



Revista GEON (Gestión, Organizaciones y Negocios.)  
ISSN: 2346-3910 en línea  
[revistageon@unillanos.edu.co](mailto:revistageon@unillanos.edu.co)  
Universidad de los Llanos  
Colombia

Ocañas Gallardo, Eunice Sarai<sup>i</sup>.  
**Un análisis de la brecha salarial por género: caso  
aplicado a una empresa de manufactura en  
Escobedo, México**

Revista GEON, Vol. 6, No. 2, 2019  
Pág. 82-89

Disponible en: <https://doi.org/10.22579/23463910.173>

<sup>i</sup> <https://orcid.org/0000-0003-0817-3013>

Esta publicación  
se encuentra bajo  
licencia: Creative  
Commons  
Reconocimiento-  
NoComercial-  
SinObraDerivada  
4.0 Internacional



**“ La edad y los grados de escolaridad  
resultaron ser variables que  
impactan en los ingresos salariales  
que perciben los trabajadores ”**

RevistaGEON



# Un análisis de la brecha salarial por género: caso aplicado a una empresa de manufactura en Escobedo, México

An analysis of the wage gap by gender: case applied to a  
manufacturing company in Escobedo, Mexico

*Eunice Sarai Ocañas Gallardo<sup>1</sup>*

*Cómo citar este  
artículo / To  
reference this  
article:*

*Ocañas Gallardo, E. (2019). Un análisis de la brecha salarial por género: caso aplicado a una empresa de manufactura en Escobedo, México. Revista GEON (Gestión, Organizaciones Y Negocios), 6(2), 82-89. Recuperado a partir de <http://revistageon.unillanos.edu.co/index.php/geon/article/view/173>*

## Resumen

Artículo de  
investigación:

Fecha de recepción:  
2019/05/12

Fecha de aceptación:  
2019/06/30

Esta publicación se  
encuentra bajo licencia:  
Creative Commons  
Reconocimiento-  
NoComercial-  
SinObraDerivada 4.0  
Internacional.



Este artículo presenta una caracterización de los empleados de una empresa manufacturera ubicado en el municipio de Escobedo en el estado de Nuevo León, México, con datos de un levantamiento de 114 trabajadores en el primer trimestre del año 2019, se efectúa un análisis de varianza (ANOVA) de las características de los individuos. Los resultados muestran que existe una diferencia entre los ingresos que perciben las mujeres con respecto a los hombres, y esto se debe en gran medida a los grados de escolaridad y puestos que ocupan dentro de la empresa.

**Palabras claves:** brecha salarial, género, empresa manufacturera.

## Abstract

This article presents a characterization of the employees of a manufacturing company located in the municipality of Escobedo in the state of Nuevo León, Mexico, with data of an uprising of 114 workers in the first quarter of the year 2019, an analysis of variance is effected (ANOVA) of the characteristics of the individuals. The results show that there is a difference between the income that women receive with respect to men, and

<sup>1</sup> Maestra en Administración de Empresas, Universidad Autónoma de Nuevo León, México, [sarai.ocanas@gmail.com](mailto:sarai.ocanas@gmail.com), <https://orcid.org/0000-0003-0817-3013>

this is largely due to the levels of schooling and positions they occupy within the company.

**Keywords:** salary gap, gender, manufacturing company.

## Introducción

En México se ha producido un fuerte incremento en el número de mujeres trabajadoras, debido a un incremento de la población activa femenina, y por otra parte al incremento considerable de sus tasas de ocupación, pero aún existen diferencias en la participación en el mercado laboral entre hombres y mujeres (Godinho y Balçao, 1993).

Por su parte, Fuentes, Palma y Montero, (2005) y 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. Este fenómeno es muy común a nivel mundial, no obstante México necesita seguir avanzando en el tema de igualdad en el empleo.

Bajo este contexto, el municipio de Escobedo en Nuevo León en México, no es ajeno 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 municipio.

En este sentido, el presente artículo analiza los diferentes factores (individuales o socioeconómicos) que pueden influir en la disminución de la brecha salarial por género. Para ello, se realiza un comparativo de estas características por género, y a través de un análisis de varianza (ANOVA) se cuantifica si existen diferencias entre hombres y mujeres.

## Contexto teórico

El nivel educativo de las personas sobresale como un factor estratégico para impulsar el mejoramiento de la condición social de la mujer y del hombre, promoviendo relaciones más equitativas e igualitarias entre ambos, y contribuir a lograr una mejor calidad de vida de la población, además de brindar conocimientos para desarrollar destrezas y habilidades, la educación puede involucrar valores fundamentales que propicien el desarrollo integral de las personas, fortalezcan su dignidad, fomenten el afán de logro y superación personal y abran nuevas opciones y perspectivas de vida (Schultz, 1960; Briceño, 2011).

Bajo estos ideales, el presente artículo trata de investigar con un estudio de caso dentro de una empresa manufacturera ubicada en el municipio de General Escobedo en Nuevo León, mediante la aplicación de encuestas al personal de diversos departamentos, para

identificar la manera en que están distribuidos sus salarios, ya que las mujeres están participando cada vez más en el trabajo remunerado y al tener mayor nivel de estudios y más experiencia laboral, esto induciría una reestructuración importante en sus remuneraciones y en sus preferencias respecto del tipo de ocupación en que se emplean o que se les ofrece. Aunque no necesariamente se va reflejado una numeración por igual con su contraparte, lo hombres.

### **Materiales y métodos**

En la presente investigación se estableció una encuesta como instrumento de recolección de datos para entrevistar a los empleados de la empresa de manufactura que se encuentra en el municipio de General Escobedo en Nuevo León. 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: el primer bloque captura las características individuales de los empleados en la empresa de estudio, tales como: edad, escolaridad, puesto que desempeña, estado civil, ingreso, etcétera. Mientras que en un segundo bloque se pregunta sobre la percepción que tienen acerca de su empresa y trabajo, 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. El último apartado se realiza con base a la escala tipo Likert, con el fin de proporcionarnos una mayor facilidad y evaluar que tanto interés siente el empleado que tiene la empresa en su crecimiento laboral dentro de la organización y misma que utilizara como parámetros: siempre, algunas veces, por lo regular, casi nunca y nunca.

El instrumento aplicado en el presente estudio fue validado por expertos en el tema. Asimismo, se midió el grado fiabilidad con el Alfa de Cronbach dando como resultado 0.876.

La población que se consideró para este estudio fueron los empleados de la empresa manufacturera, la cual cuenta con un total de 160 trabajadores en todos sus áreas o departamentos de trabajo. El nivel de confianza que se determinó utilizar fue de 95%, con un error muestral de 5 % y una heterogeneidad del 50%, se utilizó la fórmula para poblaciones finitas (Mendenhall, Sincich y Boudreau, 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 (160), “Z $\alpha$ ” significa el nivel de confianza (1.96), “p” se refiere a la proporción esperada (0.5), “q” es la proporción esperada menos 1 y por último “d” representa el margen de error (0.05), por consiguiente, el resultado fue de 114 trabajadores a encuestar.

Es conveniente mencionar que en este estudio sólo se analiza la primera parte del cuestionario, donde se aplica un ANOVA de un factor para diversas variables de control (edad, escolaridad, estado civil y experiencia) que nos permiten cuantificar si existen diferencias significativas entre hombres y mujeres con respecto al ingreso salarial que perciben cada uno de estos.

### Resultados

Los resultados del ANOVA para la muestra total (es decir, se incluye a hombres y mujeres) son presentados en el

Cuadro 1, donde se observa que las únicas variables que resultaron ser significativas en las diferencias entre grupos por género fue la edad y el ingreso salarial que perciben.

Para el caso de la edad se aprecia que existe una diferencia el auxiliar y el líder de celda, así como también de este último con el profesional o que tiene carrera. Asimismo, se aprecia que existe una diferencia entre salarios dados los puestos que se ocupan en la empresa, específicamente de la gerencia con respecto a los demás puestos.

Tabla 1. Pruebas Post Hoc de ANOVA (muestra global)

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.
Edad	Auxiliar	Gerencia	-6.688	4.032	.464
		Líder de celda	-8.500*	3.048	.048
		Operario	3.241	4.271	.942
		Profesional	4.355	2.347	.347
	Líder de celda	Auxiliar	8.500*	3.048	.048
		Gerencia	1.813	4.572	.995
		Operario	11.741	4.784	.109
		Profesional	12.855*	3.186	.001
	Profesional	Auxiliar	-4.355	2.347	.347
		Gerencia	-11.043	4.137	.065
		Líder de celda	-12.855*	3.186	.001
		Operario	-1.114	4.371	.999
Ingreso	Gerencia	Auxiliar	16562.500*	1623.830	.000
		Líder de celda	15750.000*	1841.250	.000
		Operario	17125.000*	2200.715	.000
		Profesional	17525.000*	1666.354	.000
	Líder de celda	Auxiliar	812.500	1227.500	.964
		Gerencia	-15750.000*	1841.250	.000
		Operario	1375.000	1926.935	.953

Variable dependiente		Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.
Operario	Profesional	1775.000	1283.226	.640
	Auxiliar	-562.500	1720.378	.997
	Gerencia	-17125.000*	2200.715	.000
	Líder de celda	-1375.000	1926.935	.953
Profesional	Profesional	400.000	1760.572	.999
	Auxiliar	-962.500	945.141	.846
	Gerencia	-17525.000*	1666.354	.000
	Líder de celda	-1775.000	1283.226	.640
	Operario	-400.000	1760.572	.999

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel .05.

Fuente: Elaboración propia con la corrida en el SPSS v. 24

El Cuadro 2 muestra los resultados del ANOVA para la muestra de mujeres, y se aprecia que existe una diferencia marcada entre las edades que ocupan las mujeres en los diferentes cargos de la empresa.

Además, la variable de ingreso salarial es igual en el puesto de auxiliar y profesional, es decir, una mujer con carrera profesional gana lo mismo que una auxiliar.

Tabla 2. Pruebas Post Hoc de ANOVA (muestra mujeres)

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.
Edad	Auxiliar	Gerencia	-13.487*	2.350	.000
		Profesional	-4.385*	1.246	.003
	Gerencia	Auxiliar	13.487*	2.350	.000
		Profesional	9.103*	2.237	.001
	Profesional	Auxiliar	4.385*	1.246	.003
		Gerencia	-9.103*	2.237	.001
Ingreso	Auxiliar	Gerencia	-17641.026*	1983.733	.000
		Profesional	-423.077	1052.033	.915
	Gerencia	Auxiliar	17641.026*	1983.733	.000
		Profesional	17217.949*	1888.458	.000
	Profesional	Auxiliar	423.077	1052.033	.915
		Gerencia	-17217.949*	1888.458	.000

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel .05.

Fuente: Elaboración propia con la corrida en el SPSS v. 24

De acuerdo con los datos recabados para los hombres, se aprecia que existe una diferencia muy marcada entre la gerencia

y los demás los rangos o puestos dentro de la empresa. Sin embargo, todos los puestos con excepción de la gerencia en promedio

ganarían de manera similar, ya que los resultados indicaron ser no significativos da pie a pensar que existen similitudes en las remuneraciones percibida por los trabajadores.

Por último, aunque no menos importante se hace un comparativo de la

variable ingreso salarial por género en la empresa de estudio. Y se encuentra que los hombres ganan o perciben mayor salario que las mujeres. A pesar de controlar la base recabada por edad y estado civil, los hombres ganan más que las mujeres.

Tabla 3. Pruebas Post Hoc de ANOVA (muestra hombres)

Variable dependiente			Diferencia de medias (I-J)	Error estándar	Sig.
Ingreso	Auxiliar	Gerencia	-16342.857*	2267.889	.000
		Líder de celda	-117.857	1431.535	1.000
		Operario	1257.143	1964.049	.968
		Profesional	257.143	1772.890	1.000
Gerencia	Auxiliar	Auxiliar	16342.857*	2267.889	.000
		Líder de celda	16225.000*	2430.387	.000
		Operario	17600.000*	2777.585	.000
		Profesional	16600.000*	2645.870	.000
Líder de celda	Auxiliar	Auxiliar	117.857	1431.535	1.000
		Gerencia	-16225.000*	2430.387	.000
		Operario	1375.000	2149.640	.968
		Profesional	375.000	1976.513	1.000
Operario	Auxiliar	Auxiliar	-1257.143	1964.049	.968
		Gerencia	-17600.000*	2777.585	.000
		Líder de celda	-1375.000	2149.640	.968
		Profesional	-1000.000	2390.565	.993
Profesional	Auxiliar	Auxiliar	-257.143	1772.890	1.000
		Gerencia	-16600.000*	2645.870	.000
		Líder de celda	-375.000	1976.513	1.000
		Operario	1000.000	2390.565	.993

\*. La diferencia de medias es significativa en el nivel .05.

Fuente: Elaboración propia con la corrida en el SPSS v. 24

En otras palabras, un hombre y una mujer con la misma edad, estado civil y misma profesión, se encontró que los hombres ganan más que las mujeres. Por lo tanto, existe una brecha salarial por género.

Otro dato interesante que se puede apreciar en el Cuadro 4, para el caso de las mujeres es que una mujer con el grado de escolaridad de educación superior comparándola con una que término su carrera técnica y trabaja como auxiliar

ganan relativamente lo mismo, lo cual implica que para el caso de las mujeres el tener un grado más de escolaridad en esta empresa de manufactura no impacta demasiado en su ingreso salarial. Además, de que a diferencia de los hombres no tienen o no pueden trabajar en dos puestos (operarias o líderes de celda), ya que estos

trabajos son considerados especialmente para empleados varones.

No obstante, si se observa los ingresos promedio en cada uno de los puestos para los hombres, se aprecia que existen diferencias más marcadas en sus salarios con respecto a las mujeres.

#### C 4. Comparativo de ingreso salarial por género

Muestra global	
Puesto	Ingreso (Promedio)
Carrera (Licenciatura)	12600
Operario	13000
Auxiliar	13562
Líder de celda	14375
Gerencia	30125
Muestra Hombres	
Carrera (Licenciatura)	14000
Operario	13000
Auxiliar	14257.14
Líder de celda	14375
Gerencia	30600
Muestra Mujeres	
Carrera (Licenciatura)	12115.38
Operario	No aplica
Auxiliar	11692.31
Líder de celda	No aplica
Gerencia	29333.33

Fuente: Elaboración propia con la corrida en el SPSS v. 24

#### Conclusiones

En este artículo se demuestra que las características individuales de los trabajadores de la empresa de manufactura “JT” en el municipio de General Escobedo en Nuevo León en México juegan un papel importante en la brecha salarial por género. En primera instancia se encuentra

que la edad 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.

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.

## Referencias

Arceo Gómez, E. & Campos Vázquez, M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El Trimestre Económico*. 81(323), 619-653. Recuperado a partir de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n323/2448-718X-ete-81-323-00619.pdf>

Briceño Mosquera, A. (2011) La educación y su efecto en la formación de capital humano y

en el desarrollo económico de los países. *Apuntes del CENES*. 30(51), 45-59. Recuperado a partir de

<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3724527>

Fuentes, J., Palma A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 32(2), 133-157. Recuperado a partir de [http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127768/Jeanette\\_Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/127768/Jeanette_Fuentes.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Godinho Delgado, M. & Balçao, N. (1993). *Mujer y trabajo*. Nueva Sociedad. (124), 60-71. Recuperado a partir de <http://biblioteca.ues.edu.sv/revistas/10701648N124-8.pdf>

Mendenhall, W., Sincich, T. & Boudreau, N. (1996). *A second course in statistics: regression analysis: student's solutions manual*. 5th ed. Prentice-Hall.

Schultz, T. (1960). Capital formation by education. *The journal of political economy*. 68(6). 571-583. Recuperado a partir de: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/pdfplus/10.1086/258393>