



Factores que indican en la brecha salarial de una empresa de manufactura en el área metropolitana de Monterrey

Ocañas-Gallardo, Eunice Sarai¹ & Galindo-Mora, Juan Patricio²

¹Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, sarai.ocanas@gmail.com, Av. Universidad S/N
Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8320 4080

²Universidad Autónoma de Nuevo León, Facultad de Contaduría Pública y Administración
Monterrey, Nuevo León, México, patricio.galindom@hormail.com, Av. Universidad S/N
Col. Ciudad Universitaria, (+52) 81 8329 4080

Información del artículo arbitrado e indexado en Latindex:

Revisión por pares

Fecha de aceptación: Mayo 2020

Fecha de publicación en línea: Julio 2020

Resumen

El presente artículo muestra la caracterización de los empleados de una empresa manufacturera ubicada en el área metropolitana de Monterrey del estado de Nuevo León, donde se aplicó una encuesta como instrumento de recolección de datos a 114 empleados durante el primer cuatrimestre del año 2019. Efectuando un análisis de regresión multivariable, los resultados obtenidos muestran que existe una diferencia en las remuneraciones que perciben las mujeres con respecto a los hombres, y esto se debe en gran medida a factores como la edad, el género y el grado de escolaridad, los cuales tienen un impacto significativo en la brecha salarial.

Palabras clave: brecha salarial, empresa, género, remuneración.

Abstrac

This article shows the characterization of employees of a manufacturing company located in the Monterrey metropolitan area of Nuevo León state, where a survey was applied as a data collection tool to 114 employees during the first quadrimester of the year 2019. By conducting a multiple regression analysis, the results show that there is a difference in the pay that women receive relative to men, and this is largely due to factors such as age, gender and the degree of schooling, which have a significant impact on the pay gap.

Keywords: salary gap, company, gender, remuneration.

1. INTRODUCCIÓN

En México, se ha producido un fuerte incremento en el número de mujeres trabajadores, debido a un incremento de la población económicamente activa de sexo femenino, y por otra parte al incremento considerable de sus tasas de ocupación no obstante, aún existen diferencias en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres (Godinho y Balçao, 1993).

Fuentes, Palma y Montero (2005), así como Arceo y Campos (2014) señalan que la situación que ha tenido la mujer en el mercado laboral ha ido mejorando constantemente durante las últimas décadas, pero a pesar de esto aún existen diferencias con respecto a la de los hombres. Por otro lado, México necesita seguir avanzando en el tema de igualdad en el empleo.

Bajo este contexto, el área metropolitana de Monterrey (AMM) no es ajena a este escenario, ya que existe un problema en el que la mujer y el hombre a pesar de su desarrollo académico y laboral no se les brinda un salario proporcional a esos conocimientos y a las aportaciones que ellos brindan en su puesto de trabajo, por lo que no garantiza en ambos géneros que se esté realizando una retribución correcta por desempeñar sus funciones dentro de las organizaciones del AMM.

En este sentido, la presente investigación analiza los diferentes factores (individuales o socioeconómicos) que pueden influir en la disminución de la brecha salarial por género. Es decir, el principal objetivo es determinar ¿cuáles son los factores que ayudan al trabajador del sexo femenino a disminuir la brecha salarial que existe con su contraparte los hombres? Haciendo un comparativo en las distintas áreas de la empresa que amablemente nos permitió encuestar a sus empleados operativos y administrativos. Por lo tanto la hipótesis de la presente investigación es corroborar si el género, la edad, la escolaridad y el estado civil son factores que impactan positivamente en la existencia de una brecha salarial entre el hombre y la mujer dentro de su área de trabajo.

2. MARCO TEÓRICO

En este apartado se presenta una revisión de los antecedentes, así como también los aspectos teóricos sobre la diferencia salarial, y también las características que afectan en la brecha salarial tales como mercado laboral, y la discriminación. Se brindará también un panorama general de México y Nuevo León con respecto al tema.

2.1. Antecedentes

En México, así como en la mayor parte de los

países latinoamericanos, la población femenina históricamente ha sido objeto de discriminación en prácticamente todos los ámbitos: cultural, social, educativo, laboral y político (Rodríguez y Castro, 2014; Rojo y Tumini, 2006; Fuentes et al., 2005).

Según Zabludovsky (2001), la vida de las mujeres mexicanas ha experimentado cambios importantes en las décadas de los noventa hasta la actualidad, entre estos destaca su mayor incorporación en la actividad laboral.

Para Zabludovsky (2001), Martínez (2004), Cerda (2008), Guzmán y Rodríguez (2008) y Antón (2010), desde el año dos mil hasta la actualidad, se han expuesto las diversas condiciones de desventaja por cuestiones de género que han enfrentado las mujeres en el mundo. Una de las condiciones que más ha persistido en desigualdad entre mujeres y hombres es el del mercado laboral, donde generalmente el hombre tiene mayores ingresos que ella.

2.2. Aspectos teóricos sobre la diferencia salarial

En la actualidad, uno de los efectos que se provocan la diferencia de los salarios en el mercado laboral y que también ha sido producto del progreso tecnológico en la actualidad, es el análisis del incremento de la productividad, bajo el supuesto de que entre más productiva sea la persona y al mismo tiempo exista un incremento en la innovación tecnológica, provocara una generación de remuneraciones salariales de mayor valor para los empleados y al mismo tiempo generara también trabajos más calificados, ya que al utilizar la innovación para realizar las labores también implica el utilizar las habilidades de los mismos empleados y que el trabajo se pueda llevar a cabo (Calderón, et al., 2015).

Según Acemoglu y Autor (2011), el rendimiento en la escolaridad también es una medida para medir los salarios dentro de las organizaciones en los puestos más calificados, es decir, los trabajos mejor pagados son aquellos que están ocupados por las personas con grado universitario, mientras que los menos calificados lo cubren las personas con nivel escolar menor al universitario, no obstante esto ha continuado aun con el incremento de los trabajadores que se supone que son calificados por tener un grado de estudios en alguna universidad, provocando que se requieran o desarrollen más habilidades.

A partir de la década de los setenta y con el pasar de los años, varios autores han concluido en que las diferencias dentro del capital humano generan las diferencias salariales dentro de las

organizaciones (Mincer & Polacheck, 1974; Becker, 1985; Goldin & Polackek, 1987; Fuchs, 1988). Lo anterior se genera por la poca participación de la mujer en el mercado laboral en comparación con el hombre debido a que ella enfrenta otras responsabilidades como las tareas del hogar, provocando su poco compromiso en el mercado laboral. Por otro lado, hay estudios recientes que señalan que la actitud que la mujer tiene en el mercado laboral en la actualidad es muy parecida a la del hombre y es por eso por lo que existe la cuestión para poder explicar porque existen diferencias salariales (Crossly, et al.1994).

Lazear y Rosen (1990), explican que no son las diferencias en el capital humano las que generan diferencias salariales, sino más bien, las diferencias ocupacionales son las que verdaderamente afectan ya que la mujer tiene mayor dificultad para acceder a los puestos que son mejor remunerados dentro de las organizaciones.

2.3. Características de la brecha salarial por género

En esta sección, se toman como principales características que el mercado y la discriminación laboral como los factores que impactan o generan una brecha salarial por género dentro de las organizaciones, ya que, en el caso del mercado laboral, al tener un mayor nivel de educación las personas tienden a tener un mayor ingreso dentro de las organizaciones, además de ser más aptos por su nivel de conocimientos para desempeñar un trabajo. Por otro lado, en la discriminación laboral vienen los valores y la cultura generada por la sociedad a través de los años y que poco a poco se ha ido transformando.

2.3.1. Mercado Laboral

El mercado laboral es el conjunto de personas que buscan un trabajo remunerado, existen varios estudios que han mostrado el desempeño de este por medio de análisis de la relación que se tiene entre la educación, el empleo y la manera en cómo se comportan los salarios, confirmando así, la asociación positiva entre el grado académico y las ganancias (Carnoy, 1967; Mincer, 1974; Becker, 1975; Card, 1994; Barceinas, 2001; Zambudio, 2001). Lo anterior, ha sido una razón motivante para invertir en la educación, no solo únicamente para las familias, sino para el mismo gobierno, ya que este último reconoce los

beneficios que esto trae para la economía, logrando que las empresas tengan mano de obra más calificada.

2.3.2. Discriminación laboral

Cuando se analiza el mercado laboral, nos damos cuenta de que en las últimas décadas ha incrementado la discriminación laboral por género, por ejemplo, Rendón (1990) menciona que la discriminación es producto de una construcción social, conocida como el sistema sexo/género, donde el género constituye características y distinción en cultura diferente.

Por el lado económico, la discriminación laboral surge cuando, por ejemplo, dos trabajadores que tienen la misma capacidad productiva pero cuando tienen alguna característica personal diferente, uno recibe un trato inferior en cuanto a sus posibilidades para tener un empleo, igual si hablamos de trabajo o educación. Generalmente la discriminación laboral se da en el género, ya que la relación hombre y mujer tiene muchas implicaciones en el lugar de trabajo así como oportunidades, ya que la mujer en la mayoría de los casos es considerada como menos calificada y menos productiva, aunque mismo concepto ha cambiado con el paso de los años ya que ella misma se ha encargado de demostrarlo obteniendo mayor nivel educativo y al tener una mayor aportación en actividades económicas genera aumentos en la productividad económica (Baquero et al., 2000).

2.4. Panorama general en México con respecto a la brecha salarial por género

En México existen diferentes investigaciones sociales que se han desarrollado temas de modificación que han ocurrido en los papales que desempeñan hombres y mujeres en la organización y también el cómo funcionan las familias, donde particularmente en el caso mexicano existen muchas transformaciones en la vida de las personas, por producto de los cambios sociales y culturales (Rojas, 2016).

Desde la década de los noventa, México había mantenido fuertes diferencias con la población femenina que participaba en el mercado laboral o que se encontraban en busca de empleo. Aunque todo ha mejorado aún existen áreas que se deben eliminar para lograr una igualdad de género, tales como la inequidad, escasas oportunidades, violencia, etcétera, ya que estas siguen afectando a la mujer (Moctezuma et al., 2014).

Según García (2002) en el año 2001, fue creada la Ley del Instituto Nacional de las Mujeres donde señalaba la importancia que debe existir en las organizaciones en cuanto a la equidad de género y la igualdad de derechos y oportunidades que debe existir entre los hombres y mujeres.

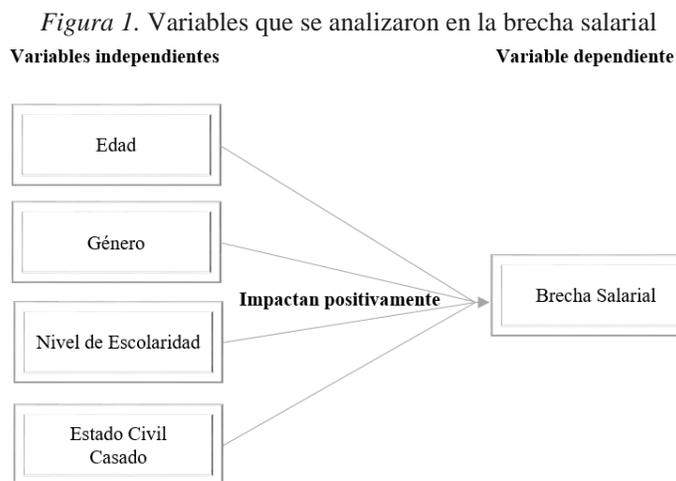
En el año 2005, se llevó a cabo la XIV Conferencia Interamericana de Ministros del Trabajo, la cual fue celebrada en México, la cual en su declaración señaló que se tiene pensado agregar el área de género en las políticas laboral y desarrollar prácticas para promover la participación de las mujeres en el mercado laboral, sin discriminación y con las mismas oportunidades que tienen los hombres (OIT, 2006).

2.5. Situación actual de la brecha salarial en Nuevo León

Según Calderón, Huescas y Ochoa (2015), Nuevo León es el estado en el que existen mayores diferencias salariales, principalmente en el trabajo que se considera no calificado, es decir, que no cuenta con las herramientas ya sea tecnológicas, técnicas o de formación para desempeñar el trabajo que es requerido.

2.6. Modelo de investigación

En la figura 1, se muestran las variables que se analizaron para comprobar si estas impactan de manera positiva en la existencia de la brecha salarial de la empresa y de esta manera comprobar nuestra hipótesis.



Fuente: Elaboración propia.

3. MÉTODO

3.1. Diseño de la investigación

El diseño de esta investigación será no experimental, ya que no se manipularon las variables, solo se observaron y se realizó un análisis descriptivo e inferencial. El tipo de investigación es de corte transversal, ya que solo se recolectaron los datos en un momento dado del tiempo, con el propósito de describir las variables y analizar la incidencia e interrelación en un momento dado (Hernández et al., 2014).

3.2. Muestreo

La población que se consideró para esta investigación fueron los empleados de una empresa que se ubica en el AMM contando con un total de 846 trabajadores.

Se utilizó la fórmula de poblaciones finitas y el nivel de confianza que se determinó utilizar fue de 95%, con un error muestral de 10 %, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas (Mendenhall y Sincich, 1996).

Fórmula para poblaciones finitas:

$$n = \frac{N * Z_{\alpha}^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_{\alpha}^2 * p * q}$$

Donde “N” representa la población de donde se obtendrá la muestra, “Z α ” significa el nivel de confianza, “p” se refiere a la proporción esperada, “q” es la proporción esperada menos 1 y por último “d” representa el margen de error, por consiguiente, los valores antes mencionados quedan como sigue:

- N = 846
- Z α = 1.96 (confiabilidad del 95%)
- p = .5
- q = .5 (1 - p)
- d = 10 %

En la Tabla 1 se muestran los valores más utilizados para los porcentajes de nivel de confianza

Tabla 1. Valores del nivel de confianza

Z ²	1.15	1.28	1.44	1.65	1.96	2.00	2.58
Nivel de confianza	75%	80%	85%	90%	95%	95.5%	99%

Fuente: Elaboración propia.

$$n = \frac{846 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.10^2 * (846 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5}$$

$$n = 87$$

Después de realizar las operaciones aritméticas se obtiene una muestra para esta investigación de 87 personas a las que se les aplicará el instrumento de medición. Cabe señalar que al final se logró encuestar a 114 empleados.

3.3. Instrumento

En la presente investigación se diseñó una encuesta con 19 preguntas como instrumento de recolección de datos para entrevistar a los empleados de la empresa de manufactura que se encuentra en el AMM.

El proceso que se siguió fue realizar un muestreo no probabilístico, el cual nos dio la oportunidad para seleccionar libremente a los empleados a entrevistar, siempre y cuando cubrieran el perfil deseado, es decir, que fueran personas que tienen más de dos años laborando en la empresa y que tuvieran entre 18 a 60 años.

La encuesta se divide en dos apartados: dentro del primer bloque se capturaron las características individuales de los empleados en la empresa de estudio, tales como: edad, sexo, escolaridad, puesto que desempeña, años laborando, estado civil y lugar de residencia. En el segundo bloque las preguntas se realizan con respuesta en base a la escala tipo Likert

con 5 respuestas y las cuales están descritas con los siguientes parámetros: siempre (5), algunas veces (4), por lo regular (3), casi nunca (2) y nunca (1), donde siempre es lo ideal y nunca es lo menos deseado, con excepción de las preguntas 10 y 11, donde sería lo contrario a lo antes mencionado. Las preguntas muestran la percepción que tienen los empleados dependiendo su género sobre aspectos de capacitación, oportunidades, normatividad, cargas de trabajo y clima laboral entre otras, que ofrece la empresa en su crecimiento laboral dentro de la organización.

Finalmente, en el tercer bloque se pregunta sobre la percepción que tienen acerca de la empresa, específicamente sobre la manera en que cada uno de los empleados se ve a largo plazo de acuerdo con los salarios que tienen en la actualidad dentro de la organización y la manera en cómo perciben que podrían llegar a tener un incremento.

Dentro del cuestionario aplicado a la organización se desglosan los siguientes factores expuestos que pertenecerán al análisis inferencial que se busca realizar para cuantificar la caracterización de los empleados (véase Tabla

Tabla 2. Descripción de variables

Factores	Descripción
Brecha salarial	Diferencia salarial entre el ingreso promedio del hombre y el ingreso promedio de la mujer
Edad	Edad del dueño del empleado encuestado
Género	Donde 1 = Hombre y 2 = Mujer
Escolaridad	Nivel de formación académica en años
Estado Civil	Estado civil de los empleados y se clasifican en: 1= Casado 2= Divorciado 3= Soltero 4= Unión libre 5= Viudo

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada.

3.4. Análisis estadístico

Se utilizó la especificación general de un modelo de Regresión Lineal Múltiple, que en esta investigación es el siguiente según Montero (2011).

$$Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + u_{it}$$

Donde:

La variable dependiente, Y_{it} , depende de un conjunto de variables explicativas, es decir, Y es el salario promedio total de las mujeres entre el salario promedio total de los hombres, donde

ambos promedios fueron obtenidos por medio del salario de cada empleado, y las X 's, es una matriz de variables explicativas que pueden ser tanto continuas como discretas, tal es el caso

de la variable edad (X_1), género (X_2), grado de escolaridad (X_3) y estado civil (X_4); y u_{it} , es un término de perturbación aleatoria o error.

4. RESULTADOS

La Tabla 3 y 4 presentan los resultados estadísticos descriptivos con las frecuencias de respuesta que se metieron a la base de datos en Excel. En la tabla 3 se puede apreciar que se encuestaron a más hombres (63.2%) que a mujeres (36.8%) y que la mayoría de los trabajadores de la empresa es menor de 29 años (38.7%). En cuanto a su estado civil casi el mismo número son solteros y casados (41.2% y 40.4%, respectivamente).

Tabla 3. Datos generales del encuestado

Concepto	Frecuencia	Porcentaje
<i>Sexo</i>		
Femenino	42	36.8
Masculino	72	63.2
Total	114	100.0
<i>Edad</i>		
Menos de 29 años	44	38.7
de 30 a 49 años	28	24.5
Más de 50 años	42	36.8
Total	114	100.0
<i>Estado civil</i>		
Soltero	47	41.2
Casado	46	40.4
Viudo	3	2.6
Unión libre	8	7.0
Divorciado	10	8.8
Total	50	100.0

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada.

Cabe destacar en la Tabla 4 que la mayor

parte de los trabajadores argumentó tener estudios de licenciatura o ingeniería terminada (38.6%) y solo 5.3% de posgrado.

Tabla 4. Datos del nivel académico del encuestado

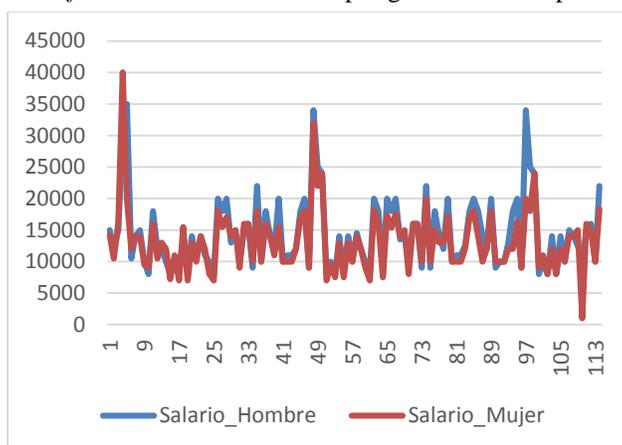
Nivel académico		
Concepto	Frecuencia	Porcentaje
Sin estudios	5	4.4
Primaria	7	6.1
Secundaria	14	12.3
Preparatoria	20	17.5
Técnica	18	15.8
Licenciatura/Ingeniería	44	38.6
Posgrado	6	5.3
Total	114	100.0

Fuente: Elaboración propia con base a la encuesta aplicada.

En lo que se refiere a los ingresos que perciben los trabajadores por género, los trabajadores del sexo masculino dentro de la empresa ganan más que su contraparte, es decir, las mujeres. Esta misma información se puede

constatar visualmente en el Gráfico 1, los cuales muestran la brecha salarial por género en la empresa objeto de estudio.

Gráfico 1. Diferencia salarial por género en la empresa



Fuente: Elaboración propia con los datos recabados

En lo que respecta a los resultados del análisis de regresión lineal múltiple, la Tabla 6 presenta las estimaciones realizadas por este método estadístico, en el cual se muestra de manera general que para los encuestados consideran que la edad, el género y la escolaridad son factores que inciden en las apreciaciones sobre la existencia de una brecha salarial entre el hombre y la mujer, lo cual, significa que estas variables tienen un impacto significativo en la existencia de un brecha salarial. Por ejemplo, para el caso de la variable edad se observó que, ante un incremento en la edad, los encuestados consideran que la brecha salarial incrementa en

0.2. No obstante, para el caso de la escolaridad se puede argumentar que, al tener mayor grado de estudios el encuestado considera que la brecha salarial disminuye en 1.2 puntos porcentuales.

Por otro lado también se aprecia que la edad y género impactan positivamente en la brecha salarial, mientras que el nivel de escolaridad y el estado civil (casado) impactan de manera negativa.

Es importante señalar que al tener un año más de escolaridad, la brecha salarial tiende a disminuir, esto explicaría la razón del porque impacta negativamente y a su vez resulta significativo.

Tabla 6. Estimaciones del modelo de regresión lineal múltiple

Variables	Estimaciones	
	Coefficientes	Sig.
Edad	.002 (.001)	0.049
Género	.085 (.028)	0.003
Escolaridad	-.012 (.006)	0.046
Estado civil casado	-.003 (.011)	0.811
Coefficiente de correlación (R)	0.513	
R Cuadrada	0.264	

Error estándar entre paréntesis

Fuente: Elaboración propia con las salidas del SPSS v. 24

5. CONCLUSIONES

En esta investigación se demuestra que las características individuales de los trabajadores de la empresa de manufactura en el AMM juegan un papel importante en la brecha salarial por género. En primera instancia se encuentra que la edad, el género y los grados de escolaridad resultaron ser variables que impactan en los ingresos salariales que perciben los trabajadores. Sin embargo, variables como el estado civil resultaron ser no significativas.

Se puede mostrar también, como los puestos de gerencia tienen un mayor ingreso salarial a comparación con el resto y predomina el hombre teniendo mayores ganancias en comparación con la mujer, no obstante, la brecha salarial es mínima. Por lo anterior, se recomienda a la empresa realizar una modificación en su sistema de compensaciones, esto podría ser mediante el estudio de la valoración de sus criterios para asignar una adecuada remuneración a sus empleados, independientemente del género, considerando ser equitativo y tomando a consideración los grados de escolaridad.

Asimismo, se observa que la desigualdad entre hombres y mujeres se ve bien marcado en los puestos que ofrece la empresa, ya que existen puestos como operarios y líderes de celda que no son o no pueden ser ocupados por mujeres. Por lo tanto, en esas áreas existe una brecha salarial que no se puede cuantificar. A lo anterior, se recomendaría realizar otra investigación a futuro para estudiar dentro de una empresa donde en el nivel operativo trabajen tanto hombres como mujeres y estudiar de esta manera la brecha salarial y los factores que impactan en ella.

Este análisis también permite concluir que los trabajadores, cuentan con estudios de

educación superior, y los trabajadores del sexo masculino son los que perciben mayor remuneración que las mujeres. A pesar de que ambos sujetos de estudios puedan tener las mismas características, los primeros ganan mucho más. Por lo tanto, esto se ve reflejado en una diferencia significativa en la brecha salarial por género.

Lo anterior determina que resulte insuficiente a partir de éstos, profundizar en las causas que hay detrás de los resultados obtenidos. Una mayor comprensión de estos resultados nos daría mejores fundamentos para proponer políticas públicas que promuevan la igualdad de género en el mercado laboral en la industria manufacturera.

Por último, podemos señalar que los resultados que se derivan del análisis inferencial ofrecen información relevante sobre los factores determinantes que influyen en la diferenciación de la brecha salarial por género, y estas son la edad, el género y la escolaridad de los trabajadores. Al comienzo de esta investigación se planteó mostrar empíricamente el efecto del empleo generado por la empresa en la disminución de la brecha salarial, ya que su giro contrata a más mujeres que hombres. Por lo tanto, se está ofreciendo trabajo remunerativo a mujeres que antes no trabajaban, y por lo mismo esa brecha disminuye “aunque sea” relativamente poco en la muestra de estudio.

REFERENCIAS

- Acemoglu, D., y Autor D. (2011). *Skills, Tasks and Technologies: Implications for Employment and Earnings*. Handbook of Labor Economics, 4, 1043-1171.
- Antón, G. (2010). *Discriminación por género en el ámbito empresarial*. Consejo Nacional para prevenir la discriminación, Conapred. (Colección de Estudios 2009).
- Arceo, E., y Campos, M. (2014). *Evolución de la brecha salarial de género en México*. El Trimestre Económico, 81(323), 619-653. Recuperado de:
<http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>
- Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral*. Borradores de investigación. Economía, 8, 2-31.
- Barceinas, F. (2001). *Capital humano y rendimientos de la educación en México*. Tesis doctoral, Barcelona, España, Universidad Autónoma de Barcelona. Recuperado de:
<http://www.tdx.cat/TDX-0514101-152326>
- Becker, G. (1975). *El capital humano*. Universidad Textos, Madrid: Alianza Editorial, 27-86 y 165-188.
- Becker, G. (1985). *Human capital, effort, and the sexual division of labor*. Journal of labor economics, 3, 33-58.
- Calderón, C., Huescas, L., y Ochoa, G. (2015). *Descomposición de la desigualdad salarial en los Estados de la Frontera Norte de México*. Economía Informa. Recuperado de:
<http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econinfo/393/01CalderonVillareal.pdf>
- Card, D. (1994). *Earnings, schooling, and ability revisited*. NBER Working Paper 4832, Cambridge: National Bureau of Economic Research. Recuperado de:
<https://www.nber.org/papers/w4832.pdf>
- Carnoy, M. (1967). *Earnings and schooling in Mexico*. Economic Development and Cultural Change, 15(4), 408-419.
- Cerda, C. (2008). *Diagnóstico sobre la situación de las empresarias*. Dirección General de Promoción y Enlace-Dirección de Desarrollo Sustentable-Inmujeres. Recuperado de:
<http://empresarias.inmujeres.gob.mx/docs/diagnostico.pdf>. Consultado el 17 de septiembre de 2010.
- Crossley, T., Jones, S., y Kuhn, P. (1994). *Gender differences in displacement cost*. Journal of human resources 29, 99. 461-480.
- Fuchs, V. (1988). *Women's quest for equality*. Harvard University Press, Cambridge. Recuperado de:
<https://journals.sagepub.com/doi/10.1177/088610998900400310>
- Fuentes, J., Palma A., & Montero, R. (2005). *Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global*. Estudios de Economía, 32(2), 133-157. Recuperado de:
http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127768/Jeanette_Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- García, P. (2002). *Las carreras en ingeniería en el marco de la globalización: una perspectiva de género*. en Revista Latinoamericana en Estudios Educativos, 32(3), 91-105.
- Godinho, M., y Balçao, N. (1993). *Mujer y trabajo*. Nueva Sociedad. 124, 60-71. Recuperado de
<http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10701648N124-8.pdf>
- Goldin, C., y Polachek, S. (1987). *Residual Differences by sex; perspectives on the gender gap in earnings*. American Economic Review 77, 143-151.
- Guzmán, J., y Rodríguez, J. (2008). *Comportamiento de las mujeres empresarias: una visión global*. Revista Economía Mundial, 18, 381-392. Recuperado de:
https://idus.us.es/bitstream/handle/11441/16461/file_1.pdf;jsessionid=8E016B0AE85EBE9F484B81B1C7195926?sequence=1
- Hernández, R., Fernández, C., y Bautista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill. Recuperado de:
https://www.uv.mx/personal/cbustamante/files/2011/06/Metodologia-de-la-Investigaci%C3%83%C2%B3n_Sampieri.pdf
- Lazear, E., y Rosen, S. (1990). *Male-Female wage differentials in job ladders*. Journal of labor economics 1, 106-123.

- Martínez, G. (2004). *Ejecutivas: una nueva presencia en los espacios de poder*. Empresarias y ejecutivas mujeres con poder. México, El Colegio de México.
- Mendenhall, W., y Sincich, T. (1996). *A second course in statistics: Regression analysis*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Nueva York: National Bureau of Economic Research. Columbia University, 25-95.
- Mincer, J., y Polacheck, S. (1974). *Family investments in human capital: earnings of women*. Journal of Political Economy 82, 76-108.
- Moctezuma, D., Narro, J., y Orozco, L. (2014). *La mujer en México: inequidad, pobreza y violencia*. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, 59(220), 117-146.
- Montero, R. (2011). *Efectos fijos o aleatorios: test de especificación*. Documentos de Trabajo en Economía Aplicada. Universidad de Granada. España, Recuperado de: <https://www.ugr.es/~montero/matematicas/especificacion.pdf>.
- Oficina Internacional del Trabajo (2006). *Trabajo decente y equidad de género en América Latina*. Recuperado de: http://guiaderecursos.mides.gub.uy/innovaportal/file/21571/1/12_oit-trabajo_decente_y_euidad_de_genero.pdf
- Rendón, T. (1990). *Trabajo femenino remunerado en el siglo XX*. Cambios, tendencias y perspectivas, México, Universidad Autónoma Metropolitana-Xochimilco, 29-51.
- Rodríguez, R., y Castro, D. (2014). *Análisis de la discriminación salarial por género en Saltillo y Hermosillo: un estudio comparativo en la industria manufacturera*. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, 23(46), 80- 113. Recuperado de: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5094934>
- Rojas, O. (2016). *Mujeres, hombres y vida familiar en México. Persistencia de la inequidad de género anclada en la desigualdad social*. Revista Interdisciplinaria de estudios de género. 2(3), 73-101. Recuperado de: <https://estudiosdegenero.colmex.mx/index.php/eg/article/view/4/4>
- Rojo, S., y Tumini, L. (2006). *Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales*. Revista de Trabajo, 4(6), 53-70. Recuperado de: http://ciiesregion8.com.ar/portal/wpcontent/uploads/2016/02/2009n06_a03_sRojoBrizuela_lTumini.pdf
- Zabkudovsky, G. (2001). *Participación empresarial de las mujeres en México: tendencias*. El género en la economía. Chile, Centro de Estudios de la Mujer/Isis Internacional.
- Zamudio, A. (2001). *La escolaridad y la distribución condicional del ingreso: una aplicación de regresión cuantil*. El Trimestre Económico, 68(269), 39-69.