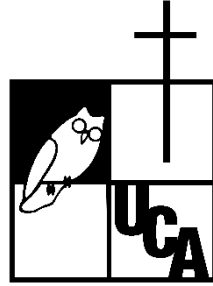


UNIVERSIDAD CENTROAMERICANA  
JOSÉ SIMEÓN CAÑAS



EL MERCADO LABORAL, SALARIOS Y PENSIONES: REALIDADES Y RETOS DE LA  
INSERCIÓN LABORAL EN EL SALVADOR, DESDE UN ENFOQUE DE LA ECONOMÍA  
FEMINISTA Y CAPITAL HUMANO PARA EL PERIODO 2005-2018

TRABAJO DE GRADUACIÓN PREPARADO PARA LA FACULTAD DE CIENCIAS  
ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

PARA OPTAR AL GRADO DE  
LICENCIADA EN ECONOMÍA

PRESENTADO POR:

JESSICA ALEJANDRA MÉNDEZ RAMIREZ  
ARIADNA ASTRID REYES GODOY

ANTIGUO CUSCATLÁN, OCTUBRE DE 2020

RECTOR

ANDREU OLIVA DE LA ESPERANZA, S.J.

SECRETARIA GENERAL

SILVIA ELINOR AZUCENA DE FERNÁNDEZ

DECANO DE LA FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y EMPRESARIALES

JOSÉ RICARDO FLORES PÉREZ

DIRECTOR DE LA CARRERA LICENCIATURA EN ECONOMÍA

JOSÉ ALEJANDRO ÁLVAREZ RAMÍREZ

DIRECTORA DEL TRABAJO

MERARIS CAROLINA LÓPEZ DÍAZ

LECTORA DEL TRABAJO

ÉVELYN PATRICIA MARTÍNEZ MEJÍA

## ÍNDICE GENERAL

SIGLAS Y ABREVIATURAS .....	xii
INTRODUCCIÓN.....	xiv
CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO.....	1
1.1. Teoría del capital humano.....	1
1.1.1. Inversión en capital humano.....	4
1.1.2. Formación general.....	5
1.1.3. Formación específica .....	5
1.1.4. Tasa de retorno .....	6
1.2. Teoría de la economía feminista .....	7
1.2.1. Antecedentes de la economía feminista .....	7
1.2.2. Economía feminista aportes conceptuales y metodológicos .....	9
1.2.2.1. La división sexual del trabajo .....	11
1.2.2.2. Feminización de empleos precarios .....	13
1.2.2.3. Trabajos no remunerados .....	14
1.2.2.4. Discriminación y segregación laboral .....	15
1.2.2.5. Desigualdad salarial.....	16
1.2.2.6. Desigualdades en el sistema de pensiones .....	18
1.2.3. Ruptura con la economía ortodoxa.....	19
CAPÍTULO II: CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL Y SISTEMA DE PENSIONES SALVADOREÑO DESDE UN ENFOQUE DE LA ECONOMÍA FEMINISTA Y CAPITAL HUMANO PARA EL PERIODO 2005-2018.....	21
2.1. Dinámica del mercado laboral en El Salvador y determinantes socioeconómicos que influyen en las brechas de género .....	21
2.1.1. Educación .....	24
2.1.2. Polarización del mercado de empleo.....	28
2.1.3. Segregación ocupacional por sexo.....	30

2.1.4. Estereotipos de género .....	33
2.1.5. Inserción y evolución de la participación laboral de las mujeres .....	35
2.1.6. Desigualdad salarial .....	37
2.1.7. Participación de las mujeres salvadoreñas en el mercado informal .....	41
2.2. Sistema de pensiones en El Salvador y la dimensión de género .....	45
2.2.1. El Sistema de Ahorro para Pensiones y el mercado laboral .....	47
2.2.1.1. Elementos de la capitalización individual .....	48
2.2.2. Estructura del sistema para incrementar las brechas de género.....	51
2.2.2.1. Factores socio-demográficos .....	52
2.2.2.2. Factores programáticos .....	55
2.2.2.3. Factores económicos .....	58
2.2.3. Mujeres, salarios y pensiones .....	61
2.2.3.1. La economía del cuidado e informalidad .....	67
2.2.4. Reformas al sistema de pensiones con sesgos de género .....	70
<b>CAPÍTULO III: REALIDADES Y RETOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN EL SALVADOR DESDE UN ENFOQUE DE LA ECONOMÍA FEMINISTA Y CAPITAL HUMANO.....</b>	<b>74</b>
3.1. Políticas públicas existentes para eliminar las brechas de género en El Salvador .....	74
3.1.1. Políticas y programas para la inserción laboral de las mujeres.....	76
3.1.2. Políticas nacionales para el empoderamiento económico de las mujeres.....	79
3.1.3. Políticas para la formación de capital humano.....	83
3.3. Los desafíos pendientes y los nuevos aportes.....	86
3.3.1. Los desafíos de las instituciones en el mercado de trabajo .....	87
3.3.2. Desafíos y aportes desde la economía feminista y teoría de capital humano .....	90
3.3.3. Regulaciones y leyes salariales en El Salvador.....	94
3.3.4. Igualdad en el trabajo y en los salarios de hombres y mujeres .....	96
3.3.5. Enseñanzas de la experiencia de países europeos en igualdad de género y sistema de pensiones.....	100
3.3.6. Reforma integral al sistema de pensiones incorporando la visión de género.....	104

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES .....	106
BIBLIOGRAFÍA.....	110
ANEXOS.....	116

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Porcentaje de la PEA y PEI en El Salvador, 2005-2018 .....	22
Gráfico 2. Promedio de PEA en El Salvador, según sexo, 2005-2018 .....	22
Gráfico 3. Porcentaje de PEI en El Salvador, según sexo, 2005-2018.....	23
Gráfico 4. Tasa de alfabetización en El Salvador, según sexo, 2005-2018 .....	24
Gráfico 5. Tasa de asistencia escolar en El Salvador, según sexo, 2005-2018.....	25
Gráfico 6. Años de escolaridad promedio de la PEA de El Salvador, según sexo, .....	27
Gráfico 7. Promedio de Población Ocupada, por rama de actividad económica, .....	29
Gráfico 8. Promedio de la Población Ocupada por categoría ocupacional en El Salvador, según sexo, 2005-2018 (En porcentaje).....	31
Gráfico 9. Promedio de Población Ocupada, por rama de actividad económica en El Salvador, según sexo, 2005-2018 (Porcentaje – concentración masculina) .....	32
Gráfico 10. Promedio de Población Ocupada, por rama de actividad económica en El Salvador, según sexo, 2005-2018 (Porcentaje – concentración femenina).....	32
Gráfico 11. Población en servicio doméstico remunerado y no remunerado de El Salvador, según sexo, 2005-2018 (Promedio en porcentaje).....	34
Gráfico 12. Porcentaje de PEA Ocupada en El Salvador, según sexo, 2005-2018 .....	36
Gráfico 13. Porcentaje de PEA desocupada en El Salvador, según sexo, .....	37
Gráfico 14. El Salvador: Salario promedio por rama de actividad económica, según sexo, 2005-2018 (promedio en dólares).....	38
Gráfico 15. El Salvador: Salario promedio por categoría ocupacional, según sexo, 2005-2018 (promedio en dólares).....	39
Gráfico 16. El Salvador: Promedio de salario en dólares por sexo, según años de estudio aprobados, 2005-2018.....	40
Gráfico 17. Población Ocupada en el sector informal del área urbana, según sexo, 2005-2018 (En porcentaje) .....	43
Gráfico 18. Esperanza de vida en El Salvador, según sexo, 2005 – 2020 .....	54

Gráfico 19. Cobertura de pensiones por vejez en El Salvador, hasta diciembre 2013.....	56
Gráfico 20. Monto promedio mensual de las pensiones por vejez por institución que las paga en El Salvador, según sexo, 2013.....	63
Gráfico 21. Pensión promedio mensual en SPP según tipo de pensión y sexo en El Salvador, 2009 .....	64
Gráfico 22. Pensión promedio mensual en SAP por tipo de pensión y AFP, según sexo en El Salvador, 2009.....	64
Gráfico 23. Suficiencia de las pensiones contributivas por vejez en términos de la CBA ampliada per cápita por nivel educativo alcanzado en El Salvador, según sexo, 2013 (SPP) .....	66
Gráfico 24. Porcentaje de PEA según edad y sexo, 2018.....	68
Gráfico 25. Distribución de la población adulta mayor en El Salvador, por sexo y edad, 2005-2050 .....	68

## ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Motivos de inasistencia escolar en El Salvador, según causa diferenciada por sexo, 2005-2018 (Promedio en porcentaje).....	26
Tabla 2. Años de escolaridad promedio de El Salvador, según sexo, 2007-2018 .....	26
Tabla 3. Tasa de subempleo visible en El Salvador, según sexo, 2005-2018 .....	34
Tabla 4. Tasa de participación en El Salvador, según sexo, 2005-2018 .....	36
Tabla 5. Tasa de desempleo urbana y rural en El Salvador, según sexo, 2005-2018.....	42
Tabla 6. Número de afiliados(as) por tipo de trabajador(a) en El Salvador, según sexo en SAP, 2005-2009 .....	48
Tabla 7. Tasa de cotización del Sistema de Ahorro para Pensiones en El Salvador, .....	49
Tabla 8. Distribución de la población según sexo y edad en El Salvador, 2005 – 2020 .....	53
Tabla 9. Tasa global de fecundidad en El Salvador, 2005 – 2020 (En porcentajes).....	54
Tabla 10. Número de cotizantes activos en El Salvador según género (SAP), .....	56
Tabla 11. Porcentaje de personas afiliadas en SPP y SAP de El Salvador, según sexo, 2005-2011 .....	58
Tabla 12. Porcentaje de la población ocupada por sector ocupacional y cobertura del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, según sexo, 2005-2018 (En promedio).....	60

Tabla 13. Densidad de cotización en El Salvador, hasta diciembre 2012 (En porcentajes)...	60
Tabla 14. Monto mensual promedio, mínimo y máximo de las pensiones por vejez en El Salvador, según sexo, 2013.....	62
Tabla 15. Porcentaje de población jubilada dentro de la PEI en El Salvador, según Sexo, 2005-2018 .....	69

## **ÍNDICE DE ILUSTRACIONES**

Ilustración 1. Distribución del porcentaje de ahorro individual del Sistema de Ahorro de Pensiones en el salvador, 2019.....	50
Ilustración 1. Los desafíos de las instituciones laborales y las políticas de empleo.....	88
Ilustración 2. Nueva organización social del trabajo del cuidado.....	91
Ilustración 3. Ciclo de la política pública y la necesidad de un enfoque transversal de Corresponsabilidad Social en los Cuidados (CSC) .....	93
Ilustración 4. La igualdad de género en la sociedad y las actitudes sobre el papel de la mujer, claves para la igualdad en el trabajo y el desarrollo económico.....	97

## SIGLAS Y ABREVIATURAS

**AFP:** Administradora de Fondos de Pensiones.

**CEPAL:** Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

**CIAP:** Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones.

**CONAMYPE:** Comisión Nacional para la Micro y Pequeña Empresa.

**CPC:** Crédito por Cuidado.

**CSC:** Corresponsabilidad Social en los Cuidados.

**DIC:** Densidad individual de cotización.

**DIGESTYC:** Dirección General de Estadísticas y Censos.

**DST:** División Sexual del Trabajo.

**EHPM:** Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples.

**ELPS:** Encuesta Longitudinal de Protección Social.

**FISDL:** Fondo de Inversión Social para el Desarrollo Local de El Salvador.

**GOES:** Gobierno de El Salvador.

**IBC:** Ingreso Base de Cotización.

**INPEP:** Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos.

**INSAFORP:** Instituto Salvadoreño de Formación Profesional.

**ISSS:** Instituto Salvadoreño del Seguro Social.

**IVM:** Seguro de Invalidez, Vejez y Muerte.

**MYPE:** Micro y Pequeña Empresa.

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo.

**PATI:** Programa de Apoyo Temporal al Ingreso.



**PEA:** Población Económicamente Activa.

**PEI:** Población Económicamente Inactiva.

**PET:** Población en Edad de Trabajar.

**PONED:** Política Nacional de Empleo Decente.

**SAP:** Sistema de Ahorro para Pensiones.

**SPP:** Sistema Público de Pensiones.

**SSF:** Superintendencia del Sistema Financiero.

## INTRODUCCIÓN

Esta investigación presenta un análisis estructural sobre la dinámica del mercado laboral salvadoreño en los últimos 14 años, principalmente se abordan los problemas que han tomado relevancia de 2005 a 2018, como las dificultades en la inserción de las mujeres al mercado de trabajo, el trabajo reproductivo y productivo, las condiciones de trabajo desiguales, la precariedad laboral, la brecha salarial entre hombres y mujeres, y, las brechas dentro del sistema de pensiones.

En general, El Salvador, se ha caracterizado por una marcada desigualdad de género que atraviesa el conjunto de la estructura socioeconómica, y se profundiza a través de la dinámica del mercado laboral afectando principalmente a las mujeres. En este sentido, se enfatiza el análisis de los determinantes socioeconómicos que condicionan esta dinámica del mercado laboral salvadoreño, a través del enfoque de la economía feminista y la teoría de capital humano.

La economía feminista ayuda a incorporar y evidenciar en la investigación las brechas de género como una variable importante en la explicación del funcionamiento de la economía salvadoreña, mientras que la teoría de capital humano proporciona nuevos elementos para analizar la desigualdad que existe entre hombres y mujeres ante diferentes tasas de retorno con un mismo nivel de educación o formación, integrando factores propios para un análisis más amplio de la fuerza de trabajo. Por tanto, estos dos enfoques proporcionan el marco teórico para estudiar los temas referentes a la inserción, permanencia y retiro de los hombres y mujeres del mercado laboral salvadoreño.

En específico, esta investigación tiene por objetivo demostrar y verificar mediante el análisis estadístico y reflexión teórica, la hipótesis de que las brechas entre hombres y mujeres son el resultado de las limitantes en materia de educación que presentan la mayoría de mujeres por asignación de trabajo reproductivo, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, los estereotipos de género, la mayor presencia de mujeres en el subempleo y sector informal de la economía, la doble jornada laboral de las mujeres (labores del cuidado y trabajo remunerado), las desiguales remuneraciones entre hombres y mujeres a pesar de tener la misma escolaridad que se traducen luego en menores pensiones.

La investigación se ha estructurado en tres capítulos y un último apartado de conclusiones generales. En el primer capítulo se expone la teoría de capital humano, donde se desglosa aspectos de los costos asociados a una formación (específica o general) y los réditos futuros (tasa de retorno) de una inversión en capital humano. Esto con la finalidad de comparar los ingresos de la fuerza trabajadora salvadoreña ante una inversión en capital humano, que, según la teoría, el resultado esperable sería que tanto hombres como mujeres con mayor formación obtengan ingresos más altos. Asimismo, se desarrollan los elementos principales y aportes conceptuales y metodológicos de la teoría feminista que permiten estudiar las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral, como la división sexual del trabajo, segregación laboral y estereotipos de género, las actividades domésticas y de cuidado (remunerado y/o no remunerado), factores que condicionan especialmente a las mujeres.

El segundo capítulo busca demostrar mediante el análisis de datos, que la dinámica del mercado laboral de El Salvador está condicionada por los determinantes socioeconómicos que reproducen las desigualdades entre hombres y mujeres, en la educación, al momento de insertarse y permanecer dentro del mercado de trabajo, y, luego estos factores se traducen en la brecha de salarios y pensiones. Además, se analiza el sesgo de género en los factores socioeconómicos, programáticos y económicos del Sistema de Ahorro para Pensiones.

Posteriormente, en el capítulo tres, se identifican los desafíos y retos orientados a mejorar la dinámica del mercado de trabajo salvadoreño, a manera de incorporar en el análisis una visión más focalizada en los determinantes socioeconómicos que repercuten de manera negativa en las mujeres, para así guiar diseños de políticas públicas que involucren aspectos diferenciados para ambos sexos.

Finalmente, esta investigación busca contribuir y profundizar en la literatura y evidencia empírica de las brechas de género en materia de inserción laboral, desigualdades en el trabajo remunerado y no remunerado, masa salarial y pensiones, con el propósito de aportar a la transformación de un escenario más equitativo con el conocimiento y análisis de los diferentes factores que engloba esta problemática para el diseño de políticas públicas integrales.

# CAPÍTULO I: MARCO TEÓRICO

## 1.1. Teoría del capital humano

La teoría del capital humano se ha diferenciado por adquirir una gran relevancia en los últimos años, debido a sus aportes para el estudio del mercado laboral, permitiendo analizar la formación específica o general como una inversión que realizan las personas, con la finalidad de incrementar sus rentas psíquicas y monetarias futuras. Asimismo, señala que la inversión en capital humano representa un factor fundamental en el crecimiento y bienestar de un país (Acevedo et al., 2007).

Es importante señalar que los principios del actual concepto de capital humano se pueden evidenciar desde autores como Adam Smith y John Stuart Mill. Smith, en su obra *La Riqueza de las Naciones*, aunque no desarrolla específicamente la teoría capital humano, sí aborda temas relacionados a la misma.

Smith (1776) critica la idea de los mercantilistas de considerar que la riqueza de una nación se debía medir por el tamaño de sus reservas de oro, afirmando que la riqueza de una nación se debe medir por los bienes y servicios que pone a disposición de toda su población, además, señala que la magnitud de riqueza depende del nivel de desarrollo de la capacidad productiva del trabajo mediante la división del trabajo y de la acumulación de capital.

Por lo tanto, Smith analizó la división del trabajo y presentó los beneficios de la especialización laboral para mejorar la capacidad de producción y la acumulación de capital. En otras palabras, Smith considera la educación o especialización de los individuos como un factor importante para la riqueza de las naciones (Acevedo et al., 2007).

El otro autor clásico que se involucra en los orígenes de la teoría del capital humano es John Stuart Mill (1848), en su obra *“Principios de Economía Política y sus Aplicaciones a la Filosofía Social”*, explique que la producción es un proceso destinado a crear riqueza material y es el resultado de la combinación del trabajo, capital y recursos naturales. Mill determina que las habilidades, capacidades y conocimientos que adquieren las personas de una sociedad, son determinantes para incrementar la productividad en la producción.

A partir de esto, durante el siglo XX, se retomaron algunos de los problemas planteados sobre la importancia de la formación y educación de los trabajadores(as). Los economistas Theodore Schultz y Gary Becker, considerados pioneros de esta teoría, realizaron diversos aportes sobre la adquisición de formación para mejorar los ingresos de las personas.

Schultz desarrolló parte importante de la teoría del capital humano, haciendo énfasis en la educación como una inversión. Acuñó por primera vez el término “capital humano” como sinónimo de educación y formación (Acevedo et al., 2007). En palabras de Schultz (1961) “En verdad, la característica más distintiva de nuestro sistema económico es el crecimiento del capital humano” (p. 16). Dado que, para Schultz la educación adicional de los trabajadores(as) se ve reflejada no solo en sus mejores empleos y salarios, sino que también en la mejora del bienestar y desarrollo de todo el país.

De la misma manera, Becker (1964) en su libro *Capital Humano*, señala que la educación y la formación son las inversiones más importantes en capital humano. Consolida su estudio de esta teoría, definiendo a las inversiones en capital humano como “las actividades que influyen en el ingreso monetario y psíquico futuro al aumentar los recursos en las personas” (p. 11).

Considera que las personas deciden invertir o no en su educación, cuando analizan los beneficios que pueden obtener en el futuro y los costos de la inversión, que serían los gastos de los estudios o el salario que dicho individuo no estará recibiendo por el hecho de estar estudiando y no trabajando (Becker, 1964).

Becker (1964), concluye su análisis general de la inversión en capital humano, señalando que las capacitaciones tienen un efecto significativo en las ganancias por edad, dado que las personas que invierten en su formación, recibirían ingresos más bajos durante el periodo de formación porque esa inversión se paga en ese momento, pero recibirán mayores ganancias en edades mayores o posteriores.

No obstante, la educación no es el único elemento para el capital humano, el padre de la economía laboral moderna Jacob Mincer en 1974, añade un componente importante al análisis: la experiencia. Esta variable resulta importante para explicar las diferencias de los salarios entre las ocupaciones con diferentes niveles de formación y grado de experiencia laboral (Acevedo et al., 2007).

Desde sus inicios en la investigación de capital humano, Jacob Mincer manifestó interés en variables como el aprendizaje y capacitación en el trabajo para el aumento de los ingresos. Es así como Mincer (1958) desarrolla un modelo con estas variables (ingresos e ingresos por edad dentro de grupos de población clasificados por estado educativo y ocupacional), y revela que los ingresos no solo son más altos, sino que también aumentan más rápidamente con la edad en los grupos más altamente capacitados que en los menos capacitados. Y señala que las diferencias más notorias surgen cuando el concepto de inversión en capital humano se extiende para incluir la experiencia en el trabajo. Demostrando que el crecimiento de la experiencia y de la productividad se refleja en el aumento de los ingresos por edad.

Mincer concluye que el capital humano se afianza como un segmento en el análisis económico, dado que la educación y la experiencia laboral da la posibilidad al trabajador(a) de acceder a puestos de trabajo mejor remunerados y de aumentar su calidad de vida (Acevedo et al., 2007, p. 7).

Por otra parte, Aronson (2007) señala que:

El economista Lester Thurow introdujo dos elementos que la teoría del capital humano había omitido: la existencia del fenómeno de la sobre educación de los/as postulantes y la discordancia entre habilidades educativas y salarios. Demostró que la duración del proceso formativo y la posesión de capacidades intelectuales no explicaban los contrastes salariales; las causas de tales contrastes respondían más bien a las tendencias concernientes al funcionamiento del mercado de trabajo. Por tanto, el supuesto según el cual la educación era la variable constitutiva de la diferenciación salarial, perdió relevancia. En la realidad, factores extraeconómicos como el sexo o la raza eran los que según Thurow marcaban fuertemente la segmentación del mercado laboral y la diferencia salarial. (p.12)

Es decir, L. Thurow sustentó, a partir de un análisis estadístico, que las diferencias salariales no eran el resultado solamente de factores como la educación o especialización, sino más bien, de componentes como la raza y si la fuerza de trabajo es hombre o mujer. Esto, introduce un aspecto que se había dejado de lado por mucho tiempo, la discriminación racial y las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Aronson (2007) explica que, a través de lo anterior, "Thurow concluyó que la productividad del trabajo era función de: la inversión educativa, medidas ligadas a la progresividad de políticas

fiscales, controles salariales, incentivos a empresas y la intervención del sector público para reducir las diferencias de retribuciones” (p.12).

En consecuencia, el estudio del capital humano pasó de ser una simple concepción a convertirse en una teoría de suma trascendencia para el análisis del mercado laboral. Gracias a los numerosos aportes que realizaron los diferentes autores antes mencionados, es posible explorar un enfoque centrado en la formación o inversión de capital humano, que ayuda no solo a insertar a las personas en el mercado de trabajo, sino que también promete una tasa de retorno mayor, y en general, una mejoraría en la calidad y bienestar de la fuerza de trabajo.

### **1.1.1. Inversión en capital humano**

La inversión en capital humano involucra dos aspectos importantes: el primero, los costos asociados a una formación; y el segundo, los réditos esperables futuros de una inversión en capital humano, entendiéndose esta inversión como aquellas actividades que incrementan las rentas psíquicas y monetarias futuras de las personas (Toharia, 1983).

En este sentido, las inversiones en capital humano vienen dadas por todas estas actividades que incrementan la renta en el futuro. Según Falgueras (2018), el capital humano pasa a ser un factor económico, el cual no solo depende de la cantidad de personas que se involucran en el proceso productivo, sino también de la calidad, nivel de formación y de las capacidades de dichas personas, por esa razón es esperable que personas con menor formación obtengan ingresos bajos y a medida adquieren una mayor formación tengan un mayor ingreso por educación adicional.

Es importante señalar que, la inversión en el capital humano busca equiparar y garantizar que todas las personas que se encuentren en el mercado de trabajo posean la oportunidad de obtener los mismos retornos ante iguales niveles de inversión en capital humano, con el objetivo de evitar las desigualdades. La base de la equidad sería que, si se realiza una inversión en capital humano del mismo monto que otra persona, ambos deben de tener la posibilidad de obtener una retribución igual por esa inversión (Neffa, 2006).

Gary Becker, por su parte, analiza las decisiones de inversión en capital humano mediante un planteamiento más sencillo, señalando que es una decisión que implica dos periodos: el

primero donde se realiza el gasto de la inversión, y el segundo, donde se obtienen los beneficios. De acuerdo con lo anterior, esta inversión en capital humano se puede realizar ya sea a través de una formación general o una formación específica (Falgueras, 2018).

### **1.1.2. Formación general**

La formación general según Becker (1964) “es una capacitación general útil en muchas empresas además de la que la imparten; es decir, la formación general de los trabajadores(as) aumenta la productividad marginal en muchas otras empresas también” (pp. 33-34).

Es decir que, la adquisición de estas habilidades y conocimientos de carácter general mejora la productividad del trabajador(a) en cualquier empleo, e incrementa la productividad media y marginal en cualquier empresa, y, por tanto, en la economía

Destinobles (2006, p. 21) afirma que el financiamiento de esta formación lo realizan los individuos, ya que las empresas no tienen incentivos para financiar esta educación. Principalmente por la incertidumbre de que los individuos pueden utilizar los conocimientos adquiridos al servicio de otra empresa.

### **1.1.3. Formación específica**

La formación específica también permite a los trabajadores(as) adquirir conocimientos y habilidades que incrementen su productividad, sin embargo, estos conocimientos que las personas adquieren, difícilmente los podrán utilizar para la generación de rentas en otras empresas (Neffa, 2006).

Este tipo de formación permitiría a la empresa tener un trabajador(a) más productivo, pero difícilmente podría desempeñarse de una manera igual de productiva en otra empresa, porque la formación es demasiado específica, es decir, esa formación es propia para generar beneficios en una empresa determinada, no obstante, en este caso las empresas sí pagan a sus trabajadores parte de esa formación, a diferencia de lo que ocurre en el caso de la formación general (Villalobos & Pedroza, 2009).



Mediante este concepto, se puede explicar por qué las empresas pagan a sus trabajadores(as) con formación específica un salario mayor que en otras empresas, y de igual forma se reduce la rotación cuando existe este tipo de formación. Esto es así porque, si las empresas pierden a los trabajadores(as) que se han capacitado mediante una formación específica, son afectadas de dos maneras, la primera es que perderían los costos asociados a la formación y la segunda perderían los beneficios, como la productividad de la persona formada. Por tanto, una empresa estará más inclinada en invertir en formación específica en aquellos trabajadores(as) que tengan un contrato de carácter permanente, así tendrán más tiempo para recuperar la inversión, caso contrario, si un puesto de trabajo tiene alta rotación, entonces la empresa preferirá no invertir porque saben que no pueden retener a las personas y no podrán aprovechar los frutos de la inversión (Neffa, 2006).

#### **1.1.4. Tasa de retorno**

La educación o formación ha demostrado que puede tener efectos monetarios como la mejora en la empleabilidad de las y los trabajadores, dado que, a medida que se amplían los niveles de estudio de una persona, asimismo incrementa su probabilidad de insertarse en el mercado de trabajo y de obtener un ingreso real más alto.

Por tanto, el determinante individual más importante en el capital humano puede ser la rentabilidad de la cantidad invertida o tasa de retorno (Becker, 1962). Conceptualmente, la tasa de retorno se refiere al rendimiento futuro esperable por educación adicional que va adquiriendo cada persona. Es decir, la educación continua funciona como un mecanismo para obtener un mayor ingreso, debido a que la tasa de retorno estadísticamente contrasta la formación en años de escolaridad con el ingreso de los individuos.

Toharia (1983) señala que, según la teoría capital humano, es esperable que las personas que tengan una menor formación también presenten un menor ingreso, y, en la medida en que adicionen una mayor formación, su ingreso aumentará. En este sentido, la tasa de retorno vendría dada por la mayor o menor rentabilidad que tenga las brechas de educación. Debido a que si el ingreso es el mismo entre los individuos que invierten más en educación con los que no lo hacen, no tendría sentido invertir en educación.

Ahora bien, si con la educación universitaria se tienen salarios promedio por encima de las personas que solamente tienen educación primaria entonces si hay incentivos de invertir en

capital humano (Toharia, 1983). La idea es que una persona que posea más estudios tiene mayor posibilidad de obtener una mejor tasa de retorno.

Al profundizar dentro de este elemento, se encuentran casos peculiares donde se pueden apreciar ciertas desigualdades, que autores como Thurow ya señalaban. En la realidad, la tasa de retorno no siempre será la misma para cada individuo que esté dentro de un mismo nivel de formación. Específicamente, hombres y mujeres pueden tener un mismo grado de escolaridad o formación, pero a pesar de ello, existirá una desigualdad en su tasa de retorno, que beneficia a los hombres y perjudica a las mujeres. Este aspecto se convierte en un determinante que condiciona la decisión de integrarse al mercado laboral y sugiere que el retorno sobre la inversión de la educación que tienen las mujeres es más bajo que el de los hombres.

En general, la teoría del capital humano reflexiona sobre la importancia de la educación y formación de la fuerza de trabajo, debido a que se considera como una inversión que incrementa la productividad y los ingresos. Sin embargo, dentro de estos conceptos de la teoría, algunos autores han encontrado ciertas disparidades con la realidad, principalmente por el funcionamiento del mercado laboral que presenta una fuerte segmentación reflejada en las brechas salariales o de la tasa de retorno, a pesar de tener el mismo nivel de escolaridad. En ese sentido, para hacer más evidente éstas y otras brechas existentes entre hombres y mujeres es necesario el abordaje de otra teoría que complemente el análisis: la teoría feminista.

## **1.2. Teoría de la economía feminista**

### **1.2.1. Antecedentes de la economía feminista**

La economía feminista se considera como una corriente de pensamiento heterodoxo, que se enfoca en revelar y analizar los fundamentos de las múltiples opresiones que sufren las mujeres y los hombres en el seno del patriarcado, enfatizando que, para explicar el funcionamiento y desarrollo de la economía, las relaciones de género deben incluirse como una variable relevante (Rodríguez, 2015). En este sentido, para consolidar esta corriente, primero se construyeron las bases del pensamiento feminista en tres momentos importantes, denominados: Primera, Segunda y Tercera Ola del Feminismo.

La Primera Ola del Feminismo se desarrolló en el siglo XVIII, se realizaron debates en torno a los derechos humanos, centrando las propuestas teóricas en evidenciar las incoherencias y contradicciones del discurso de la Ilustración sobre los derechos del hombre, denunciando principalmente libertades, derechos e igualdad jurídica para las mujeres. En 1792, Mary Wollstonecraft basa su crítica en señalar la importancia que tiene la educación para las mujeres, enfatizando que es la clave para que las mujeres puedan tener acceso a trabajos remunerados y autonomía económica. Sin embargo, en 1804, mediante El Código Civil Napoleónico, se negaron los derechos civiles, impulsado los estereotipos de género, atribuyendo a las mujeres las actividades del trabajo doméstico, asimismo se excluyó a las mujeres de la educación media y superior (Duarte & García, 2016).

La Segunda Ola del Feminismo, se desarrolla a finales del siglo XIX e inicios del siglo XX, frente a los pensadores clásicos. Autoras como Simone de Beauvoir, Barbara Bodichon, Charlotte Perkins o Harriet Taylor, cuestionaron los privilegios masculinos afirmando que no son una cuestión biológica y/o natural, realizaron debates que buscaban promover empleos dignos para las mujeres, igualdad salarial entre hombres y mujeres, y los nuevos valores de la maternidad (Álvarez, 2005).

Posteriormente, en la época de la industrialización, los hogares se convirtieron en los principales lugares de cuidado y consumo. Asimismo, se generaliza un modelo familiar donde a los hombres se les atribuye el trabajo productivo y a las mujeres el trabajo reproductivo. Siendo el trabajo productivo aquel que mediante actividades humanas genera bienes o servicios, mientras que el trabajo reproductivo se encarga de garantizar el cuidado y reproducción de las personas (Fraser, 2015).

En este sentido, el feminismo centra su crítica en las desigualdades de género basadas en la organización social, denunciando que no son resultados de un proceso natural, sino de un proceso histórico que ubica al sexo masculino en una posición privilegiada (Álvarez, 2005).

En la Tercera Ola del Feminismo, desarrollada a finales de 1960, los objetivos de análisis giraban en torno a una nueva forma de percepción de las mujeres en la sociedad, en tres dimensiones sistémicas; la cultura, la economía y la política. Debido a que, la mayoría de las sociedades están fundamentadas sobre un sistema patriarcal y capitalista (Duarte & García, 2016).

Según Fraser (2015), autoras como Margaret Benston, Christine Delphy, Susan Himmelweit y Peggy Morton, realizaron un análisis criticando cuatro dimensiones del orden social:

- 1) El “economicismo”, denominándose así porque no se visualizó en la época otras formas de injusticia. Planteando el análisis de la desigualdad e injusticia únicamente concebido a nivel económico, cultural y social, dejando de lado la injusticia sexista, racista, clasista e imperialista que existía hacia las mujeres.
- 2) La segunda dimensión “androcentrismo”, debido que, la estructura del capital organizado contemplaba al ciudadano ideal o típico como un trabajador varón, sostén económico de su hogar y hombre de familia. Atribuyendo el trabajo no remunerado a las mujeres (los quehaceres del hogar, crianza y cuidado), como responsabilidad estructural del hogar.
- 3) La dimensión “étatisme”, cuestiona la democratización y el control popular, con el objetivo de transformar las instituciones estatales en agentes que promuevan la justicia de género.
- 4) El “westfalianismo”, que remite al orden interestatal existente, buscar e instaurar instituciones políticas capaces de organizar la vida económica al servicio de la justicia.

### **1.2.2. Economía feminista aportes conceptuales y metodológicos**

Inicialmente, el feminismo como movimiento de mujeres, pretende desarmar las construcciones sociales de género que relacionan a las mujeres con “la sensibilidad, la intuición, la conexión con la naturaleza, el hogar y la sumisión; y a los hombres con el rigor lógico, la objetividad, el mercado y el poder” (Esquivel et al., 2012, p. 26). Dado que esta construcción social de género es extremadamente injusta, y repercute negativamente en la vida de las mujeres.

Por tanto, el feminismo se enfoca en “eliminar las desigualdades de género y comparte con otros movimientos políticos un ideal emancipador donde se enfatiza la libertad individual” (Esquivel et al., 2012, p. 26). Es así como desde inicios de los años 90 y a partir de este movimiento, que surge una nueva denominación: la economía feminista.

Según Esquivel et al. (2012) la economía feminista es una corriente de pensamiento económico diferenciado e imprescindible para la formulación de propuestas de “igualdad de género y, más aún, para replantear alternativas que hagan posible unas condiciones de vida digna para todas y todos” (p. 11).

En este sentido, la economía feminista resulta más radical que simplemente “diferenciar” la situación de mujeres y hombres o proponer para ellas políticas que frenen los impactos del funcionamiento económico, más bien, concede máxima relevancia a la comprensión de las relaciones de poder y asume un compromiso con la superación de las desigualdades (Esquivel et al., 2012, pp. 24, 16).

En general, señala Esquivel et al. (2012, p. 29) que lo que diferencia a la economía feminista de otros planteamientos heterodoxos, es el énfasis en las cuestiones de género, la preocupación por las desigualdades entre hombres y mujeres que surgen de sus roles sociales diferenciados, y de relaciones de poder desiguales.

Asimismo, Rodríguez (2015) explica que lo que busca la economía feminista es generar una teoría económica alternativa a las teorías androcéntricas (el enfoque dominante de economía patriarcal). La economía feminista plantea una fuerte discusión y crítica sobre el discurso neoclásico, Orozco (2005) precisa en que:

Se pueden diferenciar dos corrientes, la economía feminista de la conciliación, que considera factible conjugar los paradigmas androcéntricos preexistentes con las modificaciones que requiere la adopción de una perspectiva feminista; y la economía feminista de la ruptura, que propugna cambios mucho más profundos, un cuestionamiento de las bases mismas de los discursos androcéntricos, tanto en lo relativo a la epistemología, como a los conceptos y los métodos. (p. 45)

En ese sentido, la segunda corriente de la economía feminista permite abordar más concretamente las desigualdades de hombres y mujeres, así como a promulgar cambios más estratégicos ante esta problemática.

De esta manera, la economía feminista se puede definir como una corriente que busca generar una economía que promueva condiciones de una vida justas, dignas y equitativas para todas las personas de la sociedad.

En esencia, la propuesta de la economía feminista según Rodríguez (2015) es:

Poner en el centro del análisis la sostenibilidad de la vida, la igualdad entre mujeres y hombres, y, desplazar del eje analítico a los mercados. Por tanto, el objetivo del funcionamiento económico desde esta mirada no es la reproducción del capital, sino la reproducción de la vida. Y en particular, se concentra en reconocer, identificar, analizar

y proponer cómo modificar la desigualdad de género como elemento necesario para lograr la equidad socioeconómica. (p.32)

En general, el análisis y las propuestas que plantea la economía feminista implican un aporte transversal y críticas claras a los problemas actuales a los que se enfrentan la mayoría de mujeres, como: la división sexual del trabajo, la feminización de empleos precarios, discriminación, segregación laboral, desigualdad salarial y los trabajos no remunerados: trabajo doméstico y de cuidados no remunerado, que son esferas ocultas dentro de la economía ortodoxa, pero no así en la economía feminista.

### **1.2.2.1. La división sexual del trabajo**

Por División Sexual del Trabajo (DST) se entiende a:

La especialización de mujeres y hombres en distintos tipos de trabajos, en particular aquellos relacionados con la esfera del hogar y el trabajo reproductivo, en el caso de las mujeres; y con el mercado y el trabajo productivo, en el caso de los hombres. En las teorías de Gary Becker, la división sexual del trabajo surge como resultado de la “especialización” de mujeres y hombres en las esferas para las que estarían mejor dotados(as). En el caso de las mujeres, esta especialización sería fruto de la habilidad de éstas para procrear. (Esquivel et al., 2012, p. 27)

Por tanto, las habilidades de las mujeres se asocian en la esfera de la reproducción, específicamente a la “reproducción de la vida en términos biológicos (de la fuerza de trabajo) y a la reproducción del sistema social como un todo. Sin embargo, esta esfera de la reproducción queda fuera del interés de la teoría económica convencional” (Rodríguez, 2015, p. 36). En ese sentido, desde la economía feminista se promueve la necesidad de visibilizar la DST y la esfera de la reproducción, ya que contribuyen a ubicar el origen de las diferencias de género en diversos ámbitos.

Guzmán (2003, pp. 13-14) señala que las mujeres han entrado tradicionalmente en posiciones subordinadas en el hogar, principalmente por su posición en la DST y a los diversos mecanismos institucionales, que las conforman como un grupo subordinado en la división de recursos, responsabilidades, atributos, capacidades, poder y privilegio.

Además, Espino (2010) explica que la DST opera dentro de la familia y condiciona el acceso de las mujeres al trabajo productivo, es decir, a los trabajos remunerados.

Este es un factor muy determinante para las mujeres y su desarrollo tanto en el ámbito laboral como familiar, porque las somete y limita a estas construcciones culturales. Debido a esto, la economía feminista plantea una crítica sobre la división sexual del trabajo (donde la industrialización es fuente esencial para ésta). Señalan que:

El entendimiento de la división sexual del trabajo es más complejo en el marco de la estructura productiva de la región latinoamericana, donde las mujeres tienen a su cargo tareas del proceso reproductivo, no remuneradas o como parte de acciones solidarias comunitarias o de reciprocidad, al igual que el cuidado de los niños y niñas. (Esquivel et al., 2012, pp. 121-122)

Por ello, tratan de visibilizar que la esfera del mercado, no es “el único espacio de producción, y que el trabajo del hogar provoca no solamente confusiones entre el trabajo y la vida, sino que también extracciones de valor mucho más acentuadas e intensificación del trabajo de las mujeres” (Esquivel et al., 2012, p. 122).

En resumen, la DST se puede definir como:

La distribución social de obligaciones y responsabilidades para hombres y mujeres entre las actividades de producción y reproducción, determina en principio la participación de las mujeres en el trabajo remunerado tanto como en otras actividades (políticas, culturales, sociales o de recreación). (Esquivel et al., 2012, p. p.191)

A partir de esto, las mujeres están en una posición más restringida a comparación de los hombres, en tanto que no pueden decidir libremente sobre su inserción en las diferentes ocupaciones y ramas de la economía sin estar sujetas a esta construcción cultural. Por tanto, la economía feminista busca aportar desde la utilización de diferentes mecanismos para visibilizar y combatir este aspecto que afecta negativamente a las mujeres, con la finalidad de lograr superarlo.

### 1.2.2.2. Feminización de empleos precarios

La desigualdad en la inserción a trabajos remunerados, segmentación laboral y la asignación del trabajo no remunerado para las mujeres, están relacionados en gran parte a las desigualdades de género que existen en el mercado laboral.

En los últimos años, ha aumentado significativamente el número de mujeres que se insertan dentro del mercado laboral. Pero la globalización económica ha generado nuevas formas de organización y gestión de las relaciones laborales, modificando las estructuras de empleo, generando en algunos sectores condiciones de precarización laboral, que en su mayoría son ocupados por mujeres (Castillo, 2001).

En este sentido, al existir nuevas formas de contratación, se ha generado el deterioro de las condiciones de empleo y niveles generales de vida. Asimismo, se han desarrollado y expandido actividades económicas denominadas “informales”, como forma de estrategias de sobrevivencia. En general, se han establecido “nuevas tendencias” en la calidad, en la seguridad de ingresos y estabilidad del empleo para generar trabajos precarios, que en su mayoría están destinados para ser realizados por mujeres (Castillo, 2001).

Estas nuevas tendencias y la feminización laboral permiten identificar tres modalidades de inserción de las mujeres en el mercado laboral. La primera, de tipo procíclico donde la fuerza de trabajo femenina, se comporta como un ejército de reserva, incrementando cuando hay crecimiento económico y disminuyendo en recesión. La segunda, señala que la inserción o salida de las mujeres dentro del mercado laboral depende de la conformación de los sectores. Y la tercera que la fuerza de trabajo masculina es sustituida por la femenina cuando la economía presenta crisis del desempleo (Erturk y Cagatay, 1995 como citó en Esquivel et al., 2012, p. 64).

En este sentido, a pesar que la inserción femenina en el mercado laboral ha aumentado, también se han generado nuevas formas de desigualdades entre hombres y mujeres, aumentando los empleos precarios e informales, ocupados en su mayoría por mujeres. Asimismo, la mayoría de mujeres desarrollan una “doble jornada de trabajo”, es decir, su jornada laboral y las actividades doméstica (actividad que se les atribuye).



### 1.2.2.3. Trabajos no remunerados

Una de las principales contribuciones de la economía feminista es el “debate sobre el trabajo doméstico”. Este debate inicia a tomar más relevancia en 1970, y su principal objetivo fue analizar y visibilizar cómo el proceso de acumulación capitalistas se beneficia del cuidado y trabajo doméstico, asimismo, busca romper con las desigualdades entre hombres y mujeres (Esquivel et al., 2012).

La base patriarcal de la sociedad capitalista permite la existencia de una división del trabajo basada en género de las personas, atribuyendo al sexo femenino la obligación del trabajo reproductivo (no difiere de la de trabajo doméstico), mientras que al sexo masculino se atribuye actividades de trabajo remunerado (trabajo productivo). En estas sociedades capitalistas el trabajo del cuidado está desigualmente distribuido entre hombres y mujeres, asimismo, se deja de lado la importancia de este trabajo doméstico, debido que las mujeres contribuyen a la producción de plusvalía mediante el cuidado de su marido y la reproducción de la fuerza de trabajo (Federici, 2018).

El trabajo reproductivo no es reconocido ni valorado como si su nula remuneración implica su gratuidad, es decir, la ausencia de costo, resultando así, una suerte de “transferencia gratuita”. Invisibilizado el trabajo doméstico, de tal forma que no se reconoce en el mercado laboral a las mujeres como trabajadoras asalariadas, a pesar de que crean un gran valor necesario para el mantenimiento del hogar y la familia (Esquivel et al., 2012).

En este sentido, la reproducción de la vida no se logra de manera espontánea o instintiva, depende del trabajo del cuidado. Por eso, es importante visibilizar el trabajo doméstico en el proceso de acumulación de capital, dado que este trabajo permite que el capital disponga de trabajadores(as), para reproducirse. En esencia, lo que se conoce como cuidados es algo inherente a la vida, en particular para la reproducción social y la reproducción de la vida humana (Federici, 2018).

En la actualidad, las mujeres aún se enfrentan a ciertas dificultades para insertarse en un trabajo remunerado o acceder a cargos de responsabilidad, e incluso si acceden a estos cargos, son víctimas de acoso, violencia, remuneraciones salariales menores que la de los hombres y/o realizan doble jornada laboral.

Por ello, la economía feminista busca visibilizar el cuidado, el costo que este representa, y la afectación directa a las mujeres como agentes económicos, con la finalidad de modificar la desigualdad de género, aspirando a sociedades más igualitarias (Rodríguez, 2015). A través de una redistribución de las responsabilidades del cuidado mediante el Estado, la familia y las empresas, dado que, todos estos agentes se ven beneficiados de la reproducción de la vida.

#### **1.2.2.4. Discriminación y segregación laboral**

El análisis de la división sexual del trabajo y la subordinación de las mujeres ha permitido estudiar elementos importantes del trabajo remunerado y no remunerado, así como también la situación de las mujeres en el mercado laboral y su autonomía económica.

Otro de los factores de suma importancia para explicar las desigualdades entre hombres y mujeres dentro del mercado laboral es la segregación ocupacional por sexo. Según Espino (2010) ésta se define como “la concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones, la existencia de ocupaciones predominantemente femeninas o masculinas, y la primacía de los hombres en las posiciones jerárquicas al interior de una ocupación” (p. 19).

Dentro de la segregación ocupacional por sexo, se encuentra la segregación horizontal, que es la manera en que se distribuyen hombres y mujeres en las diferentes ocupaciones; y la segregación vertical, que es la distribución por niveles al interior de una ocupación (Espino, 2010, p. 19).

Estas formas de segregación permiten la existencia de puestos de empleo “femeninos” y establece la base para la profundización y reproducción de la brecha de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres, fortaleciendo la desvalorización de las actividades denominadas como femeninas (Espino, 2010, p. 19).

Por otra parte, la discriminación en el mercado de trabajo, se da cuando empleadores o la misma fuerza de trabajo tienen un trato diferencial para personas o grupos sociales, este trato surge principalmente de prejuicios, preconcepciones, estereotipos y estigmas, es un concepto que contribuye a explicar ciertas diferencias en oportunidades o logros entre hombres y mujeres en el mercado laboral (Horbath & Gracia, 2014, p. 467).

Desde la teoría feminista se evidencia la doble jornada de las mujeres cuando trabajan de forma remunerada y no remunerada, adicionalmente a esto, en el mercado de trabajo no tienen

las mismas condiciones de empleo y salarios que los hombres. En este sentido, Bergmann (1974), economista feminista norteamericana, analizó la conexión entre los diferenciales salariales y la distribución por ocupación cuando existe discriminación laboral por sexo con base en el modelo de *overcrowding*, demuestra que hay una congestión de mujeres en ciertas ocupaciones y esto provoca un declive en sus salarios, principalmente por la construcción cultural y las discriminaciones a ciertas ocupaciones que se definen como femeninas o apropiadas para las mujeres en los mercados de trabajo.

Esto es, lo que Espino (2010) llama:

La naturalización de la adscripción en realidad social, histórica y cultural de las mujeres al trabajo doméstico y a los cuidados en el hogar, los condicionamientos culturales sobre lo masculino y lo femenino, los estereotipos sobre conductas y características de hombres y mujeres en el empleo, y, la desvalorización de lo femenino en el mercado. (p. 19)

A estos factores de discriminación se enfrenta la población femenina, tanto antes de ingresar en el mercado de trabajo, así como una vez que ingresan a éste. Estos argumentos sobre la discriminación experimentada por las mujeres en los mercados laborales “es uno de los factores que contribuyen al mismo tiempo, a la mayor dedicación del trabajo femenino a las actividades domésticas y de cuidados (remunerado o no remunerado)” (Esquivel et al. (2012, p. 219). Es decir que, la discriminación de género, es uno de los factores que profundiza las desigualdades entre ambos sexos, tanto en el hogar como en el trabajo.

#### **1.2.2.5. Desigualdad salarial**

Según Anker (1997), una premisa básica de la teoría feminista es que, la situación de desventaja que perciben las mujeres en el mercado de trabajo es un reflejo de aquello mismo que la origina, es decir, del patriarcado, ya que éste asigna a las mujeres a un lugar subordinado en la sociedad y en la familia, donde ellas tienen menor capacidad de desarrollarse en el ámbito laboral, dado que, el sustento económico es responsabilidad únicamente del hombre, y por tanto, solo ellos pueden insertarse en los trabajos remunerados.

Es por eso que, la economía feminista se encarga de visibilizar este problema de la baja inserción de las mujeres en el mercado laboral, manifestando que las brechas y desigualdades

entre hombres y mujeres se da principalmente por procesos de segregación de género, estereotipos, la DST y otros determinantes que desembocan en la desigualdad salarial de género.

Anker (1997), señala que “la mayoría de los hombres y de las mujeres del mundo trabaja en ocupaciones a las que por fuerza hay que calificar de masculinas o femeninas, dada la alta proporción de hombres o de mujeres que hay en ellas” (p. 367). Especifica que la segregación ocupacional es determinante de las desigualdades salariales entre hombres y mujeres, debido que, muchas mujeres están acumuladas en un pequeño número de ocupaciones femeninas, mientras que, los hombres se benefician de una competencia menor dentro de una serie extensa de ocupaciones

En otras palabras, esta construcción cultural está vinculada fuertemente con las desiguales remuneraciones de hombres y mujeres, debido que, las mujeres tienen un menor rango de ocupaciones a las cuales pueden insertarse dentro del mercado laboral, es decir, el total de mujeres que estará tratando de insertarse en estas pocas ocupaciones hará que la oferta de trabajo sea mayor que la demanda de éste, y, por tanto, los salarios caerán. Caso contrario para los hombres que tienen un mayor abanico de posibles ocupaciones a las cuales acceder, y, por tanto, sus salarios serán más estables que los de las mujeres.

Por tanto, se puede decir que la oferta laboral y demanda laboral entre hombres y mujeres tienen comportamientos diferenciados. Los cambios en el empleo femenino (entrada) o el desempleo (salida) dependen de la composición de los sectores y las ocupaciones que resultan afectados por la segregación ocupacional y la discriminación salarial. Es decir, que la entrada o salida de la fuerza de trabajo femenina en el mercado de trabajo está condicionada por estereotipos y segregación de género, que responsabiliza principalmente a las mujeres para el desarrollo de las tareas domésticas y reproductivas, en consecuencia, las mujeres tienden a ocupar los sectores de baja productividad (Espino, 2012).

En síntesis, existen diferentes factores (segregación ocupacional, estereotipos, división sexual de trabajo) que crean desigualdades en los ingresos (salarios) de hombres y mujeres, siendo las mujeres las más afectadas, principalmente porque la existencia de estos factores condiciona su participación en lo económico, y se traduce en bajas remuneraciones para ellas.

### 1.2.2.6. Desigualdades en el sistema de pensiones

Según Riva (2018) un sistema de pensiones es:

Un arreglo institucional y operacional diseñado con el objetivo de garantizar un ingreso compensatorio a las personas una vez que alcancen la edad en la que la sociedad, a través de sus normas, considera apropiado retirarse de la esfera del trabajo remunerado. Existen sistemas de pensiones de carácter no contributivo, en los que la pensión de jubilación es garantizada por el Estado, independientemente de los aportes de las personas. (p. 85)

También existe el sistema contributivo de capitalización individual, donde el aporte de cada trabajador(a) entra en una cuenta individual de su propiedad y se acumula durante su vida de trabajo.

Sin embargo, el diseño de estos sistemas de pensiones en conjunto con otros determinantes que fomentan la división sexual del trabajo, empuja a muchas mujeres a la precariedad y pobreza durante su vida laboral e inclusive después de retirarse del mercado laboral. Esto, aparte de ser perjudicial para ellas, incrementa las altas tasas de inactividad femenina, trabajos informales y precarios (Pazos, 2011, párr. 1).

Pazos (2011) señala que la división del trabajo está en la raíz del problema, asimismo, Riva (2018, p. 106) explica que el diseño del sistema privado de pensiones alienta a que las brechas de género originadas por la división sexual del trabajo se reproduzcan durante la vejez, principalmente porque las mujeres tienen menores salarios, una trayectoria laboral pausada, y esto se refleja en la pensión que obtienen al momento de jubilarse.

Debido a esto, la economía feminista cuestiona la exclusión de la esfera doméstica y señala la eliminación de la división sexual del trabajo, como una posible solución ante estas desigualdades (Pazos, 2011, párr. 5).

A partir de la DST y de otros determinantes como la segregación ocupacional y la discriminación salarial, las mujeres ven comprometidas sus pensiones, principalmente por las trayectorias pausadas de las mujeres (por motivos de cuidado infantil, etc.) y sobre todo los bajos salarios. Por tanto, es importante incorporar en el análisis del mercado laboral y del sistema de pensiones un enfoque de género, así como en las políticas públicas que se implementen en el país.

### 1.2.3. Ruptura con la economía ortodoxa

Los debates al interior de la economía se centran en la corriente principal dominante, el *mainstream* u ortodoxia, definida como el paradigma neoclásico en términos conceptuales y paradigma liberal en términos de política económica; mientras que, la heterodoxia, el conjunto de abordajes críticos, emancipadores y radicales, queda un poco relegada (Carrasco, 2017).

Al igual que esta última corriente, la economía feminista también es un enfoque económico radical, que se ha caracterizado según Rodríguez (2015) por plantear una ruptura con una serie de conceptos definidos desde la economía ortodoxa. Este enfoque sostiene que, a lo largo de la historia, se ha tratado la división sexual en la economía como algo biológicamente determinado al género. Debido a esto se critica a los economistas clásicos y neoclásicos por su forma de racionalizar los roles asignados tradicionalmente por sexos. Generando y reforzando las desigualdades entre hombres y mujeres.

Es así como, según Esquivel (2010) las primeras críticas se dirigieron a los “sesgos de género” presentes en la economía ortodoxa. Se les tachó de poseer una ceguera ante el género, debido a que no lograron ver (o no quisieron ver) los impactos diferenciales del funcionamiento de la economía en mujeres y hombres (es decir, las consecuencias negativas de su sistema sobre las mujeres).

Las críticas se dirigieron también a los avances que, dentro del *mainstream*, incorporaban diferencias sexuales (por ejemplo, la DST) como un “dato”, y de paso, las justificaban (por ejemplo, la “nueva economía del hogar”, cuyo exponente principal es Gary Becker) (Esquivel, 2010, p. 150).

El economista clásico Adam Smith (1776), reconoció la importancia de la división sexual del trabajo, dada la especialización de las fuerzas laborales en diferentes tareas y roles con el objetivo de mejorar la eficiencia para el proceso productivo. Ante esto, basa su análisis través de la racionalidad optimizadora del *homo economicus*, el ser humano económico, que no es “universal”, sino que es un ser humano varón, blanco, adulto y hombre de hogar (“no es mujer, no es negro/a, ni niño/a, ni anciano/a, ni latino/a o migrante”) (Esquivel, 2010, pp. 150-151).

Por el contrario, Folbre, una de las economistas feministas más destacada de izquierda, discrepa de este planteamiento, señalando que el problema es que muchas y muchos no

entran en este molde, debido a que no es una buena “estilización” de la realidad (Esquivel, 2010, p. 151).

Además de que la aplicación de esta estilización al análisis de la realidad económica no es neutral en términos de género (ni de clase, ni de etnia, ni de generación). Por tanto, concluye que se debe romper con ese molde, que no es satisfactorio para nadie (Esquivel, 2010, p. 151).

Los economistas David Ricardo y Karl Marx, estudiaron las relaciones de las clases sociales, sin hacer referencia a las diferencias entre hombres y mujeres al interior de cada clase, asimismo, no consideraron el trabajo doméstico en el proceso productivo. Cuando hablan de capitalistas, proletarios y terratenientes, se refieren a hombres principalmente y les adjudican el ser “proveedores de los hogares”.

Otro de los autores clásicos que deja fuera de su análisis elementos importantes del género es el economista clásico Piero Sraffa. Carrasco (2017) señala dos aspectos importantes que Sraffa deja fuera de su análisis de las producciones cíclicas de las mercancías, el primero, los recursos provenientes de la naturaleza y el segundo, los recursos no mercantiles necesarios para reproducir la fuerza de trabajo y mercancías. Invisibilizando a las mujeres en los análisis de los modelos macroeconómicos y desarrollo global de la economía y la sociedad.

Es observable que la perspectiva ortodoxa nunca desafía o cuestiona el funcionamiento del sistema económico, ni las diversas desigualdades entre hombres y mujeres o la esfera reproductiva feminizada. En el *mainstream* dominante, señala Esquivel (2010, p. 153) que no hay lugar para nada que no sea la justificación del statu quo. Por tanto, dado que el feminismo es un proyecto emancipador, y tomando en cuenta que sólo en la heterodoxia pueden alojarse proyectos emancipadores, entre ellos la economía feminista, los aportes que mayor impacto pueden tener sobre la perspectiva ortodoxa son de la corriente de pensamiento heterodoxo.

## **CAPÍTULO II: CARACTERIZACIÓN Y ANÁLISIS DEL MERCADO LABORAL Y SISTEMA DE PENSIONES SALVADOREÑO DESDE UN ENFOQUE DE LA ECONOMÍA FEMINISTA Y CAPITAL HUMANO PARA EL PERIODO 2005-2018**

### **2.1. Dinámica del mercado laboral en El Salvador y determinantes socioeconómicos que influyen en las brechas de género**

A lo largo de la historia, en El Salvador han existido grandes desigualdades económicas, las cuales se han reforzado mediante los diferentes modelos económicos que se han desarrollado en el país. Además, los procesos de desregulación y flexibilización implementados en los últimos años en el mercado laboral han profundizado las causas de la precarización del empleo, ampliando las brechas en la distribución del ingreso, en la propiedad de la riqueza y en las condiciones de vida de la población (Beneke, Vásquez, Oliva, & Delgado, 2015).

En este sentido, es importante analizar y evaluar la dinámica del mercado laboral de El Salvador, evidenciando y profundizando las desigualdades que existen entre hombres y mujeres, determinando las diferentes dificultades que atraviesan las mujeres al momento de insertarse y permanecer en el mercado laboral, masa salarial y en el monto de la retribución proveniente del sistema de pensiones, a comparación de las dificultades que enfrentan los hombres en estos mismos aspectos.

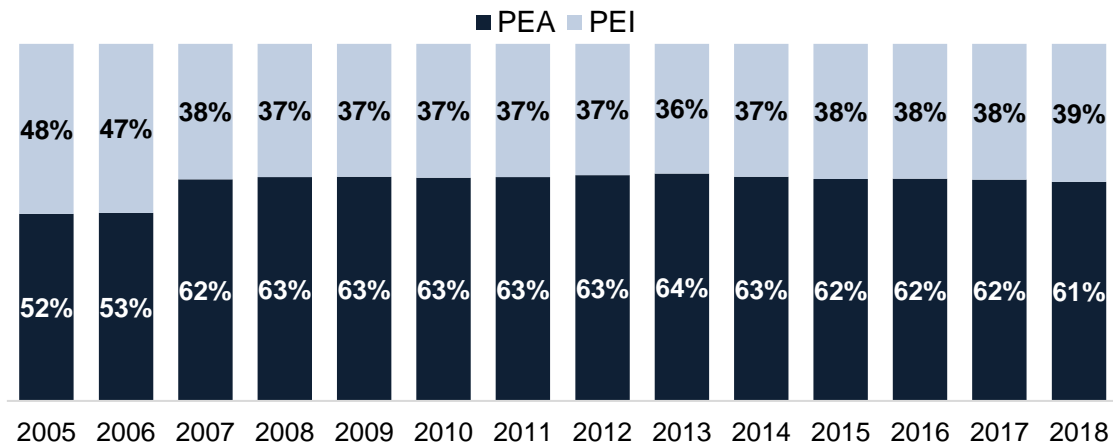
Según la Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM), de la Dirección Nacional de Estadísticas y Censos (DIGESTYC), en El Salvador, la Población en Edad de Trabajar (PET), está conformada por los hombres y mujeres de 16 años o más de edad, que de acuerdo con la realidad socioeconómica del país se encuentran aptos para trabajar. La Población Económicamente Activa (PEA), se encuentra conformada por hombres y mujeres que están trabajando o en busca de trabajo, mientras que la Población Económicamente Inactiva (PEI) se encuentra la población que, siendo parte de la Población Económica Total, no está trabajando ni buscando activamente un trabajo (DIGESTYC, 2019).

De esta manera, se elabora un breve diagnóstico del mercado laboral salvadoreño, tomando como base los datos recopilados de las EHPM, desde el año 2005 hasta el 2018. En el gráfico 1, se observa en el 2005 y 2006, la población salvadoreña en edad de trabajar estuvo conformada por más de 5 millones de personas, de las cuales la PEA constituye



aproximadamente un 52% de la población y un 48% de la PEI. Posteriormente para los años entre 2007 al 2018, la población en edad de trabajar fue de 4.9 millones de personas aproximadamente, de las cuales el 63% de personas pertenecen a la PEA, mientras que el 37% pertenece a la PEI.

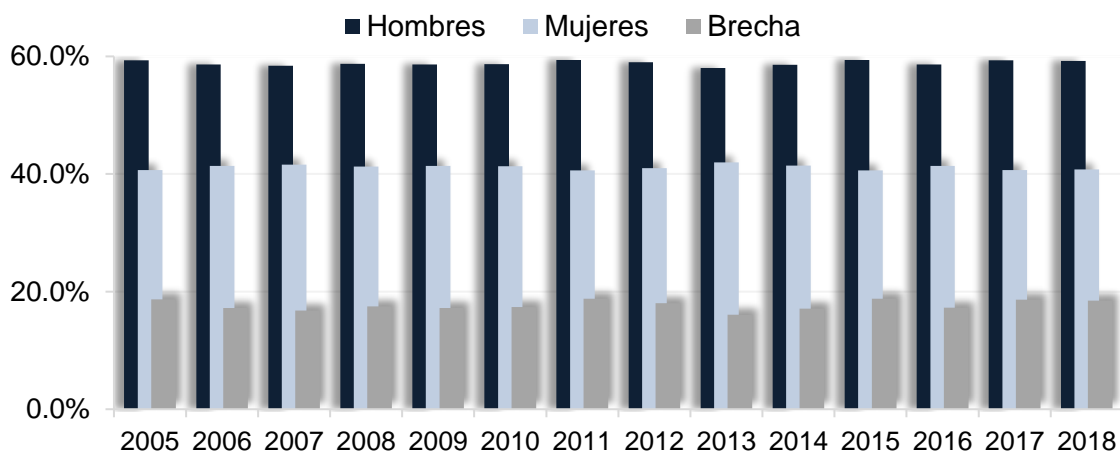
**Gráfico 1. Porcentaje de la PEA y PEI en El Salvador, 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Por otra parte, también se debe conocer la distribución entre hombres y mujeres, para evidenciar que preexisten determinantes en la inserción y movilidad laboral que condicionan de forma diferenciada a ambos sexos. Para ello se analizará de forma desagregada por sexo la conformación de la PEA y la PEI del país y el nivel de educación de los hombres y mujeres en edad de trabajar.

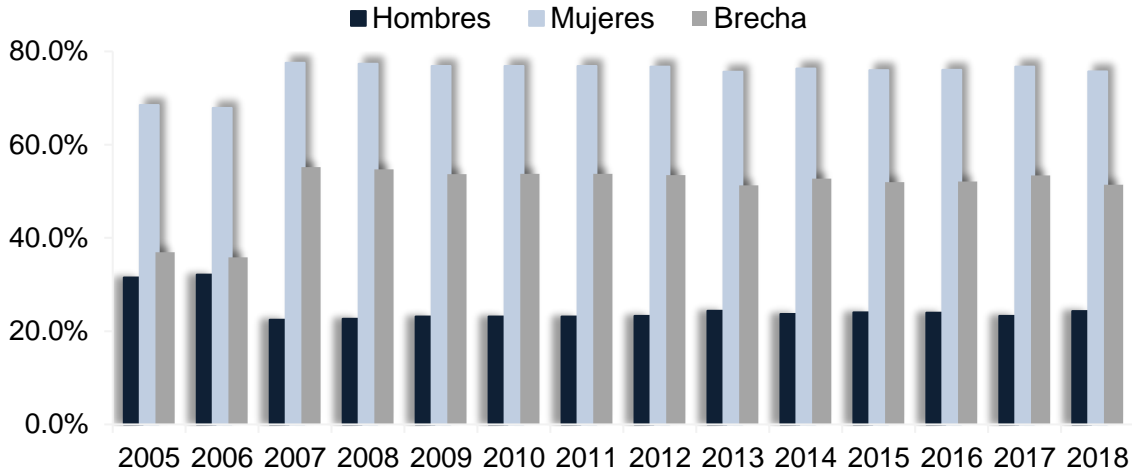
**Gráfico 2. Promedio de PEA en El Salvador, según sexo, 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

En los últimos 14 años, en El Salvador la participación de las mujeres en el mercado laboral ha aumentado significativamente, pero en menor proporción que el aumento de la participación de los hombres. En el gráfico 2, se observa que la PEA ha mantenido una tendencia creciente tanto en hombres como en mujeres, siendo aproximadamente el 60% hombres y el 40% mujeres, sin embargo, sigue existiendo una gran brecha de desigualdad en la participación por sexo. Esto evidencia que en el mercado laboral salvadoreño existe una clara asimetría entre hombres y mujeres, ya que las oportunidades ocupacionales no son equivalentes, esto puede ser así debido al constructo cultural donde se percibe al hombre como jefe de hogar y proveedor, que se mantiene buscando fuentes de ingreso, mientras que a las mujeres se les atribuye el trabajo reproductivo (labores del cuidado y trabajo doméstico).

**Gráfico 3. Porcentaje de PEI en El Salvador, según sexo, 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Asimismo, el gráfico 3, muestra que, dentro de la PEI, se encuentran mayoritariamente mujeres. Para los años 2005 y 2006, la PEI estuvo conformada aproximadamente por el 70% mujeres y 30% hombres. Posteriormente, entre 2007 al 2018, persisten las brechas entre hombres y mujeres, e incluso esta brecha en los últimos años experimenta un mayor crecimiento debido que, casi el 80% de la población son mujeres, mientras que el 20% hombres.

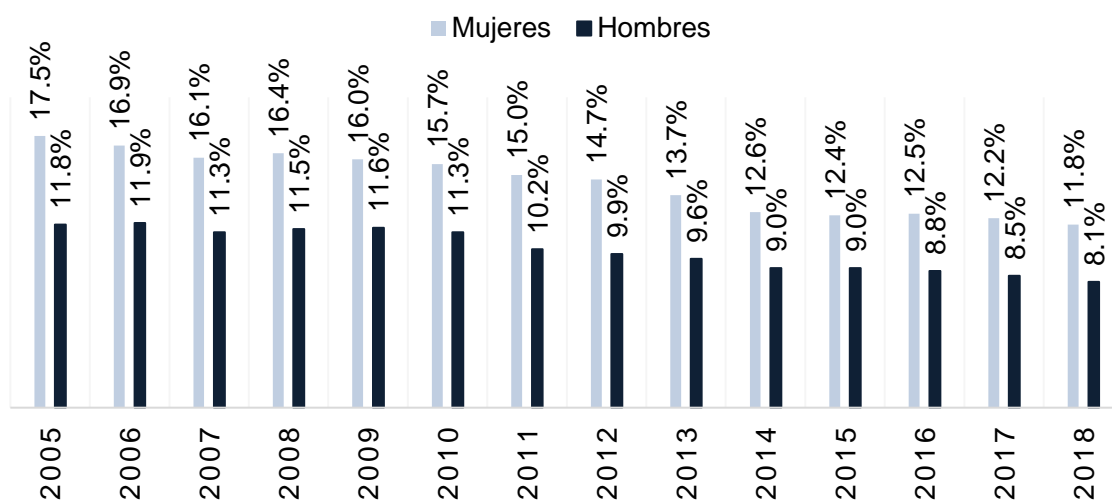
De acuerdo a lo anterior, la principal razón por la cual las mujeres no buscan empleo es por trabajo doméstico no remunerado o cuidado de familiares. Mientras que la mayoría de los hombres que no trabajan se debe a que están estudiando o no pueden trabajar por alguna

enfermedad. Esto evidencia que, la conformación del mercado laboral salvadoreño es desigual. Al atribuirse a las mujeres el trabajo del cuidado y las labores del hogar, genera mayores dificultades para las mujeres en el momento de insertarse y permanecer en mercado de trabajo, es por eso que el número de mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral es menor a comparación de los hombres.

### 2.1.1. Educación

En lo referente a la educación, en El Salvador, los datos que cuantifica la DIGESTYC en las EHPM, sobre los indicadores como la tasa de alfabetización, tasa de asistencia e inasistencia escolar, y escolaridad promedio de las personas desagregadas por sexo, resultan de suma importancia para esbozar las primeras brechas entre hombres y mujeres, y esquematizar las dificultades a las que se enfrenta cada sexo.

**Gráfico 4. Tasa de alfabetización en El Salvador, según sexo, 2005-2018**



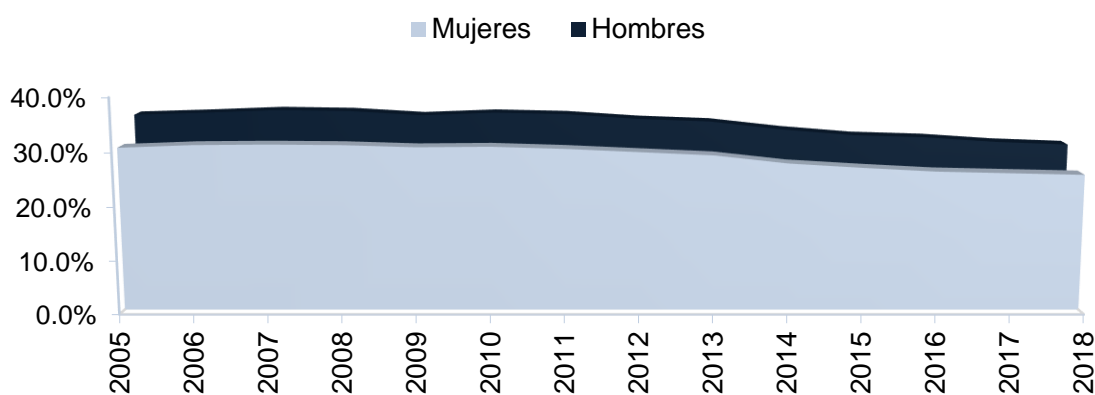
Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

El gráfico 4 muestra una importante reducción de la tasa de analfabetismo (no saber leer ni escribir) de la población de 10 años y más, a lo largo del periodo 2005-2018, pasando de 17.5% a 11.8% para las mujeres, y de 11.8% a 8.1% para los hombres. Sin embargo, esta misma tasa de alfabetismo desagregada por sexo, demuestra que las mujeres presentan una tasa mucho más alta frente a la de los hombres durante los últimos 14 años. En promedio, 14.5% mujeres no saben leer ni escribir frente a un 10.2% de los hombres, marcando una brecha de 4.4 puntos porcentuales, durante todo el periodo analizado. Mientras que, los años

que evidencian la mayor y menor brecha son 2005 y 2015 respectivamente. Para 2005, la brecha entre hombres y mujeres es de 5.7 puntos porcentuales, y para 2015 es de 3.4 puntos porcentuales. Los motivos detrás de este resultado son fundamentales, ya que darán luces de las dificultades a las que se enfrentan las mujeres para continuar sus estudios a diferencia de los hombres, para ello, se procede a analizar la asistencia escolar y los motivos de la inasistencia desagregados por sexo.

La tasa de asistencia escolar por sexo refuerza lo planteado. Los hombres han presentado durante el periodo de 2005-2018 una tasa de asistencia escolar mucho más alta que las mujeres. Esta brecha abre el debate sobre los motivos que hacen que las mujeres atiendan menos sus estudios a comparación de los hombres.

**Gráfico 5. Tasa de asistencia escolar en El Salvador, según sexo, 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Según los datos de las EHPM, entre 2005-2018, en promedio, de cada 100 personas que no asisten a la escuela por "Causas del hogar", aproximadamente 92 son mujeres y solo 8 son hombres. A la vez que, de cada 100 personas que no asisten a la escuela por "Trabajo doméstico", 99 son mujeres, y solo 1 es hombre. Mientras que, de cada 100 personas que no asisten a la escuela por motivos de "Necesidad de trabajar", 64 son hombres y 36 son mujeres (véase tabla 1). En ese sentido, aún existe una obstaculización para la adquisición de habilidades y conocimientos entre hombres y mujeres, dado que hay una mayor señalización de interrumpir la asistencia escolar debido a razones de trabajo reproductivo (causas del hogar y trabajo doméstico) por parte de las mujeres, y esto se refleja luego en las limitantes que sufren ellas para insertarse de manera equitativa en el mercado laboral.

**Tabla 1. Motivos de inasistencia escolar en El Salvador, según causa diferenciada por sexo, 2005-2018 (Promedio en porcentaje)**

	<b>Necesita trabajar</b>	<b>% por sexo</b>	<b>Causas del hogar</b>	<b>% por sexo</b>	<b>Trabajo doméstico</b>	<b>% por sexo</b>	<b>Total de inasistencia</b>	<b>% por sexo</b>
<b>Hombres</b>	893,802	64.2%	16,961	8.1%	3,463	1.0%	914,226	47.3%
<b>Mujeres</b>	499,243	35.8%	192,865	91.9%	326,921	99.0%	1,019,030	52.7%
<b>Total</b>	1,393,045	100.0%	209,826	100.0%	330,384	100.0%	1,933,256	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Por otra parte, al examinar los años de escolaridad promedio que presenta la población salvadoreña de 6 años y más, según su sexo, se determina que existe una similitud en la mayoría de los años, sin embargo, es posible estimar una leve brecha a favor de los hombres, que los coloca en una posición más ventajosa con respecto al sexo femenino (véase tabla 2). Los años que evidencian la mayor y menor brecha son 2012 y 2009-2010 respectivamente. Para 2012, la brecha indicaba que los hombres tenían 1.5 años de estudio más que las mujeres. Mientras que la menor brecha se registra de 2009 a 2010 con una diferencia de 0.1 años de estudio más para los hombres con respecto a las mujeres.

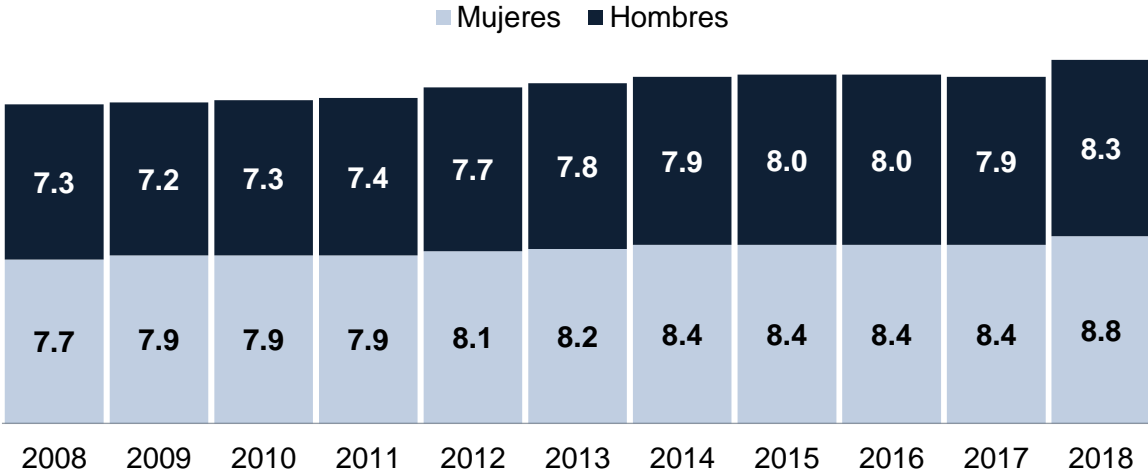
**Tabla 2. Años de escolaridad promedio de El Salvador, según sexo, 2007-2018**

<b>Año</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>	<b>Brecha</b>
<b>2007</b>	5.8	6.0	0.2
<b>2008</b>	5.8	6.0	0.2
<b>2009</b>	6.0	6.1	0.1
<b>2010</b>	6.1	6.2	0.1
<b>2011</b>	6.1	6.4	0.3
<b>2012</b>	5.3	6.8	1.5
<b>2013</b>	6.5	6.7	0.2
<b>2014</b>	6.6	6.8	0.2
<b>2015</b>	6.7	6.9	0.2
<b>2016</b>	6.7	6.9	0.2
<b>2017</b>	6.7	6.9	0.2
<b>2018</b>	6.9	7.2	0.3

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

La información presentada en el gráfico 6, también permite enriquecer el análisis a través de la comparación por sexo, para este indicador clave en el estudio del mercado laboral, pues la escolaridad promedio de la PEA de 2008 a 2018 muestra que las mujeres tienen un leve aumento en la cantidad promedio de años aprobados. Es decir, las mujeres económicamente activas presentan un mejor nivel de escolaridad que los hombres, y, según Schultz (1961) y Becker (1962), exponentes de la teoría capital humano, esto les permitiría tener una mejor remuneración. Principalmente porque la teoría plantea que la educación es una inversión, una forma en que las personas pueden mejorar su bienestar a través de los rendimientos futuros más elevados que obtendrán por la inversión realizada (en educación). Sin embargo, como se mostrará más adelante con evidencia empírica, este planteamiento no se cumple en su totalidad para la realidad salvadoreña. Lo esperable según la teoría es que las mujeres al tener una mayor inversión en educación (mayor escolaridad) que los hombres, también tengan una mayor remuneración que ellos. Pero a pesar de que ellas presentan una mayor escolaridad, siguen obteniendo un menor salario que ellos. Por tanto, se puede establecer que este es uno de los determinantes socioeconómicos que condiciona la dinámica del mercado de trabajo y genera las brechas de género en materia salarial.

**Gráfico 6. Años de escolaridad promedio de la PEA de El Salvador, según sexo, 2008-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, 2018.

En general, en los últimos 14 años, la educación en el país ha presentado cambios positivos como la reducción en la tasa de analfabetismo, incremento en la tasa de escolarización y la disminución en las tasas de deserción escolar. Sin embargo, la división sexual del trabajo y

las labores del cuidado, juegan un papel importante en la sociedad salvadoreña, que colocan a las mujeres en una posición de desventaja con respecto a los hombres. En otras palabras, se relega a las mujeres salvadoreñas al trabajo reproductivo y con ello se les limita la posibilidad de continuar sus estudios, por esto es que presentan la menor tasa de asistencia escolar. Asimismo, a pesar de que las mujeres tengan una misma inversión en educación que los hombres (e inclusive una más alta) están condicionadas a recibir una remuneración desigual. Esto demuestra que aún existen brechas entre hombres y mujeres en estos indicadores, y que, a pesar de la adquisición de habilidades y conocimientos por parte de las mujeres, se siguen observando limitantes en su inserción en el mercado laboral y los ingresos que éstas perciben. Son los determinantes socioeconómicos que condicionan la dinámica del mercado de trabajo y generan la profundización de las brechas de género.

### **2.1.2. Polarización del mercado de empleo**

Según Lago (2017), en un mercado laboral polarizado es esperable que la demanda de trabajadores de nivel medio disminuya, mientras que crece la demanda de las ocupaciones situadas en alta cualificación y de baja cualificación. Entendiéndose como fuerza de trabajo de baja cualificación a trabajadores de servicio en restaurantes, conductores de autobuses, agricultores, etc. La fuerza de trabajo de nivel medio se refiere a los trabajadores de oficinas y operativos, mientras que la fuerza de trabajo de alta cualificación se refiere a gerentes, profesionales o técnicos.

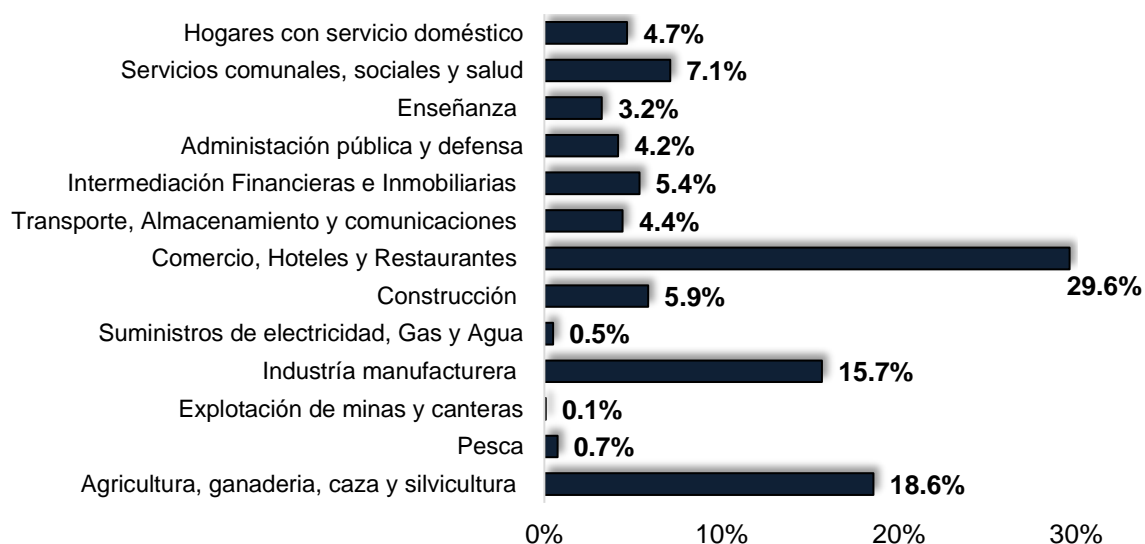
La polarización adquirió mayor relevancia en años recientes, generando un debate sobre las consecuencias que ésta genera sobre la calidad del empleo, la relación entre el nivel educativo y el trabajo, la distribución de oportunidades, y la capacidad de un país para disponer de trabajadores que cuenten con las habilidades y competencias suficientes para insertarse en ramas económicas con mayor especialización (Lago, 2017).

En este sentido, es importante analizar si existe polarización en El Salvador. Si bien es cierto que en el país se ha experimentado un incremento del nivel educativo de la Población Económicamente Activa, la formación profesional de la población femenina es la que más crecimiento ha tenido, pasando de 7.7 años de escolaridad promedio en el 2005 a 8.8 años en el 2018, mientras que los hombres pasaron de 7.3 años en el 2005 a 8.3 años en el 2018. Como se observa en el gráfico 6, el promedio de escolaridad de la población activa aún es

muy bajo, en este sentido, es esperable que la mayoría de las personas se encuentren trabajando en las diferentes ramas ocupacionales que son más manuales o de baja cualificación. Asimismo, es importante recordar que la principal razón por la cual los hombres no continúan sus estudios es por insertarse al mercado laboral.

Al analizar de forma general la participación laboral de El Salvador, se puede observar que la participación de la fuerza de trabajo es más elevada entre los trabajadores con nivel de educación más bajo, a pesar que en los últimos 14 años la educación promedio de hombres y mujeres ha aumentado significativamente.

**Gráfico 7. Promedio de Población Ocupada, por rama de actividad económica, 2005-2018 (Porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Por otra parte, como se observa en el gráfico 7, en El Salvador la mayor participación laboral de la población, entre los años 2005 al 2018, se encuentra en primer lugar en la rama comercio, hoteles y restaurantes el 29.6% de participación, seguida de la rama agricultura, ganadería caza y silvicultura con 18.6% y la rama de industria manufacturera con 15.7% (datos obtenidos del promedio de participación por rama económica).

De esta manera se puede concluir que, durante todo el periodo, existe una mayor participación de la fuerza de trabajo salvadoreña en las categorías ocupacionales que se determinan como



manuales o abstractas, mientras que la categoría que presenta menos participación es la ocupacional rutinaria<sup>1</sup>.

En este sentido, se puede evidenciar que en el mercado laboral de El Salvador existe segregación horizontal donde se determinan las ocupaciones “femeninas” y “masculinas”, las cuales se asignan mediante los estereotipos de género dominantes en la sociedad sobre los hombres y mujeres de acuerdo a sus aptitudes. En el país al haber más hombres ocupados en el mercado laboral con un nivel de escolaridad promedio de 8.3 es esperable que se encuentren dentro de la categoría ocupacional manuales<sup>2</sup> y de baja cualificación debido que son ocupaciones que se determinan más “masculinas”, como la agricultura, pesca, construcción y transporte, mientras que, las mujeres se encuentran en la categoría ocupacional rutinaria debido que son ocupaciones más “femeninas”, como secretaria y operativos (gráfico 9).

En este sentido, la polarización laboral transforma la economía, precisamente, porque hace crecer el empleo en ocupaciones de salario bajo, aumenta la flexibilización laboral y el subempleo (Lago, 2017). Debido a esto, se puede concluir que, en El Salvador la polarización laboral agudiza las brechas que existen entre hombres y mujeres, mediante la segregación laboral y los estereotipos de género, dificultando la inserción laboral de las mujeres, principalmente por la mayor demanda laboral de los empleos “masculinos”, que además hay en mayor cantidad en contraste con los empleos femeninos. Esto a su vez explica que las mujeres se insertan en empleos menos favorables, como lo ha corroborado la mayor tasa de subempleo femenina en los últimos años (tabla 3) y la mayor cantidad de mujeres que se encuentra trabajando en servicio doméstico remunerado dentro de la PEA.

### **2.1.3. Segregación ocupacional por sexo**

Al interior del mercado de trabajo, la segregación ocupacional o laboral por sexo, se ve reflejada en la concentración de las mujeres en ciertas ramas de actividad económica o tipos de ocupación consideradas “femeninas”, y la primacía de hombres en posiciones de jefatura.

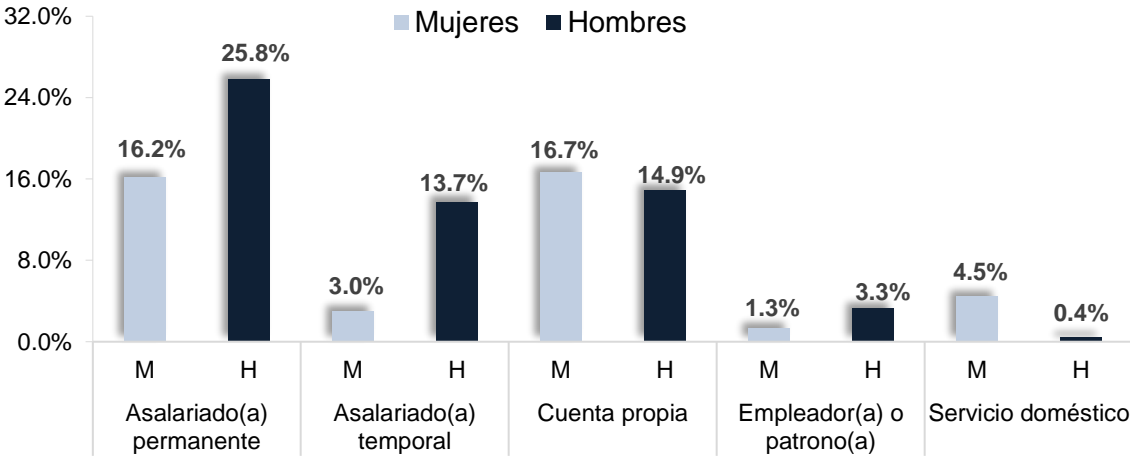
---

<sup>1</sup> Categoría ocupacional rutinaria: nivel medio de cualificación (secretarias, oficinistas y operativos).

<sup>2</sup> Categoría ocupacional manual: baja cualificación laboral (agricultura, pesca, transporte y construcción).

En El Salvador, el promedio de 2005-2018 de la población ocupada por categoría ocupacional según sexo muestra una primacía de los hombres en las categorías de asalariado permanente con un 25.8%, en asalariado temporal con 13.7% y en empleador o patrono con 3.3%, frente a un 16.2%, 3.0% y 1.3% de mujeres dentro de estas categorías respectivamente; categorías que por mucho tiempo se han instaurado como más apropiadas para hombres que para mujeres. Mientras que, el 4.5% de las mujeres han estado contenidas en ocupaciones como servicio doméstico y el 16.7% en cuenta propia, frente a un 0.4% de hombres en el servicio doméstico y 14.9% de hombres en cuenta propia; categorías naturalizadas social, histórica y culturalmente como femeninas (véase gráfico 8).

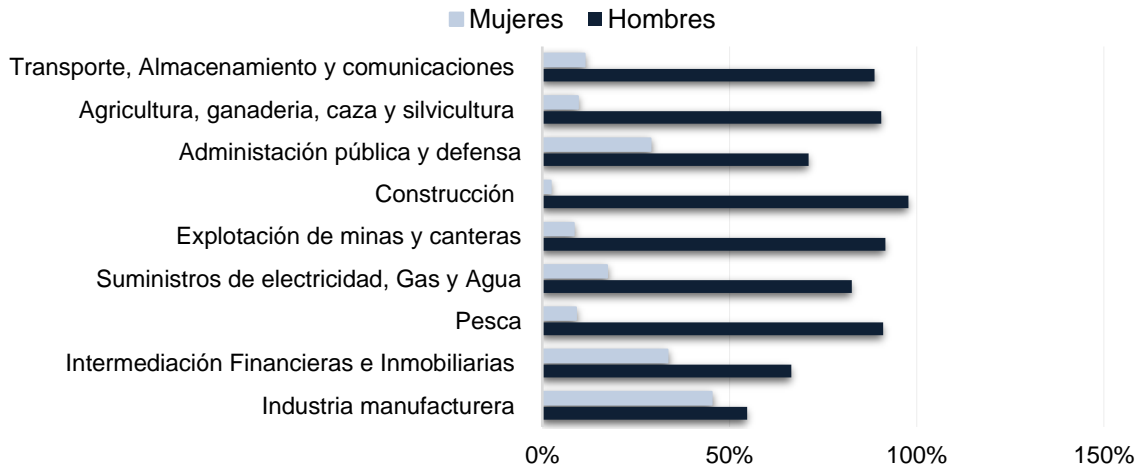
**Gráfico 8. Promedio de la Población Ocupada por categoría ocupacional en El Salvador, según sexo, 2005-2018 (En porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, 2018.

Por su parte, el gráfico 9 también permite observar que existe una segregación laboral de género dentro de las ramas de actividad económica de El Salvador. El promedio de la población ocupada por rama y según sexo, indica que hay una desproporcionada concentración de hombres en 8 ramas frente a las 4 ramas donde se concentran las mujeres (véase también gráfico 10).

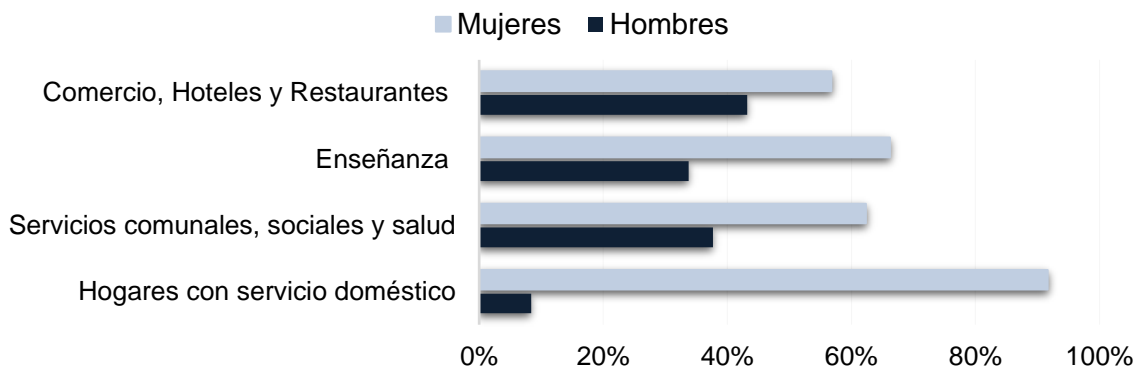
**Gráfico 9. Promedio de Población Ocupada, por rama de actividad económica en El Salvador, según sexo, 2005-2018 (Porcentaje – concentración masculina)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, 2018.

Dentro de las 9 ramas, donde se agrupan la mayor cantidad de hombres, resaltan la construcción, explotación de minas y cantera, pesca, administración pública y defensa, agricultura, ganadería, caza y silvicultura, entre otros. Estas ramas tienen una concepción histórica androcéntrica, que explica la poca participación de mujeres en estos sectores.

**Gráfico 10. Promedio de Población Ocupada, por rama de actividad económica en El Salvador, según sexo, 2005-2018 (Porcentaje – concentración femenina)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, 2018.

Mientras que, en las ramas tradicionalmente feminizadas (concentración de mujeres) destacan el servicio doméstico, servicios comunales, sociales y salud, enseñanza, comercio, hoteles y restaurantes. Esta segregación no solamente muestra las relaciones de género sino también las inequidades dentro de la sociedad salvadoreña que se reflejan en el mercado laboral y lo económico.

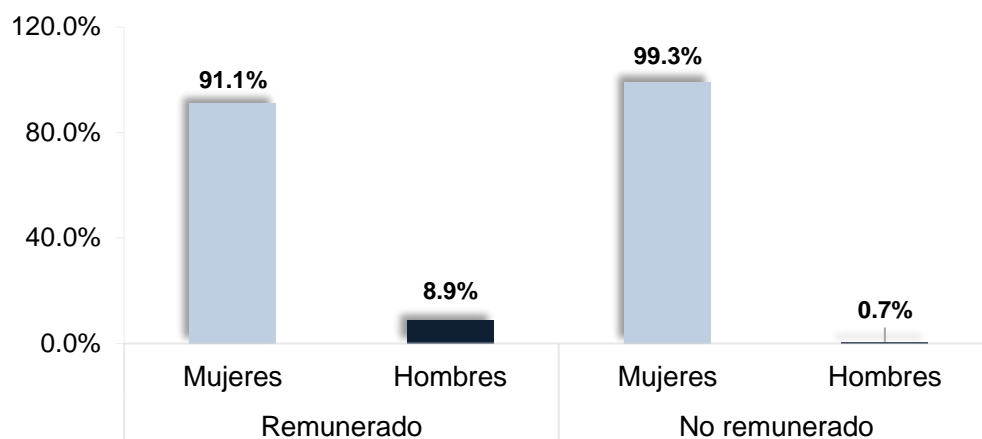
#### **2.1.4. Estereotipos de género**

Una de las categorías de análisis a considerar para estudiar la inserción laboral de las personas en la economía desde una perspectiva de la economía feminista, es la división sexual del trabajo, debido a que, proporciona indicadores sobre las brechas que existen entre hombres y mujeres. De esta forma, la división sexual del trabajo se refleja en como los hombres y las mujeres tienden a trabajar en sectores económicos diferentes, pero esto no ocurre solamente en el ámbito laboral, sino también en las esferas de lo familiar, social, económico y cultural. Estos factores tienen una consecuencia negativa principalmente en las mujeres, ya que las formas de organización social y económica se basan en estereotipos, roles y normas de comportamiento para hombres y mujeres.

Al analizar la PEA ocupada de El Salvador, se puede observar que para el 2018, las mujeres muestran una mayor participación en la rama de trabajo doméstico con un 88%, seguidas de la rama de enseñanza con un 64%, y en actividades de comercio, hoteles y restaurantes, con un 59% (ver Anexo 1).

Asimismo, el gráfico 11, permite observar lo que ya se señalaba, la mayor participación económica de las mujeres se sitúa en trabajos informales, en los últimos 14 años su participación ha estado concentrada en el servicio doméstico remunerado, y, muchas de ellas no cuentan con prestaciones de ley e incluso su jornada laboral es mayor de 8 horas diarias. En promedio, un 91% de mujeres se encuentra dentro de este rubro, frente a un 9% de los hombres. En el 2012, esta brecha de desigualdad es más pronunciada debido que el 98% de mujeres están trabajando en el servicio doméstico remunerado contra solamente el 2% de hombres. De esta misma manera, a las mujeres también se les atribuye el servicio doméstico no remunerado, es decir, se les atribuye las labores del cuidado y del hogar sin ninguna paga. En El Salvador, el promedio de mujeres que se dedican al trabajo doméstico no remunerado es de 99.3% mientras que solo el 0.7% son hombres (datos promediados para todo el periodo 2005-2018). Este es un indicador importante para comprender la desigualdad que existe en la participación de hombres y mujeres en el mercado laboral, debido que hay una proporción significativa de mujeres que se encuentran en edad de trabajar, pero no buscan empleo porque se dedican al trabajo no remunerado.

**Gráfico 11. Población en servicio doméstico remunerado y no remunerado de El Salvador, según sexo, 2005-2018 (Promedio en porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

En relación con lo anterior, se puede observar que la participación de las mujeres en el mercado laboral salvadoreño está condicionada por la división tradicional del trabajo. En general, ellas tienen trabajos de menor calidad, lo cual también se refleja en la tasa de subempleo visible. Según la DIGESTYC (2019), la tasa de subempleo visible se refiere a aquellas personas que, se encuentran ocupadas, pero trabajan menos de 40 horas a la semana en forma involuntaria. Como se observa en la tabla 3, en los últimos 14 años la tasa de subempleo visible de las mujeres ha sido mayor que la de los hombres, siendo más pronunciada en el 2016, marcando una brecha de 3.2 puntos porcentuales.

**Tabla 3. Tasa de subempleo visible en El Salvador, según sexo, 2005-2018**

<b>Año</b>	<b>Hombres</b>	<b>Mujeres</b>
<b>2005</b>	5.3%	5.6%
<b>2006</b>	3.8%	4.9%
<b>2007</b>	4.4%	5.3%
<b>2008</b>	4.8%	6.8%
<b>2009</b>	5.8%	8.0%
<b>2010</b>	5.8%	6.8%
<b>2011</b>	3.1%	3.0%
<b>2012</b>	5.0%	5.6%
<b>2013</b>	4.7%	5.9%
<b>2014</b>	5.1%	7.1%
<b>2015</b>	5.6%	6.6%
<b>2016</b>	5.3%	8.5%
<b>2017</b>	5.8%	7.9%
<b>2018</b>	4.7%	6.8%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Asimismo, en el 2009, la tasa de desempleo femenina fue de 8%, mientras que la de los hombres fue de 5.8%. Evidenciando que hay un mayor número de mujeres que se encuentran laborando jornadas laborales más cortas y que consecuentemente eso influye en el menor ingreso que perciben.

Mientras que, los hombres se encuentran principalmente ocupados en la rama de construcción, agricultura, transporte y administración pública y defensa, en las cuales casi el 98% de participación son hombres y el 2% son mujeres (ver Anexo 2). Una de las principales razones de la alta concentración masculina dentro de estas ramas es que el nivel promedio de escolaridad dentro de las mismas no es muy alto, y como se observa en la tabla 2, la tasa de escolaridad masculina es menor que la femenina. Al igual que las mujeres, los hombres presentan una participación laboral condicionada por la división sexual del trabajo.

La segregación ocupacional por causas de género, el subempleo, la precarización laboral, la incapacidad de absorción de fuerza de trabajo, desigualdades en la inserción laboral por razón de género, subutilización laboral, informalidad y bajos salarios, son algunos de los determinantes socioeconómicos que condicionan la dinámica del mercado de trabajo y generan la profundización de las brechas de género.

#### **2.1.5. Inserción y evolución de la participación laboral de las mujeres**

Un indicador regularmente usado para analizar el comportamiento del mercado de trabajo es la tasa de participación; debido a que, refleja la proporción de la oferta de mano de obra disponible, con respecto a la población en edad de trabajar. Esta tasa de participación se obtiene de la proporción de la Población Económicamente Activa en relación con la Población en Edad de Trabajar de un país (Organización Internacional del Trabajo, 2015).

Es importante señalar que el mercado laboral de El Salvador a lo largo de los años se ha caracterizado por una participación laboral del sexo masculino alta y baja por parte del sexo femenino. Como se observa en la tabla 4, la tasa de participación ha crecido considerablemente a nivel nacional en el periodo de 2005 a 2018. Para el año 2018, la tasa de participación nacional fue de 61.3%, donde el 36.3% son hombres y el 25% son mujeres, esta brecha se ha mantenido a lo largo del tiempo e incluso en algunos años ha sido más pronunciada.

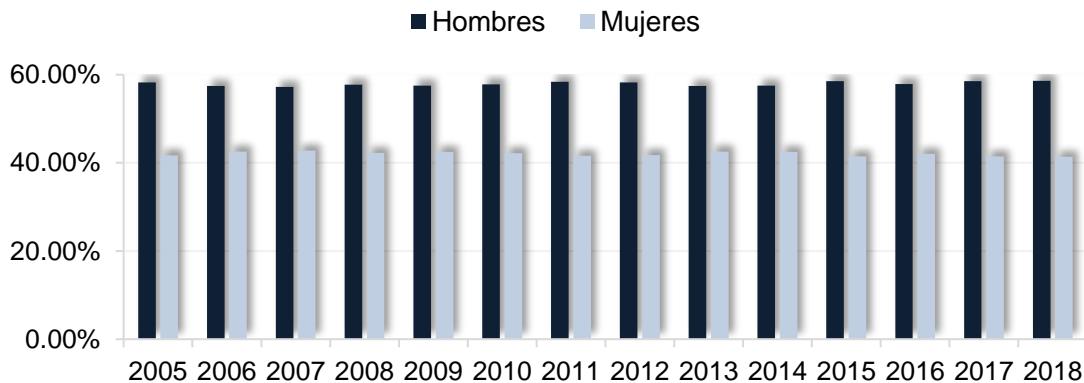
**Tabla 4. Tasa de participación en El Salvador, según sexo, 2005-2018**

Año	Hombres	Mujeres	Total
2005	31.1%	21.3%	52.4%
2006	30.8%	21.8%	52.6%
2007	36.3%	25.8%	62.1%
2008	36.8%	25.9%	62.7%
2009	36.8%	26.0%	62.8%
2010	36.7%	25.8%	62.5%
2011	37.2%	25.5%	62.7%
2012	37.3%	25.9%	63.2%
2013	36.9%	26.7%	63.6%
2014	36.8%	26.0%	62.8%
2015	36.9%	25.2%	62.1%
2016	36.5%	25.7%	62.2%
2017	36.7%	25.2%	61.9%
2018	36.3%	25.0%	61.3%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

La realidad es que, aunque las mujeres representan a más de la mitad de la población en edad de trabajar en el país, la mayoría se encuentra en el sector informal y en trabajo no remunerado, por lo tanto, es esperable que su contribución a la actividad económica del país esté muy por debajo de su capacidad. Asimismo, como se señaló en apartados anteriores esto se debe a la división sexual del trabajo y la segregación laboral, lo cual dificulta que las mujeres puedan insertarse a mejores empleos o puedan tener acceso a prestaciones y beneficios sociales.

**Gráfico 12. Porcentaje de PEA Ocupada en El Salvador, según sexo, 2005-2018**

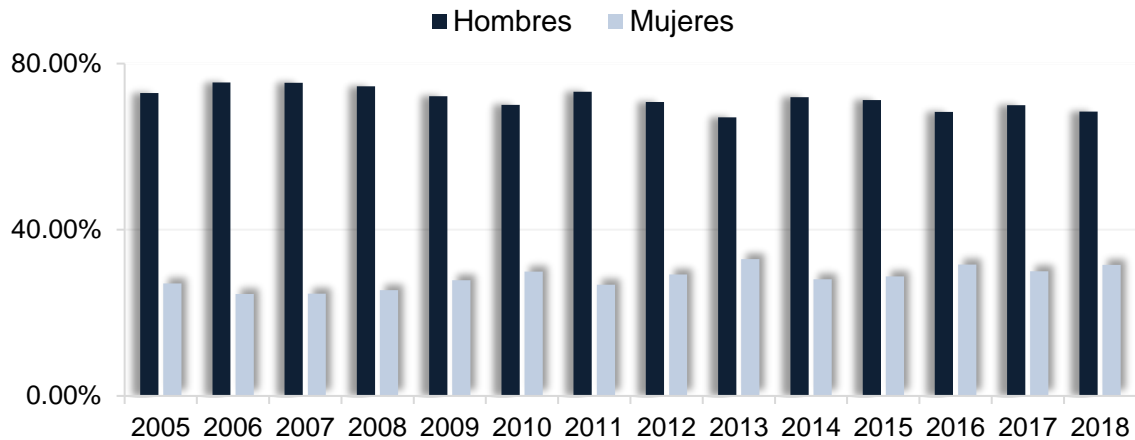


Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

En El Salvador se ha generado un crecimiento constante a partir del 2007, de la PEA ocupada, pero un punto relevante lo constituye el hecho que existe un predominio del sexo masculino

sobre el femenino en el mercado de trabajo. En los últimos 14 años la población ocupada de la PEA, se ha desarrollado de manera constante debido que el porcentaje de hombres ocupados se ha mantenido aproximadamente con el 60% de participación mientras que las mujeres con el 40% de participación (véase gráfico 12).

**Gráfico 13. Porcentaje de PEA desocupada en El Salvador, según sexo, 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Por otra parte, los datos de la PEA desocupada de El Salvador muestran que desde 2005 hasta 2018, los hombres se han visto más afectados que las mujeres a la hora de encontrar un trabajo formal, esto puede deberse a que hay una mayor cantidad de hombres en la PEA a comparación de mujeres. Específicamente, para el 2018, más de 190 mil personas buscaban insertarse en el mercado laboral, de los cuales el 70% eran hombres y 30% mujeres (véase gráfico 13). De esta manera, se puede establecer que los otros determinantes socioeconómicos que condicionan la dinámica del mercado laboral e influyen en la precarización de los trabajos remunerados y no remunerados para las mujeres, son la segregación ocupacional, los estereotipos de género y el subempleo.

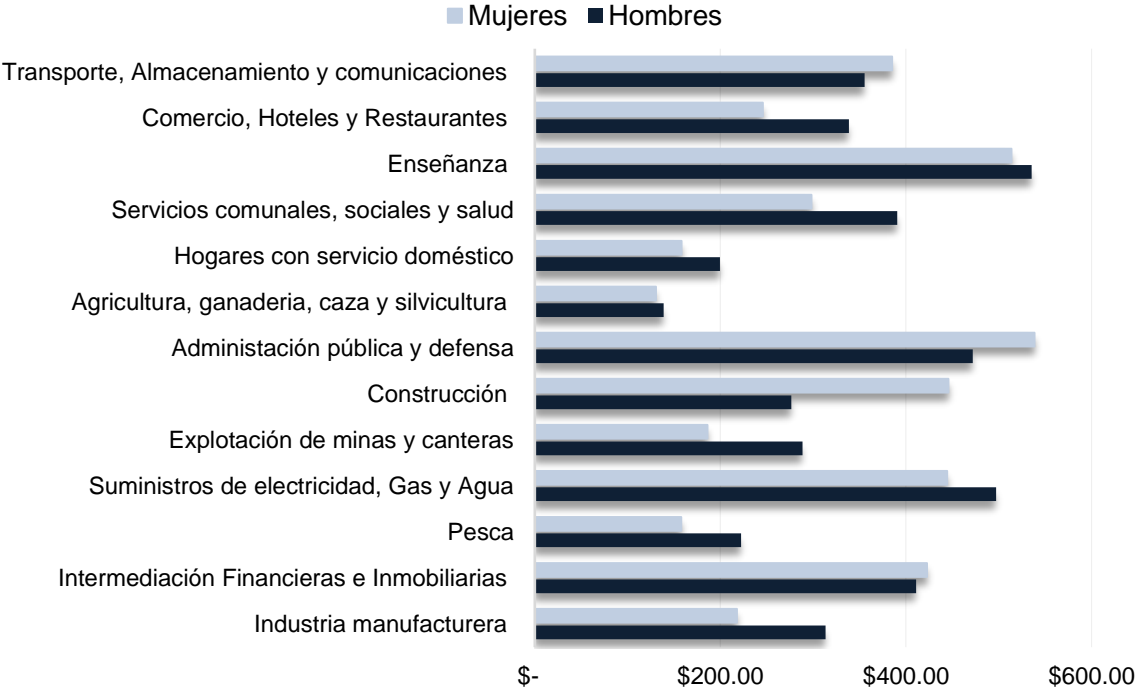
### 2.1.6. Desigualdad salarial

Es evidente que la participación laboral de las mujeres ha tenido una evolución significativa durante el periodo, sin embargo, esto no significa que están recibiendo una remuneración digna, justa y equitativa. Al analizar los salarios diferenciados por sexo, se evidencia la



magnitud del peso que ejercen tanto la segregación ocupacional como los estereotipos de género, y otras tantas discriminaciones que se hacen sobre el sexo femenino. El gráfico 14 muestra que, el salario promedio de 2005 a 2018 de cada una de las 13 ramas de actividad económica de El Salvador es desigual entre hombres y mujeres. En 9 ramas los hombres tienen mayor salario que las mujeres, mientras que en solo 4 ramas las mujeres sobrepasan levemente el salario de los hombres.

**Gráfico 14. El Salvador: Salario promedio por rama de actividad económica, según sexo, 2005-2018 (promedio en dólares)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Desde la teoría feminista, Bergmann (1974) explica en su modelo de *overcrowding* que:

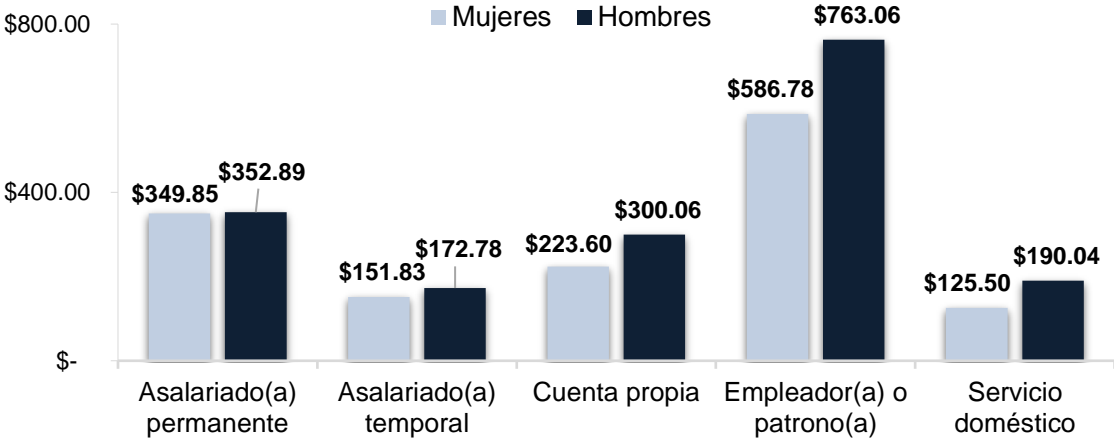
Los “trabajos femeninos” representan una gama menor de ocupaciones lo cual contribuye a que la oferta de trabajo femenina ejerza una mayor presión sobre estos puestos, que la que ejercen los hombres sobre los masculinos. Por tanto, las oportunidades de empleo para las mujeres serán escasas en relación con la oferta, y esto hará que sus salarios también se vean afectados, siendo más bajos. (Esquivel et al., 2012, p. 225)

En el gráfico 10 se evidenciaban las ramas tradicionalmente feminizadas, donde había una mayor concentración de mujeres (el servicio doméstico, servicios comunales, sociales y salud, enseñanza, comercio, hoteles y restaurantes). En estas 4 ramas feminizadas, el promedio del salario de las mujeres de 2005 a 2018 es menor a comparación del salario promedio que recibe el sexo masculino (véase gráfico 14), por tanto, se corrobora lo que Bergmann plantea. Debido a que esas ramas feminizadas representan una menor gama de ocupaciones, la fuerza de trabajo femenina ejerce mayor presión sobre estos puestos, es decir, exceso de oferta, que provoca que sus salarios sean menores.

Caso contrario para las ramas con mayor concentración masculina (véase gráfico 9): transporte, almacenamiento, comunicaciones; administración pública; construcción; intermediación financiera e inmobiliarias, donde se observa que las mujeres reciben un salario más alto (véase gráfico 14), hipotéticamente podría deberse al mismo señalamiento de Bergmann, debido que son menos mujeres las que se adjuntan dentro de estas ramas (ya que son diseñadas culturalmente más para hombres que para mujeres) y por tanto, el salario promedio de ellas en perspectiva sería más alto que el de los hombres, principalmente por la menor oferta de fuerza de trabajo femenina.

Por otra parte, en la comparación de los salarios que perciben hombres y mujeres en promedio de 2005 a 2018, según categoría ocupacional, los hombres ganan más que las mujeres en las 5 categorías ocupacionales de cuenta propia, empleador(a) o patrono(a), servicio doméstico, asalariado(a) permanente y temporal (véase gráfico 15).

**Gráfico 15. El Salvador: Salario promedio por categoría ocupacional, según sexo, 2005-2018 (promedio en dólares)**

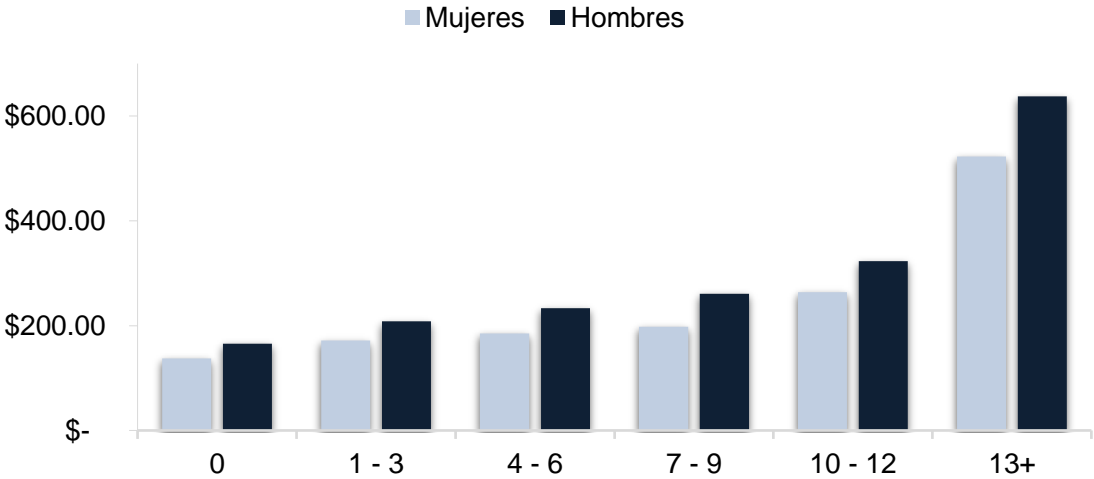


Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

La categoría ocupacional de empleador(a) o patrono(a), muestra la brecha salarial más grande, de US\$176.28 más que ganan los hombres en comparación de las mujeres. Además, es importante resaltar que, en el mercado laboral salvadoreño, los salarios de las actividades relacionadas con el servicio doméstico están subvalorados, siendo el salario más bajo para el caso de las mujeres dentro de las cinco categorías. Asimismo, hay más mujeres trabajando en esta categoría que hombres, y, aun así, los hombres perciben un salario mayor de US\$190.04 en promedio de 2005 a 2018, frente a las mujeres que tan solo reciben US\$125.50, marcando una brecha salarial en el servicio doméstico de US\$64.55 a favor de los hombres. Una vez más, se puede comprobar que, para el caso de El Salvador, “la existencia de puestos de trabajo femeninos constituye una importante base para la brecha de ingresos por trabajo entre hombres y mujeres, reforzando la desvalorización de las actividades calificadas como femeninas” (Espino, 2010, p. 19), que se evidencia en los menores salarios.

Por su parte, cuando se realiza la comparación para hombres y mujeres con iguales niveles de educación, la brecha salarial aumenta entre más años de estudios aprobados tengan. El gráfico 16, indica que las mujeres con la misma calificación que los hombres reciben menores salarios.

**Gráfico 16. El Salvador: Promedio de salario en dólares por sexo, según años de estudio aprobados, 2005-2018**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Cuando hombres y mujeres tienen 0 años de estudios aprobado, los hombres ganan en promedio US\$28.15 más que las mujeres. Cuando ambos tienen entre 1 a 3 años de escolaridad, la brecha aumenta a US\$36.61 en favor de los hombres. De 4 a 6 años de estudio

aprobados, los hombres ganan US\$48.23 más que las mujeres, y así continúa aumentando la brecha, al llegar a 13 años o más de estudios aprobados los hombres en promedio ganan US\$114.73 más que las mujeres (promedio de los salarios de 2005-2018).

A pesar del incremento de la presencia de las mujeres salvadoreñas en el mercado laboral en las últimas décadas, éstas ganan menos que los hombres, incluso cuando son más educadas. En promedio desde 2005 a 2018, una mujer que tiene entre 4 a 6 años de estudio gana una remuneración de US\$185.11, mientras que un hombre con menos años de estudios (de 1 a 3 años de escolaridad aprobada) gana US\$208.07, es decir, US\$22.96 de diferencia.

Sobre esto, la teoría capital humano, señala que mientras más años de escolaridad tengan los individuos, mayor será su tasa de retorno (remuneración/salario) en el futuro. No obstante, Thurow también explicaba que, en la realidad, la tasa de retorno no siempre iba a ser la misma para cada individuo que estuviera dentro de un mismo nivel de formación. Especialmente, el caso en que hombres y mujeres pueden tener un mismo grado de escolaridad o formación, pero a pesar de ello presentar una tasa de retorno desigual, que beneficia a los hombres y perjudica a las mujeres. En el caso del mercado laboral salvadoreño, este planteamiento queda totalmente demostrado, las mujeres con misma escolaridad que los hombres reciben una tasa de retorno menor; brecha importante que explica las desigualdades a las que se enfrentan las mujeres aun cuando ya se han incorporado en el mercado laboral.

### **2.1.7. Participación de las mujeres salvadoreñas en el mercado informal**

Los determinantes que causan las brechas de género y los análisis que de ellos se derivan, se basan en el mercado de trabajo formal. Sin embargo, El Salvador también presenta segmentos en el mercado caracterizados por la informalidad. Por tanto, es importante incorporar en el análisis la caracterización del sector informal y el desempleo entre hombres y mujeres, para ver de esta manera las complejidades propias del mercado informal salvadoreño y las desigualdades de género de estos segmentos de la economía.

En la tabla 5, se muestra como la economía salvadoreña enfrenta dificultades para absorber la fuerza laboral. La tasa de desempleo, expresa según la DIGESTYC (2019), es la proporción de la Población Económica Activa que, en un periodo determinado, el sistema económico no logra absorber. Es así como la desagregación por sexo, refleja diferencias bien marcadas, ya

que la tasa de desempleo promedio del periodo de 2005-2018 entre los hombres es 3.7 puntos porcentuales mayor que la de las mujeres en el área urbana, mientras que, en el área rural, es de 3.0 puntos porcentuales mayor la de los hombres con respecto a la de las mujeres.

**Tabla 5. Tasa de desempleo urbana y rural en El Salvador, según sexo, 2005-2018**

	Urbana			Rural		
	Hombres	Mujeres	Brecha	Hombres	Mujeres	Brecha
<b>2005</b>	9.4%	4.8%	4.6%	8.1%	4.9%	3.2%
<b>2006</b>	7.6%	3.6%	4.0%	9.6%	4.6%	5.0%
<b>2007</b>	7.9%	3.4%	4.5%	8.6%	4.8%	3.8%
<b>2008</b>	7.2%	3.5%	3.7%	7.9%	4.2%	3.7%
<b>2009</b>	9.0%	4.9%	4.1%	9.0%	5.1%	3.9%
<b>2010</b>	8.3%	5.1%	3.2%	8.7%	5.2%	3.5%
<b>2011</b>	8.7%	4.1%	4.6%	7.4%	5.0%	2.4%
<b>2012</b>	8.0%	4.2%	3.8%	6.2%	4.8%	1.4%
<b>2013</b>	6.8%	4.2%	2.6%	6.9%	6.0%	0.9%
<b>2014</b>	8.5%	4.6%	3.9%	8.7%	5.1%	3.6%
<b>2015</b>	8.1%	4.6%	3.5%	8.9%	6.0%	2.9%
<b>2016</b>	8.2%	5.2%	3.0%	8.0%	5.6%	2.4%
<b>2017</b>	8.3%	5.1%	3.2%	8.4%	5.4%	3.0%
<b>2018</b>	7.2%	4.7%	2.5%	7.5%	5.6%	1.9%
<b>Promedio</b>	8.1%	4.4%	3.7%	8.1%	5.2%	3.0%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

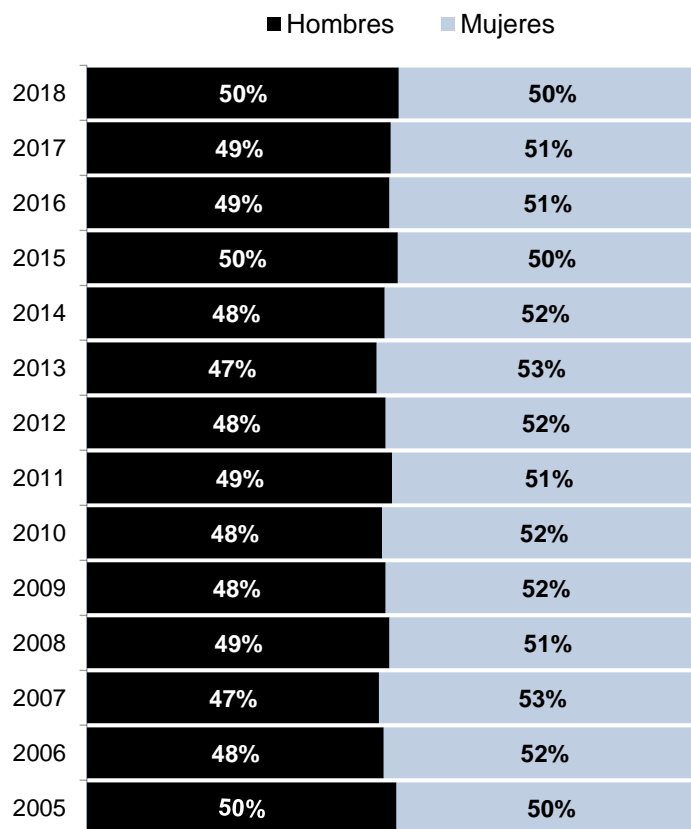
En conjunto a esto, cuando se examina los desocupados de la PEA del periodo 2005-2018, en promedio el 71.53% son hombres mientras que el 28.47% son mujeres. Esto abre el debate sobre las mayores dificultades que enfrentan los hombres para encontrar empleo, sin olvidar el hecho que la cantidad de hombres en la PEA es muchísimo mayor a comparación de la cantidad de mujeres. Además, López (2007) señala que:

El comportamiento de la tasa de desempleo de las mujeres salvadoreñas no coincide con mejoramiento de las condiciones de vida de las mismas. Pese a que existe una mayor participación de éstas en el mercado laboral, esta participación no ha estado inducida por un reconocimiento pleno de los derechos de las mujeres dentro del trabajo productivo, ni por la erradicación de los roles que el patriarcado asigna a las mujeres, limitando a que éstas se puedan desarrollar plenamente dentro del mismo. (pp. 12-13)

Asimismo, las mujeres han aumentado su participación en el mercado de trabajo, pero especialmente en el sector informal<sup>3</sup> como se muestra a continuación.

En este sector informal, del área urbana, se observa que en la mayor parte del periodo hay una mayor cantidad de mujeres en informalidad a comparación de hombres (véase el gráfico 17). Además, se evidencia que, en general, en el periodo comprendido entre 2005-2018 la composición del mercado laboral está caracterizada por altos niveles de informalidad a lo largo del tiempo.

**Gráfico 17. Población Ocupada en el sector informal del área urbana, según sexo, 2005-2018 (En porcentaje)**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Los resultados de este cálculo confirman que para el periodo 2005-2018, en promedio, 51% de la población femenina del área urbana han estado en condiciones de empleo informal (no

<sup>3</sup>Sector informal: el segmento del mercado de trabajo compuesto por: asalariados y trabajadores familiares ocupados en establecimientos de menos de cinco trabajadores; trabajadores por cuenta propia y patronos de empresas con menos de cinco trabajadores en ocupaciones que no son profesionales, técnicas, gerenciales o administrativos (más información en Dirección General de Estadísticas y Censos, 2019).

tienen acceso a seguridad social, asistencia médica, ni pensiones), frente a un 49% de la población masculina. Asimismo, en los años 2015 y 2018 se registró un 1% mayor del nivel de informalidad de los hombres, con respecto al promedio de las mujeres. Mientras que para 2007 y 2013 se registra la mayor brecha, de 6 puntos porcentuales más de población femenina que se encuentra dentro del sector informal a comparación de la población masculina. Esto refleja condiciones de alta vulnerabilidad en cuanto a los altos niveles de informalidad tanto de la población femenina como masculina.

En general, El Salvador presenta una gran desigualdad de género que traspasa la estructura socioeconómica, y se profundiza a través de la dinámica del mercado de trabajo, ya que la información mostrada corrobora que la inserción de las mujeres en el mercado de trabajo se realiza de manera desigual con respecto a los hombres; esto originado principalmente por la exclusión educativa de las mujeres y por su adscripción al trabajo doméstico y al cuidado del hogar.

En resumen, los determinantes socioeconómicos que condicionan la dinámica del mercado laboral e influyen en la profundización de las brechas de género son: las limitantes en materia de educación que presentan las mujeres por asignación de trabajo reproductivo, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, los estereotipos de género, la mayor presencia de mujeres en el subempleo y sector informal de la economía, la sobrecarga que sufren las mujeres en el trabajo doméstico remunerado y no remunerado, la doble jornada laboral de las mujeres, las desiguales remuneraciones entre hombres y mujeres a pesar de tener la misma escolaridad, y, en general, los menores salarios de las mujeres.

En este sentido, las tendencias del mercado laboral están marcadas por estos determinantes socioeconómicos que desfavorecen las condiciones de trabajo de las mujeres. Además, un aspecto central que no se debe olvidar respecto de la calidad de los empleos es el acceso a la seguridad social. En El Salvador, la baja calidad de los empleos y la mayor concentración de mujeres en trabajos precarios o informales, provoca que muchas de éstas no tengan acceso a prestaciones de ley, que involucran la falta de cotización y restringen el acceso futuro a las pensiones. Debido a esto, se procede a abordar el análisis que relaciona al Sistema de Pensiones salvadoreño con la profundización de las brechas de género.

## **2.2. Sistema de pensiones en El Salvador y la dimensión de género**

En El Salvador, el sistema de seguridad social se ha desarrollado de manera gradual, en la década de 1950, el Estado permitió el desarrollo de la protección social mediante la Constitución Política, donde se establece que la seguridad social es un servicio público obligatorio y todas las personas que se encuentren trabajando a cambio de una remuneración deberían de gozar de dicha seguridad (Dirección General de Estadísticas y Censos, 2013).

Pero es hasta 1954 que surge el sistema de seguridad social con la creación del Instituto Salvadoreño del Seguro Social (ISSS), institución encargada de gestionar el Programa de Enfermedad, Maternidad y Riesgos Profesionales (PEMRP), el cual cubría la seguridad social de trabajadores del sector privado como industria, comercio y servicios, garantizando la atención médica de la persona afiliada, la de su pareja e hijos menores a 12 años (Riva, 2018).

Asimismo, en la década de 1960, se establecieron leyes e instituciones relacionadas con la seguridad social, para la asistencia médica y hospitalaria de trabajadores. El Hospital de ANTEL se estableció en 1967, principalmente para trabajadores y empleados de telecomunicaciones. Más tarde, en 1969, se incorporaron un seguro de invalidez, vejez y muerte (IVM), donde se brindaba una cuota mensual para aquellos trabajadores que por motivos de salud no podían presentarse a su lugar de trabajo, asimismo, se les brindaba un seguro en caso de fallecimiento (GOES, 2014).

Posteriormente, en 1976 se forma el Instituto Nacional de Pensiones de los Empleados Públicos (INPEP), con el fin de administrar un esquema de pensiones para los empleados y empleadas del sector público que realizan trabajos remunerados en el gobierno. En ese mismo año, el ISSS e INPEP, conformaron el Sistema Público de Pensiones (SPP). Luego, con la reforma de 1985, se extendió la cobertura en salud en el programa de enfermedad, Maternidad y riesgos profesionales para los trabajadores no asalariados (Riva, 2018).

Desde 1969 hasta 1998, el Sistema de Pensiones de El Salvador se desarrolló como un sistema de reparto mediante la administración pública. Donde se estableció que las personas cotizantes debían jubilarse a una edad mínima de 55 años en el caso de las mujeres y a los 60 años en el caso de los hombres, asimismo tenían que cumplir un mínimo 15 años de cotización (GOES, 2014).



Este sistema operaba con un método de distribución financiera de beneficios y se basaba en arreglos sociales intergeneracionales. Es decir, las cotizaciones de las personas afiliadas representaban el principal ingreso para el sistema de pensiones, con lo cual pagaban las pensiones de las personas jubiladas y gastos administrativos (GOES, 2014).

Sin embargo, la manera en que operaba el SPP, generó un desequilibrio entre los aportes recibidos y las pensiones realizadas. La tasa de sostenimiento, un indicador que evalúa la relación entre cotizantes activos y pensionados(as), entre 1988 y 1997 se redujo. Para el caso del ISSS la tasa de sostenimiento bajó de 13% a 10% y de 6% a 3% en el caso del INPEP, para ese periodo (Riva, 2018).

A través del inminente colapso financiero del Sistema Público de Pensiones, el gobierno de El Salvador ante la Asamblea Legislativa, en 1992 planteó la necesidad de modificar el SPP, medida aprobada en 1996 y que entró en vigencia en 1998 (GOES, 2014). La Ley del Sistema de Ahorro para Pensiones (Ley SAP) instituyó unos tres mecanismos para el paso de los cotizantes del sistema público al privado: (i) los cotizantes mayores de 55 en el caso de las mujeres y 60 años en caso de los hombres, tenían que permanecer en el sistema público (ISSS o INPEP); (ii) los cotizantes menores de 55 años en el caso de los hombres y 50 años en caso de las mujeres podían decidir si pasarse al sistema privado o permanecer en el público; (iii) todas las personas afiliadas menores de 36 años debían afiliarse obligatoriamente a una de las AFP del SAP (Riva, 2018, p.88).

Es así que en 1998 se estableció el sistema privado basado en la capitalización individual, con el objetivo de restaurar la sostenibilidad financiera del sistema, asegurar un retiro digno los cotizantes y generar ahorro para financiar la inversión de largo plazo. Para las personas afiliadas al SAP, las cotizaciones se destinan a una cuenta individual de ahorro, al pago de la comisión de las AFP y un seguro de riesgo (Rivas, 2018).

Asimismo, para el periodo entre 1998 y 2011 se implementaron ajustes en las tasas de cotización para el ISSS e INPEP. En el ISSS la tasa total de contribución se incrementó 10.5 puntos porcentuales, pasando de 3.5% a 14.0%. En el caso INPEP, el sector administrativo pasó de 9.0% a 14.0%; mientras que el sector docente incrementó dos puntos porcentuales, de 12.0% a 14.0% (GOES, 2014).

### **2.2.1. El Sistema de Ahorro para Pensiones y el mercado laboral**

La implementación del Sistema de Ahorro para Pensiones incluye ciertas peculiaridades a diferencia del sistema de seguridad social público, sin embargo, la ausencia de la dimensión de género que se ha visto en la “experiencia de Chile ha demostrado que el nuevo sistema de pensiones basado en la capitalización individual, es decir, en el ahorro privado, tiene un impacto diferente para hombres y mujeres” (Arenas de Mesa y Gana, 2001, p. 5).

Para El Salvador, según Alvarenga (2004) esta reforma tuvo diversos propósitos, como “modernizar el manejo del sistema de pensiones bajo la responsabilidad del sector privado y liberar al Estado de la carga fiscal (que dejó el SPP) que amenazaba con colapsar la economía en el corto plazo” (p. 7).

Asimismo, se decía que habría una ampliación de la cobertura del sistema para los trabajadores y trabajadoras del sector formal. Este fue el discurso más utilizado para promover la reforma al sistema de pensiones. Sin embargo, la evidencia empírica muestra que los objetivos de esta reforma nunca llegaron a consolidarse realmente.

Al observar los datos del país, se estima que las mujeres constituyen la mayor proporción del segmento informal, tal como se señaló en el gráfico 17, y otra parte se ocupan por cuenta propia y destinan sus ingresos a sus hogares, quedando sin fondos para acceder al sistema previsional. Por tanto, pareciera que el objetivo de la reforma de ampliar la cobertura del sistema, haría que está gran parte de la población femenina (y masculina) del sector informal (independiente) lograría acceder al sistema de pensiones. Sin embargo, los datos señalan que unos años después de la implementación del SAP, en 2005, tan solo un 15.6% de los afiliados(as) era independiente (el resto 84.4% era dependientes), y dentro de estos, el 43.9% eran mujeres y 56.1%, hombres. Mientras que para 2009, el 48.8% eran mujeres, aumentando un poco su proporción, contra 51.2% de afiliados independientes hombres (véase tabla 6). Es decir, que los cambios han sido poco significativos a lo que prometía inicialmente esta reforma.

**Tabla 6. Número de afiliados(as) por tipo de trabajador(a) en El Salvador, según sexo en SAP, 2005-2009**

<b>Tipo de trabajador(a)</b>	<b>2005</b>	<b>2006</b>	<b>2007</b>	<b>2008</b>	<b>2009</b>
<b>Dependientes</b>	<b>84.4%</b>	<b>75.4%</b>	<b>68.6%</b>	<b>60.6%</b>	<b>56.8%</b>
Mujeres	42.6%	42.7%	42.8%	42.6%	42.6%
Hombres	57.4%	57.3%	57.2%	57.4%	57.4%
<b>Independientes</b>	<b>15.6%</b>	<b>24.6%</b>	<b>31.4%</b>	<b>39.4%</b>	<b>43.2%</b>
Mujeres	43.9%	45.0%	46.5%	48.5%	48.8%
Hombres	56.1%	55.0%	53.5%	51.5%	51.2%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Pensiones, “Revistas de Estadísticas Previsionales”, varios años.

Independiente de los resultados y las experiencias en otros países, al sistema privado, se le atribuyó la sistematización institucional para igualar las condiciones de acceso entre el sector formal e informal al sistema de pensiones, no obstante, esto no necesariamente se reflejó en el mejoramiento de las pensiones de hombres y mujeres, ni mucho menos contribuyó a que las mujeres tuviesen acceso a pensiones dignas y seguras.

Por otra parte, al inicio de este capítulo se demostró la desigual inserción de hombres y mujeres en el mercado laboral salvadoreño, y cómo esto provoca la profundización de desigualdades y brechas. De la misma manera, se plantea que el Sistema de Ahorro para Pensiones reproduce estas fallas del mercado laboral y añade otras propias (como los aspectos sobre el vínculo que opera entre el mercado laboral, la afiliación y las cotizaciones previsionales destinadas principalmente a garantizar el consumo necesario en la etapa de la vejez), que se analizarán a continuación.

### **2.2.1.1. Elementos de la capitalización individual**

El Sistema de Ahorro de Pensiones fue diseñado mediante un esquema de capitalización individual, en este sentido, cada trabajador(a) es propietario(a) de una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones (CIAP), la cual está conformada por la tasa de cotización de los trabajadores y de los empleadores. Es decir, cada persona trabajadora acumula recursos durante su etapa activa, los cuales se utilizarán para pagar las pensiones durante su etapa pasiva, con el objetivo de obtener una adecuada rentabilidad en condiciones de seguridad, liquidez y diversificación de riesgo (GOES, 2014).

De acuerdo a lo anterior, la principal fuente de financiamiento de este sistema de pensiones, lo constituye las cotizaciones de las personas trabajadoras y las empresas. Como se observa en la tabla 7, para el 2006 y 2012 se efectuaron modificaciones en la distribución de los aportes. A partir de 2006, la comisión pagada a las AFP y al seguro de invalidez y sobrevivencia es tomada del aporte del empleador o empleadora en lugar de las personas afiliadas, hasta un máximo de 2.7%. Mientras que en el 2012 se cambió la distribución de los aportes de las personas afiliadas, donde el Ingreso Base de Cotización (IBC) era de 10.8%, el cual se destina a la cuenta de ahorro individual (del cual 6.25% es aportado por los cotizantes y 4.55% por el empleadores y el 2.2% del IBC se destina al pago del contrato del seguro IVM y el pago a la AFP por la administración de las cuentas (GOES, 2014).

**Tabla 7. Tasa de cotización del Sistema de Ahorro para Pensiones en El Salvador, 2005-2018**

Años	Empresa		Empleados	TOTAL
	Cotización	Máx. de cotización	Cotización	
2005	6.75		6.25	13.00
2006	4.05	2.70	6.25	13.00
2007	4.05	2.70	6.25	13.00
2008	4.05	2.70	6.25	13.00
2009	4.05	2.70	6.25	13.00
2010	4.05	2.70	6.25	13.00
2011	4.05	2.70	6.25	13.00
2012	4.55	2.20	6.25	13.00
2013	4.55	2.20	6.25	13.00
2014	4.55	2.20	6.25	13.00
2015	4.55	2.20	6.25	13.00
2016	4.55	2.20	7.25	14.00
2017	5.75	2.00	7.25	15.00
2018	5.75	2.00	7.25	15.00

Fuente: Elaboración propia con base en Superintendencia del Sistema Financiero.

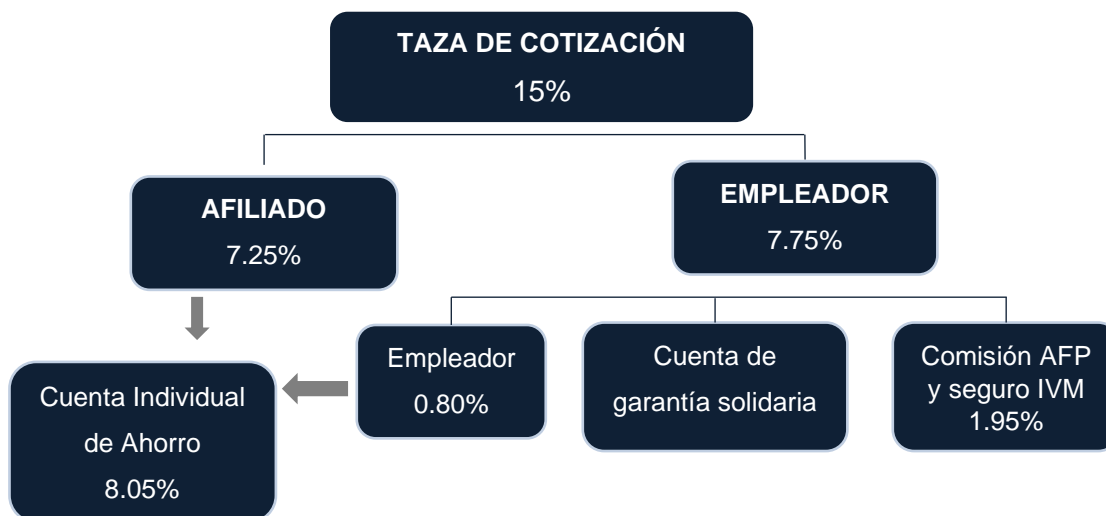
Es importante señalar que la cotización que realizan las empresas y los empleados, de acuerdo a la Ley SAP, se distribuye a tres cuentas, la Cuenta Individual de Ahorro para pensiones (CIAP), cuenta solidaria y la comisión de AFP y seguro por invalidez. En cuanto a la comisión máxima que se destinar al pago por administración de la AFP y al pago del seguro por invalidez y sobrevivencia, para el 2012 fue de 2.20%. Pero con la reforma del 2017, la tasa de cotización aumentó a 15%, destinando a la CIAP el 8% a partir de la reforma, y aumentará de manera gradual hasta un 11.1% en el año 2050, de la misma manera se destina de un 5% a la cuenta de garantía solidaria y se disminuirá gradualmente hasta el 2% en el año 2050, y

el restante 1.95% se destina al pago del seguro de invalidez y sobrevivencia y al pago de la comisión de la Institución Administradora (Superintendencia del Sistema Financiero, 2017).

De acuerdo a lo anterior, si bien es cierto que la ley específica la distribución de la cotización de las personas afiliadas, la distribución de la comisión por administración y cuenta solidaria depende de la licitación que efectúen las AFP con las Sociedades de Seguros que resulten adjudicadas para la prestación del servicio (GOES, 2014).

Como se observa en la ilustración 1, para el 2019, del 15% que se cotiza, solamente el 8.05% se destina a la cuenta individual de ahorro (0.8% cotización de los empleadores y el 7.25% de la persona cotizante y el 6.95% restante se divide el 5% a la cuenta de garantía solidaria y el 1.95% a la comisión de AFP y seguro de invalidez.

**Ilustración 1. Distribución del porcentaje de ahorro individual del Sistema de Ahorro de Pensiones en el salvador, 2019**



Fuente: Superintendencia del Sistema Financiero, 2017.

Asimismo, dentro de la capitalización individual existen otros elementos importantes como la edad de jubilación y la densidad individual de cotizaciones. Desde 1996, que se instauró la Ley SAP, se estableció que la edad para jubilarse y obtener una pensión por vejez en El Salvador, serían 60 años para los hombres y 55 años para las mujeres, además, se debe contar con al menos 25 años de cotización (GOES, 2014).

Por otra parte, la densidad individual de cotizaciones permite analizar la capacidad de cobertura de las pensiones de los cotizantes de manera individual, debido que examina el

número de cotizaciones que se esperan desde el momento de entrar al mercado laboral con las cotizaciones efectivas, es decir, determina el tiempo efectivamente cotizado con respecto al tiempo máximo potencial que pudo haber cotizado, mediante la densidad individual de cotización las personas que cotizan dentro del sistema pueden saber de manera individual cuánto dinero esperan cotizar a lo largo de su vida laboral para su vejez (Durán & Pena, 2011, p, 17).

En este sentido, la tasa de reemplazo es otro de los indicadores relevantes al momento de la jubilación, debido que es la proporción del salario que representa el monto de la pensión obtenida mediante las cuentas de capitalización individual, es decir, es un porcentaje (determinado por la AFP) que se establece con respecto al salario, el cual es mucho menor a la retribución que se percibía al trabajar (Durán & Pena, 2011).

Estos elementos de la capitalización individual, al ser diferenciados por sexo, traen diferentes desigualdades para hombres y mujeres, especialmente en el monto de cotización que realizan a lo largo de su vida activa en el mercado laboral, que al final se refleja en el monto de pensión que recibirán al jubilarse. De esta manera, se busca exponer mediante siguientes apartados estas diferencias que existe dentro del sistema de pensiones.

### **2.2.2. Estructura del sistema para incrementar las brechas de género**

Tal como señala Alvarenga (2004, p. 22) es importante aclarar si las fallas del mercado laboral que desfavorecen la participación femenina, son trasladadas al sistema de pensiones y si además el modelo previsional implementado en El Salvador también origina otras desventajas para las mujeres como recibir menores pensiones promedio que los hombres.

Al respecto, Arenas de Mesa y Gana (2001) indican que:

Al analizar la experiencia del caso chileno, se observa cómo el sistema de pensiones de capitalización individual tuvo un efecto diferenciado entre hombres y mujeres. En especial, las mujeres chilenas asumieron y trasladaron al sistema de pensiones, en forma directa, las desventajas a las que se han enfrentado en el mercado de trabajo, como bajos salarios, menos años de contribución, mayor esperanza de vida y menor

edad de retiro, lo que provocó la desigualdad en las menores pensiones que reciben las mujeres chilenas a comparación de los hombres. (p. 8)

Por su parte, El Salvador, al implementar este mismo sistema de pensiones privado, parece que también reproduce estas condiciones de desventaja a las que se enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Para corroborar esta hipótesis, es necesario examinar lo que Durán y Pena (2011) describe cómo los determinantes del proceso de acumulación de las cuentas individuales y de la tasa de reemplazo resultante.

Estos determinantes según Durán y Pena (2011, p. 11) son los factores que interactúan en la determinación de las tasas de reemplazo de las pensiones, es decir, de las prestaciones de jubilación basadas en cuentas individuales; los factores socio-demográficos, económicos y programáticos. De esta manera, se podrá confirmar o no, si el Sistema de Ahorro de Pensiones en El Salvador ha tendido a reproducir, aumentar y profundizar las inequidades de género.

#### **2.2.2.1. Factores socio-demográficos**

Dentro de los indicadores relevantes para el análisis del sistema de pensiones están los factores sociodemográficos, puesto que, contribuyen a determinar y estimar los cambios poblacionales y su evolución según sexo. Entre los factores sociodemográficos están principalmente la edad de incorporación y retiro del mercado laboral, la distribución demográfica, el nivel de cobertura efectiva al sistema en el ciclo laboral, y la esperanza de vida por sexo. Estos elementos afectan las cotizaciones que las personas pueden realizar a lo largo de la vida y, por lo tanto, en la pensión que reciben las personas en su vejez (Durán & Pena, 2011, p. 12).

La tabla 8, muestra las tendencias demográficas y la distribución de la población desde 2005 hasta el año 2020. Como puede observarse, la tendencia de la población salvadoreña es hacia el envejecimiento. A partir del 2010 la población joven de 0-14 años tiende a decrecer en 2.3% en el caso de las niñas y en 2.5% los niños, mientras que la población entre 15 y 64 años de edad, muestra un crecimiento significativo de 1.3% los hombres y 0.6% las mujeres. Asimismo, el grupo de más de 65 años ha presentado un crecimiento, siendo las mujeres las que muestran el mayor incremento de 0.4%, a diferencia con los hombres que solamente aumentaron 0.2% a lo largo del periodo. Esta tendencia es de gran importancia cuando se

considera el sistema de pensiones, porque en comparación con los hombres, hay más mujeres envejeciendo, que requerirán una “pensión digna”, la cual debe de garantizar una vejez sostenible.

**Tabla 8. Distribución de la población según sexo y edad en El Salvador, 2005 – 2020**

Año	0-14 años		15-64 años		65 años y más	
	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre
<b>2005</b>	11.1%	11.9%	6.5%	6.0%	1.6%	1.4%
<b>2010</b>	10.3%	11.1%	7.4%	7.3%	1.6%	1.4%
<b>2015</b>	9.5%	10.2%	7.9%	8.1%	1.7%	1.4%
<b>2020</b>	8.8%	9.4%	7.1%	7.3%	2.0%	1.6%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de CELADE, “América Latina y Caribe: Estimaciones y proyecciones de población 1950-2050”, Boletín demográfico N° 73, CEPAL, 2004.

Además, la tendencia de la población hacia el envejecimiento tiene una incidencia distinta entre hombres y mujeres, debido que las mujeres presentan una mayor esperanza de vida (viven más años que los hombres), y estos aspectos diferenciados por sexo no se consideran en las reformas de pensiones. A esto, Ligia Alvarenga (2004), señala que las dimensiones de género que se deben considerar en el análisis son:

- i) En la vejez las mujeres son más vulnerables que los hombres, debido que la mayoría de mujeres no logran tener una pensión por vejez o seguridad social por las desigualdades que existen para insertarse en el mercado laboral.
- ii) Hay mujeres que por la manera que está conformado el Sistema de Pensiones no reciben ninguna pensión debido a su mayor inserción en el mercado informal de trabajo.
- iii) La esperanza de vida es mayor en las mujeres; y se retiran con menor edad que los hombres, generando que las mujeres reciban una pensión menor en comparación con los hombres.

Otro de los elementos demográficos menos visibles y asociados a las mujeres, tiene que ver con la fecundidad y posibilidades de crianza de los hijos. La tabla 9, muestra la relación que existe entre el número de nacimientos ocurrido entre el 2005 al 2020 (datos estimados y proyectados) y la cantidad de población femenina en edad fértil en el mismo periodo. En este sentido, se puede observar que la tasa de fecundidad global en El Salvador ha sufrido un decrecimiento de 0.3 puntos porcentuales, de acuerdo a la tabla 8, esto tiene sentido debido que, la distribución poblacional en edad de 0-14 años ha presentado una disminución



significativa para el mismo periodo de tiempo, pero a pesar de esto, se mantiene el promedio de 2 niños(as) nacidos por cada mil mujeres en edad fértil.

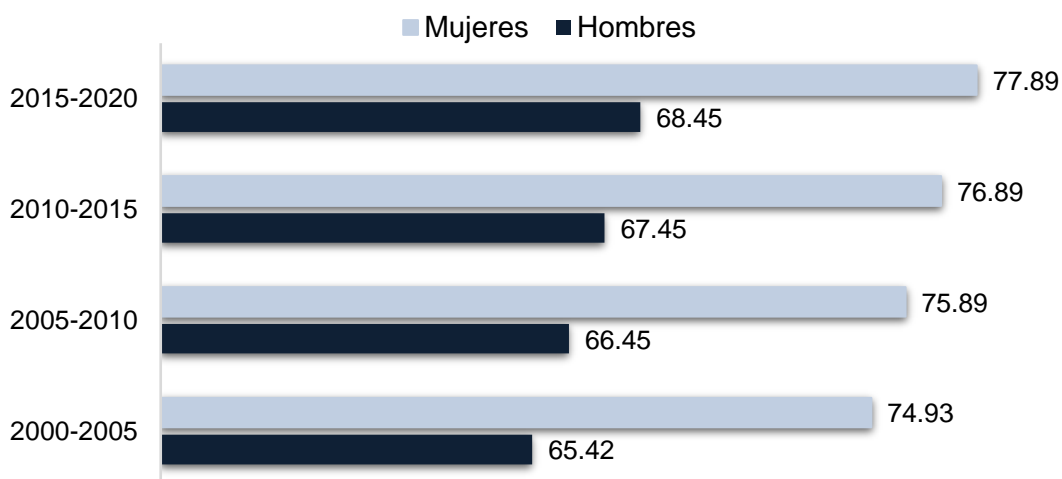
**Tabla 9. Tasa global de fecundidad en El Salvador, 2005 – 2020 (En porcentajes)**

Quinquenio	Tasa global de fecundidad	Tasa de crecimiento total	Mujeres en edad fértil
<b>2005-2010</b>	2.6	1.6	52.3
<b>2010-2015</b>	2.4	1.4	53.2
<b>2015-2020</b>	2.3	1.4	54.0

Fuente: Elaboración propia con base en datos de CELADE, "América Latina y Caribe: Estimaciones y proyecciones de población 1950-2050", Boletín demográfico N° 73, CEPAL, 2004.

Asimismo, es importante considerar la esperanza de vida entre hombres y mujeres; y su evolución entre el 2005 a los 2020 (datos estimados y proyectados). De esta manera, al relacionar la edad de retiro establecidos por el SAP, siendo 55 años para las mujeres y 60 años para los hombres, se puede determinar el tiempo que "debería durarle" la pensión a hombres y mujeres según su expectativa de vida.

**Gráfico 18. Esperanza de vida en El Salvador, según sexo, 2005 – 2020**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Ministerio de Economía, Digestyc, varios años.

Como se observa en el gráfico 18, la esperanza de vida en El Salvador presenta una tendencia creciente. Para el caso de las mujeres, éstas son las que presentan una mayor esperanza de vida en comparación con los hombres. En este sentido, se puede expresar que durante el 2005 al 2010, una mujer que se jubila a los 55 años tendría una esperanza de vida 20.89 años después de su jubilación y un hombre tendría una esperanza de vida de 6.45 años, en el caso de jubilarse a los 60 años. Para el periodo entre el 2010 al 2015, la esperanza de vida de una

mujer después de jubilarse es de 21.89 años, mientras que la de los hombres es de 7.45 años, para el último periodo de 2015 al 2020, la esperanza de vida de las mujeres posterior a la jubilación es de 22.89 años, mientras que la de los hombres es de 8.45 años. Para todos los casos, las mujeres tienen una mayor esperanza de vida, que implica que tendrán que subsistir por más tiempo con una pensión menor que la de los hombres.

En El Salvador se puede observar que la longevidad ha aumentado y la fecundidad se ha reducido en los últimos años, indicando que la población adulta ha aumentado a lo largo del periodo. Asimismo, las mujeres tienen una esperanza de vida de casi 10 años más que los hombres, pero existe una gran desigualdad al momento de retirarse del mercado laboral, porque lo hacen 5 años antes que ellos. Afectando principalmente a las mujeres cuando se jubilan. En este sentido se puede evidenciar que estos factores sociodemográficos, pueden originar diferencias en el monto que cotizan los hombres y las mujeres a lo largo de su vida activa en el mercado laboral, así como también en la pensión de retiro, afectando principalmente a las mujeres que cotizan dentro del SAP.

#### **2.2.2.2. Factores programáticos**

Los factores programáticos también tienen un impacto importante en la acumulación y uso de las cuentas individuales. Como la tasa de cotización, el nivel de comisión de administración, la rentabilidad del fondo de pensiones y la edad mínima de retiro vigente (Durán & Pena, 2011).

Como se mencionó, en el Sistema de Ahorro de Pensiones, las contribuciones de empleadores y trabajadores se entregan a las AFP, que son las instituciones encargadas de invertir y gestionar el ahorro de la cuenta individual. Cada trabajador posee una cuenta individual de ahorro en la que se acumula su cotización a lo largo de su vida laboral activa, y al final de su vida laboral, si cumple con los requisitos legales como la edad de jubilación, obtendrá el beneficio de una pensión. Asimismo, cuenta con beneficios en caso de invalidez o en el caso de fallecimiento del afiliado (GOES, 2014).

En El Salvador, según la Encuesta Longitudinal de Protección Social (2013), dentro del Sistema de Ahorro para Pensiones, muchos de los cotizantes que tienen la edad adecuada para retirarse, no alcanzarán a percibir una pensión de vejez, debido a que no cuentan con al menos 25 años de cotización. Esto se puede deber a que, en el 2013, solamente el 29.4% de

las personas que se encuentran en el mercado laboral cotizan en el SAP, y de este porcentaje solamente el 29.9 % lo hace de manera continua.

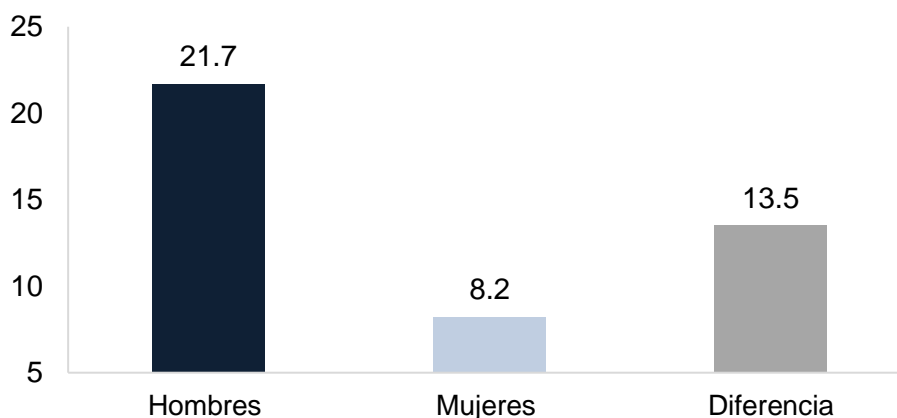
**Tabla 10. Número de cotizantes activos en El Salvador según género (SAP), 2005-2009**

	Hombres	Mujeres	Brecha	Total
<b>2005</b>	55.0%	45.0%	10.0%	504,971
<b>2006</b>	55.3%	44.7%	10.6%	537,152
<b>2007</b>	55.0%	45.0%	10.1%	568,996
<b>2008</b>	55.2%	44.8%	10.4%	566,189
<b>2009</b>	55.1%	44.9%	10.3%	550,627

Fuente: Elaboración propia con base en Superintendencia del Sistema Financiero.

La tabla 10 muestra el número de personas que se encuentran cotizando en el sistema de pensiones. Al relacionar el número de cotizantes con las personas ocupadas para cada año, se puede determinar que, para el año 2005 y 2006 del total de personas que se encuentran ocupados en el mercado laboral solamente el 19% es cotizante activo del SAP, para el 2007 el 26% de ocupados cotizó de manera activa, mientras que para el 2008 y 2009 solamente el 23.5% de personas ocupadas cotizó para el sistema. Asimismo, se puede señalar que, dentro del SAP, en promedio hay un 55% de hombres cotizando de manera activa, mientras que las mujeres cotizantes son menos, representando el 45% en promedio, durante todo el período, existiendo una diferencia de 10% entre la cantidad de mujeres cotizantes con respecto a los hombres.

**Gráfico 19. Cobertura de pensiones por vejez en El Salvador, hasta diciembre 2013 (En porcentaje)**



Fuente: Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013.

Respecto a la cobertura de las pensiones por vejez, que se refiere al porcentaje de personas en edades de retiro que efectivamente podrán contar con una pensión por vejez. Para 2013, sólo el 21.7% de hombres que cumplen con la edad de retiro tendrán acceso a una pensión por vejez, mientras que solamente el 8.2% de las mujeres en edad de retiro recibirá pensión por vejez, en este sentido se puede observar que existe una brecha de 13.5% entre hombres y mujeres. Evidenciando que hay un mayor número de mujeres en El Salvador que no cuentan con una cobertura dentro del sistema de pensiones, esto se debe a la mayor participación de las mujeres en el trabajo doméstico remunerado o no remunerado, empleos informales o subempleados.

Asimismo, otro factor que afecta la pensión de las personas que cotizan es la tasa de rentabilidad, como se mencionó, las AFP son responsables de invertir el ahorro de las cuentas individuales de los cotizantes, con el objetivo de incrementarlo mediante la capitalización de intereses. De esta manera la persona cotizante podrá recibir una mayor pensión al momento de su jubilación. Sin embargo, en El Salvador, las AFP no pueden desarrollar una estrategia de inversión para los fondos de pensiones, por lo que la gestión del portafolio de inversiones es limitada. Los datos publicados por la Superintendencia de Pensiones en los Boletines de Rentabilidad muestran una tendencia a la baja de la tasa de rentabilidad de los ahorros, para diciembre de 2008, la tasa de rentabilidad fue de 3.14%, para el 2013 la tasa de rentabilidad de los fondos de pensiones rondaba el 2.33%, mientras que, en el 2015 la rentabilidad de los fondos de pensiones fue de 2.28%.

De acuerdo a lo anterior, en El Salvador el ahorro previsional de las mujeres está siendo impactado principalmente por una tasa de rentabilidad baja, la edad de jubilación, y el bajo porcentaje de cotizantes de manera continua. Además, para muchas de ellas puede ser difícil cumplir los requisitos para tener derecho a una pensión. Esto se debe a que los años mínimos de cotización son altos, y en muchos casos para las mujeres es difícil cumplir con ese requisito, considerando que se jubilan 5 años antes que los hombres, además de las dificultades que tienen al momento de insertarse o permanecer dentro del mercado laboral. Por lo tanto, es esperable que el monto de la pensión para las mujeres que cotizan en el SAP sea inferior a sus expectativas e incluso muchas de ellas al momento de su retiro no cumplirán con los requisitos para obtener una jubilación.

### 2.2.2.3. Factores económicos

Los factores económicos interactúan con variables ligadas al desempeño del mercado laboral. Por tanto, Durán y Pena (2011) señalan que:

El análisis debe incorporar la conexión entre las tasas de participación en la actividad económica y sus diferenciales por sexo, así como el nivel de los salarios por sexo y por distribución de rama de actividad económica, debido a que influyen fuertemente en el desempeño de un sistema de pensiones (p. 12)

Asimismo, Durán y Pena (2011, p. 13) explican que, al analizar estos determinantes económicos, también entran en juego consideraciones de género que afectan desfavorablemente la posición de las cuentas individuales de las mujeres en comparación con la de los hombres, derivadas principalmente de dos hechos: primero, la tasa de participación y segundo por los salarios.

Respecto al primer elemento, la tasa participación económica de los hombres en El Salvador es mayor que la de las mujeres (véase tabla 4), por tanto, las mujeres tienen menos posibilidades de estar afiliadas al sistema de pensiones. Tal como se muestra en la tabla 11 el porcentaje de hombres afiliados supera durante todo el período de 2005-2011 el porcentaje de mujeres afiliadas, en ambos sistemas de pensiones.

**Tabla 11. Porcentaje de personas afiliadas en SPP y SAP de El Salvador, según sexo, 2005-2011**

Año	Sistema Público de Pensiones (SPP)			Sistema de Ahorro de Pensiones (SAP)		
	Mujeres	Hombres	Diferencia (Hombres-Mujeres)	Mujeres	Hombres	Diferencia (Hombres-Mujeres)
2005	45.3%	54.7%	9.4%	42.8%	57.2%	14.3%
2006	45.7%	54.3%	8.6%	43.3%	56.7%	13.4%
2007	45.7%	54.3%	8.7%	44.0%	56.0%	12.1%
2008	45.6%	54.4%	8.7%	44.9%	55.1%	10.2%
2009	44.6%	55.4%	10.8%	45.2%	54.8%	9.5%
2010	44.1%	55.9%	11.8%	45.5%	54.5%	9.0%
2011	43.9%	56.1%	12.2%	45.7%	54.3%	8.5%
<b>Promedio</b>	<b>45.0%</b>	<b>55.0%</b>	<b>10.0%</b>	<b>44.5%</b>	<b>55.5%</b>	<b>11.0%</b>

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Pensiones, "Revistas de Estadísticas Previsionales", varios años.

Dentro del total de personas afiliadas en el SPP, un 55% son hombres, mientras que las mujeres afiliadas representan el 45% en promedio, durante todo el período. Con respecto al SAP, la brecha ha venido disminuyendo en el tiempo, sin embargo, aún existe una diferencia muy marcada entre la cantidad de mujeres afiliadas (44.5% en promedio) con respecto a los hombres (55.5% en promedio, durante todo el período).

También se ha mostrado con anterioridad que en El Salvador existe una mayor cantidad de mujeres dentro del sector informal (en promedio, el 51% de personas ocupadas en el sector informal son mujeres, véase gráfico 17), donde la mayor parte de ellas no están accediendo a las mismas prestaciones que ofrece el mercado laboral formal en materia de seguridad social.

En el país los sistemas que brindan la cobertura de los servicios de seguridad social son: el Instituto Salvadoreño del Seguro Social (en salud) y las AFP (en previsual). Según la Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República de El Salvador (2013):

El ISSS es el encargado de brindar las prestaciones relacionadas a enfermedades de los trabajadores y trabajadoras, los servicios por maternidad de las trabajadoras y las pensiones por riesgos profesionales. Esto se materializa en la prestación de servicios médicos, quirúrgicos, farmacéuticos, odontológicos, hospitalarios, de laboratorio y aparatos de prótesis y ortopedia. (pp. 47-48)

La tabla 12, muestra una percepción muy importante de lo que ocurre con la cobertura del Instituto Salvadoreño del Seguro Social según su sector ocupacional, es decir, ya sea del sector formal o informal. Desagregado por sexo, muestra cómo en promedio durante todo el periodo de 2005 a 2018, los hombres cubiertos son más que las mujeres cubiertas en el sector formal. Es decir, de cada 100 personas cubiertas en el sector formal, aproximadamente 58 son hombres y 42 son mujeres, mientras que, de cada 100 personas cubiertas en el sector informal, aproximadamente 40 son hombres y 60 son mujeres.

Por otra parte, de las 242,295 personas no cubiertas en el sector formal, aproximadamente 67 son hombres y 33 son mujeres, de la misma manera, de las 605,587 personas no cubiertas en el sector informal (evidenciando la baja cobertura para hombres y mujeres en este sector), aproximadamente 51 son hombres y 49 son mujeres. Es decir, tanto hombres como mujeres en el sector informal presentan un nivel bajo de acceso a los servicios de salud, probablemente (como se ha explorado en apartados previos) a causa de la composición del mercado laboral

salvadoreño que está caracterizado por altos niveles de informalidad a lo largo del tiempo, y que por lo general no contempla las cotizaciones a los regímenes de pensiones ni salud.

**Tabla 12. Porcentaje de la población ocupada por sector ocupacional y cobertura del Instituto Salvadoreño del Seguro Social, según sexo, 2005-2018 (En promedio)**

	Sector Formal				Sector informal			
	Cobertura	%	No cobertura	%	Cobertura	%	No cobertura	%
<b>Hombres</b>	349,313	58.2%	161,970	66.8%	29,430	39.9%	310,631	51.3%
<b>Mujeres</b>	250,487	41.8%	80,325	33.2%	44,393	60.1%	294,956	48.7%
<b>Total</b>	599,800	100.0%	242,295	100.0%	73,822	100.0%	605,587	100.0%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

El segundo punto que pone en desventaja a la población femenina es que ellas ganan menos que los hombres, tal como se comprobó en los apartados anteriores (dentro de las ramas de actividad económica, las categorías ocupacionales e incluso con los mismos años de escolaridad, las mujeres reciben menor salario que los hombres en promedio), esto se refleja en la menor densidad de cotización y menores pensiones que tienen las mujeres. Para 2012, la densidad de cotización de los hombres es de 27.7%, la cual es alrededor de 8.1% más baja para las mujeres (véase tabla 13).

**Tabla 13. Densidad de cotización en El Salvador, hasta diciembre 2012 (En porcentajes)**

Hombres	Mujeres	Total	Diferencia (Hombres-Mujeres)
27.7	19.6	22.9	8.1

Fuente: Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013.

En general, las cuentas individuales del SAP al estar fuertemente ligadas al funcionamiento del mercado de trabajo, es decir, los salarios y la trayectoria laboral, proyectan y reproducen claramente la brecha salarial que afecta a las mujeres durante su vida laboral. Esto provoca que las mujeres vivan en precariedad (por los bajos salarios y pensiones) durante toda su vida.

Algunas de las inequidades de género que ha aumentado este sistema según Durán y Pena (2011, p. 13) son:

- i. Elevación de las cotizaciones requeridas para acceder a la pensión mínima, que afecta particularmente a las mujeres por las mayores dificultades que enfrentan para acceder a empleos que garantizan ahorros previsionales y derechos a prestaciones suficientes.
- ii. El trabajo no remunerado de cuidado es invisibilizado en el sistema de pensiones, es considerado “inactividad” no generadora de ingresos y en consecuencia no se traduce en aportes a sus cuentas individuales de ahorro.
- iii. La división sexual del trabajo que asigna a las mujeres el trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, mientras que a los hombres el trabajo remunerado. Además de la persistencia de concepciones sobre la dependencia de las mujeres de sus cónyuges (lo que las hace acreedora a beneficios derivados por ser esposa de un pensionado).

Todo esto, según Durán y Pena (2011) “incide tanto en el monto de los ahorros como en el número de años efectivamente cotizados por las mujeres, que en general son significativamente menores, y redundan en menores pensiones de vejez” (p. 13), como se comprobará a continuación.

### **2.2.3. Mujeres, salarios y pensiones**

El modelo del sistema de pensiones implementado en El Salvador, pone en evidencia las fallas del mercado laboral que afectan a las mujeres. Por un lado, los factores sociodemográficos reflejan que la tendencia de la población salvadoreña es hacia el envejecimiento y más para el caso de las mujeres, sumado con que presentan una mayor esperanza de vida y se retiran antes de la vida laboral a comparación de los hombres, generando así una pensión menor que la de la población masculina. Dado que los hombres tienen mayor tiempo de cotización al retirarse del mercado laboral 5 años después que las mujeres, y además de no tener trayectorias laborales pausadas por causas de maternidad y crianza, esto aumenta su densidad de cotización que se traduce en una pensión mayor.

Asimismo, los factores programáticos del sistema, como el uso de tablas de expectativas de vida diferenciadas por sexo, provocan un efecto negativo para las mujeres. Debido que deben



vivir por más tiempo con el monto menor de las pensiones que reciben. Es decir, los hombres presentan una esperanza de vida menor, lo que implica que su pensión durará por más tiempo y será más alta que la de las mujeres, puesto que la pensión (lo que han cotizado lo largo de su vida laboral activa) se divide entre los años de esperanza de vida, y como tienen menos años de esperanza de vida, su pensión será mayor con respecto a la pensión de las mujeres.

Por otra parte, las mujeres están insertadas en el mercado laboral informal en mayor proporción. Además, se estima que durante todo el período de 2005 a 2018, la tasa de subempleo visible ha sido mayor para el caso de las mujeres (véase tabla 3). En consecuencia, según Durán y Pena (2011) “si las pensiones se calculan sobre la base de los salarios, las mujeres corren con una importante desventaja, pues, en igualdad de otras condiciones, sus pensiones terminarán siendo más bajas que las de los hombres” (p. 13).

Es así como la evidencia empírica demuestra que el resultado de estas fallas del mercado laboral salvadoreño y del sistema de pensiones tienen como resultado que el monto de las pensiones que reciben las mujeres sea inferior al de los hombres. Para el año 2013, el monto mensual promedio de las pensiones por vejez en El Salvador para los hombres es de US\$336.85 mientras que para las mujeres es de US\$314.05, es decir, los hombres reciben en promedio US\$22.80 más que las mujeres en las pensiones por vejez. Asimismo, la brecha más grande se registra para el monto máximo de las pensiones por vejez, donde los hombres reciben US\$300.00 más que las mujeres (véase tabla 14).

**Tabla 14. Monto mensual promedio, mínimo y máximo de las pensiones por vejez en El Salvador, según sexo, 2013**

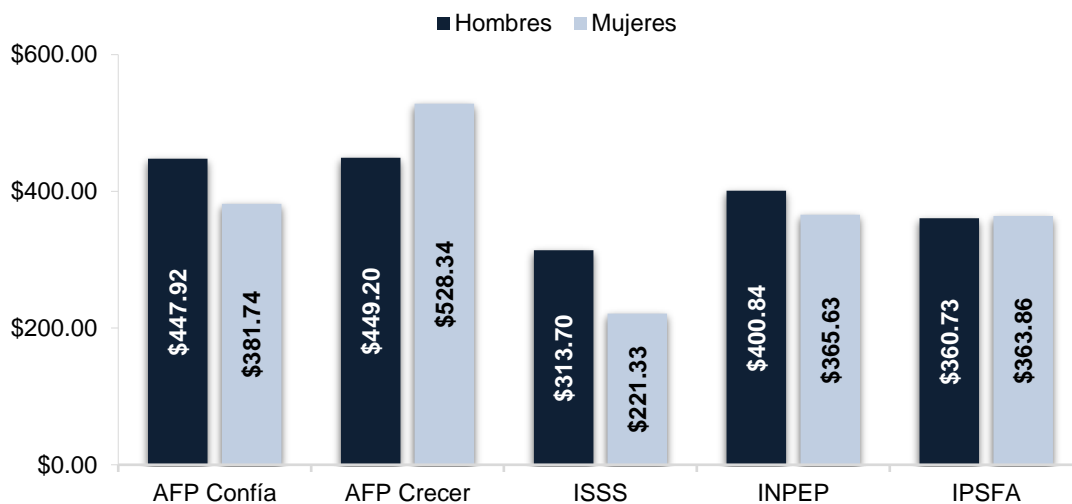
	Tipo de pensión	Hombres	Mujeres	Diferencia (Hombres- Mujeres)
<b>Vejez</b>	Mínimo	\$24.00	\$50.00	-\$26.00
	Promedio	\$336.85	\$314.05	\$22.80
	Máximo	\$2,800.00	\$2,500.00	\$300.00

Fuente: Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013.

Al desagregar los montos promedios de las pensiones por vejez otorgadas por cada institución que las paga, se puede observar las diferencias en los montos entre mujeres y hombres. En el caso de las pensiones otorgadas por las AFP (que conforman el SAP) superan, tanto para

hombres como para mujeres, los montos promedio de aquellas otorgadas por el SPP, pero, además, dentro de AFP Crecer, las mujeres obtienen una pensión mayor que los hombres por US\$79.14, mientras que en AFP Confía a los hombres se les otorga en promedio un monto superior al de las mujeres (por US\$66.18). Asimismo, las pensiones promedio en el SAP se encuentran por encima de aquellas otorgadas a las personas que han integrado el régimen militar IPSFA (véase gráfico 20).

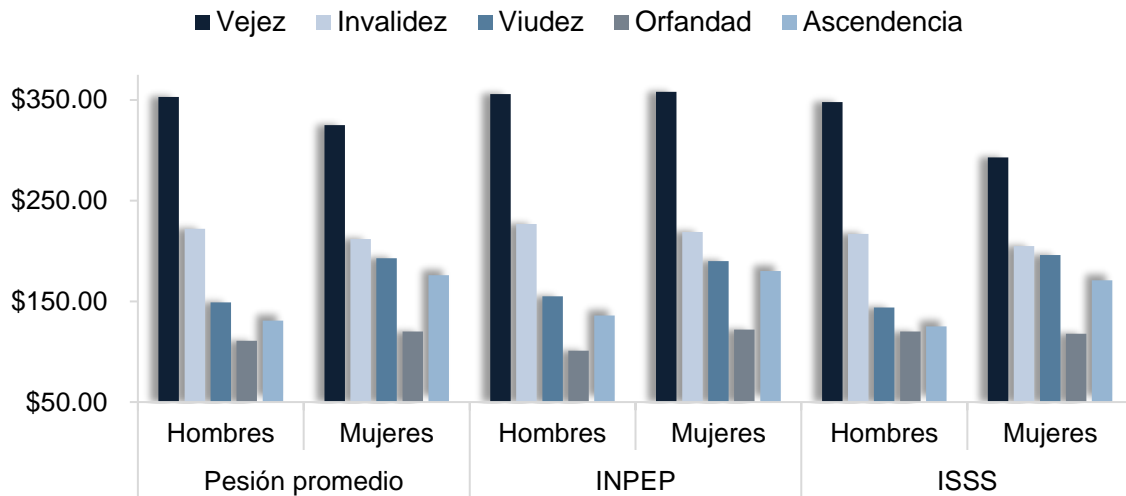
**Gráfico 20. Monto promedio mensual de las pensiones por vejez por institución que las paga en El Salvador, según sexo, 2013**



Fuente: Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013.

Los datos de la Superintendencia de Pensiones sobre los montos promedio de pensiones mensuales para el 2009 muestran que, en el Sistema de Pensiones Público, las mujeres reciben una pensión de vejez e invalidez menor que la de los hombres (véase gráfico 21). Respecto al tema de viudez, son las mujeres las que han recibido un monto mayor a comparación de los hombres tanto en INPEP como en el ISSS (de US\$35.00 y US\$52.00 respectivamente). Profundizando las concepciones de dependencia de las mujeres sobre sus cónyuges.

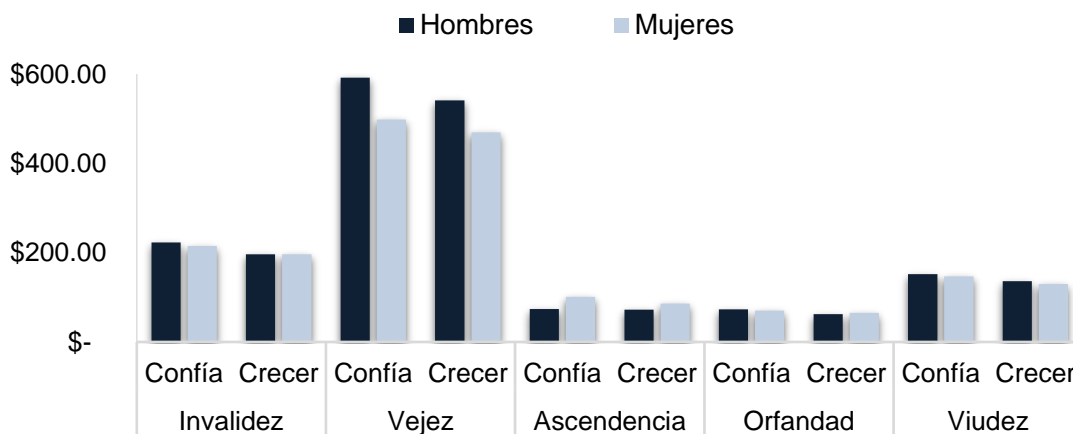
**Gráfico 21. Pensión promedio mensual en SPP según tipo de pensión y sexo en El Salvador, 2009**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Pensiones, “Revista de Estadísticas Previsionales”, 2009.

De la misma manera, el Sistema de Ahorro de Pensiones privado muestra resultados similares que el SPP para 2009. Las mujeres reciben una pensión de vejez e invalidez menor a comparación con los hombres en ambas AFP (véase gráfico 22). Sin embargo, en SAP, los hombres son los que reciben un monto mayor de pensión de viudez, a diferencia del SPP, donde las mujeres eran quienes recibían un valor mayor.

**Gráfico 22. Pensión promedio mensual en SAP por tipo de pensión y AFP, según sexo en El Salvador, 2009**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de Superintendencia de Pensiones, “Revista de Estadísticas Previsionales”, 2009.

Al considerar que, en la mayor parte de los casos dentro de los sistemas de pensiones, las mujeres reciben una menor pensión a comparación de los hombres, también se debe tener en cuenta que por tanto las mujeres tendrán una insuficiencia de su monto de pensión con respecto a ellos.

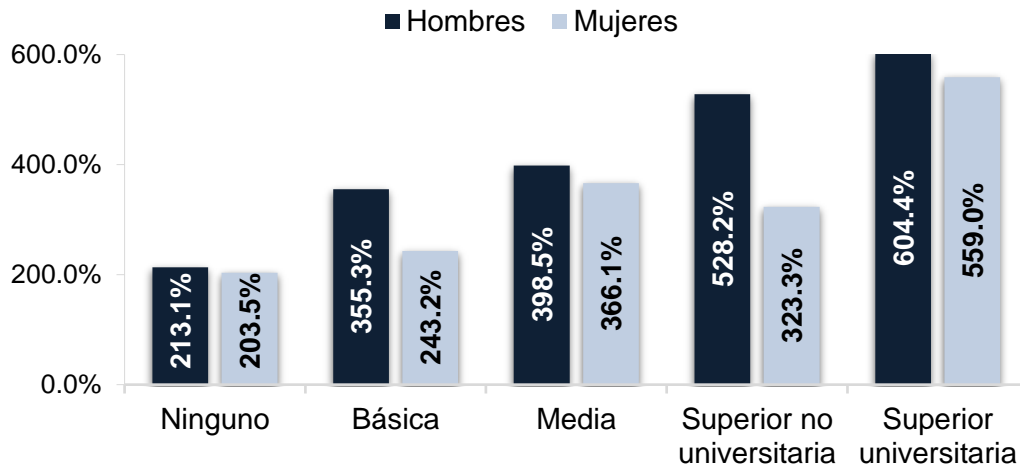
La suficiencia es un término utilizado como referente para determinar que los montos de las pensiones otorgadas eviten que las y los trabajadores de edades avanzadas caigan en la pobreza, cuando, por razones inherentes a su avanzada edad, no puedan seguir participando en el mercado laboral. En ese sentido, las pensiones deben representar medios que garanticen el aseguramiento de las personas retiradas (Dirección General de Estadísticas y Censos, 2013).

Una de las formas que utiliza la DIGESTYC en la ELPS (2013) para estimar dicha suficiencia consiste en comparar el monto de la pensión que cada una de las personas jubiladas recibe, contra el costo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA) ampliada, que representa el consumo no solo de las necesidades mínimas requeridas, sino que constituye el doble de la canasta que requieren las personas según su área de residencia geográfica.

Para 2013, el gráfico 23 ilustra la suficiencia de las pensiones contributivas por vejez en términos de la CBA ampliada per cápita por niveles educativos alcanzados. Muestra que las personas jubiladas que poseen mayores niveles de suficiencia de sus pensiones son aquellas que tienen un nivel educativo más alto. Esto responde a lo que se comprobó con la teoría de capital humano en el caso de El Salvador, donde los retornos salariales son más positivos a medida que aumenta la educación, y eso en términos previsionales se traduce en mayores y más constantes niveles de ahorro previsional.

Ahora bien, al desagregarse por sexo este mismo indicador, pone en evidencia la desigualdad salarial que afecta a la clase trabajadora femenina, debido a que, las mujeres presentan un salario menor que los hombres a pesar de estar en posiciones equiparables de nivel educativo alcanzado, y por tanto acumulan un valor de contribuciones también menor que los hombres. Esto se refleja en los bajos niveles de suficiencia de las pensiones para las mujeres en todos los niveles educativos. Especialmente en el grado superior no universitaria se observa la mayor brecha, donde los hombres gozan de una pensión más suficiente por 204.9 puntos porcentuales más que las mujeres.

**Gráfico 23. Suficiencia de las pensiones contributivas por vejez en términos de la CBA ampliada per cápita por nivel educativo alcanzado en El Salvador, según sexo, 2013 (SPP)**



Fuente: Encuesta Longitudinal de Protección Social, 2013.

En general, tanto en el SPP como en el SAP, las mujeres reciben pensiones menores que las de los hombres. Alvarenga (2004) señala que:

Al retirarse del trabajo (a los 55 años de edad) y reemplazar los salarios por las pensiones, las mujeres deben subsistir con una pensión menor que los hombres y durante menos tiempo (los años que alcanzan las cotizaciones), a pesar de que su expectativa de vida es mayor que la de los hombres. (p. 34)

Asimismo, Arza (2017) afirma que:

Se estima que la brecha de género en los beneficios de las pensiones es considerablemente mayor que la brecha de género en las remuneraciones. Principalmente porque los beneficios jubilatorios reflejan el efecto combinado de las diferencias salariales y de participación laboral de hombres y mujeres a lo largo de la vida. (p. 9)

Esto implica que las mujeres, no solo deben hacer frente a las desigualdades priori a su inserción, sino que también durante y posterior a su salida del mercado laboral. Y, especialmente en la vejez es donde se enfrentarán a una brecha mayor cuando deban subsistir con una pensión mucho menor que la de los hombres.

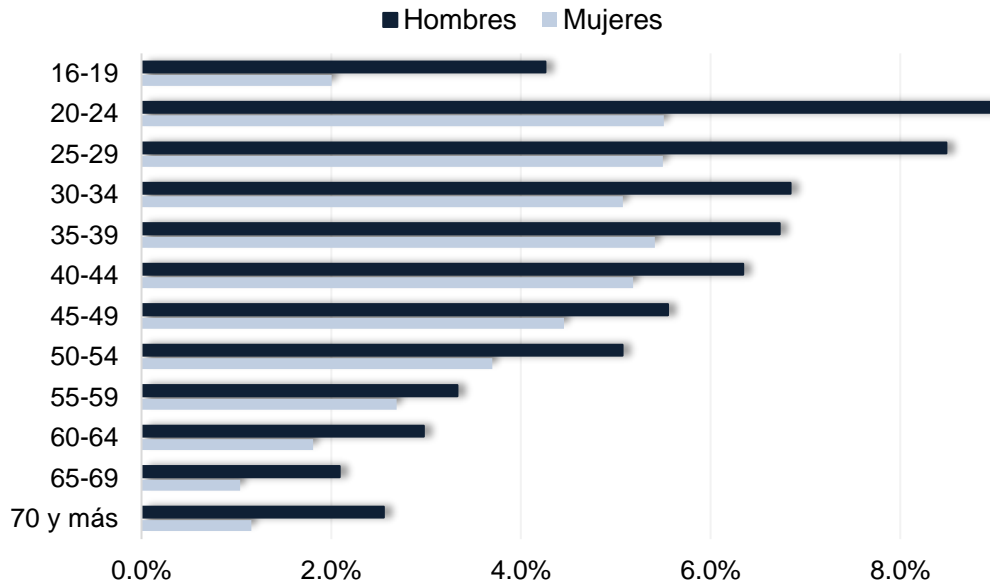
### **2.2.3.1. La economía del cuidado e informalidad**

Es importante señalar que en el sistema de pensiones de capitalización individual las más afectadas son las mujeres, debido a que no se reconoce el trabajo de cuidado que éstas realizan, por lo tanto, la cobertura de las mujeres será menor que la de los hombres. Incluso si las mujeres logran ingresarse dentro del mercado laboral, tienen más probabilidades que los hombres de participar en el sector informal o trabajos de bajos salarios. Es por eso que muchas mujeres no logran cotizar de manera continua dentro del sistema, por lo tanto, sus ahorros son menores, repercutiendo en su pensión por vejez (Riva, 2018).

Ya se señalaba cómo El Salvador cuenta con una alta tasa de informalidad y subempleo, es decir, una gran parte de la población se dedica a empleos como: vendedores(as) ambulantes, empleadas(os) de servicio doméstico, trabajadores(as) del sector agrícola y algunos empleados(as) del sector industria y comercio, y no cuentan con las prestaciones de ley que el país establece (seguro social y AFP). Para el 2018 tasa de subempleo fue de 33.3% de los cuales el 5.7% se clasifica como subempleados visibles o por insuficiencia de horas y el 27.6% como subempleados invisibles o por ingresos. Es decir, el 33.3% de personas ocupadas en el país no poseen un empleo a tiempo completo, y reciben un salario menor al salario mínimo (DIGESTYC, 2019).

La informalidad y el subempleo perjudican principalmente a la población adulta mayor en el país, debido que muchos(as) en su vejez no cuentan con una pensión y, si lo hacen, ésta no es suficiente para garantizar una vejez digna. Generando que la mayoría de la población adulta mayor sigan trabajando después de cumplir la edad en la que se deberían de retirar. Como se observa en el gráfico 24, para el 2018, el 3.8% del total de la PEA son personas entre 70 años o más, de los cuales el 2.6% son hombres y el 1.2% son mujeres, las personas entre 55 a 59 años representa el 6% de la PEA, de los cuales el 2.7% son mujeres y el 3.3% son hombres, y la población entre los 60 a 64 años representa el 4.8% de la PEA, donde el 3% son hombres y el 1.8% son mujeres. En este sentido, se puede decir que los hombres y mujeres mayores de 55 años representan el 17.7% del total de la PEA, es decir, la mayoría de hombres y mujeres que cumplen la edad de retiro (55 años y 60 años para mujeres y hombres, respectivamente) siguen trabajando.

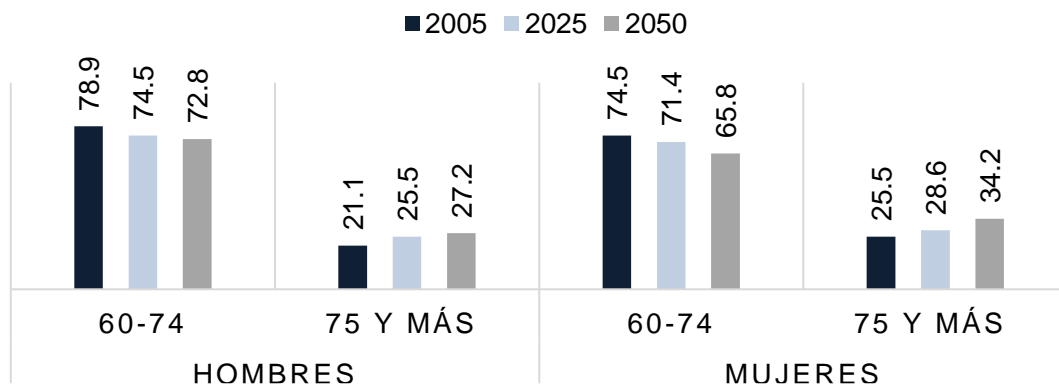
**Gráfico 24. Porcentaje de PEA según edad y sexo, 2018**



Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

En los últimos años la población adulta ha experimentado un aumento significativo en El Salvador, como se observa en el gráfico 25, la distribución de la población adulta mayor para el periodo de 2005 al 2050 (datos estimados y proyectados), se concentra en los hombres y mujeres de 60 a 74 años. Para el 2005 en promedio 76.7% son hombres y mujeres que se encuentran entre los 60 y 74 años, y el 23.3% promedio son hombres y mujeres entre los 75 o más años. Para el 2025 y 2050 se espera una pequeña disminución de las personas entre los 60 y 74 años, pero se mantendrá la tendencia de la distribución poblacional.

**Gráfico 25. Distribución de la población adulta mayor en El Salvador, por sexo y edad, 2005-2050**



Fuente: Elaboración propia con base en datos de CELADE, "América Latina y Caribe: El envejecimiento de la población 1950-2050", Boletín demográfico N° 72, CEPAL, 2003.

De acuerdo a lo anterior, se tienen que, en los últimos años el número de personas jubiladas ha aumentado significativamente. Como se observa en la tabla 15, dentro de la población jubilada, un 56% son hombres en promedio, mientras que las mujeres son el 44% en promedio, durante todo el período. Es decir, en el país existe un gran número de personas adulta mayor que no se encuentra jubilada, no posee una pensión o aún se encuentran activos en el mercado laboral.

**Tabla 15. Porcentaje de población jubilada dentro de la PEI en El Salvador, según Sexo, 2005-2018**

	Hombres	Mujeres	Total
<b>2005</b>	56%	44%	97,930
<b>2006</b>	60%	40%	97,111
<b>2007</b>	54%	46%	80,072
<b>2008</b>	62%	38%	73,033
<b>2009</b>	58%	42%	84,669
<b>2010</b>	55%	45%	82,676
<b>2011</b>	56%	44%	78,580
<b>2012</b>	55%	45%	79,689
<b>2013</b>	52%	48%	83,252
<b>2014</b>	54%	46%	83,012
<b>2015</b>	57%	43%	85,268
<b>2016</b>	55%	45%	87,014
<b>2017</b>	56%	44%	100,609
<b>2018</b>	54%	46%	106,149
<b>Promedio</b>	56%	44%	

Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

Asimismo, otro factor importante es el cuidado de las personas mayores, como se demostró anteriormente en el país existe un porcentaje muy alto de personas adultas mayores, es decir, personas con más de 60 años. Según la Encuesta Longitudinal de Protección Social (2013), el cuidado de las mujeres mayores recae principalmente en las hijas, es decir, el 45% hijas de las mujeres con más de 60 años, son las que brindan apoyo para realizar todas las actividades necesarias para el cuidado, el 30% son nietas o empleada doméstica y solamente el 10% señaló que el esposo. Mientras que, en el caso de los hombres, los cuidados vienen dados principalmente por sus compañeras de vida, siendo el 48%, en segundo lugar, son las hijas con un 25% y por último las empleadas de servicio doméstico con el 10%, las que ayudan a los hombres mayores a realizar actividades básicas de la vida diaria.



Por tanto, a partir de la tendencia de envejecimiento poblacional en El Salvador y los patrones de cuidado de la población adulta mayor, se puede concluir que se cumple el planteamiento de la economía feminista en el que señala que el cuidado y el trabajo doméstico (remunerado y no remunerado) recae o se adjudica principalmente a las mujeres, debido a los estereotipos de género, y como se demostró anteriormente, no solamente el cuidado reproductivo, sino también el cuidado de las personas adultas mayores, situación que surge debido a que en el país, la mayoría de personas adultas mayores no cuenta con una pensión digna para una vejez digna.

#### **2.2.4. Reformas al sistema de pensiones con sesgos de género**

La reforma estructural al sistema de pensiones salvadoreño ha sido un proceso de cambio profundo que ha generado consecuencias negativas, especialmente para las mujeres (Arenas de Mesa & Gana, 2001). Sin embargo, los impactos que esta reforma ha tenido en cuestión de género han quedado un poco desatendido del análisis. Por esta razón, es importante promover que las reformas a cualquier sistema o políticas se hagan siempre con un enfoque de género.

Cuando se cambió del SPP al SAP, involucró el cambio a ahorro individual. Este ahorro individual implica que la persona asume el riesgo de manera individual y diferenciado por sexo, a diferencia del sistema público de reparto donde el riesgo es cubierto por todas las personas afiliadas sin diferenciación de sexo. Es decir:

El individuo recibe lo que capitaliza, pero se ignoran las fallas estructurales del mercado laboral salvadoreño, en el cual la tasa del empleo informal se ha mantenido alta por casi toda una década, y en el cual las mujeres se insertan con desventajas a comparación de los hombres, resultando en un sistema de pensiones de capitalización individual que tiene un impacto diferenciado entre hombres y mujeres (Alvarenga, 2004, p. 10).

Por tanto, el camino de esta la reforma era empeorar y reproducir las desigualdades que ya presentaba el mercado laboral. Caso contrario para el sistema público, donde Alvarenga (2004) señala que:

(1) Las desigualdades originadas en el mercado de trabajo no se trasladaban al sistema de reparto y por tanto su fondo de retiro no se veía afectado por los años de trabajo.

(2) No se presentaban desigualdades entre hombres y mujeres en el cálculo de los beneficios recibidos, dado que éstos no dependían de su sexo. (p.39)

A pesar de los diversos estudios que ya señalaban los impactos negativos de estos sistemas privados, se decidió implementarlo en El Salvador también, con la esperanza que cumpliera con los objetivos prometidos. De los pocos avances que ha tenido esta reforma desde una perspectiva de género están los que señala Alvarenga (2004):

En cuanto a los beneficiarios y beneficiarias de las prestaciones, la Ley avanza en materia de modelo de familia prevaleciente en El Salvador. El Código de Familia y las estructuras creadas para la aplicación del mismo, propician un marco legal diferente que lo retoma durante la reforma previsional generando una mayor apertura y sin preferencia a los vínculos matrimoniales (...). La reforma también logra un avance en cuanto a los estereotipos tradicionales de género al incluir al hombre y a la mujer como beneficiarios de las pensiones de viudez, dado que hasta 1993 las pensiones de viudez eran asignadas únicamente a las mujeres. (p. 14)

Cabe mencionar que, en la última reforma a la Ley del Sistema de Ahorro de Pensiones en 2017, se estableció el concepto de Beneficio de Longevidad el cual es la obligación de pago de pensión vitalicia para los jubilados(as) a cargo de la Cuenta de Garantía Solidaria cuando se agota el saldo de la CIAP. Mediante este concepto se mantiene constante la pensión de vejez para hombres y mujeres.

Según la Ley este beneficio opera cuando hayan transcurrido 20 años después del otorgamiento de la pensión. Sin embargo, en la práctica el agotamiento de la CIAP puede suceder antes, y más aún para el caso de las mujeres que tienen menores ahorros y menores pensiones, por tanto, hipotéticamente quedaría un lapso mayor donde no podrían acceder al beneficio de longevidad. En ese caso, las mujeres también asumen de forma directa las desventajas que enfrentan en el mercado laboral.

En conclusión, Arenas de Mesa y Gana (2001) indican que:

El sistema de pensiones de capitalización individual tiene un impacto diferenciado entre hombres y mujeres. La reforma del modelo chileno introdujo un nuevo sistema de pensiones en El Salvador que se caracteriza por entregar beneficios de acuerdo a las contribuciones y riesgos individuales. De esta manera, las mujeres asumen en forma directa las desventajas que enfrentan en el mercado de trabajo; bajos salarios y

menores años de contribuciones, así como también, su mayor esperanza de vida y su menor edad de retiro. Como resultado, las mujeres obtienen menores pensiones en promedio que los hombres. (p. 5)

En general, en El Salvador existe una brecha sustancial entre hombres y mujeres, en cuanto a la inserción, permanencia y retiro del mercado laboral. Condicionada por determinantes socioeconómicos, los cuales establecen las actividades que puede realizar las mujeres y, por lo tanto, las áreas y ocupaciones en las que se pueden emplear. Estas ocupaciones suelen ser las más precarias del mercado laboral, en comparación a lo que establece la ley tanto en salarios como en prestaciones de seguridad social, es por eso que la mayoría de las mujeres quedan atrapadas dentro del sector informal, subempleos o trabajo de servicio doméstico (remunerado y no remunerado), mientras que los hombres son libres de escoger diferentes ocupaciones de trabajo remunerado.

En este sentido se puede concluir que en el mercado laboral de El Salvador se cumple el planteamiento de la economía feminista, el cual señala que las labores del hogar y el cuidado no es una decisión libre, sino que está determinada por factores socioeconómicos, laborales, culturales y políticos que penetran la sociedad, y mediante la DST adjudica roles específicos, tanto a hombres como a mujeres.

Es importante señalar que de manera general se cumple el planteamiento de la teoría de capital humano para hombres y mujeres, en el que establece que, ante un mayor nivel de escolaridad, es esperable obtener una mejor remuneración. Dado que la educación es una inversión que incrementa la tasa de retorno de las personas. Pero al analizar las tasas de retorno de hombres y mujeres con un mismo nivel educativo, este planteamiento no se cumple, por el contrario, evidencia una gran desigualdad, que afecta principalmente a las mujeres. Esto se debe a los determinantes vinculados al mercado laboral que afectan más a las mujeres que a los hombres, provocando que sus salarios sean menores que los de ellos. Asimismo, esto perjudica las pensiones de las mujeres que resultan ser también menores a comparación de las pensiones masculinas.

Además, las mujeres presentan una menor posibilidad para cotizar de manera activa en el sistema de ahorro para pensiones, e incluso si logran cotizar de manera activa dentro del SAP existen diferentes factores sociodemográficos, económicos y programáticos propios del sistema de pensiones que también las afectan de manera negativa. Principalmente por el tiempo mínimo de cotización, la edad de retiro según sexo, la diferencia entre hombres y

mujeres en su esperanza de vida, los años de cotización activa; generando que la brecha en salarios entre hombres y mujeres se vea reflejada en la brecha de pensiones entre ambos sexos.

En resumen, el modelo del “sistema de pensiones implementado en El Salvador pone en evidencia la gravedad de las fallas del mercado laboral, así como la discriminación salarial e institucional que afecta a las mujeres” (Alvarenga, 2004, p. 8). Debido a esto, surge la necesidad de abordar en el análisis las políticas públicas implementadas hasta el momento que ayudan a disminuir las brechas antes señaladas, así como también los desafíos pendientes y aportes que podrían contribuir a la eliminación de estas desigualdades que enfrentan las mujeres.

## **CAPÍTULO III: REALIDADES Y RETOS DE LA INSERCIÓN LABORAL EN EL SALVADOR DESDE UN ENFOQUE DE LA ECONOMÍA FEMINISTA Y CAPITAL HUMANO**

### **3.1. Políticas públicas existentes para eliminar las brechas de género en El Salvador**

La situación de las mujeres salvadoreñas ha mejorado en ciertas áreas, como el grado educativo y el incremento, aunque parcial, de la participación de las mujeres en el mercado laboral. No obstante, los resultados del capítulo anterior revelan que aún existen importantes brechas entre hombres y mujeres, que son producto de los determinantes socioeconómicos.

Según Trigo (2019, p. 55) para romper con estos determinantes socioeconómicos y nudos estructurales, se requiere de un reconocimiento efectivo del aporte que realizan las mujeres a las economías nacionales a través de su trabajo remunerado y no remunerado. Asimismo, señala que es importante tomar acción respecto a políticas transformadoras, que ayuden a lograr la equidad entre mujeres y hombres en todos los ámbitos posibles.

Por tanto, es necesario discutir y reflexionar sobre estos determinantes en un mundo de constante cambio. A partir de esto, se requerirán diseños de políticas pertinentes y eficaces que logren saldar las deudas de igualdad de género en el mercado de trabajo y anticipar riesgos y barreras diferenciales para el acceso a las nuevas oportunidades derivadas de las transformaciones en curso (Trigo, 2019, p. 55).

En otras palabras, estas políticas deben promover nuevas oportunidades para las mujeres tanto en el ámbito reproductivo como productivo. Es decir, en materia de: redistribución equitativa del trabajo del cuidado y las labores del hogar, aumentar la participación laboral, mejorar los salarios y las condiciones dentro de los trabajos formales e informales para que ambos se puede acceder a una protección social digna.

Para ello, Trigo (2019) afirma que:

Se debe contar con una legislación adecuada, que contenga servicios efectivos de inspección laboral, donde se vele por la no discriminación en el trabajo remunerado a través de mecanismos de vigilancia para asegurar la igualdad salarial entre mujeres y

hombres; la ampliación de oportunidades de contratación, promoción de mujeres; y el cumplimiento de la normativa laboral. Así como también, políticas que promuevan la formalización del trabajo y de la economía informal para disminuir las brechas del mercado de trabajo. (p. 56)

En general, estas “políticas” se les denomina como políticas del mercado de trabajo, y de estas se diferencian las políticas de empleo y las políticas laborales.

Samaniego (2002) define el término políticas del mercado de trabajo como “un conjunto de instrumentos y programas a través de los cuales el sector público interviene en dicho mercado, con objeto de combatir o evitar el desempleo, mitigar sus efectos y apoyar a la población activa en riesgo de desocupación" (p. 12).

Dentro de este concepto, las políticas del mercado de trabajo solo abarcarían el desempleo, que para el caso de El Salvador es un problema inminente. Sin embargo, más allá de esto, existen otros problemas de la misma magnitud, o aún mayor, que estas políticas dejan fuera, esto es, las desigualdades entre hombres y mujeres.

De esta manera, con el término de las políticas de empleo, se busca incorporar el contexto económico y social de un país, ya que están ligadas a la conducción general de la política económica-social, y a la estrategia de desarrollo. Trabajan el nivel y calidad del empleo, a través la demanda de trabajo generada por la economía. Mientras que del lado de la oferta actúan sobre comportamientos sociales (Ejemplo: las políticas gubernamentales en materia de educación -inversión en capital humano- salud y protección social) (Samaniego, 2002, pp. 11-12).

Estas políticas reúnen diferentes elementos que son fundamentales para solventar los problemas de desigualdad y discriminación contra las mujeres salvadoreñas dentro del mercado laboral, ya que representan un enfoque que integra diferentes disciplinas para la solución de los problemas laborales.

Por otra parte, las políticas laborales, que competen a los Ministerios de Trabajo y de la seguridad social, comprenden un conjunto de políticas que actúan en el entorno de la relación de trabajo entre empleadores(as) y trabajadores(as) e influyen en el marco y en las condiciones en que se realiza el trabajo (Samaniego, 2002, p. 12).

Todas estas políticas son necesarias para trabajar las brechas existentes entre hombres y mujeres, tanto en las habilidades requeridas para los empleos del futuro como para las condiciones de trabajo equitativas dentro del mercado laboral. La clave es abordar a través de políticas educativas y de formación técnico profesional, los sesgos de género en la formación de habilidades para el trabajo remunerado, de esta manera se avanza hacia la promoción de las mujeres en áreas de trabajo estables y se facilita la formación continua de éstas (Trigo, 2019, p. 55).

En ese sentido, este capítulo plantea un panorama general de las políticas públicas relacionadas al empleo (inserción laboral de las mujeres y su empoderamiento) y el mercado de trabajo salvadoreño, así como también las políticas en relación a la formación profesional de las mujeres. Con el fin de determinar qué aspectos de estos programas o políticas contribuyen realmente al objetivo de erradicar las brechas entre hombres y mujeres. Para ello, se revisará en primera instancia las principales políticas y/o programas para la inserción laboral y el empoderamiento u autonomía económica de las mujeres, que se han llevado a cabo en El Salvador, y, posteriormente se presentan las políticas de formación de capital humano.

### **3.1.1. Políticas y programas para la inserción laboral de las mujeres**

Previamente se evidenció que en El Salvador las mujeres afrontan grandes obstáculos para acceder al mercado laboral, esto se debe a que la mayor participación de la población femenina se encuentra dentro del subempleo e informalidad. A lo anterior hay que añadir que el trabajo de cuidado y doméstico se atribuye a las mujeres, debido a la segregación ocupacional y los estereotipos de género.

En ese sentido, una de las principales preocupaciones que El Salvador enfrenta en términos laborales, es la incapacidad de la economía para absorber a las personas que se integran cada año dentro de la población en edad de trabajar. En un país con una población de más de 6 millones de personas con una tasa de crecimiento demográfico de 0.8%, se espera que el mercado laboral genere más de 48 mil nuevos puestos de trabajo cada año, para absorber la fuerza laboral nueva (GOES, 2010).

Para ello, cuando Mauricio Funes asumió el gobierno el 31 de mayo del 2009, una de las primeras medidas que realizó fue la creación del Plan Global Anti Crisis. Asimismo, junto a la

OIT mediante el “Pacto Mundial para el Empleo” (PME), creó un “Pacto Nacional para el Empleo”; con el objetivo de subsanar los impactos negativos generados mediante la crisis de ese mismo año, es decir, estos programas buscaban que la crisis del 2009 no incrementara en gran medida el desempleo en el país e incluso buscaban generar nuevas fuentes de empleo (GOES, 2010).

Estos programas buscaban apoyar la generación de ingresos y empleos, enfocando principalmente en las zonas con mayor incidencia de pobreza y vulnerables, pero es importante señalar que dentro del Plan Quinquenal de Gobierno 2010-2014, no se define de manera específica un político laboral.

Según el Fondo de Inversión Social para el Desarrollo (2013), el Gobierno realizó intervenciones mediante el Plan Anti-Crisis, a través de un programa piloto en las ciudades de Ahuachapán y San Martín, denominado Programa de Apoyo Temporal al Ingreso (PATI), aunque su implementación de manera oficial fue hasta marzo de 2011. El programa, se implementó con el fin de reducir principalmente el desempleo originado en las zonas urbanas del país en los municipios con mayor Asentamientos Urbanos Precarios (AUP). De acuerdo con el Gobierno, este programa crearía condiciones para la reactivación económica, la inserción laboral, iniciativas de emprendimiento, empleo y creación de micro y pequeñas empresas.

De manera similar, el programa PATI buscaba brindar apoyo financiero a las mujeres jóvenes o jefas de hogar de 16 a 24 años que no estén trabajando o estudiando en el sistema regular. Mediante este programa se les brindó cursos y capacitaciones enfocadas en la formación laboral, diseñado para promover la empleabilidad o la inserción laboral de los participantes. (Fondo Social de inversión Social para el Desarrollo Local, 2013).

Para el 2011, el total de las personas que participaron de los Asentamientos Urbanos Precarios (AUP), el 71% fueron mujeres y 29% fueron hombres de 25 municipios. Inicialmente, el programa funcionó a nivel piloto en varios municipios, beneficiando a un total de 3,829 personas, posteriormente se incorporaron 25 municipios a nivel nacional donde se beneficiaron un total de 9,404 personas (Fondo de Inversión Social para el Desarrollo, 2013).

En el 2014 con la llegada de Salvador Sánchez Cerén a la presidencia, se incorpora el enfoque de género en las políticas públicas, con el objetivo de incrementar la efectividad y eficiencia; de esta manera, “se buscaba establecer políticas más justas y mejorar su focalización;



promover la participación ciudadana; fortalecer la democracia y contribuir a la modernización del estado y la gestión pública” (GOES, 2014: p, 29).

En el “plan Quinquenal 2014-2019”, determinó que uno de los elementos importantes es el enfoque de igualdad desde la perspectiva de género, el objetivo principal fue desarrollar e implementar políticas y programas de acuerdo a las necesidades de hombres y mujeres, de manera separada, permitiendo que dichas políticas sean más efectivas debido que cumplirían con las necesidades específicas de cada uno.

Es así como la legislación de ese periodo promovió un marco de acción mediante las diferentes políticas y los distintos programas, enfocado al empoderamiento económico de las mujeres y, en especial, a su inserción en el mercado laboral. Asimismo, señalaron que los principales aspectos que afecta la inserción de las mujeres al mercado laboral es la discriminación laboral, la flexibilidad laboral, el cuidado primario, y la maternidad (Vásquez, 2014).

En este sentido, en el 2011 se analizó y actualizó la Política Nacional de las Mujeres, con el objetivo de establecer condiciones que permitan avanzar hacia la igualdad y equidad entre hombre y mujeres, mediante seis apuestas prioritarias: (i) autonomía económica: empleo, ingresos y activos, (ii) vida libre de violencia, (iii) educación incluyente, (iv) salud integral, (v) cuidado y protección social y (vi) participación ciudadana y política (Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer, 2011, p, 8)

Además, se creó el Programa Empleo y Empleabilidad Joven, el cual buscaba asegurar a los jóvenes más vulnerables, la posibilidad de insertarse y permanecer dentro del mercado laboral, mediante capacitaciones y programas que les permitieran desarrollar sus habilidades y capacidades. El Programa estaba dirigido a hombres y mujeres, entre los 15 a 29 años que se encontraban desempleados, subempleados, que se hubiesen salido del sistema educativo o que se encontraran finalizando la educación media. Los jóvenes debían vivir en la zona de intervención del programa, principalmente en los municipios de Soyapango, San Miguel y Santa Ana (GOES, 2014).

En los últimos años se han desarrollado programas que buscan incentivar la inserción y permanencia de las mujeres en el mercado laboral, asimismo se han incorporado dentro de las políticas el enfoque de género, con la finalidad de disminuir las desigualdades que existen entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Sin embargo, a pesar de estos programas, la participación laboral de las mujeres es más baja a comparación de los hombres. En este

sentido, es importante revisar si estos programas, que se dirigen principalmente a las mujeres, satisfacen las necesidades del mercado laboral para ayudarles a garantizar oportunidades de empleo favorables. Debido a que, en general, existe una tendencia a reducir las brechas de ingresos y empleo, pero en el mercado laboral salvadoreño, todavía existen diferencias salariales entre hombres y mujeres ante un mismo trabajo, alta segregación ocupacional en detrimento de las mujeres y la atribución del trabajo del cuidado no remunerado a la población femenina.

### **3.1.2. Políticas nacionales para el empoderamiento económico de las mujeres**

Según Lupica (2015) la autonomía económica de las mujeres es definida por el Observatorio de Igualdad de Género de América Latina y el Caribe como “la capacidad de las mujeres de generar y disponer de ingresos y recursos propios a partir del acceso al trabajo remunerado en igualdad de condiciones que los hombres” (p. 11).

De esa manera, el desafío se encuentra en mejorar y equiparar las oportunidades de las mujeres dentro del mercado laboral, esto con el objetivo de avanzar hacia la igualdad de género.

Para el caso de El Salvador, se han desarrollado ciertas políticas públicas como la Política Nacional de Empleo Decente (PONED), la cual tiene como finalidad articular, coordinar y ejecutar acciones que permitan a hombres y mujeres, tener condiciones y acceso para un empleo digno, decente y en condiciones de igualdad (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017, p. 8).

Esta política fue establecida por el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (MTPS), en el año 2017, junto al apoyo del Gobierno de Salvador Sánchez Cerén. El MTPS (2017), señala que la PONED<sup>4</sup> prioriza lo siguiente:

La búsqueda de equidad, a través de eliminar el acceso desigual de género, clase, edad y etnia a los servicios públicos; igualdad de género, garantizando la plena realización de la igualdad real entre hombres y mujeres; igualdad sustantiva, es decir, el reconocimiento que la igualdad es una condición, en tanto que todas las personas

---

<sup>4</sup> Se planteó una temporalidad para esta política de 13 años (2017-2030), sin embargo, no se ha verificado el debido seguimiento por parte del gobierno actual.

tienen la misma dignidad independientemente de su sexo y/o raza; y no discriminación, ejerciendo la función pública sin ningún tipo de discriminación y sin ninguna práctica que excluya, omita o reduzca los derechos y libertades fundamentales de las personas en razón de su sexo, edad, apariencia, nivel económico, estatus social, etnia u orientación sexual. (pp. 30-31)

En este sentido, la PONED es una política que propicia la igualdad real entre hombres y mujeres dentro del mercado de trabajo. De igual manera, a través de esos principios integra un conjunto de acciones específicas vinculadas a sus ejes de empleabilidad, emprendimientos, educación, formación profesional e inversión.

El MTPS (2017) señala que esta política (PONED) está constituida bajo el enfoque de género, que considera:

Las oportunidades y facilidades para ingresar, permanecer y abandonar el mercado de trabajo contemplando las diferencias entre mujeres y hombres en el país, a partir de su formación académica, capacitación para el empleo, actividades productivas y protección social en la vejez. (p. 29)

A partir de este enfoque, se hace más claro el camino que debe seguir la política para lograr cambios sustantivos en los problemas de brechas de género dentro del mercado laboral.

Las líneas de acción más importantes para el tema del empoderamiento económico de las mujeres salvadoreñas que planteó el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2017, pp. 34-44) en la PONED y que valen la pena retomar fueron:

- El mejorar las condiciones para la generación de empleo decente, a través de la reducción de barreras de acceso laboral, en especial a mujeres y que garanticen mejoras en las condiciones laborales de éstas.
- El promover el desarrollo de emprendimientos, como el Programa Nacional de Apoyo al Emprendimiento de las mujeres, mediante iniciativas orientadas a mejorar la capacidad emprendedora y empresarial de las mujeres, así como la transición a la economía formal de los emprendimientos femeninos, mejorando su acceso a la protección social.
- El facilitar el tránsito hacia la formalización, a través de la Estrategia Nacional para el tránsito de la economía informal a la formal, donde se focalizó a las trabajadoras domésticas.

- El promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la eliminación de barreras para el acceso al empleo y las prácticas discriminatorias, a través del programa de igualdad de oportunidades, trato y no discriminación de las personas trabajadoras en el mercado laboral. Con el fin de disminuir la segregación ocupacional por género. Así como el programa de promoción e incentivos para la práctica de corresponsabilidad familiar, equilibrada con las jornadas laborales y la vida familiar.

Todos estos programas son importantes porque son un avance sustancial para alcanzar la equidad de género dentro del ámbito de lo económico. Por otra parte, el MTPS (2017) también señaló el compromiso de El Salvador con la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible:

Promover políticas orientadas a la creación de trabajo decente, empresariedad, formalización y crecimiento de las micro pequeña y medianas empresas; alcanzar, para el 2030, el pleno empleo productivo y trabajo decente para todas las mujeres y hombres, incluida la población joven, personas con discapacidad, así como igual salario por trabajo de igual valor; proteger los derechos laborales y promover la seguridad y salud de todas las personas trabajadoras, incluyendo a personas trabajadoras migrantes, particularmente la mujeres migrantes y quienes están en condiciones de empleo precario. (p. 26)

Es decir que, para el 2017, El Salvador se comprometió a diseñar políticas y programas que mitiguen los efectos negativos de los determinantes socioeconomicos identificados en el capítulo anterior, es decir, la creación de instrumentos que promuevan la igualdad en acceso, condiciones, salarios y protección social de las mujeres en el mercado de trabajo.

Asimismo, el Gobierno de Salvador Sánchez Cerén promovió el Programa Nacional de Empresariedad Femenina, lanzado a escala nacional el 8 de diciembre de 2014 e implementado por el Consejo Nacional de la Micro y Pequeña Empresa (CONAMYPE) con apoyo del Fondo Multilateral de Inversiones (Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa, 2020).

Este programa buscaba promover la autonomía y el empoderamiento económico de las mujeres empresarias salvadoreñas. Utilizó tres mecanismos específicos para su implementación: las Ventanillas de Empresariedad Femenina, la iniciativa denominada Mujer y Negocios, y los servicios especializados en empresariedad femenina (CONAMYPE, 2020, párr. 4).

La Empresarialidad Femenina, se concibió como un proceso transversal en todo el accionar institucional, donde se buscó reducir los obstáculos a los cuales se enfrentan las empresas lideradas por mujeres, así como aumentar el crecimiento y competitividad de éstas (CONAMYPE, 2020, párr. 1).

Asimismo, el MTPS (2017) señala que:

Las micros y pequeñas empresas (MYPE) de mujeres enfrentan dificultades y diversos obstáculos por razones de género, cuyas raíces se encuentran en la construcción histórica y cultural de la sociedad salvadoreña, donde las mujeres están sobrerrepresentadas en las MYPE y sobre todo en las empresas del sector informal. Por este motivo, es necesario que se amplíen las políticas públicas de apoyo a ese sector, como se ha venido haciendo en los últimos años, tras la incorporación de miles de pequeños y micros negocios a las compras del sector público y el acceso al crédito de la banca estatal, reforzada con la creación de BANDESAL y de Banca Mujer. (p. 19)

En ese sentido, también se destacan avances como: la entrega de títulos de propiedad a miles de mujeres, la creación de la banca de la mujer, la ratificación del Gobierno de El Salvador con el Convenio núm. 122 de la OIT sobre la Política de Empleo, así como el convenio 100<sup>5</sup> sobre igualdad de remuneración, y el apoyo a muchas iniciativas económicas a través de CONAMYPE y de otras instancias del gobierno (Ministerio de Trabajo y Previsión Social, 2017, pp. 18, 24-25).

Estos avances son importantes para lograr la equidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral salvadoreño, sin embargo, a pesar del incremento en este tipo de políticas y programas para el empoderamiento económico de las mujeres, aún queda mucho tiempo para que las mujeres alcancen el mismo grado de oportunidades que tienen los hombres, debido a que persiste los determinantes socioeconómicos que condicionan a las mujeres así como el incumplimiento del principio de igual salario por igual trabajo (como se demostró anteriormente), esto deja entredicho los resultados que se esperaban de estas políticas y programas, y deja abierto el debate para nuevas propuestas que incorporen un enfoque equitativo e integral.

---

<sup>5</sup> Convenio relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor.

### **3.1.3. Políticas para la formación de capital humano**

Según Laher (2004), las políticas públicas son aquellas que corresponden a cursos de acción y flujos de información relacionados con un objetivo político definido y deben proporcionar respuestas específicas a los problemas públicos. Estos programas deben ser desarrollados por el sector público, sector privado y la comunidad, y deben de incluir orientaciones, contenidos, instrumentos y mecanismos institucionales. En este sentido, las políticas dirigidas a la formación de capital humano deben de incentivar principalmente a mejorar la formación de la fuerza de trabajo, es decir, educación y salud que permita el desarrollo de las personas en el mercado laboral, porque se considera como una inversión que incrementa la productividad y los ingresos de las personas.

En los últimos 14 años los gobiernos del El Salvador se han desarrollado programas para mejorar la accesibilidad de las personas a la educación y salud, pero es importante señalar que aún son insuficientes estos programas para lograr un desarrollo socioeconómico, inclusivo y equitativo.

El expresidente Antonio Saca en el 2005 creó el “Plan de Nación”, el fin principal de este programa como se señala en el plan de gobierno era promover el desarrollo sostenible y reducir la desigualdad entre las zonas, su gobierno buscaba mejorar la calidad de los servicios de salud, sobre todo, ampliar la cobertura y descentralizar estos servicios, mediante enfoque en la salud preventiva. Por otra parte, en lo que respecta al sector educativo, lo que se busca no es solo un aumento en la cobertura y la calidad, sino también un aumento significativo en la inserción y modernización de la población a través de la popularización de la educación, a través de participación del sector públicos y privados. Siendo su objetivo principal el desarrollar una educación de mayor calidad y más justa entre las diferentes regiones del país, e integrar la innovación y la tecnología en el desarrollo de la educación en todos los niveles (GOES, 2004).

Con la llegada a la presidencia de Mauricio Funes, se inició un proceso para la formulación de la Política Nacional de Juventud permitiendo el nacimiento de El Instituto Nacional de la Juventud, el cual está obligado a reconocer los derechos y obligaciones de la población joven, asimismo debe de promover y garantizar mejores oportunidades para que puedan participar de manera justa en el desarrollo nacional. Asimismo, se crea el Programa Comunidades Solidarias Rurales y Urbanas, mediante el cual buscaban mejorar las condiciones del sistema

educativo con enfoque de protección social e inclusión, este programa ofrece un paquete escolar (uniforme y útiles escolares) y alimentación escolar (GOES, 2014).

Por otra parte, el programa EDÚCAME creado en el 2009, se creó con la finalidad ofrecer servicios educativos de tercer ciclo y bachillerato, mediante horarios accesibles para los jóvenes que no pudieron concluir sus estudios básicos, pero desean terminarlos. Asimismo, se busca que los jóvenes logren mejorar de manera personal y profesional brindándoles herramientas que les puedan servirles dentro del mercado laboral (Ministerio de educación, 2005: p. 7-8).

Asimismo, en el 2011 la Secretaría de Inclusión Social de El Salvador impulsó centros denominados “Ciudad Mujer”, en los departamentos de La Libertad, Santa Ana, Usulután, Morazán y San Salvador, Por medio de estos Centros se busca proporcionar (i) cursos y asesoramiento personal para fomentar la autonomía económica de las mujeres, a través de servicios de desarrollo de negocios, microcréditos, capacitación laboral y emprendimiento. (ii) Servicios médicos de alta calidad, salud sexual y reproductiva. (iii) Atención a la violencia contra la mujer servicios para ofrecer una respuesta coordinada para prevenir la violencia contra la mujer, mediante asistencia psicológica, asesoramiento legal y policía. (iv) Educación colectiva y comunitaria sobre igualdad de género, derechos humanos y en prevención de la violencia contra la mujer (Pignato & Espinoza, 2015).

En el 2012, el Ministerio de Hacienda, creó el “Programa de Formación de Capital Humano”, el cual tiene un periodo de duración de un año, donde el principal objetivo es que los participantes adquieran formación profesional teórica y práctica, relacionada con la política fiscal, auditoría, contabilidad gubernamental. Las y los jóvenes participantes deben de tener la calidad de egresado/a o esté por finalizar su carrera universitaria, de las carreras en Contaduría Pública, Economía, Administración de Empresas, Ciencias Jurídicas e Ingeniería Industrial (Ministerio de Hacienda, 2020).

De la misma manera, en el eje de empleabilidad de la Política Nacional de Empleo Decente, el Ministerio de Trabajo y Previsión Social (2017) señaló que mediante esta política se buscaba mejorar la capacidad y calificación de la fuerza laboral salvadoreña, a través de formación técnica. Para ello, se plantearon una serie de acciones prioritarias donde se detalla los programas que se implementaría, además de las áreas educativas que buscaba fortalecer, de las cuales se destacan:

- Buscar el fortalecimiento de la articulación del Sistema de Educación Técnica y Formación Profesional con las necesidades del sector productivo, así como con las políticas económicas y educativas del país. El proceso de articulación de políticas y programas tendrá una perspectiva horizontal y vertical, con la finalidad de propiciar una articulación entre los distintos niveles del sistema educativo (p. 39).
- Impulsar la formación dual o en alternancia, debido que la formación en el lugar de trabajo es la modalidad más eficaz de aprendizaje y con mayor impacto en la empleabilidad de las personas. Es por ello que se propuso reforzar: 1) El Programa de inserción laboral a través de los contratos de aprendizaje; 2) Programa Empresa-Centro; 3) Mediante la academia, con pasantías de jóvenes que hace horas sociales; 4) Impulsar otros programas que tengan énfasis del aprendizaje y práctica laboral o profesional, que tengan como finalidad desarrollar una primera experiencia laboral (p. 40).

En general, en El Salvador se han implementado en los últimos años políticas con el objetivo incentivar el sector de salud y educación, sin embargo, como se demostró siguen existiendo desigualdades entre hombres y mujeres, en cuanto a la asistencia e inasistencia escolar, años de estudios aprobados, asimismo, en la inserción, permanencia y retiro del mercado laboral, áreas de suma importancia en el desarrollo del capital humano.

Asimismo, la mayoría de estas políticas y programas no cuentan con una evaluación de impacto, donde se evidencie el alcance de las mismas, generando dificultades para determinar de manera adecuada si estas políticas son eficientes y si cumplen con los objetivos propuestos. Según Vásquez (2015), es importante enfatizar la necesidad de una evaluación de impacto rigurosa para tomar decisiones razonables y oportunas sobre los diferentes programas que se implementan en función de las necesidades de la población.

En resumen, El Salvador ha realizado un avance fundamental al contar con varias políticas y/o programas nacionales para la igualdad entre mujeres y hombres. La mayoría buscan el empoderamiento económico de las mujeres, mejorando su formación e inserción laboral. Sin embargo, siguen presentes desafíos para traducir estas políticas en acciones coordinadas que realmente beneficien a las mujeres y a la población en general. Para ello, es necesario trazar una hoja de ruta que permita identificar los desafíos pendientes y los nuevos aportes desde la economía feminista y la teoría capital humano, que contribuyan a mitigar los efectos negativos de los determinantes socioeconómicos que colocan a las mujeres en desventaja.



### **3.3. Los desafíos pendientes y los nuevos aportes**

En este caso, la economía feminista ha jugado un papel importante en el tratamiento de la desigualdad de género, porque los supuestos ortodoxos en lugar de explicar los determinantes socioeconómicos que generan dicha desigualdad, por el contrario, justifican las desigualdades. Esta corriente ha permitido hacer una contribución extensa al estudio de la participación económica de las mujeres, principalmente desvelando los mecanismos de discriminación existentes en el mercado laboral, desde las decisiones de participación laboral hasta los resultados en términos de ocupación, desocupación, cotizaciones a la seguridad social y nivel de ingresos (Rodríguez, 2015).

Además de estos análisis, la economía feminista también condenó el sesgo de género en la macroeconomía y la política económica, dado que operan de manera desigual, donde hombres y mujeres se posicionan como agentes económicos de maneras específicas y diferentes, entonces estas políticas no son neutrales en cuanto al género. Dependiendo de su diseño y su dinámica económica, pueden alentar la persistencia de la desigualdad económica basada en el género o, por el contrario, pueden cooperar para reducir la desigualdad de género (Rodríguez, 2015).

Según Carrasco y Díaz (2017), el proceso de globalización ha provocado el crecimiento de la inestabilidad económica, social y emocional de las personas, principalmente en las mujeres. En este sentido, la economía feminista se ha convertido en una herramienta necesaria para resolver el conflicto entre el capital-vida, a partir de las tres premisas que la fundamentan: (i) Reconocer la economía como algo que va más allá de las fronteras de la economía clásica que la limita a su aplicación para el mercado lucrativo. (ii) Descubrir el trabajo de cuidados y la consideración para comprender las relaciones de género (división sexual del trabajo), como clave para el funcionamiento del sistema económico. (iii) La economía feminista lleva implícito un compromiso político para contribuir a la construcción de un sistema socioeconómico más justo (p. 10).

De esta manera, los trabajos desde la economía feminista visibilizan el impacto específico de la globalización económica en la vida de las mujeres, mediante los diferentes modelos de crecimiento y desarrollo. Asimismo, ha contribuido a consolidar puntos de vista económicos que no cumplen con los principios convencionales, exponiendo dimensiones de la realidad

invisibilizadas, proponiendo estrategias concretas para la transformación de la dinámica económica en un sentido igualitario (Rodríguez, 2015).

Igualmente, el énfasis de la teoría de capital humano está en reeditar a las personas y garantizar que todos los participantes en el mercado de laboral posean la oportunidad de obtener los mismos retornos ante iguales montos de inversión en capital humano. Según Neffa (2006), la base de la igualdad sería que, si se realiza una inversión en capital humano del mismo monto que otra persona, ambos deben de tener la posibilidad de obtener una retribución igual por esa inversión. Pero si hay discriminación para no obtener esa misma retribución hay problemas, es por eso que hay una insistencia en equiparar oportunidades:

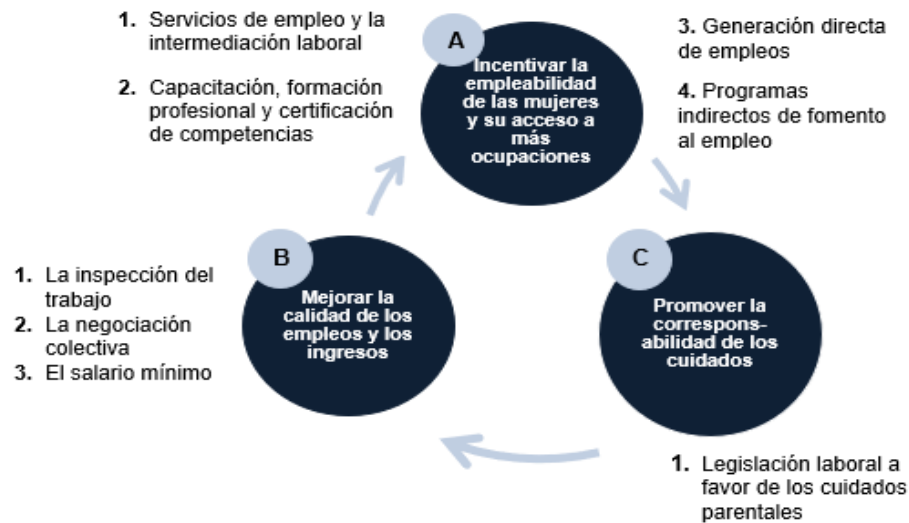
- i) Logrando la igualdad de acceso de educación y formación: El objetivo es proporcionar una base en la que todos y todas tengan oportunidades y que despunte el que tenga que hacerlo. Es importante mencionar que no solo se refiere a la igualdad en educación sino también a la igualdad de la tasa de retorno.
- ii) Se debe de hacer más énfasis en la inversión en capital humano en edades tempranas, dado que hay mayor capacidad de absorción y las personas pueden aprovechar sus capacidades para obtener una autonomía económica a lo largo de su vida.

En ese sentido, es importante presentar de manera general los desafíos pendientes y nuevos aportes de las políticas, marcos normativos e institucionales con relación al mercado laboral, con el objetivo generar tendencias equitativas entre hombres y mujeres en términos de participación, ocupación y salarios, así como prestaciones y seguridad social.

### **3.3.1. Los desafíos de las instituciones en el mercado de trabajo**

Adoptar políticas laborales que se centran claramente en la igualdad de género, que puedan mejorar la empleabilidad de las mujeres, permitiéndoles tener ocupaciones más amplias (mejores empleos) y promover la corresponsabilidad de los cuidados, es una acción clave para promover la igualdad de género en el mercado laboral. Asimismo, para desarrollar e implementar de manera adecuada las instituciones y políticas de empleo para lograr la igualdad de género y autonomía económica de las mujeres, es necesario que el Estado se comprometan con los derechos laborales de las mujeres. (Lupica, 2015).

## Ilustración 2. Los desafíos de las instituciones laborales y las políticas de empleo



Fuente: Elaboración propia con base en “Instituciones laborales y políticas de empleo” de Lupica, 2015.

Como se observa en la ilustración 1, Lupica (2015), evidencia tres principales desafíos presentes en las instituciones laborales y políticas de empleo:

### **A. Incentivar la empleabilidad de las mujeres y su acceso a más ocupaciones:**

Los servicios de empleo e intermediación laboral deben crearse como herramientas para establecer un enlace determinante entre la oferta y la demanda laboral, con el objetivo de promover la inserción en el mercado laboral, ayudar a reducir el desempleo y aumentar la productividad. La intermediación laboral brinda servicios de apoyo a trabajadores y empleadores al generar y difundir información sobre vacantes laborales y la situación general del mercado laboral. Asimismo, se debe involucrar el enfoque de género, para crear condiciones de trabajo heterogéneas para hombres y mujeres, de acuerdo a las necesidades de cada uno (Lupica, 2015, p. 38).

Mediante este servicio se busca una mayor inserción de las mujeres dentro del mercado laboral, mayor accesibilidad a mejores puestos laborales, mejoramiento en la autonomía económica de las mujeres y reducción de las brechas generadas a raíz de la segregación laboral y estereotipos de géneros.

Se propone desarrollar la capacitación, formación profesional y certificación de competencias, dado que son condición necesaria para ingresar y desarrollarse en el mercado de trabajo. Sin embargo, se ha evidenciado que los retornos a la educación son diferentes para las mujeres y los hombres debido a la tradicional división sexual del trabajo, generando desigualdades en las prestaciones y seguridad social. Entre los principales beneficios, la formación profesional puede promover el desarrollo personal y la reintegración de las personas que están desempleadas o que han estado inactivas durante mucho tiempo debido a razones como el permiso de maternidad o el cuidado de niños(as). Además, los programas de capacitación pueden ayudar a reducir la segregación ocupacional entre hombres y mujeres al proponer actividades durante las horas de trabajo e incluir a las mujeres en cursos profesionales que tradicionalmente atraen a los hombres (Lupica, 2015, p. 39).

Además, se deben desarrollar programas de generación directa de empleo y programas indirectos de fomento al empleo con un enfoque de género, debido que muchos de estos programas se realizan dejando de lado las desigualdades entre hombres y mujeres, principalmente, la poca participación femenina dentro del sector formal.

## **B. Mejorar la calidad de los empleos y los ingresos**

Para mejorar la calidad de los empleos e ingresos de los hombres y las mujeres, es necesario que se examinen los empleos y se creen nuevas propuestas que busquen igualdad de oportunidades y condiciones dentro del mercado laboral.

En este sentido, es importante establecer una legislación adecuada que permita la igualdad dentro del mercado laboral. Dado que, la segregación laboral y estereotipos de género, dejan a una gran parte de mujeres fuera del mercado laboral, es por eso que las tasas específicas de desocupación y subocupación son más elevadas para mujeres que para hombre (Carrasco & Díaz, 2017).

Para hacer cumplir la ley o una legislación adecuada a la igualdad entre hombres y mujeres, es necesario que se realicen adecuadas inspecciones mediante el ministerio de trabajo, asimismo deben asistir a los trabajadores(as) y empleadores, que no están cubiertos por la ley (con el objetivo de proponer reformas legales) y realicen el seguimiento de la aplicación de los convenios colectivos. Además, mediante estas medidas se pueden identificar problemas de suma importancia para los trabajadores(as) más vulnerables o que pertenecen a categorías de ocupación donde existe un bajo nivel de sindicalización o un poder de negociación muy

débil, en los cuales las mujeres están sobrerrepresentadas. Asimismo, se puede proponer políticas salariales, donde se regulen adecuadamente los salarios para los trabajadores y trabajadoras, debido que los bajos salarios representan uno de los principales problemas de América Latina (Lupica, 2015, p, 40-41).

### **C. Promover la corresponsabilidad de los cuidados**

La legislación laboral a favor de los cuidados parentales tiene un amplio potencial para promover la igualdad y la autonomía económica de las mujeres desde el mercado de trabajo. En este sentido, se debe de abordar la protección de la maternidad y apoyo a las trabajadoras(es) con responsabilidades familiares, para promover la asunción compartida de las responsabilidades del cuidado entre las mujeres y los hombres (Lupica, 2015, p, 41).

Principalmente, porque en América Latina, esta naturalización de la capacidad de las mujeres para cuidar, continúa muy arraigada y es reproducida por las instituciones. Esto lleva a que las mujeres se auto impongan estas responsabilidades, y al no recibir un apoyo adecuado, ellas eligen un trabajo a tiempo parcial o informal que pueda combinarse con estas responsabilidades no remuneradas, afectando principalmente su autonomía económica y desarrollo personal (Carrasco & Díaz, 2017). En este sentido, se debe de desarrollar un compromiso activo en los sectores políticos, receptivos a dicha problemática, para que puedan generando la promoción y adopción de marcos normativos que favorecen la mayor protección de las necesidades de cuidado y la distribución de las responsabilidades para atender los cuidados.

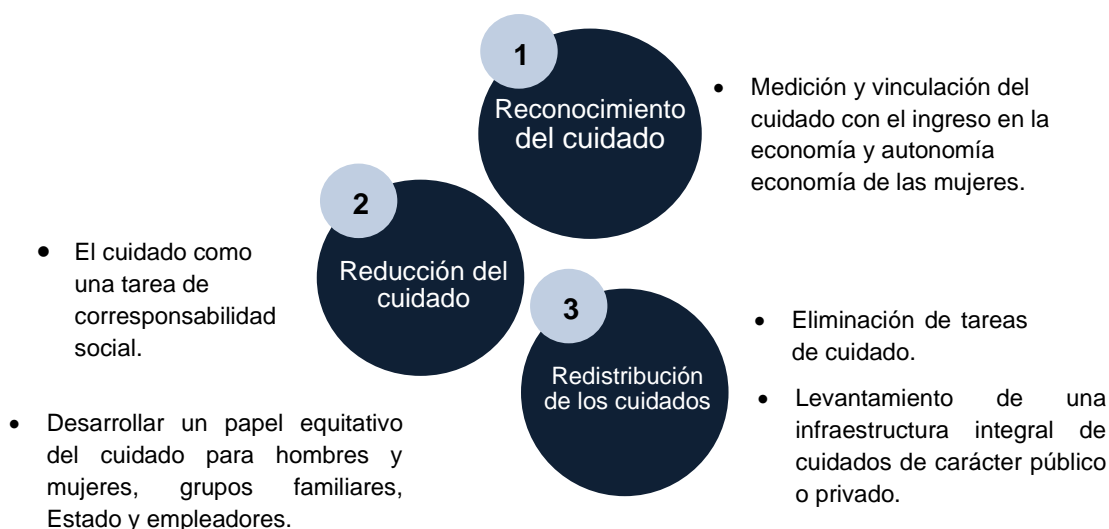
### **3.3.2. Desafíos y aportes desde la economía feminista y teoría de capital humano**

Los cuidados constituyen una parte principal a lo largo de todo el ciclo de la vida de una persona. Por lo tanto, desde la economía feminista, se puede decir que el cuidado es el elemento que sustenta la vida todos los días. Dentro de la familia, debe haber alguna forma de garantizar la alimentación, la salud, la educación, el apoyo emocional, el rendimiento emocional o la atención especial que las personas necesitan en una edad crítica o situación vulnerable (Álvarez, 2018).

Carrasco y Díaz (2017), señalan que los tres principales factores que explicarían el creciente interés de incorporar los cuidados en las políticas públicas en América Latina son; i) la transformación demográfica hacia sociedades más envejecidas expandiendo las demandas de cuidado; ii) el reconocimiento que la desigualdad en la distribución de las responsabilidades de cuidado impone barreras a la participación económica de las mujeres; iii) el reconocimiento de los riesgos que implica la no atención con calidad suficiente de las necesidades de cuidado de la población (p. 159-160).

En este sentido, se puede establecer que desde la economía feminista se pueden desarrollar propuestas para el establecimiento de una nueva organización social de los cuidados que reconozca, reduzca y redistribuye el trabajo de cuidados entre la totalidad de sus miembros e instituciones y el Estado (Álvarez, 2018, p. 8).

### Ilustración 3. Nueva organización social del trabajo del cuidado



Fuente: Elaboración propia con base en “Correspondencia social en los cuidados” de Álvarez, 2018.

Mediante la nueva organización social de los cuidados se busca visibilizar el rol sistémico del trabajo del cuidado y las implicaciones que esta organización tiene sobre las mujeres. Dado que el trabajo doméstico y el cuidado (remunerado y no remunerado) son los principales problemas que enfrentan las mujeres, ya que desde muy temprana edad distribuyen el uso de su tiempo entre actividades personales, autocuidado y de cuidado de personas en edades dependientes, generando en una marcada desigualdad con el uso del tiempo entre los hombres y mujeres. Por esa razón las políticas enfocadas en la redistribución de los cuidados

buscan mediante diferentes líneas estratégicas crear una visión de corresponsabilidad social, fomentar la participación equitativa entre hombres y mujeres (Álvarez, 2018).

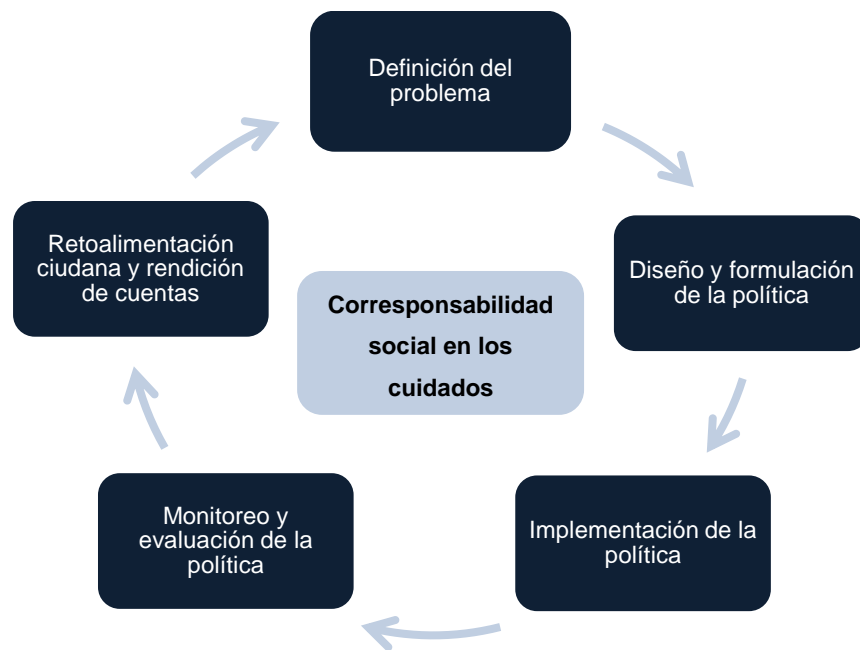
Salvador (2015), señala que El Salvador debe resolver tres puntos importantes que deben de incorporarse en las políticas de cuidado. Primero, la mayor participación femenina en el mercado de trabajo no ha sido apoyada por una generación equivalente de oferta de servicios de cuidado, de esta manera las mujeres realizan una doble jornada de trabajo. Segundo, el marco normativo implementado en las políticas anteriores no considera las necesidades de autocuidado y cuidado de las personas en edad dependiente, y asignando principalmente los cuidados a las mujeres, por lo tanto, es necesario formular una política de cuidado integral que busque enfocarse en la familia, el estado y el mercado. Tercero, mejorar la calidad de los servicios públicos de cuidado.

Es importante señalar que en El Salvador se diseñó una propuesta de Política de Corresponsabilidad Social de los Cuidados, en el año 2016, elaborada desde el Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU) y la Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia (SETEPLAN), sin embargo, nunca se aprobó, pero dentro de esta política se reconoce que:

Los cuidados son fundamentales para garantizar el conjunto de derechos sociales y económicos de las personas que requieren de cuidados y de las personas cuidadoras. La existencia de políticas públicas que garanticen el acceso a tiempos, recursos y servicios para cuidar y ser cuidadas y cuidados, tiene un impacto directo sobre el bienestar entero de la sociedad, fomentando un espiral que combina efectos positivos sobre las condiciones de vida y la empleabilidad de mujeres - quienes de manera abrumadora desempeñan trabajo remunerado y no remunerado de cuidados a expensas de su autonomía económica (SETEPLAN, 2016, p.2).

En este sentido, esta política buscaba garantizar a las personas una vida digna en la infancia y vejez, centrándose en la corresponsabilidad de los cuidados. Evidenciando la necesidad de garantizar los derechos de estos grupos, velando por su atención integral, mejorando de igual manera la situación de las mujeres con respecto a la carga de trabajos doméstico y de cuidados como una de las barreras que les impiden acceder a empleos dignos. Además, se abordaron los cuidados desde el prisma de su corresponsabilidad entre hombres y mujeres, el Estado, mercado, comunidades y familias, con el fin de erradicar la pobreza y cimentar sociedades igualitarias (SETEPLA, 2016).

**Ilustración 4. Ciclo de la política pública y la necesidad de un enfoque transversal de Corresponsabilidad Social en los Cuidados (CSC)**



Fuente: Correspondencia social en los cuidados de Álvarez, 2018.

Según Álvarez (2018), el paso hacia una nueva organización social de los cuidados depende de un enfoque de corresponsabilidad transversal incorporado en el ciclo de la política pública y, debe considerar tres aspectos importantes: a) reformas integrales en materia social, que incorporen a todos los actores de la economía a los beneficios de la protección social, b) en materia económica, que promueva la equidad en la distribución del ingreso y elimine brechas de género, c) en materia cultural y educativa, que elimine la visión maternalista de los cuidados y promueva relaciones humanas no patriarcales (p. 10).

En América Latina puede observar que dentro de estas políticas se deja de lado las prestaciones previstas para atender los cuidados en la primera infancia, extensión o incluso el derecho de licencias por maternidad o paternidad son reducidas y no hay licencias parentales que permitan continuar con el cuidado de los niños y niñas luego de finalizada la licencia por maternidad, asimismo se dejan de lado las causas de inasistencia escolar como las labores de cuidado, costo económico y la falta de centro educativos en zonas rurales (Salvador, 2015).

Carrasco y Díaz (2017), señalan que en América Latina la incorporación de los servicios de cuidados mediante políticas públicas ha sido lento, si bien algunos países han avanzado en la



promoción y, en algunos casos, en la aprobación de marcos regulatorios para la implementación de políticas de primera infancia y/o adultos mayores. Solamente Uruguay ha implementado de manera integral un sistema nacional de cuidados, promoviendo la corresponsabilidad social en el cuidado, como del proceso y las condiciones que pueden hacerlo posible. Visibilizando que uno de los principales problemas de los de cuidados, es adjudicarles a las mujeres esta actividad dado que perjudica su bienestar y desarrollo social.

En este sentido, se espera que El Salvador pueda tomar ejemplo de la experiencia de Uruguay, dado que las políticas de corresponsabilidad social de los cuidados contribuyen de manera positiva al desarrollo, independencia y autonomía económica de las mujeres. Es decir, con la redistribución de los cuidados se espera que la participación de la población femenina dentro del sistema educativo aumente, asimismo se reduciría las desigualdades generadas dentro del mercado laboral a raíz de la segregación laboral, generando mayor participación femenina dentro del sector formal, brindándoles la oportunidad de obtener un ingreso por cuenta propia, accesibilidad a seguridad social y prestaciones legales. Asimismo, estas medidas permitirán reducir las desigualdades señaladas por la teoría de capital humano, porque se daría prioridad a la formación y desarrollo de las personas en los primeros años de vida, y al incentivar la inserción laboral de la población femenina, se esperaría que todos los participantes dentro del mercado de laboral posean la oportunidad de obtener los mismos retornos ante iguales montos de inversión en capital humano.

### **3.3.3. Regulaciones y leyes salariales en El Salvador**

Según la Organización Internacional del Trabajo (2010), muchos estudios sobre políticas y regulaciones salariales se centran en los efectos institucionales y regulatorios de los salarios en el empleo a nivel de empresa o de industria, asimismo, vinculan el nivel de salarial de un país con la demanda agregada por bienes y servicios. Aunque, los bajos salarios relacionados a su productividad pueden ayudar a promover las exportaciones y hasta cierto punto fomentar la inversión, es importante tener en cuenta que los bajos salarios se traducen en un menor consumo de los hogares. Por lo tanto, ante una caída en los salarios se reduce el consumo interno más de lo que aumentan las exportaciones y la inversión, esto tiene un efecto negativo sobre el crecimiento económico del país (p. 50-51).

En este sentido, las dimensiones de distribución son cruciales tanto por razones normativas como económicas. La necesidad de regulaciones y leyes salariales son importantes para garantizar ingresos decentes a una población (OIT, 2010).

En El Salvador las regulaciones y leyes salariales no habían sido de principal preocupación, es hasta el 2016 que después de un prolongado proceso de deliberación y negociaciones, finalmente se aprobó el ajuste al salario mínimo, con la finalidad de reducir de la pobreza y aumentar la capacidad adquisitiva de la población trabajadora. En este sentido, se estableció un incremento en el salario nominal promedio, tanto para el sector público como privado. Asimismo, se realizó una reducción en el costo de la Canasta Básica Alimentaria (CBA), traduciéndose en una mayor cobertura de los salarios en relación a diferentes parámetros del costo de la vida (Departamento de Economía, 2017).

Este aumento en el salario mínimo ha tenido una serie de impactos favorables respecto al poder adquisitivo de las personas y familias que dependen de un salario mínimo para satisfacer sus necesidades, el Departamento de Economía UCA (2017) señala en el Análisis Socioeconómico de El Salvador, cuatro implicaciones que el aumento al salario mínimo ha generado en el país:

- El incremento al salario mínimo mejora la cobertura del valor de la fuerza de trabajo, aunque sigue siendo insuficiente. En enero 2017, la tarifa de salario mínimo más alta (US\$300) cubrió el 77% de una canasta ampliada, doce puntos porcentuales más que en el mes anterior.
- El incremento al salario mínimo salda una deuda histórica para con las personas asalariadas del sector agropecuario, cuya tarifa era insuficiente incluso frente al costo de la CBA rural, lo cual les dejaba por debajo de la línea más conservadora para estimar la pobreza extrema. Con el ajuste salarial (que supone un incremento de 69% en el salario mínimo nominal agropecuario) no se solventa la pobreza de ingresos, pero deja de ser pobreza extrema y se traslada a pobreza relativa ya que la tarifa aprobada es 1.41 veces el costo de la CBA de enero 2017, mes en el que entró en vigencia la nueva tarifa.
- Mediante el aumento en el salario mínimo se esperaba que el peso del salario mínimo respecto del salario promedio creciera ya que, las tarifas mayores de salarios crecen menos (o no crecen), lo cual comprime las remuneraciones hacia abajo.
- Algunas empresas, especialmente en el rubro textil, enuncian reducción en el empleo debida al ajuste salarial. Pero es importante señalar que el rubro textil (particularmente

maquila) ha disminuido la cantidad de personas cotizantes desde 2003, aun cuando los incrementos en el salario mínimo de esta actividad habían sido de una menor cuantía respecto al resto de tarifas urbanas y aun cuando el poder de compra de ese salario estaba decayendo.

Si bien es cierto que el salario mínimo tomo un lugar dentro de la agenda política de El Salvador, con el objetivo reducir las desigualdades en el mercado laboral, siguen existiendo desafíos en cuanto a las diferencias salariales entre el sector urbano y rural, debido que los más afectados son estos últimos, asimismo siguen existiendo desigualdades salariales entre hombres y mujeres, generando efectos negativos en las prestaciones y seguridad social.

Según la OIT (2010), los bajos salarios, deben de ser una de las principales preocupaciones de los países, porque aumentan el riesgo de pobreza, aunque no todas las personas trabajadoras con salarios bajos son pobres. En realidad, son las mujeres las que principalmente se encuentran en puestos de trabajo de bajos salarios y son además las más propensas a ser parte de grupos desfavorecidos, es decir, se insertan en el sector informal o subempleos, en la mayoría de estos empleos no se brindan las condiciones adecuadas o prestaciones de ley.

#### **3.3.4. Igualdad en el trabajo y en los salarios de hombres y mujeres**

El análisis de McKinsey Global Institute (2015) señala que: “Si se cerrara la brecha de género y las mujeres pudieran participar equitativamente en la economía, se añadirían 28 billones de dólares al PIB mundial en 2025, lo que equivale a la suma de las economías de Estados Unidos y China” (p. 2).

Esto demuestra que para estimular la economía es preciso avanzar en el desarrollo de la inclusión social y laboral desde una perspectiva de género, identificando los déficits estructurales que se encuentran tanto en el mercado de trabajo, como en el sistema de pensiones y en las políticas públicas.

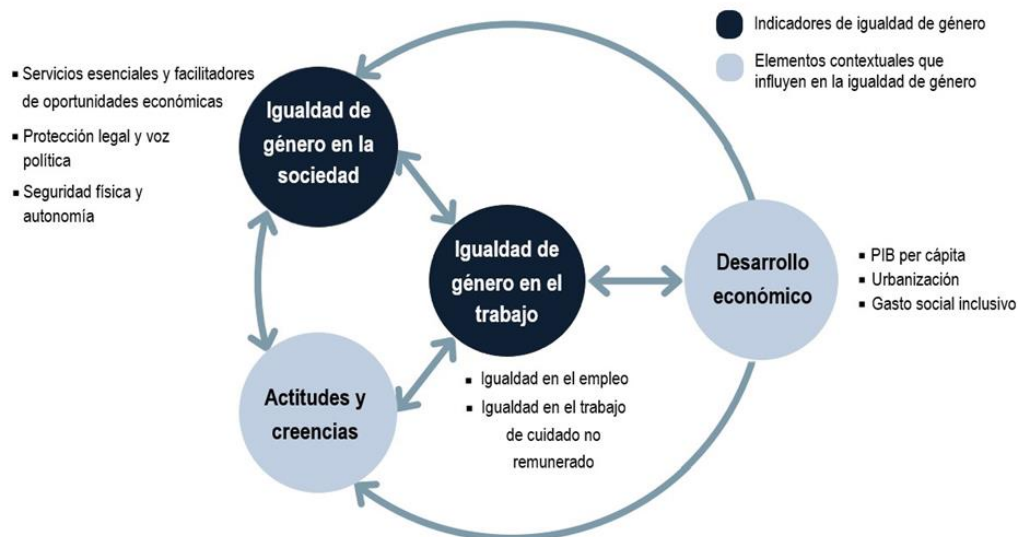
Además, explican que permitir la igualdad de condición de las niñas y las mujeres en las escuelas, los servicios de salud, los sistemas financieros, las instituciones legales y, quizás lo más importante, en las familias, es esencial para capturar el potencial económico de las

mujeres y conducir al mundo a un lugar más equitativo en materia de género (McKinsey Global Institute, 2015).

A partir de esto, el estudio de McKinsey Global Institute (2015, p. 42) expone que se deben abordar cuatro elementos para cerrar la brecha global de género: avanzar hacia la igualdad en la sociedad y en el trabajo, el desarrollo económico y un cambio de actitudes (véase ilustración 4):

- La igualdad de género en el trabajo, incluida la capacidad de las mujeres para encontrar empleo y recibir una compensación justa por él, compartir el trabajo de cuidado no remunerado de manera equitativa, tener las habilidades y la oportunidad de realizar trabajos de mayor productividad y ocupar puestos de liderazgo.
- Servicios esenciales y facilitadores de oportunidades económicas, tales como atención médica, educación y servicios financieros y digitales que también son facilitadores vitales del progreso social.
- Protección jurídica y voz política, incluido el derecho a trabajar, acceder a instituciones, estar protegidas de la violencia y tener la oportunidad de participar activamente en la vida política.
- Seguridad física y autonomía, o el derecho de las mujeres a la seguridad, alejadas de sufrir daños corporales.

**Ilustración 5. La igualdad de género en la sociedad y las actitudes sobre el papel de la mujer, claves para la igualdad en el trabajo y el desarrollo económico**



Fuente: McKinsey Global Institute, 2015 (traducción propia).

Plantean que las mujeres necesitan ser socias iguales en la sociedad para ser participantes iguales en el trabajo. Principalmente porque los beneficios económicos que provienen de la igualdad en el trabajo pueden generar un impulso hacia una mayor reducción de las brechas de género, siempre que los países utilicen el dividendo de un mayor crecimiento para impulsar la inversión en gasto social inclusivo y urbanización (McKinsey Global Institute, 2015, p. 41)

En ese sentido, la igualdad de género en el trabajo y la igualdad de género en la sociedad son fundamental para garantizar que las mujeres (y los hombres) tengan los recursos y la capacidad de vivir una vida propia; además la educación superior, la mayor paridad de ingresos y las mejores condiciones de trabajo impulsan a las mujeres a asumir roles de liderazgo a la par con los hombres, y a avanzar hacia la realización de su pleno potencial económico, aspectos cruciales para lograr los avances en materia de género y desarrollo económico (McKinsey Global Institute, 2015, p. 42)

Por tanto, sería útil para el caso de El Salvador plantearse un nuevo marco que ayude a mapear el panorama de desigualdad de género de manera multidimensional, incluyendo aspectos económicos, sociales, legales, políticos y físicos. Y de esta manera, ampliar el lente analítico para estudiar la igualdad de género y las rutas que se deben seguir para llegar a ella.

Asimismo, dentro del desafío de la igualdad de género en el trabajo, las mujeres y los hombres deben ser actores iguales en los mercados laborales, donde no se perciba una brecha salarial para trabajos similares, es decir la proporción salarial entre mujeres y hombres para trabajos similares debe ser igualitaria.

Las reflexiones de Organización Internacional del Trabajo (2020) señalan que en todos los países hay remuneraciones desiguales entre hombres y mujeres. Afirman que la brecha de salarios es de 23 puntos porcentuales (como porcentaje del salario del hombre) en todo el mundo. Además, advierten que esta brecha de remuneración basada en el género, se tardará al menos hasta 2086 para cerrarla y alcanzar la igualdad de remuneración en el mundo (“¿A cuánto estamos de la igualdad de remuneración?”, párrafos 1-2).

Al respecto, la OIT (2020) sugiere que para lograr la igualdad de género es fundamental promover la igualdad de remuneración y resolver la situación de la discriminación por sexo en el trabajo, ya que, para el caso de las mujeres constituye un derecho humano elemental.

En el caso de El Salvador, la igualdad de remuneración está promoviéndose a través de una unidad llamada Dirección General de Inspección de Trabajo, que tiene diferentes servicios

para la inspección de discriminación de género y para las cuestiones de igualdad de remuneración (OIT, 2020, párrafo 3).

Por otra parte, King (2017), directora del Departamento de Igualdad de la Confederación Sindical Internacional, señala que para terminar con las brechas salariales se deben adoptar una serie de medidas que tengan como elemento central el trabajo decente:

- i. Una de las formas más eficaces y rápidas de reducir la desigualdad salarial entre mujeres y hombres es el salario mínimo vital, ya que beneficia a todas las personas que tienen una remuneración baja (párr. 12).
- ii. Una protección social universal (para sector formal e informal), que contenga seguridad de los ingresos para las personas desempleadas o subempleadas, licencias de maternidad remuneradas, de apoyo al cuidado infantil y demás servicios, seguros contra la pérdida de ingresos por causa de enfermedad o accidente laboral y de pensiones adecuadas para la jubilación (párr. 13).
- iii. Garantizar que las trabajadoras(es) tengan libertad de asociación y el derecho a organizarse y a negociar de forma colectiva (párr. 14).
- iv. Contar con servicios públicos de cuidado infantil y de atención a personas mayores, una legislación laboral que sea favorable a la familia y medidas políticas que alienten a los hombres a compartir responsabilidades en materia de cuidados (párr. 15).
- v. La transparencia de las empresas sobre salarios, para prevenir la discriminación por motivo de género (párr. 16).

Asimismo, también es importante tener en cuenta las estrategias de igualdad de remuneración de otros países, ya que pueden ser de ayuda para guiar los pasos que debe seguir el país para acercarse más al objetivo de la igualdad de género. Para ello, a continuación, se mencionan algunas de las experiencias de otros países que ha destacado la OIT (2020: “¿Cómo está promoviéndose la igualdad de remuneración?”):

- **Australia:** una directiva de igualdad salarial negoció incrementos salariales de hasta el 45% para las mujeres con grandes brechas salariales de la esfera del cuidado (párr. 1).
- **Pakistán:** señaló que los salarios de todas las personas se deben basar en la igualdad de remuneración por un mismo trabajo, y en la igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor (párr. 7).
- **Sudáfrica:** con la Ley de igualdad en el empleo, exige al empleador(a) una declaración de las diferencias de remuneración entre las y los asalariados (de uno y otro sexo). En el caso

de diferencias desproporcionadas, los empleadores(as) deben adoptar medidas para reducir gradualmente estas diferencias, incluso por vía de negociación colectiva (párr. 8).

En ese sentido, se pueden observar las diversas estrategias que han adoptado diferentes países para garantizar la igualdad salarial y resolver las cuestiones causantes de las diferencias de remuneración. Estas experiencias son importantes para los demás países, porque puedan evaluar si sus impactos son realmente contundentes y si se pueden poner en práctica para eliminar las brechas salariales, principalmente porque estas estrategias tienen:

Una repercusión que va más allá del aumento salarial de las mujeres, dado que la igualdad de remuneración promueve no solo el bienestar de las familias, sino que también aumenta la competitividad de las empresas, y fomenta el desarrollo nacional. Por tanto, es una de las formas más importantes de luchar contra la discriminación basada en el sexo en el lugar de trabajo y de fomentar la igualdad de género (OIT, 2020: “Garantizar la igualdad salarial”, párrafo 1-2).

### **3.3.5. Enseñanzas de la experiencia de países europeos en igualdad de género y sistema de pensiones**

Arza (2017) señala que:

La desigualdad de género es un problema común en la mayoría de los sistemas de pensiones del mundo. Cuando las prestaciones están basadas en la historia laboral, salarial y contributiva, las mujeres suelen tener menor cobertura y beneficios más bajos que los hombres. Esta brecha de género surge de la combinación de dos factores: las diferentes trayectorias laborales de hombres y mujeres, y las reglas del sistema de pensiones. (p. 5)

En ese sentido, el diseño de los sistemas de pensiones es fundamental, dado que en la práctica se determina en qué medida las desigualdades de género del mercado laboral se traducen en pensiones desiguales. El caso de Europa es interesante porque deja enseñanzas a países como El Salvador, debido a sus avanzados sistemas de pensiones, que son inclusivos por su alto nivel de cobertura y por los diferentes instrumentos que utilizan para compensar la esfera del cuidado.

Arza (2017) explica que para proporcionar una mejora en la situación de desigualdad de género en el sistema de pensiones es necesario:

Contar con un sistema solidario que permita la incorporación de elementos redistributivos entre personas con diferentes trayectorias laborales y socio-económicas, que eviten penalizar las trayectorias de vida típicas de las mujeres, y ofrezcan cobertura plena independientemente de la historia laboral. Es decir, a través de (1) otorgar derechos derivados (como las pensiones de viudez) o (2) implementando instrumentos que garanticen la construcción de derechos individuales. (pp. 5-6)

El primer enfoque que señala Arza (2017) se basa en un modelo familiarista, donde su principal instrumento son las pensiones de supervivencia, tradicionalmente en El Salvador también se ha hecho uso de este instrumento en el sistema de pensiones, sin embargo, este ha sido un componente central de críticas por consolidar un modelo de familia tradicional en lugar de promover la autonomía económica de la mujer.

No obstante, “en países donde las mujeres siguen teniendo una menor participación laboral y no existen suficientes prestaciones básicas, los beneficios de viudez siguen siendo importantes para la protección económica de la mujer en la vejez” (Arza, 2017, p. 38). Para el caso de El Salvador, las mujeres siguen manteniendo una menor tasa de participación laboral que los hombres, por este motivo no se puede dejar de lado este mecanismo tradicional de protección económica.

Arza (2017) destaca más el segundo enfoque porque:

Posee más instrumentos para evitar que las desigualdades de género del mercado de trabajo y la división sexual del trabajo remunerado y no remunerado, redunden en desiguales derechos jubilatorios para hombres y mujeres. Entre estos instrumentos se incluyen las prestaciones básicas garantizadas, los créditos por períodos dedicados al cuidado de niños y niñas, y diversas regulaciones relativas al cálculo de los beneficios que evitan penalizar características específicas de las mujeres. (p. 6)

De esta manera, el segundo enfoque apunta más “a fomentar un diseño coherente con el principio de igualdad de género y desarrollar mecanismos que promuevan la redistribución, compensen las brechas existentes, y eviten la creación y reproducción de las desigualdades” (Arza, 2017, p. 6). En este sentido, el análisis de este enfoque es fundamental para guiar las reformas que pudieran hacerse al sistema de pensiones de El Salvador.



Europa es el caso “más reciente en la implementación de instrumentos de política orientados a garantizar jubilaciones adecuadas a las mujeres durante la vejez” (Arza, 2017, p. 7). Debido a esto, la experiencia europea es el ejemplo más ideal para analizar estas políticas reformadoras de los sistemas de pensiones.

Con base en el estudio de Arza (2017) se presentan a continuación las características generales<sup>6</sup> del diseño de los sistemas de pensiones europeos, “que son relevantes para la igualdad de género en la protección económica de la población mayor y al mismo tiempo aportan a la discusión y construcción de un sistema de pensiones con igualdad de género” (p. 7):

- **Suecia:** las reglas son iguales para hombres y mujeres, incluida la edad jubilatoria. El cálculo de los beneficios se realiza independientemente del sexo. El Estado hace aportes de rentas que cubren períodos de interrupción laboral, cuidado infantil y otros beneficios de la seguridad social (desempleo, maternidad/paternidad, enfermedad). (Arza, 2017, p.11)

Otorgan 3 Créditos Por Cuidado (CPC) para familias con hijos(as) de hasta 4 años: (1) Padres o madres que se retiran del mercado laboral o reducen sus horas de trabajo por cuidado infantil, (2) CPC del 75% del ingreso laboral medio correspondiente al año anterior al nacimiento, (3) CPC a las personas que siguen trabajando antes del nacimiento o adopción. Estos CPC se asignan al padre o madre con el ingreso laboral más bajo, pero pueden transferirse al otro si así lo solicitan. (Arza, 2017, p. 26)

- **Alemania:** Se da un punto de pensiones (derecho jubilatorio con el salario medio de un año) a la persona mayormente responsable del cuidado de un hijo(a) durante sus 3 primeros años de vida. CPC basado en un depósito adicional en la cuenta individual de ahorro voluntario. CPC que aumentan en un 50% los derechos jubilatorios que obtienen padres y madres con remuneraciones bajas e hijos(as) de entre 3 y 10 años. CPC a padres y madres sin empleo remunerado que tienen 2 o más hijos(as) (con al menos uno de ellos menor de 10 años) equivalente a 0.33 puntos de pensiones. (Arza, 2017, p. 23)

---

<sup>6</sup> Más información en las publicaciones de la Unión Europea, *European Commission* (EC).

- **Austria:** padres y madres pueden compartir derechos jubilatorios voluntariamente durante los cuatro años siguientes al nacimiento de un hijo(o). El padre o la madre que tiene un trabajo remunerado puede transferir hasta un 50% de sus derechos jubilatorios adquiridos durante estos cuatro años a la persona que cuida al hijo(a) de forma no remunerada. (Arza, 2017, p. 23)
- **Francia:** Otorga 3 CPC: (1) CPC hasta 3 años por el cuidado de un hijo(a) a padres y madres con bajos ingresos. Ambos padres pueden beneficiarse. (2) Reducción del número de años de contribuciones que una persona (que trabaja a tiempo completo y tiene ingresos más altos) necesita para tener una jubilación plena en hasta 2 años por cada hijo(a). (3) El bono jubilatorio para personas con 3 hijos(as) o más: beneficio adicional que incrementa la jubilación en un 10% en el régimen general. (Arza, 2017, p. 26)

En todas las experiencias de estos países los créditos por cuidado juegan un papel fundamental, porque se encargan de compensar parcialmente la invisibilización que sufre esta esfera, donde mayormente son las mujeres las que se encargan de estas labores. Si bien estos créditos no son la solución completa para las grandes brechas entre hombres y mujeres, son un importante avance en materia de protección económica para las mujeres (y hombres) con hijos o hijas.

Arza (2017) expone que con estos créditos por cuidado es importante tener en cuenta “las posibilidades de combinarlos con el empleo, ya que pueden generar incentivos para la reincorporación laboral luego de una interrupción y favorecer la trayectoria laboral de las mujeres y el ingreso familiar, además de potenciar sus derechos jubilatorios” (p. 38).

Estos instrumentos y prestaciones resultarían en un gran avance para el desarrollo del sistema de pensiones de El Salvador, y más aún si se amplía la cobertura para todo el sector informal, porque pueden ofrecer protección a las mujeres con trabajos precarios (informales) o de bajos salarios que no alcanzan a acumular un fondo de ahorro suficiente para obtener una pensión digna.

### **3.3.6. Reforma integral al sistema de pensiones incorporando la visión de género**

“Las brechas en los sistemas de seguridad social obedecen a que las desigualdades de género en el mercado del empleo se trasladan a estos sistemas, pero también responden a factores de diseño en los mismos” (Navarro, 2016, p. 79). La implementación del SAP tuvo mayores consecuencias negativas para las mujeres, debido a que las reglas y el diseño de este sistema privado, penalizó a las mujeres por las tareas del hogar y los bajos salarios de sus empleos.

Trigo (2019) señala que para evitar el riesgo de que se profundicen aún más estas brechas y desigualdades del mercado de trabajo “se debe fortalecer y modernizar los sistemas de protección social, para que sean universales y de calidad, y protejan a la población en general independientemente de su vínculo con el mercado laboral” (p. 55), para ello es necesario implementar políticas reformadoras e integrales al sistema de pensiones que incorporen la visión de género.

En El Salvador, se planteó una reforma al SAP, la cual fue aprobada en 2017. Esta reforma no trajo grandes cambios a los problemas que este sistema ya presentaba, ni mucho menos solucionó las brechas en las pensiones de las mujeres, más bien, repercutió negativamente contra la clase trabajadora en general y otorgó beneficios únicamente a las AFP.

Debido a esto, es importante replantearse si la solución está en una “reforma al sistema privado” o más bien en detener “la continuidad de éste”. Principalmente, porque los “sistemas de seguridad social deberían contribuir a compensar y corregir las desigualdades acumuladas a lo largo de la vida” (Navarro, 2016, p. 79) en lugar de profundizarlas y/o reproducirlas.

De esta manera, además de eliminar los factores perjudiciales (para la igualdad de género) del diseño de los sistemas previsionales, el Estado también debería encontrar fórmulas para ir cerrando las brechas previas a la jubilación (Navarro, 2016, p. 79). Es decir, el Estado debe proveer soluciones a los determinantes socioeconómicos que condicionan la dinámica del mercado laboral para que no perjudique a las mujeres en su vejez.

En este sentido, Navarro (2016) señala que se debe “explorar la conveniencia y posibilidad de una renta básica universal, que no tenga su origen en el vínculo laboral presente o pasado de las personas, sino en su status ciudadano” (p. 79). Así, si el Estado no es capaz de solucionar las desigualdades de género del mercado laboral, al menos no condiciona a las mujeres a enfrentarse a la brecha de pensiones.

Asimismo, Alvarenga (2004, pp. 45-46), señala ciertos puntos que el sistema de pensiones salvadoreño debe tener en cuenta en el mediano y largo plazo para evitar sesgos de género:

- Definir una política laboral basada en un diagnóstico del mercado de trabajo salvadoreño, que incluya medidas para reducir las fallas que generan las desigualdades en la inserción de hombres y mujeres al mercado laboral.
- Diseñar mecanismos compensatorios para cubrir los años que las mujeres deben dedicar a las labores del cuidado, que determinan su participación en el mercado de trabajo (créditos por cuidado).
- Incluir a los y las trabajadoras del sector informal en la cobertura del sistema.
- Revisar el sistema de pensiones desde un enfoque de género para garantizar la aplicación de criterios más equitativos en la distribución de los beneficios y cálculo de las prestaciones.

En general, el Sistema de Ahorro para Pensiones implementado en El Salvador y la última reforma realizada a éste, no ha establecido “los mecanismos necesarios para eliminar las barreras que obstaculizan el acceso a un mayor número de trabajadores(as) del sector informal. Es decir, la reforma no ha logrado superar las barreras para cumplir con el supuesto de ampliación de cobertura” (Alvarenga, 2004, p.43), ni ha logrado disminuir las desigualdades persistentes entre las pensiones de hombres y mujeres.

La experiencia de otros países permite también confirmar que existen otros sistemas previsionales más favorables para la igualdad de género, por lo mismo, El Salvador aún tiene la tarea de analizar estos diferentes instrumentos que pueden llevar a un camino más equitativo entre hombres y mujeres tanto en el mercado laboral como en el sistema de pensiones.

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

En El Salvador, se han producido mejoras en el nivel de escolaridad de las mujeres y en la participación laboral de éstas. Sin embargo, aún en la actualidad las mujeres tienen mayores retos que los hombres para incorporarse en el mercado de trabajo y cuando lo hacen, se encuentran ante otros desafíos que son los determinantes socioeconómicos, todo esto desemboca en las bajas remuneraciones que ellas reciben y a su vez, compromete sus pensiones.

De la misma manera, las mujeres realizan una doble jornada de trabajo, principalmente porque a ellas se les atribuye el trabajo del cuidado y las labores del hogar (trabajo no remunerado), esto se suma a las dificultades que éstas ya enfrentan para insertarse y/o permanecer en mercado de trabajo. Debido a esto, el número de mujeres que se encuentran dentro del mercado laboral aún es menor a comparación de los hombres.

No obstante, la economía feminista, ayuda a visibilizar este trabajo no remunerado, a través de exponer el costo que las labores del cuidado representan y la afectación directa a las mujeres como agentes económicos. A partir de esto, la economía feminista plantea una redistribución de las responsabilidades del cuidado mediante el Estado, la familia y las empresas, dado que, todos estos agentes se ven beneficiados de la reproducción de la vida. Esto con la finalidad de modificar la desigualdad de género y guiar a las sociedades a un camino más igualitario.

Por otra parte, desde la teoría del capital humano también existen autores que reflexionan sobre las disparidades de la teoría con la realidad. Esto es, que la educación y formación de la fuerza de trabajo es una inversión que incrementa los salarios de éstas. Sin embargo, la realidad demuestra que hay una fuerte segmentación del mercado laboral reflejada en las brechas salariales o de la tasa de retorno, a pesar de tener el mismo nivel de escolaridad. Es decir que, en la realidad, hombres y mujeres pueden tener un mismo grado de escolaridad o formación, pero a pesar de ello, existirá una desigualdad en su tasa de retorno, que beneficia a los hombres y perjudica a las mujeres. Este aspecto se convierte en un determinante del mercado de trabajo salvadoreño, que condiciona a las mujeres a recibir un menor retorno sobre la inversión en educación.

Asimismo, la existencia de la división sexual del trabajo y segregación laboral condiciona la decisión previa al mercado laboral (educación) y la forma de participación de las mujeres en

puestos de trabajo, principalmente porque esas decisiones dependen de las expectativas respecto a las oportunidades que brinda el mercado laboral.

En concreto, se identificó que los determinantes socioeconómicos que condicionan el mercado laboral y generan la profundización de las brechas de género en El Salvador, durante el período de 2005-2018 son: las limitantes en materia de educación que presentan las mujeres por asignación de trabajo reproductivo, la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, los estereotipos de género, la mayor presencia de mujeres en el subempleo y sector informal de la economía, la sobrecarga que sufren las mujeres en el trabajo doméstico remunerado y no remunerado, la doble jornada laboral de las mujeres (labores del cuidado y trabajo remunerado), las desiguales remuneraciones entre hombres y mujeres a pesar de tener la misma escolaridad, y, en general, los menores salarios de las mujeres.

Con respecto al análisis del sistema de pensiones implementado en El Salvador y la desigualdad entre hombres y mujeres presente en este sistema, se comprobó que las mujeres reciben menores pensiones que los hombres durante el período analizado, es decir, que la brecha en las remuneraciones del mercado de trabajo se reflejan también en las diferencias de las pensiones. De esta manera, se puede decir que las mujeres asumen las desventajas que enfrentan en el mercado de trabajo y las desventajas que agregó el SAP (factores programáticos), lo que dio como resultado, menores pensiones para las mujeres y mayores para los hombres.

Así pues, las tendencias del mercado laboral salvadoreño están marcadas por estos determinantes socioeconómicos que desfavorecen las condiciones de trabajo de las mujeres, y se reflejan en la profundización de las brechas de género en el sistema de pensiones, limitando la autonomía económica de las mujeres en la vejez.

En este sentido, para disminuir estos determinantes socioeconómicos, identificados en el mercado laboral y en el sistema de pensiones de El Salvador, se requiere plantearse de manera general un nuevo marco normativo donde se incorpore de manera multidimensional los diferentes aspectos que puedan corregir las desigualdades entre hombres y mujeres. Por lo tanto, una primera recomendación es incorporar el enfoque de la teoría feminista y teoría de capital humano de manera integral y transversal en todas las políticas públicas para alcanzar la equidad entre hombres y mujeres.

De igual modo, la segunda recomendación es incorporar la esfera reproductiva del trabajo doméstico y cuidado no remunerado en las decisiones de políticas públicas, debido que el aporte que realizan las mujeres a la economía nacional a través de este trabajo es sumamente importante. Por tanto, se debe de diseñar e implementar políticas bajo el enfoque de corresponsabilidad social de los cuidados, para desarrollar una nueva organización social de los cuidados de manera que permita el adecuado reconocimiento y redistribución de las tareas domésticas y diferentes tipos de cuidados entre hombres y mujeres, Estado e instituciones. Asimismo, es necesario definir un presupuesto específico y adecuado para la implementación de estas políticas.

En virtud de ello, es fundamental reducir las brechas generadas a raíz de la segregación laboral y estereotipos de géneros, para una mayor accesibilidad de las mujeres a mejores puestos laborales, autonomía económica, accesibilidad a seguridad social y prestaciones legales. Posibilitando de esta manera a la población femenina tener una mayor inserción y permanencia en el sistema educativo y mercado laboral formal.

Para ello, también se recomienda abordar a través de políticas educativas y de formación técnico profesional, los sesgos de género en la formación. Estas políticas deben no solo de buscar favorecer la formación de la población desde edades muy tempranas, sino que también ayudar a los(as) jóvenes que no tiene acceso a educación y desean finalizar sus estudios. Permitiéndoles de esta manera avanzar hacia la promoción de las mujeres en áreas de trabajo estables, facilitar la formación continua y tasas de retornos igualitarias respecto a los hombres ante un mismo nivel educativo.

Además, es importante contar con un monitoreo y una evaluación de impacto de las políticas implementadas, donde se evidencie el alcance de las mismas, para determinar de manera adecuada si estas políticas son eficientes y si cumplen con los objetivos propuestos, de esta forma se pueden tomar decisiones acertadas y oportunas con respecto a los diferentes programas en ejecución.

Finalmente, se recomienda replantearse la continuidad del sistema de capitalización individual, principalmente por sus efectos negativos, tal como lo han hecho muchos países, para así generar un nuevo sistema de protección social que sea universal y de calidad, que proteja a la población en general, independientemente de su vínculo con el mercado de trabajo.

Para esto es necesario implementar políticas reformadoras e integrales al sistema de pensiones que incorporen la visión de género. En otras palabras, desarrollar un nuevo sistema de pensiones solidario, donde se pueda establecer elementos redistributivos entre personas con diferentes trayectorias laborales y socioeconómicas, estableciendo mecanismos necesarios para eliminar las barreras persistentes en el sistema de pensiones privado que obstaculizan el acceso y ampliación de cobertura a un mayor número de trabajadores(as) del sector informal, y las desigualdades entre hombres y mujeres.

Así como también promover mecanismos e instrumentos de crédito por cuidado dirigido tanto a mujeres como a hombres del sector formal e informal. Es decir que este nuevo sistema también debe ofrecer una protección a trabajos informales o de bajos salarios que no alcanzan a acumular fondos suficientes para una pensión adecuada, generando elementos favorables para la población femenina que se encuentra dentro del sector informal o subempleo al tener acceso a una seguridad social y una vejez digna.



## BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, M., Gutiérrez, I., Maya, J., González, M., & Mejía, T. (2007). *Capital Humano: Una mirada desde la educación y la experiencia laboral*. Medellín: Universidad EAFIT.
- Alvarenga, L. (2004). *A cinco años de la reforma de pensiones en El Salvador y su impacto en la equidad de género*. Cuadernos de la CEPAL N° 90 (págs. 219-240). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Álvarez, A. (2005). *Los feminismos en la historia: el restablecimiento de la genealogía*. Madrid, España: Narcea.
- Álvarez, I. (2018). *Correspondencia social en los cuidados. Conceptos básicos y legislación vigente en El Salvador*. San Salvador, El Salvador: Friedrich Ebert Stiftung.
- Álvarez, I. (2018). *Reconocimiento de los cuidados en El Salvador: Avances y tareas pendientes*. San Salvador, El Salvador: Friedrich Ebert Stiftung.
- Anker, R. (1997). *La segregación profesional entre hombres y mujeres: repaso de las teorías*. Revista Internacional del Trabajo, Vol 166.
- Arenas de Mesa, A., & Gana, P. (2001). *Reformas de los sistemas de pensiones y los desafíos de la dimensión de género*. Serie Población y Desarrollo N° 18. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades. Universidad Nacional de San Luis – Argentina, Año VIII – Número II (16) pp. 9-26*.
- Arza, C. (2017). *El diseño de los sistemas de pensiones y la igualdad de género*. Serie Asuntos de Género, N° 142. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *The Journal of Political Economy Vol. LXX, No.5, Part 2 (University of Chicago Press), 9-49*.
- Becker, G. (1964). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education*. Chicago: Third Edition.
- Beneke, M., Vásquez, L., Oliva, J., & Delgado, S. (2015). *Dinámica del mercado laboral de mujeres y hombres en El Salvador*. Managua: Fundación Internacional Para El Desafío Económico Global.

- Bergmann, B. (1974). *Occupational Segregation, Wages and Profits When Employers Discriminate by Race or Sex*. Eastern Economic Journal, Vol. 1, N° 2, pp. 103-110.
- Carrasco, C. (2017). *La economía feminista. Un recorrido a través del concepto de reproducción*. Barcelona: Ekonomiaz, N° 91.
- Carrasco, C., & Díaz, C. (2017). *Economía feminista: desafíos, propuestas, alianzas* (Primera edición ed.). Barcelona: Entre Pueblos.
- Castillo, D. (2001). *Los nuevos precarios, ¿mujeres u hombres? Tendencias en el mercado de trabajo urbano en Panamá*. Córdoba, Argentina.
- Comisión Nacional de la Micro y Pequeña Empresa. (7 de Junio de 2020). CONAMYPE. Obtenido de CONAMYPE República de El Salvador: <https://www.conamype.gob.sv/servicios/guia-de-servicios/ventanillas-de-empresarialidad-femenina-de-conamype-en-ciudad-mujer/>
- Departamento de Economía. (2017). *Análisis socioeconómico de El Salvador, segundo semestre de 2016*. Universidad Centroamericana José Simeón Cañas, San Salvador, El Salvador.
- Destinobles, A. (2006). *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. Chihuahua: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Dirección General de Estadísticas y Censos. (2013). *Encuesta Longitudinal de Protección Social*. San Salvador: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Dirección General de Estadísticas y Censos. (2019). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (2018)*. Gobierno de El Salvador, Ministerio de Economía.
- Duarte, J., & García, J. (2016). *Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres*. Nuevo León, México: Revista CS, N° 18.
- Durán, F., & Pena, H. (2011). *Determinantes de las tasas de reemplazo de pensiones de capitalización individual: Escenarios latinoamericanos comparados*. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

- Espino, A. (2010). *Economía feminista: Enfoques y Propuestas*. Serie Documentos de Trabajo DT 5/10: Instituto de Economía.
- Espino, A. (2012). La dimensión de género ¿Existe una agenda feminista? *Nueva Sociedad* N° 237, 91-96.
- Esquivel, V. (2010). ¿Es posible una economía feminista? En A. Campero, & L. Romanelli, *Mateadas científicas II* (págs. 147-170). Buenos Aires: Ediciones de la Universidad Nacional de General Sarmiento, Los Polvorines.
- Esquivel, V., Espino, A., Fragoso, L. P., Enríquez, C. R., Salvador, S., Pedetti, G., & Vásconez, A. (2012). *La economía feminista desde América Latina. Una hoja de ruta sobre los debates actuales*. Santiago de Chile: ONU Mujeres.
- Falgueras, I. (2018). *El capital humano en la teoría económica: Orígenes y evolución*. Vol. N° 2 Universidad de Málaga, España.
- Federici, S. (2018). *El patriarcado del salario. Críticas feministas al marxismo*. Madrid, España. Madrid, España: Edición Traficantes de Sueños.
- Fondo Social de inversión Social para el Desarrollo Local. (2013). *Perfil Programa de Apoyo Temporal al Ingreso: Informe 2010-2013*. San Salvador.
- Fraser, N. (2015). *Fortunas del feminismo*. Madrid, España: Traficantes de Sueños.
- Gobierno de El Salvador. (2004-2009). *País seguro: Plan de Gobierno*. El Salvador: GOES.
- Gobierno de El Salvador. (2010). *Plan Quinquenal de desarrollo 2010-2014*. San Salvador: GOES.
- Gobierno de El Salvador. (2014). *Plan Quinquenal de desarrollo 2014-2019: El Salvador productivo, educado y seguro*. San Salvador: GOES.
- Gobierno de El Salvador. (2014). *Sistema previsional de El Salvador: diagnóstico y evaluación de escenarios*. Equipo técnico conjunto: Ministerio de Hacienda, Banco Central de Reserva y Superintendencia del Sistema Financiero. San Salvador: GOES.
- Guzmán, V. (2003). *Gobernabilidad democrática y género, una articulación posible*. Serie Mujer y Desarrollo N° 48. Santiago de Chile: Naciones Unidas.

- Horbath, J., & Gracia, A. (2014). *Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México*. Economía, Sociedad y Territorio, vol. XIV, núm. 45, 2014, 465-495.
- King, C. (24 de Febrero de 2017). *Un minuto de reflexión: Al ritmo actual de progreso, no habrá igualdad de sueldos hasta 2069*. Obtenido de ONU Mujeres: <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2017/2/take-five-chidi-king-equal-pay>
- Lago, R. (2017). *Cambio tecnológico en España: un análisis sobre la relación entre los resultados y métodos*. Salamanca: Universidad de Salamanca .
- Laher, E. (2004). *Introducción a las políticas públicas*. Santiago de Chile: Fondo de Cultura Económica.
- López, E. L. (2007). *El estilo de inserción laboral de las mujeres salvadoreñas: patriarcado, división sexual del trabajo y discriminación*. El Salvador: Revista Teoría y Práxis No. 10.
- Lupica, C. (2015). *Instituciones laborales y políticas de empleo. Avances estratégicos y desafíos pendientes para la autonomía económica de las mujeres*. Serie Asuntos de Género N° 125. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- McKinsey Global Institute. (2015). *The power of parity: How advancing women's equality can add \$12 trillion to global growth*. McKinsey & Company.
- Mill, J. S. (1848). *Principios de economía política: con algunas de sus aplicaciones a la filosofía social*. Reino Unido.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *The Journal of Political Economy*, Vol. 66, No. 4, pp. 281-302.
- Ministerio de educación. (2005). *EDÚCAME: Educación media para todos*. San Salvador.
- Ministerio de Hacienda. (2020). *Más de 426 jóvenes reciben inducción del Programa de Formación de Capital Humano*. Obtenido de <http://www7.mh.gob.sv/pmh/es/Novidades/10767-Mas-de-426-jovenes-reciben-induccion-del-Programa-de-Formacion-de-Capital-Humano.html>

- Ministerio de Trabajo y Previsión Social. (2017). *Política Nacional de Empleo Decente*. San Salvador: Gobierno de El Salvador (GOES).
- Navarro, F. (2016). *La nueva ola de reformas previsionales y la igualdad de género en América Latina*. Serie Asuntos de Género N° 139. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Neffa, C. (2006). *Teorías económicas sobre el mercado de trabajo II. Neoclásicos y nuevos keynesianos*. Fondo de Cultura Económica.
- Organización Internacional del Trabajo. (2010). *Informe mundial sobre salarios 2010-2011*. Santiago de Chile, Chile: Andros Impresores. Obtenido de [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_146710.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_146710.pdf)
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Indicadores claves del mercado de trabajo*. Ginebra: Novena Edición.
- Organización Internacional del Trabajo. (16 de Junio de 2020). *La igualdad de remuneración como solución a la discriminación basada en el sexo*. Obtenido de InfoStories: <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/discrimination/tackling-sex-discrimination-through-pay-equity#introduction>
- Orozco, A. (2005). Economía del género y economía feminista ¿conciliación o ruptura? *Revista Venezolana de Estudios de la Mujer N°24, Vol. 10*, 43-63.
- Pazos, M. (2011). *Pensiones e igualdad de género*. Obtenido de Pensamiento crítico: <http://www.pensamientocritico.org/primer-epoca/marpaz0211.htm>
- Pignato, V., & Espinoza, G. (2015). *Cuidad Mujer Nuevo Modelo de Gestión Pública para la Igualdad y Paz*. San Salvador, El Salvador: Impresos Múltiples.
- Riva, G. A. (2018). El sistema privado de pensiones en El Salvador y su efecto sobre la ampliación de las brechas de género en la cobertura y el monto de las pensiones. En R. Valdebenito, M. Meneses, S. Mejías, D. Panes, G. A. Riva, H. Bai, . . . M. V. Campaña, *Desigualdades, exclusión y crisis de sustentabilidad en los sistemas previsionales de América Latina y el Caribe* (págs. 85-112). Argentina: CLACSO.
- Rodríguez, C. (2015). Economía feminista y economía del cuidado. *Nueva Sociedad N° 256*, 31-36.

- Salvador, S. (2015). *Políticas de cuidados en El Salvador: Opciones, metas y desafíos*. Santiago de Chile, Chile: Naciones Unidas.
- Samaniego, N. (2002). *Las políticas de mercado de trabajo y su evaluación en América Latina*. Serie Macroeconomía del desarrollo N° 19. Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *American Economic Association*, Vol. 51, No. 1, pp. 1-17.
- Secretaría de la Juventud. (2004). *Jóvenes salvadoreños: actores estratégicos del desarrollo*. San Salvador.
- Secretaría para Asuntos Estratégicos de la Presidencia de la República. (2013). *Guía sobre Derechos y Deberes Laborales de las Servidoras y los Servidores Públicos*. San Salvador: Subsecretaría de Gobernabilidad y Modernización del Estado.
- Secretaría Técnica y de Planificación de la Presidencia. (2016). *Una Política Nacional de Cuidados en El Salvador: Elementos para su discusión inicial*. San Salvador.
- Smith, A. (1776). *Las Riquezas de las Naciones*. Londres, Reino Unido.
- Superintendencia del Sistema Financiero. (2017). *Resolución de certificación N° 235*. San Salvador El Salvador. Obtenido de El Sistema de Ahorro de Pensiones fue diseñado mediante un esquema de capitalización individual, en este sentido, cada trabajador(a) es propietario(a) de una Cuenta Individual de Ahorro para Pensiones (CIAP), la cual está conformada por la tasa de cotizac
- Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo: Teoría y aplicaciones. Lecturas seleccionadas*. Madrid: Alianza editorial.
- Trigo, I. (2019). *Oportunidades y desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro escenario del trabajo*. Serie Asuntos de Género, N° 154 (LC/TS.2019/3). Santiago de Chile: Naciones Unidas.
- Vásquez, L. (2014). *Mapeo de leyes, políticas públicas y programas para la inserción laboral femenina*. El Salvador: Centro de Investigación y Estadísticas.
- Villalobos, G., & Pedroza, R. (2009). *Perspectiva de la teoría de capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. Toluca, México: Universidad Autónoma del Estado de México.

## ANEXOS

### Anexo 1

**Tabla A1. Ramas de actividad económica, ocupadas mayoritariamente por Mujeres en El Salvador. 2005-2018**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Comercio, Hoteles y Restaurantes	H	41%	39%	39%	40%	38%	40%	40%	56%	39%	53%	40%	39%	59%	41%
	M	59%	61%	61%	60%	62%	60%	60%	44%	61%	47%	60%	61%	41%	59%
Enseñanza	H	32%	35%	38%	37%	32%	31%	35%	29%	35%	13%	39%	39%	41%	36%
	M	68%	65%	62%	63%	68%	69%	65%	71%	65%	87%	61%	61%	59%	64%
Servicios comunales, sociales y salud	H	37%	37%	37%	35%	35%	33%	35%	43%	35%	48%	41%	38%	35%	39%
	M	63%	63%	63%	65%	65%	67%	65%	57%	65%	52%	59%	62%	65%	61%
Hogares con servicio doméstico	H	10%	10%	13%	10%	9%	7%	8%	2%	8%	9%	9%	9%	3%	12%
	M	90%	90%	87%	90%	91%	93%	92%	98%	92%	91%	91%	91%	97%	88%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.

### Anexo 2

**Tabla A2. Ramas de actividad económicas, ocupadas mayoritariamente por hombres en El Salvador. 2005-2018**

		2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	H	90%	89%	91%	89%	90%	89%	87%	92%	90%	93%	91%	91%	92%	92%
	M	10%	11%	9%	11%	10%	11%	13%	8%	10%	7%	9%	9%	8%	8%
Pesca	H	93%	89%	86%	86%	91%	87%	92%	100%	89%	92%	87%	91%	100%	91%
	M	7%	11%	14%	14%	9%	13%	8%	0%	11%	8%	13%	9%	0%	9%
Explotación de minas y canteras	H	98%	100%	100%	96%	96%	87%	91%	100%	99%	100%	97%	98%	28%	93%
	M	2%	0%	0%	4%	4%	13%	9%	0%	1%	0%	3%	2%	72%	7%
Industria manufacturera	H	49%	50%	50%	50%	50%	51%	51%	73%	50%	64%	51%	54%	69%	54%
	M	51%	50%	50%	50%	50%	49%	49%	27%	50%	36%	49%	46%	31%	46%
Suministros de electricidad, Gas y Agua	H	85%	87%	90%	91%	95%	88%	86%	100%	91%	100%	78%	87%	100%	75%
	M	15%	13%	10%	9%	5%	12%	14%	0%	9%	0%	22%	13%	0%	25%
Construcción	H	98%	97%	97%	97%	97%	97%	97%	98%	98%	100%	97%	98%	99%	97%
	M	2%	3%	3%	3%	3%	3%	3%	2%	2%	0%	3%	2%	1%	3%
Transporte, Almacenamiento, comunicaciones	H	90%	92%	92%	94%	92%	89%	89%	95%	90%	83%	89%	88%	73%	87%
	M	10%	8%	8%	6%	8%	11%	11%	5%	10%	17%	11%	12%	27%	13%
Intermediación Financieras e Inmobiliarias	H	68%	64%	67%	67%	68%	67%	68%	56%	68%	73%	71%	69%	58%	68%
	M	32%	36%	33%	33%	32%	33%	32%	44%	32%	27%	29%	31%	42%	32%
Administración pública y defensa	H	71%	73%	74%	74%	74%	71%	69%	65%	70%	64%	70%	73%	76%	73%
	M	29%	27%	26%	26%	26%	29%	31%	35%	30%	36%	30%	27%	24%	27%

Fuente: Elaboración propia con base en datos de Digestyc, varios años.