

20
25

BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ESTE (UCE)

INFORME

DEPARTAMENTO DE PLANIFICACIÓN
ESTRATEGICA Y DESARROLLO
INSTITUCIONAL

Índice

INTRODUCCIÓN	—————	01
METODOLOGIA	—————	02
ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL EN LA UCE	—————	03
FACTORES QUE CONTRIBUYEN A LA BRECHA SALARIAL	—————	04
IMPACTO DE LA BRECHA SALARIAL	—————	05
RECOMENDACIONES Y PLAN DE ACCIÓN	—————	06
CONCLUSIÓN	—————	07

Introducción

La brecha salarial de género es una problemática que afecta a diversas industrias y sectores en todo el mundo, reflejando una disparidad en los ingresos de hombres y mujeres que ocupan posiciones similares. En el ámbito académico, esta diferencia salarial puede influir negativamente en la equidad laboral, la motivación del personal y la retención del talento. Analizar este fenómeno dentro de la Universidad Central del Este (UCE) permite no solo comprender su impacto, sino también identificar oportunidades de mejora en las políticas salariales de la institución.

En República Dominicana, la brecha salarial es una realidad presente en múltiples sectores, donde las mujeres suelen recibir remuneraciones inferiores a las de sus colegas masculinos, aun cuando poseen niveles educativos similares o superiores. En el sector educativo, especialmente en el ámbito universitario, las mujeres han alcanzado una participación significativa en roles de liderazgo, pero esto no siempre se traduce en igualdad salarial. La Universidad Central del Este, como institución comprometida con la excelencia académica y la equidad, tiene la responsabilidad de evaluar y ajustar sus prácticas laborales para garantizar una remuneración justa y equitativa.

El propósito de este informe es analizar la distribución de salarios entre hombres y mujeres en puestos de liderazgo dentro de la UCE, identificando posibles desigualdades y sus causas. A través de este análisis, se busca proponer estrategias y acciones concretas para reducir la brecha salarial y fomentar un entorno laboral más justo e inclusivo.

**BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y
MUJERES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL
ESTE (UCE)**

Metodología

Para la elaboración de este informe, se utilizaron datos internos proporcionados por la UCE, incluyendo información sobre salarios, niveles de formación académica, antigüedad y género de los empleados en posiciones de liderazgo. Se aplicaron métodos estadísticos para calcular promedios salariales, medianas y diferencias porcentuales entre hombres y mujeres, con el objetivo de identificar posibles disparidades.

Se recurrió a herramientas como Microsoft Excel para la organización y análisis de los datos, además del cálculo del Índice de Brecha Salarial, que permite medir la diferencia porcentual en los ingresos entre ambos géneros. Asimismo, se tomaron en cuenta estudios previos sobre el sector educativo en República Dominicana y en otros países, para contextualizar los hallazgos dentro de un marco más amplio.

Crear programas de mentoría y capacitación para que las mujeres puedan desarrollar habilidades de negociación salarial y liderazgo.

Análisis de la Brecha Salarial en la UCE

De acuerdo con los datos analizados, la distribución de género en los puestos de liderazgo dentro de la UCE muestra una mayor presencia de mujeres. En total, se identificaron 32 mujeres (59.26%) y 22 hombres (40.74%) en posiciones directivas y de coordinación. A pesar de esta mayor representación femenina, se observa una diferencia salarial que favorece a los hombres.

El análisis de los ingresos promedio revela que los hombres en estos roles perciben un salario anual total de RD\$4,933,000.00 mientras que las mujeres reciben RD\$2,949,000.00 en conjunto. Esto indica una diferencia del 8.09% a favor de los hombres, a pesar de que ambos géneros poseen niveles educativos similares, en su mayoría con títulos de Magíster.

El análisis detallado por puesto también muestra que, en algunos casos, mujeres y hombres que desempeñan funciones equivalentes reciben salarios distintos. Si bien esta disparidad puede estar influenciada por factores como la antigüedad o la experiencia, no se encontró una correlación clara que justifique completamente la diferencia en los ingresos.

Factores que Contribuyen a la Brecha Salarial

Uno de los factores que tradicionalmente influye en la brecha salarial es el nivel educativo, sin embargo, en la UCE, tanto hombres como mujeres en posiciones de liderazgo cuentan con formación académica similar. Otro aspecto a considerar es la experiencia laboral y la antigüedad en el cargo, aunque los datos disponibles no permitieron hacer un análisis detallado sobre la relación entre estos factores y la brecha salarial observada.

Otro factor relevante es la negociación salarial. Diferentes estudios han demostrado que las mujeres, en muchas ocasiones, enfrentan barreras al momento de negociar sus salarios, ya sea por expectativas de género o por prácticas organizacionales que no favorecen la equidad en los incrementos salariales.



BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ESTE (UCE)

Impacto de la Brecha Salarial

Las desigualdades salariales pueden generar consecuencias tanto para los empleados como para la institución. Desde el punto de vista de los trabajadores, la percepción de una remuneración injusta puede afectar la motivación y el compromiso con la organización. Esto puede llevar a una menor satisfacción laboral y, en algunos casos, a la decisión de abandonar la institución en busca de mejores oportunidades.

Para la UCE, la existencia de una brecha salarial puede impactar en su reputación como institución educativa y empleadora. La equidad salarial es un factor clave en la atracción y retención del talento, y no abordar esta problemática podría afectar su capacidad para atraer profesionales altamente calificados. Además, la equidad de género es un componente fundamental de los Objetivos de Desarrollo Sostenible, particularmente el ODS 5 sobre igualdad de género y el ODS 8 trabajo decente y crecimiento económico

Recomendaciones y Plan de Acción

Para reducir la brecha salarial y garantizar una mayor equidad dentro de la UCE, se proponen las siguientes medidas:

- **Implementación de auditorías salariales periódicas:** Realizar revisiones anuales de los salarios en todos los niveles para identificar y corregir posibles desigualdades.
- **Transparencia en los procesos salariales:** Publicar los rangos salariales en las ofertas de empleo y proporcionar información clara sobre los criterios utilizados para determinar los incrementos salariales.
- **Capacitación en sesgos inconscientes:** Organizar talleres para sensibilizar a los líderes y tomadores de decisiones sobre los sesgos de género en la evaluación del desempeño y la asignación salarial.
- **Establecimiento de políticas de igualdad salarial:** Adoptar políticas que garanticen que los salarios se asignen en función de las competencias y responsabilidades del puesto, y no del género.
- **Fomento de la negociación equitativa:** Crear programas de mentoría y capacitación para que las mujeres puedan desarrollar habilidades de negociación salarial y liderazgo.
- **Monitoreo de la evolución de la brecha salarial:** Implementar un sistema de seguimiento anual para evaluar el impacto de las medidas adoptadas y realizar ajustes según sea necesario.



El análisis realizado en la UCE muestra que, a pesar de contar con una mayor representación femenina en los puestos de liderazgo, aún existen diferencias salariales que favorecen a los hombres. Esta situación no solo afecta la equidad interna de la institución, sino que también tiene implicaciones en la motivación de los empleados y en la reputación de la universidad.

Para garantizar un ambiente laboral justo e inclusivo, es fundamental que la UCE tome medidas concretas para cerrar la brecha salarial. La implementación de auditorías salariales, políticas de equidad y programas de capacitación pueden contribuir a generar un cambio significativo en la organización.

Este informe busca servir como punto de partida para una conversación más amplia sobre la equidad de género en el sector académico y resaltar la importancia de la transparencia y la justicia salarial como principios fundamentales para el desarrollo de una institución moderna e inclusiva.



BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN LA UNIVERSIDAD CENTRAL DEL ESTE (UCE)