

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1206>

Diferencia salarial entre hombre y mujer

Gender Wage Gap

Eduardo Alfredo Constante Núñez

econstante@docentes.uat.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0003-1961-4328>

PHL de la UAMM de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Cd. Mante, Tamaulipas – México

Alejandro Trujillo Jiménez

atrujillo@itsmante.edu.mx

<https://orcid.org/0009-0008-7090-7675>

PTC del ITSM del Tecnológico Nacional de México (TecNM)

Cd. Mante, Tamaulipas – México

Jaime César Vázquez González

jcvazquez@docentes.uat.edu.mx

PTC de la UAMM de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Cd. Mante, Tamaulipas – México

Ma. Gabriela Mendoza Hernández

gamendoza@docentes.uat.edu.mx

PTC de la UAMM de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Cd. Mante, Tamaulipas – México

Denysse Magaly Rivas Cruz

a2203520056@alumnos.uat.edu.mx

Estudiante de la UAMM de la Universidad Autónoma de Tamaulipas

Cd. Mante, Tamaulipas – México

Artículo recibido: 20 de septiembre de 2023. Aceptado para publicación: 05 de octubre de 2023.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


Esta investigación aborda el tema de la "brecha salarial entre hombres y mujeres". La brecha de género, sin ajustar, representa la diferencia porcentual bruta en los salarios entre hombres y mujeres, sin considerar las diferencias subyacentes en términos de características socioeconómicas y cargos laborales (Brindusa, Marra y Conde, 2018). La problemática de la brecha salarial es compartida por diversos países, y en este estudio nos enfocamos en su manifestación en el Estado de Tamaulipas, México. La disparidad económica impacta especialmente a aquellas familias donde la principal fuente de ingresos proviene de mujeres. Para obtener resultados, se utilizaron cuestionarios distribuidos tanto a empleadores como a trabajadoras, con el objetivo de recopilar información para abordar las preguntas de investigación y las hipótesis planteadas. Estas preguntas de investigación son fundamentales para la formulación de las hipótesis, y para recolectar datos pertinentes se diseñaron cuestionarios específicos para cada grupo mencionado.

Palabras clave: brecha salarial, entrada económica, empleadores, trabajadoras

Abstract

This research addresses the issue of the 'gender wage gap.' The unadjusted gender gap measures the gross percentage difference in salaries between men and women, regardless of underlying dissimilarities in both groups in terms of socioeconomic characteristics and job positions (Brindusa, Marra, & Conde, 2018). The wage gap issue is shared across different countries, and in this study, we focus on its manifestation in Tamaulipas, Mexico. The economic disparity affects families particularly where women are the primary economic contributors. To obtain results, questionnaires were employed, distributed to both employers and female workers, with the aim of gathering information to address the research questions and hypotheses. These research questions are pivotal to the hypotheses, and to obtain both sets of information, questionnaires were developed for each.

Keywords: gender wage gap, economic input, employers, female workers

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Como citar: Constante Núñez, E. A., Trujillo Jiménez, A., Vázquez González, J. C., Mendoza Hernández, M. G. & Rivas Cruz, D. M. (2023). Diferencia salarial entre hombre y mujer. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 4(4), 176–194.
<https://doi.org/10.56712/latam.v4i4.1206>

INTRODUCCIÓN

La presente investigación se enfoca en abordar la problemática de la brecha salarial en el estado de Tamaulipas, México. La brecha salarial, definida como la diferencia en la remuneración entre hombres y mujeres que ocupan puestos de trabajo similares y condiciones equiparables, con el género como la única variable distintiva, constituye un desafío persistente en el ámbito laboral. Esta investigación tiene como objetivo arrojar luz sobre las causas subyacentes de esta disparidad salarial, con un enfoque primordial en el nivel educativo de las mujeres como una variable crucial en su análisis.

A pesar de los avances significativos en la igualdad de género a lo largo de las últimas décadas, la perspectiva laboral aún mantiene diferencias marcadas entre hombres y mujeres. Como señala la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018), estas diferencias persisten y afectan de manera desproporcionada a las mujeres en términos de salarios y oportunidades laborales.

El estudio Discriminación Estructural y Desigualdad Social, publicado por el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) en 2017, revela que, en México, los hombres reciben en promedio un ingreso laboral por hora trabajada 34.2% mayor al de las mujeres. Si bien esta brecha salarial varía por tipo de trabajo e incluso por estado, es evidente que la discriminación de género en el ámbito laboral aún es una realidad en nuestro país. (Mujeres, 2018)

En México de acuerdo al estudio realizado: "Discriminación Salarial Por Género En México", donde se realiza un análisis de regiones en México zona norte, centro y sur y destacan lo siguiente: El análisis por regiones muestra que la zona de la frontera norte cuenta con el ingreso mensual promedio más alto con 21,217 pesos para los hombres y 16,982 para las mujeres, mientras que la región sur es la que tiene el menor ingreso promedio mensual de 19,350 pesos para los hombres y 14,070 para las mujeres. De igual manera al considerar la variable profesión, los hombres que cuentan con nivel de educación profesional recibieron 20,046 pesos mensuales en promedio y las mujeres recibieron 14,990, mientras que los hombres que no cuentan con este nivel de educación percibieron 19,735 pesos y las mujeres 14,484; es a partir de este nivel donde los ingresos aumentan a medida que crecen los años de educación, es decir, se observa más claramente una relación positiva entre los ingresos y la educación. En las regiones centro y sur, las personas sin educación profesional percibieron un mayor ingreso mensual promedio que las personas que cuentan con dicho nivel. Como ejemplo, en el centro los hombres profesionales percibieron 19,506 pesos y las mujeres 14,198, mientras que los hombres no profesionales recibieron en promedio 19,831 pesos y las mujeres 14,264. (Cota & Bermúdez, 2009)

La variable de género es un importante factor que influye en la determinación de los ingresos de los trabajadores en México. En general, los hombres percibieron mayores ingresos promedio tanto mensuales como por hora en todas las regiones analizadas, así como en el ámbito nacional. Por ello, se deduce que probablemente una de las razones de esta diferenciación se deba a que las habilidades adquiridas por medio de la educación formal no son valoradas en la misma magnitud entre hombres y mujeres. Así, a las mujeres el hecho de contar con más años de escolaridad no les implica una ventaja, pues los hombres perciben mayores ingresos. Además de estar directamente relacionadas las percepciones de los ingresos con los años de educación formal y género, hay otros factores que guardan relación con los ingresos, entre ellos la edad y el estado civil. (Cota & Bermúdez, 2009)

El objetivo fundamental de esta investigación es esclarecer el contexto socioeconómico que rodea a este problema, ya sea en su manifestación a pequeña o gran escala. En el transcurso de este estudio, se llevará a cabo un análisis exhaustivo de la brecha salarial y sus raíces fundamentales: ¿cómo surge esta disparidad? Se plantea que la variable principal que contribuye a la brecha salarial entre hombres y mujeres es la educación.

En la historia pasada, el acceso de las mujeres a la educación superior se veía limitado y a menudo se requerían artimañas para eludir estas restricciones. Como ilustra un ejemplo histórico en Itati (2005),

las mujeres a menudo se veían obligadas a disfrazarse o a recurrir a estrategias similares para acceder a la educación universitaria. Este acceso se dividía en dos categorías: "señuelo", que implicaba el disfraz, y "sistematizado", que permitía la entrada basada en el género. Aunque con el tiempo, el acceso se volvió más sistematizado, solo unas pocas mujeres de familias aristocráticas lograban ingresar a carreras consideradas "apropiadas" para mujeres.

Este estudio tiene como objetivo desentrañar el impacto de estas barreras históricas y analizar cómo el nivel educativo de las mujeres en la actualidad sigue siendo un factor crucial en la persistencia de la brecha salarial de género en Tamaulipas.

METODOLOGÍA

Los estudios exploratorios se emprenden cuando el propósito es examinar un tema o problema de investigación que ha recibido escasa atención previa, generando interrogantes o que aún no ha sido abordado en profundidad (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Por otro lado, los estudios correlacionales tienen como objetivo fundamental la comprensión de la relación o grado de asociación que existe entre dos o más conceptos, categorías o variables en un contexto específico (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

A pesar de que la brecha salarial entre hombres y mujeres ha sido objeto de estudio desde diversas perspectivas, nuestra investigación se adhiere a un enfoque exploratorio. Esto se debe a nuestra intención de examinar la desigualdad que ha enfrentado históricamente la mujer, comenzando por las restricciones en el acceso a la educación y su repercusión en su desarrollo en el ámbito laboral.

El enfoque exploratorio permitirá analizar este tema desde una perspectiva fresca y sin prejuicios, lo que potenciará nuestra comprensión de la problemática. La exploración inicial proporcionará una base sólida para futuras investigaciones, ya que pretendemos realizar un estudio correlacional con los resultados obtenidos en esta fase exploratoria. Este segundo paso permitirá relacionar los hallazgos y, potencialmente, establecer asociaciones significativas que arrojen luz sobre la complejidad de la brecha salarial de género.

Para guiar esta investigación desde una perspectiva exploratoria, se ha optado por emplear un diseño no experimental conocido como "diseño transaccional exploratorio." Este enfoque se basa en la exploración de variables, comunidades, contextos, eventos y situaciones particulares (Hernández, Fernández, Baptista, 2010).

Si bien la elección del diseño de investigación no siempre está vinculada directamente al alcance de la investigación, en este caso, hemos decidido alinear nuestro alcance exploratorio con el diseño transaccional exploratorio. Esta decisión se basa en la naturaleza exploratoria de nuestra investigación, que busca comprender en profundidad un tema previamente menos estudiado.

Para recopilar datos, se elaborará un cuestionario que se administrará en diversos sectores del estado de Tamaulipas, específicamente en el sector empresarial. Esta estrategia permitirá recolectar información valiosa de diversos grupos dentro de Tamaulipas y proporcionará una visión integral de la problemática.

Esta investigación tiene un enfoque socioeconómico. Se busca identificar y comprender las variables que han contribuido a la formación de la brecha salarial de género en esta región. Al analizar factores económicos y sociales, se espera arrojar luz sobre las causas fundamentales de esta disparidad salarial.

Población y muestra

Población

Una población se refiere al conjunto de casos que cumplen con ciertas especificaciones (Selltiz et al., 1980). En el contexto de esta investigación, nuestra población se limita a las mujeres trabajadoras y los empleadores en el estado de Tamaulipas, México.

Para afinar aún más nuestro enfoque, hemos restringido nuestra atención al ámbito empresarial de Tamaulipas, que cuenta con un total de 141,176 empresas según el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en su censo de 2019.

Muestra

La muestra representa un subgrupo de la población y debe ser representativa de esta población en su conjunto. Para este estudio, hemos optado por utilizar un enfoque de "muestra probabilística estratificada". Esto significa que, en la selección de la muestra, se considerarán diferentes estratos o grupos dentro de la población. En este caso, nuestros estratos se centran en las mujeres trabajadoras y sus empleadores en entornos empresariales.

cálculo del tamaño de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra, se realizaron cálculos separados para empleadores y trabajadoras, utilizando los siguientes parámetros:

Empleadores

- Tamaño del universo: 141,176
- Error máximo aceptable: 5%
- Porcentaje estimado de la muestra: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Resultado: 385

Trabajadoras

- Tamaño del universo: 141,176
- Error máximo aceptable: 5%
- Porcentaje estimado de la muestra: 50%
- Nivel de confianza: 95%
- Resultado: 385

Herramienta de Distribución

Para facilitar la recopilación de datos, hemos preparado dos formularios en línea, uno destinado a los empleadores y otro a las trabajadoras:

Empleadores

<https://forms.office.com/r/Xh5xvhMh87>

Trabajadoras

<https://forms.office.com/r/6pM04jtGNG>

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Análisis de recolección de datos de empleadores

Gráfico 1

Género



Nota: Masculino (79%) Femenino (21%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 2

¿El sistema retributivo es conocido por todo el personal?



Nota: Sí (71%) No (29%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 3

¿La retribución es proporcional al valor aportado por cada trabajador?



Nota: Sí (71%) No (29%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 4

¿Se tiene una preferencia de género al momento de contratar empleados? (En el supuesto de que ambos sujetos pueden realizar la misma actividad)



Nota: Sí (29%) No (71%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 5

Si la respuesta fue sí, seleccione el género



Nota: Masculino (29%) Femenino (7%) Ninguno (64%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 6

¿Se evita prejuicios sexistas a la hora de establecer puestos?



Nota: Sí (71%) No (29%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 7

¿Existe una brecha de salario entre dos trabajadores únicamente por diferencia de género dentro de la empresa?



Nota: Sí (21%) No (79%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 8

La salida de trabajadores conforme la edad se da mayoritariamente por



Nota: Mujeres (43%) Hombres (57%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 9

¿Un puesto gerencial puede ser ocupado por cualquier género?



Nota: Sí (93%) No (7%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 10

En su empresa los empleados son mayoritariamente



Nota: Mujeres (29%) Hombres (71%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 11

Con cuántos empleados cuenta su empresa



Nota: 1-20 (36%) 21-50 (14%) 51-100 (14%) 101- en adelante (36%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12

Nivel de estudios mínimo para integrarse a la empresa



Nota: Secundaria (14%) Bachillerato (29%) Universidad (43%) Posgrado (14%)

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de recolección de datos de trabajadoras

Gráfico 12

Edad



Nota: 20-30 (50%) 31-40 (22%) 41-50 (17%) 51- 64(11%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 12

Nivel alcanzado de escolaridad



Nota: Primaria (0%) Secundaria (11%) Medio superior (22%) Superior (67%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 13

¿Fue apoyada a seguir con sus estudios?



Nota: Sí (72%) No (28%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 14

En algún momento de su vida ¿Se le fue propuesto abandonar los estudios?



Nota: Sí (28%) No (72%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 15

¿Fue complicado conseguir su primer trabajo?



Nota: Sí (22%) No (78%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 16

¿Ha recibido comentarios sexistas durante su vida laboral?



Nota: Sí (50%) No (50%)

Fuente: Elaboración propia

Gráfico 17

En su empresa los empleados son mayoritariamente



Nota: Mujeres (39%) Hombres (61%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 18

¿Sabe lo que es la brecha salarial?



Nota: Sí (50%) No (22%) He escuchado, pero no estoy informada. (28%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 19

¿Es de su conocimiento si existe la brecha salarial en su puesto de trabajo?



Nota: Sí (28%) No (72%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 20

¿La brecha salarial le ha afectado a usted o a personas cercanas?



Nota: Sí (28%) No (72%)

Fuente: Elaboración propia.

Gráfico 21

¿Es la entrada principal económica de su familia?



Nota: Sí (56%) No (44%)

Fuente: Elaboración propia.

Interpretación de las preguntas de investigación

Empleadores (en conjunto)

Género y Composición de la Empresa: El 79% de los empleadores son hombres, lo que refleja una predominancia masculina en esta posición. Además, más del 71% de la fuerza laboral en las empresas encuestadas está compuesta por hombres.

Sistema Retributivo y Brecha Salarial: La mayoría de las empresas (71%) informa que su sistema de retribución es conocido por todo el personal, y el 69% sostiene que la retribución es proporcional al valor aportado por los trabajadores, lo que sugiere un enfoque equitativo. Sin embargo, el 21% reconoce la existencia de una brecha salarial basada únicamente en el género.

Preferencia de Género y Retiro por Edad: En la mayoría de los casos (71%), no existe preferencia de género al contratar empleados, aunque el 54% de los empleados que se retiran por edad son hombres, y sus reemplazos tienden a ser varones.

Prejuicios Sexistas y Oportunidades Gerenciales: Es alentador que el 71% de las empresas evite prejuicios sexistas al establecer puestos, y el 93% permite que cualquier persona, independientemente de su género, asuma un puesto gerencial.

Tamaño de la Empresa y Requisitos de Educación: La mayoría de las empresas encuestadas tienen entre 1 y 20 empleados o más de 101 empleados. Además, el nivel de educación mínimo requerido para ingresar a estas empresas es en su mayoría de nivel superior (43%), con un porcentaje significativo que exige bachillerato (29%).

Trabajadoras (en conjunto)

Edad y Nivel de Escolaridad: La mayoría de las trabajadoras tienen edades entre 20 y 30 años, marcando el inicio de sus carreras laborales. Además, el 72% de ellas ha alcanzado un nivel de educación superior, lo que sugiere un grupo de trabajadoras altamente educadas.

Apoyo a la Educación: El 72% de las trabajadoras recibió apoyo para continuar con sus estudios, mientras que el 28% no recibió apoyo y se le sugirió abandonar sus estudios. Esto puede tener implicaciones significativas en su desarrollo profesional.

Búsqueda de Empleo y Comentarios Sexistas: Aunque la mayoría (78%) no tuvo dificultades para conseguir su primer trabajo, el 50% ha experimentado comentarios sexistas en su vida laboral. Además, el 61% de las empresas tiene una predominancia de empleados masculinos.

Conocimiento de la brecha salarial: El 50% de las trabajadoras está familiarizado con el concepto de brecha salarial, pero el 72% no sabe si existe una brecha salarial en su puesto de trabajo. Esto resalta la necesidad de una mayor concienciación y transparencia en el tema.

Impacto de la brecha salarial: La brecha salarial afecta al 28% de las encuestadas, mientras que el 56% de las trabajadoras es la principal fuente de ingresos en sus familias, lo que subraya la importancia de abordar esta cuestión en el ámbito laboral.

DISCUSIÓN

Empleadores (en conjunto)

En su mayoría, los empleadores y empleados son hombres, superando el 50% en ambos grupos. A pesar de que se argumenta que no existe preferencia de género en la contratación y asignación de puestos de trabajo, es importante notar que un porcentaje significativo de empleados que se retiran por razones de edad son hombres, y sus reemplazos tienden a ser también hombres. Este patrón puede indicar cierta continuidad en la predominancia masculina en estos roles.

Respecto a los sistemas de retribución, es alentador que el 71% de las empresas informen que su personal está al tanto de cómo funciona el sistema retributivo. Además, en el 64% de las empresas, la retribución se basa en gran medida en la contribución individual del trabajador, lo que sugiere un enfoque de equidad en la compensación. Sin embargo, resulta preocupante que el 21% de los encuestados admite que existe una brecha salarial basada únicamente en diferencias de género. Esto señala la persistencia de desigualdades salariales de género en ciertos entornos laborales.

En cuanto a la igualdad de género en los puestos de liderazgo, es positivo ver que en el 93% de las empresas, cualquier persona tiene la oportunidad de asumir un puesto gerencial, lo que indica un esfuerzo por evitar prejuicios sexistas en la toma de decisiones laborales.

La mayoría de las empresas encuestadas tienen una plantilla de 1 a 20 empleados o más de 101 empleados. Además, el nivel de educación requerido para ingresar a estas empresas es, en promedio, de educación superior.

Trabajadoras (en conjunto)

La mayoría de las trabajadoras tienen entre 20 y 30 años, lo que marca el inicio de sus carreras laborales. Además, el 72% de ellas ha alcanzado un nivel de educación superior, con un alentador 72% respaldado para continuar sus estudios. Sin embargo, es preocupante que el 28% de las trabajadoras haya recibido sugerencias de abandonar sus estudios, lo que puede afectar su desarrollo y crecimiento profesional.

A pesar de que el 78% de las trabajadoras informa que no tuvo dificultades para encontrar su primer empleo, es inquietante que el 50% afirme haber experimentado comentarios sexistas en su vida laboral. Además, en el 61% de los casos, la mayoría de los puestos en las empresas están ocupados por hombres, lo que subraya la persistente desigualdad de género en el ámbito laboral.

La mitad de las trabajadoras está familiarizada con el concepto de brecha salarial, pero para el 72% no está claro si existe una brecha salarial en sus puestos de trabajo. Es relevante destacar que el 56% de

las trabajadoras son la principal fuente de ingresos en sus familias, y el 28% se ve afectado por la brecha salarial, lo que subraya la importancia de abordar esta cuestión en el ámbito laboral.

CONCLUSIÓN

Nuestro estudio sobre la brecha salarial de género en el contexto empresarial de Tamaulipas ha revelado varias conclusiones significativas:

Predominio Masculino en Puestos Gerenciales: En la mayoría de las empresas encuestadas, los puestos gerenciales están ocupados principalmente por hombres. A pesar de este patrón, es alentador notar que no se observa una distinción de género en el proceso de asignación de estos puestos. La evitación de prejuicios sexistas en la toma de decisiones laborales es un paso positivo hacia la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral. Sin embargo, es importante destacar que existe un potencial para ampliar la representación de mujeres en puestos gerenciales en el futuro.

Brecha Salarial en Empresas de Todos los Tamaños: Nuestros hallazgos indican que la brecha salarial de género persiste tanto en empresas pequeñas como en grandes. Este resultado sugiere que la disparidad salarial no se limita al tamaño de la empresa, sino que es un problema que afecta a una amplia variedad de entornos laborales.

Presencia Femenina en Puestos Ejecutivos y Evitación de Prejuicios Sexistas: En puestos ejecutivos, la evitación de prejuicios sexistas es más evidente, lo que ha llevado a una menor diferenciación de género en estos roles. Sin embargo, la presencia predominante de hombres en la empresa sigue siendo un desafío para que las mujeres ocupen puestos ejecutivos. Aunque no está imposibilitado, la representación femenina en estos roles todavía se ve afectada por la composición de género de la plantilla en general.

Persistencia de la Brecha Salarial: Nuestro estudio confirma la existencia de una brecha salarial de género en la región, lo que afecta a las familias que dependen principalmente de los ingresos de las mujeres. Sin embargo, es importante destacar que a lo largo del tiempo, se han logrado avances significativos en términos de igualdad de género. En el pasado, las mujeres enfrentaban restricciones en el acceso a la educación, pero hoy en día, vemos un mayor acceso a la educación y la presencia de docentes mujeres, lo que indica un progreso continuo hacia la igualdad de género en múltiples dimensiones.

En resumen, las conclusiones destacan la necesidad de seguir trabajando en la eliminación de la brecha salarial de género, promover la igualdad de oportunidades en todos los niveles de la empresa y continuar fomentando el acceso de las mujeres a la educación y al mercado laboral. Estos esfuerzos son esenciales para lograr una sociedad más equitativa y justa en Tamaulipas y más allá.

REFERENCIAS

Aizer, A. (2010) The Gender Wage Gap and Domestic Violence. *Revisión económica americana*, 100 (4), 1847-59. Disponible en: <https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257/aer.100.4.1847>

Almansa Pérez, R. M. (2020). Mujeres y meritocracia. Raíces históricas de un paradigma y posibilidades actuales de transformación. *El futuro del Pasado*, 11, 593-635. <https://doi.org/10.14516/fdp.2020.011.020>

Blau, FD y Kahn, LM (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Revista de literatura económica*, 55 (3), 789-865. Disponible en: https://www.aeaweb.org/articles?id=10.1257%2Fjel.20160995&source=post_page

Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347. Disponible en: http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-94362018000100312

Castro Lugo, David, & Huesca Reynoso, Luis. (2007). Desigualdad salarial en México: una revisión. *Papeles de población*, 13(54), 225-264. Recuperado en 05 de septiembre de 2022, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-74252007000400009&lng=es&tlng=es.

Drolet, M. (2011). Why Has The Gender Wage Gap Narrowed? *Estadísticas de Canadá, División de Análisis Social*. Disponible en: <https://safec.ca/userfiles/file/%C3%89conomie/EN/04%20Studies/43%20Work-Revenue-Workforce/431%20Employement%20and%20revenue/2011-PerspectivesLabourIncome.PDF>

Federici Silvia (2018). El patriarcado del salario. Recuperado en 05 de septiembre de 2022 de: https://sig.anfibios.net/uploads/5/cms/attachments/3912_el_patriarcado_del_salario__silvia_federici.pdf

GÓMEZ GÓMEZ, NURIA ELENA y CASTRO NÚÑEZ, BELÉN y VEGA CATENA, PEDRO JESÚS y SANTERO SÁNCHEZ, ROSA y (2016), "Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español." *Estudios de Economía Aplicada*, vol. 34, núm.1, pp.155-177 [Consultado: 4 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1133-3197. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=30143731008>

Gómez Vidal, A. (2016). Detrás de la brecha de género: desigualdad en el mercado laboral y diferencias en preferencias económicas. *Revista SAAP*, 10(1), 1-9. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1853-19702016000100004

Guil Bozal, Ana y (2008), "Mujeres y ciencia: techos de cristal". *EccoS Revista Científica*, vol. 10, núm.1, pp.213-232 [Consultado: 4 de Septiembre de 2022]. ISSN: 1517-1949. Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=71510111>

Iglesias Fernández, C., & Llorente Heras, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España. *Revista universitaria de Ciencias del Trabajo*, (11), 81-105. Disponible en: <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/11395>

PALACIO, Juan Ignacio; SIMÓN, Hipólito J. Segregación laboral y diferencias salariales por sexo en España. Madrid : FEDEA, 2002. (*Estudios sobre la Economía Española*; 151), 51 p. Consultado: 12 de septiembre de 2022 de https://rua.ua.es/dspace/bitstream/10045/27897/1/2002_EEE.pdf

Palermo, A. I. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista argentina de sociología*, 4(7), 11-46. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-32482006000200002&script=sci_abstract&tlng=pt

Palermo, A. I. (2006). El acceso de las mujeres a la educación universitaria. *Revista argentina de sociología*, 4(7), 11-46. Disponible en: http://www.scielo.org.ar/scielo.php?pid=S1669-32482006000200002&script=sci_abstract&tlng=pt

Polachek, Solomon W., How the Human Capital Model Explains Why the Gender Wage Gap Narrowed (April 2004). Available at SSRN: <https://ssrn.com/abstract=527142> or <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.527142>

Sofía Rojo y Lucía Tumini (2008) "Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales" *Revista de trabajo* pp53-70 Consultado el 13 de septiembre de 2022 de http://ciiesregion8.com.ar/portal/wp-content/uploads/2016/02/2009n06_a03_sRojoBrizuela_ITumini.pdf

Cota, J. E., & Bermúdez, K. J. (09 de febrero de 2009). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO. Obtenido de DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0301-70362009000100005

Mujeres, C. N. (14 de diciembre de 2018). Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. Obtenido de Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres: <https://www.gob.mx/conavim/es/articulos/brecha-salarial-una-de-las-grandes-barreras-para-la-igualdad-de-genero?idiom=es#:~:text=Brecha%20salarial%20y%20discriminaci%C3%B3n%20estructural&text=El%20estudio%20Discriminaci%C3%B3n%20Estructural%20y,mayor%20al%>

Todo el contenido de **LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades**, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 