

Estado de situación del sector de cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras

Desafíos y oportunidades para fortalecer estrategias regionales de protección social en el cuidado remunerado y no remunerado

Ismael Ot Padilla
Maritza Velasquez Estrada
Amory Marroquín



ATRAHDOM

Asociación de Trabajadoras del
Hogar, a Domicilio y de Maquila
Guatemala C.A.

SURFUTURO



Estado de situación del sector de cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras

Desafíos y oportunidades para fortalecer estrategias regionales de protección social en el cuidado remunerado y no remunerado

Investigador consultor

Ismael Ot Padilla

Coordinadora de la investigación

Maritza Velasquez Estrada

Técnico investigador

Amory Marroquín

Para citar esta publicación: Ot Padilla, A., Velasquez Estrada, M. y Marronquín, A. (2025), Estado de situación del sector de cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras. Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM). Sur Futuro, Red Sudamericana de Economía Aplicada (Red Sur).

Esta investigación fue elaborada con el apoyo del **Centro Internacional de Investigación para el Desarrollo (IDRC)** en el marco de la iniciativa **FutureWORKS**.

Agosto 2025.



Acerca de la autora y los autores

Ismael Ot Padilla

Doctorando en Administración Pública y Empresa por el Instituto Centroamericano de Administración Pública (ICAP-SICA); Máster en Políticas Sociales y Acción Comunitaria por el Instituto de Gobierno y Políticas Públicas de Barcelona; Máster en Dirección y Gestión de Proyectos por IMF Business School en colaboración con la Universidad Nebrija de Madrid; Posgrado de Experto en Derecho Digital por la European Business School de Barcelona; y licenciado en Psicología por la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED), España. Actualmente se desempeña como consultor internacional en materia de protección social, transición tecnológica e innovación pública, trabajo decente y género.

Maritza Velasquez Estrada

Trabajadora social por la Universidad Rafael Landívar, con certificación como facilitadora para Auditoría Participativa de Género por la Organización Internacional del Trabajo. Cuenta con 38 años de experiencia en organización, formación y capacitación de grupos con enfoque de género, con trabajo especializado en derechos humanos y laborales de las mujeres, así como en el fortalecimiento del movimiento de mujeres y sindical en Guatemala. Ha desarrollado investigaciones sobre trabajo doméstico, condiciones laborales, migración y trata, participación sindical y desigualdades de género en el mercado laboral. Actualmente se desempeña como coordinadora general de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM).

Amory Marroquín

Estudiante de licenciatura en Ciencia Política con especialización en Políticas Públicas en la Universidad de San Carlos de Guatemala. Desde 2014 forma parte de la Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), con experiencia en asesoría política, gestión de comunicación digital, producción audiovisual y traducción inglés-español. Ha representado a su organización en foros internacionales como las sesiones del CEDAW y las conferencias internacionales del trabajo en Ginebra, Suiza.

Presentación

Para la Asociación de Trabajadoras del Hogar a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM), presentar los resultados del estudio *“Estado sobre la situación de los cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras”* representa un importante aporte desde la sociedad civil y el ámbito laboral del Triángulo Norte. Este estudio visibiliza los desafíos y oportunidades existentes para impulsar estrategias regionales de protección social, tanto en el sector de los cuidados remunerados como no remunerados.

El informe nos ofrece resultados estadísticos amplios y contundentes sobre el uso del tiempo destinado al trabajo remunerado y no remunerado, en un contexto marcado por una débil institucionalidad y la limitada asignación de recursos. Hemos identificado que, aunque cada país avanza con diferentes enfoques en la construcción de normativas y reformas sobre cuidados, persisten brechas transversales de género, lo que evidencia la necesidad de avanzar hacia un desarrollo más inclusivo y equitativo en la región norte de Centroamérica.

Valoramos profundamente los aportes de todas las personas que participaron en este proceso: representantes de sociedad civil, instituciones, y especialmente los grupos focales de mujeres trabajadoras de los tres países. Su contribución fue clave para alcanzar los resultados concretos y reveladores que ahora compartimos como una línea estratégica hacia el futuro. Agradecemos la participación activa de las organizaciones aliadas: el Sindicato de Trabajadoras Domésticas y de los Cuidados de El Salvador (SITDCES), y el Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar de Honduras (SINTRAHO).

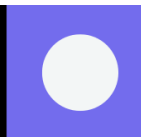
Reconocemos el trabajo eficiente y profesional del consultor senior, PhD Ismael Ot Padilla, quien lideró el proceso de investigación, análisis y reporte, y del investigador asistente, el Licenciado Amory Marroquín, responsable en la aplicación de encuestas, entrevistas, investigación documental y coordinación de los grupos focales.

Agradecemos de manera especial a Sur Futuro por su apoyo y por valorar las capacidades organizativas de ATRAHDOM para desarrollar este estudio no solo es pionero en su temática, sino que también se constituye en una herramienta de trabajo clave para nuestra organización y un referente útil para otras instancias, siempre que se reconozca debidamente la fuente autora.

Esperamos que este documento aporte a Guatemala, El Salvador y Honduras información valiosa para impulsar más investigaciones, y para definir las líneas de acción necesarias que permitan avanzar en la implementación de normativas, políticas públicas, programas y proyectos a favor del trabajo de cuidados remunerado y no remunerado.

Finalmente, dedicamos este estudio con respeto, compromiso y esperanza a todas las mujeres trabajadoras que integran nuestras organizaciones en el Triángulo Norte de Centroamérica: Guatemala, El Salvador y Honduras.

Maritza Velásquez Estrada
Coordinadora General
ATRAHDOM – Guatemala



Resumen ejecutivo

La economía del cuidado remunerado y no remunerado en Guatemala, El Salvador y Honduras ocupa un espacio central en las discusiones sobre el desarrollo social inclusivo y equitativo en Centroamérica, en un contexto determinado por el acelerado envejecimiento poblacional, el déficit de competencias profesionales y la histórica sobrecarga de las mujeres con labores de cuidado no remunerado.

Estas condiciones estructurales cobran especial relevancia al considerar que, en las próximas tres décadas, la proporción de personas mayores de sesenta años con dependencia funcional aumentará de manera exponencial, generando una demanda de cuidados de larga duración que triplicará los niveles actuales. Dicha tendencia genera nuevas presiones que socavan la capacidad de adaptación de los sistemas de cuidados y limitan la incorporación de las trabajadoras del hogar a empleos formales por cuanto carecen, en gran proporción, de la certificación y el reconocimiento profesional necesarios para acceder a oportunidades laborales dignas. A su vez, encuestas empresariales recientes advierten la dificultad para encontrar mano de obra dotada de habilidades competenciales —las conocidas como *soft skills* o habilidades blandas— aptitudes que se forjan y consolidan en el capital humano a partir de la experiencia acumulada y cuya relevancia se anticipa en importante ascenso en las próximas décadas.

Paralelamente, la persistente división sexual del trabajo relega a las mujeres a una doble jornada laboral que combina empleo formal o informal con extensas horas de cuidado no remunerado en el hogar. Esta carga de tiempo genera una brecha de participación laboral de hasta treinta puntos porcentuales entre hombres y mujeres, desplaza a un amplio porcentaje de las mujeres fuera de los sistemas formales de protección social y perpetúa condiciones de precariedad salarial e inestabilidad económica. En ausencia de un marco normativo coherente y de un financiamiento sostenible, la provisión de servicios de cuidado se asienta en arreglos familiares informales que refuerzan la consolidación de un modelo *familiarista* que perpetúa las desigualdades por razones de género a lo largo del ciclo de vida de las mujeres en la región.

En respuesta a este panorama, el presente estudio exploratorio propone analizar de manera comparada las dinámicas demográficas laborales y de género que configuran el sector de los cuidados en el Triángulo Norte Centroamericano, con el fin de identificar palancas de política pública que faciliten la redistribución de las cargas de cuidado, la certificación profesional de dichas funciones y el establecimiento de regímenes de protección social sostenibles.

El estudio se ha sustentado en un diseño mixto secuencial–explicativo. En la fase cuantitativa, se administraron aproximadamente 4 000 cuestionarios estructurados, cuyos datos alimentaron un análisis factorial exploratorio de competencias, basado en el Modelo ISFOL-INAPP. A través de este procedimiento, se identificaron cuatro dimensiones latentes —relacional, autorregulación-resiliencia, organizativo-cognitiva y liderazgo-influencia—, que, en conjunto, explican el 68% de la varianza observada y permiten perfilar con precisión tanto las fortalezas como las áreas susceptibles de fortalecimiento. En términos comparativos, las mujeres participantes de Guatemala presentan los valores medios más elevados en los factores relacional y de liderazgo; las participantes de Honduras destacan por su resiliencia emocional; y las mujeres de El Salvador exhiben la menor dispersión en competencias organizativo-cognitivas. Complementariamente, los modelos de regresión logística multivariada demuestran que un incremento de una desviación estándar en el dominio organizativo-cognitivo se asocia con un aumento de la probabilidad de formalización laboral de 28% en Guatemala, 34% en El Salvador y el 26% en Honduras. Asimismo, cada año adicional de escolaridad incrementa esa probabilidad en un rango de 14% a 21%, mientras que el acceso a internet móvil emerge como un factor catalizador, elevando la probabilidad de empleo formal hasta en un 42% en los contextos analizados.

En relación con la fase cualitativa, nutrida por 17 entrevistas a informantes clave y tres grupos focales nacionales, corrobora que la ausencia de marcos normativos sólidos, la insuficiencia presupuestaria y la cultura *familiarista* consolidan la informalidad en el sector de los cuidados. Las cuidadoras remuneradas perciben entre 120 USD y 300 USD al mes, laboran jornadas que superan las diez horas y permanecen mayoritariamente fuera de la seguridad social. Además, la no ratificación del Convenio 189 de la OIT en los tres países perpetúa un vacío jurídico que socava la protección laboral y desalienta la inversión en materia de certificación de competencias.

Sobre la base de estos hallazgos, se recomiendan cuatro ejes estratégicos de respuesta. En primer lugar, se propone la profesionalización modular del sector mediante la implementación de microcredenciales de 480, 800 y 1,200 horas, integradas en itinerarios formativos que habiliten la afiliación automática a la seguridad social y activen incentivos salariales progresivos al completar cada nivel de certificación. En segundo lugar, se recomienda la constitución de un Fondo Plurianual de Cuidados, dotado de un piso legal equivalente al 1% del PIB y sostenido por aportes patronales y gravámenes solidarios sobre las economías digitales, con el objetivo de financiar la ampliación de la infraestructura social y cerrar un tercio de la brecha existente en plazas de primera infancia y atención geriátrica.

El tercer eje estratégico consiste en la promulgación de una Ley Orgánica de Cuidados de jerarquía supra laboral, que reconozca explícitamente el derecho al cuidado, fije salarios mínimos sectoriales, establezca límites ergonómicos a la jornada laboral y garantice mecanismos de tutela judicial expeditos. Finalmente, se enfatiza la necesidad de una gobernanza basada en evidencia por medio de la creación de una agencia nacional de datos de cuidado, que permita integrar sistemáticamente encuestas de uso del tiempo, registros administrativos y fuentes de *big data*, a fin de modelar con precisión la demanda de servicios y monitorear de manera permanente su impacto fiscal y social.

En conjunto, estas intervenciones configuran un paquete de políticas que trasciende la fragmentación habitual. Al profesionalizar el trabajo de cuidado, asegurar un financiamiento sostenido, fortalecer el marco normativo y fundamentar la gobernanza en datos rigurosos, resulta posible transformar el tiempo de cuidado —hasta ahora tratado como un recurso gratuito e inagotable— en un verdadero dividendo demográfico, económico y social. De este modo, Guatemala, El Salvador y Honduras podrán avanzar hacia regímenes de bienestar corresponsables, resilientes y equitativos, en los que la igualdad de género, el empleo decente y la sostenibilidad fiscal se conviertan en objetivos articulados y mutuamente reforzados.

Contenido

Presentación	4
Resumen ejecutivo.....	6
Contenido	9
Lista de acrónimos y siglas	10
1.Introducción al marco y diseño del estudio	12
1.1 Introducción	12
1.2. Planteamiento del problema	16
1.3. Objetivos del estudio de investigación	16
1.4. Hipótesis operativas.....	17
1.5. Marco conceptual	18
1.6. Metodología	20
2. Hallazgos del estudio.....	25
2.1 Resultados de las encuestas.....	25
2.2 Resultados de la metodología cualitativa	29
3.Discusion de los hallazgos	35
3.1 Contrastación de hipótesis	35
4. Conclusiones del estudio.....	39
5. Recomendaciones.....	43
6.Limitaciones de la investigación	48
7.Bibliografía	51
ANEXO 1. Estado del Arte del Sector de los Cuidados y MCP	54
1.1 Estado del Arte del Sector de los Cuidados	54
1.2 Aproximación conceptual del Modelo de Competencias Profesionales (MCP)	54
ANEXO 2. Tabla de Informantes clave entrevistados	57
ANEXO 3. Cuestionario de perfilación competencial	61

Lista de acrónimos y siglas

ADA – Aree di Attività (Áreas de Actividad)
AFE – Análisis Factorial Exploratorio
ANaDC – Agencia Nacional de Datos de Cuidado
ASIES – Asociación de Investigación y Estudios Sociales
ASONOG – Asociación de Organismos No Gubernamentales
BID – Banco Interamericano de Desarrollo
CED – Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado (sigla usada en el proyecto de Guatemala)
CEDAW – Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women
CEM H – Centro de Estudios de la Mujer de Honduras
CEPAL – Comisión Económica para América Latina y el Caribe
CODEFEM – Colectiva para la Defensa de los Derechos de las Mujeres en Guatemala
COVID 19 – Enfermedad por coronavirus de 2019
DigComp – Digital Competence Framework
EHPM – Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples
ENEI – Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos
ENIGH – Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares
EQF – European Qualifications Framework
FEASIES – Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador
FPC – Fondo Plurianual de Cuidados
GIZ – Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit
ICEFI – Instituto Centroamericano de Estudios Fiscales
IDB – Inter American Development Bank (equivalente en inglés de BID)
IDWF – International Domestic Workers Federation
IHSS – Instituto Hondureño de Seguridad Social
ILO – International Labour Organization
INAPP – Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche
INE – Instituto Nacional de Estadística
INFOP – Instituto Nacional de Formación Profesional
ISDEMU – Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer
ISFOL – Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori
KPI – Key Performance Indicator
MAXQDA – MAX Qualitative Data Analysis (software)
MCP – Modelo de Competencias Profesionales
MIDES – Ministerio de Desarrollo Social (Guatemala)
NQF – National Qualifications Framework
OAS – Organization of American States
ODS – Objetivos de Desarrollo Sostenible
OIT – Organización Internacional del Trabajo (sigla en español)
ONG – Organización No Gubernamental

ONU – Organización de las Naciones Unidas
ORMUSA – Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz
OR – Odds Ratio
PIB – Producto Interno Bruto
PNUD – Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
PRAF – Programa de Asignación Familiar
SEDESOL – Secretaría de Desarrollo Social (Honduras)
SEPREM – Secretaría Presidencial de la Mujer (Guatemala)
SEMUJER – Secretaría de la Mujer (Honduras)
SETRASS – Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (otra sigla de uso oficial en Honduras)
SICA – Sistema de la Integración Centroamericana
SITDCES – Sindicato de Trabajadoras Domésticas y de los Cuidados de El Salvador
SITRADOM – Sindicato de Trabajadoras Domésticas, de Maquila, Nexas y Conexas
SINTEYM – Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería y Multidisciplinario
SINTRAHO – Sindicato Nacional de Trabajadoras y Trabajadores del Hogar
SOSEP – Secretaría de Obras Sociales de la Esposa del Presidente
SSO – Salud y Seguridad Ocupacional
STSS – Secretaría de Trabajo y Seguridad Social (Honduras)
TIC – Tecnologías de la Información y la Comunicación
TN – Triángulo Norte (Guatemala Honduras El Salvador)
UN Women – United Nations Entity for Gender Equality and the Empowerment of Women
UNDP – United Nations Development Programme (equivalente inglés de PNUD)
UNICEF – United Nations Children’s Fund
UNRISD – United Nations Research Institute for Social Development
USD – United States Dollar (dólar estadounidense)

1.Introducción al marco y diseño del estudio

1.1 Introducción

Contexto general y relevancia del tema

La discusión contemporánea sobre la protección social en el Triángulo Norte centroamericano se ancla en la interacción de tres fenómenos que avanzan de manera sincronizada. En primer término, la transición demográfica se acelera. Informes de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señalan que la proporción de personas mayores de 60 años con dependencia funcional alcanza el 12% de la estructura demográfica en la región (CEPAL, 2022). Este escenario proyecta que, en las próximas tres décadas, la demanda de los cuidados de larga duración se va a multiplicar por tres, lo que implica consecuentemente la necesidad de expandir la fuerza laboral formal dedicada a estos servicios desde cinco millones de personas en el 2020 a más de catorce millones en el 2050 (BID, 2019).

La segunda circunstancia encuentra su origen en la estructura productiva de la región. Una encuesta empresarial realizada por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) muestra que el 26% de las firmas latinoamericanas declaran no encontrar personal con las *competencias blandas* —comunicación, trabajo en equipo, resolución de problemas— requeridas para las vacantes ofertadas y proyecta que la demanda de dichas competencias crecerá a un ritmo superior al de las destrezas técnicas durante la presente década (BID, 2020). Este déficit de capital profesional adquiere especial relevancia en países como Guatemala, Honduras y El Salvador, donde los mercados laborales se caracterizan por elevados niveles de informalidad y precariedad – alrededor del 70% al 80% de la fuerza de trabajo guatemalteca y hondureña y 68% de la salvadoreña carece de protección social plena, con una incidencia todavía mayor entre las mujeres y los grupos etarios jóvenes (INE et al, 2022).

La tercera dinámica se centra en la dimensión de género y su interrelación con el sector de cuidados, remunerados y no remunerados, que funciona como infraestructura socioeconómica imprescindible para garantizar el bienestar de las personas en situación de dependencia. Esta concepción responde a la meta 5.4 de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como a las disposiciones de los Convenios 156 (OIT, 1981) y 189 (OIT, 2011), que reconocen el cuidado como derecho y responsabilidad estatal. En Guatemala las encuestas de uso del tiempo reportan que las mujeres dedican en promedio siete horas diarias al trabajo de cuidado no remunerado, en El Salvador esa media se sitúa cercana a las seis horas y en Honduras triplica el tiempo invertido por los hombres (INE Guatemala, 2023; ISDEMU, 2022; Secretaría de Trabajo de Honduras, 2022). La elevada dedicación de tiempo al trabajo de cuidados no remunerados reduce drásticamente las posibilidades de inserción en el empleo formal, de modo que cerca del 70% de las mujeres guatemaltecas,

el 66,7% de las salvadoreñas y el 64,7% de las hondureñas permanecen fuera de los sistemas laborales regulados. Esta dinámica desplaza a un gran número de mujeres hacia ocupaciones con condiciones laborales precarias, caracterizadas por ausencia de protección social, remuneraciones insuficientes y escaso acceso a recursos de formación continua, lo cual perpetúa la informalidad y limita la productividad agregada de la fuerza de trabajo.

La limitada provisión pública de servicios profundiza las asimetrías de género y obstaculiza el desarrollo del capital humano desde sus primeros años de vida. En este sentido, la tasa neta de escolarización en educación inicial (0-3 años) apenas llega a 1,1% en Guatemala, nivel que resulta prácticamente marginal, mientras que en El Salvador la cobertura ha experimentado retrocesos en los últimos ciclos y en Honduras la infraestructura formal de atención a la primera infancia permanece casi inexistente (CEPAL, 2022). Si bien en los últimos años se registran avances normativos — como la Política de Corresponsabilidad de los Cuidados 2022-2030 en El Salvador y los pilotos de “Comunidades de Cuidado” en Honduras— las importantes deficiencias que muestran los mecanismos públicos de atención a los cuidados no solo limitan el acceso a recursos de estimulación temprana y socialización, también refuerzan un modelo *familiarista* en las funciones del cuidado que descansa prácticamente sobre las mujeres como principal figura de responsabilidad, limitando su desarrollo profesional y acceso a al mercado de trabajo formal.

Invertir en la creación y fortalecimiento de sistemas nacionales de cuidados impulsa la economía a través de múltiples canales. Al redistribuir la responsabilidad de las tareas de cuidado, se libera una parte sustancial del tiempo que las mujeres dedican de forma no remunerada, lo cual facilita su incorporación al empleo formal y, por ende, incrementa la base tributaria y reduce desigualdades de género. Paralelamente, la creación de empleo en un sector intensivo en mano de obra genera oportunidades laborales de calidad, refuerza los vínculos con las cadenas productivas de salud y bienestar y dinamiza la demanda de insumos y servicios asociados. Asimismo, la profesionalización de la atención contribuye a mitigar los costes derivados de la dependencia —como hospitalizaciones de emergencia y ausentismo laboral— elevando los indicadores de salud poblacional y mejorando la eficiencia de los sistemas sanitarios y sociales. Para que estos efectos se materialicen resulta imprescindible conformar una fuerza laboral dotada de conocimientos técnico-profesionales especializados —higiene asistencial, movilización segura y estimulación cognitiva— complementados por competencias socioemocionales sólidas, entre las que destacan la empatía, la comunicación asertiva y la capacidad de gestión de conflictos, áreas en las que la región muestra todavía marcadas carencias.

En conjunto, estos tres ejes—la aceleración del envejecimiento poblacional, el déficit de competencias socioemocionales en los mercados laborales y la persistente sobrecarga de cuidados no remunerados sobre las mujeres—configuran un escenario en el que el fortalecimiento de sistemas nacionales de cuidado deja de ser una opción secundaria para convertirse en una palanca estratégica de desarrollo inclusivo. Resulta imperativo diseñar

políticas integrales que vinculen la formación técnico-profesional con el desarrollo de habilidades interpersonales, al tiempo que establezcan mecanismos de financiamiento sostenible y esquemas de gobernanza participativa. Solo de este modo podremos transformar las actuales asimetrías de género y productividad en una dinámica virtuosa que potencie el capital humano, garantice el bienestar de las personas dependientes y consolide mercados de trabajo formales y resilientes en Guatemala, El Salvador y Honduras.

Estado del arte sobre el sector de los cuidados en la región

El debate contemporáneo sobre la economía del cuidado en Centroamérica ha ganado una centralidad inédita a lo largo de los años más recientes, impulsado por la confluencia de desafíos demográficos, transformaciones del mercado laboral y mandatos internacionales de igualdad de género que exigen redefinir la distribución social del cuidado. Guatemala, El Salvador y Honduras ilustran con claridad cómo la persistencia de regímenes *familiaristas*, basados en la división sexual del trabajo y en la informalidad del empleo doméstico, limita la autonomía económica de las mujeres y restringe la provisión de bienestar a la población en condiciones de dependencia. El presente resumen sobre el estado de arte del sector de los cuidados examina de forma comparada la evolución de indicadores sociales, laborales y políticos vinculados al cuidado remunerado y no remunerado en los tres países¹, analiza la emergencia de políticas públicas que buscan transitar hacia sistemas integrales y corresponsables.

En este marco de análisis, la organización social del cuidado en Guatemala, El Salvador y Honduras evidencia patrones estructurales convergentes que refuerzan la desigualdad de género y la precariedad laboral. En los tres países, las mujeres continúan asumiendo entre tres y cinco veces más horas diarias de trabajo doméstico y de cuidado no remunerado que los hombres, lo que mantiene la participación económica femenina estancada en torno al 40-50%, de veinte a treinta puntos por debajo de la masculina. Esta sobrecarga se traduce en inactividad laboral justificada por responsabilidades familiares para aproximadamente dos tercios de las mujeres excluidas de la fuerza de trabajo, frente a porcentajes insignificantes en los hombres. Dicha brecha se extiende a la educación; hasta el 16% de las adolescentes guatemaltecas y salvadoreñas que abandonan la escuela lo hacen para encargarse de cuidados, indicador prácticamente inexistente entre sus pares masculinos.

¹ Por razones de extensión del documento, el Anexo 1 contiene un análisis detallado del estado de arte del sector de los cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras, así como una aproximación conceptual del Modelo Conceptual de Competencias Profesionales.

Los datos confirman que la pobreza de tiempo, la informalidad y la feminización del cuidado constituyen barreras sistémicas para la autonomía económica femenina.

El segmento de cuidados remunerados, dominado por el empleo doméstico, comparte rasgos de baja remuneración, informalidad superior al 80% en promedio y ausencia de mecanismos efectivos de protección social. Ninguno de los tres Estados ha ratificado el Convenio 189 de la OIT; por tanto, las trabajadoras del hogar carecen de un marco regulatorio que garantice un salario mínimo específico, acceso efectivo a seguridad social (32% en El Salvador de la población total, 22% en Guatemala y 15% en Honduras) y cobertura plena de derechos laborales. En Honduras y El Salvador no existe siquiera un piso salarial legal para este sector, mientras que en Guatemala el mínimo asignado históricamente se sitúa por debajo del salario general, con rangos de cumplimiento marginal. En consecuencia, los ingresos típicos de una trabajadora doméstica oscilan entre USD 120 y USD 300 mensuales, y en gran parte de las ocasiones, con pagos en especie y jornadas que exceden las diez horas diarias.

La pandemia de COVID-19 intensificó la vulnerabilidad del sector al provocar la pérdida del 40% de estos empleos en 2020 y, aún en 2025, el nivel de formalización permanece crítico.

Pese a los rezagos, la agenda política experimenta avances diferenciados. El Salvador marcó un hito al aprobar en 2022 la Política Nacional de Corresponsabilidad de los Cuidados 2022-2030, que reconoce el cuidado como derecho y plantea la creación de un sistema integral con corresponsabilidad entre Estado, familias y sector privado. Guatemala incorporó por primera vez los cuidados en su Política General de Gobierno 2024-2028 y constituyó en 2025 una Mesa Interinstitucional de Cuidados encargada de diseñar la futura Política Nacional; con ello, el país abandona un prolongado vacío normativo. Honduras, históricamente rezagada, estableció en 2023 un Gabinete de Cuidados liderado por la Secretaría de Desarrollo Social, desde la cual inició la formulación de una política pública específica y anunció un anteproyecto de Ley de Cuidados para el 2024. Aunque estas iniciativas reflejan voluntad gubernamental, suelen enfrentar desafíos de implementación como déficit presupuestario crónico, débil capacidad institucional y dependencia de cooperación externa, entre otras limitantes.

El estudio comparado confirma brechas críticas en cuatro dimensiones analíticas. En primer lugar, la oferta de servicios de cuidado sigue siendo insuficiente y su expansión exige, de manera ineludible, una inversión sostenida en infraestructura social acompañada de la profesionalización sistemática del personal cuidador. En segundo término, el andamiaje jurídico requiere armonizarse con los estándares internacionales, como la ratificación del

Convenio 189 de la OIT, y la reforma de los códigos laborales que resultan indispensables para equiparar derechos, salarios y prestaciones con los del resto de la fuerza de trabajo. En tercer lugar, la corresponsabilidad al interior de los hogares continúa restringida por normas socioculturales; mientras no se adopten licencias parentales equitativas y estrategias robustas de cambio de comportamiento, la redistribución efectiva del tiempo de cuidado permanecerá en niveles marginales. Por último, la producción estadística —tanto las encuestas de uso del tiempo como las cuentas satélites del trabajo no remunerado— exhibe discontinuidad y escasa institucionalización, lo que dificulta la asignación de recursos basada en evidencia y limita la evaluación rigurosa de las políticas públicas.

En síntesis, el panorama regional se encuentra en una fase de transición asimétrica. El Salvador avanza hacia la institucionalización del cuidado mediante un marco normativo específico, Guatemala inicia la construcción de su política pública tras un prolongado vacío normativo y Honduras impulsa reformas desde un rezago más pronunciado. Pese a estos distintos ritmos, los tres países convergen en el reconocimiento de que el esquema *familiarista* vigente resulta insostenible y profundiza las brechas de género, de modo que la consolidación de sistemas nacionales de cuidados constituye una condición sine qua non para un desarrollo social inclusivo y equitativo en el Istmo Centroamericano.

1.2. Planteamiento del problema

El entramado de protección social en el Triángulo Norte enfrenta una tensión creciente producida por la convergencia de diversas tendencias interdependientes, como acabamos de ver. En su conjunto, el envejecimiento acelerado, el déficit de competencias profesionales y la sobrecarga femenina de cuidados conforman un círculo vicioso que limita el crecimiento económico y profundiza la desigualdad de género.

1.3. Objetivos del estudio de investigación

General y específicos

La presente propuesta plantea el desarrollo de un análisis de situación del sector de los cuidados remunerados y no remunerados en Guatemala, El Salvador y Honduras. Este procedimiento metodológico ha permitido el levantamiento orientado de datos para identificar el estado actual del sector de los cuidados con relación a indicadores sociolaborales, económicos y de acceso a recursos de protección social de los colectivos

poblacionales sobrerrepresentados en el ámbito como son las niñas, adolescentes y mujeres.

De este modo, se desprenden los siguientes objetivos específicos.

- Generar un estado de situación sobre el contexto nacional del sector de los cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras, así como la identificación de aspectos sociales, económicos y políticos que afectan directa e indirectamente a las mujeres que trabajan en el sector de los cuidados.
- Proporcionar una base de datos para el desarrollo de la capacidad técnica de actores pertinentes al ámbito de cuidados en la región.
- Profundizar en la integración de indicadores relacionados con la igualdad de género y el empoderamiento de la mujer con el objeto de favorecer el diseño e implementación de programas regionales de respuesta integral, basado en evidencias, para involucrar a los múltiples actores nacionales e internacionales con responsabilidad en el área de los cuidados.

1.4. Hipótesis operativas

Formulación de las hipótesis

En las siguientes líneas, se presentan las hipótesis operativas que han orientado el diseño metodológico de este estudio. Cada una articula una proposición contrastable mediante los indicadores seleccionados y la recolección de datos en Guatemala, El Salvador y Honduras:

a) División desproporcionada de responsabilidades de cuidado

La organización social del cuidado en el Triángulo Norte se caracteriza por la concentración desproporcionada de las responsabilidades de cuidado en las mujeres. Esta asimetría, propia de regímenes patriarcales, constituye una barrera estructural para el ejercicio de derechos fundamentales de niñas, adolescentes y mujeres, y exige el diseño de redes interinstitucionales y regionales que promuevan un modelo de corresponsabilidad.

b) Potencial de competencias profesionales femeninas

El colectivo de mujeres en edad laboral dedicado al cuidado remunerado y no remunerado muestra baja inserción en el empleo formal de la región; sin embargo, dispone de un sólido acervo de competencias profesionales categorizadas como “blandas”. Se plantea que,

mediante programas de formación y capacitación adaptados a dichas competencias, es posible facilitar su tránsito hacia nichos de mercado emergentes, mejorando su acceso a empleos decentes y condiciones de bienestar.

c) Efectividad de lineamientos de intervención pública

Si se identifican y articulan lineamientos de intervención pública basados en criterios de pertinencia, sostenibilidad y replicabilidad, entonces podrá diseñarse e implementar un marco regional de políticas de cuidados que incremente la eficacia de los programas existentes y fortalezca la protección social de las mujeres que prestan servicios de cuidado remunerado y no remunerado.

Estas tres hipótesis operativas han constituido el andamiaje conceptual de la investigación, orientando tanto la recolección de datos como el análisis comparado entre Guatemala, El Salvador y Honduras.

1.5. Marco conceptual

El presente estudio articula dos ejes conceptuales fundamentales: el Sector de los Cuidados y el Modelo de Competencias Profesionales (MCP). A continuación, se ofrece un resumen de los principales constructos empleados; para una exposición detallada de cada concepto y sus fuentes, véase el Anexo 2.

Sector de los Cuidados

El paradigma contemporáneo del cuidado se concibe como un subsistema socioeconómico que sostiene la reproducción cotidiana de la vida y la cohesión social. En su acepción operativa, el trabajo de cuidados comprende tanto actividades de atención directa —higiene personal, movilización, acompañamiento afectivo— como tareas indirectas que crean las condiciones materiales para dicho cuidado —elaboración de alimentos, limpieza y gestión doméstica. Esta dualidad remite a la dicotomía remunerado/no remunerado, cuya frontera descansa en la existencia de una relación contractual o salarial. La insuficiencia estructural de servicios formales desplaza gran parte de la demanda hacia el ámbito doméstico, perpetuando la sobrecarga femenina y la segmentación por género del mercado de trabajo.

La arquitectura que articula los roles y recursos del cuidado se expresa en el denominado diamante hogar-mercado-Estado-comunidad. Su configuración específica obedece al régimen de bienestar vigente y determina la distribución de costos, tiempo y poder de decisión entre actores. Desde la economía política, se postula que el valor económico del

cuidado —visible a través de cuentas satélite y mediciones de uso del tiempo— constituye una externalidad positiva que los sistemas de cuentas nacionales ignoran de forma sistemática. Tal omisión distorsiona la asignación óptima de recursos públicos y priva al diseño fiscal de una base empírica que justifique la inversión en infraestructura social.

El déficit de cuidados emerge cuando la oferta de tiempo, servicios e infraestructuras resulta insuficiente frente a una demanda impulsada por el envejecimiento demográfico, la urbanización y las transiciones epidemiológicas. Su manifestación empírica incluye la expansión de horas de cuidado no remunerado, la penalización en los indicadores de participación laboral femenina y el deterioro cualitativo de la atención provista. Ante este escenario, los sistemas integrales de cuidados constituyen una respuesta política que busca redistribuir responsabilidades y financiar el cuidado mediante un pacto de corresponsabilidad entre Estado, mercado, familias y comunidad. Dichos sistemas sólo son sostenibles si convergen con las normas internacionales de trabajo decente —Convenios OIT 156 y 189— y con los mandatos de igualdad sustantiva establecidos en la Agenda 2030. La perspectiva de género e interseccionalidad opera como lente analítica indispensable para identificar cómo la etnia, la clase, el territorio y el ciclo de vida modulan los gradientes de acceso a derechos dentro del ecosistema de cuidados.

Modelo de Competencias Profesionales (MCP)

El MCP, desarrollado por el entonces ISFOL y actualmente gestionado por INAPP², constituye un dispositivo epistemológico y operativo para la gobernanza y el desarrollo del capital humano. Su estructura tridimensional facilita la traducción de las demandas productivas en estándares evaluables y certificables:

En el nivel macro, el modelo está anclado en el *Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*, repositorio que cartografía el sistema ocupacional italiano en tres dominios analíticos —Trabajo, Cualificaciones y Profesiones—. Este instrumento cumple una doble función, suministra inteligencia de mercado a los decisores públicos y ofrece una matriz de referencia para la armonización entre oferta educativa y demanda sectorial.

En el nivel meso, el MCP establece una taxonomía de competencias jerarquizada en básicas, transversales y técnico-profesionales. Las primeras constituyen prerrequisitos de alfabetización funcional; las segundas comprenden habilidades competenciales *blandas*

² Instituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori (ISFOL), en la actualidad, Istituto Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP).

que determinan la adaptabilidad en entornos de innovación acelerada; las terceras agrupan los saberes situados que definen la práctica productiva, estructurados en *Aree di Attività* (ADA). Esta organización aporta granularidad suficiente para diseñar itinerarios formativos modulares y reconocer aprendizajes previos.

En el nivel micro, el modelo operacionaliza el *bilancio di competenze*, metodología que contrasta el perfil competencial individual con las *attese organizzative* del puesto de trabajo. El resultado es un diagnóstico de *occupabilità* que permite delinear rutas de *up-skilling* o *re-skilling* y sustentar decisiones de orientación profesional³. La compatibilidad del MCP con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF) y con marcos digitales como DigComp amplía su portabilidad transnacional y lo alinea con la convergencia regulatoria de la Unión Europea.

La génesis del MCP se apoyó en una estrategia de diseño participativo que involucró actores estatales, regiones, interlocutores sociales y academia. Esa gobernanza multinivel posibilitó la creación del Repertorio *Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni Professionali*⁴, fortaleciendo la transparencia y el reconocimiento mutuo de competencias. En la actualidad, el MCP opera como una pieza central de las políticas activas de empleo, habilita procesos de planificación basados en evidencia y provee un marco analítico para anticipar los desajustes entre oferta educativa y demanda laboral en contextos de rápida obsolescencia tecnológica.

1.6. Metodología

Diseño del estudio

El presente estudio emplea un diseño metodológico mixto secuencial–explicativo que articula una fase cuantitativa inicial con un subsecuente análisis cualitativo. En la primera etapa, se implementa un procedimiento de análisis estadístico orientado a cuantificar el capital competencial y a delinear las tendencias macro a nivel nacional; posteriormente, la investigación cualitativa profundiza en esos hallazgos, aportando una capa interpretativa que los enriquece y contextualiza. Esta aproximación combinada posibilita, de una parte, la identificación de regularidades empíricas en el ecosistema de cuidados —tales como la

³ *Up-skilling* y *re-skilling* son dos estrategias convergentes de desarrollo de capital humano. *Up-skilling* consiste en profundizar y actualizar las competencias existentes para elevar el nivel de desempeño en la misma área ocupacional, mientras que *re-skilling* implica adquirir un conjunto de competencias sustancialmente nuevas que habiliten la transición hacia funciones o sectores productivos diferentes, sin perder continuidad laboral ni capital experiencial acumulado.

⁴ La *Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni Professionali* (NTQP) constituye el marco normativo italiano, establecido por el Decreto Legislativo 13 abril 2017, n. 61, que define y clasifica los títulos y cualificaciones profesionales del país.

distribución demográfica de las labores de cuidado o las correlaciones entre variables profesionales— y, de otra, la exploración de los significados, las lógicas de acción y las dinámicas relacionales subyacentes, a través de 17 entrevistas semiestructuradas y tres grupos focales. En el escenario del Triángulo Norte de Centroamérica —donde la provisión de cuidados está determinada tanto por condicionantes estructurales (marcos normativos y condiciones del mercado laboral) como por dimensiones subjetivas (percepciones de las personas cuidadoras, normas culturales, etc.)— este enfoque mixto secuencial se revela especialmente pertinente, pues la fase cualitativa proporciona una explicación y matiza las correlaciones observadas en la fase cuantitativa, dotando al análisis de una visión integradora, crítica y profundamente arraigada en las realidades locales.

Técnicas e instrumentos

La fase cuantitativa se ha sustentado en 3,983 cuestionarios estructurados administrados⁵ mediante una plataforma digital de recolección de datos que permitió un levantamiento íntegramente en línea, con capacidad *offline-first* para zonas de conectividad limitada. El cuestionario, compuesto por 50 ítems distribuidos en cinco dominios —caracterización sociodemográfica, trayectoria laboral, formalidad, escalas de competencias basadas en el modelo ISFOL y autopercepción de brechas digitales— alcanzó un coeficiente α -Cronbach de 0,87 en el módulo de competencias transversales, lo que acredita la solidez psicométrica de las métricas empleadas. Cada dispositivo registró estampillas de geolocalización y sellos temporales, de modo que el equipo técnico de supervisión auditó en tiempo real la calidad del trabajo de campo mediante paneles analíticos dinámicos; los controles automáticos de lógica y rangos redujeron la incidencia de valores atípicos a menos del 1%, y una revisión posterior basada en algoritmos de detección de patrones aleatorios descartó el 0,6% de los formularios por inconsistencias.

Sobre la base de las puntuaciones factoriales derivadas se estimaron modelos de regresión logística multivariada con errores estándar robustos, orientados a predecir la probabilidad de inserción laboral formal en el sector de cuidados, ajustando por nivel de capital educativo y acceso a tecnologías digitales.

La revisión documental de fuentes secundarias se realizó a partir de un análisis pormenorizado de fuentes primarias oficiales —incluidos los cuerpos normativos, planes nacionales de cuidados y reportes de ejecución institucional—.

⁵ Para un mayor detalle del formato de cuestionario administrado, por favor diríjase al Anexo 3 del presente documento.

Por su parte, la exploración cualitativa se diseñó a partir de un marco metodológico compuesto por 17 entrevistas semiestructuradas a informantes clave —trabajadoras de cuidados remunerados y no remunerados, empleadores familiares y responsables de política social⁶— junto con tres grupos de discusión estratificados (cuidadores primarios y beneficiarias de servicios. Los guiones de entrevista se fundamentaron en marcos teóricos de la economía del cuidado y análisis de género, y fueron depurados mediante un protocolo Delphi en múltiples rondas, en el que un comité de expertos en trabajo social, economía aplicada y estudios de género evaluó de forma anónima la validez de contenido, la pertinencia de cada ítem y la eliminación de potenciales sesgos de autoridad.

La recolección de datos se implementó mediante tecnologías digitales —grabación de audio multipista, plataformas de videoconferencia y transcriptores automáticos—, garantizando la integridad y trazabilidad de la información. El procesamiento se llevó a cabo en entornos software especializados (MAXQDA), donde se aplicó la codificación deductiva-inductiva y análisis de matrices conceptuales para la interrelación de categorías teóricas y emergentes.

La triangulación sistemática de fuentes —entrevistas, grupos focales y documentos de respaldo— y la validación cruzada de resultados aseguran tanto la fiabilidad interna como la riqueza interpretativa del estudio, permitiendo una comprensión profunda y matizada del entramado sociocultural que subyace al ecosistema de cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras.

Caracterización de la población encuestada

El cuestionario estructurado fue administrado a una muestra de 3,983 mujeres dedicadas al trabajo doméstico y de cuidados en Guatemala, El Salvador y Honduras; su ejecución, conducida conforme a protocolos metodológicos validados internacionalmente, alcanzó una tasa de respuesta del 90%. Sobre la base de la información recabada se delinean, para cada país, los perfiles sociodemográficos, educativos y laborales de un contingente ocupacional cuya contribución resulta esencial para la reproducción social en el istmo centroamericano.

En Guatemala, las 2,000 trabajadoras encuestadas configuran un colectivo de madurez productiva cuyo promedio etario supera levemente los 40 años; los tramos de 35-44 años y 45-54 años concentran, respectivamente, el 26% y el 24% de la sub-muestra, lo que revela

⁶ Para un mayor detalle, por favor diríjase al Anexo 2. Tabla de Informantes clave entrevistados

trayectorias laborales extensas y acumulación de responsabilidades doméstico-familiares desde etapas tempranas del ciclo de vida. El capital educativo presenta un escalón crítico, seis de cada diez mujeres concluyeron únicamente la primaria o interrumpieron la secundaria básica, mientras que sólo el 8,5% alcanzó estudios universitarios; esta proporción se contrae aún más en el segmento maya —38% de las participantes—, donde las brechas lingüísticas y la discriminación estructural restringen el acceso a oportunidades formativas. La inserción laboral se sitúa en 50,3%, casi siempre bajo arreglos informales carentes de contrato y con jornadas remuneradas que promedian 5,2 horas diarias; al sumar el trabajo doméstico no remunerado, la carga efectiva se duplica y consolida un régimen de sobre-explotación temporal. El ingreso dominante oscila entre los 65 y 200 USD mensuales para el 27,6% de las encuestadas y apenas el 16% supera los 455 USD, tendencia que reproduce la estratificación salarial urbana donde se concentran las remuneraciones más altas. La cobertura del Instituto Guatemalteco de Seguridad Social alcanza 48,1%, pero la intermitencia de los aportes resta efectividad a las prestaciones. Finalmente, el 62% reside en periferias metropolitanas y practica migración circular hacia sus comunidades de origen; dentro del colectivo maya, el 71% denuncia experiencias de desigualdad remunerativa, subrayando la intersección entre género, etnia y territorio.

En El Salvador, las 983 participantes exhiben una edad media comparable a la regional, aunque el 28,1% se concentra en el intervalo de 45-54 años, indicador de trayectorias laborales prolongadas en ausencia de un régimen previsional consolidado. El capital educativo de las participantes muestra la mayor concentración de formación superior del Triángulo Norte, ya que un 10,6% ha completado estudios universitarios o técnicos avanzados, logro asociado a programas urbanos de capacitación acelerada que, sin embargo, no alcanzan a la totalidad del colectivo. La tasa de ocupación de la muestra se sitúa en 59,4% y refleja la incidencia, todavía incipiente, de procesos de formalización en los servicios domésticos urbanos; esta inserción se realiza bajo jornadas remuneradas que promedian 6,4 horas diarias, prolongadas habitualmente por la condición de trabajadora interna, con la consiguiente disponibilidad extendida. En el plano económico, un 26,2% reporta ingresos mensuales entre 200 y 455 USD y un 19% supera dicho umbral, fenómeno vinculado a la indexación parcial del salario mínimo en las áreas metropolitanas. La afiliación al Instituto Salvadoreño del Seguro Social, que alcanza el 58,2% de la muestra seleccionada, constituye el valor más elevado entre los países analizados. El 65% reside en zonas periurbanas de San Salvador y de cabeceras departamentales, entornos donde confluyen la actividad remunerada y la provisión cotidiana de cuidados intrafamiliares. La maternidad atraviesa transversalmente al colectivo, dado que el 70% declara tener hijos o hijas, y el 40% asume la jefatura económica del hogar, lo que ratifica la centralidad femenina en la sostenibilidad doméstica dentro de la muestra estadística examinada.

En Honduras la cohorte encuestada, integrada por 1,000 trabajadoras del hogar y de cuidados, revela una configuración etaria bimodal que evidencia flujos de entrada y permanencia en el sector a lo largo del ciclo de vida. El 23,4% cuenta con menos de 25 años, señal de incorporación precoz al mercado laboral doméstico en un país donde las transiciones educativas se interrumpen de forma temprana; en sentido inverso, el 25% se sitúa entre los 45 y los 54 años, prolongando su actividad productiva ante la ausencia de sistemas pensionarios que faciliten el retiro.

El capital educativo se encuentra en su punto más crítico dentro del registro de muestras en los tres países analizados, pues un 5,2% carece de escolaridad y un 64,3% no supera la secundaria básica, situación que constriñe severamente la movilidad ocupacional y profundiza la segmentación vertical del mercado de trabajo. Sólo un 42,5% declaró mantener un empleo remunerado, casi siempre bajo arreglos informales carentes de contrato, con jornadas pagadas que promedian 5,6 horas diarias y se complementan con extensas labores domésticas no reconocidas.

La estructura salarial confirma niveles de remuneración especialmente bajos; un 22,4% percibe entre 35 y 65 USD mensuales y un 14% recibe menos de 35 USD, guarismos que se ubican por debajo de la línea de pobreza monetaria y reproducen la vulnerabilidad económica intergeneracional. La afiliación al Instituto Hondureño de Seguridad Social se registra en 47,8%, porcentaje que pierde robustez explicativa cuando las encuestadas describen la intermitencia de los aportes patronales, lo que impide el disfrute efectivo de coberturas en maternidad o vejez.

El patrón residencial articula origen rural y destino urbano mediante desplazamientos cíclicos hacia Tegucigalpa, San Pedro Sula y otros núcleos intermedios; esta migración pendular incrementa la precariedad habitacional, fragmenta las redes de apoyo comunitario y amplía la exposición a riesgos de violencia urbana. Un 47% ejerce la jefatura económica del hogar, proporción amplificadas por la emigración masculina y la irregularidad de las remesas, lo que consolida la feminización de la provisión familiar. Finalmente, las participantes lenca y garífuna, si bien representan una fracción reducida del total, reportan obstáculos salariales y educativos análogos a los que enfrentan las mujeres indígenas de Guatemala, añadiendo una dimensión étnico-cultural de exclusión que se superpone a la precariedad estructural y refuerza la estratificación social en el ámbito de los cuidados remunerados.

2. Hallazgos del estudio

2.1 Resultados de las encuestas

El Análisis Factorial Exploratorio (AFE) aplicado al modelo de competencias ISFOL-INAPP identificó cuatro factores con autovalores que, en conjunto, explican 67,9% de la varianza total⁷. Cada factor mantiene coherencia semántica con la taxonomía ISFOL y muestra una alta fiabilidad interna (coeficiente α -Cronbach de 0,87). Asimismo, las variables latentes presentan una adecuada coherencia interna y una lógica funcional que dialoga con los hallazgos cualitativos y las demandas observadas en los mercados de trabajo de Guatemala, El Salvador y Honduras.

Como se puede observar en la Tabla 1, el primer factor (Relacional) concentra el 26% de la varianza y agrupa habilidades de comunicación empática, escucha activa y negociación, confirmando que el vínculo cuidadora-familia es el eje más dominante del perfil competencial. El segundo factor (Autocontrol/Resiliencia) representa el 18% e integra recursos de autorregulación, resiliencia emocional —gestión del estrés, disciplina y perseverancia— esenciales para el desempeño de empleos en contextos precarios. El tercer factor (Organizativo-cognitivo) explica el 15% e incorpora planificación, gestión del tiempo, solución de problemas y nociones TIC básicas, atributos que facilitan la incorporación a procesos formales y digitalizados del mercado laboral. El cuarto factor (Liderazgo/Influencia) aporta el 9% restante, destacando iniciativa y visión de mejora; pese a su menor peso, constituye el sustrato para potenciales trayectorias de supervisión y profesionalización.

⁷ En Análisis Factorial Exploratorio los autovalores miden el aporte de cada factor a la explicación de la variabilidad de las variables originales; a mayor autovalor mayor relevancia del factor. La varianza total acumulada de 67,9 % señala la proporción de dispersión de los datos que los cuatro factores explican en conjunto y resume más de dos terceras partes de la información inicial.

Tabla 1. Estructura latente de las competencias identificadas mediante AFE

Factor latente	Núcleo competencial	Macro-familia ISFOL	Var. explicada (%)
F1 – Relacional	Comunicación empática, escucha activa, negociación, trato respetuoso.	Relacionales	26%
F2 – Autocontrol / Resiliencia	Gestión del estrés, disciplina, resiliencia emocional, perseverancia.	Personales-regulatorias	18%
F3 – Organizativo / Cognitivo	Planificación, gestión del tiempo, <i>problem-solving</i> , uso básico de TIC.	Metodológico-cognitivas	15%
F4 – Liderazgo/ Influencia	Iniciativa, visión de mejora, liderazgo informal, capacidad de persuadir	Manageriali-di influencia	9%

Fuente: Elaboración propia a partir del Test de Perfilación Competencial ISFOL-INAPP adaptado

Las puntuaciones (escala Likert 1-5) muestran variaciones sutiles pero significativas. Guatemala lidera en competencias relacionales con la media más alta ($F1 = 3,081$) y la menor dispersión ($\sigma = 0,573$), lo que denota un perfil relacional homogéneo. Honduras destaca en el factor de resiliencia ($F2 = 2,989$) y muestra la varianza más baja ($\sigma = 0,556$), mientras que El Salvador, con el promedio más bajo ($F2 = 2,949$), mantiene una dispersión reducida en casi todos los ejes, señal de un estándar sólido pero homogéneo. En el ámbito organizativo-cognitivo ($F3$), Guatemala vuelve a encabezar la tabla ($\mu = 2,956$), aunque El Salvador exhibe la desviación estándar más baja ($\sigma = 0,770$), reflejo de un grupo poblacional con características estables. Por último, en liderazgo e influencia ($F4$), Guatemala presenta el valor máximo ($\mu = 3,119$) junto con la mayor dispersión ($\sigma = 0,998$), indicando la coexistencia de clústeres con gran potencial y segmentos rezagados, mientras que El Salvador se sitúa cerca ($3,073$) con menor varianza ($0,848$). En el cómputo global ponderado ISFOL-INAPP, Guatemala presenta un promedio ponderado de 3,02 puntos, seguida de El Salvador con 2,98 y Honduras con 2,94. Estas diferencias exigen itinerarios formativos a medida con miras a cerrar la brecha regional de 0,08–0,11 puntos y promover un perfil profesional en el sector de los cuidados más equilibrado y ajustado a lo que requiere el futuro mercado de trabajo formal en la región.

Tabla 2. Medias (μ) y desviaciones estándar (σ) de los factores por país (escala 1-5)

País	N	F1 μ	F1 σ	F2 μ	F2 σ	F3 μ	F3 σ	F4 μ	F4 σ
El Salvador	983	3.017	0.574	2.949	0.576	2.917	0.770	3.073	0.848
Honduras	1,000	3.012	0.624	2.989	0.556	2.776	0.897	2.885	0.942
Guatemala	2,000	3.081	0.573	2.976	0.686	2.956	0.840	3.119	0.998

Escala Likert 1 = muy bajo, 5 = muy alto; medias ponderadas por factores de expansión estratificados.

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba de Perfilación Competencial ISFOL-INAPP adaptada

Tabla 3. Consolidación de medias ponderadas

Media puntaje	El Salvador	Honduras	Guatemala	Región
Media puntaje ISFOL-INAAP (1-5)	2.98	2.94	3.02	2.99

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba de Perfilación Competencial ISFOL-INAPP adaptada

Al estandarizar las medias regionales ($\mu = 0$, $\sigma = 1$), emerge un mapa comparativo de fortalezas en el marco de la idiosincrasia de cada país. Guatemala, se sitúa ligeramente sobre la media con relación a las competencias relacionales (+0,06 σ), organizativo-cognitivas (+0,07 σ) y liderazgo-influencia (+0,07 σ), mientras mantiene su posición en la media respecto al eje de autocontrol y resiliencia (0,00 σ); Los perfiles competenciales, de este modo, combinan solvencia técnica y una adecuada capacidad directiva con control emocional contenido. El Salvador muestra déficits menores en habilidades interpersonales (-0,05 σ) y autorregulación (-0,04 σ), pero registra valores positivos en gestión cognitiva (+0,02 σ) y liderazgo (+0,03 σ), lo que sugiere una base técnica sólida que requiere reforzar componentes socioemocionales. Honduras, en cambio, destaca en el eje de autocontrol-regulatorio (+0,03 σ) y se rezaga de forma significativa en organización (-0,15 σ) y liderazgo (-0,17 σ), además de un leve déficit relacional (-0,06 σ), configurando un perfil polarizado que exige intervenciones intensivas en grupos de competencias relacionadas a la planificación y el liderazgo para equilibrar su matriz competencial.

Tabla 4. Ventajas relativas por macro-familia (puntuaciones factoriales estandarizadas, $\mu = 0$ $\sigma = 1$)

Macro-familia ISFOL (Factor)	Tendencia regional*	Guatemala	El Salvador	Honduras
Relacionales (F1)	$\mu \approx 3,03$	+0,06	-0,05	-0,06
Autocontrol / Regulatorias (F2)	$\mu \approx 2,97$	+0,00	-0,04	+0,03
Organizativo / Cognitivas (F3)	$\mu \approx 2,90$	+0,07	+0,02	-0,15
Liderazgo / Influencia (F4)	$\mu \approx 3,05$	+0,07	+0,03	-0,17

*Tendencia regional = media ponderada por tamaños muestrales (Guatemala = 2 000; El Salvador = 1 000; Honduras = 1 000).

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba de Perfilación Competencial ISFOL-INAPP adaptada

Modelos de inserción laboral en el sector de los cuidados

Sobre las puntuaciones factoriales se estimaron regresiones logísticas multivariadas (Tabla 5) para la probabilidad de acceder a un contrato formal en el sector de los cuidados. Cada modelo incluyó, como predictores principales, las puntuaciones estandarizadas (z-scores) de los cuatro factores derivados del AFE ISFOL-INAPP y, como covariables de control, los años de escolaridad y la disponibilidad de internet móvil en el hogar (como *proxy* de capital digital)⁸.

Los resultados confirman que el factor organizativo-cognitivo (F3) es el determinante más robusto de la formalización. Un incremento de una desviación estándar en F3 incrementa las *Odds Ratio* (OR)⁹ de empleo formal en 28% para Guatemala (OR = 1,28; $p < 0,01$), 34% para El Salvador (OR = 1,34; $p < 0,01$) y 26% para Honduras (OR = 1,26; $p < 0,01$). Las competencias relacionales (F1) también muestran efectos positivos y significativos en las tres economías, con especial intensidad en El Salvador (OR = 1,31; $p < 0,01$), lo que sugiere que la capacidad de interacción y relación asertiva favorece la formalización donde la intermediación institucional es más densa. El liderazgo o influencia (F4) incrementa las *Odds* en Guatemala (OR = 1,19; $p < 0,05$) y Honduras (OR = 1,14; $p < 0,10$), pero no alcanza significancia en El Salvador, donde la estructura de la demanda laboral parece privilegiar la destreza técnico-procedimental capturada por F3. El componente de autocontrol-

⁸ La inclusión de la disponibilidad de internet móvil como covariable de control responde a su condición de *proxy* de capital digital, factor que influye en la capacidad de búsqueda de empleo, acceso a formación en línea y a redes de información laboral. Estudios recientes han demostrado que la conectividad móvil explica de forma independiente variaciones en la probabilidad de inserción formal, más allá del efecto de la escolaridad, lo cual refuerza la validez interna de los coeficientes estimados en los modelos logísticos (van Deursen & van Dijk, 2019).

⁹ La razón de *Odds Ratio* cuantifica el cambio multiplicativo en las probabilidades de ocurrencia del desenlace (inserción laboral formal) asociado a un incremento de una unidad en el predictor. Un OR > 1 indica que a mayor puntuación en la variable explicativa aumentan las probabilidades de empleo formal; un OR < 1 señala un efecto protector inverso.

resiliencia (F2) resulta particularmente significativo en Honduras (OR = 1,15; $p < 0,10$) y El Salvador (OR = 1,12; $p < 0,10$).

En todas las especificaciones, los años adicionales de escolaridad y el acceso a internet móvil se asocian a una mayor probabilidad de formalización (OR entre 1,14 y 1,21 para escolaridad; 1,33 a 1,42 para conectividad; $p < 0,01$ en cada país), lo que subraya la complementariedad entre el capital humano, la inclusión digital y las competencias técnicas.

Tabla 5. Modelos logísticos multivariados de inserción laboral formal (Odds Ratio)

Variable explicativa	OR (Guatemala)	OR (El Salvador)	OR (Honduras)
F1 Relacional	1,22 ***	1,31 ***	1,18 **
F2 Autocontrol	1,07	1,12	1,15 *
F3 Cognitivo	1,28 ***	1,34 ***	1,26 ***
F4 Managerial	1,19 **	1,05	1,14 *
Escolaridad (+1 año)	1,14 ***	1,21 ***	1,17 ***
Internet móvil (Sí=1)	1,36 ***	1,42 ***	1,33 ***
N / Pseudo-R ²	2,000 / 0,26	1,000 / 0,24	1,000 / 0,22

* $p < 0,10$; ** $p < 0,05$; *** $p < 0,01$

Fuente: Elaboración propia a partir de la prueba de Perfilación Competencial ISFOL-INAPP adaptada

2.2 Resultados de la metodología cualitativa

La vertiente cualitativa del estudio se fundamentó en tres grupos focales nacionales y 17 entrevistas semiestructuradas con informantes clave procedentes de sindicatos, organizaciones de la sociedad civil, entidades públicas y académicas que intervienen en la provisión, regulación y defensa de los cuidados remunerados y no remunerados en la región. Esta composición muestral permitió capturar la heterogeneidad territorial y sectorial del fenómeno, a la vez que garantizar la comparabilidad entre contextos. El corpus fue transcrito y analizado en MAXQDA mediante un procedimiento de codificación temática de

corte inductivo-deductivo. Tras una fase abierta, se consolidó un esquema axial compuesto por cinco dimensiones analíticas —marco conceptual, valor estratégico de la evidencia, vacíos normativos y de gobernanza, restricciones estructurales y palancas técnicas—. La saturación teórica se verificó cuando el incremento marginal de códigos nuevos se estabilizó por debajo del dos por ciento.

Concepciones de la economía del cuidado

El análisis revela que la noción de cuidado se inscribe, en los tres países, dentro de la categoría de bien público indispensable para la reproducción social y la participación laboral femenina. No obstante, emergen matices contextuales. En Guatemala predomina la metáfora del “ecosistema de los cuidados”, comprendida como una articulación entre servicios comunitarios, redes familiares y mercado que requiere coordinación intersectorial. El Salvador, en cambio, se decanta por una lectura de economía política feminista que pone el acento en la desvalorización monetaria del trabajo doméstico y en la marcada división sexual del trabajo. Honduras presenta una conceptualización aún incipiente, el discurso se centra en la urgencia de formalizar servicios y visibilizar el aporte económico del sector de los cuidados más que en la corresponsabilidad pública-privada. Estas diferencias conceptuales reflejan distintos grados de maduración del debate público y condicionan la efectividad de potenciales estrategias de incidencia política.

Valor estratégico en la generación de datos

La generación y utilización de datos aparece como mecanismo fundamental de presión política y la legitimación normativa en la agenda de del sector de los cuidados. En El Salvador señalan que la contabilización de más de 140,000 trabajadoras domésticas sin cobertura de seguridad social fue determinante para que la Asamblea Legislativa incorporara la dimensión de cuidados en la Ley de Centros de Desarrollo Infantil. En Guatemala, la Red Nacional de Cuidados ha documentado brechas salariales que alcanzan el veinte por ciento respecto del salario mínimo y disparidades urbano-rurales superiores a quince puntos porcentuales. Tales evidencias sustentaron una petición presupuestaria específica ante el Congreso de la República. En Honduras, por el contrario, el déficit estadístico se identifica como obstáculo principal: la ausencia de módulos de uso del tiempo limita la cuantificación del trabajo no remunerado y debilita la capacidad de abogar en favor de los colectivos de trabajadoras.

Vacíos normativos y de gobernanza

Los tres países comparten la ausencia de ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT, evidencia de un desfase normativo con los estándares internacionales. La brecha con los estándares internacionales genera un doble efecto. Primero, debilita la legitimidad externa de los marcos regulatorios nacionales, lo que reduce el poder de negociación de los Estados en foros multilaterales sobre trabajo digno y derechos de las mujeres. Segundo, perpetúa la vulnerabilidad jurídica de las trabajadoras en el sector de los cuidados al impedir la incorporación plena de principios y la protección contra la violencia y el acoso en el lugar de trabajo. Esta omisión normativa funciona como un cuello de botella que distorsiona el funcionamiento de las cadenas de valor del cuidado, ya que la informalidad no solo restringe los salarios, sino que también limita la inversión pública y privada en formación profesional y certificación de competencias.

La distancia entre el compromiso normativo y la puesta en práctica se hace patente en diversas experiencias recientes. El Salvador aprobó una Política Nacional de Cuidados en 2021, aunque sin asignación presupuestaria ni instrumentos de fiscalización, lo que confina la iniciativa a un plano declarativo. Desde una perspectiva de ciclo de políticas públicas, el caso salvadoreño ilustra el síndrome de implementación trunca, donde la fase de diseño normativo no se traduce en cambios institucionales debido a la ausencia de recursos y al déficit de gobernanza coordinada entre los Ministerios de Trabajo, Salud Pública y Desarrollo Social. Esta brecha entre norma y práctica subraya la necesidad de vinculación presupuestaria ex ante mediante cláusulas de gasto obligatorio y metas de desempeño verificables, sin las cuales el efecto regulatorio se diluye.

Guatemala se encuentra en una encrucijada distinta. La progresiva configuración de la Política Nacional de los Cuidados, impulsado por el Ministerio de Desarrollo Social incorpora la corresponsabilidad tripartita, un avance conceptual que refleja la influencia de los marcos de *welfare mix*¹⁰ y la economía solidaria. Sin embargo, la resistencia del sector empresarial indica un choque distributivo latente relacionado con la asignación de costos de la protección social. Algunos de los actores clave consultados, respaldados por la literatura de economía política, sugieren que, en contextos de baja productividad y sistemas tributarios regresivos, las élites económicas tienden a percibir las obligaciones laborales como cargas exógenas que amenazan la competitividad, lo cual retrasa la tramitación legislativa. El escenario guatemalteco demuestra que el diseño legal, por sí solo, no resulta

¹⁰ El *welfare mix* alude a la configuración híbrida mediante la cual se proveen bienes y servicios sociales (salud, educación, cuidados y pensiones) a partir de la interacción de cuatro sectores: Estado, mercado, familias y organizaciones de la sociedad civil. Su premisa central parte de que el bienestar no depende exclusivamente de la acción pública, sino de una matriz relacional donde cada actor asume funciones complementarias o sustitutivas según el contexto histórico-institucional.

suficiente si no se acompaña de un pacto fiscal progresivo y de una arquitectura de gobernanza que asigne de forma transparente las responsabilidades de financiación y supervisión para garantizar la sostenibilidad de una propuesta transformadora en el sector de los cuidados.

Honduras es el caso más incipiente y, paradójicamente, el que mejor ejemplifica la premisa de *path dependency*¹¹. Las dilataciones en el dictamen de la Ley Marco del Cuidado se explican por una trayectoria de baja capacidad estatal y débil institucionalidad parlamentaria, donde los proyectos de ley vinculados a derechos sociales se estancan con frecuencia en comisiones técnicas. Este escenario refleja un ciclo vicioso en el que la falta de normativa perpetúa los mecanismos de informalidad, al mismo tiempo que reduce la presión social y fiscal para aprobar la normativa. El resultado es una arquitectura dispersa que desvincula la política de cuidados de otras estrategias de protección social, como las transferencias monetarias condicionadas y los programas de empleo público, fragmentando las sinergias necesarias para una reforma integral coordinada desde la multi-sectorialidad.

Restricciones estructurales

La interacción entre informalidad, precariedad salarial e inequidad de género configura una tríada de restricción que reduce la movilidad sociolaboral de las cuidadoras y perpetúa la reproducción intergeneracional de la pobreza. Informantes clave de Honduras reportan que la prevalencia de contratos verbales impide la exigibilidad de horas extraordinarias y contribuye a un salario efectivo que actualmente se sitúa entre los 80 y los 200 dólares mensuales, muy por debajo de la línea de salario digno estimada por el Banco Central. Esa brecha salarial actúa como mecanismo de penalización laboral: la trabajadora, al carecer de un contrato escrito, pierde su capacidad de negociación colectiva y acepta condiciones de sobrecarga horaria que se naturalizan como parte de la práctica cotidiana. Desde la perspectiva de la economía feminista, esta dinámica ilustra la “penalización del cuidado” en economías de baja productividad, donde la falta de regulación estatal se compensa con la explotación de tiempo y energía de las mujeres.

¹¹ El concepto de *path dependency* hace referencia al proceso mediante el cual las decisiones institucionales y los patrones de comportamiento pasados configuran de forma persistente las opciones disponibles en el presente, generando inercias y costes de cambio que dificultan la adopción de alternativas. Este enfoque señala que cuanto más un sistema avanza por un determinado sendero, más se refuerzan las estructuras, normas y expectativas asociadas, consolidando un ciclo de retroalimentación que «bloquea» caminos distintos.

En El Salvador la violencia comunitaria y la migración forzada adicionan capas de riesgo y segmentación territorial. Los flujos migratorios desestabilizan la oferta local de mano de obra, mientras que la violencia armada disuade la inversión privada en servicios de cuidado infantil y encarece los seguros de responsabilidad civil, lo que limita la expansión de centros formales fuera de la capital. Este entorno de inseguridad exagera la informalidad, pues las familias recurren a arreglos domésticos basados en redes de parentesco para garantizar el cuidado, prolongando la invisibilidad estadística del trabajo y la ausencia de contribuciones al sistema de seguridad social. Informantes clave del país aseveran que el riesgo percibido de los mercados laborales en contextos de violencia reduce la elasticidad de la demanda de servicios presenciales, reforzando la segmentación y desincentivando la certificación de competencias.

Guatemala enfrenta un problema estructural de restricción fiscal; su presión tributaria ronda el doce por ciento del PIB, una de las más bajas de América Latina. La limitada recaudación impide la creación de infraestructura pública de cuidados y obliga a depender de convenios temporales con la cooperación internacional. Estos programas, aunque útiles para cubrir brechas puntuales, generan ciclos de expansión y contracción que dificultan la sostenibilidad de la oferta y la profesionalización del sector. Además, la priorización de proyectos de inversión en infraestructura tradicional (carreteras y sector energético) sobre el gasto social revela la persistencia de un sesgo que desatiende la economía reproductiva. El resultado es un mosaico de iniciativas piloto sin continuidad, incapaz de alterar la estructura dual del mercado de trabajo donde las mujeres indígenas rurales permanecen en la base del sector laboral informal.

Palancas técnicas y propuestas priorizadas

Los resultados cualitativos delinean tres ejes de intervención cuya viabilidad y efectividad descansan en decisiones de política fiscal, en la arquitectura de certificación profesional y en la capacidad del Estado para movilizar infraestructura existente. En materia de financiamiento, la propuesta salvadoreña de destinar un 0,2% del PIB a la infraestructura de cuidados equivale, tomando el PIB de 2024, a unos 65 millones de dólares anuales. Esta cifra, si bien modesta en términos macro fiscales, implicaría duplicar el gasto histórico en servicios de primera infancia y permitiría cubrir aproximadamente 32,000 nuevas plazas en centros de desarrollo infantil a costos unitarios regionales. No obstante, el riesgo que

plantea el “*hard earmarking*”¹², según informantes clave, advierte que las cláusulas presupuestarias vinculantes requieren blindaje legal frente a la volatilidad política y, sobre todo, mecanismos de desempeño que eviten la mera asignación nominal sin ejecución presupuestaria.

El segundo eje, la profesionalización mediante certificaciones modulares, responde a la evidencia cuantitativa que señala déficits en competencias relacionales y cognitivas. La introducción de credenciales basadas en estándares de competencia —similares al Marco Nacional de Cualificaciones (NQF)— permite segmentar la formación en “micro credenciales” acumulables, lo que reduce barreras de entrada para trabajadoras con trayectorias educativas interrumpidas. La demanda hondureña de homologación por parte del Instituto Nacional de Formación Profesional (INFOP) es estratégica: la acreditación estatal confiere portabilidad laboral y facilita el reconocimiento internacional bajo los convenios de la OIT sobre certificación de habilidades. No obstante, la eficacia de este esquema depende de la capacidad de evaluación y acompañamiento pedagógico; sin un sistema de tutores y de subsidios para cubrir el costo de la matrícula, existe el riesgo de producir y perpetuar desigualdades, pues las trabajadoras con menor capital económico pueden quedar excluidas del proceso de certificación.

El tercer eje se centra en aprovechar los equipamientos públicos preexistentes como mecanismo de expansión más acelerada. En Guatemala, convertir los *Espacios Amigos de la Lactancia* en requisito de habilitación para empresas (especialmente en zona franca) anclaría la corresponsabilidad empresarial en regulaciones laborales ya vigentes, reduciendo los costos regulatorios de crear un nuevo marco legislativo. La clave del éxito, en opinión de los informantes clave, reside en incorporar sanciones y beneficios fiscales diferenciados para el cumplimiento (por ejemplo, deducciones de impuesto sobre la renta), de modo que las empresas internalicen el costo como inversión y no como carga. En El Salvador, la ampliación de la red de Centros de Desarrollo Infantil con estándares interministeriales (Educación, Salud y Trabajo) apunta a un enfoque de *hub* público que, según la evidencia de *Chile Crece Contigo*, mejora la calidad percibida y la confianza de los usuarios. Sin embargo, para evitar el problema de “centros construidos sin personal ni insumos”, el diseño institucional debería incluir una estrategia de contratación pública basada en consorcios territoriales y un sistema de monitoreo de calidad que asegure la observancia de ratios cuidadoras-menores y protocolos de seguridad.

¹² El *hard earmarking* es un arreglo fiscal que vincula de forma legalmente obligatoria una fuente de ingresos —o un porcentaje fijo del presupuesto— a un uso específico, sin que el Poder Ejecutivo pueda reasignar esos fondos durante la ejecución.

3. Discusión de los hallazgos

La discusión se organiza en torno a las tres hipótesis operativas que orientaron el diseño del estudio y confronta las expectativas iniciales con la evidencia empírica generada por los hallazgos obtenidos.

3.1 Contrastación de hipótesis

Hipótesis a. División desproporcionada de responsabilidades de cuidado

La primera hipótesis proponía que la concentración de las tareas de cuidado en las mujeres constituye una barrera estructural para su ejercicio de derechos y, por tanto, demanda redes de corresponsabilidad. Los hallazgos cualitativos confirman de forma contundente esta premisa. Las entrevistas con cuidadoras salvadoreñas describen rutinas diarias que superan las catorce horas de trabajo combinado —remunerado y no remunerado— mientras que el grupo focal hondureño reconoce que la ausencia de servicios públicos coloca a las mujeres en la encrucijada de elegir entre el empleo informal y el abandono definitivo del mercado laboral. Esta *trampa del cuidado* se ve reforzada por normas patriarcales que adjudican el rol doméstico a la feminidad, narrativa que se alinea con los discursos legislativos y limita la urgencia política de ratificar los Convenios 189 y 190 de la OIT.

La evidencia cuantitativa añade matices territoriales. Aunque la carga horaria femenina es elevada en los tres países, las tablas de competencias revelan que Guatemala conserva mayores puntajes en el factor relacional (F1), indicador de una socialización prolongada en tareas relacionadas al vínculo de cuidadora-familia que convierte a las mujeres en proveedoras *de facto* del bienestar familiar. Esta ventaja relacional no se traduce automáticamente en la formalización laboral, dado que la regresión logística muestra que el efecto de F1 sobre la probabilidad de un contrato formal es modesto en Guatemala (OR = 1,22) y mayor medida, en El Salvador (OR = 1,31).

El contraste sugiere que las competencias relacionales solo vienen acompañadas de formalidad cuando existen marcos programáticos explícitos que demandan dichas habilidades, como la red salvadoreña de Centros de Desarrollo Infantil. El déficit presupuestario salvadoreño impide materializar este potencial a escala, pero el hallazgo confirma que la oferta institucional incipiente revaloriza el capital relacional femenino. En ausencia de programas públicos, como ocurre en Honduras, las competencias relacionales se diluyen dentro de vínculos laborales informales que no otorgan derechos básicos, una situación que reproduce la asimetría de género descrita por la hipótesis.

Hipótesis b. Potencial de competencias profesionales femeninas

La evidencia empírica confirma que las mujeres del Triángulo Norte disponen de un acervo competencial cuya activación depende principalmente de dispositivos formales de profesionalización capaces de traducir habilidades latentes en credenciales valoradas por el mercado de trabajo formal. El análisis factorial exploratorio ha identificado cuatro bloques coherentes con la matriz ISFOL-INAPP y demostrado que los puntajes medios solo difieren en un margen regional de 0,08 puntos, lo cual revela una base relativamente homogénea de capital competencial. Sin embargo, la regresión logística refleja que el factor organizativo-cognitivo se erige como predictor decisivo de formalidad, pues un incremento de una desviación estándar eleva hasta en 34% la probabilidad de obtener un contrato, en su valor máximo registrado en El Salvador, mientras que el mismo efecto resulta sustancialmente menor en Honduras, donde la ausencia de marcos regulatorios frena la capitalización de dichas competencias. Este hallazgo indica que la productividad de la formación técnica no reside únicamente en el dominio individual de contenidos específicos sino, sobre todo, en la capacidad institucional de certificar y exigir estándares que remunere el capital competencial de una fuerza laboral que se mantiene latente en la región.

De este modo, la hipótesis solo obtiene una confirmación parcial, pues el potencial competencial femenino está presente, pero su retorno económico se concreta únicamente cuando el entorno institucional y normativo crea las condiciones para que esas habilidades se visibilicen, se certifiquen y, en consecuencia, sean remuneradas. Los mecanismos para el reconocimiento de micro credenciales modulares emergen en este escenario como un recurso idóneo para desagregar el repertorio competencial en unidades portables y acumulables, lo que favorece la empleabilidad transversal y reduce los costos de oportunidad de la capacitación continua. No obstante, si el financiamiento de la matrícula recae en las propias trabajadoras, el proceso corre el riesgo de reproducir exclusiones de clase y territorio. La lectura territorial de los datos sugiere, por tanto, itinerarios diferenciados: en Honduras conviene combinar alfabetización digital con habilidades de naturaleza ejecutiva para compensar el rezago organizativo; en El Salvador el refuerzo de habilidades socioemocionales puede maximizar el rendimiento del factor organizativo-cognitivo; en Guatemala resulta prioritario institucionalizar rutas de liderazgo que permitan transformar el capital relacional en trayectorias de supervisión y evitar el techo de cristal dentro de un sector en expansión. Solo la convergencia entre certificación estatal, financiamiento progresivo y reconocimiento formal por parte de los empleadores convertirá el potencial competencial femenino en un vector tangible de inserción laboral digna y, por extensión, de dinamización productiva a escala regional.

Hipótesis c. Efectividad de lineamientos de intervención pública

La contrastación empírica de la tercera hipótesis aporta un matiz fundamental: la eficacia de los programas de cuidado crece en proporción directa a la efectividad institucional que los respalda, pero los avances se detienen cuando emergen restricciones fiscales o déficits

normativos que impiden sostener y escalar las intervenciones. En El Salvador, como primer ejemplo, la Política Nacional de Cuidados ha elevado el cuidado al rango de derecho, lo que se refleja en un aumento medible del reconocimiento social y de la demanda por servicios formales. Sin embargo, la asignación presupuestaria apenas equivale a dos décimas del producto interno bruto; las simulaciones de equilibrio general indican que este monto puede permitir cubrir poco menos de un tercio de las plazas requeridas para alcanzar la universalidad. El resultado es un entorno figurativo que genera expectativas ciudadanas mientras deja intacto el incentivo empresarial a contratar mano de obra informal, con lo cual la rentabilidad de las competencias certificadas permanece limitada y la segmentación laboral se perpetúa.

Guatemala, por su parte, muestra un patrón inverso, la presencia de redes de incidencia robustas ha logrado posicionar la agenda del cuidado en la esfera pública, pero la ausencia de un marco legal y de un pacto fiscal progresivo impide materializar la corresponsabilidad tripartita que propone el anteproyecto de ley. El veto empresarial que bloquea la asignación de costos revela una externalización persistente de la carga hacia los hogares. Sin incentivos tributarios que modifiquen la estructura de precios relativos y sin un sistema de aseguramiento estatal que garantice calidad, la futura normativa corre el riesgo de convertirse en un instrumento meramente declarativo. Bajo este escenario, la elasticidad de la demanda se mantendría inclinada a favor de soluciones domésticas informales, lo que limitaría el retorno laboral de las mujeres incluso cuando cuenten con credenciales técnicas.

El caso hondureño confirma que la evidencia estadística y la gobernanza normativa funcionan como condiciones previas a cualquier política de cuidados sostenible. La ausencia de módulos de uso del tiempo y la falta de ratificación de convenios internacionales impiden cuantificar el valor económico del cuidado y, por ende, debilitan la legitimidad de cualquier solicitud presupuestaria. En ese vacío regulatorio, la probabilidad de formalización depende de atributos individuales, tal como sugiere la significancia marginal del factor autocontrol-resiliencia en la regresión logística. Esta dependencia de capital personal reproduce desigualdades interseccionales y dificulta la creación de economías de escala necesarias para financiar infraestructuras públicas de atención.

En conjunto, los tres países ilustran una dinámica donde la pertinencia programática se confirma a nivel micro, pero la sostenibilidad y la replicabilidad quedan condicionadas por la capacidad fiscal y la calidad de la gobernanza. Sin un marco tributario que internalice los costes del cuidado y sin mecanismos de verificación capaces de traducir las competencias en estándares remunerados, el retorno de la inversión humana seguirá anclado a nichos informales de baja productividad. La hipótesis se ratifica, por tanto, en la medida en que demuestra cómo la efectividad institucional determina el valor económico de las competencias; a la vez, advierte que el cuello de botella se desplazará del ámbito de la formación al de la financiación pública y la regulación del mercado, mientras no se cierren

las brechas fiscales y estadísticas que hoy limitan el potencial transformador de los sistemas nacionales de cuidados en el Triángulo Norte.



4. Conclusiones del estudio

Las reflexiones que siguen consolidan el aporte heurístico y normativo de la investigación, articulando los resultados empíricos con la literatura especializada en regímenes de bienestar periféricos, economía política de género y el desarrollo de competencias profesionales. Al poner en diálogo el análisis factorial de las 3.983 encuestas, la inferencia econométrica sobre la probabilidad de formalización, el corpus cualitativo y el análisis comparado en materia de política fiscal, el estudio permite trascender la mirada sectorial y brindar una interpretación sistémica del sector de los cuidados como una variable estratégica con incidencia directa en la distribución del ingreso, la configuración del mercado de trabajo, la sostenibilidad fiscal de las cuentas públicas y su rol central como mecanismo de cohesión social.

Estas conclusiones, por lo tanto, se presentan como marco prescriptivo para esclarecer los nudos críticos que perpetúan la sobrecarga de la mujer en la tarea de los cuidados y la informalidad que representa en los sectores laborales, identificando las palancas institucionales capaces de transformar el capital competencial latente en empleo digno y delineando los requisitos macrofiscales para consolidar un sistema de los cuidados que funcione como motor de igualdad sustantiva y productividad regional.

En primer término, la evidencia cuantitativa corrobora de manera robusta la hipótesis de la sobrecarga femenina como ancla estructural de la desigualdad. El promedio regional de 6,5 horas diarias de trabajo de cuidado no remunerado –con picos que superan las catorce horas registradas en El Salvador– se traduce en una brecha de participación económica de treinta puntos porcentuales entre hombres y mujeres, y en una proporción de más de dos tercios de mujeres que permanecen fuera de la fuerza laboral o atrapadas en la informalidad. Esta penalización de tiempo funciona como un impuesto regresivo sobre el capital humano femenino y, al mismo tiempo, como un subsidio encubierto que compensa la insuficiencia histórica de los Estados para financiar servicios de cuidado universales. El diamante hogar-mercado-Estado-comunidad se presenta así en su expresión más desequilibrada, caracterizada por una concentración desproporcionada de responsabilidades en el vértice doméstico, una participación estatal y mercantil marginal, y una significativa erosión de las redes comunitarias debido a fenómenos como la migración y al empobrecimiento progresivo de las áreas rurales.

En segundo lugar, el análisis factorial exploratorio, que identifica cuatro bloques competenciales coherentes con la taxonomía ISFOL-INAPP, revela un capital humano femenino homogéneo y poco aprovechado en términos de recurso laboral. En una escala

Likert de 1 a 5, las mujeres participantes han evidenciado una puntuación relativamente alta en los ejes relacional (3,03/5) y de resiliencia emocional (2,97/5), mientras que presentan déficits moderados en el componente organizativo-cognitivo (2,90/5) y más marcados en liderazgo-influencia (3,05/5). Sin embargo, la regresión logística demuestra que es justamente el factor organizativo-cognitivo –asociado a la planificación, la gestión del tiempo y la alfabetización digital básica– el mayor predictor de inserción formal: una desviación estándar adicional incrementa la probabilidad de un contrato con prestaciones en 28% en Guatemala, 34% en El Salvador y 26% en Honduras. Esto sugiere que la brecha no reside únicamente en la carencia de habilidades, sino en la ausencia de un mecanismo institucional que reconozca, certifique y remunere las competencias disponibles y ofrezca formación dual para suplir los vacíos técnicos.

Tercero, la investigación cualitativa aporta la capa explicativa que las métricas no capturan. Los testimonios registrados revelan un entramado de normas de género, percepciones de mérito y jerarquías étnico-territoriales que naturalizan la división sexual del trabajo y legitiman la precariedad de las cuidadoras. Las mujeres entrevistadas asumen haber interiorizado la *carga moral* del cuidado y expresan sentimiento de culpa ante la delegación del mismo, incluso cuando disponen de medios económicos. Dicha interiorización nutre la llamada “trampa del cuidado”, al inducir la aceptación de modalidades informales —servicio por horas o régimen de cama adentro— sin acceso a salario mínimo ni seguridad social, bajo la premisa de que la flexibilidad horaria es la única vía para compatibilizar las múltiples obligaciones. De forma paralela, empleadores y legisladores reproducen una narrativa de “*servicio familiar*” que sitúa el trabajo doméstico en el ámbito de lo afectivo, habilitando *de facto* excepciones a la legislación laboral en términos generales y perpetuando un esquema estructural de desprotección.

De la identificación de los cuellos de botella se derivan cinco palancas institucionales de alto impacto. En primer lugar, la ratificación del Convenio 189 de la OIT —acompañada de la armonización de los códigos laborales— equipararía los derechos del trabajo doméstico con los del resto de los sectores productivos, al establecer un salario mínimo sectorial, una jornada máxima, la afiliación obligatoria a la seguridad social y un sistema de inspección especializado. En segundo término, la creación de un Marco Nacional de Cualificaciones del Cuidado —basado en microcredenciales progresivas de 400, 800 y 1,200 horas— garantizaría portabilidad y reconocimiento transnacional, al tiempo que acreditaría aprendizajes previos mediante portafolios y pruebas prácticas, suprimiendo así la barrera de la escolaridad formal. La tercera palanca consiste en la constitución de un Fondo Plurianual de Cuidados, financiado mediante una matriz fiscal escalonada (1% del PIB como asignación obligatoria, 0,5% de contribución patronal y un gravamen solidario sobre

plataformas digitales), dotado de un clasificador presupuestario específico y fiscalizado por un observatorio tripartito, con el fin de garantizar su sostenibilidad financiera. En cuarto lugar, la introducción de licencias parentales compartidas y bancos de horas, respaldados por incentivos tributarios para las empresas corresponsables, reduciría la brecha de tiempo y promovería la masculinización del cuidado, favoreciendo una socialización igualitaria en las generaciones futuras. Finalmente, el establecimiento de una meta de sindicalización del 20% para el capital humano del sector y la creación de un Consejo Centroamericano de Cuidados adscrito al Sistema de la Integración Centroamericana (SICA) proporcionarían voz colectiva y un mecanismo regional de supervisión y rendición de cuentas.

El análisis conjunto de la matriz competencial y de las limitaciones específicas de cada contexto nacional revela la necesidad de diseñar intervenciones que, sin perder de vista el carácter sistémico de la problemática, se adapten a las fortalezas y vacíos particulares de cada país:

- Los perfiles guatemaltecos destacan por su elevada capacidad de liderazgo e influencia, un capital relacional que, sin embargo, no cristaliza plenamente en trayectorias laborales en el sector formal del empleo. En este escenario, resulta prioritario implementar programas de alfabetización digital orientados al sector de los cuidados —por ejemplo, cursos modulares de manejo de herramientas de registro y monitoreo— que fortalezcan el factor organizativo-cognitivo (F3) identificado como el predictor más robusto de formalización. Al mismo tiempo, es imprescindible incorporar módulos de gestión del estrés y *mindfulness* laboral, integrados en itinerarios de microcredenciales, para reforzar la resiliencia emocional (F2) y asegurar que el liderazgo natural de estas cuidadoras se traduzca en autonomía y capacidad de negociación frente a empleadores y entidades reguladoras. Este doble énfasis permitirá canalizar su potencial directivo hacia puestos de supervisión y coordinación en nuevas estructuras formales de cuidado, cerrando la brecha digital y reduciendo la penalización que hoy supone la insuficiente familiarización con tecnologías de la información.
- En el caso salvadoreño, las trabajadoras del cuidado exhiben un sólido “*sentido de la calidad*” y altas puntuaciones en competencias relacionales (F1), pero muestran carencias en autogestión y habilidades de negociación que limitan su empoderamiento como agentes activos del mercado laboral formal. Por ello, los itinerarios formativos deben incluir talleres intensivos de *time-management*, asertividad comunicativa y técnicas de negociación, articulados con prácticas de simulación de entrevistas y mediación de conflictos laborales. Complementariamente, es clave promover espacios

de mentoría y *networking* —por ejemplo, mediante “círculos de cuidado profesional”— donde las cuidadoras puedan intercambiar experiencias y acceder a asesoría legal y empresarial. De este modo, su cultura de servicio de alto estándar se convertirá en un factor de poder de decisión, facilitando la transición de empleos informales a contratos regulados con prestaciones y reconocimiento profesional.

- Aunque las hondureñas registran la mayor resiliencia emocional de la región (F2), carecen de estructuras que aprovechen dicha fortaleza para generar oportunidades socio-productivas. La prioridad, pues, es canalizar esta capacidad adaptativa hacia emprendimientos cooperativos y modelos de economía social que diversifiquen sus fuentes de ingreso. Para ello, se recomienda el despliegue de programas de incubación de microempresas de servicios de cuidado —apoyados por INFOP y alianzas con ONG— que ofrezcan formación técnica (higiene asistencial, estimulación cognitiva, entre otras) y asesoría en gestión administrativa. Estos procesos deben ir aparejados a la extensión de la cobertura de seguridad social, a través de convenios con el Instituto Hondureño de Seguridad Social que permitan afiliaciones grupales de trabajadoras autónomas. Así, la resiliencia dejará de ser un recurso puramente defensivo para convertirse en el motor de iniciativas empresariales solidarias que, al profesionalizar el sector, potencien su contribución al bienestar colectivo y reduzcan la precariedad estructural.

En síntesis, el estudio reafirma que la organización social del cuidado no es un asunto doméstico sino un problema de diseño macroeconómico y de derechos humanos. El tiempo femenino, hoy oculto en los márgenes de la contabilidad nacional, representa hasta un cuarto del PIB en trabajo no remunerado y sufre los mismos sesgos que la llamada “*maldición de los recursos*”, mientras se mantenga gratuito e inagotable, el sistema productivo continuará extrayéndolo sin invertir en su reproducción. Profesionalizar, financiar y redistribuir el cuidado equivale, por ende, institucionalizar un costo que la sociedad ya paga en forma de desigualdad persistente y baja productividad. Solo la combinación de reforma normativa, pacto fiscal progresivo, certificación modular y gobernanza tripartita permitirá convertir ese impuesto de tiempo en un dividendo demográfico, productivo y de igualdad sustantiva que impulse a Guatemala, El Salvador y Honduras hacia un régimen de bienestar corresponsable y resiliente.

5. Recomendaciones

Las recomendaciones que se exponen a continuación configuran una hoja de ruta operativa que articula la combinación de prospectiva normativa, factibilidad fiscal y perspectiva interseccional. Se fundamentan en el postulado de que el cuidado, lejos de ser un componente accesorio de la protección social, constituye una infraestructura económica estratégica cuya arquitectura incide en la productividad macroeconómica, en la promoción de la igualdad sustantiva de género y en la sostenibilidad de las finanzas públicas. Cada propuesta, de este modo, propone instrumentos jurídicos, financieros y de desarrollo de capacidades que, implementados de forma secuencial y coordinada, pueden trascender el capital competencial latente en empleo digno y el impuesto de tiempo en un dividendo profesional y económico para la región:

1. Es imperativo transitar hacia la creación de un ordenamiento jurídico que reconozca las tareas del cuidado como un derecho fundamental. La ratificación de los Convenios 189 y 190 de la OIT debe acompañarse de una Ley Orgánica de Cuidados con jerarquía superior al código laboral, incorporando cláusulas de primacía para que cualquier conflicto normativo se resuelva a favor de la persona que ejerce y recibe el cuidado. Estas leyes, entre las diversas temáticas a abordar, han de: (i) fijar salarios mínimos sectoriales vinculados a la canasta de bienestar —no al promedio salarial histórico—, (ii) establecer un máximo de horas por jornada adaptadas al riesgo ergonómico del cuidado intensivo, (iii) garantizar la afiliación inmediata y obligatoria a la seguridad social con registro digital de contratos, y (iv) crear juzgados de tutela expedita que resuelvan controversias en menos de treinta días, con facultad de imponer multas coercitivas y ordenar indemnizaciones por reincidencia.

La arquitectura normativa propuesta debe acompañarse de un plan de convergencia legislativa que asegure la armonización intersectorial, la elaboración participativa de su reglamentación operativa bajo principio tripartito y la instauración de un mecanismo de evaluación permanente dirigido por un comité independiente con representación sindical, empresarial y académica. Este mecanismo de seguimiento dinámico permitirá adaptar el marco regulatorio a la evolución demográfica y tecnológica, consolidando el cuidado como infraestructura estratégica para la productividad macroeconómica, la igualdad sustantiva de género y la sostenibilidad fiscal de largo plazo.

2. El financiamiento del sistema no puede descansar en partidas presupuestarias volátiles. Se propone constituir un Fondo Plurianual de Cuidados (FPC), regido por una regla de *ancla y techo*, destinar el 1% del PIB como piso legal y un techo móvil asociado al

crecimiento potencial de la economía. El FPC debe nutrirse de una canasta de ingresos diversificada: (a) un aporte patronal progresivo que parte de 0,5% de la masa salarial y converge a 1,5% en cinco años; (b) un recargo de 0,15% sobre utilidades de plataformas digitales y servicios financieros de bajo costo, capturando el valor que estas economías extractivas obtienen del trabajo de cuidados externalizado; (c) ingresos parafiscales provenientes de la formalización acelerada (cada 100,000 nuevas cuidadoras formales se prevé una aportación aproximada de 0,07% del PIB adicional vía cotizaciones). El Fondo tendrá estatus de fideicomiso público con gobernanza tripartita y una cláusula de estabilizador automático, cuando el ciclo económico caiga por debajo de la tendencia de cinco años, el FPC tendrá la posibilidad de aportar recursos extraordinarios para evitar despidos en el sector y mantener la oferta de servicios.

3. Maximizar la probabilidad de formalización evidenciada por los modelos logísticos exige articular un itinerario de acreditación progresiva de 400, 800 y 1,200 horas — correspondiente a los niveles 3, 4 y 5 del Marco Europeo de Cualificaciones— que traduzca el Marco de Competencias Profesionales ISFOL-INAPP en trayectos formativos modulares. El diseño se sustenta en la ponderación factorial de cuatro dimensiones: Relacional (F1), Autocontrol-Resiliencia (F2), Organizativo-Cognitiva (F3) y Liderazgo-Influencia (F4).
- En Guatemala, donde los puntajes en la dimensión Organizativo-Cognitiva determinan la probabilidad de formalización (OR 1,28) y el componente Relacional ya exhibe solidez, el primer tramo de 400 horas se orienta a interiorizar la planificación de rutinas mediante aplicaciones móviles, registrar electrónicamente las intervenciones y gestionar el estrés derivado del *multitasking*; la evaluación combina portafolios digitales y rúbricas de precisión en la trazabilidad de cuidados. Al alcanzar las 800 horas, el programa profundiza en el control de calidad basado en indicadores de rendimiento (*KPI*), la supervisión operativa de microcentros y el liderazgo situacional, al tiempo que incorpora módulos de comunicación intercultural con familias indígenas y de análisis de seguridad ergonómica. El nivel avanzado de 1,200 horas consolida un perfil gerencial, en el que se integra gestión gerontológica interdisciplinar, diseño de planes de cuidado centrados en la persona y mentoría de equipos, todo ello basado en laboratorios de *business intelligence* que preparan la certificación como Jefatura de Unidad Integral. La trayectoria se completa con el reconocimiento de hasta un 30% de la carga horaria vía *bilancio di competenze*; la culminación de 800 horas activa la afiliación automática a la seguridad social y la certificación de 1,200 incorpora un plus salarial del 15% financiado por el Fondo Plurianual de Cuidados.

- En El Salvador, los datos sitúan al componente Relacional como principal predictor de empleo formal (OR 1,31), mientras que las brechas emergen en Autocontrol-Resiliencia. El módulo básico de 400 horas se diseña para afianzar la comunicación empática, la mediación y los primeros auxilios psicológicos, articulados con prácticas supervisadas que fortalecen la solvencia interpersonal. El tramo intermedio de 800 horas introduce técnicas avanzadas de autocuidado profesional, ergonomía emocional y prevención del *burn-out*, complementadas con simulaciones de negociación laboral que elevan la capacidad de autogestión; al concluir, las participantes dominan herramientas de gestión del tiempo y desarrollan resiliencia frente a contextos de alta demanda afectiva. El itinerario superior, de 1,200 horas, integra la dimensión Organizativo-Cognitiva mediante la gestión de casos apoyada en TIC, la trazabilidad documental con soluciones *blockchain* de baja complejidad y la articulación de redes territoriales de cuidado; este último componente habilita a las cuidadoras para coordinar programas comunitarios y ejercer liderazgo en la gobernanza local, cerrando la brecha entre vocación de servicio y formalidad contractual. Como incentivos, el sistema reserva el 40% de las becas a mujeres indígenas y rurales y concede un crédito fiscal del 30% de la nómina a las empresas que contraten personal acreditado durante los dos primeros años, creando un círculo virtuoso entre formación y empleabilidad.
- Honduras presenta rezagos pronunciados en las dimensiones Organizativo-Cognitiva y Liderazgo-Influencia, mientras que sobresale en Autocontrol-Resiliencia. En este contexto, el programa de 400 horas introduce alfabetización digital orientada a *smartphones*, planificación de tareas con tableros Kanban y gestión básica de inventarios domésticos, lo que reduce la brecha tecnológica y fortalece la gestión del tiempo. Al cumplirse las 800 horas, las participantes dominan principios de *project & quality management* adaptados al hogar —Lean-Kanban, protocolos de bioseguridad y auditorías internas— y adquieren competencias para supervisar pequeños equipos. El nivel avanzado de 1,200 horas transforma la resiliencia en emprendimiento socio-productivo incorporando el diseño y constitución de cooperativas, marketing de servicios de cuidado, fundamentos de finanzas solidarias y tutoría a nuevas cuidadoras, generando perfiles capaces de crear empleo digno y ampliar la cobertura sectorial; la superación de este umbral habilita acceso preferencial a líneas de microcrédito y a bolsas de trabajo público-privadas, mientras el Fondo Plurianual cubre el diferencial salarial inicial para incentivar la formalización.

En síntesis, la propuesta propone para los tres países una arquitectura modular respaldada por evaluaciones prácticas, certificaciones interoperables y un sistema de aseguramiento de la calidad que supervisa las ratios cuidadora-usuario y el nivel de satisfacción de las familias, de modo que se consolide un círculo virtuoso entre formación especializada, formalización laboral y movilidad profesional en toda la región.

4. La promoción de la oferta de servicios debe enmarcarse en una lógica policéntrica que acerque el cuidado a los territorios con mayor presión demográfica y menor dotación institucional. Se propone reconvertir infraestructuras públicas subutilizadas —aulas vespertinas, puestos de salud de complejidad primaria y centros comunales— en nodos integrados de cuidado 360°, capaces de ofrecer de forma simultánea guardería, estancia diurna para personas mayores, servicios de respiro familiar, apoyo psicosocial y una ventanilla de intermediación laboral. La secuencia de apertura de estos nodos se definirá mediante un algoritmo de priorización que combine variables georreferenciadas como la tasa de dependencia, el índice de pobreza de tiempo de las mujeres y la densidad de hogares monoparentales. Cada nodo operará bajo un esquema de cogestión que vincule a los gobiernos locales, las cooperativas de cuidadoras y empresas ancla, sometándose a auditorías periódicas que evalúen las ratios cuidadora-usuario, el cumplimiento de protocolos de seguridad y la satisfacción de las familias usuarias.

En paralelo, se propone instaurar un Bono Universal de Cuidados de Alta Dependencia indexado a la valoración oficial del impuesto de tiempo; dicho bono transferirá al hogar beneficiario el 30% del valor monetizado del cuidado no remunerado y condicionará su desembolso a la inscripción de la persona cuidadora en programas de formación y certificación continua.

5. Para redistribuir la carga temporal se propone un modelo de licencia parental paritaria de 14 semanas: seis obligatorias e intransferibles para cada progenitor y dos flexibles a elección. Se propone la financiación mediante el seguro social con subsidio del 100% del salario hasta el tope de dos salarios mínimos y del 80% para tramos superiores, evitando penalizar a los sectores medios. En el sector informal, un mecanismo de cuentas nocionales solidarias podrá permitir a trabajadoras y trabajadores acumular semanas de licencia financiadas por el FPC. La implantación se acompañará de campañas para la promoción de masculinidades corresponsables que utilice espacios deportivos y plataformas de *streaming* para generar nuevas narrativas sobre la paternidad activa y el cuidado intergeneracional.

6. La gobernanza basada en evidencia requiere un sistema unificado de información. En este sentido, se recomienda la creación de la Agencia Nacional de Datos de Cuidado (ANaDC) como órgano con mandato legal para integrar encuestas de uso del tiempo, módulos de competencias, registros administrativos y *big data* anónima de plataformas de cuidado a domicilio. La ANaDC debe reunir competencias para la publicación de un tablero público de indicadores en código abierto —brechas de tiempo, cobertura, inversión, impacto fiscal— y la alimentación de simuladores predictivos de demanda mediante tecnologías de *machine learning*. Además, una cláusula de Gobierno Abierto permitirá el establecimiento de mecanismos de contraloría social con el objeto de activar alertas tempranas de desvío o indicadores de baja ejecución presupuestaria.
7. Bajo la Secretaría General del SICA se propone lanzar un Pacto Centroamericano por el Cuidado 2025-2035, con tres objetivos: (i) convergencia normativa —salario sectorial mínimo, portabilidad de seguridad social y homologación de licencias parentales—; (ii) corredores laborales certificados que permitan a cuidadoras migrar temporalmente entre países con plenos derechos, reduciendo la trata y la explotación transfronteriza; y (iii) un Fondo Regional de Innovación en Cuidado, financiado por inversionistas de impacto y organismos multilaterales, para pilotar tecnologías de rehabilitación, plataformas públicas de selección profesional y modelos de economía circular aplicados a equipamiento geriátrico. El pacto incluirá mecanismos de solución de controversias y una cláusula de no regresión que impida la competencia a la baja en estándares laborales.

En síntesis, las siete recomendaciones propuestas delinean una hoja de ruta que trasciende la fragmentación programática habitual y se erige en un régimen público con coherencia estructural. El anclaje normativo que reconoce el cuidado como derecho sujeto de justicia establece las bases jurídicas sobre las que descansa la legitimidad de la intervención estatal y condiciona las futuras innovaciones regulatorias. En el horizonte de una década, el Triángulo Norte podría así situarse a la vanguardia de América Latina, consolidando un modelo replicable que combine eficiencia macroeconómica, justicia distributiva y una adecuada y justa corresponsabilidad de género en materia del cuidado.

6. Limitaciones de la investigación

El análisis crítico de los resultados exige reconocer un conjunto de restricciones que, en distinta medida, condicionan la capacidad de generalización y la pertinencia operativa de los hallazgos. Con el fin de ofrecer una lectura sistemática y coherente, las limitaciones se agrupan en dos categorías—metodológicas y contextuales—que dialogan entre sí y conforman un marco interpretativo indispensable para la toma de decisiones en materia de política pública y de diseño de futuras investigaciones en este campo.

Limitaciones metodológicas

El diseño secuencial-explicativo de corte transversal, ha proporcionado una instantánea robusta de las condiciones sociolaborales de las cuidadoras remuneradas y no remuneradas en la región; sin embargo, su naturaleza transversal dificulta trazar trayectorias de cambio y, por ende, circunscribe la inferencia causal. La convergencia temporal con procesos inflacionarios, reformas laborales emergentes y la etapa pospandémica añade un sesgo coyuntural, pues las percepciones de ingreso, formalidad y bienestar quedan expuestas a shocks de corta duración que podrían diluirse o acentuarse en ciclos posteriores. Dicho sesgo se amplifica ante la ausencia de un panel longitudinal que permita capturar dinámicas de resiliencia o deterioro a lo largo del tiempo, un vacío que restringe la posibilidad de identificar efectos retardados o no lineales.

En cuanto al marco muestral, la estrategia probabilística se basó en listados de organizaciones de trabajadoras del hogar. Esta decisión garantizó eficiencia logística, pero generó una subrepresentación de cuidadoras rurales residentes en áreas con baja conectividad. Pese a la aplicación de factores de expansión postestratificados y al despliegue complementario de encuestas en papel, el sesgo urbano-organizativo persiste y podría sobreestimar el capital social y las redes de apoyo disponibles para el colectivo de referencia.

Limitaciones contextuales

El contexto sociopolítico y económico en el cual se desarrolla la investigación también afecta la amplitud de las conclusiones. Las presiones inflacionarias y las reformas laborales emergentes modifican con rapidez los marcos normativos y las expectativas de las trabajadoras, lo que genera respuestas volátiles y, en ocasiones, contradictorias respecto a la percepción de formalidad y estabilidad laboral. Dado que la recogida de datos se ubicó

en una ventana temporal estrecha, los resultados podrían obviar tendencias que se materialicen a mediano plazo—por ejemplo, la consolidación de cooperativas de cuidadoras o la expansión de programas estatales de transferencia condicionada con enfoque de género.

Asimismo, los fenómenos climáticos extremos—cada vez más frecuentes en el istmo centroamericano—representan un factor exógeno que puede modificar de manera súbita la oferta y la demanda de cuidados, al desplazar poblaciones y reconfigurar la carga de trabajo doméstico. La no incorporación explícita de estos choques en los supuestos macroeconómicos genera un margen adicional de incertidumbre que debe ser tomado en cuenta al proyectar políticas de protección social y empleo.

Por último, las dinámicas políticas nacionales y la estabilidad institucional condicionan la viabilidad de implementar recomendaciones derivadas de la investigación. La priorización de agendas públicas fluctúa según coyunturas electorales y arreglo de fuerzas partidarias; por consiguiente, la aplicabilidad de los hallazgos dependerá de la alineación de intereses entre organismos gubernamentales, donantes internacionales y organizaciones de la sociedad civil.

En conjunto, las limitaciones metodológicas y contextuales delinean un perímetro de incertidumbre que debe ponderarse al generalizar los resultados y formular intervenciones de política. Superar dichas restricciones exige un esfuerzo multisectorial y multinivel que aborde los desafíos de manera integral. Primero, se recomienda instalar mediciones longitudinales que operen a intervalos anuales o bienales, permitiendo capturar la evolución de competencias y condiciones laborales en el tiempo. Segundo, es imperativo expandir la cobertura territorial y lingüística de los instrumentos, incorporando traductores y adaptaciones culturales que aseguren la inclusión efectiva de mujeres rurales e indígenas. Tercero, la integración de fuentes secundarias debe robustecerse mediante protocolos de armonización estadística—por ejemplo, meta-data estandarizada y validación cruzada—que reduzcan la heterogeneidad entre registros nacionales e internacionales.

En el mediano plazo, el diseño de políticas públicas debería considerar escenarios de estrés climático y político, ajustando las proyecciones macroeconómicas con supuestos que reflejen la volatilidad propia de la región. Además, la estandarización de encuestas de uso del tiempo resultará crucial para calcular con mayor precisión la contribución económica del cuidado no remunerado y fundamentar la creación de sistemas nacionales de cuidados con financiamiento sostenible.

Finalmente, la consolidación de redes de investigación regionales puede favorecer la transferencia metodológica y la construcción de series históricas comparables, asegurando que futuros estudios posean poder explicativo y relevancia estratégica suficiente para contribuir a la promoción de la justicia de género y el bienestar socioeconómico en Centroamérica. Sólo mediante una articulación coherente entre rigor metodológico, pertinencia cultural y sensibilidad política será posible transformar estos hallazgos en acciones concretas que mejoren la vida de quienes sostienen el entramado de cuidados en la región.

7. Bibliografía

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2019). *Informe de evaluación física y financiera del Programa Ciudad Mujer (Proyecto 3771 BL-HO)*. Tegucigalpa: BID. https://portalunico.iaip.gob.hn/ver_archivo/NTk4MjU0

Banco Interamericano de Desarrollo (BID). (2020). *Panorama del envejecimiento y los cuidados de larga duración en América Latina y el Caribe*. BID. <https://www.iadb.org/es/quienes-somos/temas/proteccion-social/iniciativas-de-proteccion-social/panorama-del-envejecimiento-y-los-cuidados-de-larga-duracion>

Centro de Derechos de Mujeres (CDM). (2020). *Informe sobre condiciones laborales de trabajadoras del hogar en Honduras*. Centro de Derechos de Mujeres.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *La sociedad del cuidado: horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género* (LC/CRM.15/3). Naciones Unidas. https://oig.cepal.org/sites/default/files/s2200704_es.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2022). *Panorama social de América Latina 2022* (LC/PUB.2022/15-P). Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48025-panorama-social-america-latina-2022>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Políticas y sistemas integrales de cuidados de largo plazo para las personas mayores: análisis de experiencias en América Latina y el Caribe* (LC/TS.2023/158). Naciones Unidas. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/68790-politicas-sistemas-integrales-cuidados-largo-plazo-personas-mayores-analisis>

Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex: A Black feminist critique of antidiscrimination doctrine. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.

Elson, D. (2018). *Recognizing and valuing unpaid care: Issues and progress* (UN Women Discussion Paper No. 34). UN Women. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2018/Issue-paper-Recognizing-and-investing-in-the-care-economy-en.pdf>

Folbre, N. (2018). The care penalty and the value of unpaid work. *Feminist Economics*, 24(3), 1–23. <https://doi.org/10.1080/13545701.2018.1528423>

Garnero, P., Ripani, L., & Merino, M. F. (2023). *América Latina en movimiento: Competencias y habilidades para la Cuarta Revolución Industrial en el contexto de pospandemia* (Nota Técnica IDB-TN-2810). Banco Interamericano de Desarrollo. <https://publications.iadb.org/es/america-latina-en-movimiento-competencias-y-habilidades-para-la-cuarta-revolucion-industrial-en-1>

Gobierno de Honduras. (2008). *Decreto No. 85-2008: Reglamento del régimen especial y de afiliación progresiva de los trabajadores domésticos*. Diario Oficial La Gaceta. <https://www.lagaceta.gob.hn/decreto-85-2008>

Human Rights Watch. (2021). Honduras. En *World Report 2021: Events of 2020*. Human Rights Watch. <https://www.hrw.org/world-report/2021/country-chapters/honduras>

ICEFI & Save the Children. (2022). *Guía metodológica: Todos y todas se quedan en la escuela. Modelo de indicadores de alerta temprana sobre deserción escolar*. ICEFI. https://mail.icefi.org/sites/default/files/guia_metodologica_-_desercion_escolar.pdf

Institutio Nazionale per l'Analisi delle Politiche Pubbliche (INAPP). (2019). *Linee guida per la definizione di Aree di Attività (ADA) nel settore dei servizi*. INAPP. <https://atlantelavoro.inapp.org/documenti/linee-guida-ada.pdf>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022–2023*. Guatemala: INE. <https://www.ine.gob.gt>

Instituto Nacional de Estadística (INE). (2023). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo 2023: Resultados preliminares*. Guatemala: INE. <https://www.ine.gob.gt/encuestas/uso-tiempo-2023>

Instituto Nacional de Estadística (INE); Ministerio de Trabajo y Previsión Social; & Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Encuesta Nacional de Empleo e Ingresos 2022: Resultados principales*. Guatemala: INE. <https://www.ine.gob.gt>

Instituto Salvadoreño para el Desarrollo de la Mujer (ISDEMU). (2022). *Encuesta Nacional de Uso del Tiempo*. El Salvador. https://onec.bcr.gob.sv/observatorio.genero/uso_tiempo/Informe%20de%20Resultados%20EUT%202022.pdf

Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible* (A/RES/70/1). ONU.

Naciones Unidas General Assembly. (1979). *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women (CEDAW)*.

Organization of American States (OAS). (2015). *Inter-American Convention on Protecting the Human Rights of Older Persons*. OAS.

ONU Mujeres. (2022). *Acceso de las personas trabajadoras domésticas remuneradas a la seguridad social en Iberoamérica [Informe regional]*. ONU Mujeres. <https://lac.unwomen.org/es/digital-library/publications/2022/11/acceso-de-las-personas-trabajadoras-domesticas-remuneradas-a-la-seguridad-social-en-honduras>

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2018). *Care work and care jobs for the future of decent work*. Ginebra: OIT. https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_633135/lang--en/index.htm

Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2021). *World Social Protection Report 2021–22: Social protection at the crossroads*. Ginebra: OIT. <https://www.ilo.org/publications/flagship-reports/world-social-protection-report-2020-22-social-protection-crossroads-%E2%80%93>

PNUD. (2023). *The missing piece: Valuing women’s unrecognized contribution to the economy in Latin America and the Caribbean*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. <https://www.undp.org/latin-america/publications/missing-piece-valuing-womens-unrecognized-contribution-economy-latin-america-and-caribbean>

Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions and policy options* (UNRISD Gender and Development Programme Paper No. 3). UNRISD.

Secretaría de Desarrollo Social (SEDESOL). (2023). *Comunidades de Cuidado: Piloto de gestión integrada de servicios de cuidado en Honduras*. Gobierno de Honduras. <https://www.gob.hn/sedesol/comunidades-de-cuidado>

Secretaría de Trabajo y Seguridad Social de Honduras. (2022). *Informe del mercado laboral 2022*. STSS. <https://www.trabajo.gob.hn/observatorio/informe-mercado-laboral-2022.pdf>

Tronto, J. C. (1993). *Moral boundaries: A political argument for an ethic of care*. Routledge.

ANEXO 1. Estado del Arte del MCP

1.1 Aproximación conceptual del Modelo de Competencias Profesionales (MCP)

El Modelo de Competencias Profesionales (MCP), concebido inicialmente por el *Istituto per lo Sviluppo della Formazione Professionale dei Lavoratori* (ISFOL, hoy INAPP), se erige como un marco taxonómico tridimensional destinado a describir, evaluar y certificar el capital humano en sus múltiples facetas. Su diseño responde a dos finalidades interrelacionadas: (i) articular el proceso de *bilancio di competenze* —un balance competencial que diagnostica recursos cognitivos, motivacionales/afectivos y operativos frente a las exigencias reales del puesto— y (ii) sustentar el *Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*, repertorio nacional de perfiles profesionales que registra y ordena ocupaciones y cualificaciones.

En el nivel macro, el MCP se integra en el *Atlante del Lavoro e delle Qualificazioni*, una herramienta de inteligencia ocupacional construida mediante la descripción estructurada de contenidos de trabajo en tres secciones (Trabajo, Cualificaciones y Profesiones). Dicha plataforma, desarrollada por INAPP en colaboración con ministerios, regiones, representantes sociales y expertos sectoriales, ofrece soporte a políticas de aprendizaje permanente, diseño curricular y gestión de las políticas activas de empleo.

En el nivel meso, el modelo define tres estratos jerárquicos de competencias:

1. Competencias básicas: incluyen alfabetización lingüística, aritmética funcional y cultura digital, consideradas prerrequisitos indispensables para la inserción y permanencia laboral. Ejemplos típicos comprenden la lectoescritura funcional y el cálculo doméstico de dosis farmacológicas.
2. Competencias transversales: abarcan habilidades cognitivo-afectivas y socio-emocionales —como la resiliencia, la comunicación empática y la gestión del tiempo— que facilitan la adaptabilidad intersectorial y la interacción con entornos productivos dinámicos.
3. Competencias técnico-profesionales: se refieren a saberes y destrezas específicas de cada oficio, desglosadas en las *Aree di Attività* (ADA) del Atlante. Por ejemplo, en el sector de cuidados se contemplan la higiene asistencial, la movilización segura y la estimulación cognitiva de personas dependientes.

En el nivel micro, el *bilancio di competenze* constituye un método de evaluación individual que confronta los recursos internos del sujeto (conocimientos, motivaciones y habilidades operativas) con las *attese organizzative* del puesto. Este ajuste dinámico define la *occupabilità*, entendida como la correspondencia entre lo que la persona “sabe hacer” y lo que el mercado laboral demanda, y permite identificar brechas formativas y diseñar trayectorias personalizadas de *up-skilling* y *re-skilling*.

La dimensión prospectiva del MCP se refuerza mediante su compatibilidad con el Marco Europeo de Cualificaciones (EQF), que facilita la referenciación y comparación transnacional de niveles de cualificación. Así, el modelo no solo opera en el ámbito nacional, sino que se alinea con estándares comunitarios de transparencia y portabilidad de competencias. Asimismo, la articulación con repertorios de habilidades digitales como *DigComp* extiende el alcance del MCP al ámbito de la ciudadanía digital y el aprendizaje a lo largo de la vida, temas clave en la agenda de la transformación digital y ecológica. Esta convergencia metodológica habilita a gobiernos y organizaciones a diagnosticar necesidades emergentes de talento y a orientar la construcción de itinerarios formativos alineados con las competencias del futuro.

Desde una perspectiva metodológica, el desarrollo del MCP descansó en una combinación de investigación de intervención y co-diseño participativo: servicios públicos de empleo, centros de formación, sindicatos, asociaciones empresariales y expertos académicos colaboraron en la definición de los estándares competenciales y en la validación de instrumentos como la matriz *job/skill* y las descripciones de ADA. Este enfoque colaborativo ha potenciado la legitimidad del modelo y garantizado su adecuación a las realidades productivas de la región. En términos de política pública, el MCP puede ser instrumental en la configuración de un *Repertorio Nazionale dei Titoli e delle Qualificazioni Professionali*, que regula la transparencia y el reconocimiento de la formación y las competencias en la región. La puesta en marcha de dicho repertorio ha fortalecido la coherencia entre la oferta formativa y las necesidades del mercado, mejorando la eficacia de las políticas de empleo y la orientación profesional.

Finalmente, a modo de resumen, el valor estratégico del MCP radica en su capacidad para articular tres niveles de gobernanza del capital humano:

- Micro: empoderamiento individual mediante la certificación de competencias y la autogestión de la carrera profesional.
- Meso: optimización de procesos de formación y validación en organizaciones públicas y privadas.

- Macro: planificación y evaluación de políticas de empleo basadas en evidencia, informadas por datos granulares de competencias y perfiles ocupacionales.

Este enfoque multinivel convierte al MCP en un instrumento de inteligencia de mercado de trabajo que no solo diagnostica el estado actual del capital humano, sino que proyecta escenarios futuros y orienta la toma de decisiones estratégicas en contextos caracterizados por la rápida obsolescencia de habilidades y la presión de la transformación tecnológica y ecológica.

ANEXO 2. Tabla de Informantes clave entrevistados

País	No.	Nombre	Institución	Sector	Relevancia
Guatemala	1	Sra. Teresa Fuentes	Ministerio de Trabajo y Previsión Social	Público	Institución encargada de formular, coordinar y ejecutar la Política Nacional de Empleo Digno 2017-2032, la cual, si bien no trata el tema de los cuidados en sí, ofrece algunas opciones de vinculación respecto a la protección de derechos adquiridos como la protección a la maternidad, así mismo el ministerio tiene la capacidad de generar programas y estrategias específicas que alientan a una mejor articulación de acciones que promueven una economía del cuidado más responsable en el Mundo del Trabajo.
	2	Sra. Lucrecia de León, Mónica Monroy y Sharon Pinzón	Secretaría Presidencial de la Mujer	Público	Tiene el mandato de coordinación y asesoría en temas de política pública con enfoque de género para las mujeres guatemaltecas, lo cual permite visualizar vacíos dentro de las planes, programas y proyectos en materia de derechos humanos de las mujeres y la economía del cuidado.
	3	Sra. Ávila Quinilla	Oficina Nacional de la Mujer	Público	Promueve la participación de las mujeres en ámbitos de desarrollo e identificar áreas clave de trabajo para difundir el tema con distintas áreas del sector público respecto al género, mujeres y cuidados remunerados dentro del Sector Público.
	4	Sra. Patricia Pinto y Sara Rodríguez	Colectiva para la Defensa de los Derechos de las Mujeres en Guatemala CODEFEM	Organizaciones de sociedad civil	Promueven y defienden los derechos de las mujeres, teniendo décadas de experiencia en la auditoría de género sobre presupuestos y calidad del gasto del sector público, lo cual, facilita la identificación de brechas de género/presupuesto y la calidad del cuidado.
	5	Sra. Alicia Valenzuela	Asociación de la Industria del	Privado	

El Salvador			Vestuario y Textiles - VESTEX			Se le vincula debido a la alta población femenina en el sector de industria manufacturera, lo que permite contrastar prácticas de cuidados (SSO) y las políticas de cuidados que puedan existir en el sector público y generar propuestas de cambio.
	6	Sra. Susana Vásquez	Sindicato de Trabajadoras Domésticas, de Maquila, Nexas y Conexas - SITRADOM	Sindical		Organización de Trabajadoras Domésticas, socias del proyecto de investigación, permiten la visibilización de las falencias dentro de la normativa laboral y la identificación de puntos de mejora en los trabajos de cuidado remunerado y no remunerado en Guatemala.
	7	Sra. Dora Regina Ruano de Lara	Sindicato Nacional de Trabajadores de Enfermería y Multidisciplinario - SINTEYM	Sindical		Organización de trabajadoras y trabajadores que prestan servicio de cuidado dentro del sector público de salud, permiten la identificación de vacíos legales/laborales sobre la situación del Trabajo y cuidadoras respecto a la realidad sociopolítica y económica del país.
	8	Sr. Luis Linares	Asociación de Investigación y Estudios Sociales - ASIES	Tanque de pensamiento		Es un centro de investigación con amplia experiencia en investigación de temas sociales, específicamente políticas públicas relacionadas al Mundo del Trabajo, lo cual, facilita la formulación de propuestas de solución técnicas basadas en evidencia.
	9	Sra. Dina Mazariegos	Escuela de Trabajo Social de la Facultad de Humanidades de la Universidad de San Carlos de Guatemala	Academia		Por su experiencia formativa e investigativa en temas de género/mujeres, y la situación de los cuidados desde la vista académica para la docencia y formulación de cursos basados en la economía del cuidado y políticas públicas dentro de la Universidad.
	10	Sr. Melvin Zepeda	Procuraduría General de la República	Público		Es el responsable de velar por la protección y promoción de los derechos laborales, lo cual permite obtener data cualitativa sobre el estado

					de los derechos laborales y las políticas públicas vinculadas al Mundo del Trabajo y la economía del cuidado.
11	Sra. Carmen Urquilla	Organización de Mujeres Salvadoreñas por la Paz – ORMUSA	Organizaciones de sociedad civil		Aporta la perspectiva feminista para visibilizar desigualdades y violencia estructural que enfrentan las mujeres salvadoreñas al desempeñar el cuidado en entornos <i>familiaristas</i> y su vinculación a los sistemas tradicionales/culturales del cuidado.
12	Sra. Marta Zaldaña	Federación de Asociaciones y Sindicatos Independientes de El Salvador – FEASIES	Sindical		Forman parte de las organizaciones sindicales que protegen los derechos de las y los trabajadores subrepresentados a nivel nacional, lo cual, permite vincular la promoción de derechos laborales y su defensa con la economía del cuidado y la situación de la mujer trabajadora en El Salvador.
13	Sra. Evelyn Rosales	Sindicato de Trabajadoras Domésticas y de los cuidados de El Salvador – SITDCES	Sindical		Organización de Trabajadoras Domésticas, socias del proyecto de investigación, permiten la visibilización de las falencias dentro de la normativa laboral y la identificación de puntos de mejora en los trabajos de cuidado remunerado y no remunerado en El Salvador.
14	Sra. Yadira Minero	Consultora investigadora independiente	Organizaciones de sociedad civil		Profesional de amplio conocimiento académico, experiencia por su recorrido en el tema de los Derechos laborales de las Mujeres y defensa ante la violencia.
15	Sra. Suyapa Castro	Asociación de Organismos No Gubernamentales – ASONOG	Organizaciones de sociedad civil		Agrupación de diversas organizaciones no gubernamentales que promueven el desarrollo holísticamente, incluyendo, la participación dentro de temas relativos como la Mesa Interinstitucional de Cuidados dentro de la SEDESOL de Honduras.
16	Sra. Silma Pérez	Sindicato Nacional de Trabajadoras y	Sindical		Organización de Trabajadoras Domésticas, socias del proyecto de

Internacional			Trabajadores del Hogar - SINTRAHO		investigación, permiten la visibilización de las falencias dentro de la normativa laboral y la identificación de puntos de mejora en los trabajos de cuidado remunerado y no remunerado en Honduras.
	17	Sra. Eugenia Close	ONU Mujeres	Organismos Internacionales	Agencia especializada de la Organización de las Naciones Unidas para las mujeres, la cual, se enfoca en la promoción de los Derechos Humanos de las mujeres partiendo de la igualdad de género para lograr cambios socioculturales, dentro de los cuales, se identifican carteras de trabajo relativo al cuidado en los tres países y como mejorar la situación partiendo de lo global a lo local con experiencias de trabajo comunitario y municipal que mejora la calidad del cuidado y la vida de las mujeres.

ANEXO 3. Cuestionario de perfilación competencial

Titularidad: Asociación de Trabajadora del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM)

La presente propuesta de investigación plantea el desarrollo de un análisis de situación del sector de los cuidados remunerados y no remunerados en Guatemala, El Salvador y Honduras. Este procedimiento metodológico de investigación va a permitir el levantamiento orientado de datos para identificar el estado actual del sector de los cuidados en relación a indicadores sociolaborales, económicos y de acceso a recursos de protección social de los colectivos poblacionales sobrerrepresentados en el ámbito como son las niñas, adolescentes y mujeres.

Protección de datos

El titular del cuestionario trata vuestros datos con la siguiente finalidad:

Datos personales

Todos sus datos personales que usted nos facilite en el momento de complementar este cuestionario serán utilizados únicamente por los objetivos previstos del marco de la presente investigación.

Consentimiento del tratamiento de categorías especiales de Datos Personales

Con su autorización usted da consentimiento a que el titular del cuestionario pueda tratar los datos personales de categoría especial para poder lograr los objetivos previstos en la propuesta de consultoría y que son imprescindibles para el correcto desarrollo de estas.

Cesión de Datos Personales a Terceros

El titular del cuestionario cederá la información que usted nos facilite a terceros siempre que sean necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales.

Derechos

Usted puede retirar su consentimiento otorgado, así como ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, supresión y portabilidad, limitación y/o oposición al tratamiento, a través del correo electrónico coordinacion@atrahdom.org y/o teléfono (+502) 4001 5810.

Reclamaciones

Si usted considera que el tratamiento de sus Datos Personales vulnera la normativa o aquello establecido en este documento puede presentar una reclamación a través de la dirección electrónica coordinacion@atrahdom.org

Publicación y conservación de datos

Los Datos Personales se publicarán encriptados por medio de la pseudonimización. En esta condición se conservarán y harán públicos en el producto final que resulte del proceso del proceso de elaboración de los documentos estratégicos.

Con la marca de la casilla “Autorizo”, manifiesto que ha leído, entendido y acepto el tratamiento de datos descrito en el presente documento, incluido el de categorías especiales de datos, y garantiza facilitar solo datos ciertos y actualizados.

Autoriza ☐

No autoriza ☐



ATRAHDOM

Asociación de Trabajadoras del
Hogar, a Domicilio y de Maquila
Guatemala C.A.

La Asociación de Trabajadoras del Hogar, a Domicilio y de Maquila (ATRAHDOM) es una organización de mujeres trabajadoras guatemaltecas, legalmente constituida y con más de 10 años de experiencia en formación y capacitación en Derechos Humanos/Laborales y en acompañamiento jurídico para la defensa de la Mujer Trabajadora.



SURFUTURO

Sur Futuro es una organización que trabaja para ampliar el acceso de todas las personas a empleos resilientes frente a grandes tendencias, como el cambio tecnológico, climático y demográfico. Genera evidencia contextualizada, impulsa estrategias de políticas públicas y articula con actores clave para fortalecer los mercados laborales inclusivos y sostenibles en América Latina y el Caribe.

