

## ESTIMACIÓN Y CAUSAS DE DIFERENCIAS SALARIALES ENTRE PROFESIONALES EN TRES INSTITUCIONES COSTARRICENSES

## ESTIMATION AND CAUSES OF THE DIFFERENCES OF SALARIES BETWEEN MALES AND FEMALES IN THREE COSTA RICAN INSTITUTIONS

Rocío Chacón Espeleta<sup>1</sup>  
rchacon22@gmail.com

Fecha de recepción: 1° noviembre 2011 - Fecha de aceptación: 5 junio 2012

### *Resumen*

*El presente estudio se dirigió a estimar las diferencias salariales y sus posibles causas, entre los hombres y las mujeres profesionales en tres instituciones costarricenses. La información se obtuvo encuestando a 127 profesionales que laboraban en esas instituciones durante el primer semestre del 2010.*

*La investigación reveló que existen diferencias salariales que se pueden explicar por: la presencia de niños en el hogar, la capacitación, las posibilidades de ascenso y las interrupciones laborales. Aunque los resultados sólo son relevantes para la situación en las tres instituciones en estudio; permiten tomar conciencia de la importancia del tema a nivel nacional y las implicaciones dentro del mercado para el sector femenino.*

**Palabras claves:** *Discriminación, mercado laboral, salarios, profesionales, capacitación, ascensos, interrupciones.*

### *Abstract*

*The present study proposes to estimate the differences of salaries and their causes between professional men and women in three Costa Rican institutions. The information in this study was obtained by surveying 127 professionals working in those institutions during the first semester of 2010.*

*The investigation revealed that there was in fact a difference in the salaries of men and women. Some of the possible explanations for the pay discrepancy are: children at home, training, promotion, possibilities and interruption in the professional lives of women.*

*Even though the results only reflect the situation in the three institutions in the study, this study calls attention to this theme on a national level and the implications it has for the female population.*

**Key words:** *Discrimination, labor market, salaries, professionals, training, promotions, interruptions.*

---

1. Escuela de Economía, Universidad de Costa Rica.

## Introducción

La variable utilizada de acuerdo con la teoría clásica, para medir el valor del trabajo, ha sido la productividad de éste; sin embargo, el mercado laboral ha mostrado imperfecciones al darse pagos diferenciados por sexos u otras razones, para un mismo tipo de trabajo.

Estas diferencias son lo que se ha llamado la discriminación en el trabajo, y no es fácil de medir, al ser uno de los desafíos de la teoría económica, ya que involucra a otras variables las cuales no deben perderse de vista, por cuanto influyen directa o indirectamente sobre el mercado de trabajo y en particular sobre el pago a los factores. Entre estas variables podemos citar como las más importantes: el número de hijos(as), el número de hijos(as) menores, las horas trabajadas, la facilidad de congeniar el cuidado de los (las) hijos(as) y el trabajo del hogar con el trabajo remunerado, el apoyo estatal y la capacidad de compra de servicios domésticos, entre otras; algunas de las cuales son difíciles de medir y generan estimaciones sesgadas.

Dado que existen estudios, como los de Gindling (1993), Gutiérrez y Rodríguez (2000), Jiménez y Morales (2004), Martínez y Ramírez (2006), Montiel (2000), entre otros, quienes han demostrado que las diferencias existen, se desarrolló el presente estudio para tratar de cuantificarlo entre los(las) profesionales de tres instituciones costarricenses, tomando en cuenta las variables más relevantes que consideraron los autores antes mencionados; por lo tanto, hay que aclarar que los resultados se circunscriben a los grupos estudiados.

A pesar de que la limitación presentada no permite generalizar los resultados para el mercado nacional, sí permite tomar conciencia de la importancia del tema a nivel nacional; así como también sus implicaciones dentro del mercado para el sector femenino, por lo cual puede servir como plataforma para orientar y evaluar las políticas gubernamentales e institucionales actuales, a fin de que se busquen mecanismos más eficientes de apoyo para que las mujeres puedan incorporarse con mayor facilidad al mercado laboral.

El presente estudio se estructuró en tres partes, además de la introducción. La primera de

ellas desarrolla la situación del mercado laboral, en el cual se da a conocer la participación de las mujeres, las diferencias de ingresos y la situación de las mujeres profesionales dentro del mercado costarricense.

El siguiente apartado lo constituye el análisis de los resultados obtenidos a través de la encuesta que se realizó para determinar la existencia de diferencias entre ambos grupos y la percepción que tenían de las posibles variables que las causan, terminando con el apartado en el cual se desarrollan las conclusiones a las que se llegó en la presente investigación.

## Situación del mercado laboral

La historia nos ha revelado una y otra vez, y en todas las culturas, un rol de la mujer en la sociedad, orientado más a las tareas del hogar. A este grupo de la población se le ha educado y formado para la maternidad, las tareas domésticas y un conjunto de responsabilidades relacionadas con el bienestar de las personas más cercanas; de tal forma que ha sido tradicionalmente separada de los trabajos remunerados y se le tomaba muy poco en cuenta como parte de la actividad económica de las sociedades. Sin embargo, esta circunstancia ha ido cambiando para dar paso a una participación cada vez más activa por parte de las mujeres en el mercado laboral.

Algunos de los factores que según Flores-Estrada (2005), Gindling (1992), INAMU (2006), Martínez y Ramírez (2006), Montiel (2000), Orloff (1993, citada en Aguirre, 2007) y Santamaría (2000) han incidido en que se dé una mayor participación de las mujeres en la producción nacional han sido: las situaciones de crisis de las últimas décadas, el efecto de la globalización que ha permitido la modernización y urbanización de la economía, la intensa apertura comercial del país, la ampliación del sector servicios, la disminución en el ingreso real de las familias que las ha impulsado a apoyar el sostén del hogar, el avance en la educación y los deseos de obtener independencia económica e influencia dentro del matrimonio y la familia; pero para lograr una mayor inserción en el mercado requieren del apoyo estatal a través de políticas (de empleo y servicios de cuidado) que les garantice

la igualdad de oportunidades con respecto a la población masculina.

### **Participación de las mujeres en el mercado de trabajo costarricense**

Aunque algunos indicadores económicos han ido mejorando a través del tiempo, como lo evidencia el aumento en las tasas de participación y de ocupación, siguen dándose grandes diferencias entre la participación femenina y la masculina. Así por ejemplo y de acuerdo con la Encuestas de Hogares de Propósitos Múltiples elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos a julio del 2010, mientras la tasa bruta de participación de los hombres pasó de un 56,3% en el 2003 a un 56,8% en el 2010, las de las mujeres se vieron modificadas de un 30,1% a un 33,6% en el mismo periodo; muy por debajo de las masculinas; aunque hay que destacar que para ellas el aumento fue casi de 3,5 puntos porcentuales, mientras que para ellos el incremento fue apenas del 0,5%.

El mismo fenómeno, pero con mayor intensidad, se observa en la tasa neta de participación de ambos grupos; mientras en los hombres esta tasa pasa de un 73,3% a un 75,9% entre el 2003 y el 2010, la de las mujeres pasó de un 38,5% a un 43,5% en los mismos años. Sin embargo, vale la pena resaltar que mientras la participación neta de los hombres muestra una diferencia de 2,6 puntos porcentuales, la de las mujeres se duplica (5%); lo que comprueba el crecimiento en la incorporación femenina al mercado laboral.

Al comparar la tasa de ocupación de los dos grupos, se evidencia un comportamiento similar al de la tasa neta de participación. Mientras que a lo largo de los años estudiados, la tasa de ocupación de los varones permanece bastante estable (alrededor del 70%), la de las mujeres se incrementa en un 4,1% al pasar de un 35,3% en el 2003 a un 39,4% en el 2010; lo cual reafirma la mayor incorporación de este sector en el mercado laboral, a pesar de que todavía están con base en las últimas estadísticas, un 32,0% por debajo del sector masculino.

Aunque los datos mencionados reflejan condiciones de mejoras en la incorporación de este grupo al mercado laboral, hay que recalcar

que se trata de un sector cuya participación ha sido tradicionalmente desventajosa para las mujeres, pues enfrentan tasas de desempleo y subempleo mayores que las del sector masculino, gozan de remuneraciones en promedio inferiores a las de los varones, tienen menores niveles de cobertura de la seguridad social y menores oportunidades para acceder a los recursos productivos de la sociedad, entre otras cosas. Lo anterior aunado al poco apoyo estatal en cuanto a brindar opciones que les permita involucrarse más fácilmente, dados sus cargas domésticas y el cuidado de los (las) hijos(as), ha generado que el sector informal se haya incrementado en una mayor proporción para este sector que para los varones, lo que aumenta su riesgo.

La tasa de desempleo abierto de los últimos años no muestra la igualdad que las políticas gubernamentales buscan entre ambos géneros, pasando de un 5,8% en el 2003, a un 6,0% en el 2010 en el grupo de los hombres y del 8,2% al 9,5% en las mujeres. El desempleo continúa siendo mayor para las mujeres que para los hombres; aunque hay que reconocer que esta brecha empieza a achicarse a partir del 2005, pues entre el 2003 y el 2005 aumentó del 2,4% al 4,6%, y es a partir de este año que cae rápidamente hasta un 2,0% en el 2008; sin embargo, las cifras del 2010 vuelven a reflejar un aumento al contabilizar una diferencia de un 3,5% entre ambos grupos, cuya causa puede atribuirse a los efectos de la crisis económica de los últimos años.

Según Jiménez (2005), un mecanismo que han utilizado las mujeres para enfrentar el desempleo ha sido la subcontratación a domicilio, lo cual ha acentuado la situación de desventaja en la que se encuentran, ya que esta práctica traslada parte de los costos de las empresas a las mujeres que aceptan este tipo de trabajo, con pagos menores y sin acceso a la seguridad social o a cualquier otro beneficio como el pago de horas extras, vacaciones, aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía, etc.

Las variables hasta aquí analizadas, siguen demostrando que los varones se encuentran mejor posicionados en el mercado laboral que las mujeres, pues las tasas de participación son mayores para ellos y las de desempleo son más altas para el sector femenino, aunque hay evidencias de que

en ciertos periodos las diferencias tienden a achicarse; sin embargo es realmente la variable de los ingresos la que mejor refleja las desigualdades manifiestas en dicho mercado.

### **Las diferencias en los ingresos laborales**

Cuando se compara el ingreso promedio por empleo mensual de la población ocupada, según posición en el empleo y sector institucional, con base en los datos a julio del 2010 de la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples del INEC, se observa una disparidad entre ambos grupos en cada una de estas categorías. En el caso de los empleadores, el promedio de ingreso mensual para los hombres es de ¢756.128 y el de las mujeres de ¢632.389 (16,4% menos); en los de cuenta propia, ellos ganan ¢293.522, mientras que las mujeres apenas superan la mitad de este monto con ¢166.400 (43,3% menos) y en los asalariados, la diferencia tiende a ser menor (10,2%), ellos ganan en promedio ¢384.949 y ellas ¢345.600.

Según el informe de las “Tendencias recientes de la inserción femenina en el mercado laboral en Costa Rica” (2009), elaborado por el Estado de la Nación y el Instituto Nacional de la Mujer (INAMU), la brecha de ingresos entre hombres y mujeres en el último quinquenio ha ido creciendo; pero si se controla por las horas trabajadas y se estima el ingreso promedio por hora, la brecha disminuye e inclusive en algunos de los grupos tiende a revertirse a favor de las mujeres, debido a la dispersión de las horas trabajadas por las mujeres, pues muchas no completan su jornada de tiempo completo. Esta situación se acentúa mucho más en el grupo de los asalariados, donde ellas logran ganar un 7,8% más por hora que los varones.

### **Situación de las mujeres profesionales costarricenses**

El sector de las mujeres profesionales costarricenses presenta una situación muy similar a la del mercado laboral femenino, con niveles de educación más altos y salarios menores que los de los hombres, con dificultades para poder optar por puestos de mayor responsabilidad, con

jornadas menores debido a sus responsabilidades en el hogar y en el cuidado de los niños(as), entre otras cosas.

El estudio realizado por Flores-Estrada (2005), en tres empresas dedicadas a nuevas tecnologías, enfatiza lo expuesto hasta ahora con respecto a la situación de las mujeres en el mercado laboral; o sea que entre otras cosas, ellas cuentan con un nivel educativo mayor que el de los hombres, por lo que se ubican en puestos profesionales y técnicos en una mayor proporción que ellos. Sin embargo, este hecho no se traduce, según la autora, en cargos de mayor responsabilidad, pues sólo entre un 3% y un 4% de las mujeres que trabajan los ocupan, siendo este porcentaje para los varones un punto más alto que el de ellas; manteniéndose siempre la brecha salarial entre ambos grupos.

El estudio también reveló que en las tres empresas investigadas se presenta una discriminación hacia las mujeres, pues no sólo los hombres predominan en los puestos más técnicos, los cuales a su vez son los mejor remunerados, sino que la variable sexo mostró tener un peso estadístico específico para establecer el nivel de salarios, además del nivel educativo y la experiencia o antigüedad en el cargo; de tal manera que mujeres con igual calificación, experiencia, y quienes realizan las mismas ocupaciones que los hombres, gozan de salarios menores.

Al evaluar las razones de la desigualdad, saltan factores que tienen que ver con la división sexual del trabajo, la especialización y las estrategias desplegadas contra ellas; al ser las más relevantes para este estudio, las limitaciones que el sexo femenino tiene para hacer viajes laborales, para trabajar con horarios nocturnos y de madrugada y para optar por cargos de mayor responsabilidad y mejor paga; así como también las barreras de entrada a las profesiones relacionadas con las nuevas tecnologías. Por estas razones, las mujeres tienen menos probabilidades de postularse y de ser elegidas en los mandos intermedios, con mejores salarios e incentivos (Flores-Estrada, 2005:309-312).

El estudio de Castro y Vásquez (1998), realizado con mujeres profesionales del cantón de San Ramón de Alajuela, establece, al igual que otros autores, que se da discriminación hacia las

mujeres, pues tienen limitaciones para acceder en igualdad de condiciones al empleo; y una vez que logran ubicarse en el mercado laboral, deben validar su capacidad profesional constantemente, la cual se pone en tela de juicio en razón de su identidad de género.

De igual manera, las autoras mencionan que las diferencias salariales se dan tanto en puestos de difícil acceso como los de dirección y jefatura, así como también en aquellos de la misma categoría ocupacional. Sin embargo, se evidencia de esta investigación, que si bien existen manifestaciones concretas de discriminación, se perciben con más intensidad en el ámbito del ejercicio profesional y no tanto en los mecanismos de selección y promoción (Castro y Vásquez, 1998).

Un resultado similar al anterior fue presentado por Camacho (2009), con base en un estudio realizado a un grupo de mujeres profesionales de Costa Rica, en el cual se establece que a pesar de que la tasa de participación de las mujeres en nuestro país ha aumentado más que la de los hombres, viene acompañada de incrementos en los niveles de desempleo y subempleo; además de desigualdades salariales, pues en promedio el sector femenino recibía un 26% menos de ingresos que los varones y esta cifra aumentaba al 30% para los sectores de mayor educación. Este estudio reveló también que las profesionales son conscientes de que en el sector empresarial persisten discriminaciones a la hora de contratar mujeres en puestos de jefatura y que a pesar de que el 70% de ellas consideraba la existencia de normativas en su empresa, las cuales garantizaban la promoción equitativa a puestos de poder, sólo el 40% de las empresas ticas tenían políticas internas para propiciar la equidad de género.

### **Situación de las profesionales en las instituciones estudiadas**

La estimación de las diferencias en los salarios entre los y las profesionales de los entes estudiados, así como la percepción de las principales variables que las causan, se logró con la información obtenida a través de una encuesta por muestreo en tres instituciones de trabajo.

Las tres instituciones escogidas brindan servicios a la sociedad en el área legal y bancaria;

dos de ellas, en el sector público (una autónoma y la otra del Gobierno Central); y una, en el sector privado. La población objetivo estuvo conformada por los (las) funcionarios (rias) de estas tres instituciones, que estaban en planillas a julio del 2009 y fueron elegidas por estar anuentes a colaborar y por contar con una buena gama de profesionales de distintas disciplinas.

Para la selección de la muestra de profesionales, se tomaron en cuenta algunas variables de interés como la *profesión, años de antigüedad, título universitario y sexo*. Se utilizó como variable auxiliar para el diseño de muestra la variable *años de antigüedad*, ya que ésta presentaba mayor variabilidad en los datos.

Se diseñó una muestra estratificada de acuerdo con el tiempo que tenían de trabajar en la institución, agrupándolos en tres grupos: de 0 a 10 años de antigüedad, de 11 a 20 años, y más de 21 años.

Se utilizó un nivel de significancia del 95%. El error máximo permisible fue del 15% y con el fin de mejorar la metodología de recolección de la información, cumplir con la totalidad de la muestra probabilística teórica y tomando en cuenta la experiencia de las dificultades de disponibilidad de los funcionarios, se consideró una sobre muestra de 20% para poder cumplir con un muestreo de tipo probabilístico. La selección de los funcionarios se hizo en forma sistemática.

Se utilizó el método asignación proporcional al tamaño para asignar el tamaño de la muestra en los tres estratos; este método considera que el tamaño de la muestra en cada estrato es proporcional al tamaño del estrato correspondiente, con respecto a la población total.

Se entrevistaron en total 127 profesionales, de los cuales el 56,7% eran varones y el restante 43,3% mujeres. La mayoría (89,8%) se encontraba ubicada en el nivel profesional, científico e intelectual; siguiéndole en orden de importancia los que estaban en el nivel de apoyo administrativo con un 7,9% y el nivel técnico y profesional medio con un 2,4%. Del total de encuestados, el 58,3% de los hombres y el 60,0% de las mujeres tienen hijos, correspondiendo el total de personas con hijos al 59,1% de la muestra.

Los resultados obtenidos se analizan con base en las variables que, a juicio de los grupos,

han sido las más significativas para explicar posibles diferencias salariales dentro del mercado costarricense, lo cual para el grupo en cuestión fueron: la presencia de niños(as) en el hogar, la capacitación, las posibilidades de ascenso y las interrupciones laborales; sin embargo, hay que enfatizar, una vez más, que por las limitaciones expresadas en la introducción, sólo son relevantes para explicar la situación de las tres instituciones en estudio.

### ***Ingreso laboral***

La variable más relevante para medir las desigualdades entre sexos ha sido el ingreso; y en este estudio se intentó, dada la renuencia que siempre muestran las personas para brindar esta información, obtenerla por medio de los rangos de ingreso mensual bruto percibido. Es interesante ver en el cuadro 1, que al analizar las cifras totales, más mujeres de las instituciones estudiadas que hombres se encuentran ubicadas ganando ingresos menores a 650.000 colones mensuales (43,7% versus 20,8%), y que conforme aumentan los ingresos, más hombres que mujeres se posicionan en esos rubros. El 56,3% de las mujeres ganan más de 650.001 colones y esta cifra alcanza para el sector masculino el 77,8%. De acuerdo con el estudio, la mitad de los varones se ubica en el rubro más alto (más de 950.001 colones), mientras que las mujeres sólo alcanzan llegar al

34,5% en la misma categoría, dándose la mayor diferencia porcentual en el rango de los ingresos más altos (31,0%).

Al analizar los datos de los ingresos por sectores, en el gobierno se mantiene una situación similar a la mencionada, al colocarse una mayor proporción de hombres en los rangos de más altos ingresos y un porcentaje mayor de mujeres en los rangos más bajos; sin embargo, en el sector privado el comportamiento de la variable se aleja de esta tendencia, pues hay más hombres que mujeres ganando menos de 650.000 colones mensuales; y al ir aumentando los niveles de ingreso, la distribución se vuelve más equitativa.

Dado que en el sector público una de las instituciones estudiadas se encuentra en el gobierno central y la otra es una autónoma, se comparó el comportamiento de los ingresos entre ellas, revelando que los profesionales se encuentran mejor valorados en el gobierno central que en la institución autónoma, pues mientras el 80,8% de los varones y el 68,2% de las mujeres del gobierno central ganan más de 950.000 colones, estas cifras sólo alcanzan el 36,8% y el 4,8%, respectivamente en la autónoma. La situación se reafirma aún más al ver que el 71,4% de las mujeres profesionales de esta última institución se encuentra en el nivel de ingresos más bajos (menos de 650.000 colones mensuales).

Cuadro 1  
Porcentajes totales del rango de ingreso mensual bruto de los(as)  
profesionales por sector de la empresa y sexo

Rango de ingreso mensual bruto	Sector institucional				Totales	
	Privado		Público		HOM	MUJ
	HOM	MUJ	HOM	MUJ		
Menos de 650.000 colones	62,5	50,0	15,6	41,9	20,8	43,7
De 650.001 a 950.000 colones	12,5	25,0	29,7	21,0	27,8	21,8
Más de 950.000 colones	25,0	25,0	53,1	37,2	50,0	34,5
NR/NS	-	-	1,6	-	1,4	-
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Este comportamiento general de los ingresos se puede deber en parte al hecho de que, según las encuestas, más hombres que mujeres se encuentran laborando en promedio más de 41 horas semanales (69,5% y 47,3% respectivamente), mientras que la mayoría de las mujeres laboran menos de 40 horas en promedio en el mismo periodo. Sin embargo, todas las persona que laboran en el sector privado se encuentran trabajando más de 41 horas por semana, aunque se mantiene la tendencia de los hombres a laborar más horas que las mujeres.

Al analizar la distribución por rangos de ingresos para la totalidad de las instituciones en estudio, las mujeres continúan ubicándose mayoritariamente en los niveles más bajos, aumentando la desproporción conforme aumentan los ingresos; sin embargo, si el análisis se hace por sectores, las mujeres profesionales del sector privado contradicen la mayoría de los estudios realizados, pues resultan estar sobrepasando a los varones en 20 puntos en el rango de ingresos más alto, con la limitación de que corresponde a sólo una institución, mientras que en el sector público la diferencia en este rango alcanza el 36%, tal y como se puede observar en el cuadro 2.

Cuadro 2  
Porcentaje por sectores de los ingresos mensuales brutos de los(as) profesionales

Rango de ingreso mensual bruto	Sector de la empresa						Totales		
	Privado			Público			HOM	MUJ	Total
	HOM	MUJ	Total	HOM	MUJ	Total			
Menos de 650.000 colones	45,5	54,5	100,0	35,7	64,3	100,0	38,5	61,5	100,0
De 650.001 a menos de 950.000 colones	25,0	75,0	100,0	67,9	32,1	100,0	62,5	37,5	100,0
Más de 950.001 colones	40,0	60,0	100,0	68,0	32,0	100,0	65,5	34,5	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

Al observar la distribución porcentual por rangos de ingresos en el sector público, se nota que hay una mayor proporción de hombres y mujeres ganando menos de 650.000 colones en la institución autónoma (32,1% de hombres y 53,6% de mujeres), alcanzando esos valores sólo el 3,6% de los hombres y 10,7% de las mujeres del gobierno central. En cambio, en los rangos de

ingresos más altos, la mayor cantidad de personas que se ubican ahí son del gobierno central (41,2% de hombres y 29,4% de mujeres); mientras que en la institución autónoma, esos porcentajes sólo alcanzan el 27,5% de los hombres y el 2,0% de las mujeres; lo cual demuestra que los profesionales están mejor pagados en el Gobierno Central, como se puede observar en el cuadro siguiente:

Cuadro 3  
Distribución porcentual de los ingresos mensuales brutos  
por institución del sector público, según rangos

Categoría ingresos	Gob Ctral		Autónoma		Total		Total
	H	M	H	M	H	M	
Menos de 650.000 colones	3,6	10,7	32,1	53,6	35,7	64,3	100,0
De 650.001 a 950.000 colones	11,1	14,8	55,6	18,5	66,7	33,3	100,0
Más de 950.000 colones	41,2	29,4	27,5	2,0	68,6	31,4	100,0
Total	24,3	20,6	35,5	19,6	59,8	40,2	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

### Capacitación

Con respecto a la variable de capacitación, importante para abrir nuevas oportunidades de ascenso, el 50,0% de los hombres y el 33,3% de las mujeres que laboran en el sector privado se pudieron pagar al menos una capacitación (o educación) por sus propios medios; mientras que en el sector público, estas cifras llegan al 56,3% en los varones y al 46,5% en las mujeres. Las razones más importantes por las cuales las mujeres no se pagaron una capacitación fueron la falta de tiempo y/o de capacidad económica con un 36,4%, mientras que en los varones fueron otros factores (entre los que sobresalen la falta de interés y motivos de salud) los de más peso con un 19,4%. Sin embargo, es importante resaltar que casi la totalidad del grupo encuestado (97,6%) ha recibido capacitación por parte de la empresa o institución. El 12,9% ha sido enviado con este propósito fuera del país.

Se observa de los resultados anteriores, que hay más mujeres que hombres, en el sector público y en el privado, que manifiestan no tener tiempo o recursos para capacitarse; lo cual a lo largo de su carrera profesional podría limitarles sus aspiraciones para colocarse en puestos de mayor responsabilidad y, por lo tanto para recibir ingresos mayores.

El 11,8% del grupo estudiado consideró que sus oportunidades de capacitación han sido menores

que las de sus compañeros(as) del sexo opuesto y curiosamente son las mujeres del sector público las que alcanzan el más alto porcentaje (20,9%) en este rubro, en comparación con los datos arrojados por hombres y mujeres de ambos sectores.

### Posibilidades de ascenso

La desigualdad también se manifiesta, como lo demuestra el cuadro 4, cuando se analizan las oportunidades de ascenso y el número de éstas que se concretaron. Mientras los varones indican que el 86,1% ha tenido oportunidades para ascender, la cifra para el sector femenino sólo alcanza el 65,5% del total.

Analizando por sectores esta variable, parece ser que en el sector privado las oportunidades son similares para ambos sexos (alrededor del 85,0%), aunque se mantiene una diferencia a favor de los hombres del 4,2%; en cambio en el sector público, la diferencia es más marcada, alcanzando el 25,4% (85,9% para ellos y 60,5% para ellas).

Con respecto al número de ascensos concretados, sobresale el hecho de que mientras el 45,5% de las mujeres no concretó ninguna, esta cifra en los hombres sólo llega al 19,4% y mientras el 49,1% de ellas dice haber logrado entre 1 y 5 ascensos, el 63,9% de los varones se ubica en esta categoría.

Cuadro 4  
 Porcentajes de las oportunidades de ascenso y número de oportunidades concretadas de los(as) profesionales por sector de la empresa y sexo

¿Ha tenido oportunidades de ascensos?	Sector				Totales	
	Privado		Público		Hom.	Muj.
	Hom.	Muj.	Hom.	Muj.		
Sí	87,5	83,3	85,9	60,5	86,1	65,5
No	12,5	16,7	14,1	39,5	13,9	34,5
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
<b>Oportunidades concretadas</b>						
Ninguna	12,5	25,0	20,3	51,2	19,4	45,5
De 1 a 5	87,5	66,7	60,9	44,2	63,9	49,1
6 o más	-	8,3	18,8	4,6	16,7	5,4
Total	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Fuente: Elaboración propia con base en los datos de la encuesta.

La diferencia a favor de los hombres prevalece cuando se estudia esta variable por sectores; aunque la cifra es mayor en el sector público cuando no se han concretado ascensos (30,9% en el público versus 12,5% en el privado) y menor cuando ha habido entre 1 y 5 posibilidades (16,7% en el público versus 20,8% en el privado).

La investigación también reveló que la mayoría los(as) trabajadores(as) (64,6% del total) ha aprovechado las oportunidades que se le han presentado para ascender; sin embargo, el sector femenino parece interesarse más que los varones, pues la cifra para ellas alcanza el 70,9% (de los que sí la aprovecharon) y para ellos el 59,7%.

De lo anterior se podría deducir para estas instituciones que la circunstancia de que haya más varones en los puestos de mayores ingresos puede obedecer al hecho de que a las mujeres se les ofrecen menos oportunidades de ascenso que a ellos y, por tanto, esto las motiva a aprovecharlas en una mayor proporción que los hombres.

### Interrupciones laborales

Otro factor importante de mencionar es la interrupción o el ajuste temporal en el trabajo por parte de los(as) empleados(as); en el cual se evidencia que más mujeres que hombres han tenido que hacerlo. Así lo reflejan las cifras totales donde el 38,2% del sector femenino ha tenido interrupciones, contra el 20,8% del sector masculino. Las mujeres del sector privado son las que más tienen que acogerse a interrupciones (58,3% del total de mujeres de este sector), mientras que en el sector público esta cifra corresponde al 32,6% de las mujeres de ese sector. Al buscar las razones de esta circunstancia se evidencian como las principales para ambos sectores, la maternidad y el cuidado de los (las) hijos(as), alcanzando para ellas el 66,7% en el sector privado y el 68,8% en el público.

### Presencia de niños(as) en el hogar

Una de las variables que a través de la historia se ha considerado de gran importancia con

respecto a la participación del sector femenino dentro del mercado de trabajo ha sido la presencia de niños(as), y en especial los menores de 6 años, debido a que limita la participación de las mujeres en éste, por los problemas que conlleva su cuidado y crianza.

La encuesta reveló, con respecto a los que tenían niños(as), que las mujeres utilizan más que los hombres el apoyo para que se los cuiden (47,3% versus 26,4% respectivamente), siendo las mujeres del sector privado las que buscan más este apoyo (66,7%) con relación a las del sector público (41,9%). Dentro de este apoyo, el familiar es el más utilizado (48,4%); siguiéndole en orden de importancia las guarderías y las empleadas domésticas, con un 27,4% y 17,7%. La razón de este comportamiento puede ser obvia, debido a que las madres para poder continuar activas en el mercado, deben solucionar el cuidado de sus hijos(as), mientras que el hombre (en muchos de los casos) delega esta responsabilidad en la mujer.

## Conclusiones

De acuerdo con el estudio, las variables que, a criterio de los(as) profesionales de las tres instituciones evaluadas, inciden más en que se presenten diferencias en el trato y en el pago entre hombres y mujeres vienen a ser la presencia de hijos(as) (especialmente si son menores de edad) y la facilidad que puedan tener para congeniar el cuidado de los(las) hijos(as) y el trabajo del hogar con el trabajo remunerado; pues ellas, a su vez, vendrían a ser la causa de que las mujeres tuvieran que trabajar menos horas que los varones, e inclusive de que se vieran obligadas a desligarse temporalmente del mercado laboral; así como también podrían generar obstáculos para su capacitación o para acceder a puestos de mayor responsabilidad.

Ciertamente, casi la mitad de las mujeres tienen que buscar apoyo para el cuidado de los(as) hijos(as); cifra que para los hombres sólo llega al 26,4% porque en muchos de los casos delegan esta responsabilidad en la mujer. El apoyo familiar es el más utilizado, siguiéndole en orden de importancia las guarderías y las empleadas domésticas. La razón de este comportamiento es obvia, pues las madres deben solucionar el cuidado

de sus hijos(as) para poder continuar activas en el mercado.

Lo anterior se refuerza aún más cuando se observa la variable de las interrupciones temporales, donde se evidencia que más mujeres que hombres han tenido que hacerlo; siendo la principales causas la maternidad y el cuidado de los (las) hijos(as).

La investigación demostró que efectivamente se dan diferencias salariales entre los hombres y las mujeres profesionales de las instituciones analizadas, centrándose las mayores disparidades entre aquellos(as) que se ubican en los rangos de mayor ingreso, excepto las del sector privado en donde atípicamente, hay más mujeres ubicadas en este segmento que hombres.

Los resultados demostraron que definitivamente una proporción mayor de mujeres que de hombres encuestados se ubican en el rango de ingresos menores; y que conforme aumentan los ingresos, esta proporción se invierte, posicionándose más varones en los niveles de ingresos más altos. La mitad de los hombres se ubica en el rubro más alto (más de 950.001 colones), mientras que las mujeres sólo alcanzan llegar al 34,5% en la misma categoría. Sin embargo, es interesante ver que cuando se analiza esta variable por sectores para las entidades estudiadas, se observa que la situación cambia para la institución del sector privado; ya que hay más hombres que mujeres ganando menos de 650.000 colones mensuales; y al ir aumentando los niveles de ingreso, la distribución se vuelve más equitativa.

Este hecho podría deberse a que, según las encuestas, más hombres que mujeres se encuentran laborando en promedio más de 41 horas semanales, mientras que la mayoría de las mujeres laboran menos de 40 horas en promedio en el mismo periodo; en cambio todas las personas que laboran en el sector privado se encuentran trabajando más de 41 horas por semana, aunque se mantiene la tendencia de los hombres a laborar más horas que las mujeres.

Las horas laboradas parecen ser un factor que justifican una parte de la diferencia que se presenta en el salario devengado por los factores de producción, pues las mujeres prefieren o se ven obligadas a dedicar más de su tiempo a los (as) hijos (as) y a las responsabilidades del hogar

que los varones, pero también pueden deberse a que, justamente por la misma circunstancia, tienen menos posibilidades de capacitarse y de aceptar puestos de más alto rango, por la responsabilidad y el tiempo que les demandaría.

Tal vez por esa razón, cuando se analizó el comportamiento de la variable de las oportunidades de ascenso y el número de éstas que se concretan, las cifras también favorecen más a los varones. Ellos superan en un 20,6% a las mujeres con respecto a las oportunidades que han tenido para ascender y han logrado concretar más ascensos que ellas. También la disparidad se presenta cuando no han alcanzado ningún ascenso, pues para las mujeres este porcentaje superó en un 26,1% al de los varones; evidenciándose que se siguen escogiendo más a los hombres que a las mujeres para los puestos de mayor responsabilidad.

### Referencias bibliográficas

- Aguirre, R. (2007). Trabajar y tener niños: Insumos para repensar las responsabilidades familiares y sociales. p. 99-135. En *Género, Familias y Trabajo: Rupturas y Continuidades*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO). Buenos Aires.
- Camacho, A. (2009, Noviembre 30 a Diciembre 6). La mujer profesional en Costa Rica. p.4-5. *El Financiero*. N°746. San José.
- Castro, D y Vásquez, A. (1998). La discriminación laboral de las mujeres profesionales en el cantón de San Ramón, en el contexto de los Programas de Ajuste Estructural y las Políticas de Empleo Estatal. 1990-1997. Tesis de licenciatura en Trabajo Social. Universidad de Costa Rica. San Ramón. Costa Rica.
- Flores-Estrada, M. (2005). El valor simbólico y económico de las mujeres en el mercado laboral de nuevas tecnologías en Costa Rica: 2002-2006. Tesis de Magister Scientae en Sociología. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica.
- Gindling, T.H. (1992). La mujer y la crisis económica en Costa Rica. *Revista Ciencias Económicas*. Universidad de Costa Rica. Vol XII. N° 2. Diciembre: 5-23.
- Gindling, T.H. (1993). Por qué las mujeres ganan menos que los hombres en Costa Rica. Documentos de trabajo. Instituto de Investigaciones en Ciencias Económicas de la Universidad de Costa Rica. N° 164. Enero. San José, Costa Rica.
- Gutiérrez, A y Rodríguez, C. (2000). La participación de las mujeres en el trabajo remunerado en Costa Rica, durante el periodo 1950-1997. *Revista de Ciencias Sociales*. IV 1999 – I 2000. N° 86-87.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2010). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples. Julio 2010. San José, Costa Rica.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2006). Tendencias del empleo femenino. Serie las mujeres en estadísticas. N°2. Primera edición. Agosto 2006. San José, Costa Rica.
- Jiménez, R y Morales, N. (2004). Discriminación salarial en el mercado de trabajo durante los noventas. Tesis de licenciatura en Economía. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica.
- Jiménez, S. (2005). Mujeres y trabajadoras en la economía global: un estudio de casos sobre la subcontratación a domicilio en tres cantones de la provincia de San José. Tesis de licenciatura en Sociología. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica.
- Martínez, J y Ramírez, A. (2006). Del trabajo al trabajo... Orientaciones hacia el trabajo remunerado de las mujeres en Costa Rica. Unifem, PNUD, INAMU. San José. Costa Rica.
- Montiel, N. (2000). Reformas económicas, mercado laboral y calidad de los empleos. p 423-471. En Ulate Quirós, Anabelle (Comp). Empleo, crecimiento y equidad. Los retos de las reformas económicas de finales del siglo XX en Costa Rica. Editorial Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica.
- Santamaría, V. (2000). Más educadas y menos pagadas. *Revista Actualidad Económica*. Año XV. N° 227. 20 de agosto del 2000.

