

Desigualdad salarial en un micronegocio de giro alimenticio de un municipio de San Luis Potosí.

Wage inequality in a food microbusiness from a municipality of San Luis Potosí

Keyla Abigail Baltazar Aguilar; Viridiana Guadalupe Ibarra Valerio;
Belinda Sabina Marcial Ramírez

Keyla Abigail Baltazar Aguilar. Estudiante de la Universidad Tecnológica de San Luis Potosí, Técnico Superior en Administración de Capital Humano. Email: kbaltazar18665@plataforma-utslp.net

Viridiana Guadalupe Ibarra Valerio. Estudiante de la Universidad Tecnológica de San Luis Potosí, Técnico Superior en Administración de Capital Humano. Email: vibarra19306@plataforma-utslp.net

Belinda Sabina Marcial Ramírez. Estudiante de la Universidad Tecnológica de San Luis Potosí, Técnico Superior en Administración de Capital Humano. Email: bmarcial19281@plataforma-utslp.net

JEL: J16 Economía de género; no discriminación laboral

Recibido: 10 agosto 2023.

Aceptado: 30 septiembre 2023

Resumen

En la actualidad existe desigualdad de género en el sector productivo, debido a que existe diferencia entre la remuneración del trabajo de un hombre en comparación al trabajo desarrollado por una mujer. Sin embargo, con el paso del tiempo se ha estado valorando y simplificando brecha salarial, pero aún existen empresas en donde no se ha logrado eliminar estas diferencias. En algunos lugares, se siguen asignando los sueldos desde la subjetividad de los patrones hacia los trabajadores, en donde prima una cultura machista y se observa de manera notoria esta desigualdad salarial. Es así que, nace la idea de estudiar la brecha salarial en un micronegocio de un municipio de San Luis Potosí, México. La investigación se desarrolla desde una perspectiva cuantitativa, abordando los aspectos que producen la desigualdad salarial entre hombres y mujeres de un micronegocio perteneciente al giro alimenticio.

Palabras clave: Desigualdad salarial, desigualdad de género, micronegocio., brecha salarial, giro alimenticio.

Abstrac

Currently, there is gender inequality in the productive sector, because there is a difference between the remuneration of a man's work compared to the work carried out by a woman. However, with the passage of time, the wage gap has been assessed and simplified, but there are still companies where these differences have not been eliminated. In some places, salaries continue to be assigned from the subjectivity of employers to workers, where a sexist culture prevails and this wage inequality is clearly observed. This is how the idea of studying the wage gap in a microbusiness in a municipality of San Luis Potosí, Mexico was born. The research is developed from a quantitative perspective, addressing the aspects that produce salary inequality between men and women in a microbusiness belonging to the food sector.

Keywords: Pay inequality, gender inequality microbusiness, wage gap, food sector.



Introducción

En este estudio se analizará la existencia de la desigualdad salarial entre hombres y mujeres. en un micronegocio de un municipio de San Luis Potosí. En la actualidad se ha observado que es un problema que sigue existiendo en las empresas y principalmente en micronegocios, a lo largo del tiempo esto ha disminuido, más no se ha eliminado por completo debido a la cultura. Esto ha ocasionado diversos conflictos entre los trabajadores, así mismo, las mujeres presentan mayores dificultades para ascender en su carrera laboral a diferencia de los hombres, se reconoce que éste es un problema social y no permite avanzar en la igualdad de personas dentro de las organizaciones. La distinción de género afecta principalmente la economía de las mujeres, a pesar de que realizan el mismo trabajo que un hombre. La brecha salarial en la actualidad es un problema ya que existe un hueco por parte de las mujeres, que, a pesar de que hacen un mismo trabajo no tienen una remuneración igualitaria.

La investigación se realizó en un micronegocio durante el periodo febrero – marzo 2023. La muestra es constituida por hombres y mujeres desde 18 años hasta los 40 años. Tuvo como objetivo conocer las condiciones que influyen en la desigualdad de salarios entre hombres y mujeres.

Se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo en el cual se utilizó como instrumento un cuestionario de 16 preguntas de opción múltiple. Los resultados revelan que en el micronegocio existe desigualdad salarial, pues las mujeres reciben menor salario, realizando las mismas actividades que sus compañeros varones

Revisión bibliográfica

Como parte de la búsqueda de literatura que se realizó para adentrarse en el estudio científico de la temática a continuación se desarrollan los constructos que permiten comprender la problemática planteada.

Inicialmente, vale la pena indicar que cuando se hace referencia a la *desigualdad* de personas, se habla de desigualdad cuando existe un desequilibrio entre dos o más individuos. Existen diferentes tipos de desigualdad, por ejemplo, la social es la que se manifiesta cuando se le da un trato diferente a una persona, ya sea por su posición social, su situación económica, su apariencia física, su acento, su religión o su cultura, etc. (ACNUR Comité Español, 2018). Se puede observar que, dentro de las ciencias sociales, el término desigualdad tiene un significado diversificado y complejo, ya que se refiere a las distintas formas en que la desigualdad acontece en la vida humana. Así pues, la desigualdad laboral se asocia a desigualdad social.

Por otro lado, el *salario* proviene de “sal”, haciendo mención del suceso histórico, en donde alguna vez se utilizó para realizar un pago con ella. Es preciso distinguir la diferencia entre sueldo y salario, Ponce (1995) señala que la diferencia el salario se paga por hora o por día, aunque se liquide de manera semanal, trabajos manuales o de taller; y el sueldo se paga por mes o por quincena a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión o de oficina. Por lo que los dos términos pueden definirse como una retribución que se recibe a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo, es decir, la remuneración por una actividad productiva.

De acuerdo con Ríos (2021) las remuneraciones deben ser establecidas con base al cargo, a la organización, al individuo que ocupa el cargo y de acuerdo con los factores externos de la empresa. Debe existir una descripción de puesto, así como un perfil, en donde muestre cada una de las funciones que debe de desempeñar el trabajador en este cargo.

En relación con lo que propone el Foro Económico Mundial, la igualdad salarial se refiere a: la situación en la que mujeres y hombres reciben la misma remuneración por el mismo trabajo, o bien, al trabajo de igual valor sin distinción por sexo, género, etnicidad, edad, orientación sexual, o condición social y económica. [...] sin embargo, solo se puede medir con los datos de la nómina que incorporen las características de la persona y los detalles del puesto dentro de las empresas o las organizaciones, que usualmente no son públicos. (IMCO, 2022, 3).



En México, las mujeres son el 52% de la población y representan 40% de la fuerza laboral del país. Según datos del Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO, 2022), cuatro de cada 10 trabajadores son mujeres, esto es, 22.8 millones de mujeres que trabajan en el país.

La brecha salarial se reporta en investigaciones como la de Iparraguirre et al., (2021) quienes afirman que las mujeres se encuentran en desventaja en el mercado laboral, dejando a un lado la ventaja que tienen las mujeres en muchos sentidos, tanto de escolaridad, valores, objetivos bien establecidos, su alta presencia en el resto de la población. Las principales determinantes de la brecha de remuneraciones son: el recurso humano, la discriminación, la segregación, las barreras que existen en las empresas para que las mujeres no puedan ocupar un puesto de alto nivel, la clasificación y la autoselección. Partiendo de este marco teórico se establecen variables que apoyan el modelo cuantitativo que muestra el comportamiento de las variables económicas.

La metodología utilizada en la obtención de las brechas netas de salario se basa en un modelo de ecuación corregida por Heckman. Los principales resultados asocian una brecha salarial de género a la discriminación en todo el país. Además, la desigualdad depende de la zona, es decir, la desigualdad urbana es menor a la rural (Iparraguirre et al., 2021).

El marco analítico propuesto sugiere que las discrepancias en la productividad entre empleados formales e informales podrían relacionarse, además de las particularidades individuales, con la utilización variada del capital en diversas empresas. En esta perspectiva, la presencia de salarios diferentes para empleados con rasgos similares se justificaría por elementos que dividen el mercado laboral, tales como la falta de información completa o precisa, la existencia de salarios mínimos, los gastos asociados con la movilidad laboral o la ubicación geográfica (Barco y Vargas, 2010).

Los elementos evidentes para la asignación de salarios comprenden la formación académica del empleado, su trayectoria laboral; mientras que el aspecto no evidente corresponde a la disparidad salarial basada en el género.

Como señala la Comisión Económica para América Latina y el Caribe CEPAL (2021) la desigualdad de salarios se define como la diferencia entre la mediana de los ingresos masculinos y femeninos en comparación con la mediana de los ingresos masculinos (CEPAL, 2021). Por su parte, Castro y Huesca, (2007) señalan que la desigualdad de salarios en México se ha desarrollado en primer lugar por la cultura establecida en la sociedad, principalmente en microempresas que han nacido en el país, ya que se considera que los esfuerzos de los hombres son mayores al de las mujeres, aun ubicándose en el mismo tipo de puesto o desarrollando las mismas actividades, por lo que permanece la idea de establecer una diferencia de salarios entre los hombres y las mujeres.

Es muy importante tener datos medibles el constructo teórico de desigualdad salarial, para ello se revisaron investigaciones sobre datos que representan esta realidad en países de América Latina y México.

En primer lugar, es preciso indicar que se ha verificado que la desigualdad de género ha estado presente por muchos años en el sector productivo. Ignacio (2018) analizó principalmente a grandes empresas al fin de explorar las diferencias numéricas de los principales grupos administrativos, desde un diseño cuantitativo, experimental, confirma que en la actualidad existe una clara discriminación hacia las mujeres y un notable favorecimiento al sexo masculino. También se analizaron dos variables, de las cuales depende esta desigualdad que son: magnitud de la empresa y preferencia por el personal masculino debido a las actividades desempeñadas.



Por otro lado, Rodríguez y Soto (2021) abordan la composición ocupacional y las diferencias de género en México y sus regiones según aperturas comerciales de 2005 a 2015. La experiencia y el grado de cooperación de las mujeres bien pagadas no cambiaron subjetivamente durante el período de estudio. Al examinar la brecha salarial por género, se encontró que México y la región tienen una desigualdad limitada, pero aún se oponen a las mujeres, y la mayor parte de la desigualdad no se basa en la riqueza productiva. Este análisis proporciona información interesante, dado que se ha identificado una enorme heterogeneidad regional, subdividiendo el área en regiones geográficas y se observó el comportamiento de la brecha durante la última década. Los análisis muestran que hay un “techo de cristal” para las mujeres. De ello se deduce que, el mercado más conveniente para las mujeres se encuentra en zonas donde apenas existen aperturas comerciales.

A su vez Araújo Freitas (2015) encontró que en Brasil, “las mujeres ganaron en el año 2008 55% del salario de los hombres”, esto es, se observa un alto porcentaje de diferencia entre el ingreso salarial por género, por lo que también concluye que el reto es disminuir el “techo de cristal”, que disminuye las probabilidades de que las mujeres lleguen a niveles salariales más elevados. En este estudio también se encontró que no hay diferencia significativa entre el nivel de estudios logrado por hombres y mujeres y su salario. Sin embargo, se evidencia que el capital social, definido como la participación en asociaciones de profesionistas sí da ventaja mayor al 50% en el salario.

En relación con el nivel de estudios, otro hallazgo interesante lo revela Verduzco (2020), ya que menciona que, en el caso de las mujeres del estado de Oaxaca, México, la brecha de participación laboral de la mujer de oaxaqueña tiene se relaciona con la brecha de género en educación, con el tipo de empleo y con los roles de género.

Los estudios antes referidos señalan que la desigualdad de género es un problema presente en la región de Latinoamérica y su estudio tiene relevancia social, ya que se considera un problema que se ha normalizado y sigue existiendo dentro y fuera de las organizaciones. Se

espera que esta investigación contribuya al reconocimiento de la desigualdad salarial también en los micronegocios.

Método

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo ya que se busca analizar cómo se distribuyen los salarios en el micronegocio. Es de alcance exploratorio y descriptivo, debido a que, es la primera vez que se realiza un estudio de este tipo en el micronegocio que participa en el estudio y además busca describir los aspectos por los que se obtienen salarios diferentes, aun a pesar de desarrollar las mismas actividades. El momento fue transversal, ya que se aplicó una sola vez el instrumento.

La muestra seleccionada para esta investigación fue no probabilística (por conveniencia). El cuestionario fue aplicado a 15 empleados de un micronegocio de un municipio de San Luis Potosí. S.L.P. Los criterios para la elección de la muestra fueron que los trabajadores se desempeñaran en el área de producción dentro del micronegocio.

El cuestionario se conformó por 16 preguntas con opción múltiple, fue diseñado de acuerdo con la operacionalización de la variable. Una vez aplicado, se vació a la información a la base de datos de Excel, en donde se graficó y analizaron los resultados.

Dentro de los cuidados éticos se utilizó un consentimiento informado, en el cual se explicó el tema a investigar, el objetivo general de la investigación, estableciendo un compromiso de utilizar la información de manera anónima y confidencial solo se utilizó con fines investigativos.



Resultados

En la tabla 1 se presentan los datos sociodemográficos de los participantes. Se observa que hay ocho empleados de género masculino y siete del femenino. En relación con los ingresos percibidos semanalmente se advierte que hay una diferencia de 372.33 pesos mexicanos respecto al promedio de salario que reciben los hombres y las mujeres de este micronegocio, aun realizando las mismas actividades.

Tabla 1.

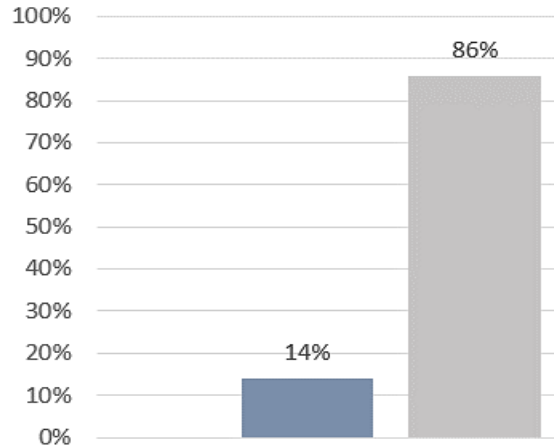
Datos sociodemográficos

Edad	Genero	Años de antigüedad	Ingresos semanales
20	F	5	1650
17	F	6 meses	1200
45	F	2	1500
20	F	1	1400
32	F	3	1500
21	F	1	1400
35	F	5	1300
25	M	1	1550
30	M	3	1800
37	M	6	1800
42	M	4	1900
24	M	2	1700
24	M	3	1600
28	M	8	2500
18	M	2	1500

Fuente: Elaboración propia.

La tabla 1 presenta la distribución de género de los encuestados, en donde se observa la comparativa de salarios por género.

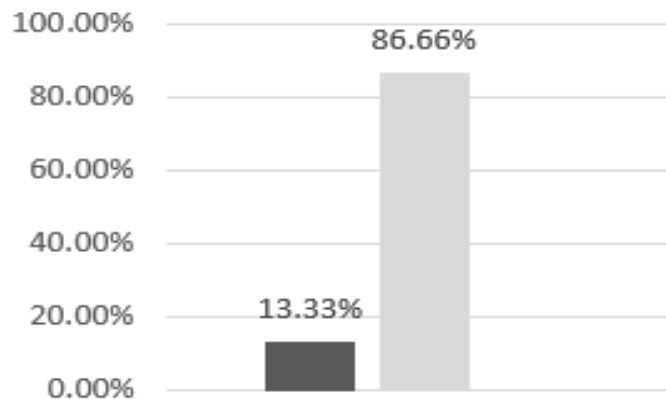
Figura 1
Remuneración de género masculino



Fuente: Elaboración propia.

El estudio efectuado señala una continua disparidad salarial entre géneros en el presente, analizando empleados de variadas edades y sexos. Los hallazgos indican que el 87.5% de los hombres perciben una remuneración superior a las mujeres, incluso al desempeñar idénticas labores en un horario equivalente, según se evidencia en la figura 1.

Figura 2.
Gastos de salario de las mujeres

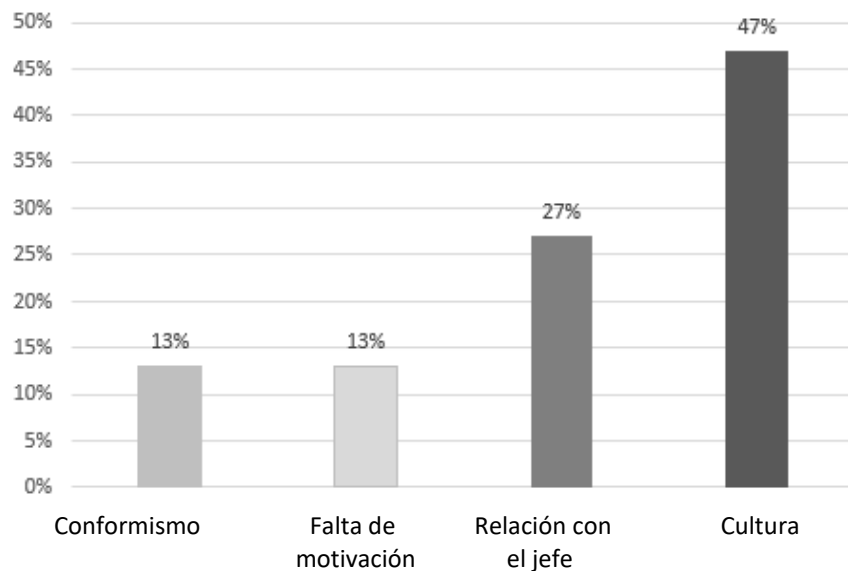


Fuente: Elaboración propia.



En la figura 2 se puede verificar que el 86.66% de las mujeres trabajadoras son el principal sostén de sus familias. La información reveló que enfrentan dificultades para cubrir las necesidades básicas debido a salarios insuficientes que perciben.

Figura 3.
Asignación de salario



Fuente: Elaboración propia.

En la figura 3 se vio reflejado que un indicador para la asignación de salarios es la relación de empleado – jefe, al igual que los salarios son decisiones de los patrones basados en su cultura.

Conclusiones

Con la realización de esta investigación se determinó que existe brecha salarial en el micronegocio con giro alimenticio. Se espera que los resultados generen impacto en los trabajadores y dueños del establecimiento, mediante el reconocimiento de esta problemática y la eventual propuesta para disminuir las desigualdad salarial, dotándolos de un salario que no distinga entre género, lo que puede motivar a los colaboradores y por consecuencia desempeñarse mejor en su puesto.

La brecha salarial es una cuestión que perjudica a la sociedad de muchas maneras. Esto limita las oportunidades para las mujeres y puede conducir a conflictos sociales. Resolver este problema requiere medidas como fomentar la igualdad de género en lugares de trabajo, mejorar la educación y la formación, implementar políticas de salario mínimo y mejorar la transparencia salarial como señala IMCO (2022).

Se recomienda seguir estudiando la desigualdad salarial, ya que afecta negativamente las vidas de las mujeres trabajadoras y sus familias, especialmente de aquellas que tienen niveles bajos de escolaridad Verduzco (2020) y quienes viven en zonas alejadas de la urbanidad.

Asimismo, es importante trabajar juntos a nivel social y político para promover políticas y acciones positivas que ayuden disminuir la brecha salarial de género y construir una sociedad más eficiente.

Referencias

Araújo Freitas, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 287-315. [https://doi.org/10.1016/s0185-1918\(15\)72139-2](https://doi.org/10.1016/s0185-1918(15)72139-2)



Barco, D., & Vargas, P. (2010). *Brechas Salariales entre Formales e Informales*. Banco Central de Reserva del Perú. <https://www.bcrp.gob.pe/docs/Publicaciones/Documentos-de-Trabajo/2010/Documento-de-Trabajo-03-2010.pdf>

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

CEPAL (2021) *¿Qué es la brecha salarial de género? – Coalición EPIC | ONU Mujeres – América Latina y el Caribe*. ONU Mujeres. Retrieved febrero 28, 2023, from <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brechasalarial>

Iparraguirre, C., Yadiraah, E., & Valer Moscoso, J. (2021, 12 17). *Brechas salariales de género explicadas por la discriminación en el Perú: un análisis de panel de datos a nivel regional entre el 2015 Y 2019*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21187>

González, L. A. (1995). Técnicas y metodologías de asignación salarial. *Revista Científica Ingeniería y Desarrollo*, 1(1), 40-47. <https://rcientificas.uninorte.edu.co/index.php/ingenieria/article/view/2159/1394>

IMCO (2022). Brecha sectorial de género. Un comparativo sectorial e internacional. *IMCO*. <https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>

Ríos, J. (2021, noviembre 22). *¿Cómo fijar los salarios en tu empresa?* Retrieved 02 28, 2023, from <https://blog.nubox.com/empresas/como-fijar-los-salarios-en-tu-empresa>

Iparraguirre, C., Yadiraah, E., & Valer Moscoso, J. (2021, 12 17). *Brechas salariales de género explicadas por la discriminación en el Perú: un análisis de panel de datos a nivel regional entre el 2015 Y 2019*. <http://hdl.handle.net/20.500.12404/21187>

Verduzco, G. F. (2020). *Educación y participación laboral de la mujer en Oaxaca*. En Rodríguez Pérez, R. E., & Castro Lugo, D. [Coordinadores]. *El mercado Laboral Femenino en México. Análisis específico para Oaxaca*. Ediciones Laurel. Universidad Autónoma de Coahuila. (pp. 92-123).

Rios, J. (2021, Noviembre 22). *¿Cómo fijar los salarios en tu empresa?* Blog Nubox.
<https://blog.nubox.com/empresas/como-fijar-los-salarios-en-tu-empresa>

