Análisis de Equidad Salarial

Universidad Internacional de las Américas

Período de análisis: primer semestre 2025

1. Introducción

La equidad salarial es un principio fundamental para el desarrollo de ambientes laborales justos y sostenibles. A nivel internacional, diversas instituciones promueven activamente políticas orientadas a cerrar brechas salariales que puedan surgir por factores como género, etnia o condición socioeconómica. En Costa Rica, también se han consolidado esfuerzos en esta línea, con avances significativos en la participación de las mujeres en el mercado laboral, tal como reflejan los datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Según datos del Ministerio de Trabajo (2020), basados en la Encuesta Continua de Empleo (ECE) del INEC, la tasa de participación femenina en la fuerza laboral alcanzó un 52,1%, la más alta desde el inicio de esta serie estadística en 2010. Por su parte, la tasa de participación masculina se mantuvo en un 74,7%. Este incremento en la participación femenina responde a diversas razones, como la necesidad de los hogares de aumentar sus ingresos, el crecimiento de los hogares con jefatura femenina y una mayor búsqueda de autonomía económica por parte de las mujeres.

En este contexto, la Universidad Internacional de las Américas (UIA) reafirma su compromiso con la equidad y la mejora continua de sus prácticas organizacionales. Por ello, se ha realizado un análisis interno para valorar posibles diferencias salariales entre hombres y mujeres dentro de su equipo de trabajo.

2. Objetivo

Identificar la existencia de diferencias salariales entre hombres y mujeres en la UIA durante el primer semestre del año 2025, considerando la composición del personal, los tipos de puesto y los niveles de responsabilidad, con el fin de fortalecer las políticas de equidad institucional.

3. Metodología

a. Fuente de datos: Registros administrativos del Departamento de Recursos Humanos, con información anonimizada para garantizar la confidencialidad.

b. Variables analizadas: Género, Puesto de trabajo, Rango salarial, Tipo de jornada laboral, Nivel jerárquico.

c. Criterio de análisis: La comparación se realizó agrupando los puestos por nivel de responsabilidad y rango salarial, para evitar interpretaciones distorsionadas por diferencias estructurales en las funciones laborales.

4. Resultados Generales

La Universidad cuenta con una plantilla de 215 personas, con una distribución prácticamente equitativa por género. Al analizar la composición por departamentos y cargos, se observa lo siguiente:

- En los puestos operativos, técnicos y administrativos existe una participación balanceada entre hombres y mujeres, con rangos salariales similares.

- En las posiciones de liderazgo, aún persiste una mayor presencia de hombres, principalmente por temas de antigüedad y estabilidad en cargos históricos, lo cual incide en diferencias salariales agregadas.

Al calcular el promedio salarial por género ajustado por tipo de puesto y jornada laboral, se identifica una diferencia cercana al 8.5%. Esta diferencia no refleja necesariamente un sesgo de género, sino que puede estar vinculada a la distribución de los géneros en cargos específicos y en niveles jerárquicos.

Comentarios ISS

En los puestos operativos, técnicos y administrativos

Debemos tener presente que la oportunidad de contratación si bien es abierta y busca aplicar esquemas basados en méritos, desempeño y capacidades depende también de elementos críticos que de cierta forma aún están en desarrollo por una sociedad que sigue en transformación pero donde aún hay ciertos paradigmas o limitaciones, por ejemplo:

Hay posiciones donde la aplicación a vacantes por parte de candidatos interesados se concentra en una población masculina, no por un tema de selección o el perfil sino por un tema cultural y situacional de nuestro país y el entorno. Si bien se observa que poco a poco va cambiando y la incorporación de mujeres es cada vez mas relevante, sigue siendo un factor externo que condiciona los procesos de contratación ya que se depende del interés de los candidatos para poder avanzar en las etapas de análisis. Como cualquier empresa se tienen indicadores sobre el tiempo que debe demorar la sustitución de una posición, y en ese sentido el proceso queda sujeto a la participación activa del mercado interesado.

Otro factor es el cumplimiento de habilidades y capacidades según la necesidad del puesto, donde se trata de dar la mayor apertura posible a cualquier candidato sin importar criterios demográficos, u otros factores no relevantes para el desempeño de la posición, pero aún así hay puestos que, requieren disponibilidad u horarios especiales, capacidad para atender labores que requieren cierta carga física o posiciones donde es vital contar con experiencia suficiente en temas prácticos técnicos, donde se observa todavía una limitada participación o interés de la población femenina, igual que el punto anterior, con una tendencia a aumentar pero aún muy significativamente baja respecto al interés de candidatos masculinos.

En las posiciones de liderazgo

Es muy relevante el avance que ha tenido la institución si comparamos escenarios de 3 o 5 años atrás, siendo que cada vez es mas equilibrado el equipo líder en su composición, mostrando un aumento significativo el aporte femenino en las estructuras de supervisión, planificación y ejecución. Debemos resaltar las incorporaciones que se han dado en los últimos 12 meses, tanto en puestos de jefaturas como en Gerencias, de colegas que han venido a aportar una gran experiencia y nuevas perspectivas. Además la evolución en el modelo de liderazgo institucional ha venido abriendo un esquema donde se estimula el desarrollo y crecimiento de personas que se han venido posicionando en la empresa con sus años de servicio y el gran conocimiento del negocio, respaldando un equipo de excelentes colegas que han tenido un rol muy importante en el quehacer diario por muchos años pero donde su verdadero valor es brindarles la exposición y autoridad para impactar más en el fondo de la planificación y control de la operación.

En 2024, la disparidad salarial de género en América Latina y el Caribe se encuentra en un rango del 11% al 19.6%, según diferentes fuentes. Se estima igualmente que en Costa Rica ronda el 8% al 12%,

según el Instituto Nacional de las Mujeres. Si bien nuestro resultado muestra un dato bruto del 8.5% es significativamente bajo y controlado según los datos del mercado, pero más que una valoración puntual en el tiempo, lo relevante es destacar la evolución que ha tenido la institución, con la cantidad de personal que la integra, pensando en el desarrollo que ha tenido este factor en los últimos 5 años, pero más que un % de representatividad es el impacto real del valor que aporta esa diversidad de género y lo trascendental que se ha vuelto en la definición de la vida universitaria y el rumbo que sigue UIA.

5. Consideraciones

- No se identificaron brechas salariales injustificadas entre personas que ocupan el mismo puesto y tienen condiciones similares de jornada, experiencia y nivel académico.

- La diferencia global observada se explica principalmente por la concentración de hombres en posiciones de liderazgo ocupadas desde hace varios años, y no por una política institucional diferenciada por género.

- Se destaca el compromiso institucional con procesos de selección y promoción con enfoque en la meritocracia, la competencia profesional y la formación continua.

6. Recomendaciones

- Monitoreo periódico de equidad salarial, considerando factores como puesto, jerarquía y antigüedad.

- Mantener un modelo basado en escalas salariales aplicado de manera estándar en toda la población, donde se justifique cada rango salarial según niveles de estudio, habilidades específicas, trayectoria y antigüedad.

- Promoción del liderazgo femenino, mediante programas de formación y desarrollo profesional que fortalezcan la presencia de mujeres en posiciones de toma de decisión.

- Actualización de políticas de remuneración con enfoque en equidad y transparencia, asegurando criterios claros y objetivos.

- Fortalecimiento de procesos de comunicación interna, para fomentar una cultura organizacional basada en la equidad y el respeto.

7. Conclusión

La Universidad Internacional de las Américas mantiene una estructura laboral equilibrada y comprometida con la equidad salarial. Aunque existen diferencias salariales globales por razones estructurales, no se evidencian prácticas discriminatorias. La institución seguirá trabajando con responsabilidad para asegurar que cada colaborador y colaboradora tenga las mismas oportunidades de desarrollo profesional, sin importar su género.

8. Referencias Bibliográficas

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2020). Mujeres alcanzaron porcentaje más alto de participación en la fuerza de trabajo. Disponible en: https://www.mtss.go.cr/prensa/comunicados/2020/mayo/cp_22_2020.html

ONU Mujeres (2024). Datos y cifras: violencia contra las mujeres. Recuperado de: https://www.unwomen.org/es/what-we-do/ending-violence-against-women/facts-and-figures