



ACADEMIA  
DE CENTROAMÉRICA



NACIONES UNIDAS

CEPAL

# ANÁLISIS DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y LA DESIGUALDAD SALARIAL

con visión de género en las principales  
actividades productivas de Costa Rica



**JOSUÉ MARTÍNEZ CASTILLO**  
**RICARDO MONGE GONZÁLEZ**

2025

# ANÁLISIS DE LA GENERACIÓN DE EMPLEO Y LA DESIGUALDAD SALARIAL

con visión de género en las principales  
actividades productivas de Costa Rica

JOSUÉ MARTÍNEZ CASTILLO  
RICARDO MONGE GONZÁLEZ

2025



**Título:** Análisis de la generación de empleo y la desigualdad salarial con visión de género en las principales actividades productivas de Costa Rica.

**ISBN:** 978-9977-21-139-8

Copyright © Naciones Unidas y Academia de Centroamérica, 2025

Todos los derechos reservados.

LC/TS.2025/41

Las Naciones Unidas y los países que representan no son responsables por el contenido de vínculos a sitios web externos incluidos en esta publicación.

No deberá entenderse que existe adhesión de las Naciones Unidas o los países que representan a empresas, productos o servicios comerciales mencionados en esta publicación.

Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial formal, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con las de las Naciones Unidas o las de los países que representan.

La autorización para reproducir total o parcialmente esta obra debe solicitarse a la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), División de Documentos y Publicaciones, publicaciones.cepal@un.org. Los Estados Miembros y sus instituciones gubernamentales pueden reproducir esta obra sin autorización previa. Solo se les solicita que mencionen la fuente e informen a la CEPAL de tal reproducción.

**Diagramación y Diseño:** Alexia Chang y Krista Rodríguez

# Agradecimientos

Este trabajo no hubiera sido posible sin la valiosa colaboración de varias instituciones y funcionarios en Costa Rica quienes suministraron información y asesoría para la interpretación de cifras sobre producción, empleo y salarios. Por ello, los autores agradecen la valiosa colaboración de cada una de las personas contactadas, en especial Henry Vargas Campos del Banco Central de Costa Rica y Rocío Portilla Campos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Valiosos comentarios a versiones preliminares de este informe se recibieron de parte de José Manuel Salazar y Silvia Hernández de la CEPAL, así como de Eduardo Lizano, Abril Gordienko y Gloriana Ivankovich de la Academia de Centroamérica. La responsabilidad del contenido del documento es únicamente de los autores.

# Índice

Resumen Ejecutivo	05
1. Introducción	09
2. Datos y metodología	12
3. Productividad laboral, salarios reales, empleo y género: una visión de largo plazo	14
3.1 Enfoque Teórico	14
3.2 Análisis a nivel nacional	17
3.3 Análisis por actividades económicas	21
4. Desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y el de los salarios reales con visión de género	33
4.1 Análisis a nivel nacional	35
4.2 Análisis por actividades económicas	38
5. Conclusiones y recomendaciones	52
Referencias	58

# Índice de gráficos y cuadros

<b>Gráfico 1</b>	Costa Rica: evolución del empleo formal, la productividad laboral y los salarios reales (mediana). 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>17</b>
<b>Gráfico 2</b>	Costa Rica: evolución y composición porcentual del empleo formal. 2006-2022	<b>20</b>
<b>Cuadro 1</b>	Costa Rica: evolución del empleo formal, la productividad laboral y los salarios reales (mediana). 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>21</b>
<b>Gráfico 3</b>	Evolución del empleo formal, la productividad laboral y los salarios reales (mediana) en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>22</b>
<b>Gráfico 4</b>	Evolución del empleo formal, desagregado por sexo, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>28</b>
<b>Gráfico 5</b>	Composición porcentual del empleo formal, según sexo, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022	<b>30</b>
<b>Gráfico 6</b>	Costa Rica: Evolución del desacoplamiento entre la productividad laboral y los salarios reales, así como de la participación laboral y de la desigualdad salarial, 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>35</b>
<b>Gráfico 7</b>	Costa Rica: evolución de los salarios reales (mediana y promedio), según sexo de los trabajadores. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>36</b>
<b>Gráfico 8</b>	Evolución de la productividad laboral y la mediana de los salarios reales, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>39</b>
<b>Gráfico 9</b>	Evolución de la productividad laboral y el salario real promedio, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>43</b>
<b>Gráfico 10</b>	Evolución de la mediana de los salarios reales y el salario real promedio, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>44</b>
<b>Gráfico 11</b>	Evolución de los salarios reales (mediana y promedio), según sexo de los trabajadores, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)	<b>47</b>

# Resumen Ejecutivo

El análisis del empleo y la desigualdad salarial con visión de género constituye un esfuerzo clave para comprender las dinámicas del mercado laboral en Costa Rica y promover estrategias de desarrollo inclusivo. La generación de empleo para mujeres es fundamental para reducir la brecha de género, fortalecer su independencia económica y fomentar una mayor equidad en la sociedad. Además, su contribución a la estabilidad económica y la reducción de la pobreza resalta la importancia de garantizar su acceso a empleos formales y bien remunerados. En términos generales, ampliar la participación femenina en el empleo no solo mejora su bienestar individual, sino que también genera efectos multiplicadores en sus familias y comunidades. Por ello, su inserción laboral debe ser una prioridad en las estrategias de desarrollo económico y social.

El presente estudio analiza la evolución del empleo formal y la desigualdad salarial en Costa Rica desde una perspectiva de género, incorporando el análisis del desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales. Se examina la economía en su conjunto y las diez principales actividades económicas del país, que en 2022 representaron el 80% del valor agregado y el 70% del empleo formal. A partir de datos del Registro de Variables Económicas del Banco Central de Costa Rica para el período 2006–2022, el informe estudia la evolución del empleo formal, la inserción laboral femenina, las desigualdades salariales y la distribución de los beneficios del crecimiento económico.

En general, los hallazgos evidencian que la relación entre los salarios reales, la productividad laboral y el empleo no es lineal ni automática. En concordancia con la literatura económica, estas dinámicas dependen de la distribución de las ganancias de productividad, de políticas laborales que equilibren flexibilidad y estabilidad, y de la inversión en capacitación para adaptar la fuerza laboral a nuevas tecnologías. Estos hallazgos se resumen a continuación:

- **Entre 2006 y 2022, el empleo formal en Costa Rica creció de manera sostenida y a un ritmo superior al de la productividad laboral y los salarios reales.** Esta tendencia sugiere que la expansión del empleo ha estado impulsada principalmente por actividades intensivas en mano de obra y de bajo valor agregado, lo que ha limitado su impacto en la mejora del ingreso per cápita y la competitividad del país.
- **Desde 2015, los salarios reales comenzaron a rezagarse respecto a la productividad laboral.** Dado el crecimiento sostenido del empleo, este desacoplamiento sugiere una estrategia de moderación salarial en la que las empresas han incrementado la contratación ante la reducción del costo relativo del trabajo.

Aunque esto ha favorecido la generación de empleo, también ha reforzado la dependencia del crecimiento económico en la expansión del factor trabajo, en lugar de incentivar mejoras en eficiencia e innovación.

- **A partir de 2017, el desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales se ha convertido en una tendencia estructural, profundizándose con la crisis sanitaria de 2020.** Mientras la productividad ha seguido una trayectoria ascendente, los salarios reales han mostrado fluctuaciones y un crecimiento más moderado, ampliando la brecha entre ambas variables. Aunque ambos indicadores han repuntado en años recientes, la divergencia persiste, reflejando una distribución desigual de los beneficios del crecimiento económico.
- **El desacoplamiento entre productividad y salarios reales no se debe a una menor participación laboral en la renta nacional, sino a un incremento sostenido en la desigualdad salarial.** Desde 2008, los incrementos en los salarios han beneficiado en mayor medida a los trabajadores con mayores ingresos, mientras que la mediana de los salarios reales ha crecido a un ritmo más lento. A partir de 2017, esta brecha se ha ampliado, consolidando una distribución desigual de las ganancias productivas y limitando la mejora de ingresos para los trabajadores de menores remuneraciones.
- **Aunque los hombres continúan representando la mayor proporción del empleo formal, el empleo femenino ha crecido de manera sostenida y a un ritmo más acelerado.** Como resultado, la participación femenina en el empleo formal aumentó de poco más del 30% en 2006 a casi el 40% en 2022, reflejando avances en inclusión laboral. Sin embargo, esta mayor participación no ha reducido significativamente las brechas salariales, ya que la desigualdad salarial entre mujeres ha sido consistentemente mayor que entre los hombres.
- **Durante el período 2006–2022, el empleo formal creció en la mayoría de las actividades económicas, aunque con diferencias en su ritmo y concentración sectorial.** Comercio, industrias manufactureras y enseñanza se consolidaron como los principales generadores de empleo, concentrando más del 36% del total en 2022. Sin embargo, mientras que comercio y enseñanza mantuvieron una relación equilibrada entre productividad y salarios reales, en industrias manufactureras se observó un leve desacoplamiento reciente. Sectores como salud, transporte y almacenamiento, y servicios administrativos y de apoyo registraron un crecimiento sostenido del empleo, pero con una productividad más limitada. En contraste, las actividades financieras y de seguros mostraron el mayor crecimiento en productividad laboral, aunque con una brecha persistente respecto a los salarios reales. Información y comunicaciones, así como actividades profesionales, científicas y técnicas, expandieron el empleo tras la crisis sanitaria, pero con una productividad laboral en declive. Las actividades inmobiliarias, pese a su relevancia económica, mostraron una baja generación de empleo y una productividad decreciente en los últimos años.

- **El análisis por actividades económicas revela diferencias en la relación entre productividad y salarios reales.** En actividades financieras y de seguros y en servicios administrativos y de apoyo, el desacoplamiento ha sido persistente y creciente, consolidándose como una tendencia estructural. En contraste, en sectores como actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, la divergencia fue transitoria, con momentos de expansión seguidos de una reducción de la brecha. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, el desacoplamiento surgió recientemente, a partir de 2020, impulsado por la recuperación desigual tras la crisis sanitaria. Por su parte, en comercio, enseñanza e información y comunicaciones, la evolución de los salarios reales ha mantenido cierta correspondencia con la productividad, evitando un desacoplamiento estructural.
- **En la mayoría de las actividades económicas con desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales, la desigualdad salarial ha sido el principal factor detrás de la divergencia, en línea con los hallazgos a nivel agregado.** En servicios administrativos y de apoyo, esta desigualdad ha sido el principal determinante del desacoplamiento, mientras que, en actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, su impacto ha sido transitorio, con brechas que se redujeron hacia el final del período. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, donde el desacoplamiento surgió después de 2020, la desigualdad salarial ha jugado un papel clave, combinándose en el segundo caso con una menor participación laboral dentro de la renta nacional. Por su parte, en actividades financieras y de seguros, el principal factor detrás del desacoplamiento ha sido la caída en la participación laboral, diferenciándose del resto de los sectores.
- **La desigualdad salarial varía entre sectores y ha sido más pronunciada entre las mujeres en la mayoría de las actividades.** En servicios administrativos y de apoyo; actividades profesionales, científicas y técnicas; salud; actividades inmobiliarias; industrias manufactureras, y transporte y almacenamiento, la desigualdad salarial ha sido más pronunciada entre las mujeres, con un ensanchamiento de la brecha que ha acompañado el desacoplamiento entre productividad y salarios en distintos momentos. En los sectores sin desacoplamiento estructural, la desigualdad salarial ha seguido trayectorias diferenciadas por género: en comercio, ha crecido más entre las mujeres; en información y comunicaciones, la brecha ha aumentado recientemente con mayor impacto en los hombres; mientras que, en enseñanza, se ha reducido entre las mujeres, pero persiste entre los hombres. Estos resultados subrayan la importancia de adoptar políticas públicas con un enfoque sectorial, asegurando estrategias efectivas para reducir las brechas de género y mejorar la equidad en la distribución del ingreso laboral.

Estos resultados enfatizan la necesidad de adoptar un enfoque integral para reducir la desigualdad salarial y mejorar las condiciones laborales con perspectiva de género. Para ello, se proponen las siguientes recomendaciones de política pública:

- **Fortalecimiento de la educación y formación profesional:** ampliar el acceso de niñas y mujeres a la educación técnica y profesional, eliminando barreras económicas y culturales, e incentivando su formación en sectores estratégicos y mejor remunerados mediante becas y capacitación especializada.
- **Regulación y condiciones laborales equitativas:** garantizar la igualdad salarial por trabajo de igual valor, implementar licencias de maternidad y paternidad equitativas, reforzar la seguridad laboral, y promover esquemas de trabajo flexible que faciliten la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- **Promoción del liderazgo y participación económica femenina:** desarrollar programas de mentoría, liderazgo y redes de apoyo para fortalecer la inserción de mujeres en puestos de decisión, incentivar su participación en sectores históricamente masculinizados y ampliar su acceso a financiamiento y emprendimiento.
- **Reducción de la desigualdad en la distribución del trabajo y los ingresos:** fomentar la redistribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados mediante campañas de concienciación, ampliar la oferta de servicios de cuidado infantil asequibles y desarrollar estrategias para reducir la informalidad laboral femenina, garantizando estabilidad y acceso a la seguridad social.
- **Monitoreo y fortalecimiento de políticas públicas:** establecer incentivos fiscales para empresas que implementen políticas de equidad de género, mejorar la recopilación de datos desagregados por género y diseñar mecanismos de evaluación y ajuste de políticas que aseguren su efectividad y sostenibilidad en el tiempo.

El avance hacia la igualdad de género en el empleo y la reducción de la desigualdad salarial requiere del compromiso del gobierno, las empresas y la sociedad civil. La implementación de estas estrategias permitirá mejorar la equidad en el mercado laboral y fortalecer el desarrollo económico inclusivo en Costa Rica.

# 1. Introducción

El análisis del mercado laboral desde una perspectiva de género ha cobrado creciente relevancia en la literatura económica, dada la persistencia de brechas significativas en la participación y calidad del empleo para mujeres y hombres. La evidencia empírica sugiere que las mujeres enfrentan barreras estructurales que limitan su acceso a empleos formales y bien remunerados, lo que afecta su independencia económica y amplía la desigualdad en la distribución del ingreso (FEM, 2020). La generación de empleo para mujeres no solo contribuye a reducir estas brechas, sino que también tiene efectos multiplicadores en términos de estabilidad económica y reducción de la pobreza, al impactar positivamente en sus hogares y comunidades (ONU Mujeres, 2019; Kabeer, 2012). De manera particular, la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) ha señalado que la elevada proporción de mujeres en empleos informales restringe su acceso a derechos laborales y limita su capacidad de acumulación de capital humano y financiero, lo que refuerza las desigualdades de largo plazo. Desde una perspectiva macroeconómica, la inclusión laboral femenina y la eliminación de las barreras de género en el empleo pueden potenciar el crecimiento económico y mejorar la eficiencia del mercado de trabajo, mediante una mayor asignación del talento disponible (Banerjee & Duflo, 2019; (OCDE, 2020).

En este contexto, el presente estudio analiza la evolución del empleo y la desigualdad salarial en Costa Rica desde una visión de género, abordando su interacción con la productividad laboral y los salarios reales. Un elemento central en este análisis es el fenómeno del desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales, el cual se ha manifestado con creciente intensidad en economías desarrolladas desde finales de la década de 1970, cuando los salarios reales dejaron de crecer en proporción a las ganancias de productividad (Bivens y Mishel, 2015; Stansbury y Summers, 2017; Schwellnus et al., 2018; Greenspon et al., 2021; Mishel y Bivens, 2021; Sharpe y Ashwell, 2021). Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura y reconocido por organismos multilaterales como el Fondo Monetario Internacional (IMF, 2007), la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2012, 2014) y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2012, 2015, 2018).

El desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales tiene implicaciones de gran alcance para la dinámica del mercado de trabajo y la distribución del ingreso. La literatura ha establecido que una menor transmisión de las ganancias de productividad hacia los salarios está asociada con un incremento en la desigualdad del ingreso, una reducción en la participación de los trabajadores en la renta nacional y una afectación en la demanda agregada (Atkinson, 2009; Glyn, 2009; Jacobson y Occhino, 2012; Onaran y Galanis, 2013; Hein, 2015). Desde una perspectiva de política económica, comprender los factores detrás de este desacoplamiento es clave para formular estrategias que promuevan un crecimiento más equitativo e inclusivo.

En el caso de Costa Rica, el estudio pionero de Monge-González et al. (2024) sobre la productividad laboral en el período 1991-2022 identificó tendencias de desacoplamiento y divergencias en la generación de empleo formal entre sectores con distintos niveles de productividad. De acuerdo con sus hallazgos, no todas las actividades más productivas han sido, a su vez, las principales generadoras de empleo. Durante el período 2008-2019, solo tres de las nueve actividades con mayor productividad relativa (inmobiliarias, servicios de educación y salud, y servicios profesionales y empresariales) destacaron por su alta capacidad de absorción de mano de obra, mientras que sectores con menor productividad relativa (transporte y almacenamiento, alojamiento y comida, agricultura y otros servicios) concentraron una mayor proporción del empleo formal.

Asimismo, el estudio evidencia que el desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y los salarios reales se ha intensificado con el tiempo. Mientras que en el período 2005-2008 este fenómeno era observable en nueve de las veinte principales actividades económicas y en diez entre 2008 y 2019, en el período más reciente (2019-2022) se ha extendido a casi todas las actividades, con la excepción del sector de información y comunicaciones. Esto indica que las mejoras en productividad no se han reflejado en incrementos salariales proporcionales, lo que plantea interrogantes sobre la distribución de las ganancias económicas y sus implicaciones para la equidad laboral.

Si bien el estudio de Monge-González et al. (2024) aporta un análisis detallado sobre el desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales, no aborda explícitamente cómo estas dinámicas han impactado de manera diferenciada a mujeres y hombres en el mercado laboral costarricense. En este sentido, el presente estudio complementa la evidencia existente al incorporar una perspectiva de género en el análisis de la evolución del empleo y la desigualdad salarial. A través de este enfoque, se busca identificar patrones que permitan formular estrategias para reducir las brechas de género y promover un mercado de trabajo más equitativo.

Desde esta óptica, el análisis de CEPAL (Torres y Zalcicever, 2022) ha identificado que las mujeres en Costa Rica perciben salarios inferiores a los que corresponderían a sus niveles de capital humano y experiencia laboral. Con base en esta evidencia, el presente estudio plantea las siguientes preguntas de investigación:

- ¿Cómo ha evolucionado el empleo en relación con la productividad laboral en las principales actividades económicas de Costa Rica, tanto antes como después de la crisis del Covid-19, considerando la dimensión de género?
- ¿Cuál ha sido el comportamiento de la desigualdad salarial a nivel sectorial desde una perspectiva de género?
- ¿Qué recomendaciones de política pueden derivarse para reducir el desacoplamiento entre productividad y salarios y cerrar las brechas de género en el mercado laboral?

El documento se organiza en cinco secciones, incluyendo la introducción. La segunda sección describe los datos y la metodología empleada en el estudio. La tercera sección analiza la evolución de la productividad laboral, los salarios reales y el empleo desde una perspectiva de género, presentando resultados tanto para la economía costarricense en su conjunto como para las diez principales actividades productivas. La cuarta sección aborda la desigualdad salarial con enfoque de género, utilizando el marco del desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y los salarios reales. Finalmente, la quinta sección presenta las principales conclusiones y recomendaciones de política derivadas del estudio.

## 2. Datos y metodología

El análisis de la productividad laboral, el empleo formal y los salarios reales en la economía costarricense se basa en las estadísticas empresariales generadas por el Banco Central de Costa Rica (BCCR) a partir de su Registro de Variables Económicas (Revec). Este registro compila información detallada sobre empresas formales, tanto nacionales como extranjeras, establecidas en el país, constituyendo un recurso esencial para examinar el entorno económico nacional. A partir de estos datos, el BCCR elabora estadísticas agregadas, clasificando las empresas en 21 actividades económicas conforme a la Clasificación Industrial Internacional Uniforme (CIIU, versión 4). Para efectos del presente estudio, las estadísticas empresariales se encuentran disponibles para el periodo 2006–2022.

Entre las variables disponibles se incluyen el valor agregado de la producción, la masa salarial, el número de trabajadores, el salario promedio y la mediana de los salarios. Estos datos están desglosados tanto a nivel nacional como por actividad económica. Cabe destacar que las variables monetarias, excepto el valor agregado real, se presentan únicamente en valores nominales. Para ajustar estas cifras por inflación, se calcula un deflactor implícito del valor agregado de la producción, dividiendo su valor nominal entre su valor real. Este procedimiento permite expresar todas las variables monetarias en términos reales, tanto a nivel nacional como sectorial.

La productividad laboral se estima como el cociente entre el valor agregado real de la producción y el número de trabajadores. Este indicador se analiza tanto a nivel agregado como para cada una de las actividades económicas incluidas en el estudio.

Un aspecto distintivo de las estadísticas empresariales es la desagregación por sexo de los datos relativos al número de trabajadores, el salario promedio y la mediana de los salarios. Esta característica permite incorporar una perspectiva de género al análisis, enriqueciendo la comprensión de las dinámicas laborales y facilitando la formulación de recomendaciones de política pública con un enfoque inclusivo y equitativo.

El análisis presentado en la tercera sección examina la evolución de la productividad laboral, así como los salarios reales y el empleo formal, desglosados los últimos dos por género (hombres y mujeres), a lo largo del periodo 2006–2022. La cuarta sección aborda específicamente el desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y el de los salarios reales, aplicando la metodología de Schwellnus, Kappeler y Pionnier (2017). Los salarios reales se analizan utilizando tanto el salario promedio como la mediana de los salarios, lo que permite explorar de manera preliminar las desigualdades salariales desde una perspectiva de género.

Ambas secciones emplean gráficos para ilustrar tendencias, presentando los indicadores clave como índices con base en el año 2006. Este enfoque facilita comparaciones relativas entre las variables analizadas, destacando las dinámicas más relevantes en el tiempo.

Si bien las estadísticas empresariales abarcan 21 actividades económicas, este estudio se centra en las 10 que registraron la mayor participación relativa en el valor agregado de la producción en 2022. De estas, seis destacan también entre las principales actividades generadoras de empleo formal: industrias manufactureras, comercio, actividades profesionales, científicas y técnicas, enseñanza, salud y servicios administrativos y de apoyo. Las cuatro restantes –actividades inmobiliarias, financieras y de seguros, información y comunicaciones, y transporte y almacenamiento– realizaron contribuciones significativas al valor agregado y, en menor medida, al empleo formal.

En conjunto, estas 10 actividades económicas representaron aproximadamente el 80% del valor agregado nacional y generaron el 70% del empleo formal en 2022, consolidándose como los sectores clave para el análisis.



# 3. Productividad laboral, salarios reales, empleo y género: una visión de largo plazo

## 3.1 Enfoque teórico

La relación entre productividad laboral, salarios reales y empleo es clave para entender cómo las economías distribuyen las ganancias del crecimiento económico y cómo estas dinámicas afectan el bienestar de la fuerza laboral. Según la teoría económica neoclásica, los salarios reales están determinados por la productividad del trabajo, que puede analizarse desde dos perspectivas: la productividad marginal, vinculada a la contribución adicional de un trabajador, y la productividad laboral promedio, que mide la producción total dividida entre el número de trabajadores. Aunque ambas métricas están relacionadas, su evolución puede diferir dependiendo de las condiciones económicas e institucionales. Investigaciones como la de Meager y Speckesser (2011) destacan que la relación entre salarios y productividad es más compleja de lo que el modelo neoclásico sugiere, ya que está influenciada por factores estructurales, institucionales y de negociación salarial que operan en distintos horizontes temporales.

En el corto plazo, la teoría microeconómica estándar establece que las empresas maximizan beneficios ajustando el empleo hasta que el salario real iguala la productividad marginal del trabajo. Este equilibrio refleja cómo las decisiones empresariales se basan en la contribución de cada trabajador adicional al proceso productivo. Sin embargo, a nivel agregado, la evolución de los salarios también tiende a seguir la productividad laboral promedio, ya que ambas métricas están vinculadas en mercados eficientes: cuando la productividad laboral promedio aumenta sin un ajuste inmediato en los salarios, las empresas incrementan la demanda de trabajadores. Esto eleva inicialmente la producción y, con el tiempo, conduce a un ajuste salarial al alza para reflejar las nuevas condiciones productivas. Este marco teórico respalda políticas que promueven la moderación salarial como mecanismo para estimular el empleo, especialmente en entornos de alto desempleo. No obstante, esta dinámica se complica en mercados laborales reales, donde factores como el poder de negociación sindical o las rigideces salariales dificultan la alineación entre salarios y productividad.

Modelos alternativos, como los de salarios de eficiencia, sugieren que, en el corto plazo, los salarios no solo son consecuencia de la productividad, sino que también la influyen. Al pagar salarios por encima del mercado, las empresas pueden incentivar mayor productividad laboral promedio, reducir la rotación laboral y minimizar el ausentismo. Además, factores como los beneficios por desempleo pueden alterar esta relación, al modificar los incentivos tanto para trabajadores como para empleadores. Meager y Speckesser (2011) ilustran cómo políticas laborales específicas, como las mejoras en las prestaciones sociales en Alemania en la década de 1990, incentivaron incrementos en la productividad laboral promedio mediante una mayor estabilidad en el empleo. En este contexto, es importante reconocer que los sistemas de negociación salarial influyen en la capacidad de las economías para sincronizar salarios y productividad, siendo los sistemas centralizados o altamente descentralizados los que logran mayores niveles de alineación<sup>1</sup>.

En el mediano plazo, rigideces salariales e interacciones con la competencia internacional afectan significativamente la relación entre productividad laboral y salarios. Las rigideces, como la resistencia a reducir salarios reales, pueden amplificar los impactos negativos de los choques económicos, especialmente en mercados menos flexibles. Ejemplos históricos, como las crisis del petróleo de los años 70, mostraron cómo incrementos desproporcionados en los costos laborales en relación con la productividad agravaron el desempleo en economías con estructuras laborales rígidas. Por otro lado, en economías abiertas, la competencia internacional introduce un mecanismo de ajuste adicional. Las empresas que operan en sectores expuestos al comercio global enfrentan presiones para mantener sus costos laborales alineados con los niveles internacionales, ya que no pueden trasladar aumentos de costos a los precios sin perder competitividad. Esto obliga a las empresas a buscar mejoras en productividad o a reducir costos laborales, como se observó en varios países de la Eurozona tras la crisis financiera de 2008, donde la integración económica intensificó los ajustes salariales en respuesta a las comparaciones de costos laborales entre naciones (Meager y Speckesser, 2011).

---

<sup>1</sup> Los sistemas centralizados de negociación salarial, caracterizados por acuerdos generales que cubren múltiples sectores o toda la economía, logran mayores niveles de alineación al coordinar salarios con las metas macroeconómicas, como el crecimiento de la productividad o la estabilidad de precios. Por otro lado, los sistemas altamente descentralizados, donde las negociaciones ocurren a nivel de empresa, permiten ajustes más flexibles en respuesta a las condiciones específicas del mercado. En contraste, los sistemas intermedios, con negociaciones sectoriales o regionales, tienden a carecer de la coordinación general del enfoque centralizado y de la flexibilidad del enfoque descentralizado, lo que puede dificultar la sincronización entre salarios y productividad (Meager y Speckesser, 2011, p. 216).

A largo plazo, el cambio tecnológico endógeno añade otra capa de complejidad a esta relación. Según la teoría del crecimiento endógeno, los costos laborales crecientes motivan a las empresas a invertir en innovación tecnológica, lo que impulsa la productividad. Sin embargo, políticas de moderación salarial prolongadas que mantengan los salarios por debajo de la productividad laboral podrían reducir los incentivos para innovar, limitando el crecimiento económico en el tiempo. Ejemplos como las transformaciones tecnológicas en Japón durante la década de 1980 muestran cómo un enfoque de inversión constante en tecnología permitió a la economía mantener una alta competitividad global, incluso bajo presión salarial (Meager y Speckesser, 2011). Además, la divergencia entre salarios y productividad observada en muchas economías avanzadas resalta la importancia de analizar cómo se distribuyen las ganancias de productividad entre los trabajadores y el capital.

El marco teórico expuesto subraya que la relación entre salarios reales, productividad laboral y empleo no es lineal ni automática. Las dinámicas observadas dependen de cómo se distribuyen las ganancias de productividad, de las políticas laborales que promuevan un equilibrio entre flexibilidad y estabilidad, y de la inversión en capacitación de la fuerza laboral para adaptarse a nuevas tecnologías. Además, factores como la apertura comercial, la innovación tecnológica y los sistemas de negociación salarial determinan la capacidad de las economías para transformar el crecimiento en bienestar inclusivo.

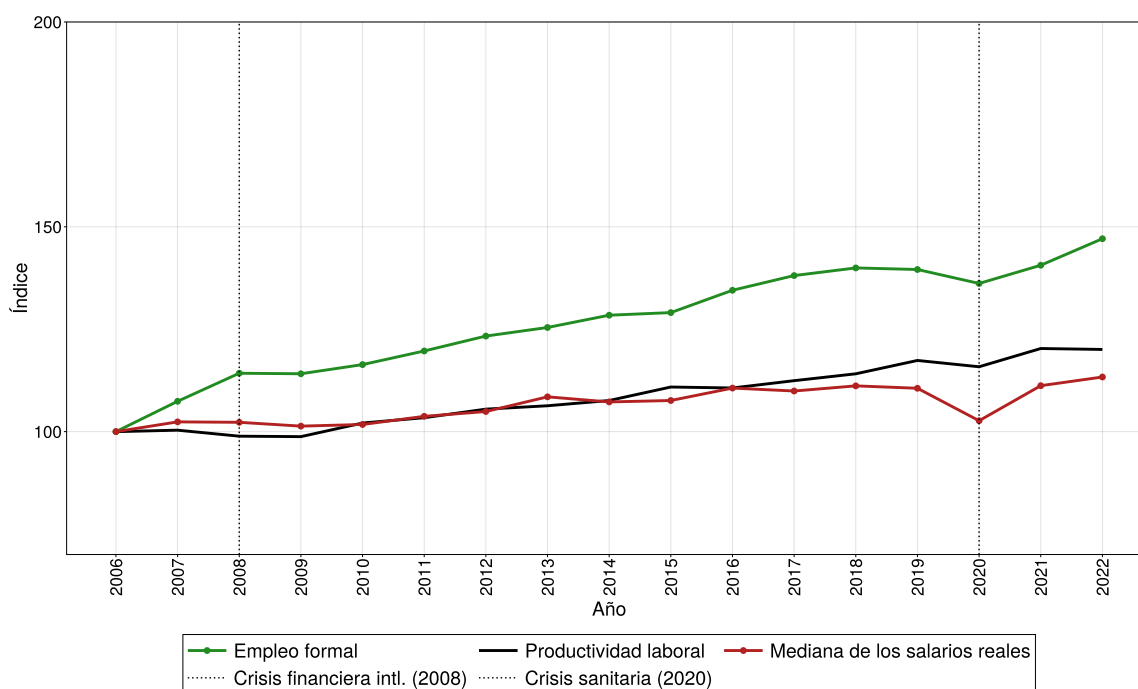
Con base en una revisión bibliográfica, Monge-González et al. (2024) identifican posibles factores estructurales y de políticas públicas que impulsan el desacoplamiento entre productividad y salarios. Entre ellos destacan las políticas e instituciones del mercado laboral, el desarrollo de competencias de la fuerza laboral, la innovación y el desarrollo tecnológico, la integración a cadenas globales de valor, la atracción de inversión extranjera directa, el fomento de la competencia en mercados de productos y factores, y el desarrollo productivo. Estos factores demandan investigaciones futuras para diseñar políticas que mejoren la participación laboral y reduzcan la desigualdad salarial, contribuyendo a corregir el desacoplamiento. Sin embargo, el análisis de dichos factores excede el alcance de esta investigación.

En lo que resta de esta sección se examina la evolución de la productividad laboral, los salarios reales y el empleo, estas últimas variables con perspectiva de género, durante el período 2006-2022, tanto para la economía en su conjunto como para las diez principales actividades productivas de Costa Rica.

## 3.2 Análisis a nivel nacional

El Gráfico 1 presenta la evolución de la productividad laboral, la mediana de los salarios reales y el empleo total formal en Costa Rica durante el período 2006–2022. Los datos muestran que el empleo creció a un ritmo más acelerado que la productividad laboral y los salarios reales durante la mayor parte del período analizado. Tras la crisis financiera global de 2008, el empleo sufrió una contracción en 2009, pero se recuperó rápidamente y mantuvo un crecimiento sostenido hasta 2020. Durante la pandemia de Covid-19 en 2020, el empleo experimentó otra contracción, aunque menos severa que la de los salarios reales.

**Gráfico 1. Costa Rica: evolución del empleo formal, la productividad laboral y los salarios reales (mediana). 2006–2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

En contraste, la productividad laboral y la mediana de los salarios reales siguieron trayectorias más moderadas y con mayores fluctuaciones. Ambos indicadores crecieron de manera similar hasta 2017, momento en que los salarios reales comenzaron a rezagarse respecto al crecimiento de la productividad. Este desacoplamiento se hizo más evidente durante la pandemia de 2020, cuando los salarios reales sufrieron una caída pronunciada, mientras que la productividad laboral, aunque también se contrajo, lo hizo en menor medida. En 2021, ambos indicadores retomaron una trayectoria ascendente; no obstante, en 2022 la productividad laboral volvió a disminuir, manteniendo una brecha persistente con los salarios reales.



La tendencia en la que el empleo crece más rápido que la productividad laboral y los salarios reales puede interpretarse como una señal de absorción de trabajadores en actividades caracterizadas por una baja productividad relativa. Esto sugiere una expansión en sectores intensivos en mano de obra, pero con limitado valor agregado, lo que reduce el impacto potencial del empleo en el crecimiento económico si no se acompaña de inversiones en sectores más productivos. Este fenómeno ha sido señalado por Monge-González et al. (2024), quienes destacan que las actividades más productivas no necesariamente generaron los mayores empleos durante el período 2008-2022.

Un crecimiento económico basado en la extensión del factor trabajo, más que en mejoras de eficiencia o valor agregado, podría limitar el desarrollo económico a largo plazo. Este patrón podría estar relacionado con restricciones estructurales en la productividad, como el acceso limitado a tecnologías avanzadas o la baja capacitación de la fuerza laboral, factores que inhiben la innovación y la transformación económica.

El patrón de crecimiento del empleo, combinado con el rezago de los salarios reales respecto a la productividad laboral, también podría reflejar una estrategia de moderación salarial. Según Meager y Speckesser (2011), esta estrategia puede incentivar a las empresas a contratar más trabajadores al reducir el costo relativo del trabajo. Sin embargo, si este empleo adicional se concentra en sectores de baja productividad, su impacto en el ingreso per cápita y la competitividad internacional será limitado. La moderación salarial puede, por tanto, reforzar una dependencia en la extensión del trabajo, en lugar de fomentar mejoras en eficiencia o innovación, restringiendo el impacto positivo del empleo en el desarrollo económico sostenido.

El desacoplamiento observado desde 2017, donde la productividad laboral crece más rápido que los salarios reales, refleja una distribución desigual de las ganancias de productividad. Según la literatura económica, este fenómeno puede estar relacionado con factores estructurales, como una débil negociación salarial o una segmentación del mercado laboral. Además, podría señalar una mayor concentración de las ganancias de productividad en el capital, exacerbando desigualdades económicas y limitando la demanda agregada.

La persistencia de este fenómeno dependerá de las características estructurales de los sectores económicos y de la capacidad de las políticas públicas para fomentar una distribución más equitativa de las ganancias de productividad. Estos resultados serán analizados con mayor detalle en la cuarta sección.

El Gráfico 2 presenta la evolución del empleo formal total desagregado por sexo (Panel A) y la composición porcentual del empleo formal entre hombres y mujeres (Panel B) durante el período 2006–2022. Aunque los hombres continúan representando la mayor proporción del mercado laboral formal, el empleo femenino ha crecido a un ritmo más acelerado y de manera sostenida durante el período analizado. Esto ha llevado a un aumento gradual en la participación femenina, que pasó de representar poco más de un 30% en 2006 a alcanzar casi el 40% en 2022, lo que refleja un avance significativo en términos de inclusión laboral.

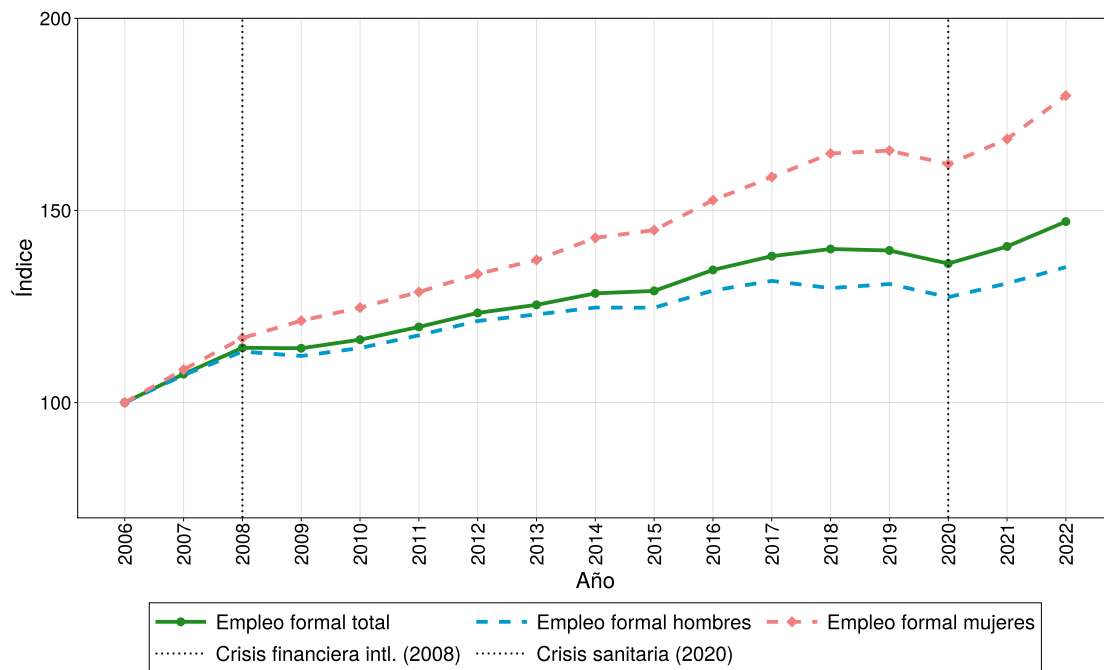
El crecimiento sostenido del empleo femenino podría estar vinculado a cambios estructurales en la economía, como la expansión de sectores que favorecen una mayor participación femenina, como los de media y alta tecnología, así como a políticas públicas orientadas a promover su inserción laboral. Sin embargo, este aumento no necesariamente implica una mejora en la calidad del empleo o en la equidad salarial, especialmente si el empleo femenino sigue concentrándose en actividades de menor valor agregado.

Aunque el incremento de la participación femenina representa avances importantes en términos de inclusión laboral, todavía plantea desafíos significativos en cuanto a la equidad salarial y la segmentación del mercado. Por lo tanto, analizar los sectores y las condiciones laborales en los que se produce este crecimiento es esencial para comprender su impacto en la productividad y la distribución de ingresos. Estos aspectos son abordados en el siguiente apartado, que se centra en la evolución de la productividad laboral, los salarios reales (mediana) y el empleo formal en las 10 actividades económicas seleccionadas, responsables del 80% del valor agregado de la producción en 2022.

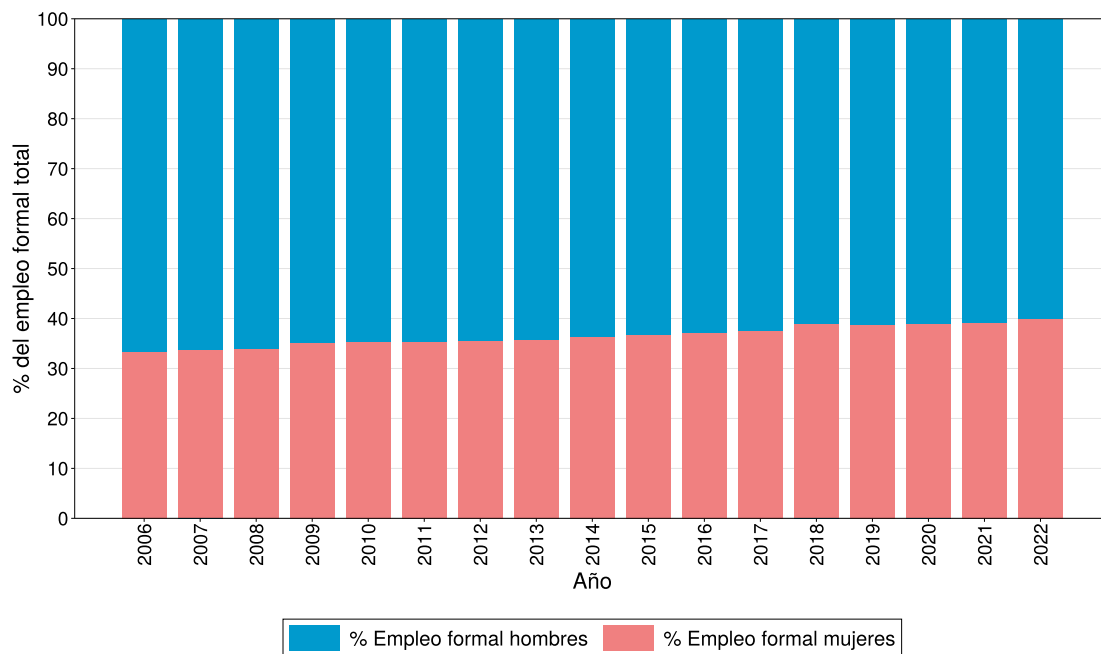


## Gráfico 2. Costa Rica: evolución y composición porcentual del empleo formal. 2006–2022

### Panel A. Evolución del empleo formal, por sexo (índices con año base 2006 = 100)



### Panel B. Composición porcentual del empleo



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

### 3.3 Análisis por actividades económicas

El análisis se enfoca en las 10 actividades económicas con mayor participación relativa en el valor agregado de la producción en 2022, destacadas en el Cuadro 1. Para cada actividad, se examinan tres indicadores clave: la productividad laboral, los salarios reales (mediana) y el empleo formal. Este enfoque permite identificar patrones generales, tendencias a largo plazo y diferencias significativas entre las actividades económicas, considerando también los efectos de eventos coyunturales, como la crisis financiera internacional de 2008 y la pandemia de Covid-19 en 2020. Posteriormente, se analiza la desagregación del empleo formal por sexo, abordando tanto su evolución a lo largo del período como la composición porcentual entre trabajadores hombres y mujeres.

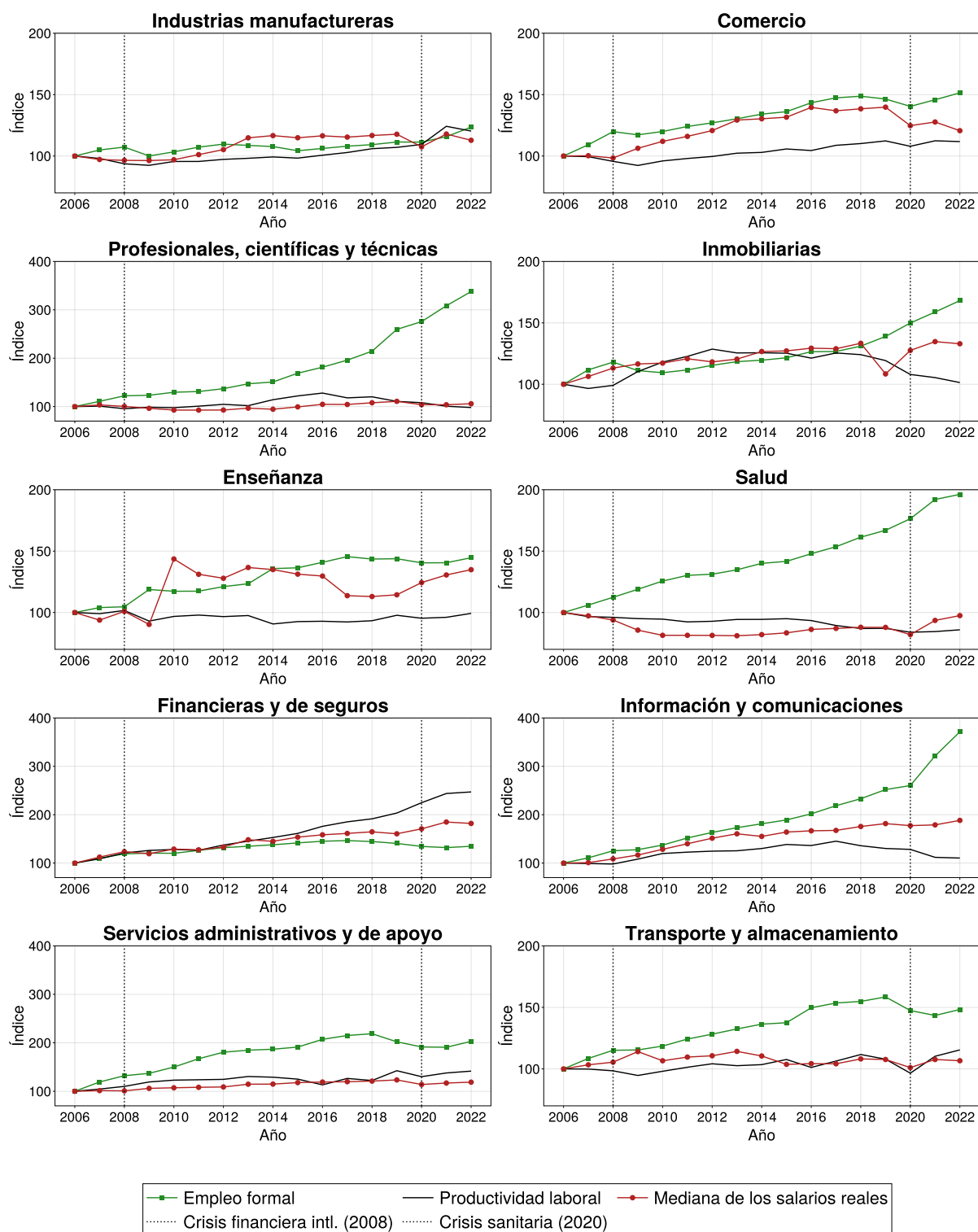
**Cuadro 1. Costa Rica: actividades económicas con mayor participación relativa en el valor agregado (VA) de la producción en 2022**

Actividad	VA	VA%	Empleo	Empleo%
Industrias manufactureras	6.309.280	15,29%	165.786	11,35%
Comercio	4.373.640	10,60%	208.707	14,29%
Profesionales, científicas y técnicas	3.719.151	9,01%	86.552	5,93%
Inmobiliarias	3.249.881	7,88%	17.113	1,17%
Enseñanza	3.132.968	7,59%	160.778	11,01%
Salud	2.812.121	6,82%	106.509	7,29%
Financieras y de seguros	2.394.104	5,80%	50.316	3,45%
Información y comunicaciones	2.269.881	5,50%	49.882	3,42%
Servicios admin. y de apoyo	2.066.469	5,01%	131.817	9,03%
Transporte y almacenamiento	1.888.424	4,58%	48.609	3,33%
Otras (10)	9.040.499	21,91%	434.246	29,74%
<b>Total</b>	<b>41.256.417</b>	<b>100%</b>	<b>1.460.314</b>	<b>100%</b>

Nota: valor agregado de la producción se expresa en millones de colones ajustados por inflación; el empleo formal representa el número de trabajadores. Porcentajes respecto del total en 2022.

Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

**Gráfico 3. Evolución del empleo formal, la productividad laboral y los salarios reales (mediana) en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

El Gráfico 3 ilustra, para cada una de las 10 actividades seleccionadas, la evolución del empleo formal, la productividad laboral y los salarios reales durante el período 2006–2022. Este análisis permite resaltar patrones distintivos, tendencias específicas y dinámicas estructurales en el desarrollo de los sectores más relevantes de la economía.

Contribuyendo con el 15,3% del valor agregado de la producción y el 11,4% del empleo formal en 2022, las industrias manufactureras se posicionaron como una de las actividades más relevantes de la economía. Durante el período analizado, el empleo formal mostró un crecimiento moderado, aunque con fluctuaciones significativas. Creció de manera sostenida entre 2006 y 2008, pero experimentó una caída en 2009 debido a la crisis financiera internacional. A partir de 2010, el empleo inició una recuperación gradual, con cierta estabilidad entre 2013 y 2015. Desde 2016, el crecimiento del empleo se aceleró, registrando un repunte destacado hacia el final del período. La productividad laboral presentó una trayectoria descendente hasta 2009, seguida por un crecimiento moderado y sostenido desde 2010. A partir de 2016, este crecimiento se volvió más acelerado, permitiendo que la productividad superara tanto a los salarios reales como al empleo formal hacia los últimos años del período. En cuanto a los salarios reales, estos crecieron de manera consistente entre 2012 y 2013 y permanecieron relativamente estables hasta 2019. Sin embargo, la pandemia de 2020 provocó una caída significativa, tras la cual no lograron recuperarse completamente hacia 2022. Este comportamiento evidencia un leve desacoplamiento reciente entre la productividad laboral y los salarios reales en este sector.

El comercio, que en 2022 representó el 10,6% del valor agregado de la producción y concentró el 14,3% del empleo formal, destacó como el principal generador de empleo formal. El número de trabajadores creció de manera sostenida entre 2006 y 2008, pero se contrajo en 2009 debido a la crisis financiera internacional. A partir de entonces, se recuperó de manera constante hasta 2018, cuando alcanzó su nivel más alto del período. Sin embargo, en 2019 inició un ligero descenso, intensificado en 2020 por el impacto de la pandemia, aunque volvió a repuntar en 2021 y 2022, alcanzando niveles superiores a los previos a la crisis sanitaria. Los salarios reales mostraron una tendencia positiva hasta 2019, con incrementos significativos que reflejaron mejoras en los ingresos laborales. No obstante, en 2020 sufrieron una caída abrupta debido a la pandemia, y aunque se recuperaron parcialmente en 2021, volvieron a contraerse en 2022, quedando por debajo de los niveles prepandemia. En cuanto a la productividad laboral, su crecimiento fue moderado y más estable en comparación con los otros indicadores, con una recuperación gradual tras la caída de 2007–2009. Aunque experimentó una leve contracción en 2020, se estabilizó hacia 2022, evidenciando una evolución más contenida frente al dinamismo del empleo y los salarios a lo largo del período. Dada esta estabilidad relativa, no se observa un desacoplamiento respecto a los salarios reales en detrimento de la fuerza laboral durante 2006–2022.

Con una participación del 9,0% del valor agregado de la producción y el 5,9% del empleo formal en 2022, las actividades profesionales, científicas y técnicas demostraron un crecimiento constante en el empleo formal durante todo el período (2006–2020), incluso frente a crisis económicas como las de 2008–2009 y 2020. Este dinamismo posicionó a estas actividades como una de las más expansivas, alcanzando niveles significativamente altos hacia 2022. La productividad laboral, aunque mostró avances importantes en ciertos años, tuvo una evolución fluctuante. Después de una caída inicial entre 2008 y 2009, creció de manera moderada hasta 2016, cuando alcanzó su punto más alto. Sin embargo, desde 2017, la productividad comenzó a decrecer de forma sostenida, cerrando 2022 en niveles inferiores a los registrados al inicio del período. En contraste, los salarios reales presentaron una trayectoria más estable. Tras un descenso entre 2008 y 2010, mostraron un crecimiento gradual entre 2013 y 2019. A partir de 2020, los salarios experimentaron estancamientos, pero cerraron 2022 en niveles superiores a los de la productividad laboral. Aunque entre 2010 y 2018 hubo momentos de desacoplamiento, en los últimos años del período la relación entre ambos indicadores fue más equilibrada, sin que la productividad creciera por encima de los salarios reales.

Aportando el 7,9% del valor agregado de la producción, pero solo el 1,2% del empleo formal en 2022, las actividades inmobiliarias destacan por su relevancia económica con una limitada capacidad de generación de empleo. Durante el período analizado, el empleo formal mostró una caída entre 2008 y 2010, para luego crecer de manera sostenida hasta 2022, reflejando la estabilidad estructural del sector frente a eventos coyunturales. En cuanto a la productividad laboral, esta experimentó incrementos importantes hasta 2014, fluctuaciones en los años siguientes y una tendencia descendente desde 2018. No obstante, el índice de 2022 se mantuvo por encima de los niveles registrados en los primeros años del período. Por su parte, los salarios reales crecieron de manera general durante la mayor parte del período, aunque con momentos de estancamiento y retrocesos, como en 2019, y un leve descenso en 2022. Desde 2019, el índice de empleo formal supera consistentemente los de productividad y salarios, reflejando un sector que, aunque económicamente importante, no necesariamente transfiere ese dinamismo a los ingresos laborales ni a la eficiencia. En este sector, tampoco se observa un desacoplamiento entre la productividad laboral y los salarios reales.

Enseñanza, que en 2022 representó una proporción significativa del empleo formal (11,0%) y del valor agregado de la producción (7,6%), consolidó su posición como un sector clave por su capacidad de absorción laboral. El empleo formal creció hasta 2017, con cierta estabilidad entre 2018 y 2021, antes de un repunte en 2022. En cuanto a la productividad laboral, esta mostró una caída significativa en 2009, seguida de una recuperación parcial en 2010. Desde entonces, mantuvo una estabilidad relativa hasta 2022, sin evidenciar avances significativos a lo largo del período. Por otro lado, los salarios reales presentaron una evolución más favorable, superando consistentemente a la productividad laboral desde 2009 y creciendo de manera sostenida hasta el final del período. Esto evidencia que el sector ha logrado mantener un incremento en los ingresos laborales, principalmente desde 2020, reflejando una dinámica que favorece la retribución a los trabajadores frente a los desafíos en eficiencia productiva y, de manera consistente, sin experimentar un desacoplamiento respecto a la productividad laboral.

Las actividades de atención de la salud humana y de asistencia social (salud) destacaron en términos relativo en 2022, aportando el 6,8% del valor agregado de la producción y el 7,3% del empleo formal, consolidándose como un sector clave tanto económica como socialmente. Durante el período analizado, el empleo formal mostró un crecimiento continuo y sostenido, destacándose como una de las actividades con mayor capacidad de expansión laboral.

Desde 2006, el empleo creció de manera progresiva cada año, con un repunte significativo tras la pandemia de 2020, reflejando el aumento en la demanda de servicios de salud. Para 2022, los niveles de empleo alcanzaron su punto más alto en todo el período analizado. En contraste, la productividad laboral siguió una trayectoria descendente durante la mayor parte del período. Tras un descenso inicial entre 2006 y 2008, continuó cayendo hasta 2017, con niveles relativamente bajos en 2018 y 2019. Aunque hubo un repunte leve en 2021 y 2022, la productividad laboral cerró el período muy por debajo de los niveles de inicio, lo que evidencia retos estructurales en términos de eficiencia (generación de valor agregado por trabajador). Los salarios reales, por su parte, presentaron una trayectoria marcada por altibajos. Cayeron de manera significativa entre 2008 y 2010, pero comenzaron una recuperación progresiva y sostenida a partir de 2011, que se interrumpió con la caída de 2020 debido a la pandemia. Posteriormente, los salarios se recuperaron con fuerza desde 2021, cerrando 2022 en niveles superiores a los de la productividad laboral. Esto indica que, aunque hubo un desacoplamiento entre 2008 y 2017, no existe un desacoplamiento reciente, ya que los salarios superaron consistentemente la productividad en los últimos años. Este sector destaca por su dinamismo en el empleo formal, pero enfrenta desafíos persistentes en productividad.

Las actividades financieras y de seguros aportaron en 2022 el 5,8% del valor agregado de la producción y emplearon al 3,5% de los trabajadores formales, reflejando su importancia económica pese a una capacidad limitada para generar empleo. El empleo formal en este sector creció de manera constante hasta 2017, para luego mostrar una tendencia descendente a partir de 2018. Entre 2020 y 2021, el empleo sufrió una contracción moderada, atribuida a los efectos de la pandemia, con una recuperación parcial en 2022 que no alcanzó los niveles máximos registrados en años previos. La productividad laboral presentó un crecimiento sostenido durante el período analizado, con aumentos marcados entre 2012 y 2020 y un repunte destacado en 2021. Hacia 2022, el crecimiento fue más moderado, reflejando una estabilización tras años de dinamismo. Los salarios reales crecieron de manera constante hasta 2015, pero a partir de 2016 se hizo evidente un desacoplamiento con la productividad laboral, ya que esta continuó creciendo mientras los salarios mostraron fluctuaciones y permanecieron en niveles relativamente inferiores. En 2019, los salarios experimentaron una caída, recuperándose hacia 2021, aunque sin cerrar la brecha con la productividad. Este desempeño resalta la persistencia de desafíos en la distribución de los beneficios derivados de las mejoras en productividad hacia los ingresos laborales.

El sector de información y comunicaciones, que en 2022 aportó el 5,5% del valor agregado de la producción y el 3,4% del empleo formal, destacó como uno de los más dinámicos en términos de expansión laboral. A lo largo del período analizado, el empleo formal mostró un crecimiento acelerado y sostenido, incluso durante las crisis de 2008-2009 y 2020, cerrando 2022 con niveles más de tres veces superiores a los de 2006 en términos acumulados.

La productividad laboral experimentó un crecimiento destacado en los primeros años del período, alcanzando su punto más alto en 2017. Desde 2018 inició un descenso sostenido, estabilizándose hacia 2022 en niveles ligeramente superiores a los de 2006 pero rezagados frente al empleo y los salarios reales. Los salarios, a su vez, crecieron de manera consistente durante la mayor parte del período, con incrementos destacados entre 2009 y 2018.

Aunque en 2020 sufrieron una leve contracción, se recuperaron rápidamente y cerraron 2022 por encima de la productividad laboral. A lo largo del período analizado, no se observa un desacoplamiento entre la productividad y los salarios, reflejando una evolución más favorable en los ingresos laborales en comparación con la eficiencia del sector.

Las actividades de servicios administrativos y de apoyo también han demostrado un papel importante en la economía, aportando el 3,9% del valor agregado de la producción y el 6,2% del empleo formal en 2022. Este sector mostró un notable crecimiento del empleo formal hasta 2018, seguido por una contracción entre 2019 y 2020 debido a la pandemia. Aunque se registró una recuperación hacia 2022, los niveles de empleo no lograron alcanzar los máximos históricos previos. La productividad laboral experimentó un crecimiento constante hasta 2013, seguido de fluctuaciones entre 2014 y 2018, y alcanzó su punto más alto en 2019. Posteriormente, sufrió un descenso significativo en 2020, para luego recuperarse parcialmente en los años siguientes, cerrando 2022 ligeramente por debajo de los niveles máximos de 2019. Por su parte, los salarios reales mostraron incrementos graduales durante la mayor parte del período, con una caída en 2020 y una recuperación moderada hacia 2022. A lo largo del período, el desacoplamiento entre productividad y salarios fue en general moderado, con una brecha persistente desde 2019.

Las actividades de transporte y almacenamiento representaron en 2022 el 4,6% del valor agregado de la producción y el 3,3% del empleo formal, destacándose por su importancia en el apoyo a las cadenas logísticas y económicas. El empleo formal creció de manera sostenida hasta 2019, cuando alcanzó su punto más alto. En 2020, sin embargo, sufrió una caída significativa debido a la pandemia. Aunque en 2021 y 2022 se observó una recuperación parcial, los niveles de empleo no lograron superar los de 2019. La productividad laboral presentó un comportamiento fluctuante. Después de una caída entre 2007 y 2009, mostró avances moderados hasta alcanzar su punto más alto en 2018. Posteriormente, experimentó una disminución, con una caída marcada en 2020 durante la pandemia. Como consecuencia de una recuperación significativa en 2021 y 2022, la productividad cerró el período en niveles superiores a los de 2006. Los salarios reales tuvieron una evolución más estable a lo largo del tiempo, con incrementos entre 2006 y 2009, seguidos de ligeros altibajos hasta 2019. Durante 2020, los salarios reales también sufrieron una caída debido a la pandemia, recuperándose parcialmente hacia 2021 y 2022, aunque sin superar de forma consistente los niveles previos. En estos últimos dos años se observa un desacoplamiento reciente entre el crecimiento de la productividad laboral y de los salarios reales.

El análisis de las principales actividades económicas en términos de valor agregado y empleo formal en 2022 muestra trayectorias diferenciadas en empleo, productividad laboral y salarios reales entre 2006 y 2022. Industrias manufactureras, comercio y enseñanza fueron los sectores con mayor generación de empleo. Mientras que en comercio los salarios reales cayeron tras la crisis sanitaria y en enseñanza crecieron sostenidamente, ambos sectores mantuvieron una relación equilibrada entre productividad y salarios. En contraste, en industrias manufactureras se observó un leve desacoplamiento reciente, con una productividad laboral que superó a los salarios reales hacia 2022.

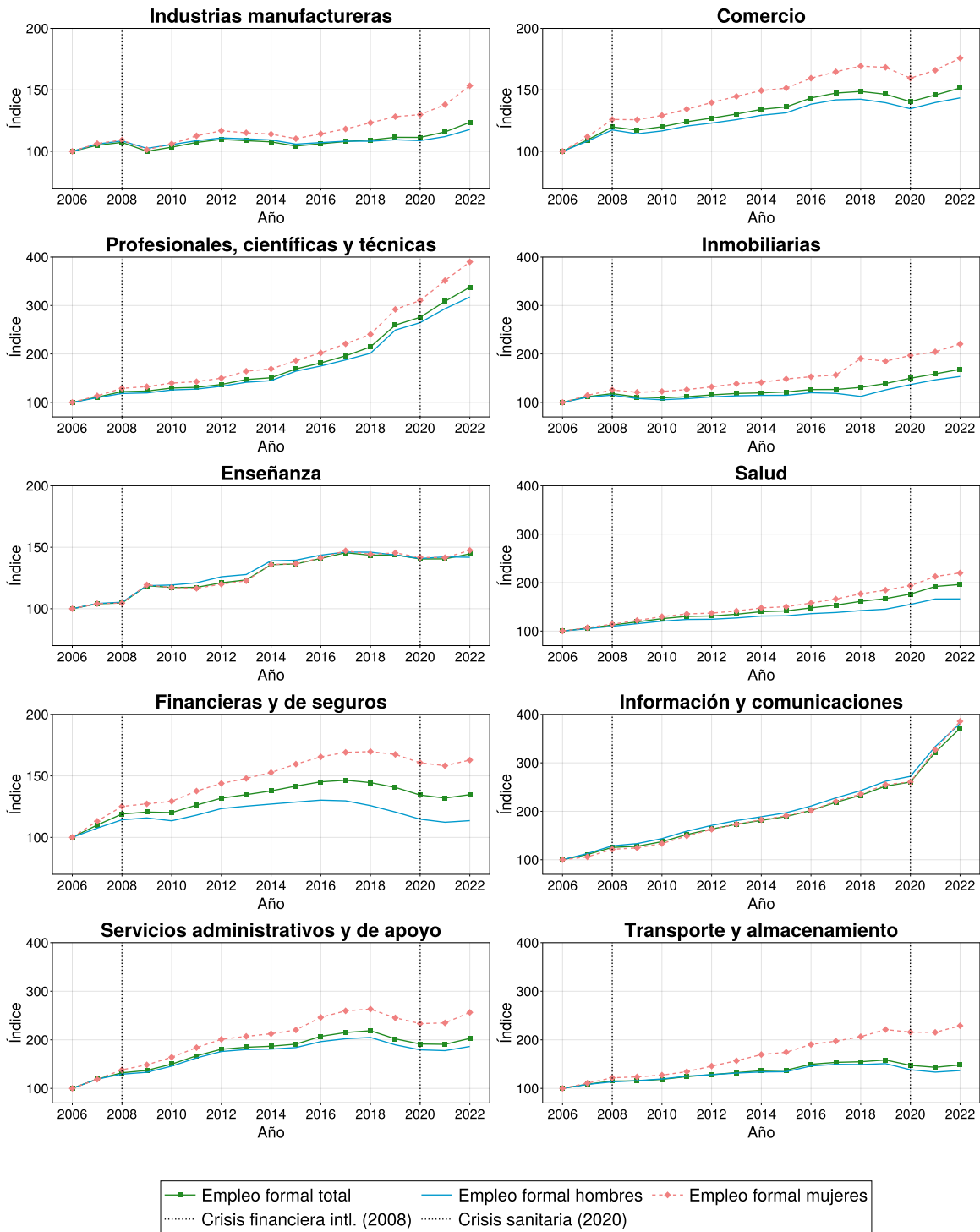
Las actividades profesionales, científicas y técnicas, así como información y comunicaciones, experimentaron un crecimiento sostenido en el empleo tras la crisis sanitaria de 2020. Sin embargo, su productividad laboral decreció en los últimos años, evolucionando en línea o por debajo de los salarios reales, sin evidencia de desacoplamiento. En cambio, las actividades financieras y de seguros mostraron el mayor crecimiento en productividad laboral, con una brecha persistente respecto a los salarios reales desde 2016 y un empleo rezagado desde 2013. En salud, transporte y almacenamiento, y servicios administrativos y de apoyo, el empleo creció sostenidamente, pero con una productividad más limitada. En salud, esta última decreció desde 2017, mientras que los salarios reales crecieron y la superaron hacia 2022. En transporte y almacenamiento y servicios administrativos y de apoyo, la productividad laboral tuvo un mayor dinamismo que los salarios reales al final del período.

Las actividades inmobiliarias, con una alta contribución al valor agregado pero baja generación de empleo, mostraron un crecimiento estable del empleo formal. Hasta 2018, la productividad y los salarios reales evolucionaron de manera similar, pero tras la crisis sanitaria, los salarios crecieron por encima de una productividad en descenso. En general, el empleo formal creció por encima de la productividad laboral y los salarios reales en la mayoría de las actividades. La evolución de estos dos últimos indicadores refleja distintos tipos de desacoplamiento, que varían en magnitud y persistencia, según se analiza en la sección 4. En este contexto, las diferencias sectoriales resaltan la importancia de estrategias específicas para mejorar la eficiencia y garantizar una distribución equitativa de los beneficios económicos.

Seguidamente, se examina la desagregación del empleo formal por sexo. El Gráfico 4 presenta la evolución del empleo formal para hombres y mujeres en las 10 actividades económicas seleccionadas mediante índices con base en 2006. Los datos muestran dinámicas diferenciadas tanto por género como por actividad, reflejando patrones diversos de crecimiento, estabilización y recuperación en distintos periodos.

En general, el empleo femenino mostró un crecimiento más dinámico en la mayoría de las actividades hacia 2022. En sectores de alta especialización como información y comunicaciones y actividades profesionales, científicas y técnicas, los índices femeninos superaron ampliamente los niveles de 2006, destacándose como líderes en el crecimiento acumulado. Este dinamismo contrasta con la evolución del empleo masculino, que, aunque también creció de forma notable, lo hizo a un ritmo más moderado en comparación con las mujeres.

**Gráfico 4. Evolución del empleo formal, desagregado por sexo, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

En industrias manufactureras, el empleo masculino presentó una trayectoria estable con incrementos moderados a lo largo del período analizado. Por otro lado, el empleo femenino mostró un crecimiento más dinámico, especialmente desde 2016, alcanzando índices superiores hacia 2022, lo que refuerza el contraste entre géneros en este sector históricamente masculinizado.

En actividades como comercio y transporte y almacenamiento, las mujeres lograron una recuperación acumulada superior hacia 2022, a pesar de las caídas observadas durante las crisis de 2009 y 2020. En comercio, el empleo masculino sufrió una caída significativa en 2009, mientras que en transporte la disminución se concentró en 2020. Las mujeres mostraron una mayor capacidad de recuperación en ambos sectores, lo que evidencia una incorporación progresiva en actividades tradicionalmente dominadas por hombres.

En actividades inmobiliarias, se observa un comportamiento divergente a partir de 2017. Mientras el empleo masculino mostró una trayectoria más estable y un crecimiento acumulado moderado, el empleo femenino registró un aumento significativo, alcanzando niveles muy superiores hacia 2022. Este patrón subraya un cambio progresivo en la participación femenina en este sector.

En actividades financieras y de seguros, los datos revelan que el empleo femenino creció sostenidamente hasta 2018, superando al masculino durante este periodo. Sin embargo, tras este año, el empleo femenino desaceleró su crecimiento, mientras que el masculino ya mostraba signos de desaceleración desde 2017, estabilizándose hacia 2022.

En servicios administrativos y de apoyo, ambos géneros alcanzaron su nivel máximo de empleo en 2018, seguido de caídas en 2019. Aunque el empleo femenino también sufrió una disminución, su recuperación hacia 2022 fue más dinámica que la de los hombres, alcanzando índices acumulados superiores.

En sectores tradicionalmente feminizados como enseñanza y salud, se observan dinámicas diferenciadas. En enseñanza, tanto hombres como mujeres experimentaron un crecimiento paralelo en los índices de empleo durante el período analizado. En salud, el empleo femenino mantuvo niveles consistentemente superiores al masculino, consolidando su liderazgo en este sector, especialmente tras 2020, cuando la pandemia incrementó la demanda de servicios de atención médica.

En síntesis, el análisis refleja patrones diferenciados por género y sector económico. Las mujeres lograron avances significativos en actividades clave, consolidaron su liderazgo en sectores feminizados y demostraron una mayor capacidad de recuperación en sectores históricamente dominados por hombres. Las crisis de 2009 y 2020 generaron impactos distintos según el sector y género, destacando la importancia de considerar estas dinámicas en el diseño de políticas laborales que promuevan la equidad y la inclusión en el mercado laboral formal.

**Gráfico 5. Composición porcentual del empleo formal, según sexo, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

El Gráfico 5 complementa el análisis de los índices de empleo al mostrar cómo se distribuyó el empleo formal entre mujeres y hombres en términos relativos a lo largo del período 2006–2022 en las 10 actividades económicas seleccionadas.

En términos generales, se observa un aumento constante de la participación femenina en la mayoría de las actividades económicas a lo largo del período analizado. Destacan especialmente sectores como actividades financieras y de seguros y salud, donde la participación de las mujeres creció de manera sostenida, alcanzando el 53,26% y el 63,97% en 2022, respectivamente. Estos sectores reflejan una tendencia estructural hacia la consolidación de las mujeres como mayoría en el empleo formal, particularmente en actividades relacionadas con servicios esenciales y de alto contenido administrativo. En enseñanza, donde las mujeres históricamente han dominado el empleo formal, su participación se mantuvo alta y estable, con cifras cercanas al 67% en 2022, reforzando su papel predominante en este sector.

Por otro lado, en actividades tradicionalmente masculinizadas como industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, la participación de las mujeres mostró incrementos modestos pero constantes. En industrias manufactureras, su representación pasó del 26,93% en 2006 al 32,43% en 2022, mientras que en transporte y almacenamiento aumentó del 16,85% al 25,34% en el mismo período. Aunque el empleo femenino sigue siendo minoritario en estos sectores, este aumento refleja una progresiva incorporación de las mujeres en actividades que han estado históricamente asociadas a los hombres.

En el caso de comercio, un sector clave por su peso en el empleo total, las mujeres incrementaron ligeramente su participación, alcanzando el 35,85% en 2022. Si bien los cambios no fueron tan drásticos como en otros sectores, el comercio sigue siendo una actividad con una fuerte representación masculina, lo que sugiere una segmentación persistente del mercado laboral en este ámbito.

En sectores altamente especializados como información y comunicaciones y actividades profesionales, científicas y técnicas, la participación relativa de las mujeres también creció, aunque de manera más moderada en comparación con el crecimiento absoluto observado en los índices. En información y comunicaciones, las mujeres representaron el 33,67% del empleo en 2022, mientras que en actividades profesionales alcanzaron el 45,29%. Aunque las mujeres aún representan menos de la mitad del empleo formal en estas áreas, el dinamismo observado en sus índices sugiere una mejora en su inserción relativa en sectores de alta especialización. Actividades inmobiliarias muestran un comportamiento más fluctuante. La participación femenina creció hasta el 39,84% en 2018, pero luego se redujo ligeramente, situándose en el 35,93% en 2022. Esta fluctuación podría estar asociada a cambios coyunturales en el sector, donde la presencia masculina sigue siendo predominante, representando el 64,07% del empleo formal en el último año del período analizado.

En servicios administrativos y de apoyo, las mujeres lograron un crecimiento sostenido de su participación, alcanzando el 35,92% en 2022. Si bien este sector sigue siendo mayoritariamente masculino (64,08% en 2022), el aumento en la representación femenina refleja su capacidad para ganar terreno en actividades asociadas a servicios auxiliares y de gestión.

En síntesis, el análisis de la participación relativa confirma patrones identificados en los índices de empleo: una consolidación de las mujeres en sectores esenciales y feminizados como salud y enseñanza; una incorporación progresiva pero moderada en actividades masculinizadas como industrias manufactureras y transporte; y un crecimiento sostenido en sectores especializados como actividades profesionales y financieras. Estos cambios reflejan una transformación gradual en la estructura de género del mercado laboral formal en Costa Rica, aunque persisten importantes brechas en actividades tradicionalmente dominadas por hombres.



## 4. Desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y el de los salarios reales con visión de género

El desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y los salarios reales es un indicador clave para evaluar cómo se distribuyen los beneficios del crecimiento económico entre los trabajadores. Su análisis es fundamental para comprender si el aumento en la eficiencia productiva se traduce en mejoras salariales equitativas. En esta sección, se examina dicho fenómeno en el sector formal costarricense, con un énfasis particular en la desigualdad salarial desde una perspectiva de género. Para ello, se emplea la metodología de Schwellnus, Kappeler y Pionnier (2017), que permite descomponer el desacoplamiento total en sus factores estructurales y evaluar la distribución de los ingresos laborales.

El desacoplamiento total se identifica cuando la productividad laboral, medida como el valor agregado real por trabajador, crece más rápidamente que la mediana de los salarios reales. Este comportamiento refleja una desconexión entre las mejoras en la eficiencia económica y los ingresos del trabajador típico. La mediana de los salarios reales es el indicador más adecuado para representar estos ingresos, ya que no se ve afectada por valores extremos que podrían distorsionar el salario promedio. En economías con alta desigualdad, como Costa Rica, el crecimiento de los ingresos en los niveles superiores de la distribución puede inflar el promedio sin que ello implique mejoras proporcionales en los ingresos de la mayoría de los trabajadores. Por el contrario, la mediana captura con mayor precisión el comportamiento central de la distribución salarial, proporcionando una evaluación más representativa del impacto del crecimiento económico en los ingresos laborales.

No obstante, la metodología incorpora el salario real promedio para descomponer el fenómeno en dos dimensiones clave: participación laboral y desigualdad salarial. La ecuación que guía esta descomposición es:

$$\begin{aligned} \text{Desacoplamiento} &= (\Delta \text{Productividad laboral} - \Delta \text{Salario real promedio}) \\ &+ (\Delta \text{Salario real promedio} - \Delta \text{Mediana de los salarios reales}) \end{aligned}$$

El primer componente examina la relación entre el crecimiento de la productividad laboral y el del salario real promedio, midiendo los cambios en la participación laboral dentro de la renta nacional. Cuando la productividad laboral crece más rápidamente que el salario real promedio, esto indica que una menor proporción de los ingresos generados se destina a los trabajadores, favoreciendo al capital.

El segundo componente analiza las dinámicas de desigualdad salarial, comparando el crecimiento del salario real promedio con el de la mediana de los salarios reales. Si el salario promedio crece más rápidamente que la mediana, esto sugiere que los trabajadores con mayores ingresos están capturando una proporción creciente de los beneficios económicos, ampliando así la desigualdad salarial. En cambio, una evolución similar entre ambos indicadores refleja una distribución más equitativa de los ingresos laborales.

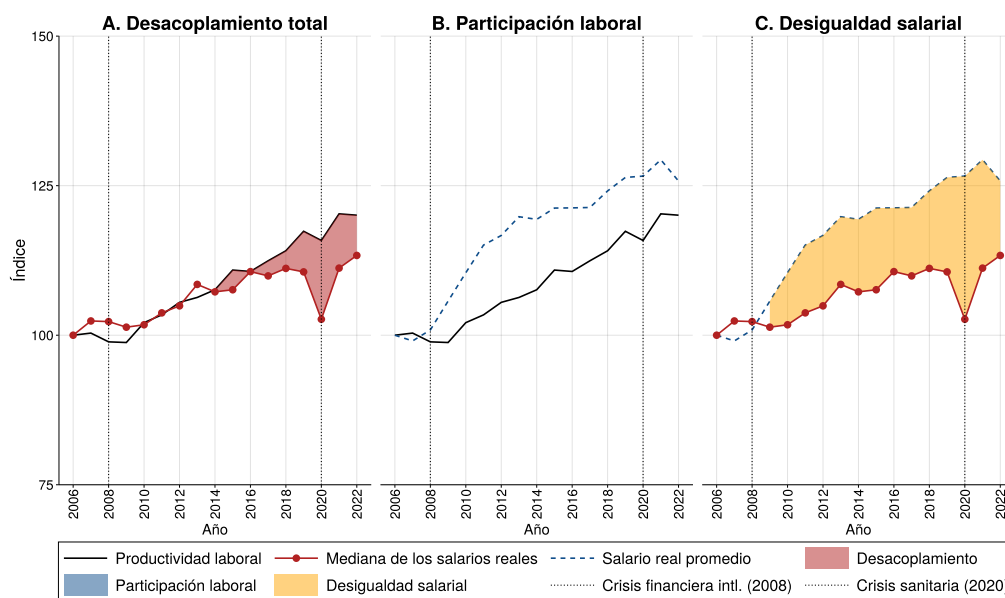


El análisis se basa en datos del Registro de Variables Económicas (Revec) del Banco Central de Costa Rica, correspondientes al período 2006–2022. Como se detalla en la sección 2, estos datos incluyen información sobre productividad laboral, salario promedio y mediana de los salarios, desglosados tanto a nivel nacional como por actividad económica. Una característica distintiva del Revec es la disponibilidad de datos desglosados por género para el salario promedio y la mediana, lo que permite examinar con mayor precisión las desigualdades salariales entre hombres y mujeres. A partir de estos datos, los siguientes apartados presentan los resultados del análisis tanto a nivel nacional como sectorial, enfocándose en las 10 principales actividades económicas en términos de valor agregado en 2022.

## 4.1. Análisis a nivel nacional

El Gráfico 6 compara la evolución de la productividad laboral, el salario real promedio y la mediana de los salarios reales en el sector formal costarricense entre 2006 y 2022. El Panel A evidencia un desacoplamiento progresivo, que comienza a manifestarse de manera gradual desde 2015 y se acelera significativamente después de 2017, consolidándose como una tendencia estructural. Este fenómeno se intensificó con la crisis sanitaria de 2020, cuando la mediana de los salarios reales sufrió una caída pronunciada, ampliando la brecha con la productividad laboral. Si bien en los años posteriores ambos indicadores se recuperaron, la brecha sigue siendo significativa hacia 2022, lo que sugiere que la desigualdad en la distribución de los beneficios del crecimiento económico persiste. Los Paneles B y C complementan este análisis al descomponer el desacoplamiento en sus dos dimensiones clave: participación laboral y desigualdad salarial.

**Gráfico 6. Costa Rica: Evolución del desacoplamiento entre la productividad laboral y los salarios reales, así como de la participación laboral y de la desigualdad salarial, 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)**



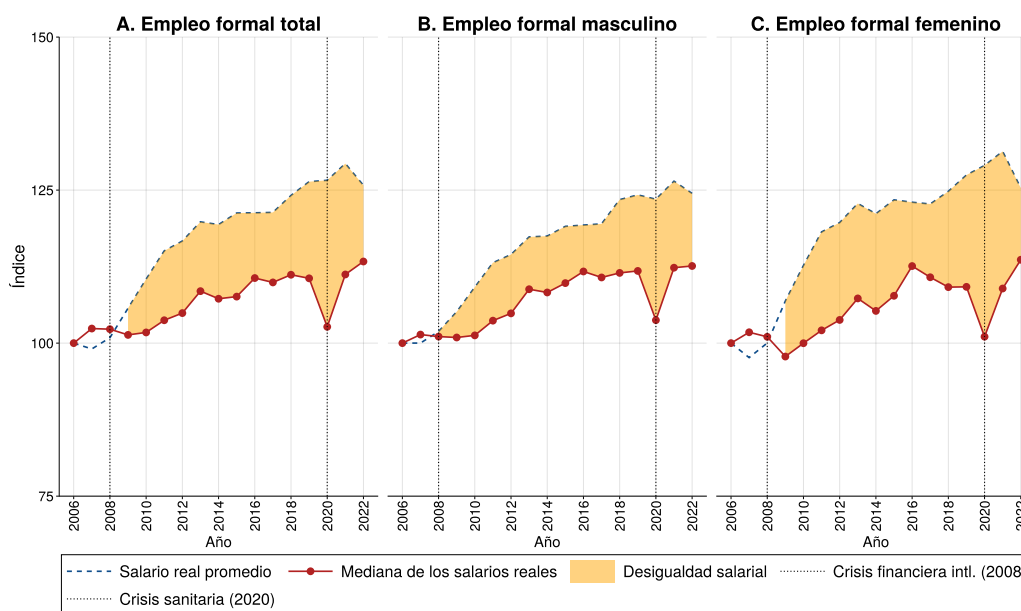
Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

El Panel B muestra que el desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales no se debe a una disminución en la participación laboral dentro de la renta nacional. Por el contrario, el salario real promedio ha crecido a un ritmo superior al de la productividad laboral en la mayor parte del período, lo que indica que la proporción del ingreso generada por los trabajadores no se ha reducido significativamente. Esto sugiere que el deterioro del vínculo entre productividad y salarios observado en el Panel A responde, principalmente, a un incremento en la desigualdad salarial.

El Panel C confirma este resultado al evidenciar que, desde 2008, el salario real promedio ha crecido más rápido que la mediana de los salarios reales, lo que indica que los aumentos salariales se han concentrado en los trabajadores con mayores ingresos laborales. Esta brecha se amplía de manera sostenida después de 2017, lo que sugiere una redistribución desigual de los beneficios del crecimiento económico y un ensanchamiento de la brecha salarial, limitando la mejora de ingresos para los trabajadores de menores remuneraciones.

Estos hallazgos plantean la necesidad de profundizar en las dinámicas de desigualdad dentro del mercado laboral, particularmente en función del género. El Gráfico 7 amplía este análisis, desglosando la evolución de los salarios reales por sexo para identificar si las brechas observadas en el Panel C del Gráfico 6 se presentan de manera diferenciada entre hombres y mujeres. Para ello, el Panel A del Gráfico 7 replica el comportamiento del empleo formal total, mientras que los Paneles B y C muestran la evolución del salario real promedio y la mediana de los salarios reales para trabajadores hombres y mujeres, respectivamente.

**Gráfico 7. Costa Rica: evolución de los salarios reales (mediana y promedio), según sexo de los trabajadores. 2006–2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

El Panel B del Gráfico 7 muestra que la desigualdad salarial entre los trabajadores hombres se mantiene relativamente estable en los primeros años del período analizado. Sin embargo, a partir de 2013 y con mayor intensidad después de 2017, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios reales comienza a ampliarse, reflejando una mayor concentración de los incrementos salariales en los trabajadores con mayores ingresos laborales. En 2020, la crisis sanitaria profundizó esta tendencia, ya que la mediana de los salarios reales sufrió una caída significativa, lo que llevó la brecha salarial a uno de sus niveles más altos del período. Si bien en los años siguientes la desigualdad se reduce, no regresa a los niveles previos a su expansión.

El Panel C del Gráfico 7 revela que la desigualdad salarial dentro del grupo de trabajadoras mujeres ha sido consistentemente mayor que en los hombres. Desde 2006, la brecha ha sido más pronunciada y volátil, reflejando una distribución más desigual de los ingresos. Al igual que en el caso de los hombres, la desigualdad salarial en este grupo se intensifica a partir de 2013, con una aceleración más marcada después de 2017. Sin embargo, en 2020, la crisis sanitaria amplificó aún más la desigualdad salarial. Mientras que la mediana de los salarios reales cayó drásticamente, el salario real promedio continuó aumentando, lo que indica que las trabajadoras con menores ingresos laborales fueron las más afectadas, ensanchando la dispersión salarial. Si bien la brecha salarial se reduce hacia 2022, esto responde más a una desaceleración en los ingresos de quienes percibían los salarios más altos que a una mejora en la distribución salarial, manteniéndose diferencias estructurales en la desigualdad de género.

En síntesis, el análisis confirma que el desacoplamiento entre el crecimiento de la productividad laboral y la mediana de los salarios reales en el sector formal costarricense comienza a manifestarse de manera gradual desde 2015 y se acelera significativamente después de 2017. Esta desconexión no se debe a una reducción en la participación laboral dentro de la renta nacional, sino a un incremento en la desigualdad salarial, que ha concentrado los aumentos salariales en los trabajadores con mayores remuneraciones. En los trabajadores hombres y mujeres se observa una ampliación de la brecha salarial a partir de 2015, intensificándose después de 2017, seguida de un ensanchamiento aún mayor en 2020 debido a la crisis sanitaria y una posterior reducción en los años siguientes.

Sin embargo, el impacto de la desigualdad salarial ha sido estructuralmente mayor entre las mujeres, con una dispersión salarial más pronunciada y fluctuaciones más marcadas durante el periodo 2006–2022. En 2020, la crisis sanitaria amplificó esta desigualdad, ya que la caída en la mediana de los salarios reales afectó especialmente a las trabajadoras con menores ingresos laborales, mientras que el salario real promedio continuó aumentando. Aunque la desigualdad salarial en ambos grupos se redujo en los años posteriores, en el caso de las mujeres esta disminución respondió más a un ajuste en los ingresos de quienes percibían los salarios más altos que a una mejora estructural en la distribución salarial. En conjunto, estos resultados reflejan un modelo de crecimiento donde el incremento en la eficiencia productiva no se ha traducido en mejoras equitativas en los ingresos laborales, con un impacto diferencial por género que refuerza las asimetrías preexistentes en el mercado de trabajo.



## 4.2. Análisis por actividades económicas

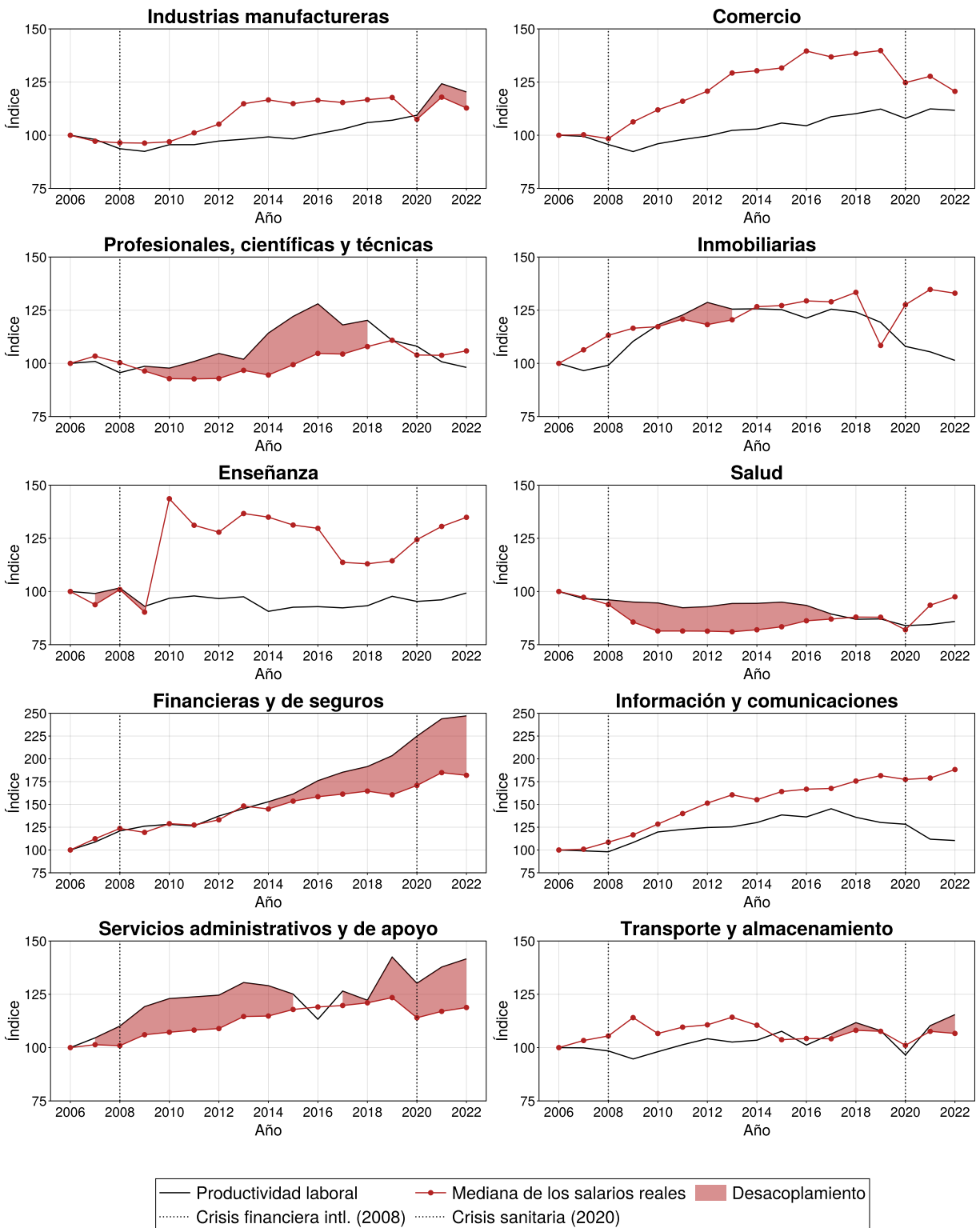
El análisis sectorial permite examinar en mayor detalle las dinámicas del desacoplamiento entre la productividad laboral y los salarios reales en las 10 principales actividades económicas en términos de valor agregado en 2022. La sección se estructura en tres niveles de análisis. Primero, se identifica la presencia de un desacoplamiento comparando la evolución de la productividad laboral y la mediana de los salarios reales en cada sector. Luego, se analiza en qué medida este desacoplamiento responde a una reducción en la participación laboral dentro de la renta nacional, observando la relación entre la productividad laboral y el salario real promedio, y/o a un incremento en la desigualdad salarial, comparando el salario real promedio con la mediana de los salarios reales. Este enfoque permite determinar si una de estas dimensiones predomina o si ambas contribuyen de manera conjunta. Como tercer nivel de análisis, para profundizar en la desigualdad salarial, se examina la evolución de los salarios desglosados por género en cada actividad económica, observando las brechas dentro de los grupos de trabajadores hombres y mujeres.

El Gráfico 8 presenta la evolución de la productividad laboral y la mediana de los salarios reales en cada una de las 10 actividades económicas seleccionadas. A partir de este análisis, se identifican diferencias significativas en la presencia e intensidad del desacoplamiento sectorial.

Dos sectores presentan un desacoplamiento claro, sostenido y creciente a lo largo del período analizado. En actividades financieras y de seguros, la brecha entre productividad laboral y mediana de los salarios reales comienza a manifestarse en 2014, cuando ambos indicadores dejan de evolucionar en paralelo y la productividad laboral inicia una trayectoria de crecimiento más acelerada. A partir de ese momento, el desacoplamiento se amplía progresivamente y, en 2017, la divergencia se intensifica, consolidando una tendencia estructural. Durante la crisis sanitaria de 2020, tanto la productividad como la mediana de los salarios continúan creciendo sin experimentar contracciones significativas; sin embargo, la productividad mantiene un ritmo de crecimiento superior. Esta tendencia persiste hasta 2022, cuando la brecha alcanza su nivel más alto del período analizado, reflejando un desacoplamiento cada vez más marcado.



**Gráfico 8. Evolución de la productividad laboral y la mediana de los salarios reales, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

En servicios administrativos y de apoyo, el desacoplamiento ha sido persistente a lo largo de casi todo el período 2006-2022, aunque con fluctuaciones en su magnitud. En los primeros años, la brecha se amplía rápidamente, alcanzando un primer pico en 2010 y manteniéndose relativamente estable hasta 2014. En 2016, la productividad laboral cae abruptamente, mientras que la mediana de los salarios se mantiene estable, reduciendo momentáneamente la brecha. Sin embargo, en 2017, el desacoplamiento vuelve a ampliarse con la recuperación de la productividad. En 2020, ambos indicadores caen debido a la crisis sanitaria, pero la mediana de los salarios experimenta una reducción más pronunciada, lo que amplía nuevamente la brecha. Hacia 2022, el desacoplamiento alcanza su nivel más alto del período, consolidando una divergencia estructural en esta actividad.

Otros sectores han experimentado desacoplamientos transitorios, es decir, períodos en los que la productividad creció más que la mediana de los salarios, pero donde la brecha se ha cerrado o reducido hacia el final del período de análisis. En actividades profesionales, científicas y técnicas, el desacoplamiento comienza a manifestarse en 2009, aunque de manera moderada. En los años siguientes, la brecha entre productividad laboral y la mediana de los salarios reales se amplía de forma sostenida hasta alcanzar un pico en 2015, impulsado por un crecimiento acelerado de la productividad laboral. Sin embargo, en 2017, la productividad cae abruptamente, mientras que la mediana de los salarios se mantiene estable, lo que reduce significativamente la brecha. Hacia 2019, el desacoplamiento desaparece y, en 2020, la crisis sanitaria provoca una caída en ambos indicadores. En los años posteriores, la productividad continúa desacelerándose, mientras que la mediana de los salarios, tras la contracción de 2020, logra recuperarse gradualmente. Como resultado, al cierre de 2022, la brecha se ha revertido y la mediana de los salarios supera a la productividad laboral.

En salud, el desacoplamiento aparece en 2008 y se mantiene hasta 2015, cuando la brecha alcanza su punto máximo. A partir de 2016, la diferencia comienza a reducirse progresivamente debido a una desaceleración en la productividad laboral, mientras los salarios mantienen una evolución más estable. Para 2018, el desacoplamiento desaparece y ambos indicadores convergen. Desde entonces, la productividad y los salarios crecen a ritmos similares, pero tras la crisis sanitaria de 2020, la productividad laboral se estabiliza, mientras que la mediana de los salarios sigue aumentando hasta 2022, consolidando una brecha inversa en la que los salarios superan a la productividad.

En actividades inmobiliarias, el desacoplamiento es evidente entre 2011 y 2013, cuando la productividad laboral crece a un ritmo superior al de la mediana de los salarios. Sin embargo, desde 2014, la productividad laboral comienza a desacelerarse, reduciendo la brecha. Desde 2017, la productividad laboral entra en una fase de contracción sostenida, mientras que la mediana de los salarios mantiene una tendencia al alza hasta 2018. En 2019, los salarios experimentan una fuerte caída, ampliando momentáneamente la diferencia con la productividad laboral. No obstante, entre 2020 y 2021, la recuperación de los salarios reales revierte la brecha, dejando a este indicador por encima de la productividad laboral al cierre de 2022.

En un tercer grupo de actividades, el desacoplamiento aparece principalmente después de 2020. Este grupo está conformado por industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, donde la disociación entre productividad y salarios es un fenómeno reciente, con dinámicas diferenciadas en cada sector.

En industrias manufactureras, no se observa una brecha estructural hasta que, tras la crisis sanitaria, la productividad laboral comienza a crecer más aceleradamente que la mediana de los salarios reales. La brecha se amplía en 2021 y 2022, consolidando un desacoplamiento tardío en la actividad.

En transporte y almacenamiento, la brecha surge entre 2017 y 2018, pero desaparece en 2020, cuando la caída en la productividad laboral es más pronunciada que la observada en los salarios. Sin embargo, en 2021, la recuperación de la productividad es más acelerada que la de los salarios, generando un nuevo desacoplamiento en 2022.

En comercio, enseñanza e información y comunicaciones, la evolución de la productividad laboral y la mediana de los salarios reales ha sido similar a lo largo del período, sin una brecha creciente en el tiempo. Aunque se identifican fluctuaciones y episodios transitorios en los que la brecha se amplía o se reduce, no se consolida una tendencia de desacoplamiento estructural. Al cierre de 2022, la diferencia entre ambos indicadores sigue siendo moderada, reflejando una relación más equilibrada entre productividad e ingresos laborales en comparación con otras actividades.

De acuerdo con este primer nivel de análisis, el desacoplamiento entre la productividad laboral y la mediana de los salarios reales varía significativamente entre sectores. En actividades financieras y de seguros, así como en servicios administrativos y de apoyo, la brecha ha sido persistente y creciente a lo largo del período, consolidándose como una tendencia estructural. En contraste, en sectores como actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, el desacoplamiento se manifestó de forma transitoria, con períodos de expansión seguidos de una reducción o desaparición de la brecha hacia el cierre del período. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, la divergencia entre productividad y salarios aparece únicamente en la parte final del período analizado, particularmente después de 2020, impulsada por la recuperación diferenciada tras la crisis sanitaria. Por su parte, en comercio, enseñanza e información y comunicaciones, no se observa un desacoplamiento estructural, ya que ambos indicadores han evolucionado de manera relativamente paralela, reflejando una distribución más equitativa de los beneficios del crecimiento productivo en estos sectores.

Para comprender los factores detrás del desacoplamiento identificado en ciertas actividades, el segundo nivel de análisis examina la relación entre la productividad laboral y los salarios reales desde dos dimensiones: la participación laboral dentro de la renta nacional y la desigualdad salarial. El Gráfico 9 presenta la evolución de la productividad laboral y el salario real promedio, permitiendo identificar en qué actividades la productividad ha crecido más que los salarios, reduciendo la proporción del ingreso destinada a los trabajadores.



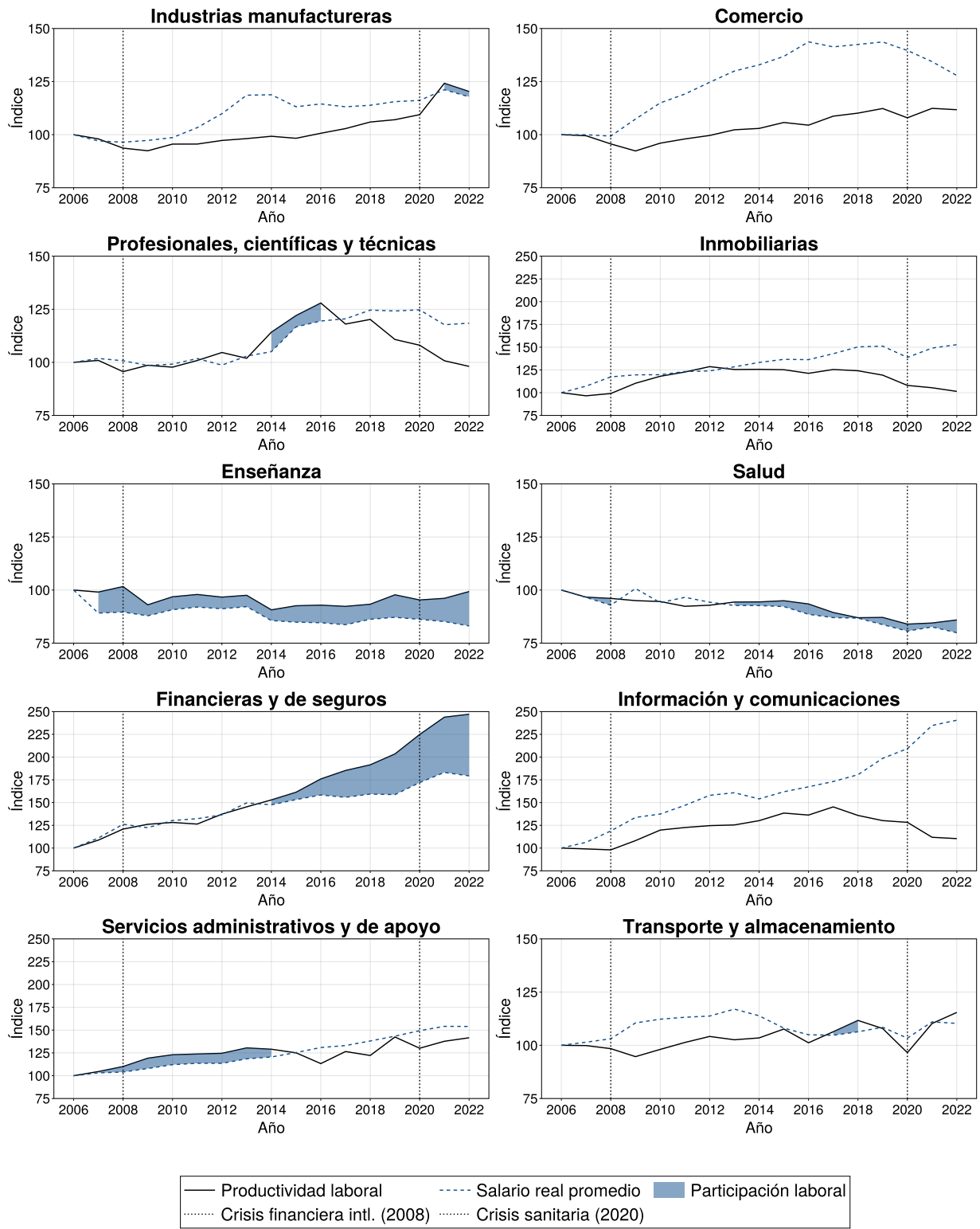
Por su parte, el Gráfico 10 muestra la evolución del salario real promedio y la mediana de los salarios reales, lo que permite determinar en qué sectores la desigualdad salarial ha sido el principal factor detrás del desacoplamiento. Analizar estos dos factores en conjunto permite evaluar qué dimensión ha sido más relevante en cada actividad y si el desacoplamiento responde a una redistribución regresiva del ingreso dentro del mercado laboral.

En las dos actividades con un desacoplamiento claro, sostenido y creciente, se observa que las causas subyacentes difieren. En actividades financieras y de seguros, el desacoplamiento responde a una caída progresiva en la participación laboral. Desde 2014, la productividad laboral ha crecido sistemáticamente a un ritmo superior al del salario real promedio, ampliando la brecha entre ambos indicadores. La desigualdad salarial no ha sido un factor significativo en este proceso, ya que la evolución del salario real promedio y la mediana de los salarios ha sido relativamente similar a lo largo del período. Esto indica que el crecimiento del sector no se ha traducido en una mejora proporcional de los ingresos laborales, sino en una redistribución del ingreso en favor del capital.

En servicios administrativos y de apoyo, el desacoplamiento no se debe a una caída en la participación laboral dentro de la renta nacional, ya que el salario real promedio ha evolucionado en línea con la productividad laboral. En cambio, la desigualdad salarial ha sido el factor predominante, dado que la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios ha aumentado de manera sostenida. Esto indica que los incrementos salariales han beneficiado principalmente a los trabajadores con mayores ingresos, generando una mayor dispersión en la distribución de los ingresos laborales.

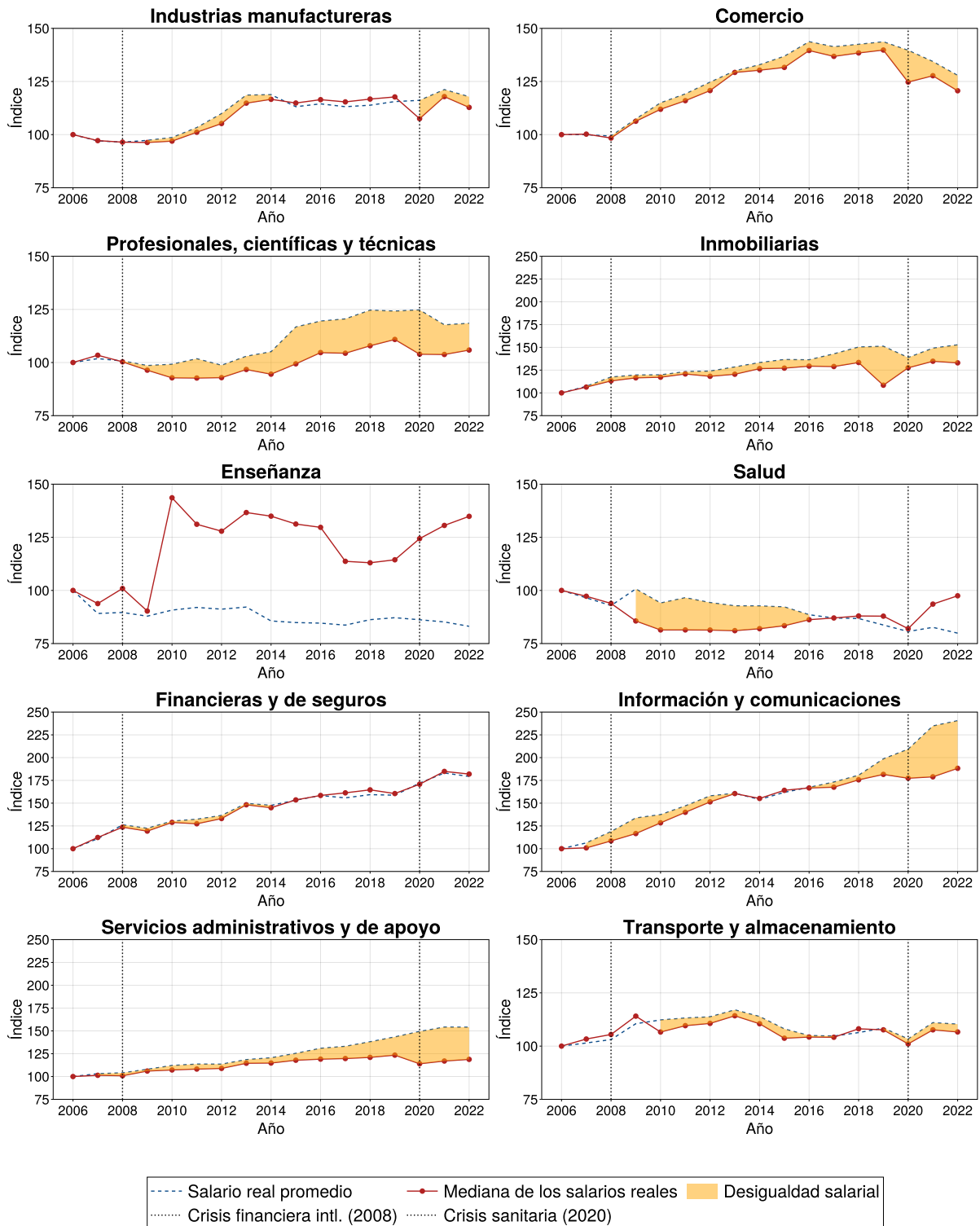
En las actividades con desacoplamientos transitorios, la participación laboral y la desigualdad salarial han tenido distintos niveles de incidencia en cada sector. En actividades profesionales, científicas y técnicas, el desacoplamiento no se debe a una caída estructural en la participación laboral, ya que en los últimos años el salario real promedio ha seguido una trayectoria similar a la productividad laboral. Sin embargo, la desigualdad salarial ha sido el principal factor detrás de la divergencia entre productividad y salarios. Desde 2009, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios ha mostrado un ensanchamiento sostenido, con un crecimiento más acelerado entre 2014 y 2017. Aunque esta brecha se ha reducido levemente en años recientes, sigue siendo significativa en 2022, lo que indica que los incrementos salariales han beneficiado desproporcionadamente a los trabajadores con mayores ingresos.

**Gráfico 9. Evolución de la productividad laboral y el salario real promedio, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

**Gráfico 10. Evolución de la mediana de los salarios reales y el salario real promedio, en 10 actividades seleccionadas. 2006–2022 (índices con año base 2006 = 100)**



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

En salud, el desacoplamiento entre 2008 y 2017 se explica principalmente por un aumento en la desigualdad salarial, dado que la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios alcanzó su punto máximo en 2010 y se mantuvo elevada hasta 2014. A partir de 2016, la desaceleración de la productividad laboral permitió que los salarios convergieran gradualmente, eliminando el desacoplamiento en 2018. Tras la crisis de 2020, la mediana de los salarios reales se recuperó con fuerza y creció por encima del salario real promedio, eliminando cualquier indicio de desigualdad salarial. Aunque la productividad laboral se estabilizó y mostró una leve recuperación en 2022, el salario real promedio continuó disminuyendo, lo que sugiere que el ajuste salarial ha sido más pronunciado en los niveles superiores de la distribución, sin que ello haya implicado una reducción estructural en la participación laboral dentro de la renta nacional.

En actividades inmobiliarias, el desacoplamiento observado entre 2011 y 2013 se explica por un aumento en la desigualdad salarial. En años más recientes, aunque la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios se ha ampliado, la productividad laboral ha crecido por debajo de ambos indicadores, lo que indica que no ha habido una reducción en la participación laboral dentro de la renta nacional ni un desacoplamiento sostenido. Por tanto, el desacoplamiento en este sector fue transitorio y estuvo impulsado exclusivamente por la desigualdad salarial.

En las actividades con desacoplamiento reciente, la divergencia entre productividad y salarios responde a factores distintos en cada caso. En industrias manufactureras, el desfase observado a partir de 2020 se explica exclusivamente por un aumento en la desigualdad salarial, ya que la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios se amplía significativamente. En contraste, la relación entre productividad laboral y salario real promedio no muestra una caída estructural en la participación laboral dentro de la renta nacional, lo que indica que el desacoplamiento no responde a una redistribución del ingreso en favor del capital.

En transporte y almacenamiento, el primer episodio de desacoplamiento entre 2017 y 2018 se debe únicamente a una reducción en la participación laboral, ya que la productividad laboral creció más que el salario real promedio sin un aumento en la desigualdad salarial. Sin embargo, este episodio fue transitorio y la brecha desapareció en 2020 debido a una contracción más pronunciada de la productividad en comparación con los salarios. En cambio, en 2022, el desacoplamiento responde a una combinación de ambos factores: una menor proporción del ingreso destinada a los trabajadores y un ensanchamiento de la brecha salarial, dado que el salario real promedio creció más que la mediana de los salarios reales.

En las actividades que no experimentaron un desacoplamiento estructural, se observan tendencias diferenciadas en términos de participación laboral y desigualdad salarial. En comercio e información y comunicaciones, el salario real promedio ha crecido más que la mediana de los salarios, reflejando un aumento en la desigualdad salarial sin una reducción en la proporción del ingreso destinada a los trabajadores. En enseñanza, en cambio, la productividad laboral ha superado al salario real promedio en la mayor parte del período, sugiriendo una caída en la participación laboral. Sin embargo, dado que en estos sectores la mediana de los salarios ha crecido por encima de la productividad laboral, no se consolida un desacoplamiento.

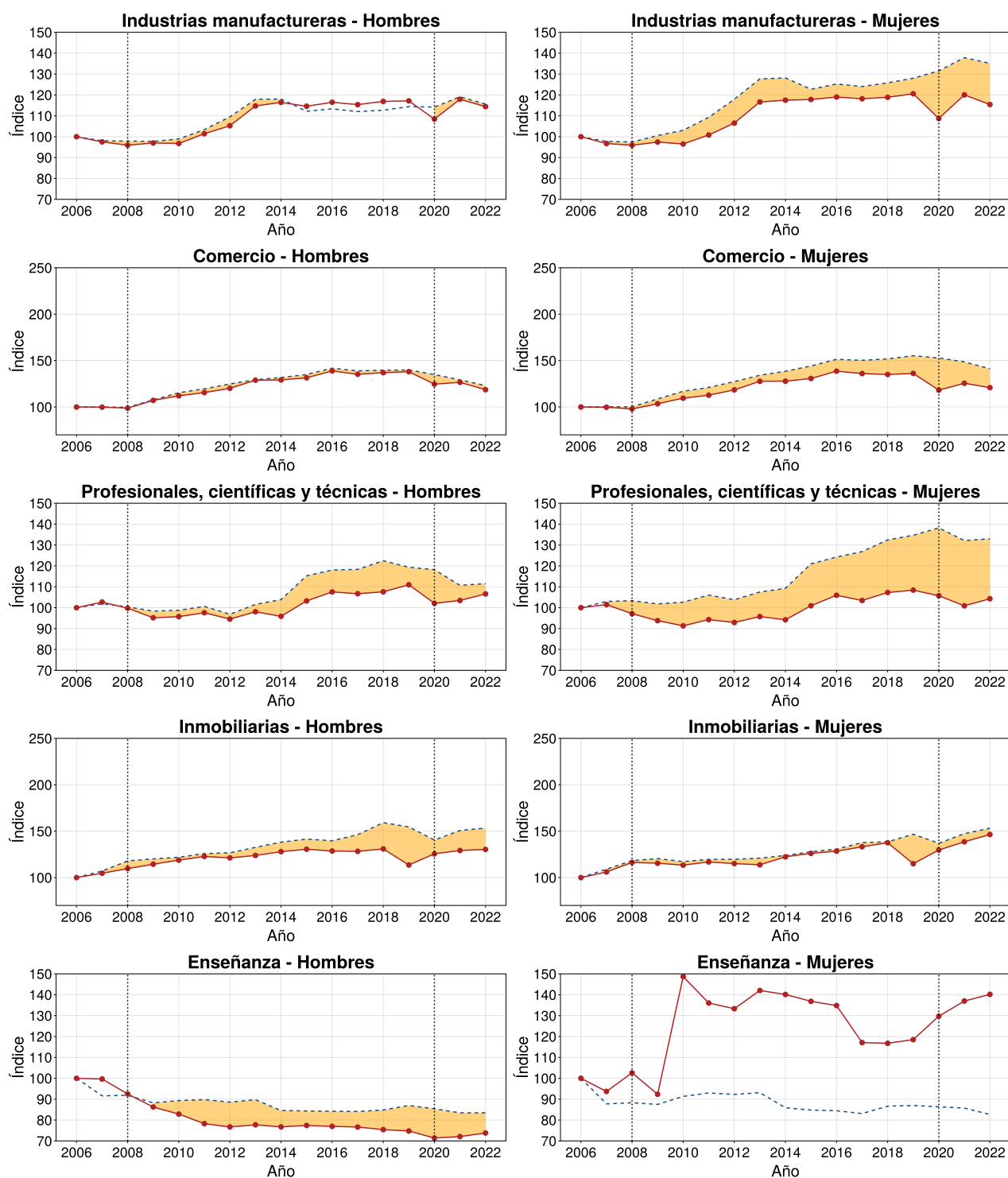
En síntesis, el análisis de las dimensiones de participación laboral y desigualdad salarial revela que el desacoplamiento entre productividad y salarios responde a distintos factores según el sector. En actividades financieras y de seguros, la caída en la participación laboral ha sido el principal determinante, mientras que en servicios administrativos y de apoyo, la divergencia se debe a una creciente desigualdad salarial. En los sectores con desacoplamientos transitorios, como actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, la desigualdad salarial ha sido el factor predominante, aunque en algunos casos la brecha se ha reducido o revertido hacia el cierre del período. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, donde el desacoplamiento surge después de 2020, la desigualdad salarial explica la divergencia en el primer caso, mientras que en el segundo se combina con una menor participación laboral dentro de la renta nacional. Por último, en las actividades que no experimentaron un desacoplamiento estructural, no se observan pérdidas sostenidas en la participación laboral, aunque en comercio e información y comunicaciones se identifica un aumento en la desigualdad salarial.

Si bien el segundo nivel de análisis permitió identificar el impacto de la desigualdad salarial en el desacoplamiento entre productividad y salarios, es necesario profundizar en su composición desde una perspectiva de género. Para ello, el tercer nivel de análisis examina la relación entre el salario real promedio y la mediana de los salarios reales según el género de los trabajadores, con el fin de comparar la evolución de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en las 10 actividades económicas seleccionadas. El Gráfico 11 ilustra esta evolución entre 2006 y 2022, permitiendo identificar si la brecha salarial ha seguido dinámicas similares en ambos grupos o si han surgido diferencias significativas a lo largo del período.

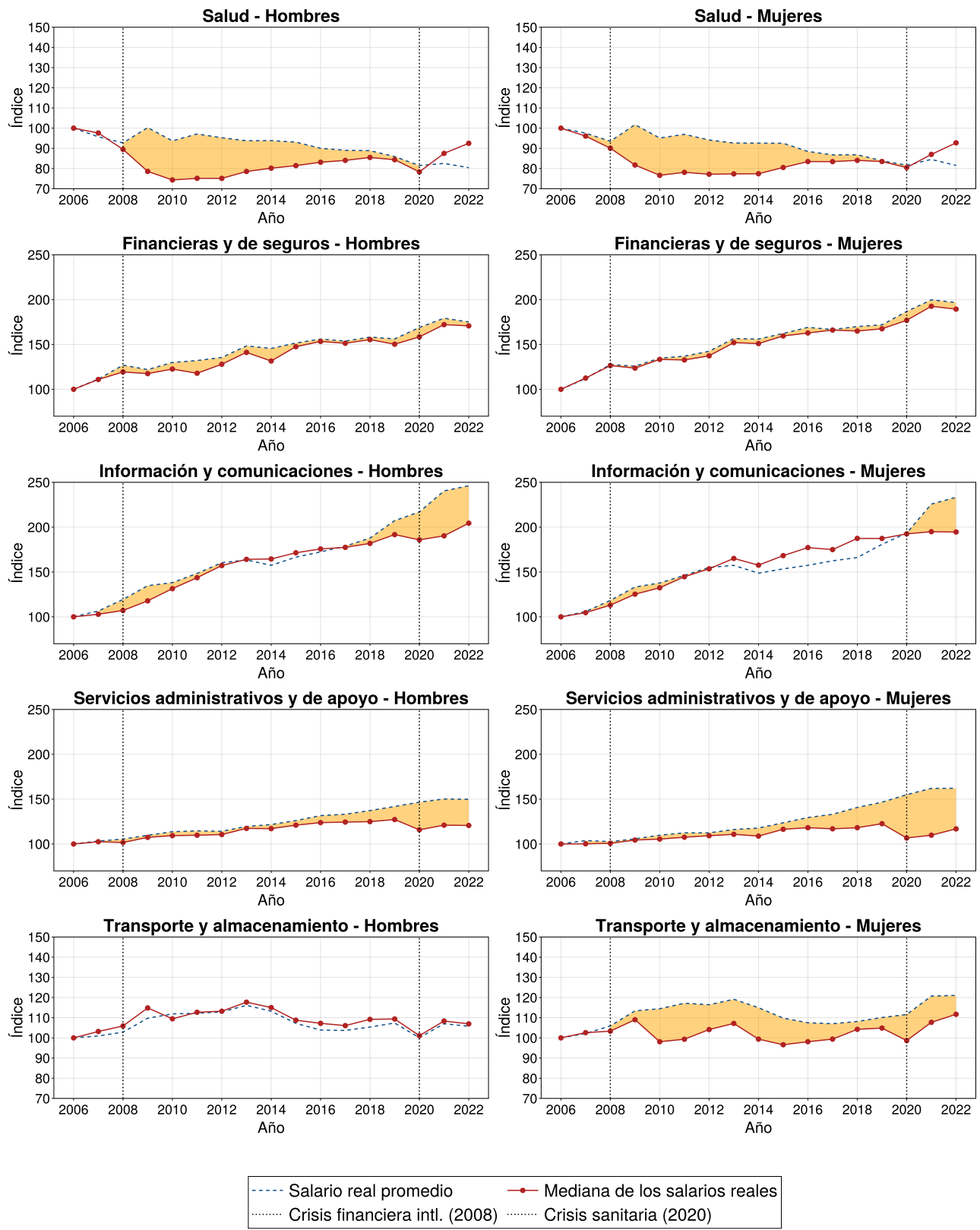
El análisis de la desigualdad salarial en los sectores con desacoplamiento claro, sostenido y creciente refuerza los hallazgos previos y evidencia diferencias entre hombres y mujeres. En actividades financieras y de seguros, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios fue más pronunciada en los primeros años del período entre los hombres, alcanzando valores elevados en algunos momentos, aunque con una tendencia a la moderación hacia el final. En las mujeres, la dispersión salarial fue menos profunda al inicio, pero se amplió de manera más sostenida hasta alcanzar niveles similares a los observados en el grupo masculino en los últimos años. No obstante, en ninguno de los dos casos, la desigualdad salarial ha sido lo suficientemente marcada como para explicar la divergencia estructural entre productividad y salarios, asociada principalmente con una disminución en la participación laboral.



**Gráfico 11. Evolución de los salarios reales (mediana y promedio), según sexo de los trabajadores, en 10 actividades seleccionadas. 2006-2022 (índices con año base 2006 = 100)**



- - - Salario real promedio      -●- Mediana de los salarios reales  
 ..... Crisis financiera intl. (2008)      ..... Crisis sanitaria (2020)



Fuente: elaboración propia con base en las Estadísticas Empresariales del BCCR (Revec).

En servicios administrativos y de apoyo, la desigualdad salarial ha sido el principal factor detrás del desacoplamiento estructural del sector. A lo largo del período analizado, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios ha mostrado un crecimiento sostenido en ambos grupos, aunque con una tendencia más pronunciada entre las mujeres, especialmente en los últimos años. En los hombres, la desigualdad salarial comenzó a ampliarse en 2010, mientras que en las mujeres su ensanchamiento se aceleró después de 2014, alcanzando niveles superiores a los observados en el grupo masculino. Esto sugiere que la concentración del ingreso ha afectado con mayor intensidad a las trabajadoras, lo que refuerza el hallazgo de que el desacoplamiento en esta actividad no se ha debido a una caída en la participación laboral dentro de la renta nacional, sino a una creciente desigualdad salarial, con un impacto diferenciado por género.

En los sectores con desacoplamientos transitorios, la desigualdad salarial también ha sido un factor clave, aunque con efectos diferenciados. En actividades profesionales, científicas y técnicas, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios se amplió significativamente entre 2014 y 2017 en ambos géneros, aunque con una trayectoria más pronunciada y sostenida en las mujeres. Tras 2018, la desigualdad salarial comenzó a reducirse, lo que contribuyó a la desaparición del desacoplamiento en el sector. No obstante, al cierre de 2022, la dispersión salarial sigue siendo más elevada en las mujeres, lo que sugiere que los incrementos salariales en la parte superior de la distribución han sido más marcados en este grupo.

En salud, la evolución de la desigualdad salarial muestra una trayectoria similar entre hombres y mujeres. La brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios se amplió entre 2008 y 2014, alcanzando su punto máximo en 2010, y luego se redujo progresivamente hasta 2018. Durante el período de desacoplamiento, la dispersión salarial fue mayor entre los hombres. Tras la crisis de 2020, la desigualdad salarial continuó disminuyendo en ambos géneros, y para 2022 la mediana de los salarios superó al salario real promedio, reflejando una mayor equidad en la distribución de los ingresos. Esto indica que, en contraste con otras actividades donde la desigualdad salarial ha persistido, en salud la convergencia de los salarios ha sido un factor clave en la eliminación del desacoplamiento.

En actividades inmobiliarias, la desigualdad salarial ha seguido trayectorias divergentes entre hombres y mujeres. En los hombres, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios ha sido más pronunciada y sostenida, reflejando una mayor concentración de los aumentos salariales en los trabajadores con mayores ingresos, especialmente entre 2011 y 2013, cuando se registró el episodio de desacoplamiento en el sector. Entre las mujeres, la desigualdad salarial también ha aumentado en ciertos períodos, pero su magnitud ha sido menor y más volátil, con episodios de reducción e incluso convergencia en algunos años. Esto sugiere que la dispersión salarial ha afectado con mayor intensidad a los hombres y que la desigualdad salarial ha sido un factor relevante en la evolución del desacoplamiento en este sector.

En los sectores con desacoplamiento reciente, donde la divergencia entre productividad y salarios surgió en los últimos años del período analizado, la desigualdad salarial también ha seguido dinámicas diferenciadas.

En industrias manufactureras, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios ha mostrado fluctuaciones en los hombres, sin una tendencia clara al alza. En cambio, en las mujeres, la dispersión salarial ha aumentado de manera sostenida desde 2020, reflejando un ensanchamiento progresivo de la brecha. Esta divergencia sugiere que el desacoplamiento reciente en el sector ha estado acompañado por un incremento más marcado en la desigualdad salarial entre las trabajadoras, reforzando el hallazgo de que la distribución desigual de los ingresos ha sido el principal factor detrás de la brecha entre productividad y salarios en los años más recientes.

En transporte y almacenamiento, la evolución de la desigualdad salarial ha sido más pronunciada entre las mujeres que entre los hombres. Mientras que en estos últimos no se observa una tendencia clara y sostenida de aumento en la dispersión salarial, en las trabajadoras la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios se ha ampliado en varios momentos del período analizado, con picos significativos después de 2014. En 2022, este ensanchamiento fue más notorio en las mujeres, lo que indica que el desacoplamiento reciente en este sector estuvo acompañado tanto de una menor participación laboral dentro de la renta nacional como de una distribución salarial más desigual, particularmente entre las trabajadoras con mayores ingresos.

En contraste con las actividades donde el desacoplamiento entre productividad y salarios fue un fenómeno persistente o reciente, en comercio, información y comunicaciones, y enseñanza no se consolidó una brecha estructural entre ambos indicadores a lo largo del período analizado. Sin embargo, la evolución de la desigualdad salarial dentro de estos sectores revela patrones diferenciados entre hombres y mujeres, lo que indica que, aunque la relación general entre productividad e ingresos se mantuvo relativamente estable, la distribución interna de los salarios ha seguido trayectorias diversas según el género de los trabajadores.

En comercio, la desigualdad salarial ha seguido trayectorias diferenciadas entre hombres y mujeres. En las trabajadoras, la brecha entre el salario real promedio y la mediana de los salarios ha crecido de manera sostenida, reflejando una mayor concentración de los incrementos salariales en la parte superior de la distribución. En los hombres, aunque la dispersión salarial también aumentó en ciertos períodos, su magnitud fue menor y con fluctuaciones sin una tendencia clara. Esto indica que, aunque el sector no experimentó un desacoplamiento estructural, la desigualdad salarial ha sido un factor relevante en la evolución de los ingresos, con un impacto más pronunciado en las mujeres.

En información y comunicaciones, la desigualdad salarial ha seguido patrones contrastantes por género. Entre los hombres, la brecha salarial se amplió en la parte final del período, alcanzando niveles elevados después de 2020, lo que sugiere una mayor concentración de los incrementos salariales en los trabajadores con mayores ingresos. En las mujeres, la evolución ha sido más volátil, con momentos de mayor equidad y episodios recientes de ensanchamiento. Aunque el sector no mostró un desacoplamiento estructural, la desigualdad salarial ha sido un factor clave en la distribución de los ingresos, con una mayor concentración en los niveles superiores a partir de 2020.

En enseñanza, la desigualdad salarial ha evolucionado de manera opuesta entre hombres y mujeres. En los hombres, la dispersión salarial ha sido estable, con un aumento moderado después de 2010, lo que indica que los incrementos salariales han beneficiado más a quienes tienen mayores ingresos. En contraste, entre las mujeres, la mediana de los salarios ha crecido sostenidamente por encima del salario real promedio, lo que sugiere una menor dispersión salarial y una distribución más equitativa del ingreso. Esto indica que, aunque el sector no experimentó un desacoplamiento estructural, la evolución de la desigualdad salarial ha sido diferenciada por género, con un mayor grado de equidad en la distribución de los ingresos entre las trabajadoras.

En síntesis, el tercer nivel de análisis profundiza en la desigualdad salarial por género, revelando diferencias significativas entre sectores y dentro de cada grupo de trabajadores. En actividades financieras y de seguros y en servicios administrativos y de apoyo, donde el desacoplamiento entre productividad y salarios ha sido claro, sostenido y creciente, la desigualdad salarial ha seguido trayectorias diferenciadas: mientras que en el primer sector su impacto ha sido limitado, en el segundo ha sido el principal factor detrás de la divergencia, con un ensanchamiento más pronunciado entre las mujeres. En las actividades con desacoplamientos transitorios, como actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, la dispersión salarial ha afectado a ambos géneros en distintos momentos, aunque en salud la convergencia de los salarios ha favorecido la reducción de la brecha. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, donde el desacoplamiento ha surgido recientemente, la desigualdad salarial ha aumentado con mayor intensidad entre las mujeres, reflejando un impacto desigual en la distribución de los ingresos. Por último, en sectores sin desacoplamiento estructural, como comercio e información y comunicaciones, la desigualdad salarial ha crecido en los trabajadores con mayores ingresos, mientras que en enseñanza se ha reducido entre las mujeres, consolidando una estructura salarial más equitativa. Estos hallazgos evidencian que la desigualdad salarial por género ha evolucionado de manera heterogénea, lo que sugiere que las políticas públicas deben considerar estas diferencias sectoriales para garantizar estrategias efectivas de reducción de brechas y mejora en la distribución de los ingresos laborales.

## 5. Conclusiones y recomendaciones

La evolución del mercado laboral costarricense en las últimas décadas ha estado marcada por cambios estructurales que han influido en la generación de empleo formal, la evolución de los salarios reales y la productividad laboral. La relación entre estas variables no es automática ni uniforme, sino que responde a factores como la distribución de las ganancias de productividad, la segmentación sectorial del empleo y el marco regulatorio del mercado de trabajo. En este contexto, el análisis de la desigualdad salarial y el empleo con perspectiva de género es esencial para comprender las dinámicas laborales y diseñar estrategias de desarrollo inclusivo que fomenten un crecimiento equitativo y sostenible.

El acceso de las mujeres al empleo formal es un factor clave para la reducción de las brechas de género y la mejora del bienestar económico y social. Además de fortalecer su independencia económica, su inserción laboral genera efectos multiplicadores en sus hogares y comunidades, contribuyendo a la estabilidad financiera y la reducción de la pobreza. Sin embargo, las desigualdades estructurales en el mercado laboral han limitado el alcance de estos avances, lo que evidencia la necesidad de políticas que promuevan la equidad salarial y una distribución más justa de los beneficios del crecimiento económico.

Este estudio analizó la evolución del empleo formal y la desigualdad salarial en Costa Rica entre 2006 y 2022, con especial énfasis en la relación entre productividad laboral y salarios reales. A partir de datos del Registro de Variables Económicas del Banco Central de Costa Rica, se examinaron las tendencias del empleo formal, la inserción laboral femenina y la evolución de los salarios reales en la economía en su conjunto y en las diez principales actividades económicas, que en 2022 representaron el 80% del valor agregado y el 70% del empleo formal. El análisis permitió identificar patrones agregados y sectoriales, así como caracterizar la evolución del desacoplamiento entre productividad y salarios reales y sus implicaciones en la distribución de los ingresos laborales.

Los resultados muestran que la evolución del mercado laboral ha estado marcada por tendencias diferenciadas en la generación de empleo, los salarios reales y la productividad laboral. A continuación, se presentan las principales conclusiones:

- **Entre 2006 y 2022, el empleo formal en Costa Rica creció de manera sostenida y a un ritmo superior al de la productividad laboral y los salarios reales.** Esta tendencia sugiere que la expansión del empleo ha estado impulsada principalmente por actividades intensivas en mano de obra y de bajo valor agregado, lo que ha limitado su impacto en la mejora del ingreso per cápita y la competitividad del país.
- **Desde 2015, los salarios reales comenzaron a rezagarse respecto a la productividad laboral.** Dado el crecimiento sostenido del empleo, este desacoplamiento sugiere una estrategia de moderación salarial en la que las empresas han incrementado la contratación ante la reducción del costo relativo del trabajo. Aunque esto ha favorecido la generación de empleo, también ha reforzado la dependencia del crecimiento económico en la expansión del factor trabajo, en lugar de incentivar mejoras en eficiencia e innovación.
- **A partir de 2017, el desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales se ha convertido en una tendencia estructural, profundizándose con la crisis sanitaria de 2020.** Mientras la productividad ha seguido una trayectoria ascendente, los salarios reales han mostrado fluctuaciones y un crecimiento más moderado, ampliando la brecha entre ambas variables. Aunque ambos indicadores han repuntado en años recientes, la divergencia persiste, reflejando una distribución desigual de los beneficios del crecimiento económico.
- **El desacoplamiento entre productividad y salarios reales no se debe a una menor participación laboral en la renta nacional, sino a un incremento sostenido en la desigualdad salarial.** Desde 2008, los incrementos en los salarios han beneficiado en mayor medida a los trabajadores con mayores ingresos, mientras que la mediana de los salarios reales ha crecido a un ritmo más lento. A partir de 2017, esta brecha se ha ampliado, consolidando una distribución desigual de las ganancias productivas y limitando la mejora de ingresos para los trabajadores de menores remuneraciones.
- **Aunque los hombres continúan representando la mayor proporción del empleo formal, el empleo femenino ha crecido de manera sostenida y a un ritmo más acelerado.** Como resultado, la participación femenina en el empleo formal aumentó de poco más del 30% en 2006 a casi el 40% en 2022, reflejando avances en inclusión laboral. Sin embargo, esta mayor participación no ha reducido significativamente las brechas salariales, ya que la desigualdad salarial entre mujeres ha sido consistentemente mayor que entre los hombres.

- **Durante el período 2006–2022, el empleo formal creció en la mayoría de las actividades económicas, aunque con diferencias en su ritmo y concentración sectorial.** Comercio, industrias manufactureras y enseñanza se consolidaron como los principales generadores de empleo, concentrando más del 36% del total en 2022. Sin embargo, mientras que comercio y enseñanza mantuvieron una relación equilibrada entre productividad y salarios reales, en industrias manufactureras se observó un leve desacoplamiento reciente. Sectores como salud, transporte y almacenamiento, y servicios administrativos y de apoyo registraron un crecimiento sostenido del empleo, pero con una productividad más limitada. En contraste, las actividades financieras y de seguros mostraron el mayor crecimiento en productividad laboral, aunque con una brecha persistente respecto a los salarios reales. Información y comunicaciones, así como actividades profesionales, científicas y técnicas, expandieron el empleo tras la crisis sanitaria, pero con una productividad laboral en declive. Las actividades inmobiliarias, pese a su relevancia económica, mostraron una baja generación de empleo y una productividad decreciente en los últimos años.
- **El análisis por actividades económicas revela diferencias en la relación entre productividad y salarios reales.** En actividades financieras y de seguros y en servicios administrativos y de apoyo, el desacoplamiento ha sido persistente y creciente, consolidándose como una tendencia estructural. En contraste, en sectores como actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, la divergencia fue transitoria, con momentos de expansión seguidos de una reducción de la brecha. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, el desacoplamiento surgió recientemente, a partir de 2020, impulsado por la recuperación desigual tras la crisis sanitaria. Por su parte, en comercio, enseñanza e información y comunicaciones, la evolución de los salarios reales ha mantenido cierta correspondencia con la productividad, evitando un desacoplamiento estructural.
- **En la mayoría de las actividades económicas con desacoplamiento entre productividad laboral y salarios reales, la desigualdad salarial ha sido el principal factor detrás de la divergencia, en línea con los hallazgos a nivel agregado.** En servicios administrativos y de apoyo, esta desigualdad ha sido el principal determinante del desacoplamiento, mientras que, en actividades profesionales, científicas y técnicas, salud e inmobiliarias, su impacto ha sido transitorio, con brechas que se redujeron hacia el final del período. En industrias manufactureras y transporte y almacenamiento, donde el desacoplamiento surgió después de 2020, la desigualdad salarial ha jugado un papel clave, combinándose en el segundo caso con una menor participación laboral dentro de la renta nacional. Por su parte, en actividades financieras y de seguros, el principal factor detrás del desacoplamiento ha sido la caída en la participación laboral, diferenciándose del resto de los sectores.

- **La desigualdad salarial varía entre sectores y ha sido más pronunciada entre las mujeres en la mayoría de las actividades.** En servicios administrativos y de apoyo; actividades profesionales, científicas y técnicas; salud; actividades inmobiliarias; industrias manufactureras, y transporte y almacenamiento, la desigualdad salarial ha sido más pronunciada entre las mujeres, con un ensanchamiento de la brecha que ha acompañado el desacoplamiento entre productividad y salarios en distintos momentos. En los sectores sin desacoplamiento estructural, la desigualdad salarial ha seguido trayectorias diferenciadas por género: en comercio, ha crecido más entre las mujeres; en información y comunicaciones, la brecha ha aumentado recientemente con mayor impacto en los hombres; mientras que, en enseñanza, se ha reducido entre las mujeres, pero persiste entre los hombres. Estos resultados subrayan la importancia de adoptar políticas públicas con un enfoque sectorial, asegurando estrategias efectivas para reducir las brechas de género y mejorar la equidad en la distribución del ingreso laboral.



Estos resultados enfatizan la necesidad de adoptar un enfoque integral para reducir la desigualdad salarial y mejorar las condiciones laborales con perspectiva de género. Para ello, se proponen las siguientes recomendaciones de política pública:

- Fortalecer el acceso a la educación básica y técnica para niñas y mujeres, eliminando barreras culturales, sociales y económicas que limitan su formación y desarrollo profesional.
- Promover la inserción de mujeres en sectores estratégicos de alta demanda y mayor remuneración mediante programas de becas, formación profesional y alianzas con el sector productivo.
- Desarrollar programas de capacitación en liderazgo, negociación y toma de decisiones, facilitando el acceso de las mujeres a puestos de mayor responsabilidad y dirección.
- Garantizar la igualdad salarial mediante la implementación y cumplimiento efectivo de normativas que aseguren la equidad en la remuneración por trabajo de igual valor.
- Establecer políticas integrales de licencia de maternidad y paternidad que permitan equilibrar la vida laboral y familiar sin afectar la trayectoria profesional de las mujeres.
- Reforzar la normativa de seguridad y protección laboral, con especial atención a sectores con alta informalidad y vulnerabilidad, como el trabajo doméstico, garantizando condiciones laborales dignas.
- Incentivar la adopción de políticas empresariales de igualdad de género, promoviendo la equidad en los procesos de contratación, promoción y remuneración dentro del sector privado y público.
- Fomentar redes de mentoría, coaching y acompañamiento profesional para fortalecer el desarrollo de carrera de las mujeres y facilitar su acceso a posiciones de liderazgo.
- Expandir los programas de financiamiento y apoyo a mujeres emprendedoras, eliminando barreras de acceso a crédito y facilitando su inserción en mercados estratégicos.
- Impulsar la participación femenina en sectores tradicionalmente masculinizados, como la minería, la agricultura, la construcción y la tecnología, mediante sensibilización, formación especializada y redes de apoyo.
- Diseñar estrategias para reducir la informalidad laboral femenina, garantizando mayor estabilidad en el empleo, acceso a la seguridad social y protección ante riesgos laborales.
- Ampliar la cobertura y accesibilidad de servicios de cuidado infantil para facilitar la inserción laboral de las mujeres y reducir las barreras que limitan su participación en el mercado de trabajo.
- Implementar esquemas de trabajo flexible, incluyendo opciones como teletrabajo y horarios adaptables, para promover la conciliación entre la vida laboral y familiar.
- Fomentar la redistribución equitativa del trabajo doméstico y de cuidados, mediante campañas de concienciación que promuevan la corresponsabilidad entre hombres y mujeres.
- Desarrollar programas de apoyo integral para mujeres en situación de vulnerabilidad, incluyendo acceso a recursos, educación, empleo y servicios de salud.

- Establecer incentivos fiscales para empresas que promuevan la equidad de género, mediante acciones concretas como la contratación equitativa y la implementación de mecanismos internos de equidad salarial.
- Facilitar el acceso a mecanismos de inclusión financiera, como programas de ahorro, microcréditos y cooperativas de crédito, para potenciar la autonomía económica de las mujeres.
- Promover el acceso y alfabetización digital de las mujeres, desarrollando plataformas de formación en línea y garantizando conectividad en zonas rurales y marginadas.
- Implementar campañas para erradicar estereotipos de género, en el ámbito educativo, laboral y en los medios de comunicación, fomentando un cambio cultural que favorezca la igualdad de oportunidades.
- Fortalecer la recopilación y análisis de datos desagregados por género, garantizando que la formulación de políticas públicas esté basada en evidencia y permita un monitoreo continuo de los avances en equidad.
- Establecer mecanismos de evaluación y ajuste de las políticas de igualdad de género, asegurando su efectividad y adaptabilidad a las condiciones cambiantes del mercado laboral y las necesidades de las trabajadoras.

El avance hacia la igualdad de género en el empleo y la reducción de la desigualdad salarial requiere del compromiso del gobierno, las empresas y la sociedad civil. La implementación de estas estrategias permitirá mejorar la equidad en el mercado laboral y fortalecer el desarrollo económico inclusivo en Costa Rica.



## Referencias

- Atkinson, A.B. (2009) Factor shares: the principal problem of political economy? *Oxford Review of Economic Policy*, 25(1), 3–16.
- Banerjee, A. V., & Duflo, E. (2019). *Good Economics for Hard Times*. PublicAffairs.
- Bivens, J. & Mishel, L. (2015) Understanding the historic divergence between productivity and a typical worker's pay: why it matters and why it's real. Washington, DC: Economic Policy Institute.
- Greenspon, J., Stansbury, A. & Summers, L.H. (2021) Productivity and pay in the United States and Canada. *International Productivity Monitor*, Centre for the Study of Living Standards, vol. 41, pages 3–30, Fall.
- Glyn, A. (2009) Functional distribution and inequality. In: Salverda, W., Nolan, B. & Smeeding, T. (Eds.) *The Oxford handbook of economic inequality*. Oxford: Oxford University Press, pp. 101–126.
- Hein, E. (2015) Finance-dominated capitalism and re-distribution of income: a Kaleckian perspective. *Cambridge Journal of Economics*, 39(3), 907–934.
- Kabeer, N. (2012). Women's Empowerment and Economic Development. *Journal of Economic Literature*, 50(4), 1051–1079.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2012). *Global Wage Report 2012–13: Wages and equitable growth*. Geneva: ILO.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). *Global Wage Report 2014–15: Wages and Income Inequality*. Geneva: ILO.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Women and Men in the Informal Economy: A Statistical Picture*. <https://www.ilo.org/global/statistics-and-databases/lang--en/index.htm>.
- Fondo Monetario Internacional (FMI). (2007). The globalization of labor. In: *World economic outlook. Spillovers and cycles in the world economy*. Washington, DC, pp. 161–192.
- Jacobson, M. & Occhino, F. (2012) Labor's declining share of income and rising inequality. *Economic Commentary*, Federal Reserve Bank of Cleveland, issue September.
- Meager, N., & Speckesser, S. (2011). *Wages, Productivity and Employment: A review of theory and international data*. European Employment Observatory, Institute for Employment Studies.
- Mishel, L. & Bivens, J. (2021) The productivity–median compensation gap in the United States: the contribution of increased wage inequality and the role of policy choices. *International Productivity Monitor*, Centre for the Study of Living Standards, vol. 41, pages 61–95, Fall.
- Monge González, Ricardo; Lara Povedano, Silvia; Ivankovich Escoto, Gloriana; Martínez Castillo, Josué (2024). *En busca de una productividad inclusiva. Un análisis de la relación entre la productividad laboral, el empleo y los salarios reales en Costa Rica*. Primera edición – San José, Costa Rica: Programa de las Naciones Unidas.

- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2012). Labour losing to capital: what explains the declining labour share? In: OECD employment outlook 2012, pp. 109–161.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2015). The Labour share in G20 economies. Report prepared for the G20 Employment Working Group Antalya, Turkey.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2018). Decoupling of wages from productivity: what implications for public policies? In: OECD economic outlook, vol. 2018 (Chapter 2), pp. 51–65.
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2020). Bridging the Gender Gap in Employment: A New Way Forward. <https://www.oecd.org/gender/>.
- Onaran, Ö. & Galanis, G. (2013) Is aggregate demand wage-led or profit-led? A global model. In: Lavoie, M. & Stockhammer, E. (Eds.) Wage-led growth. Advances in labour studies, pp. 71–99. Palgrave Macmillan, London.
- Schwellnus, C., Pak, M., Pionnier, P.A. & Crivellaro, E. (2018) Labour share developments over the past two decades: The role of technological progress, globalisation and “winner-takes-most” dynamics. OECD Economics Department Working Papers, No. 1503. ECO/WKP(2018)51.
- Sharpe, A. & Ashwell, J. (2021) The evolution of the productivity–median wage gap in Canada, 1976–2019. International Productivity Monitor, Centre for the Study of Living Standards, 41, 98–117, Fall.
- Stansbury, A. & Summers, L.H. (2017) Productivity and pay: Is the link broken? National Bureau of Economic Research Working Paper No. W24165.
- Torres, R., & Zaclicever, D. (2022). Brecha salarial de género en Costa Rica: una desigualdad persistente. CEPAL.
- ONU Mujeres. (2019). Women’s Economic Empowerment. <https://www.unwomen.org/en/what-we-do/economic-empowerment>.
- Foro Económico Mundial (FEM). (2020). The Global Gender Gap Report 2020. <https://www.weforum.org/reports/gender-gap-2020-report-100-years-pay-equality>.



# ACADEMIA DE CENTROAMÉRICA

[www.academiaca.or.cr](http://www.academiaca.or.cr)



Academiacr



Academiacr



NACIONES UNIDAS

CEPAL