

La brecha salarial de género. Una revisión de literatura

The Gender Wage Gap. A Literature Review

Lindon Vela Meléndez¹

<https://orcid.org/0000-0002-9644-7151>

Kathy Amalia Gonzales Cruz²

<https://orcid.org/0000-0001-9728-7885>

Lucinda Esperanza Castillo Seminario³

<https://orcid.org/0000-0002-8929-2067>

Resumen: Con base en la bibliometría y la revisión analítica de la literatura, se ha desarrollado una revisión del estado del arte del fenómeno de la brecha salarial de género. Primero se ha preparado un argumento de búsqueda de palabras claves en Scopus, con lo que se han elaborado las estadísticas de publicaciones tales como: evolución en el tiempo, tipos de publicación, área del conocimiento y países; luego mediante el uso de ATLAS.ti se ha procedido a realizar la lectura analítica de los aportes teóricos, metodológicos y tendencias en el abordaje del fenómeno. Se concluye que según la base de datos de Scopus el tema es tratado desde el año 1993, pero desde el año 2002 ha existido mayor interés por los investigadores, las publicaciones fundamentalmente se realizan como artículos originales, capítulos de libros y revisiones, los mismos que son abordados desde las ciencias sociales, administrativas y económicas y se desataca el interés de ciencias médicas en los últimos años. En la explicación del fenómeno coexisten visiones clásicas ortodoxas que se respaldan en la teoría de las preferencias y el individualismo y una visión heterodoxa del aprovisionamiento social que analiza la institucionalidad que mantienen las diferencias salariales y considera que la brecha salarial no es un fenómeno natural y, por lo tanto, debe ser examinado dentro de un contexto social e histórico específico. Finalmente, respecto a los factores que explican estadísticamente la existencia de la brecha salarial, existe convergencia de varios autores en la valoración de aportes Oaxaca - Blinder y Reimers, así como también de Neumark, la descomposición de Jhun y una técnica de amplio uso en la descomposición estadística es la regresión cuantílica.

Palabras clave: Brecha salarial de género; piso pegajoso y techo de cristal; brecha de género.

Abstract: Based on bibliometrics and analytical review of the literature, a review of the state of the art of the gender pay gap phenomenon has been developed. First, a keyword search argument has been prepared in Scopus, with which the statistics of publications such as: evolution over time, types of publication, area of knowledge and countries have been elaborated; then, using ATLAS.ti, an analytical reading of the theoretical and methodological contributions and trends in the approach to the phenomenon has been carried out. It is concluded that according to the Scopus database, the subject has been dealt with since 1993, but since 2002 there has been greater interest by researchers, the publications are mainly original articles, book chapters and reviews, which are approached from the social, administrative and economic sciences, and the

1. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, PERÚ. lvela@unprg.edu.pe

2. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, PERÚ. amaliagonzalesc@gmail.com

3. UNIVERSIDAD NACIONAL PEDRO RUIZ GALLO, PERÚ. lcastillos@unprg.edu.pe

interest of medical sciences in recent years stands out. In the explanation of the phenomenon, there coexist classic orthodox views based on the theory of preferences and individualism and a heterodox view of social provisioning that analyzes the institutional framework that maintains wage differences and considers that the wage gap is not a natural phenomenon and, therefore, must be examined within a specific social and historical context. Finally, with respect to the factors that statistically explain the existence of the wage gap, there is convergence of several authors in the valuation of contributions by Oaxaca - Blinder and Reimers, as well as Neumark, Jhun's decomposition and a widely used technique in statistical decomposition is quantile regression.

Keywords: Gender wage gap; sticky floor and glass ceiling; gender gap.

1. Introducción

En el mundo actual existe consenso en que se debe seguir luchando contra las desigualdades, el espacio de los Objetivos del Desarrollo Sostenible así lo confirma, en ese contexto al ser un tema de interés social y político, es pertinente abordar el fenómeno de las desigualdades salariales que aún persisten en todas las latitudes. La variable principal es el salario, la misma que se define como una contraprestación monetaria dentro de una relación bilateral de trabajo, donde el trabajador involucra recursos físicos e intelectuales a favor o de un tercero; esta relación trasciende al mercado laboral, ya que incluye otras dimensiones del análisis, las mismas que se relacionan con el nivel de bienestar de las personas. (Cerquera-Losada & Arias-Barrera, 2019, p. 120).

Cuando se analiza la dinámica de los salarios se identifican factores como la educación, aspectos operativos del trabajo, aspectos intelectuales, sectores de la actividad; sin embargo, muchas de las diferencias están relacionadas con aspectos no vinculados a la productividad, sino a condiciones de raza o género. Estos últimos son los que generan espacios de discriminación a los que se denominan brechas salariales de género (Piñeros, 2009, como se citó en Cerquera-Losada & Arias-Barrera, 2019).

En países como el Perú en los últimos años las mujeres han tenido un proceso de mejora en el acceso a la educación y experiencias en el trabajo, lo cual supone debería reflejarse en los niveles salariales, sin embargo, se sigue observando la persistencia de brechas salariales, es decir se mantienen niveles preocupantes de desigualdad de género. Según el Foro de Economía Mundial (2017), la brecha salarial por género en los países integrantes de la OCDE, es en promedio de 14.3% y en Europa en promedio es de 16.3%; sin embargo, en Perú, la brecha salarial asciende a casi el 30%, lo que significaría que las mujeres reciben 30% menos del salario de los hombres. (Rios Cahuas, 2019). Según el Foro de Economía Mundial (2017), la brecha salarial por género en los países integrantes de la OCDE, es en promedio de 14.3% y en Europa en promedio es de 16.3%; sin embargo, en Perú, la brecha salarial asciende a casi el 30%, lo que significaría que las mujeres reciben 30% menos del salario de los hombres.

En el presente estudio se realiza una investigación bibliométrica sobre las publicaciones relacionadas con la brecha salarial de género, para luego realizar una revisión del estado del arte del fenómeno sobre la base de la lectura analítica de los documentos relevantes publicados en Scopus.

2. Metodología

La investigación se ha desarrollado en dos etapas. La primera etapa consta de un análisis bibliométrico sobre el tema de la brecha salarial de género y la segunda etapa es una revisión analítica de la literatura más relevante sobre el fenómeno. Respecto a la bibliometría se precisa que es la aplicación de los fundamentos matemáticos y estadísticos a las fuentes escritas que se

encuentran en base de datos que contengan metadatos y elementos tales como autores, título de la publicación, tipo de documento, idioma, resumen y palabras claves o descriptores (López et al., 2009). Esta metodología se viene usando cada vez con mayor frecuencia, para analizar el estado de la cuestión de los fenómenos que se investigan, permitiendo así conocer las categorías de análisis en las que abundan los autores, las áreas del conocimiento interesadas en el tema, autores relevantes, países, tipos de publicación y filiaciones institucionales de los autores.

A diferencia de hace algunos años, en los que se necesitaba invertir mucho tiempo y dinero para clasificar información, ya que el proceso era manual, hoy con el progreso tecnológico los sistemas informáticos mejoran el procesamiento de los datos y se logra obtener información más precisa y confiable. Ding et al. 2014; Garfield, 1955 y Merigó et al. 2015b, como se citó en (Cancino et al., 2017).

Para la exploración bibliográfica respecto al tema de brecha salarial de género se realizó un argumento de búsqueda en la base de datos de Scopus. El protocolo de búsqueda se aplicó en el mes de mayo del 2021 con la siguiente estructura: (TITLE-ABS-KEY (“gender pay gap”) OR TITLE-ABS-KEY (“brecha salarial de género”)). Se identificaron 689 registros, los mismos que se sometieron al análisis bibliométrico, considerando las categorías de evolución de las publicaciones por año, por autores, áreas del conocimiento y por países.

La exportación de la data en formato separado por comas, ha permitido integrar la información al programa VOS Viewer con el que se realizó el análisis de co-ocurrencias de los términos clave, como una exploración de la temática asociada a la brecha salarial de género.

Para la revisión analítica de los documentos más relevantes de la data, se ha usado el programa ATLAS.ti V9, el mismo que ha permitido identificar categorías como enfoques teóricos sobre el fenómeno, modelos teóricos, metodologías, factores que influyen en las brechas salariales, políticas públicas para su mitigación.

3. Resultados y discusión

Se observa que el fenómeno de la brecha salarial de género ha motivado el interés de los investigadores desde el año 1993, con muy pocas publicaciones aún, pero desde el año 2002 existe un mayor interés, en la actualidad se observa un crecimiento importante, tal como se aprecia en la figura 1a.

La difusión de los resultados de investigación sobre la brecha salarial de género ha sido realizada fundamentalmente en forma de artículos científicos, lo cual representa el 77.1% del total de modalidades de publicación, seguido de capítulos de libro con 6.7% y artículos de revisión con 5.5%. Ver figura 1b.

Entre las áreas del conocimiento que han mostrado mayor interés en el estudio del fenómeno de la brecha salarial de género, destacan las ciencias sociales, seguido de las ciencias empresariales, las ciencias económicas, y un desarrollo más reciente en las ciencias médicas y la psicología, tal como se muestra en la figura c.

Este fenómeno ha motivado mayor interés en algunos países, como se observa en la figura 1d, Estados Unidos encabeza esta lista, seguido del Reino Unido, Alemania, Australia y en menor proporción otros países como Canadá, Italia, España, Francia, Suiza y Holanda.

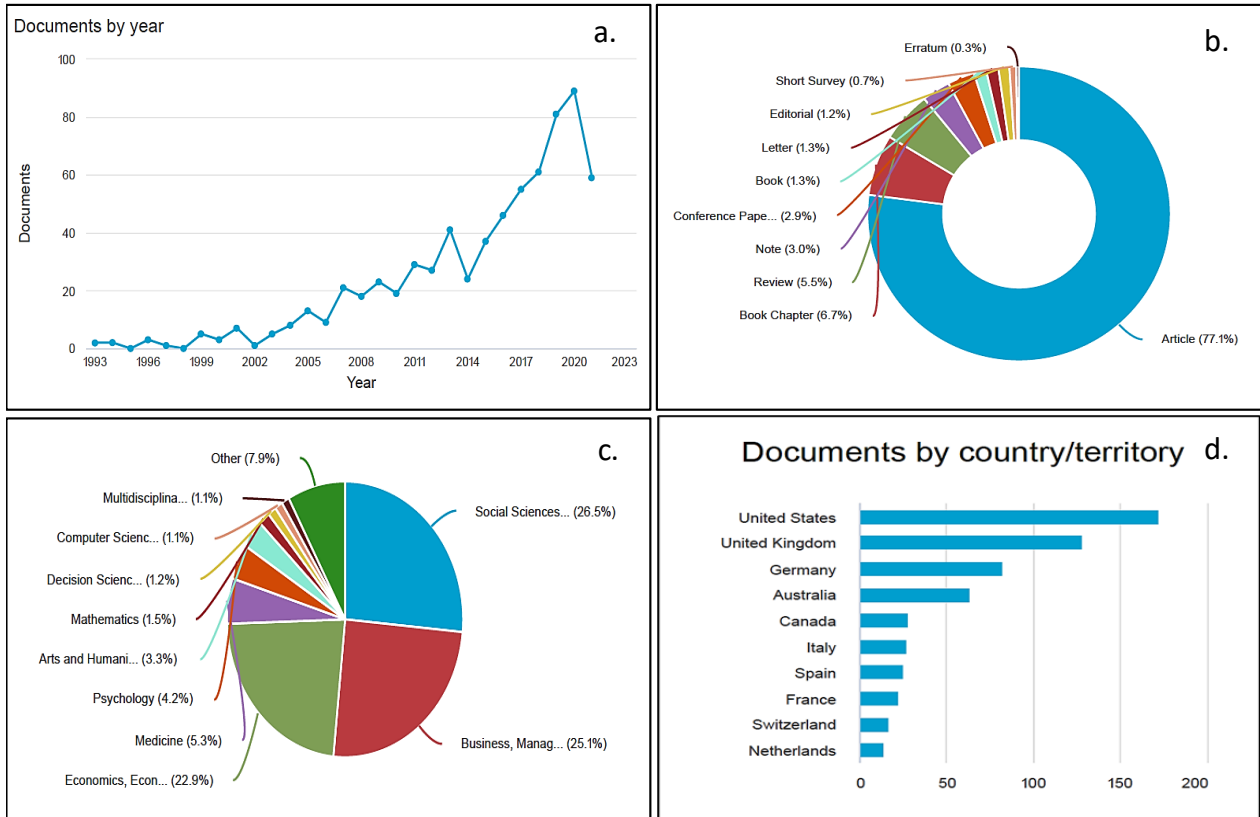


Figura 1. Bibliometría sobre brecha de género, publicaciones entre 1993 y mayo del 2021

*Nota: Fuente: Base de datos Scopus

La figura 1 muestra claramente los *cluster* de términos claves, los tamaños de las esferas indican las coocurrencias de los términos y las distancias la relación entre ellas. En el panel a) se puede observar la presencia central del factor género en las brechas salariales, así mismo otros factores que influyen en la brecha salarial (color verde), allí se destacan a la formación del capital humano, el tipo de mercado de trabajo, horas de trabajo, estado de las mujeres. En el panel b) se destaca algunos modelos teóricos que sirven para explicar este fenómeno, tales como el “piso pegajoso” y “techo de cristal”, haciendo referencia a las brechas salariales por quintiles del salario, los cual se logra mediante mecanismos de regresión cuantílica y en el panel c) se destaca la presencia de relevante de la variable género en las diferencias salariales, lo cual muestra la relación con otros conceptos como la discriminación por géneros en materia salarial.

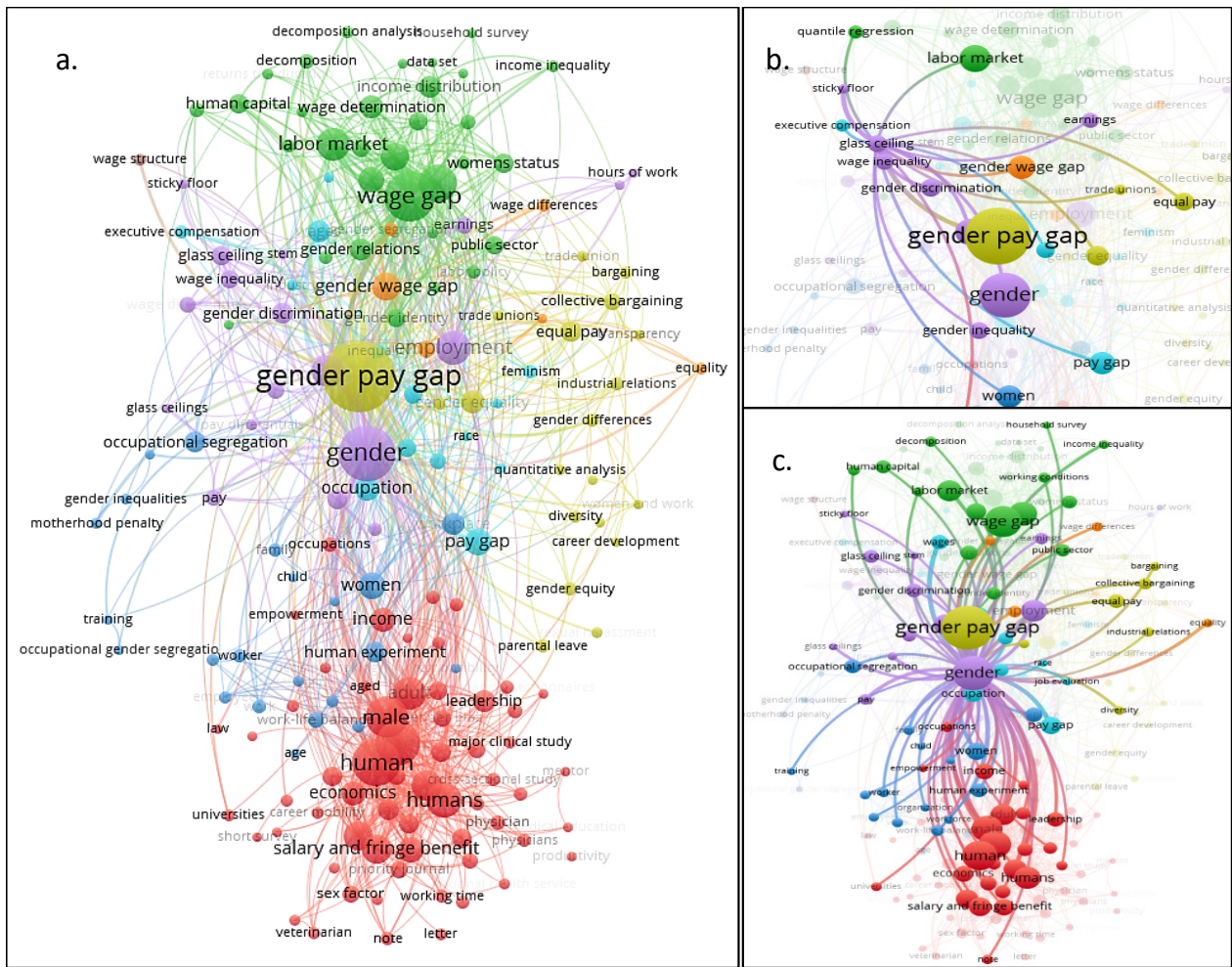


Figura 2. Red semántica relacionado con la brecha salarial de género (1993 – 2021)

La siguiente figura es un mapa de calor, de acuerdo a la intensidad del uso de términos claves en el abordaje de las brechas salariales, donde se observa con claridad la presencia del factor género, lo cual configuran conceptos relacionados con inequidades de género, discriminación de género, inequidades salariales, “piso pegajoso” y “techo de cristal”, refiriéndose a brechas salariales en los quintiles bajos y altos del salario, respectivamente.



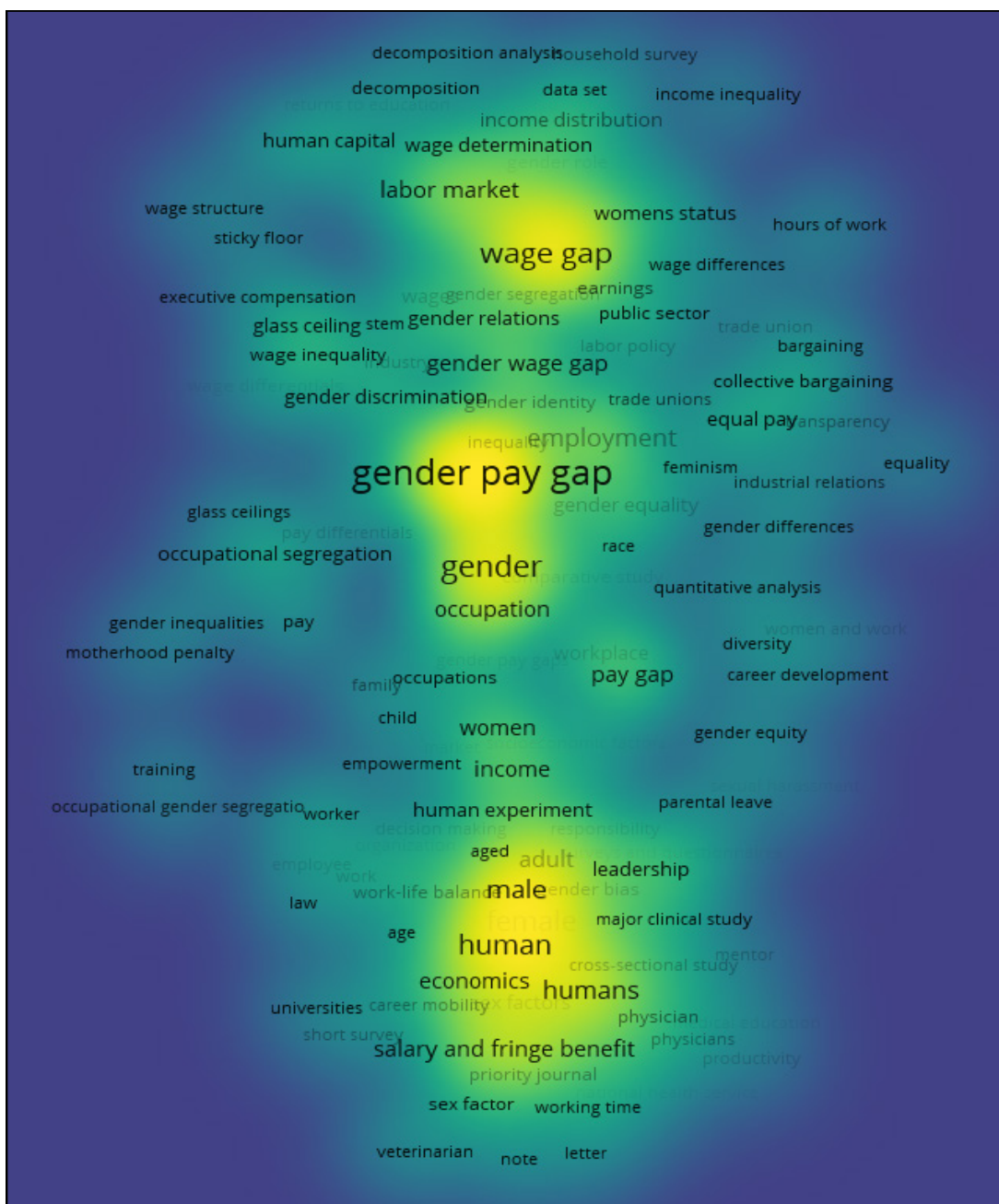


Figura 3. Mapa de calor de términos clave en publicaciones sobre brecha salarial de género 1993-2021 (Scopus)

Como resultado de la lectura analítica de los documentos más relevantes se da cuenta de que el estudio de la brecha salarial de género presenta enfoques variados tales como la visión ortodoxa y tradicional de los neoclásicos con el soporte del individualismo y de la teoría de las preferencias (Ver Anexo 1). Esta visión considera de manera tradicional a las leyes de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo y las variables relacionadas con el salario; en este contexto desde la visión del mercado, la variable género ha estado presente y por ende la discriminación laboral (Pham et al., 2018). Otra mirada al fenómeno es el enfoque del aprovisionamiento social, que difiere de la neoclásica, utiliza un enfoque anclado en la economía heterodoxa, para analizar la institucionalidad que genera y mantienen la brecha salarial de género de los EE.UU. “La brecha salarial no es un fenómeno natural y, por lo tanto, debe ser examinado dentro de un contexto social e histórico específico” (Pham et al., 2018, p. 907). Estos resultados son congruentes con quienes indican que

“las mujeres son víctimas de desigualdad en el mercado laboral, aún en el siglo XXI, lo que provoca que sean relegadas en ocupaciones de menor nivel y menos importantes ...” (Rodríguez & Limas, 2017, p. 1).

Un modelo teórico usada para los análisis del fenómeno de la brecha salarial es el efecto “suelo pegajoso” y “techo de cristal”, lo cual indica que los factores que no se observan en los estudios y que explicarían las desigualdades en los salarios están relacionados con diferencias en la valoración de las características laborales de los trabajadores, generando así diferencias en la retribución; estas serían consideradas como discriminatorias laboralmente en perjuicio de algunos grupos sociales. England, 2010, como se cita en (Pacheco & Del-Pozo Loayza, 2019). Los resultados de la revisión evidencian la presencia de la discriminación por género, esto está alineado con Espino (2013) cuando indica que la segregación es fundamental para la comprensión de la persistencia de las brechas salariales entre trabajadores de ambos sexos.

Otros enfoques teóricos sobresalientes son los que aporta la teoría económica de la discriminación por “gustos o preferencias” y la teoría de discriminación “estadística” (Becker (1971), Arrow (1971) y Phelps (1972), citado por (Cerquera-Losada & Arias-Barrera, 2019).

Respecto a los factores que explican estadísticamente la existencia de la brecha salarial, existen aportes de varios autores que coinciden en valorar los aportes de Oaxaca (1973, Blinder (1973) y Reimers (1983), también se valoran aportes como los de Neumark y la descomposición de Jhun y una técnica de amplio uso en la descomposición estadística es la regresión cuantílica (Barbezat & Hughes, 2005; Cerquera-Losada & Arias-Barrera, 2019; Pacheco & Del-Pozo Loayza, 2019).

En relación con los determinantes de brecha salarial, hay diversos aportes de autores que consideran en sus ecuaciones a variables como los años de educación, la experiencia en el trabajo, los niveles de sindicalización, la relación con los tomadores de decisiones de los salarios, discriminación a grupos sociales y la discriminación por género (Barbezat & Hughes, 2005; Cerquera-Losada & Arias-Barrera, 2019; Gambhir et al., 2020; Pham et al., 2018; Pugsley et al., 2017; Sosin et al., 1998; Tobol et al., 2019).

4. Conclusiones

La brecha salarial de género es un fenómeno en estudio con publicaciones en bases de datos como Scopus desde el año 1993, pero desde el año 2002 ha tenido mayor interés por los investigadores, las publicaciones fundamentalmente se realizan como artículos originales, capítulos de libros y revisiones, los mismos que son abordados desde las ciencias sociales, administrativas y económicas, se desataca el interés de ciencias médicas en los últimos años.

En la explicación del fenómeno coexisten visiones clásicas ortodoxas que se respaldan en la teoría de las preferencias y el individualismo observando al mercado laboral de manera convencional, sometido al juego de la oferta y la demanda y una visión heterodoxa denominada del aprovisionamiento social que analiza la institucionalidad que mantienen las diferencias salariales y considera que la brecha salarial no es un fenómeno natural y, por lo tanto, debe ser examinado dentro de un contexto social e histórico específico.

Se han identificado modelos teóricos para los análisis del fenómeno de la brecha salarial tales como el “suelo pegajoso” y el “techo de cristal” ya que luego del análisis del salario por quintiles, en la distribución más baja se observan diferencias salariales persistentes, en los quintiles intermedios la persistencia es menor y luego nuevamente se amplía en el extremo superior, considerándose una especie de techo para el logro de la igualdad por parte de las mujeres trabajadoras.

Finalmente, respecto a los factores que explican estadísticamente la existencia de la brecha salarial, existe convergencia de varios autores en la valoración de aportes Oaxaca (1973, Blinder (1973) y

Reimers (1983), así como también de Neumark, la descomposición de Jhun y una técnica de amplio uso en la descomposición estadística es la regresión cuantílica.

5. Referencias

- Barbezat, D. A., & Hughes, J. W. (2005). Salary structure effects and the gender pay gap in academia. In *Research in Higher Education* (Vol. 46, Issue 6, pp. 621–640). <https://doi.org/10.1007/s11162-004-4137-1>
- Cancino, C., Merigó, J. M., Coronado, F., Dessouky, Y., & Dessouky, M. (2017). Forty years of Computers & Industrial Engineering: A bibliometric analysis. *Computers and Industrial Engineering*, 113, 614–629. <https://doi.org/10.1016/j.cie.2017.08.033>
- Cerquera-Losada, O.-H., & Arias-Barrera, C.-J. (2019). Vista de La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Anfora*, 27(48), 117–140. <https://doi.org/https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671> Universidad
- Espino, A. (2013). Salary gaps in Uruguay: Gender, segregation and unequal labor qualifications. *Problemas Del Desarrollo*, 44(174), 89–117. [https://doi.org/10.1016/s0301-7036\(13\)71889-3](https://doi.org/10.1016/s0301-7036(13)71889-3)
- Gambhir, S., Daly, S. C., Elfenbein, D., Sheehan, B., Maithel, S., Smith, M., & Nguyen, N. T. (2020). The effect of transparency on the gender-based compensation gap in surgical disciplines within a large academic healthcare system. *Surgical Endoscopy*. <https://doi.org/10.1007/s00464-020-07679-1>
- López, E. S., Quintero, S. J. C., Fernández, H., Magdalena, M., Rodríguez, L., Juana, I., Educación, L., Auxiliar, P., Médica, U., Dorticós, R., & Educa-, C. L. (2009). La bibliometría: una herramienta eficaz para evaluar la actividad científica postgraduada. *Bibliometry, an efficient to assess the postgraduate scientific activity. Medisur*, 7(4), 59–62.
- Pacheco, E., & Del-Pozo Loayza, C. (2019). *DETERMINANTES DE LAS BRECHAS SALARIALES ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL SECTOR TURISMO PERUANO: UN ANÁLISIS DE DESCOMPOSICIONES POR CUANTILES*. 1–65. https://www.cies.org.pe/sites/default/files/investigaciones/determinantes_de_las_brechas_salariales_de_genero_en_el_sector_turismo_peruano.pdf
- Pham, X., Fitzpatrick, L., & Wagner, R. (2018). The US gender pay gap: the way forward. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 38(9–10), 907–920. <https://doi.org/10.1108/IJSSP-01-2018-0002>
- Pugsley, M. K., Authier, S., Brabham, T., Soloviev, M., Markgraf, C. G., Correll, K., Traebert, M., Greiter-Wilke, A., Valentin, J. P., Vargas, H., Botchway, A., Leishman, D. J., & Curtis, M. J. (2017). The Safety Pharmacology Society salary survey. *Journal of Pharmacological and Toxicological Methods*, 88(August), 85–91. <https://doi.org/10.1016/j.vascn.2017.08.002>
- Rios Cahuas, P. O. (2019). *Educación y Brecha Salarial de Género en el Perú* [Pontificia Universidad Católica del Perú]. http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/14943/RIOS_PAMELA_EDUCACION_BRECHA_SALARIAL.pdf?sequence=1
- Rodríguez, R. E., & Limas, M. (2017). Propuestas teóricas y evidencia empírica sobre desigualdad salarial por género. *Revista de Economía Laboral*, 14(2), 104–136. <https://doi.org/10.21114/rel.2017.02.05>

Sosin, K., Rives, J., & West, J. (1998). Unions and gender pay equity in academe: A study of U.S. institutions. *Feminist Economics*, 4(2), 25–45. <https://doi.org/10.1080/135457098338419>

Tobol, Y., Bar-El, R., Arbel, Y., & Azar, O. H. (2019). Gender differences in the effect of employee-manager friendships on salary dynamics in CPA firms. *Heliyon*, 5(10). <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2019.e02658>

ANEXO 1

Red conceptual sobre el fenómeno de la brecha de género.

