7% de la femenina.

Los varones ocupados en el área rural presentan cifras muy superiores a los dominios anteriormente indicados, más del 73% de la mano de obra masculina se encontró ocupada, muy por debajo se presenta la cifra de las mujeres (26.6%) lo cual es congruente con la cultura ocupacional nacional y las actividades productivas que por excelencia se realizan en el espacio rural, es el sector primario de la economía constituido por la agricultura el que simboliza mayor demanda de la mano de obra masculina.

Desde la perspectiva de género, la PEA ocupada manifiesta la misma tendencia, en todos los dominios, los hombres en comparación con las mujeres demuestran niveles superiores de participación en el mercado laboral con una media superior a los 9 pp., en el sector rural se marca un profundo desajuste, entre ambos sexos. Las mujeres se ven altamente limitadas en la aportación de sus competencias en las ocupaciones productivas, en promedio los hombres ocupados superan a sus pares en 46.9 pp. (Cuadros 13 y 14).

Cuadro 13
Honduras: PEA ocupada, según dominio desagregada por sexo

Dominio	2001	2005	2010
Distrito Central			
Total	394.644	358.590	423.984
Hombre	209.661	188.076	222.416
Mujer	184.984	170.514	201.568
San Pedro Sula			
Total	213.628	219.795	255.427
Hombre	122.005	119.802	135.422
Mujer	91.623	99.993	120.005
Resto Urbano			
Total	537.682	715.949	813.560
Hombre	303.580	396.545	465.062
Mujer	234.102	319.405	348.498
Rural			
Total	1188.435	1332.753	1761.010
Hombre	870.481	995.751	1273.619
Mujer	317.954	337.002	487.390

Fuente: INE: 2001, 2005, 2010.

Cuadro 14
Honduras: PEA ocupada, representada en porcentaje, según dominio desagregada por sexo

Años	Distrito Central			San Pedro Sula			Resto Urbano			Rural		
	Total	H♂	M♀	Total	H♂	M♀	Total	H♂	M♀	Total	H♂	M♀
2001	100	53.1	46.9	100	57.1	42.9	100	56.5	43.5	100	73.2	26.8
2005	100	52.4	47.6	100	54.5	45.5	100	55.4	44.6	100	74.7	25.3
2010	100	52.5	47.5	100	53.0	47.0	100	57.2	42.8	100	72.3	27.7

Fuente: INE: 2001, 2005, 2010.

5.1.7 La PEA según edades quinquenales

Al estudiar la población por rangos de edad, la mejor forma de ilustrar su representación es a través de las pirámides poblacionales, este gráfico nos brinda una radiografía de la distribución en quinquenios de edades, diferenciadas por sexo de la población nacional. En el decenio 2001 – 2010, la pirámide poblacional de Honduras, revela un alto porcentaje de población joven en la base, con tendencia a la disminución en 2010, en los primeros rangos de edades: 0 - 4, y 5 -10 años. Hay un crecimiento en las edades intermedias y superiores. La dinámica poblacional que presenta este período es multifactorial; las causas socio- demográficos que influyen son los asociados a la movilización de las personas: migración e inmigración, así como a ciclos vitales: nacimientos y muertes. Entre los factores sociales se percibe, algunos como, la pobreza, la inequidad de género, la inequidad en la distribución de la riqueza.

Es importante destacar los movimientos migratorios cuando se trata de analizar la población económicamente activa por rangos de edad, los registros del 2010 indican que el 76% de los emigrantes era población joven (12 a 30 años de edad) y pertenecen en su mayoría al sexo masculino. Esta es la población que conforma gran parte del capital humano, que salen en búsqueda de mejores oportunidades para optimizar la propia calidad de vida y la de sus familiares.

En el análisis de la PEA, según rangos de edad es relevante considerar el actual fenómeno de muchos países de América Latina, como también es el caso de Honduras, y es el fenómeno que se conoce como Bono Demográfico, el cual se determina por la disminución de la tasa de crecimiento poblacional y el incremento de la población en edad de trabajar dentro de la población total, reduciendo la tasa de dependencia económica, (niños menores y adultos mayores) por lo tanto se potencian las capacidades productivas de la economía. Procurar el arraigo de estos grupos etarios en plena fase productiva a través de la implementación de políticas públicas, encaminadas a la generación de oportunidades de formación basada en competencias y oportunidades de empleo, contribuirá a disminuir la búsqueda de las vías migratorias. Durante la última década, al examinar la PEA, según los rangos de edad, representada en cifras porcentuales, el grupo de 45 a 59 años es el conjunto etario que presenta alto número de ocupados con promedios de 15.3%, superando al resto de los grupos de edad, le sigue la población comprendida entre las edades de 36 a 44 años (13.8%).

Se nota limitaciones de participación entre las personas que conforman el grupo juvenil, 15 a 18 años, es a partir de la edad de 15 años que este grupo aparece tímidamente en el mapeo de la PEA ocupada; 2001 refleja que 11.3% de ese grupo etario mantuvo una ocupación, reduciéndose a 9.7 y 5.1, respectivamente en los años 2005 y 2010, la inexperiencia laboral, los bajos niveles de educación, la limitada formación técnica podrían considerarse como algunos de los factores que influyen en el escaso acceso a fuentes de trabajo (Cuadro 15).

Cuadro N° 15
Honduras: PEA, por grupos de edad 15 a 60 años y más

Rangos de edad	2001		2005		2010	
	Ocupados	Desocupados	Ocupados	Desocupados	Ocupados	Desocupados
15 a 18	11.3	19.1	9.7	19.6	5.1	11.4
19 a 24	16.6	30.1	17.7	34.2	8.7	40.3
25 a 29	12.1	17.8	11.8	15.7	5.9	17.0
30 a 35	13.5	10.3	12.4	11.1	6.0	11.1
36 a 44	16.7	10.4	16.4	9.3	8.4	9.0
45 a 59	17.0	8.9	18.4	7.5	10.5	8.0
60 y más	8.0	2.3	9.4	1.9	53.0	2.5

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.1.8 Nivel de empleo de la PEA

El trabajo asalariado, ha venido ampliándose cada día más en la sociedad actual, como una de las formas de empleo, los individuos que ofrecen su fuerza de trabajo establecen una relación formal o informal (pudiese darse de manera verbal o por escrito), con el empleador, pactando las condiciones bajo las cuales prestará sus servicios y el valor de los mismos.

El empleado procura encontrar en la fuente laboral elementos que redunden en su propio bienestar y el de sus dependientes, lo cual implica que el empleo va más allá de percibir una remuneración para alcanzar el bienestar económico, también involucra la búsqueda de un bienestar caracterizado muchas veces como subjetivo, al referirse a las satisfacciones que el trabajador procura encontrar desde la perspectiva social, de salud física y mental. En el contexto nacional de cara a las iniciativas para la reducción de la pobreza, sumado al crecimiento económico sostenido es indispensable el incremento de los niveles de empleo, contemplado el mismo, como la opción digna por medio de la cual se genera el ingreso que permita a los hogares la satisfacción de las necesidades fundamentales y la vinculación social de las personas, así como una vejez digna.

El empleo es la oportunidad que además de generar ingresos, otorga a los hombres y a las mujeres la posibilidad de contribuir con la dinamización de la economía, a través de la capacidad de consumo de bienes y servicios para cubrir sus necesidades básicas y alcanzar un mayor estado de bienestar. La generación de empleo contribuye, entonces, a la difusión de beneficios en cadena que va desde aquellos pequeños proveedores de productos agropecuarios, pequeños negocios conocidos como pulperías, hasta los grandes almacenes que venden productos considerados suntuosos.

Coexisten con el empleo asalariado las ocupaciones por cuenta propia, también llamado autoempleo, la ocupación informal la menos beneficiosa y la más amplia en número de personas dedicadas a esos menesteres.

Para identificar los niveles de empleo, cuantificarlo y documentarlo, el INE, utiliza seis categorías El nivel de empleo que más afecta a la población en edad de trabajar es el subempleo invisible, en promedio 26.1% de hombres y 22.9% de mujeres hondureñas se encontraron en esa categoría, que se caracterizan por trabajar jornadas laborales de más de 36 horas semanales y ganan menos del salario mínimo, el subempleo visible es el nivel laboral que más afecta a las mujeres, durante el período de estudio revela que esta cota de empleo osciló entre el 11.15% y 27.3% lo cual significa que ellas trabajan una jornada laboral completa o más y ganan menos del salario mínimo. (Cuadro 16).

La investigación del Instituto Nacional de Estadísticas revela que los problemas de empleo se agudizan más en el sector rural y se refleja más por los bajos salarios. Estas circunstancias son agravadas por cambios económicos y factores sociológicos, que no son abordados a profundidad por los decisores de políticas nacionales.

Cuadro 16
Honduras: Ocupados. Nivel de empleo, desagregado por sexo

Sexo	Categorías	Período		
		2001	2005	2010
Hombre	Sin problemas de empleo	54	47.9	7.6
	Subempleo Visible	2.8	9.3	1.2
	Subempleo Invisible	29.1	42.8	6.4
	Ignorado Invisible	1.4	0	0
	Trabajador familiar no remunerado	0.5	0	0
	Ignorado Visible	12.2	0	0
Mujer	Sin problemas de empleo	66.9	59.9	64
	Subempleo Visible	4.5	12.8	9.6
	Subempleo Invisible	15	27.3	26.4
	Ignorado Invisible	0.5	0	0
	Trabajador familiar no remunerado	1.5	0	0
	Ignorado Visible	11.4	0	0

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.1.9 Nivel de empleo de la PEA por dominio

En Honduras, durante la década de estudio, más de la mitad de población económicamente activa declaró encontrarse sin problemas de empleo. En 2001 a nivel nacional un total de 1. 365.734, que equivale al 55.88% de la PEA contó entre el capital humano sin problemas de empleo, la tendencia se mantuvo con ligeros descensos en los dos siguientes quinquenios, 1. 541.411, equivalente al 55.86% de la PEA, para 2005 contó con un empleo, con respecto a este año, en 2010 se observó una disminución de 2.46 pp de los comercializaron sus capacidades en el mercado laboral, lo cual significó 1. 809.032, que correspondió al 53.40% (Cuadros 17, 18 y 19).

En ese orden de prestar las capacidades del talento humano en la producción de bienes y servicios, el empleo es un hecho difícil de responder positivamente para toda la población activa. Una persona que desea encontrar trabajo, que cumple con la edad legal de hacerlo, con capacidades y no pueden conseguir un puesto de trabajo viéndose subordinado a transcurrir los días con tiempo libre improductivo, se declara como un desocupado, categoría de iliquidez laboral que se sometieron 108.266 personas en 2001, incrementando a 132.321 en 2005, alcanzando un total de 133.737, correspondiente al 4.8% del total nacional, en 2010.

Las irregularidades ente oferta y mano de obra se convierte en el inadecuado aprovechamiento del talento humano, y la subutilización de sus habilidades, destrezas, en general de las capacidades humanas conduce a unas formas de desempleo llamado subempleo invisible. El 24.2% de la PEA hondureña en 2001, la cual se incrementó a 32.2% en 2005, con un leve ascenso a 32.6% durante 2010 se mantuvo con bajo nivel de los ingresos, con la disposición de la venta de la fuerza de trabajo desaprovecha, y el insuficiente reconocimiento de las calificaciones y la baja productividad, en resumen formo parte del conglomerado de subempleados invisibles. (Cuadro 17,18 y 19)

Cuadro 17
Honduras: Nivel de empleo de la PEA, según dominio. 2001

Dominio	Total	Categorías			
	PEA	Sin Problemas de Empleo	Desocupados	Subempleo visible	Subempleo Invisible
Total Nacional	2443.842	1365.734	108.266	79.339	564.142
Total Urbano	424.454	840.701	29.632	17.725	48.684
Distrito Central	230.012	290.003	16.464	6.405	15.780
San Pedro Sula	202.294	178.055	13.137	4.356	24.506
Resto urbano	371.352	372.643	22.843	12.518	75.119
Rural	1215.731	525.034	26.190	38.336	400.052

Fuente: INE. 2001

Cuadro 18
Honduras: Nivel de empleo de la PEA, según dominio.2005

Dominio	Total	Categorías			
	PEA	Sin Problemas de Empleo	Desocupados	Subempleo Visible	Subempleo Invisible
Total Nacional	2759.409	1541.411	132.321	240.253	845.424
Total Urbano	1390.829	842.212	96.495	97.408	354.714
Distrito Central	397.387	241.242	38.797	31.293	86.055
San Pedro Sula	235.674	155.020	15.879	10.534	54.241
Resto urbano	757.768	445.950	41.819	55.582	214.417
Rural	1368.580	699.199	35.827	142.845	490.710

Fuente: INE. 2005

Cuadro 19
Honduras: Nivel de empleo de la PEA, según dominio.2010

Dominio	Total	Categorías			
	PEA	Sin Problemas de Empleo	Desocupados	Subempleo Visible	Subempleo Invisible
Total Nacional	3387,717	1809,032	133,737	249,509	1061,702
Total Urbano	1595,676	850,773	102,705	107,117	432,376
Distrito Central	461,357	257,779	37,374	36,750	92,082
San Pedro Sula	276,423	152,619	20,997	14,928	66,883
Resto Urbano	857,895	440,376	44,335	55,439	273,411
Rural	1792,041	958,259	31,032	142,392	629,327

Fuente: INE. 2010

5.1.10 Nivel educativo de la PEA

La educación es un factor determinante para el desarrollo humano de consecuencia para el desarrollo nacional. En Honduras el analfabetismo continúa siendo un problema, el cual incluye tanto a mujeres como a hombres. Según el INE afecta especialmente a las personas mayores de 15 años y a los que residen en el área rural.

La teoría de capital humano que ha sido utilizada como estrategia teórica especialmente para la reflexión sobre los nexos de la educación la producción y el trabajo, refleja como un avatar la exigua conexión entre la formación y las remuneraciones. Sin embargo, romper la brecha educativa está muy asociado a las posibilidades de al menos el acceso a una ocupación productiva. Las características del sistema educativo, nacional, con relación acceso, calidad y cobertura, así como factores culturales, excluye parcialmente a las mujeres del régimen formativo.

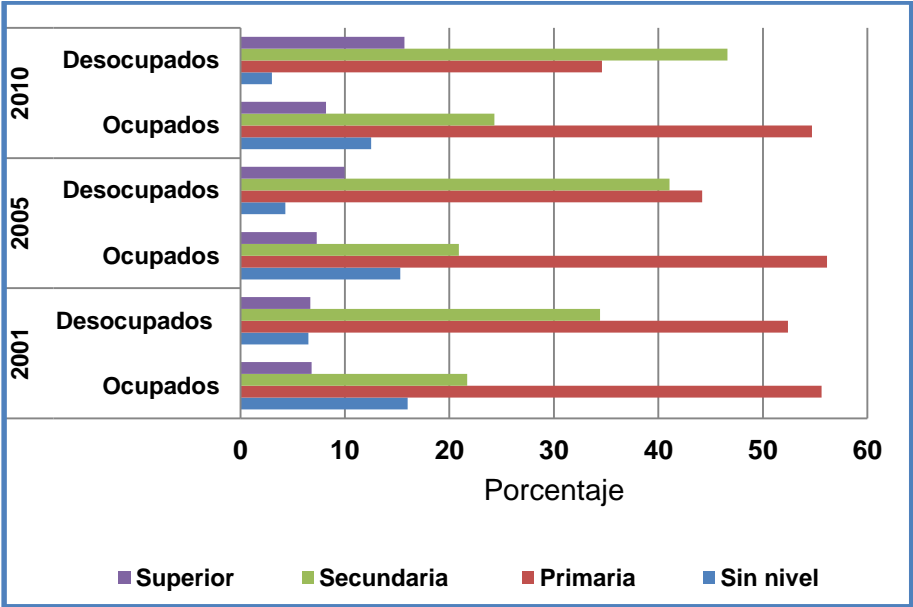
La PEA sin nivel educativo extienden el círculo de los llamados analfabetas funcionales, y probablemente hasta analfabetas totales. Una persona adulta en esta condición educativa no sabrá resolver de manera apropiada tareas necesarias en la vida cotidiana, como por ejemplo: leer un anuncio de empleo en un diario, rellenar una solicitud para un puesto de trabajo, entender un contrato, seguir instrucciones escritas, interpretar las señales de la maquinaria en un puesto de trabajo.

Un revelador número de la PEA, ha alcanzado el nivel primario, los ocupados en promedio (55.4%), en 2010 hay una disminución, presenta un porcentaje (54.7%). La inscripción de los desocupados en la educación primaria, únicamente en 2001, presenta cifras mayores al 50%, la tendencia ha sido a la baja participación, 44.20% y 34.6% en los años 2005 y 2010, respectivamente.

De la PEA ocupada solo 22%, en promedio, obtuvo el nivel educativo de secundaria. Un considerable número de la fuerza laboral que alcanzó el nivel secundario se mantuvo desocupada durante la década: (34.4 %) en 2001, incrementándose en (46.6%) al 2010. Las cifras que cuantifican las variables PEA y el nivel de educación superior refleja que alcanzar niveles de educación universitaria no es una garantía para formar parte de la PEA ocupada. Los datos demuestran que en promedio es menor la PEA ocupada que alcanzó el nivel superior (7.3%), al promedio de la PEA desocupada, que tiene el mismo nivel educativo (10.7%). (Gráfico 6).

La desvinculación de la academia y el mercado laboral se evidencia cuando las cifras estadísticas demuestran que existen profesionales universitarios sin ocupación, paralelamente es notoria la población ocupada que no alcanza niveles de educación superior. Las alianzas entre academia, empresa privada y otros sectores involucrados en la formación profesional y la generación de empleo podrían ser estratégicas, de esta forma armonizar la demanda y oferta de profesionales, provocando la inclusión social del capital humano, con mayor precisión.

Gráfico 6
Honduras: PEA según nivel educativo



Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.1.11 Años de estudio promedio de la PEA

Los grupos de población que conforman la PEA, en promedio, reflejan al menos 6.8 años, de estudio y obtienen hasta 10.2 años. Al desagregarlos por sexo son las mujeres las que dedican mayor tiempo al proceso de aprendizaje y búsqueda de completar la formación a nivel de pre-básica (8.1) y educación secundaria (10.2). En promedio los hombres cursan entre 6.8 y 8.6 años de estudio, son ellos los que presentan menor nivel educativo. (Cuadro 20).

Cuadro 20
Honduras: PEA años de estudio promedio desagregada por sexo. 2001, 2005, 2010

Sexo	AEP		
	2001	2005	2010
Hombre	6.8	7.8	8.6
Mujer	8.1	8.9	10.2

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010.

5.1.12 AEP de la PEA por sexo y dominio, en porcentaje

La tendencia que presenta los grupos de la PEA con relación a los años de estudio diferenciada por género en la esfera nacional, es la misma propensión que se manifiesta en esa población diferencia por área de residencia: los hombres en el área urbana (8.1) y rural (4.3) paralelamente las mujeres superan levemente a sus pares; en el área urbana (8.69) y rural (5.5).

Entre otros componentes, el avance de la cobertura educativa podría ser una de las justificaciones de la presencia y persistencia de las mujeres en los centros educativos, son ellas las que en 2010 en el área urbana, han alcanzado hasta 9.3 años de estudio; lo cual conlleva a la obtención de credenciales que hipotéticamente les permitirá adherirse a una actividad asalariada o bien generar su propia fuente de trabajo productivo (Cuadro 21).

Cuadro 21
Honduras: PEA. Promedio de años de estudio según área de residencia y sexo

Años	Nacional		Urbano		Rural	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
2001	5.4	6.7	7.6	7.9	3.7	4.8
2005	6.3	7.7	8	8.6	4.8	5.8
2010	6.8	8	8.7	9.3	5.3	6

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010.

5.2 Evolución de la inserción de las mujeres en el mercado laboral

Documentar el progreso de inclusión de las mujeres en el tejido laboral permite reconocer el comportamiento de la mano de obra femenina, con relación a sus pares, en términos de participación; hacer análisis comparativos en función de los ámbitos de residencia, así como caracterizar la calidad, cantidad y distribución de la fuerza laboral femenina que al aportar sus competencias en la prestación de servicios está en capacidad de lograr la autonomía socioeconómica.

En este apartado se trata de exponer como los datos estadísticos revelan la tasa de participación diferenciada por sexo e identificada según dominio, nivel educativo y la clasificación estratos económicos.

5.2.1 Tasa de participación según sexo

El resultado de un crecimiento económico sostenido que se produce en las economías nacionales, contribuye a generar cambios positivos en el mercado laboral; los cuales potencian la oportunidad de hombres y mujeres para ser incluidos en el indicador denominado tasa de participación. Este indicador es el resultado de dividir la PEA entre la población total de 15 años y más, multiplicado por 100.

La tasa de participación femenina, en los años de estudio está por debajo de la participación de los varones con una amplia brecha que supera más de 34 pp, sostenida en los años 2001, 2005, 2010. A la luz de esos datos se refleja el llamado piso pegajoso y con seguridad parcialmente el techo de cristal, las mujeres tienen aún un ancho camino que transitar para alcanzar una participación mayor (Cuadro 22).

Cuadro 22
Honduras: Tasa de participación según sexo

Sexo	2001	2005	2010
Hombres	71.6	67.0	71.0
Mujeres	36.3	33.0	37.4
Total	53.1	52.0	53.6

Fuente: INE. 2001, 2005,2010.

5.2.2 Tasa de participación según dominio

Las tasas de participación en el ámbito nacional, según las cifras del INE, son indicativas de la limitada contribución productiva de las mujeres con relación a la de los hombres, cuya intervención en el área urbana va desde el 64.3% a 67.2%, y en el espacio rural se encuentra entre el rango de 73.6% al 76.5%, marcando una brecha entre las mujeres superior a los 50 pp. (Cuadro 23).

La actividad productiva rural está altamente masculinizada, asociada a las actividades agropecuarias, que generalmente las mujeres acompañan, pero que no son declaradas o cuantificadas en las encuestas. Casos especiales de participación de las mujeres en actividades productivas en el área rural se pueden ver en cultivos de tubérculos, hortalizas, café y arroz, pastoreo de especies menores y comercialización de los mismos. Tareas especialmente realizadas por mujeres pertenecientes a los pueblos pre hispánicos y afro hondureños, que se ha documentado por la historiadora Oyuela (1989) a partir de la creación de Chacras, quien atestigua que la eficiencia del sistema fue proverbial dentro de la cultura hondureña. Al momento del levantamiento de la encuesta las mujeres probablemente declaran la participación en el trabajo de cultivos de subsistencia y crianza de especies menores como quehaceres del hogar, los cuales no son ponderados como actividades productivas.

Cuadro 23
Honduras: Tasa de Participación por sexo y dominio

Área de residencia	Sexo	2001	2005	2010
Urbano	Hombres	67.2	66.15	64.3
	Mujeres	44.5	45.38	44.8
	Total	54.8	54.7	53.5
Rural	Hombres	75.4	73.6	76.5
	Mujeres	37.9	25.5	30.2
	Total	51.5	48.1	53.5

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

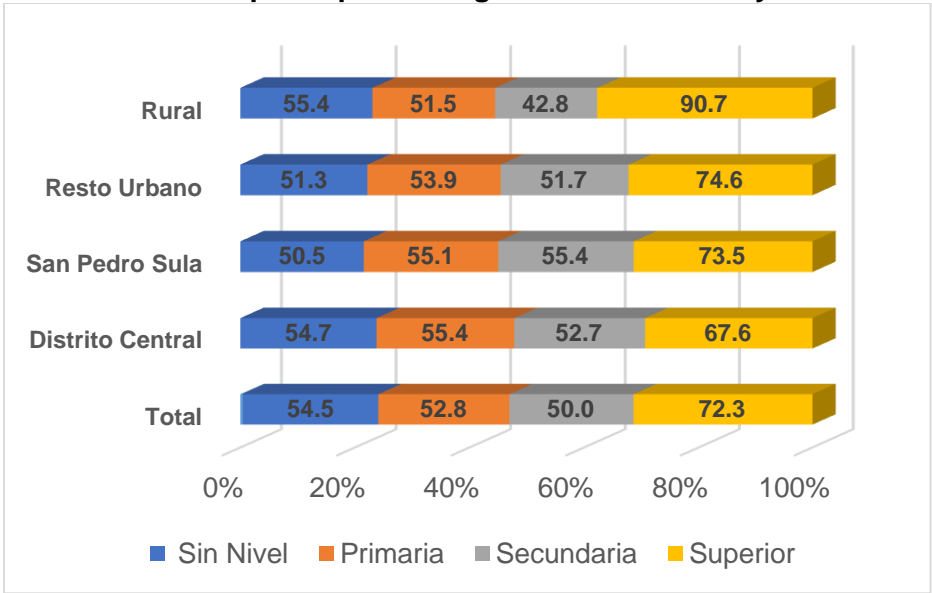
5.2.3 Tasa de participación según nivel educativo y dominio

Este indicador socioeconómico como su nombre lo indica cuenta el grado de participación de la población en el mercado de trabajo, se estima a partir de la PET igual o mayor a 15 años de edad, que trabaja o está buscando trabajo. El volumen y la estructura del talento humano cuantificado en la geografía nacional, debería tener múltiples utilidades en la toma de decisiones una de ellas se refiere a evitar el paralelismo entre la oferta educativa, las líneas de formación profesional y las características de la demanda de los empleadores; de esta forma conducir hacia la reducción del desempleo invisible que según la Secretaría de Trabajo y el INE y

apuntado en apartados superiores de este estudio, es el nivel de empleo que más afecta a la población en edad de trabajar.

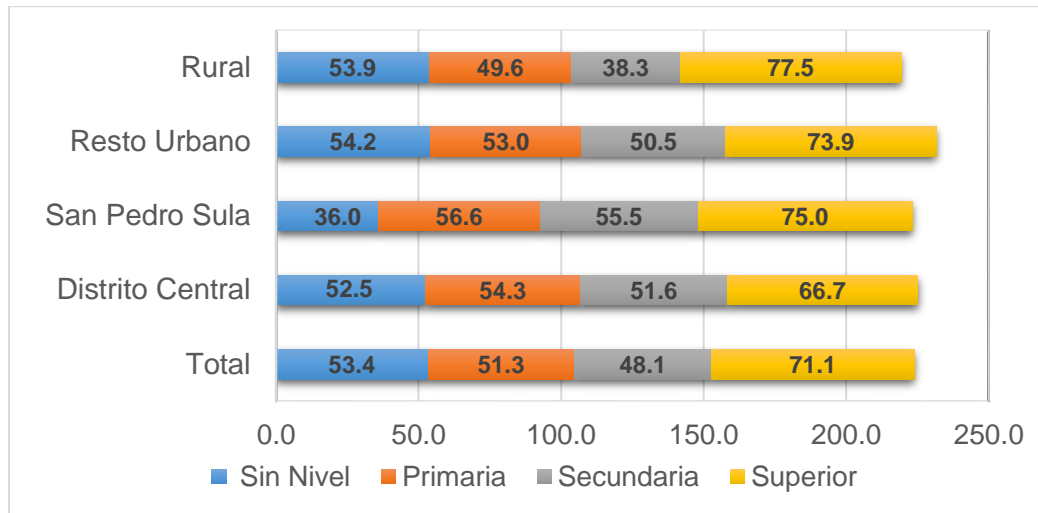
Durante el período investigado, las cifras reflejan que la dimensión de la mano de obra disponible para participar en la realización de bienes y servicios más del 52% lo hace sin ningún nivel de formación y con nivel primario en todos los dominios. Entre los mismos, dominios, con escasas diferencias en puntos porcentuales; el ámbito rural conservó en promedio el 54.8% de participación de la fuerza laboral sin ninguna formación. El indicador revela que el comportamiento de las oportunidades de empleo de San Pedro y el resto urbano mantiene la tendencia de ocupar prestadores de servicio con nivel de educación superior, mayor al 70% en el período (Gráfico 7, 8 y 9).

Gráfico 7
Honduras: Tasa de participación según nivel educativo y dominio 2001



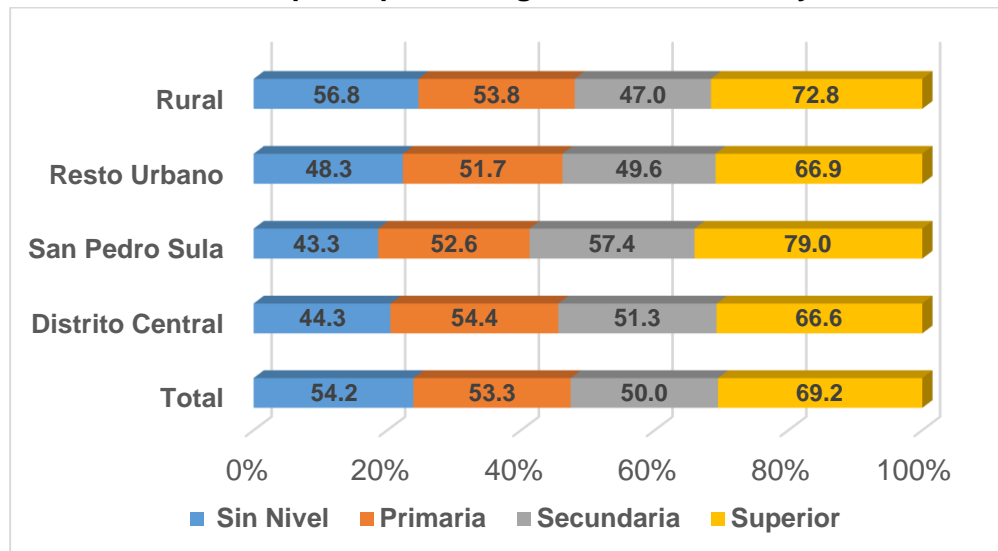
Fuente: INE. 2001

Gráfico 8
Honduras: Tasa de participación según nivel educativo y dominio 2005



Fuente: INE. 2005

Gráfico 9
Honduras: Tasa de participación según nivel educativo y dominio 2010



Fuente: INE. 2010.

5.2.4 Tasa de participación diferenciada por quintiles de ingresos

Un método utilizado por muchos países para caracterizar la población nacional, en proporciones equivalentes, consiste en la distribución de acuerdo con el ingreso familiar o per cápita en quintiles. Esta repartición permite estudiar de manera conjunta los atributos, disparidades, restricciones, entre otros, de los grupos poblacionales ubicados en los estratos más pobres, los no pobres y los más acomodados.

En el cuadro 24, se representa la participación en el mercado laboral diferenciada por quintil, en el mismo se hace evidente un dinamismo de la intervención de todos los estratos en el dominio rural, con leves diferencias de aportación entre los quintiles. Destaca el quintil más acomodado (5) cuyos rangos de participación, se manifiestan entre 87.7 y 89.4%, cercano a estos datos se presenta el extremo de ese quintil, es decir el quintil más pobre (1) con rangos entre 83.4 y 86.9%. Es el dominio rural con mayor participación seguido por San Pedro Sula, durante el periodo estudiado se perfiló con más del 80% de participación del quintil acomodado (4) y más acomodado (5), es decir de los quintiles no pobres. (Cuadro 24)

Los logros académicos amplían las posibilidades de participación y de mejores empleos entre las personas pertenecientes a los quintiles no pobres. Como la colectividad hondureña no es sinónimo de una sociedad meritocrática, que valora el talento, los esfuerzos, la trayectoria del recurso humano, se puede sumar a esas especialidades la amplitud de las redes sociales de los que se ubican en los quintiles 4 y 5, las relaciones sociales, se convierten en un capital social. El problema de la participación y subutilización de las capacidades del capital humano es más agobiante entre los sectores más pobres, es el quintil más pobre (1) con menor participación en las ciudades más grandes: el Distrito Central y San Pedro Sula.

Es el primer y segundo quintil los llamados reproductores del círculo intergeneracional de la pobreza, padres pobres – descendientes con escasa oportunidad de empleo, menor oportunidad de alcanzar los niveles de escolaridad y calificación profesional, esto último lo confirma el Banco Mundial, en su publicación: mejores empleos en Honduras

el rol del capital humano (2012). Las becas de la Secretaría de Educación para a escuela secundaria en general favorecen a alumnos de pobreza moderada (el tercer quintil ingresos), ya que los niños más pobres no alcanzan este nivel educativo: sólo el 41 por ciento de los beneficiarios pertenecen al 40 por ciento de los hogares más pobres y el 77 por ciento al 60 por ciento más bajo. (Pág.38).

Cuadro 24
Honduras: Tasa de participación según quintil de ingresos y dominio 2001, 2005, 2010

Dominios	Tasa de Participación, 2001				
	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Total	81.1	83.8	81.4	81.7	88.4
Distrito Central	65.8	76.3	81.4	82.1	87.8
San Pedro Sula	72.7	80.7	77.9	82.3	88.7
Resto Urbano	70.3	78.9	75.4	79.2	88.8
Rural	83.4	85.8	84.9	83.6	88.5
Dominios	Tasa de Participación, 2005				
	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Total	84.3	81.4	82.4	82.0	85.5
Distrito Central	65.2	71.1	87.0	85.2	84.1
San Pedro Sula	65.0	83.8	80.0	84.9	83.3
Resto Urbano	70.2	76.2	80.8	80.2	85.4
Rural	86.9	83.9	82.7	81.0	89.4
Dominios	Tasa de Participación, 2010				
	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5
Total	82.5	77.1	78.3	80.3	84.7
Distrito Central	71.4	72.7	76.2	80.6	83.3
San Pedro Sula	64.8	69.4	75.4	82.3	84.5
Resto Urbano	74.1	67.0	70.2	75.7	83.8
Rural	84.2	81.3	85.4	83.9	87.7

Fuente: INE. 2001, 2005,2010

5.3 Factores que influyen en la segregación vertical y horizontal. Elementos estructurales del mercado laboral

Con base en la revisión de la literatura, especialmente en el estudio de trabajos empíricos realizados por diversas instituciones académicas, es posible afirmar que la segregación laboral vertical y horizontal no es una problemática que atañe solamente a Honduras o es exclusiva de los países Centroamericanos, no ha sido un hecho cíclico; mucho menos estacional, es decir que se produce determinados meses del año. Esta irregularidad del mercado laboral es algo que concierne a muchos países y que se ha sostenido a lo largo de los años, como se evidenció con los datos estadísticos presentadas a lo largo del presente estudio. Tomando esto como marco de referencia, se examina la situación que se presenta a nivel de país.

Indicadores como categorías ocupacionales, tasas de participación laboral, ingresos monetarios, entre otras reflejan la segregación laboral. A continuación se encontrará la representación gráfica acompañada de la interpretación de algunos de los factores que intervienen en la segregación laboral por sexo, como: ocupación de la PEA desagregada por sexo, área de residencia o dominio e ingresos.

5.3.1 Ocupaciones de la PEA

Durante la última década, de las doce individualizaciones de ocupación que presenta la encuesta de hogares son tres, de ellas, las que en términos porcentuales congregan la mayor cantidad la población económicamente activa. Los hombres y mujeres se concentran en ocupaciones consideradas social y tradicionalmente como actividades adecuadamente masculinas y femeninas.

Las mujeres, concentran sus capacidades ocupacionales en las actividades de comercio y ventas en el rango comprendido del 25.6% al 28.6%, siendo este último durante el año 2001. En equivalentes proporciones se desempeñan en el área de servicios (20.6%) durante el 2001, incrementando a 22.2% en 2005, quienes para 2010

se mantuvieron en esa línea de ocupación con 22.1%. Una tercera ocupación con mayor medida de mujeres con respecto a los hombres son las funciones de profesionales y técnicos cuyo promedio durante los años de estudio alcanzó 12.5%.

Como contraparte, la ocupación más destacada de los hombres en 2001 se situó en la agricultura, ganadería y otros trabajos agropecuarios, (46.8%) descendiendo ligeramente a 45.25% durante 2005, la misma, en 2010, experimentó un incremento de 5.4 pp, con relación al quinquenio anterior. Una segunda labor con alta representación masculina son los oficios de textiles, albañería, mecánica y otros, para 2001, alcanzó 16.2%, con incrementó al 18.8% durante el 2005, con leve descenso al 12.5% en el 2010. Los hombres comparten, con las mujeres, las plazas de comercio y ventas en promedio del período de estudio con más del 8.3%. (Cuadro 25).

Cuadro 25
Honduras: Ocupaciones de la PEA, según sexo. 2001, 2005, 2010

Ocupaciones	2001		2005		2010	
	H	M	H	M	H	M
Profesionales, técnicos y PEOA	5.8	12.9	5.6	12.1	5.8	12.5
Directores Gerentes y Administración. General	3.1	3.4	2.9	3.0	3.2	3.5
Empleados de Oficina	2.4	6.4	1.4	4.7	1.5	4.6
Comerciantes y Vendedores	10.0	28.6	9.4	25.6	8.6	27.4
Agricultores , Ganaderos y Trabajos Agropecuarios	46.8	4.8	45.2	7.9	50.6	11.7
Conductores de Transporte	4.2	0.0	3.8	0.1	4.0	0.1
Trabajos industriales, Textil, Albañilería, Mecánica	16.2	9.6	18.8	9.9	15.8	6.3
Trabajos Área Gráfica, Química, Alimentos	3.6	12.1	2.9	10.1	2.1	9.6
Operador de Carga y Almacenaje	2.9	1.6	2.3	1.7	2.0	1.4
Ocupación de los Servicios	4.9	20.6	5.3	22.2	4.4	22.1

Fuente: INE, 2001, 2005, 2005

5.3.2 Ocupaciones de la PEA según sexo y área de residencia

La ocupación sinónimo de trabajo, al realizarla como actividad principal no excluye a las personas a cumplir una o dos jornadas laborales, adicionales, sean remuneradas o no. Caso particular el de las mujeres asalariadas que adicional a realizar trabajos en el ámbito público, también desempeñan trabajos en el ámbito privado o doméstico.

5.3.3 Ocupaciones de la fuerza laboral femenina y masculina urbana

Los aportes de las mujeres en el mercado de trabajo urbano se destacan en tres plazas de ocupación de la fuerza laboral: en promedio 24.4%, de las mujeres de la PEA se desempeñan, en el período revisado, como comerciantes y vendedoras; se refleja un ascenso sostenido en la función de los servicios cuyo rango de ocupación va desde el 14.4 al 25.2 %, en promedio significa el 21.5%. Las mujeres se han abierto espacios en labores de profesionales técnicos, con señales de integración con los hombres, alcanzando un promedio, en el período, de 15.7% (Cuadro N 26, 27 y 28).

Las ocupaciones con mayor presencia femenina, son trabajos propios de la economía informal llamada por algunos autores economía autónoma, es el reflejo de la desigualdad de oportunidades de acceso al trabajo digno, el quehacer de la economía informal es considerado un trabajo precario en tanto que la fuerza laboral cumple largas jornadas laborales, no tienen acceso a la protección social, durante sus labores hay fuerte exposición a los diversos tipos de violencia y están excluidas de los beneficios que el marco legal laboral hondureño estipula.

Este nicho laboral permite a las mujeres cumplir con actividades retributivas y actividades domésticas, añadido a las limitaciones de fuentes de trabajo, esta es una poderosa razón para dedicarse a los quehaceres informales. Generalmente los emprendimientos se encuentran ubicados en el propio hogar o bien en áreas públicas: como orillas de calles o carretera, mercados abiertos u otros sitios de alta concentración o movilidad de posibles clientes. Se realiza eminentemente en el área urbana, pero el espacio rural no está exenta de esta actividad.

La Fuerza Laboral Masculina Urbana (FLMU)

Las cifras revelan una marcada presencia de la FLMU en las actividades textiles, albañilería, mecánica y otros. Estas ocupaciones y el desempeño de algunos de los oficios aparecen como la actividad con mayor ocupación de FLMU, con incrementos sostenidos. En 2001 es el año con 166,868 colaboradores desempeñando los oficios textiles, de albañilería, mecánica y otros incrementándose a 199,080 en 2005, alcanzando 214,937 en 2010. Porcentualmente presenta un rango entre 26.1% y 28.3%, varones involucrados en esos quehaceres.

El comercio es un rubro con importante participación de mano de obra masculina, en el área urbana, durante los tres años se mantuvo un promedio del 16.7% ocupados en esta actividad. Entre el 11.1% y 12% las actividades profesionales y técnicos facilitan espacio para la FLMU, en este punto laboral se concede señales de integración de ambos sexos; lo cual proporciona oportunidades para la reducción de segregación laboral. (Cuadros 26, 27 y 28).

5.3.4 Ocupaciones de la fuerza laboral femenina y masculina rural (FLFR)

El comercio y las ventas, probablemente operadas desde la informalidad, incursiona con ímpetu en al área rural completando la tradicional ocupación de las actividades agropecuarias. Por lo tanto, la actividad comercial es la de mayor concentración de FLFR, 98,247 en 2001, con un decremento en 2005, (90,838) repuntando nuevamente 148,427 en 2010. En términos porcentuales representa entre 27% y 30.9% de presencia femenina en esa ocupación. Similares particularidades presentan las labores agropecuarias y trabajos conexos en 2001, (37,305) incrementándose a 69,342 y 127,265 respectivamente en los siguientes dos años de la década estudiada. En valores porcentuales significa entre 11.7% y 26.1% de mujeres haciendo labores agropecuarias (Cuadro 26, 27, y 28).

- **La fuerza laboral masculina rural (FLMR)**

Los hombres residentes en zonas rurales, en promedio el 73.4% laboró en la agricultura, ganadería y las actividades conexas, de consecuencia, las mismas se convierten en las principales fuentes de trabajo e ingresos, para los campesinos, en gran mayoría agricultores de subsistencia, dedicados a cultivos de granos básicos, café, banano y hortalizas. En los últimos años se ha incentivado los cultivos extensivos como la palma africana, melón y sandía. El 2010 muestra la cifra más alta de trabajadores agropecuarios (90.351), el sector primario de la economía se presenta como el sector con mayor capacidad para absorber la mano de obra en el ámbito rural, considerando la tendencia de cultivos a gran escala. La segunda actividad en importancia, son los trabajos en la Industria textil, albañilería, mecánica y otros oficios, entre 76,619 y 116,188 hombres se mantuvieron ocupados en esta actividad (Cuadro 26, 27 y 28).

Las ocupaciones, para ambos sexos, en el comercio y las ventas, así como las actividades en agricultura y ganadería no alcanzan la categoría de trabajo decente, continuando el colectivo de mujeres y hombres agricultores y en actividades de la economía autónoma con claras desventajas laborales que dificultan conquistar un estado de bienestar.

Cuadro 26
Honduras: Ocupación principal de la PEA, según sexo y área de residencia. 2001

Área de Residencia	Urbano			Rural		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Ocupaciones	1145954	635246	510709	1188435	870481	317954
Profesionales, Técnicos y PEOA	1145954	70374	80165	43521	16935	26586
Directores, Gerentes y Administración General.	150539	37644	23179	14021	8733	5289
Empleados de Oficina	60823	30730	48432	10609	5953	4656
Comerciantes y Vendedores	79162	110843	138517	138477	40230	98247
Agricultores, Ganaderos y Trabajos agropecuarios.	249360	63971	2467	678250	640946	37305
Conductores de Transporte	66438	46723	298	17096	17096	0
Trabajos Industria Textil, Albañilería, Mecánica	47021	166868	52790	103185	76619	26565
Trabajos. Área Gráfica, Química, Alimentos.	219658	32051	46565	75573	22200	53373
Operador de Carga y Almacenaje	78615	23276	6469	27780	21017	6763
Ocupación de los Servicios	29745	52766	111827	79923	20753	59169

Fuente: INE. 2001

Cuadro 27**Honduras: Ocupación principal de la PEA, según sexo y área de residencia.2005.**

Residencia	Urbano			Rural		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Ocupaciones	1294334	704423	589911	1332753	995751	337002
Profesionales, Técnicos y PEOA	179333	82886	96447	39756	16873	22883
Directores Gerentes y Administración General.	58903	35710	23193	19647	14100	5547
Empleados de Oficina	54069	17574	36495	8090	4161	3929
Comerciantes y Vendedores	271375	115988	155387	136604	45766	90838
Agricultores, Ganaderos y Trabajos agropecuarios.	92666	84647	8019	778017	708675	69342
Conductores de Transporte	46208	45891	317	19185	18953	231
Trabajos .Industria Textil, Albañil,, Mecánica	252935	199080	53854	146543	112103	34440
Trabajos Área Grafica, Química, Alimentos.	80110	23266	56844	67724	25888	41836
Operador de Carga y Almacenaje	33278	23748	9529	19185	14793	4392
Ocupación de los Servicios	209862	62247	147614	88758	26119	62639

Fuente: INE. 2005

Cuadro 28**Honduras: Ocupación principal de la PEA, según sexo y área de residencia.2010**

Residencia	Urbano			Rural		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Ocupaciones	1492971	822899	670071	1761010	1273619	487390
Profesionales, Técnicos y PEOA	217029	98672	118357	49136	22503	26633
Directores Gerentes y Administradores Generales.	84559	50442	34116	23227	16468	6759
Empleados de Oficina	74822	27368	47454	10031	4560	5471
Comerciantes y Vendedores	296579	127961	168618	201157	52730	148427
Agricultores, Ganaderos y Trabajos agropecuarios.	107917	99923	7994	1087616	960351	127265
Conductores de Transporte	59508	58365	1143	26016	25426	590
Trabajos Industria Textil, Albañilería, Mecánica.	258510	214937	43573	145048	116188	28859
Trabajos Área Grafica, Química, Alimentos.	88317	26254	62063	67052	18506	48546
Operador de Carga y Almacenaje	37718	27726	9992	19740	14054	5686
Ocupación de los Servicios	233808	65149	168659	114901	27357	87544

Fuente: INE. 2010

5.3.5 Ocupaciones de la PEA según sexo y dominio

De las diez ocupaciones categorizadas por el INE, en cinco de ellas la representación masculina supera a sus respectivas homologas. Son los varones los que marcan la tendencia nacional de las ocupaciones cuya distribución revela uno de los ejes socio-económicos donde se reproducen patrones culturales tradicionales; en todo el territorio. La alta presencia de hombres se distingue en posiciones directivas y gerenciales, la agricultura, conducción de transporte, operación de carga y almacenaje, trabajos en la industria textil y tareas de albañilería, mecánica y otros.

Para el colectivo femenino se evidencia el techo de cristal; son los hombres los que ocupan posiciones directivas, para 2001 representados en el Distrito Central por el 7.1%, San Pedro Sula, 7.4%, con limitado perfil en el Resto Urbano 3.6%. Las pautas culturales inciden en la ocupación de las mujeres en el ámbito público. El contraste del techo de cristal, y el conocido piso o suelo pegajoso, este último, representado por las ocupaciones de los servicios, están desempeñadas por las mujeres, distribuidas en el Distrito Central 22.8%, seguido del Resto Urbano 21.8%, con similares datos San Pedro Sula 20.2% (Cuadro 29).

Cuadro 29
Honduras: Ocupaciones de la PEA según sexo y dominio 2001

Ocupaciones	Distrito Central		San Pedro Sula		Resto Urbano		Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Profesionales, Técnicos y PEOA	11.7	15.6	10.8	12.6	10.8	16.9	1.9	8.4
Directores Gerentes y Adm. Grales.	7.3	4.9	7.6	5.8	4.3	3.8	1.0	1.7
Empleados de Oficina	5.4	10.8	4.7	12.4	4.5	7.3	0.7	1.5
Comerciantes y Vendedores	17.4	27.0	21.8	26.3	15.8	27.5	4.6	30.9
Agricultores, Gana y Trab. Agropecuarios	0.9	0.2	1.5	0.3	19.9	0.7	73.6	11.7
Conductores de Transporte	8.8	0.1	7.6	0.2	6.3	0.0	2.0	0.0
Trab. Ind. Textil, Albañi, Mecánica	29.0	8.2	29.1	15.1	23.2	10.1	8.8	8.4
Trab. Área Gráfica, Quim., Alimentos	5.2	9.4	3.6	5.5	5.5	10.4	2.6	16.8
Operador de Carga y Almacenaje	3.5	0.9	5.4	1.5	3.1	1.5	2.4	2.1
Ocupación de los Servicios	10.7	22.8	7.9	20.2	6.8	21.8	2.4	18.6

Fuente: INE. 2001

La evolución incremental de la población en alguna de las diez ocupaciones tradicionales no superó, en promedio, el 5.3%, entre 2001 y 2010. Se cuantifica un decremento de 36,054 trabajadores. (Cuadro 30).

La participación de los recursos humanos, diferenciada por sexo muestra que los hombres tienen mayores oportunidades de brindar sus servicios profesionales en los cuatro dominios, se destaca esa participación en el perímetro rural, durante 2005 el 71.8% de la mano de obra masculina, se ocupó en actividades propias del sector primario. Solamente 20.6% de las mujeres se contabilizan en labores de agricultura, estadísticamente invisibilizando las tareas agropecuarias que desempeñan las cuales con frecuencia son consideradas como una extensión de las tareas domésticas. Las

mismas confirman la participación activa de las mujeres ensombrecida por la segregación laboral por sexo. (Cuadro 30)

Cuadro 30
Honduras Ocupación de la PEA. Según sexo y dominio. 2005

Ocupaciones	Distrito Central		San Pedro Sula		Resto Urbano		Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Profesionales, Técnicos y PEOA	15.9	18.7	14.4	21.5	9.4	15.1	1.7	6.8
Directores Gerentes y Adm. Grales.	7.1	5.7	7.4	5.8	3.6	2.8	1.4	1.7
Empleados de Oficina	3.7	8.7	3.5	10.9	1.7	4.1	0.4	1.2
Comerciantes y Vendedores	20.5	24.7	18.6	32.6	14.5	27.6	10.3	27.0
Agricultores, Gana y Trab. Agropecuarios	1.1	1.1	1.2	0.2	20.8	2.5	71.8	20.6
Conductores de Transporte	8.1	8.1	26.2	0.2	5.6	0.0	1.9	0.1
Trab.Ind.Textil, Albañil. Mecánica	27.2	6.4	26.2	18.3	30.3	9.0	11.4	10.2
Trab. Área Grafica, Quim., Alimentos	3.4	8.5	5.7	3.6	3.2	11.6	2.6	1.3
Operador de Carga y Almacenaje	2.9	1.8	5.7	3.6	3.0	1.2	1.5	1.3
Ocupación de los Servicios	10.1	25.4	0.1	0.0	7.9	26.1	2.6	18.6

Fuente: INE. 2005

La propensión de las ocupaciones desempeñadas en su mayoría por mujeres no se modifica durante la etapa de estudio, en 2010 es notoria la inclusión de ese recurso humano en empleos de oficina, profesionales técnicos, comercio y servicios. Estos últimos tienen el mismo comportamiento en el mercado laboral rural. (Cuadro 31).

Cuadro 31
Honduras: Ocupaciones de la PEA, según sexo y dominio 2010

Ocupaciones	Distrito Central		San Pedro Sula		Resto Urbano		Rural	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Profesionales, Técnicos y PEOA	18.6	22.8	12.8	16.5	9.3	15.5	1.8	5.5
Directores Gerentes y Adminis. Grales.	6.4	6.4	9.4	6.8	5.2	3.9	1.3	1.4
Empleados de Oficina	10.1	10.1	9.4	7.9	2.5	5.2	0.4	1.1
Comerciantes y Vendedores	19.3	21.2	21.5	26.3	13.1	27.6	4.2	30.6
Agricultores, Gana y Trab. Agropecuarios	1.2	0	0.9	0.1	21	2.3	76.3	26.2
Conductores de Transporte	7.9	0.2	4.2	0.4	7	2.3	2	0.1
Trab. Ind. Textil, Albañil, Mecánica	24.3	2	26.3	9.4	28.4	37.5	9.2	5.9
Trab. Área Grafica, Quim., Alimentos	2.7	8.9	4.4	6.4	3.3	10.6	1.5	10
Operador de Carga y Almacenaje	4.1	1.8	4.9	2	2.8	1.2	1.1	1.2
Ocupación de los Servicios	10.3	26.5	7.3	24	7.4	25.4	2.2	18

Fuente: INE.2010

5.3.6 Categoría ocupacional según sexo y área de residencia

Referirse a categoría ocupacional, implica reconocer la relación vertical entre la fuerza de trabajo y los que requieren o pagan por la prestación de servicios de esa fuerza. Como categorías ocupacionales se distingue los que usan su propia fuerza, como fuente de ingresos, reconocidos como trabajadores por cuenta propia y los que venden su fuerza de trabajo en el mercado laboral denominados asalariados.

Se considera asalariado a toda individuo que aporta su trabajo personal a un ente o establecimiento que demanda de sus competencias, el asalariado trabaja en relación de dependencia, es el demandante de los servicios profesionales, o mano de obra el que especifica la estructura de la actividad productiva y es el que facilita las herramientas, instalaciones o maquinarias, requeridas para la realización de las ocupaciones.

La relación vertical de carácter laboral desaparece con los trabajadores por cuenta propia; son aquellos que realizan sus actividades valiéndose para ello de su propio trabajo personal, y usan su propia infraestructura, materiales o equipo. Los trabajadores por cuenta propia son dueños de la actividad mercantil, eventualmente complementan su fuerza laboral con empleados que realizan acciones específicas o complementarias a la actividad principal. El trabajo por cuenta propia suele estar identificado con el sector informal de la economía, de consecuencia, implica una nula protección social por parte del estado.

Se sitúan en el trabajo por cuenta propia y el trabajo no remunerado tanto hombres como mujeres. En promedio en 2001, 2005, 2010, la categoría de cuenta propia es fuertemente diferenciada de las demás, por la alta concentración de mujeres, 94.2%, disímil a la participación de los hombres 5.7% (Cuadro 32).

Otra categoría ocupacional es la de los **trabajadores no remunerados**: las personas ocupadas en un entidad mercantil dirigido por una persona que generalmente comparte vínculos consanguíneos, asimismo, que puede o no compartir el mismo hogar y que no reciben pago en metálico por su trabajo. Al interpretar las características de la categoría de trabajadores no remunerados puede decirse que las implicaciones para las personas insertas con esta naturaleza son mayor precariedad y vulnerabilidad laboral.

En la categoría de trabajo no remunerado los hombres, en promedio mantienen una proporción más elevada (66%) frente al 34% de mujeres (Cuadro 32). El promedio de hombres trabajando por cuenta propia mantienen el mismo comportamiento durante el período investigado.

Cuadro 32
Honduras: PEA ocupada por categoría ocupacional, según sexo. 2001 -2010

Sexo. Ocupación	2001	2005	2010
Hombre			
Público	47.6	47.9	44.0
Privado	71.2	74.6	74.8
Cta. Propia	4.5	6.6	6.2
Doméstico	66.3	61.9	62.1
Trabajo No Remunerado	66.0	68.2	65.8
Mujer			
Público	52.4	52.1	56.0
Privado	28.8	25.4	25.2
Cta. Propia	95.5	93.4	93.8
Doméstico	33.7	38.1	37.9
Trabajo No Remunerado	34.0	31.8	34.2

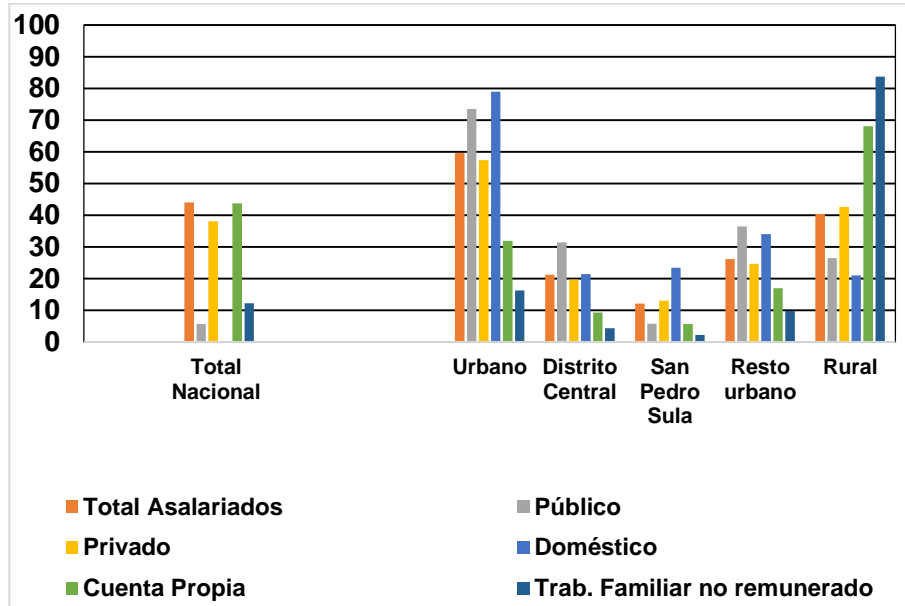
Fuente: INE, 2001, 2005, 2010

5.3.7 Categorías ocupacionales masculinas

Los hombres asalariados y por cuenta propia en el 2001 distribuidos en todo el territorio nacional, funcionaron en todas las categorías ocupacionales mayormente representados en el dominio urbano y resto urbano. Es el dominio urbano el mayor receptor de los asalariados en ocupaciones domésticas (79.0%), se mantuvieron ocupados en el sector público 73.5%, en menor proporción los asalariados se ocuparon en el sector privado (54.7 %). La capacidad receptora de asalariados del sector público es evidente en ciudades grandes el Distrito Central y el Resto Urbano, cuya capacidad de acogida representó el 31.4% y 36.4% respectivamente. Las ocupaciones por cuenta propia se dan especialmente en el sector urbano equivalente al 31.9%, cuyas actividades generalmente se encuentran en la economía autónoma. En el área rural un importante porcentaje de trabajadores no reciben retribución monetaria alguna por sus servicios, situación que se puede calificarse de alarmante en virtud de que corresponde al 83.7 % de la fuerza laboral rural (Gráfico 10).

Gráfico 10

.Honduras: Categoría ocupacional de los hombres, según dominio 2001

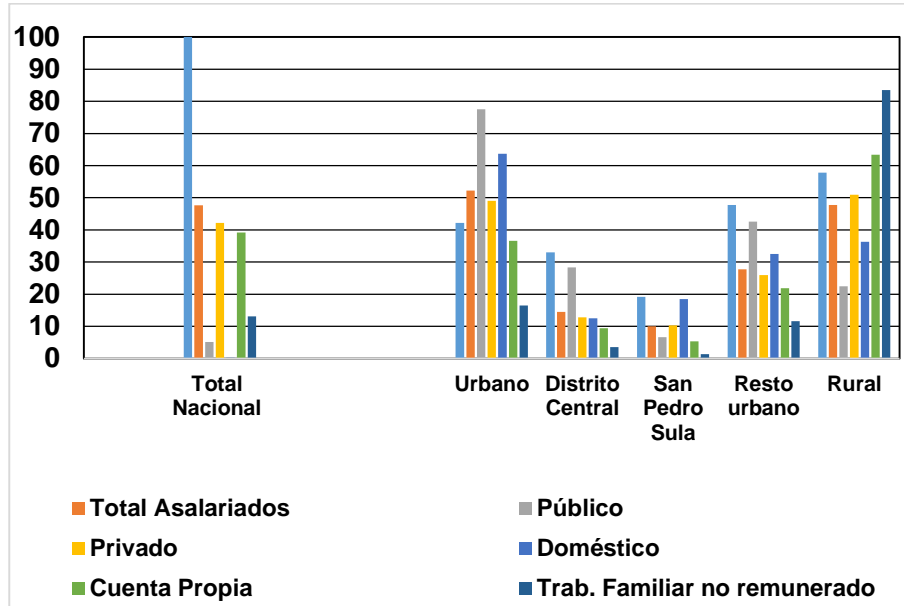


Fuente: INE. 2001

A partir del análisis, comparativo del año 2001 y 2005, del total de asalariados se refleja una particular referencia: los puntos porcentuales de incremento y decremento de oportunidades laborales. La misma cifra: 7.3 puntos porcentuales de decremento de asalariados en el dominio urbano se marca como incremento en el dominio rural. La mayor participación de los asalariados se concentra en el división urbano, 52.2% seguido del 47.7% en el área rural. La precariedad del empleo está presente en el mercado laboral campesino, representado por oportunidades laborales que requieren intensiva fuerza de trabajo, la aplicación de habilidades adquiridas en lo cotidiano fuera del sistema educativo formal, por lo tanto ocupados en unidades económicas por cuenta propia 63.4% y en actividades familiares no remuneradas 83.5%. Las cifras son representativas de la necesidad de considerar estudios y análisis conducentes al diseño de políticas socioeconómicas que favorezcan, la calidad de empleo rural. (Figura 12).

Gráfico 11

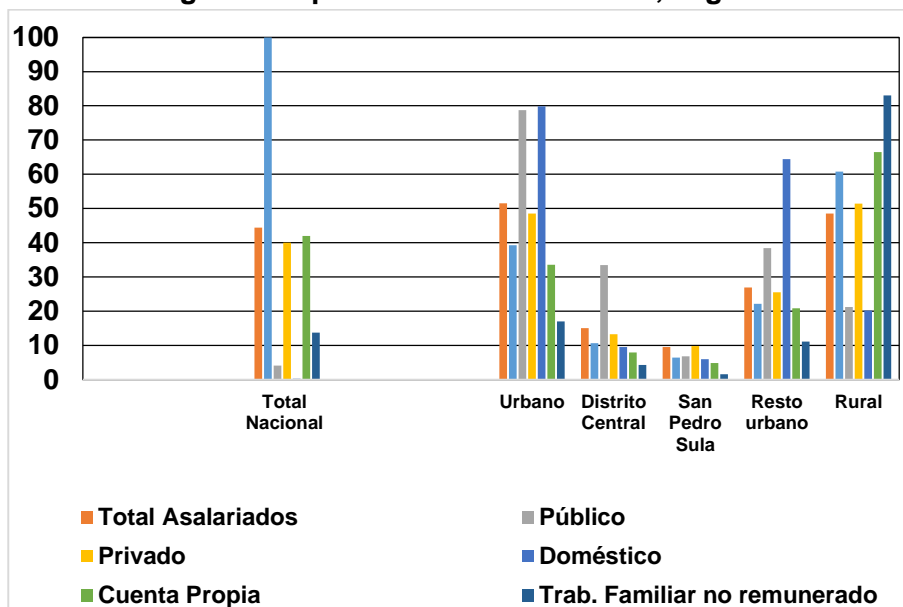
Honduras: Categoría ocupacional de los hombres según dominio 2005



Fuente: INE: 2005

En 2010 comparado con el 2005, demuestra la misma tendencia con relación al número de asalariados en el ámbito urbano (51.5%). Sin embargo presenta una tenue disminución de puntos porcentuales con relación al quinquenio anterior (0.7) este comportamiento a la inversa lo refleja el exiguo incremento de 0.8 pp, en el área rural (48.5%) Las unidades de cuenta propia y los trabajos no remunerados siguen acogiendo importante fuerza de trabajo, ambas superan el 66% (Gráfico 12).

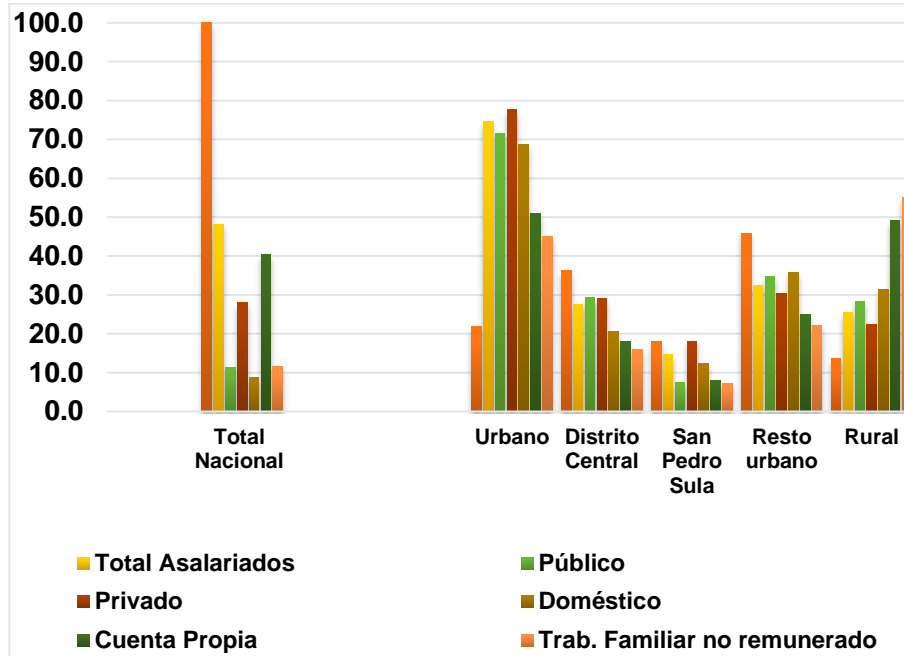
Gráfico 12
Honduras Categoría ocupacional de los hombres, según dominio 2010



Fuente. INE. 2010.

Del total de trabajadoras asalariadas el colectivo femenino, igual que los varones ofrecen principalmente su fuerza laboral en plazas urbanas (74.5%). Las cifras se modifican cuando se trata del principal empleador, es mayor número de hombres ocupados en la administración pública, y en la parte privado las mujeres; quienes en contraposición a sus pares empleados cuyo segundo dominio más importante es el rural, para ellas es el dominio resto urbano (32.4%). Los territorios urbanos mantiene el primer lugar en la captación de mano de obra asalariada en las fuentes de empleo público 71.6, privado 77.5%, doméstico 68.7%, las categorías de trabajadoras por cuenta propia y trabajo familiar no remunerado, continúan presentando cifras importantes, en esa misma área, 50.9% para el primero y 45.1% para el segundo. Como dominio supletorio más importante comparado con los varones, el grupo femenino se concentra en espacios rurales, las de cuenta propia superan el 49% lo que representa 27 pp por debajo de sus análogos y las que realizan trabajos familiares no remunerados el 54.9%, significando 28.8 pp menos que sus congéneres (Gráfico 13).

Gráfico 13
Honduras: Categoría ocupacional de las mujeres, 2001

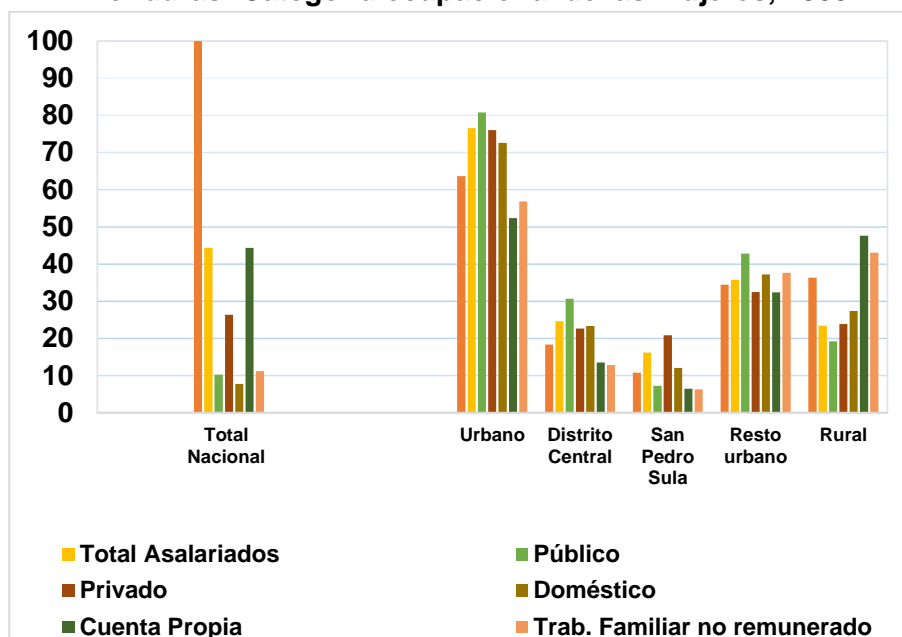


Fuente: INE. 2001

A nivel nacional en 2005, el 44.4% de las mujeres se declaran asalariadas, desempeñándose primordialmente en la empresa privada 26.4%. Las cifras revelan que su principal categoría de ocupación en el ámbito rural fueron los trabajos por cuenta propia 47.6%, con frecuencia estas se refieren a tareas artesanales, o de servicios no agrícolas por ejemplo el comercio al por menor, otra ocupación importante son las faenas familiares no remunerados 43.1% caso iterativo durante la década estudiada (Gráfico 14).

Se argumenta que una de las tantas causas del acceso a trabajos precarios son los escasos niveles de educación. Sin embargo, se ha evidenciado que las jóvenes rurales han obtenido mayores niveles de educación que los hombres que presentan las mismas características etarias, de consecuencia se requiere profundizar sobre los fundamentos de esas restrictivos laborales

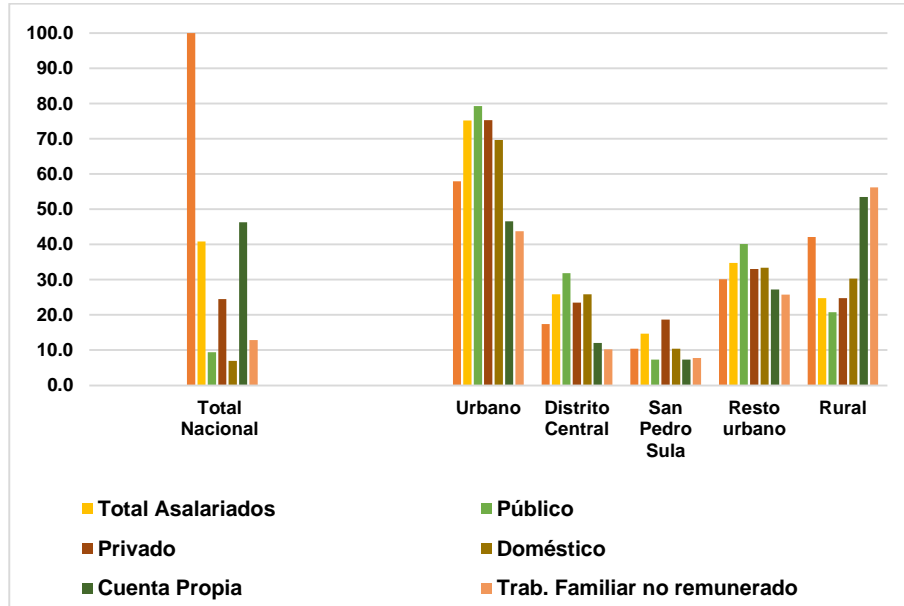
Gráfico 14
Honduras: Categoría ocupacional de las mujeres, 2005



Fuente: INE. 2005

Las mujeres en 2010, continúan insertándose como asalariadas en el sector público y privado, según el orden de importancia en los dominios urbano, resto urbano y Distrito Central. Durante la década estudiada sistemáticamente las mujeres y los hombres a nivel nacional, con énfasis en el área rural se insertan en labores familiares no remuneradas, las cifras en la década han sido constantes con incrementos de aproximadamente 1%. Es en 2010 que las mujeres en las categorías de cuenta propia y trabajos familiares no remunerados, superan el 50% en el área rural, el promedio nacional en los dos quinquenios alcanzó el 11.8% (Gráfico 15).

Gráfico 15
Honduras: Categoría ocupacional de las mujeres, 2010



Fuente: INE: 2010

5.3.8 Ingresos de hombres y mujeres según área de residencia

Las diferencias de salarios por áreas de trabajo, especialización o espacios geográficas son parte de la dinámica del mercado laboral. Por el contrario lo que no debe ser un componente de esa dinámica es la discriminación salarial; la cual se manifiesta cuando, en iguales condiciones laborales y capacidades, las personas reciben una retribución diferenciada. Existen diversas formas de discriminación tanto laboral como salarial, las más comunes se refieren al género, edad, pertenencia a grupos étnicos y algunos casos hasta el estado conyugal.

Con base a las cifras del INE, el área de residencia no es una variable determinante para ver reflejada la paridad salarial entre hombres y mujeres. Sin embargo, ambos grupos han casi duplicado el salario entre el 2001 y 2010; los y las trabajadoras reciben mensualmente pagas superiores cuando laboran en al área urbana. Evidentemente los varones reciben remuneraciones más altas que las mujeres tanto en el ámbito urbano como en el espacio rural (Cuadro 33).

El bienestar de los trabajadores y sus familias depende en gran medida del poder adquisitivo que le ofrece el salario. En este sentido, es conocido que el ingreso de los trabajadores más pobres depende básicamente del salario mínimo, el cual por ley es revisado al menos una vez al año, en el mes de diciembre a efecto que entre en vigencia en el mes de enero del siguiente año. La decisión de incrementos es tomada de forma tripartita, tomando en cuenta la variación del promedio de la inflación acumulada a noviembre, del año de revisión.

Con relación al promedio del ingreso laboral entre hombres y mujeres en el área urbana se mantiene la brecha salarial. Las diferencias salariales en puntos porcentuales oscilan 31, 27, y 03 % reflejando en promedio casi veinte puntos. Es decir que por cada L.100.00 que se devengan los varones, las mujeres solamente reciben L. 80.00. Escenario similar se presenta en el área rural, los datos del ingreso laboral en 2001 y 2010 reflejan una diferencia a favor de los hombres, (1384.9 y 2903.6) superior a los 20 pp. El 2005 presenta datos atípicos, del 100% de ingreso recibido por las mujeres (2000.1) el hombre (1752.1) recibió 88%. Los datos revelan claramente las brechas salariales entre ambos grupos; con desventaja para las mujeres tanto en el área urbana como rural, lo cual contribuye a la discriminación salarial por sexo. (Cuadro 33)

Cuadro 33
Honduras: Relación entre el ingreso laboral promedio mensual de las mujeres respecto al de los hombres, según área de residencia. 2001, 2005, 210

Área de Residencia	Sexo	2001	2005	2010
Urbana	Hombre	3854.1	4462.5	7170.9
	Mujer	2624.7	3279.8	5668.3
Rural	Hombre	1384.9	1752.1	2903.6
	Mujer	1231.4	2000.1	2374.8

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.3.9 Ingresos monetarios según sexo y dominio

Se consideran en esta categoría los ingresos percibidos por los ocupados en concepto de sueldo, salario, jornal, beneficio o ganancia, tanto en la ocupación principal como en la secundaria, como los ingresos provenientes de pensiones, subsidios, alquileres, bonos, ayudas familiares, ayudas particulares, remesas del exterior y otros. Los ingresos monetarios son los obtenidos en moneda nacional o extranjera (2001, mayo. Pg. 6) Honduras. Instituto Nacional de Estadística (INE), XXIII Encuesta Permanente de Hogares de Propósitos Múltiples, Mayo 2001.

Con relación a los ingresos de hombres y mujeres las cifras demuestran que en las dos grandes ciudades, en promedio, los hombres son mejor retribuidos que el resto de los grupos en los dominios complementarios. En contraposición las mujeres rurales, reciben menores retribuciones, cuya media, en el periodo estudiado fue de L.1, 957.73. El ingreso mensual de los hombres en el dominio del Distrito Central osciló entre L. 4,398.5 y 9,048.2 en promedio significó L. 6,254.50; San Pedro Sula presentó cifras similares cuyos salarios se movieron en la banda de L. 4,780.9 y L. 8179.8, lo cual significó un salario intermedio de L. 6,145.47. En todos los dominios las mujeres reciben salarios inferiores a los hombres, con diferencias desde L. 259.20, en el área rural y L.1, 674.93, en San Pedro Sula. (Cuadro 34)

Cuadro 34
Honduras: Ingreso Mensual (Lempiras) de hombres y mujeres por dominio en ocupación principal

Dominio	2001			2005			2010		
	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer
Total	2709.6	2947.4	2334.8	2960.0	3029.8	2840.2	4706.4	4750.7	4628.9
Distrito Central	3804.1	4398.5	3102.6	4888.6	5316.8	4389.0	8213.4	9048.2	7257.0
San Pedro Sula	4081.5	4780.9	3129.3	4819.6	5475.7	3999.5	7321.6	8179.8	6282.8
Resto Urbano	2931.8	3265.3	2480.6	3248.6	3623.3	2755.4	5507.4	5761.8	5150.6
Rural	1729.0	1857.1	1462.6	1841.2	1854.8	1807.4	2841.1	2938.9	2603.2

Fuente: INE. 2001, 2005, 2010

5.3.10 Índice de disimilitud

Los desajustes en la distribución de las mujeres y los hombres en las diversas ocupaciones laborales pueden verificarse por un índice de segregación; el método ampliamente empleado, en investigaciones, es el creado en 1955 por Duncan y Duncan. Con base en los datos censales, o encuestas de hogares, este método concede la posibilidad de verificar la clasificación de la fuerza laboral, en función de demostrar el grado en el que difiere la participación relativa de los hombres y las mujeres.

Para identificar los índices de segregación de género por sector, en el ámbito centroamericano, durante el período comprendido entre los años 1997 - 2006 el BM, en uno de sus estudios aplicó el índice de disimilitud de Duncan, los datos revelaron que el nivel de segregación era relativamente alto cuyos valores oscilaron entre 0.38 y 0.55. Esta fuente de asistencia financiera y técnica para los países en desarrollo de todo el mundo, asevera que el mercado laboral en la región centroamericana, en la década 1997- 2006 presenta un patrón de comportamiento de concentración y segregación de hombres y mujeres en todos los sectores e industrias.

En el caso de Honduras, esa tendencia no ha cambiado durante el decenio bajo revisión, al aplicar el índice de Duncan por categoría de ocupación en el área rural para 2001 los datos presentan 64.7% 2005 y 2010 son un tanto similares, 53.9% y 54.8% respectivamente. En el área urbana el nivel de segregación más baja se presenta en 2001 con una disimilitud de 36.6%, tanto el 2005, como 2010 las cifras se incrementan 39.8 y 39.7% (Cuadros 35 al 37).

A la segregación sexual en el trabajo se le asignan múltiples orígenes, Anker y Melkas (2003) estiman que las causas básicas son: sociales, económicas, culturales e históricas. Estas determinan el alcance y los patrones de segregación en el trabajo en todo el mundo. Asimismo destacan que los factores que influyen en este fenómeno se refieren a las normas sociales y percepciones estereotipadas respecto a los hombres

y las mujeres, la vida familiar, las responsabilidades familiares, la educación y la formación profesional, y la estructura del mercado laboral, entre otras. (Richard Anker and Helinä Melkas, 2003, pág. 1).

El imaginario social consigna a las mujeres los trabajos relativos al cuidado como una actividad exclusivamente femenina, por otra parte, a los hombres se les concibe en ocupaciones de toma de decisiones y tareas que se requiere mayor fuerza física.

En 2001, en el área urbana, a través del índice de Duncan, en función de los datos del INE, se comprueba que las categorías ocupacionales que más contribuyeron a identificar la concentración y segregación, fueron la de los servicios cuya diferencia de ocupación por sexo representa el 13.6% las mujeres están claramente segregadas en trabajos asociados a la actividad doméstica, al comercio y las ventas; incorporadas con 21.9% y 27.1 % respectivamente. En contraposición los hombres en las mismas categorías representan el 8.5% y 17.4%. En posición contraria se presenta la categoría agrícola, donde se observó una diferencia en la participación de las mujeres (9.6%); son los hombres que se encuentran altamente concentrados en esos quehaceres y en los trabajos en la industria textil, albañilería, y mecánica, la diferencia por sexo constituye el 15.9% (Cuadro 35).

Los datos otorgan la posibilidad de asegurar que las categorías ocupacionales de agricultores, ganaderos y trabajo agropecuario, también los trabajos en la industria, textil, albañilería y mecánica, de seguir la tendencia, estarían próximas a declararse como un caso de segregación total o disimilitud absoluta. En estas ocupaciones prevalece la participación de los hombres, claramente la fuerza laboral fluye a la masculinización de las labores del sector primario, a las obras de albañilería y mecánica.

La magnitud de la participación de ambos grupos en la categoría ocupacional de directores, gerentes y administración general, no son iguales, sin embargo, tanto hombres como mujeres representan valores cercanos en el conjunto de la fuerza

laboral de esa categoría; de consecuencia la disimilitud es relativa. La reducción de la brecha educativa entre mujeres y varones, las luchas de las organizaciones feministas y el marco jurídico; podrían ser algunas de las variables influyentes para la apertura de espacios laborales gerenciales y administrativos para las mujeres.

Siguiendo el método de Duncan, el mercado laboral hondureño durante el decenio en estudio, no puede declararse con índices extremos; no existe una similitud absoluta, la cual significaría cero segregación o integración completa, tampoco una disimilitud dominante que representa el 100%, total segregación. En su conjunto las categorías ocupacionales presentan diferencias porcentuales por sexo, en la distribución de la fuerza laboral, no obstante, la participación de ambos grupos se refleja en todas las categorías ocupacionales.

Cuadro 35
Honduras: Índice de disimilitud de Duncan PEA ocupada según grupo ocupacional y dominio 2001

Ocupación principal Área Urbana 2001	Empleados	H	M	Diferencia
Profesionales, técnicos y PEOA	150,539	11.1	15.7	4.6
Directores gerentes y administración general	60,823	5.9	4.5	1.4
Empleados de oficina	79,162	4.8	9.5	4.6
Comerciantes y vendedores	249,360	17.4	27.1	9.7
Agricultores, ganaderos y trabajo agropecuario	66,438	10.1	0.5	9.6
Conductores de transporte	47,021	7.4	0.1	7.3
Trabajos industria, textil, albañilería, mecánica.	219,658	26.3	10.3	15.9
Trabajos área gráfica, química, alimentos.	78,615	5.0	9.1	4.1
Operador de carga y almacenaje	29,752	3.7	1.3	2.4
Ocupación de los servicios	164,593	8.3	21.9	13.6
Índice de Duncan urbano				36.6
Ocupación Principal –Área Rural, 2001				
Profesionales, técnicos y PEOA	43,521	1.9	8.4	6.4
Directores gerentes y administración general.	14,021	1.0	1.7	0.7
Empleados de oficina	10,609	0.7	1.5	0.8
Comerciantes y Vendedores	138,477	4.6	30.9	26.3
Agricultores, ganaderos y trabajo agropecuario	678,250	73.6	11.7	61.9
Conductores de transporte	17,096	2.0	8.4	6.4
Trabajo industria textil, albañilería, mecánica.	103,185	8.8	16.8	8.0
Trabajo área gráfica, química, alimentos.	75,573	2.6	2.1	0.4
Operador de carga y almacenaje	27,780	2.4	18.6	16.2
Ocupación de los servicios	79,923	2.4	-	2.4
Índice de Duncan rural				64.7

Fuente: INE. 2001

Cuadro 36
Honduras: Índice de disimilitud de Duncan PEA ocupada según grupo ocupacional y dominio 2005

Ocupación Principal - Área Urbana, 2005	Empleados	H	M	Diferencia
Profesionales, técnicos y PEOA	179,333	11.8	16.3	4.5
Directores, gerentes y administración general	58,903	5.1	3.9	1.2
Empleados de Oficina	54,069	2.5	6.2	3.7
Comerciantes y Vendedores	271,375	16.5	26.3	9.8
Agricultores, Ganaderos y Trabajo Agropecuaria	92,666	12.0	1.4	10.6
Conductores de Transporte	46,208	6.5	0.1	6.4
Trabajos Industria Textil, Albañilería, Mecánica	252,935	28.3	9.1	19.2
Trabajos área Gráfica, Quim., Alimentos.	80,110	3.3	9.6	6.3
Operador de Carga y Almacenaje	33,278	3.4	1.6	1.8
Ocupación de los Servicios	209,862	8.8	25.0	16.2
Índice de Duncan urbano				39.8
Ocupación Principal -Área Rural, 2005				
Profesionales, Técnicos y PEOA	39,756	1.7	6.8	5.1
Directores Gerentes y Administración General	19,647	1.4	1.6	0.2
Empleados de Oficina	8,090	0.4	1.2	0.7
Comerciantes y Vendedores	136,604	4.6	27.0	22.4
Agricultores, Ganaderos y Trabajo Agropecuaria	778,017	71.2	20.6	50.6
Conductores de Transporte	19,185	1.9	0.1	1.8
Trabajos Industria, Textil, Albañilería, Mecánica.	146,543	11.3	10.2	1.0
Trabajo Área Gráfica, Química, Alimentos.	67,724	2.6	12.4	9.8
Operador de Carga y Almacenaje	19,185	1.5	1.3	0.2
Ocupación de los Servicios	88,758	2.6	18.6	16.0
Índice de Duncan rural				53.9

Fuente: INE. 2005

Cuadro 37**Honduras: índice de disimilitud de Duncan PEA ocupada según grupo ocupacional y dominio 2010**

Ocupación Principal- Área Urbana, 2010	Empleados	H	M	Diferencia
Profesionales, técnicos y PEOA	217,029	12.0	15.7	3.7
Directores, gerentes y administración general	84,559	6.1	4.5	1.6
Empleados de oficina	74,822	3.3	9.5	6.2
Comerciantes y vendedores	296,579	15.6	7.1	11.5
Agricultores, ganaderos y trabajo agropecuario	107,917	12.1	0.5	11.6
Conductores de transporte	59,508	7.1	0.1	7.0
Trabajos industria textil, albañilería, mecánica	258,510	26.1	10.3	15.8
Trabajos área gráfica, química, alimentos	88,317	3.2	9.1	5.9
Operador de carga y almacenaje	37,718	3.4	1.3	2.1
Ocupación de los servicios	233,808	7.9	21.9	14.0
Índice de Duncan Urbano				39.7
Ocupación Principal -Área Rural, 2010				
Profesionales, técnicos y PEOA	49,136	1.8	5.5	3.7
Directores, gerentes y administración general	23,227	1.3	1.4	0.1
Empleados de oficina	10,031	0.4	1.1	0.8
Comerciantes y vendedores	201,157	4.1	30.5	26.3
Agricultores, ganaderos y trabajo agropecuario	1087,616	75.4	26.1	49.3
Conductores de transporte	26,016	2.0	0.1	1.9
Trabajos industria textil, albañilería, mecánica	145,048	9.1	5.9	3.2
Trabajos área gráfica, química, alimentos	67,052	1.5	10.0	8.5
Operador de carga y almacenaje	19,740	1.1	1.2	0.1
Ocupación de los servicios	114,901	2.1	18.0	15.8
Índice de Duncan Rural				54.8

Fuente: INE. 2010

CONCLUSIONES

1. En 2010 las mujeres incursionan en los espacios laborales profesionales y técnicos, (118,357) de manera casi integrada con los hombres. De acuerdo al número de personas ocupadas el trabajo profesional y técnico se convierte en la tercera plaza con considerable presencia de mujeres, en el mercado laboral del país. Una de las variables que pudieron provocar la apertura de estos espacios podría atribuírsele a la reducción de la brecha educativa. Esta reducción es muy positiva, sin embargo, aún no es suficiente para que el aporte de la mano de obra femenina sea considerado de manera importante en el desempeño del ejercicio como directoras, gerentes y administradoras posiciones que todavía se hallan mayoritariamente ocupadas por los varones.
2. En el mercado de trabajo la triangulación, entre habilidades cognitivas, productividad y efectiva distribución salarial, sustentada por las teorías neoclásicas implica que la relación es lineal: a mayor escolaridad mayor productividad, a estas corresponderá una equivalente distribución salarial. En la estructura del mercado laboral de Honduras esa relación directa aún no se cumple; durante el período estudiado quedó de manifiesto que hombres y mujeres con el mismo grado académico reciben retribuciones diferenciadas.
3. En promedio en 2001, 2005, 2010, la categoría de cuenta propia es fuertemente diferenciada de las demás, por la alta participación de mujeres, 94.2%, inversamente a la aportación de los hombres 5.7%. Asimismo, su fuerza laboral es absorbida por el sector público y las mujeres en el sector privado. En ambos casos queda de manifiesta la segregación por género.
4. La prueba estadística de Duncan reveló claramente las variables (Electricidad, gas, y agua), (Seguros, bienes, Inmuebles y servicios), (Transporte, almacenamiento, comunicaciones) son estadísticamente diferentes (mayores) que el resto ($p < 0.05$), es decir, que el promedio del salario anual fue mayor

únicamente en estos tres rubros ($p>0.05$, a nivel estadístico) y el menor ingreso se da en (Agricultura, silvicultura, casa y pesca), (Explotación de minas y canteras) e (Industria manufacturera), es decir, que no hay diferencia estadística entre estos tres ($p>0.05$).

5. Siguiendo el método de Duncan, el mercado laboral hondureño durante el decenio en estudio, revela que si existe segregación, la misma no puede declararse con índices extremos; no existe una similitud absoluta, la cual significaría cero segregación o integración completa, tampoco una disimilitud dominante que representa el 100%, total segregación. En su conjunto las ocupacionales principales presentan diferencias porcentuales en la distribución de la fuerza laboral de mujeres y hombres, no obstante, la participación de ambos sexos se refleja en todos los grupos ocupacionales.
6. En virtud de que se evidenció que el grado de segregación ocupacional en el país es significativo y que no cedió en el periodo de estudio. Es importante el diseño de iniciativas novedosas con la participación de la academia, los líderes de la empresa privada en conjunción con los decisores de la administración pública, para medir con mayor profundidad la segregación, cuyos resultados sean encaminados a la formulación de propuestas orientadas a lograr sinergias entre la oferta académica, la dinámica del mercado laboral y conduzcan a la igualdad de oportunidades, de esta forma estimular el rompimiento de la sexualización del trabajo.
7. El estudio revela la situación poco privilegiada de las mujeres en el mercado laboral. Lograr la participación de este grupo de población en las posiciones de toma de decisiones y en puestos de elección popular facilitará que las mujeres puedan hacer incidencia en el diseño de políticas públicas que se concreten a través de la triangulación de programas económicos, sociales y laborales con miras a remediar las desigualdades por sexo en los espacios competitivos.

LITERATURA CITADA

Libros:

- CEPAL – (2009). Colección Documentos de proyectos Políticas para la inserción laboral de mujeres y jóvenes en Honduras.
- Chevalier Jacques y Bucles Daniel. (2009) SAS2 Guía Para la Investigación Colaborativa y la Movilización Social. Ottawa. ON KIG3H9. Canadá. Plaza y Valdez, S.A. de C.V.
- Confederación General del Trabajo (CGT), Argentina, OIT (2011) Trabajo Decente para una vida digna. El Equipo Multidisciplinario de Trabajo Decente de la Confederación General del Trabajo de la República Argentina. Buenos Aires: Oficina de País de la OIT para la Argentina, CGT.
- Escalante Ana y Peinador María. (1999) Ojos que ven...corazones que sienten: Indicadores de Género. 1ª.ed. San José, CR: ABSOLUTO.
- Escalante, Ana Cecilia; Ugalde, Yamileth; Ramírez, Felicia. (2002) Incidencia en la Gestión de Políticas Públicas con enfoque de equidad de género en el sector rural de Centroamérica. San José: Fundación Arias para la Paz y el Progreso Humano.
- Flores Salmará, Lindo Patricia. Análisis de Género en Cadenas de Valor
- GALLART María Antonia. (2008). Competencias, productividad y crecimiento del empleo: el caso de América Latina. Montevideo: OIT/ Cinterfor.
- Hernández Roberto, Fernández Carlos y Baptista Pilar. (2003) Metodología de la Investigación. México. McGraw – Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Nacional de la Mujer, INAM. Segundo Plan de Igualdad y Equidad de Género de Honduras 2010-2013.

- Lidia Héller. Mujeres Emprendedoras en América Latina y el Caribe, realidades, obstáculos y desafíos.
- López Olivia. Desigualdad, inequidad, diferentes conceptos e implicaciones para las políticas públicas. Universidad Autónoma de México.
- Matute Darlan, Rodríguez Giovanni. (2009) Código del trabajo de Honduras Tegucigalpa, Honduras.
- Matute López, D. & Rodríguez Mejía, G. (2009) Código del trabajo de Honduras. [Tegucigalpa, Honduras: Impreso Ruis].
- PNUD. (2012) Informe de Desarrollo Humano, Honduras 2011.
- Secretaria de Trabajo y Previsión Social (2007) Informe del Mercado Laboral Honduras, 2007.
- The International Bank For Reconstruction and Development. 2011. Una (R) evolución de género en marcha.
- Thurow Lester C. (1978) Inversión en capital humano. México. Trillas, S.A.
- Torres Isabel. (2001) La aplicación de la cuota mínima de participación de las mujeres, ficción o realidad. Un diagnóstico para Costa Rica.
- Urban, Anne-Marie; Bernal, Rosa y M. Clotilde Charlot. (2002) Manual de capacitación: enfoque de género en programas y proyectos de desarrollo.
- Leticia de Oyuela. (1989). Mujer y familia en el siglo XVII. En Notas sobre la evolución histórica de la mujer en Honduras (16). Tegucigalpa: Guaymuras, S.A.

Publicaciones PRIEGEPP-FLACSO:

- Lamas Marta (1999) “Usos, Dificultades y Posibilidades De La Categoría De Género”. Papeles de Población, Julio – Septiembre, Número 021. Pág.147 -178
- Lamas Marta, La perspectiva de género
- Rico de Alonso Ana, Alonso Juan (2010) La Investigación Social: Etapas, Técnicas y Procedimientos. Bogotá.
- Schnitterm. (2004) “Mejorar la escritura de la investigación cualitativa”. Invest Educ.Enferm.22 (2). Pág.150 -162

Revistas:

- Fernández P. Fernando, López F. Macarena, Maeztu H. Inmaculada, Martín P. Antonio (2010) “El Techo de cristal en las pequeñas y medianas empresas” Revista de Estudios Empresariales. Segunda época. Pag.231 -247”
- Centro de Derechos de Mujeres (2005) Mujeres en Cifras Honduras/2004/ Pág. 12
- Francine D. Blau and Wallace E. Hendricks (1979) Occupational Segregation by Sex: Trends and Prospects. The Journal of Human Resources, Vol. 14, No. 2, by: University of Wisconsin Pre (spring, 1979), Pág. 197-210
- Calderón Fernando (2005) La mujer en la obra de Jean Jacques Rousseau. Revista de Filosofía, Vol.30, N°1: UCM, Pág.165 – 177

Sitios web:

- 89ª reunión, junio 2001.Memoria del Director General: Reducir el déficit de trabajo decente - un desafío global.
<http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc89/rep-i-a.htm> Recuperada 4/04/2013

- Abramo, Laís (editora) (2006) Trabajo decente y equidad de género en América Latina Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
Recuperado el 27/11/2012
- Abramo, Laís (2004) ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? <http://www.scielo.br/pdf/ref/v12n2/23969.pdf>
Recuperado 26/02/2016
- Alderete Troche Nathalie. (2010) Tesis: Análisis de los resultados generados por el sistema de evaluación de competencias docentes, diseñado por la fundación chile. http://www.tesis.uchile.cl/tesis/uchile/2010/cf-alderete_nt/pdfAmont/cf-alderete_nt.pdf Recuperado 27/11/2012
- BID. Nuevo Siglo, Viejas Disparidades: Brechas de ingresos por género y etnicidad en América Latina y el Caribe <http://idbdocs.iadb.org/wsdocs/getdocument.aspx?docnum=37204140>
Recuperado el 24/06/ 2012
- BID. (2012). La mujer latinoamericana y caribeña: más educada pero peor pagada. <http://www.iadb.org/es/noticias/articulos/2012-10-15/diferencia-salarial-entre-hombres-y-mujeres,10155.html>
http://www.cva.itesm.mx/biblioteca/pagina_con_formato_version_oct/apaweb.html
Recuperado 24 de octubre 2012, de BID
- BM. (2012). Mejores empleos en América Central. El rol del capital humano. <http://www.bancomundial.org/content/dam/Worldbank/document/Mejores%20empleos%20en%20Centroamerica.pdf> Recuperado 10 de julio 2016.
- CEPAL. Maurizio Roxana (2010). Enfoque de género en las instituciones laborales y las políticas del mercado de trabajo. Serie 104. Macroeconomía del desarrollo. http://www.eclac.org/de/publicaciones/xml/6/40316/Enfoque_de_g%C3%A9nero_Maurizio.pdf Recuperado 24/07/2012

- CEPAL Cassisi Rita (S/F). I Conferencia regional sobre derechos económicos de las mujeres: emprendimientos, políticas públicas y acceso a activos. http://www.cepal.org/mujer/noticias/noticias/0/47290/PPresentacion_Rita_Cassisi_Emprendimientos_y_derechos_econ%C3%B3micos_de_las_mujeres.pdf
Recuperado 12/02/2016
- CEPAL. Trejos Juan (2006) Problemas y políticas de empleo en Centroamérica. http://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5412/1/S0600346_es.pdf
Recuperado 17/07/2015
- CEPAL. (2011) Boletín del observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe. <http://www.cepal.org/cgi-bin/getprod.asp?xml=/mujer/noticias/paginas/6/43266/P43266.xml&xsl=/mujer/tpl/p18f-st.xsl&base=/mujer/tpl/blanco.xslt> Recuperado 17/07/2015
- Comisión europea, Dirección de Empleo, Relaciones labores y Asuntos Sociales. (1998).100 palabras para la igualdad. Glosario de términos relativos a la igualdad entre hombres y mujeres. http://www.europarl.europa.eu/transl_es/plataforma/pagina/celter/glosario_genero.htm Recuperado 24/06/2012
- Conferencia Internacional del Trabajo, 95.a reunión, (2006).Informe V (1) La Relación de trabajo. <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc95/pdf/rep-v-1.pdf>
Recuperada el 27/11/2012
- COMMCA define su Programa Regional de Autonomía Económica de las Mujeres. http://www.comunicandoenigualdad.es/1/commca_define_su_programa_regional_de_autonomia_economica_de_las_mujeres_1745258.html
Recuperado12/02/2016

- De Miguel, Ana. Los feminismos a través de la historia. Capítulo II "Feminismo Moderno" <http://www.mujiresenred.net/historia-feminismo2.html> Recuperado 3/04/2013
- División de Estudios del Trabajo. Uribe Verónica. (2008) Inequidades de Género en el Mercado Laboral: El Rol de la División Sexual del Trabajo. http://www.dt.gob.cl/1601/articles-96174_recurso_1.pdf Recuperado 29/09/2012
- Ducci, María Angélica (1996). "El enfoque de competencia laboral en la perspectiva internacional", en Formación basada en competencia laboral. Situación actual y perspectivas. Seminario Internacional, OIT/CINTERFOR/CONOCER. Guanajuato 23-25 de mayo, pp.15-26. <http://www.cinterfor.org.uy/public/spanish/region/ampro/cinterfor/publ/>
- ECONÓMICO
- Fernández, Janina. 2003. Género, Pobreza y Mercado de Trabajo Para las Mujeres en Honduras. http://white.oit.org.pe/gpe//documentos/hond_gpe_jfp.pdf Recuperado el 1/08/2012
- Garcia, Pilar, Dalla- Corte Gabriela.(2006) Mujeres y sociabilidad política en la construcción de los estados nacionales(1879 -1900) <https://dallacorte.files.wordpress.com/2013/06/2006-dalla-corte-garcia-jordan-cc3a1tedra.pdf> Recuperado 6/03/2017
- Infante, M. Isabel. (2000) Alfabetismo funcional en siete países de América Latina. Unesco Santiago. <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001214/121483so.pdf> Recuperado 3/04/2013
- Instituto Nacional de Estadísticas (INE) <http://www.ine.gob.hn/index.php/menu-descargas> Recuperado 2/12/2014
- ILO (2011) Flujos migratorios laborales intrarregionales: situación actual, retos y oportunidades en Centroamérica y República Dominicana INFORME DE

HONDURAS http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_josé/documents/publication/wcms_205970.pdf Recuperado 20/07/2015

- Jungehülsing, Jenny. Relaciones de Género y Vulnerabilidad de Mujeres Frente al Cambio Climático. <http://www.cl.boell.org/downloads/tabasco1.pdf> Recuperado el 29/09/2012
- Kennedy, Mirta. 2005. Situación de la equidad de género en Honduras. <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-empleo/6?searchterm=observatori> Recuperado 24/06/2012
- Krüger, Natalia Soledad. 2010. Reflexiones acerca del alcance y limitaciones de la teoría del Capital humano. http://www.econ.uba.ar/www/institutos/epistemologia/marco_archivos/ponencias/Actas%20XIII/Trabajos%20Episte/Kruger_trabajo.pdf Recuperado el 27/11/2012
- National Geographic, La mujer en la primera guerra mundial ¿un nuevo camino hacia la IGUALDAD? <http://nationalgeographic.es/noticias/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-noticia> Recuperada 7/03/2017.
- NU. CEPAL. Observatorio de Igualdad de género de América Latina y el Caribe (2011) Observatorio de igualdad de género de América Latina y el Caribe (OIG). Informe anual 2011: el salto de la autonomía. De los márgenes al centro <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/3931?show=full> Recuperado el 20/05/2016
- NU.CEPAL. Unidad Mujer y Desarrollo (2007-08) El aporte de las mujeres a la igualdad en América Latina y el Caribe. <http://repositorio.cepal.org/handle/11362/2855> Recuperado el 26/02/2016
- Observatorio de mercado laboral. <http://www.trabajo.gob.hn/organizacion/dgt-1/direccion-general-de-empleo/6?searchterm=observatori> Recuperado 24/06/2012

- OECD (2007) Insights Human Capital: How what you know shapes your life.
<http://www.oecd.org/insights/38435951.pdf>
- OIT, CINTERFOR. Género, formación y trabajo
http://www.oit.org/public/spanish/region/ampro/cinterfor/rct/35rct/doc_ref/doc1/i.m
Recuperado el 1/08/2012
- OIT. (2012). Empleo y desarrollo de competencias. Compendio de convenios y recomendaciones OIT.
http://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/compendio_convenios.pdf Recuperado 2/04/2013
- OIT Ginebra. (2004). Romper el techo de cristal: Las mujeres en puestos de dirección. Recuperado el 04 de julio de 2014, de <http://pendientedemigracion.ucm.es/cont/descargas/documento6323.pdf?pg=cont/descargas/documento6323.pdf>.
- OIT. ACT/EMP. Publicaciones: La industria de la maquila en Centro América. Informe para el seminario subregional de empleadores de Centro América y República Dominicana. Guatemala, 21- 22 de abril 1997.
<http://www.ilo.org/public/english/dialogue/actemp/downloads/publications/spanish/maquila/index.pdf> Recuperado 13/12/2014.
- OIT (2007) Acta de acuerdo tripartito de adopción del programa nacional de trabajo decente en Honduras.
<http://www.ilo.org/public/english/bureau/program/dwcp/download/honduras.pdf>
Recuperado 20/07/2015
- Poder Judicial, República de Honduras. Leyes
[.http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Paginas/default.aspx](http://www.poderjudicial.gob.hn/CEDIJ/Leyes/Paginas/default.aspx), Recuperada 8/08/2016

- Pinto R. Cristián. B.2 Segregación Ocupacional por sexo en la Región de Bío Bío. Índice Duncan de Disimilitud en el período 2000 – 2006. <http://www.tallerdeempleo.cl/informes/ter028b2.pdf> Recuperado 24/06/2012
- Propuesta Plan Nacional Para la Generación de Empleo Digno en Honduras.
- Secretaría de Trabajo y Seguridad Social. <http://www.trabajo.gob.hn/> Recuperado 24/06/2012
- Ratificación de Convenios de la OIT: Ratificación por Honduras Ilo.org [http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675 ...](http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:11200:0::NO::P11200_COUNTRY_ID:102675...) Recuperada 19/12/2016
- Tribunal Supremo Electoral. <http://www.tse.hn/WEB/> Recuperado el 10/03/2017
- Unión Sindical de La Rioja. Diccionario de Género. <http://www.usorioja.es/index.php/igualdad/68> Recuperado 24/07/2012
- UNESCO. Ciencia, tecnología y género : Informe internacional http://www.unesco.org/new/fileadmin/MULTIMEDIA/HQ/SC/pdf/sc_stg_executive_summary-es.pdf Recuperado 03/04/16
- Vélez Anarella (2010) Breve relación histórica del feminismo en Honduras. <https://estudiosdelamujer.wordpress.com/2010/03/01/breve-relacion-historica-del-feminismo-en-honduras/> Recuperado 10/3/2017
- Universidad Autónoma del Estado de México
- Villalobos Monroy, Guadalupe, Pedroza Flores, René. Perspectiva De La Teoría Del Capital Humano Acerca De La Relación Entre Educación Y Desarrollo Económico Tiempo de Educar [en línea] 2009, 10 (Julio-Diciembre) :[http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987002>](http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987002) ISSN 1665-0824 Recuperado 5 /04/ 2013

- Secretaría de Estado Del Despacho Presidencial.
http://www.sdp.gob.hn/sitio/index.php?option=com_content&view=article&id=64&Itemid=208. Recuperado el 2/12/2013
- La Gaceta, 16 de enero2006. Num.30, 903.
<http://www.poderjudicial.gob.hn/juris/Leyes/Ley%20Marco%20para%20el%20Desarrollo%20Integral%20de%20la%20Juventud.pdf> Recuperado 2/12/201