

Brecha salarial de género en los departamentos de San Salvador, Sonsonate, La Unión y Morazán: determinantes y comparación 2013-2022

Gender Wage Gap in the Departments of San Salvador, Sonsonate, La Unión, and Morazán: Determinants and Comparison 2013–2022

DOI: <https://doi.org/10.51378/iuca.v3i3.10346>

Erick William Parada Chávez

Maestro en Desarrollo Territorial
Facultad de Postgrados
Universidad Centroamericana José Simeón Cañas
El Salvador
00544811@uca.edu.sv
ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-3325-1031>

Palabras clave: Brecha salarial de género, segregación ocupacional, autonomía económica de las mujeres, desigualdad de género, desarrollo territorial.

Keywords: Gender wage gap, occupational segregation, women's economic autonomy, gender inequality, territorial development.

Investigaciones UCA
2023 - 2024
Memoria bienal
Año 3, Vol. 3
Julio 2025
p (185-189)
e-ISSN: 2789-4061

Propósito de la investigación

La discriminación hacia las mujeres y su rol en la sociedad están determinadas por la historia, la cultura, las creencias, el sistema económico y las estructuras políticas de cada territorio. Estas configuraciones pueden favorecer o limitar la inclusión de las mujeres, afectando sus oportunidades y el desarrollo territorial en general (Cortínez, 2016). Aunque la desigualdad de género es universal, su manifestación varía según el contexto. La Brecha Salarial de Género (BSG) también cambia según el grupo y territorio analizado, por lo que identificar sus determinantes es clave para reducirla. Por tal razón, esta investigación analizó la BSG en cuatro departamentos de El Salvador, profundizando en qué determinantes impactan su magnitud y así tener un mejor entendimiento de las desigualdades de género en estos territorios.

Metodología

Los departamentos son San Salvador, Sonsonate, La Unión y Morazán. La selección se basó en tres factores: 1) participación de mujeres en el mercado laboral, 2) nivel de pobreza y 3) nivel de escolaridad. San Salvador se seleccionó al presentar los mejores indicadores, Sonsonate por sus valores intermedios, La Unión por su baja participación femenina y menor escolaridad, y Morazán por sus altos niveles de pobreza. Además, el estudio también examina la evolución de la BSG en una década completa, seleccionando los años 2013, 2016, 2019 y 2022. Se utilizaron datos de la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples (EHPM). La BSG se calculó mediante dos métodos. El primero, una medición desajustada que compara directamente los salarios de hombres y mujeres. Para esto se utilizó la

Erick William Parada
Chávez

Brecha salarial
de género en los
departamentos de San
Salvador, Sonsonate,
La Unión y Morazán:
determinantes y
comparación 2013-
2022

Investigaciones UCA
2023 - 2024
Memoria bienal
Año 3, Vol. 3
Julio 2025
p (185-189)
e-ISSN: 2789-4061

mediana del salario por hora. Su ventaja es la simplicidad y claridad (Gould *et al.*, 2016), pero no explica si la brecha puede deberse a diferencias en la ocupación, educación, experiencia u otra variable entre hombres y mujeres.

Para ampliar el análisis, también se realizó una medición ajustada mediante la descomposición Oaxaca-Blinder de tres componentes. Este método divide la brecha en una parte explicada, atribuida a diferencias observables en el mercado laboral y una parte no explicada, usualmente relacionada con discriminación (Mellesdal-Dehli, 2020). Se consideraron los factores de edad, área de residencia, título educativo, ocupación y sector económico. No obstante, la medición ajustada puede subestimar el impacto de la discriminación en la BSG; porque las decisiones y oportunidades de las mujeres previas al empleo están influenciadas por sus experiencias personales, relaciones, expectativas sociales y el comportamiento de las empresas (Gould *et al.*, 2016). Ambos tipos de medición tienen limitaciones, y su preferencia depende del enfoque de cada autor. En cualquier caso, es crucial interpretar los resultados con cautela y recordar que cada una aporta una perspectiva distinta. Por ello, se optó por ambas mediciones para obtener un análisis más completo

Resultados

Algunos datos generales de los cuatro departamentos durante este periodo son los siguientes: a) el Salario Promedio por Hora (SPH) fue en aumento; b) el porcentaje de Personas Asalariadas (PA) en condición de pobreza disminuyó, siendo menor en mujeres que en hombres; c) el SPH del área urbana fue mayor al del área rural; d) el 80% de las PA ganaban hasta \$3 la hora, con mayor porcentaje de mujeres en los extremos salariales (hasta \$1 y más de \$3 la hora); e) las mujeres representaron entre el 30% y 40% del total de las PA; f) en la mayoría de años analizados, más del 50% de las PA no tenían título de bachillerato y a mayor el nivel educativo, mayor la proporción de mujeres; g) en 2022, se registró una disminución considerable en el número de PA; h) las actividades económicas que agrupan más hombres son el comercio, la industria, la construcción y la agricultura (este último excepto en San Salvador); y i) las actividades económicas que agrupan más mujeres son el comercio, la industria y los servicios domésticos.

San Salvador tuvo el mayor SPH, seguido de La Unión, mientras que Sonsonate registró el menor. Morazán presentó los mayores niveles de pobreza, seguido de Sonsonate, con San Salvador en el extremo opuesto. En Sonsonate y San Salvador, las PA trabajaron más horas en promedio, mientras que en Morazán y La Unión las mujeres superaron a los hombres en tiempo trabajado. Morazán fue el único donde el número de mujeres asalariadas era mayor en lo rural. En San Salvador, hay más hombres en áreas urbanas, en Sonsonate la distribución es equitativa, mientras que en La Unión y Morazán predominan en lo rural. San Salvador tuvo la mayor proporción de PA con bachillerato y educación universitaria. En Morazán y La Unión, más del 60% no poseía título alguno, mientras que Sonsonate registró el menor porcentaje de PA con educación universitaria. En todos los departamentos, las mujeres dedicaron más tiempo al Trabajo Doméstico y de Cuidados (TDC). La mayoría de los hombres invirtió hasta 10 horas semanales, mientras que las mujeres alcanzaron hasta 30 horas. En general las personas en condición de pobreza destinaron más tiempo al TDC. En los hombres, ni el SPH ni la jornada laboral influyeron en el tiempo dedicado al TDC. En cambio, entre las mujeres, aquellas con mayor SPH y jornadas más cortas fueron las que más tiempo destinaron a estas actividades.

La BSG desajustada varió a lo largo de los años y entre departamentos (ver Tabla 1). En los últimos tres años, fue mayor en Sonsonate. San Salvador registró la

menor brecha en 2013 y 2019, mientras que en 2016 fue La Unión. En 2022, tanto en Morazán como en La Unión, la brecha fue inexistente. En general, la BSG fue menor en el área urbana, excepto en Sonsonate en 2013 y en San Salvador en 2022. También se observó una brecha mayor entre las PA en situación de pobreza, con excepción de tres años en Sonsonate. La BSG fue más alta entre quienes no poseían un título educativo. Sin embargo, contar con un título universitario no redujo la brecha en comparación con quienes tenían solo bachillerato. En La Unión, Sonsonate y Morazán, la brecha fue mayor entre las PA que trabajaban más de 44 horas semanales. Además, la BSG fue más elevada entre quienes ganaban hasta \$1 por hora. Es posible que la edad que se comienza a trabajar influya en la brecha, entre las PA que comenzaron a trabajar antes de los 18 años o pasados los 25 años el valor fue mayor.

Erick William Parada
Chávez

Brecha salarial
de género en los
departamentos de San
Salvador, Sonsonate,
La Unión y Morazán:
determinantes y
comparación 2013-
2022

Tabla 1

Medición desajustada de la Brecha salarial de género por departamento 2013-2022

Departamento	2013	2016	2019	2022
La Unión	15.96%	7.18%	14.83%	-0.96%
Morazán	19.23%	12.09%	10.19%	0.00%
San Salvador	9.37%	14.23%	2.65%	1.32%
Sonsonate	7.69%	20.29%	18.04%	10.00%

Nota. Elaboración propia con datos de la EHPM de varios años.

Tabla 2

Medición ajustada de la brecha salarial de género por departamento 2013-2022

Departamento Con explicación		2013		2016		2019		2022	
		Sin explicación	Con explicación	Sin explicación	Con explicación	Sin explicación	Con explicación	Sin explicación	Con explicación
La Unión	Parte	-4.03%	23.62%	-5.44%	19.19%	-10.95%	35.04%	-8.77%	4.97%
	Brecha	19.59%		13.75%		24.10%		-3.80%	
Morazán	Parte	-6.70%	21.06%	3.96%	13.59%	-19.24%	31.90%	-15.97%	25.40%
	Brecha	14.37%		17.54%		12.65%		9.43%	
San Salvador	Parte	-3.49%	13.99%	1.62%	15.91%	-3.52%	10.06%	-3.67%	5.63%
	Brecha	10.50%		17.53%		6.53%		1.96%	
Sonsonate	Parte	-0.40%	11.88%	5.20%	14.11%	4.92%	17.45%	-1.77%	11.65%
	Brecha	11.46%		19.32%		22.37%		9.88%	

Nota. Elaboración propia con datos de la EHPM de varios años.

Investigaciones UCA
2023 - 2024
Memoria bienal
Año 3, Vol. 3
Julio 2025
p (185-189)
e-ISSN: 2789-4061

Erick William Parada
Chávez

Brecha salarial
de género en los
departamentos de San
Salvador, Sonsonate,
La Unión y Morazán:
determinantes y
comparación 2013-
2022

Investigaciones UCA
2023 - 2024
Memoria bienal
Año 3, Vol. 3
Julio 2025
p (185-189)
e-ISSN: 2789-4061

Utilizando la medición ajustada (ver Tabla 2), la BSG en general aumenta en los departamentos, con el cambio más notable en 2022, cuando se evidencia una brecha en Morazán. En los cuatro departamentos, la parte no explicada es la más relevante en el valor de la BSG, lo que sugiere que la discriminación puede ser un factor importante. Además, en la mayoría de los años, la parte con explicación tiene un valor negativo, es decir, contribuye a reducir la brecha. El nivel educativo de las mujeres, al ser superior al de los hombres, ayuda a disminuir la BSG, lo que concuerda con la teoría. En cambio, la edad y el área de residencia tuvieron un impacto menor en su magnitud. La distribución de hombres y mujeres en los grupos ocupacionales y las ramas de actividad económica tuvo un efecto similar al de la educación, con un impacto aún mayor en Morazán y Sonsonate. Sin embargo, dependiendo del año y el departamento, estos factores mostraron un impacto tanto positivo como negativo en la brecha.

Conclusiones

La BSG es una constante en los territorios debido a un sistema que impone a las mujeres un rol económico y social desigual, generando discriminación y prejuicios hacia lo femenino. Esto limita su acceso y permanencia en el mercado laboral en igualdad de condiciones que los hombres. Sin embargo, su impacto varía según características individuales y del entorno de las mujeres. Dado que la BSG difiere entre territorios, es crucial identificar sus causas específicas en lugar de especular sobre el nivel de discriminación en cada uno. Además, su cálculo tiene limitaciones, ya que depende de la calidad de los datos y de las particularidades del mercado laboral. En El Salvador, la predominancia de hombres entre las PA influye en la estimación, al igual que el hecho que las mujeres asalariadas tienen mayor nivel educativo, la cantidad en el área urbana es mayor y presentan una distribución ocupacional y de actividades económicas distinta a la de los hombres.

Aunque los resultados indiquen que la brecha es baja o inexistente en estos departamentos, no se debe asumir que la equidad salarial está cerca o que la discriminación laboral es mínima. Además, no todas las mujeres enfrentan las mismas condiciones, una brecha reducida puede ocultar las condiciones adversas de mujeres que están en situación de pobreza, poseen menos estudios y viven en el área rural. Por ello, es esencial no solo medir la brecha, sino analizar sus causas para diseñar estrategias efectivas que promuevan la autonomía económica de las mujeres. Si bien los resultados sugieren que la discriminación puede ser un factor clave en estos departamentos, su impacto exacto en la vida de las mujeres asalariadas no puede determinarse con certeza. Este estudio es un primer acercamiento, pero investigaciones futuras sobre las decisiones y expectativas de las mujeres, así como la influencia de la familia, las tradiciones y la religión, aportarían información valiosa.

Es fundamental considerar las particularidades de cada territorio, ya que no es posible afirmar que una variable siempre explica en la misma magnitud la BSG; por ende, no existe una única acción que reduzca la brecha con igual éxito en todos los casos. A pesar de que aumentar el nivel educativo de las mujeres suele ser una recomendación frecuente para disminuir la BSG, en estos departamentos ya superan a los hombres en este aspecto. Por tanto, la clave no es solo la educación, en estos departamentos la reducción de la segregación ocupacional y la redistribución de mujeres en las actividades económicas podrían ser enfoques más efectivos. También es necesario aumentar el porcentaje de mujeres asalariadas, evitando que los empleos disponibles perpetúen los roles de género y la discriminación.

Referencias

Cortínez, V. (2016). *Igualdad de género para el desarrollo territorial: experiencia y desafíos para América Latina*. RIMISP. https://rimisp.org/wp-content/files_mf/1466786058Igualdad_de_genero_para_el_desarrollo_territorial.pdf

Gould, E., Schieder, J. y Geier Kathleen (2016, 20 de octubre). *What is the gender gap and is it real: The complete guide to how women are paid less than men and why it can't be explained away*. Economic Policy Institute. <https://www.epi.org/publication/what-is-the-gender-pay-gap-and-is-it-real/>

Mellesdal-Dahli, M. (2020). Gender Differences in the Labour Market: Explaining the Gender Wage Gap: Empirical Evidence from Norway [tesis de maestría, Norwegian School of Economics]. NHH Brage: Open Institutional Repository. <https://openaccess.nhh.no/nhh-xmlui/handle/11250/2679896>

Erick William Parada Chávez

Brecha salarial de género en los departamentos de San Salvador, Sonsonate, La Unión y Morazán: determinantes y comparación 2013-2022

Investigaciones UCA
2023 - 2024
Memoria bienal
Año 3, Vol. 3
Julio 2025
p (185-189)
e-ISSN: 2789-4061