

## Percepción de Docentes de una Institución Media Superior ante la Brecha Salarial de Género

Milena del Carmen Pavón Remes<sup>1</sup>

[mipavon@uv.mx](mailto:mipavon@uv.mx)

<https://orcid.org/0000-0001-8360-6160>

Universidad Veracruzana

México

### RESUMEN

En estos últimos años, la brecha salarial y la desigualdad de género en el ámbito laboral han sido temas de debate. Cabe mencionar, que a pesar del avance que se ha logrado en este sentido aún siguen presentes, ya que hoy en día, se presentan situaciones en donde la mujer recibe una remuneración menor a la del hombre por realizar el mismo trabajo. Por lo anterior, en el presente estudio, se buscó describir cómo los profesionales de una institución media superior perciben la equidad en la compensación y las oportunidades laborales con base en el género. Los resultados obtenidos indican una perspectiva positiva, en la mayoría de los casos, esto es en lo relativo a la igualdad de género y la compensación equitativa en el ámbito laboral. Sin embargo, aún existen situaciones de inequidad que deben ser abordadas. En este tenor, se establece que es importante continuar trabajando en la promoción de la igualdad de género y la eliminación de la brecha salarial, como son la implementación de políticas y medidas que garanticen la equidad en el acceso a empleos y oportunidades que coadyuven a un exitoso desarrollo profesional. Finalmente, esta investigación contribuye a comprender la percepción de los profesionales de una institución media superior en cuanto a la equidad de género en lo relativo del ámbito laboral. Por lo que, estos hallazgos contribuyen a implementar acciones en caminadas a cerrar brechas salariales, pero sobre todo a promover la igualdad de oportunidades, independientemente de su género.

**Palabras claves:** género; brecha salarial; igualdad; percepción; compensación laboral

---

<sup>1</sup> Autor principal

Correspondencia. [mipavon@uv.mx](mailto:mipavon@uv.mx)

## **Teachers' Perceptions of the Gender Pay Gap at an Upper Secondary Institution**

### **ABSTRACT**

In recent years, the wage gap and gender inequality in the workplace have been topics of debate. It is worth mentioning that, despite the progress that has been made in this regard, they are still present. It is worth mentioning that, despite the progress that has been made in this regard, they are still present, since today there are situations in which women are paid less than men for doing the same work. Therefore, in this study, we sought to describe how professionals in an upper secondary institution perceive equity in compensation and job opportunities based on gender. The results obtained indicate a positive perspective, in most cases, regarding gender equality and equitable compensation in the workplace. However, there are still situations of inequity that need to be addressed. In this sense, it is important to continue working on the promotion of gender equality and the elimination of the wage gap, such as the implementation of policies and measures that guarantee equal access to jobs and opportunities that contribute to successful professional development. Finally, this research contributes to understanding the perception of professionals in a high school institution regarding gender equity in the workplace. Therefore, these findings contribute to implement actions aimed at closing wage gaps, but above all to promote equal opportunities, regardless of gender.

**Key words:** gender; salary gap; equality; perception; labor compensation

*Artículo recibido 20 septiembre 2023*

*Aceptado para publicación: 28 octubre 2023*

## INTRODUCCIÓN

En las últimas décadas, la equidad de género, en el ámbito laboral, es un tema que ha sido ampliamente discutido en todo el mundo. A pesar de los avances significativos que se han logrado en la lucha por la equidad de género, todavía existen numerosas problemáticas por solucionarse, una de estas son las brechas salariales, los cuales hacen se dispares los accesos a oportunidades laborales y la remuneración que reciben hombres y mujeres en distintos ámbitos laborales.

Se establece que estas brechas salariales pasan en todo tipo de trabajos, todo esto debido a diversas causas. como los prejuicios y estereotipos de género en donde se piensa que la mujer a menudo tiene más responsabilidades familiares, lo que las hace menos comprometidas que lo hombre o el hecho de pensar que las mujeres son menos capaces. Así como, el hecho de que históricamente las mujeres han sido concentradas en trabajos menos valorados y peor pagados que los trabajos dominados por los hombres.

En este tenor, se encuentra un estudio realizado por la UNESCO (2018), en el cual se describe que las mujeres ocupan menos del 30% de los puestos de liderazgo en la educación superior. Otro estudio fue el que llevo a cabo la Asociación de Profesores Universitarios de Estados Unidos (2019), en donde establece que las mujeres ganaban solamente un 81% comparado con lo que ganaban los hombres en los cargos de profesorado universitario, así como, que tenían menos probabilidades de ser contratadas en puestos de liderazgo, tener menos acceso a financiamiento y recursos para la investigación. Y en el caso de México, en lo relativo al Instituto Mexicano para la Competitividad (2021), señaló que el 35% de las mujeres tienen puestos directivos en los sectores de educación, ciencia y tecnología, dejando el otro 65% de puestos ocupados por hombres, siendo este otro factor para favorecer la brecha salarial en nuestro país, pues al tener una baja proporción de mujeres en puestos de mayor jerarquía generan que la brecha salarial entre hombres y mujeres sea mayor, un ejemplo de estos es el caso de la Universidad Abierta y a Distancia de México (UNAD) la cual a pesar de ser la institución con más funcionarias en altos mandos reciben un 22% menos en su salario respecto a los funcionarios masculinos.

Este problema se vuelve más evidente al comparar las distintas remuneraciones que reciben hombres y mujeres por el mismo trabajo, lo cual es una forma de reconocer y valorar su labor. Por lo que no solo incide en la calidad de vida de los afectados, sino también su motivación al no poder alcanzar su máximo

potencial, limitando sus oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional. A su vez, esto también tienen efectos negativos con el compromiso con la organización. Añadiendo que, estas desigualdades tienen consecuencias a largo plazo en términos sociales y de crecimiento, ya que a medida que pasa el tiempo, estas personas sufren una pérdida de ingresos, menos oportunidades de ascenso y una mayor pobreza en la vejez. También, el hecho de que algunas personas no sean tratadas de manera equitativa conlleva situaciones de injusticia, desigualdad y exclusión, contribuyendo a la discriminación e inequidad de género.

Diversas teorías han intentado explicar las razones detrás de estas desigualdades. Una de ellas es la teoría de la segregación ocupacional, que sugiere que hombres y mujeres tienden a ocupar diferentes empleos y posiciones dentro de las organizaciones, lo que puede resultar en diferencias salariales y oportunidades laborales. Otra teoría es la del "techo de cristal", que señala la existencia de una barrera invisible que impide a las mujeres altamente calificadas acceder a puestos con mayores responsabilidades dentro de las organizaciones en las que trabajan. Esta barrera se debe a la persistencia de la discriminación y los prejuicios de género en nuestra cultura patriarcal.

Por lo que, abordar la discriminación de género en el ámbito laboral implica garantizar la igualdad de oportunidades y un trato justo para todas las personas, sin importar su género. Por lo tanto, es esencial promover la equidad en la compensación y las oportunidades laborales a través de políticas y leyes que fomenten la igualdad de género y la eliminación de prácticas discriminatorias en el lugar de trabajo.

Una forma clara de obtener más conocimiento sobre estas situaciones es conocer las perspectivas de los docentes que trabajan en estas instituciones con relación a la brecha salarial. Además, es importante tener en cuenta su opinión para poder visualizar el problema desde un punto de vista más realista y adaptar soluciones que sean comprensibles y se ajusten mejor al contexto y los valores de la zona donde se lleva a cabo el estudio.

## **METODOLOGÍA**

### **Planteamiento del problema**

En el contexto actual, la equidad en la compensación y las oportunidades laborales en función del género continúa siendo un tema relevante y preocupante, esto se refiere a que la brecha salarial de género es una problemática social que ha persistido a lo largo del tiempo, y que afecta no solo a nivel mundial,

sino también a nivel local e institucional. En el contexto de una institución de educación media superior, como un colegio o instituto, resulta relevante analizar la percepción que tienen los docentes ante esta brecha salarial de género.

Cabe indicar, que la brecha salarial de género se refiere a la diferencia en los ingresos entre hombres y mujeres por realizar el mismo trabajo o por ocupar posiciones similares. A pesar de los avances en materia de igualdad de género, este fenómeno continúa siendo una realidad en muchas organizaciones, incluyendo las instituciones educativas.

Las diversas perspectivas ante la brecha salarial de género es un aspecto fundamental para analizar, ya que a través de ella es posible comprender cómo esta problemática afecta a los individuos dentro de la institución. La percepción puede ser influenciada por diversos factores, como la cultura organizacional, las políticas y normas institucionales, y las experiencias personales de los docentes.

Considerando el contexto anterior, es importante investigar cómo docentes que laboran en una institución de educación media superior perciben la brecha salarial de género. ¿Cuál es la percepción de los docentes sobre la existencia de disparidades salariales basadas en el género en el lugar de trabajo? ¿Cómo perciben los docentes la equidad en las oportunidades de promoción y ascenso laboral en función del género? ¿Existe conciencia entre los docentes sobre la existencia de estereotipos de género que afectan las oportunidades laborales y la compensación?

Responder a estas interrogantes permitirá entender la percepción de los docentes ante la brecha salarial de género en una institución de educación media superior, lo que a su vez contribuirá a visibilizar este problema y generar propuestas de acción para lograr una mayor igualdad de género en el ámbito educativo.

### **Objetivo general**

- Describir la opinión de los docentes que laboran de una institución de nivel medio superior respecto a la equidad en la compensación laboral con base al género, estado civil y promociones durante su trayectoria laboral en el periodo febrero-julio 2023.

### **Objetivos específicos**

- Determinar si existe equidad de género en la compensación laboral según la perspectiva de los diferentes docentes que laboran en la institución de nivel medio superior.

- Determinar si el estado civil y el embarazo influyen en la contratación laboral según la perspectiva
- Describir la opinión de los docentes con relación a la existencia o no de diferencias, entre hombres y mujeres, con respecto al ascenso, proyectos y desarrollo.

### **Hipótesis**

Hi: Los docentes que actualmente laboran aceptan que si puede existir inequidad en compensaciones y oportunidades laborales en función del género.

Ho: Los docentes que actualmente laboran no aceptan la inequidad en compensaciones y oportunidades laborales en función del género.

### **Población y muestra**

Para llevar a cabo esta investigación se solicitó la colaboración de 50 docentes con diferentes profesiones entre los que destacan: ingenieros, licenciados en administración, abogados, pedagogos, licenciados en educación, que laboran en una institución de nivel medio superior.

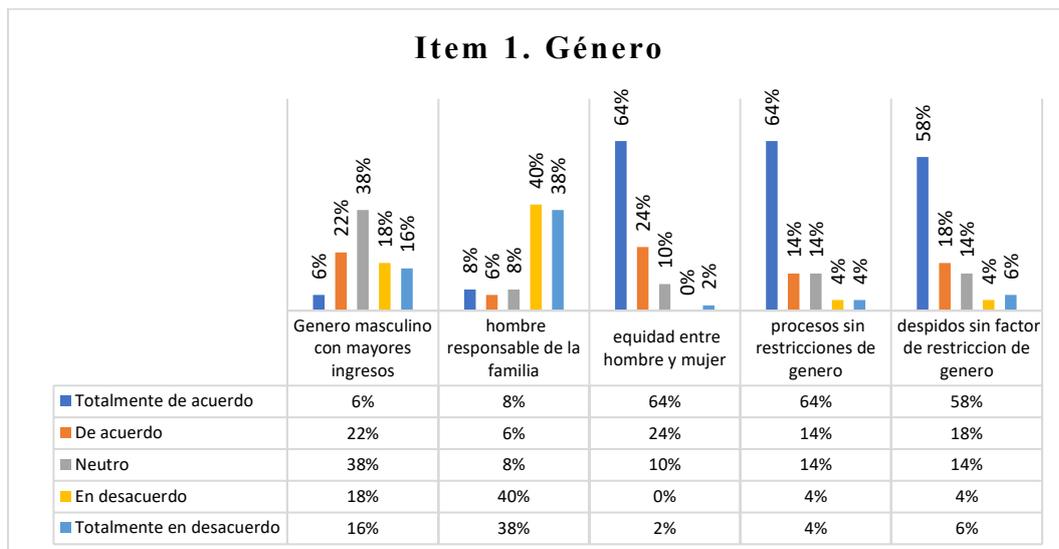
### **Instrumento**

El instrumento que se utilizó para recabar y evaluar la opinión de los diferentes profesionales encuestados está conformado por tres dimensiones, acorde a los objetivos establecidos, y cuenta con 15 preguntas, la cual fue tomada de A. González (2011), de su tesis de maestría titulado el “Análisis de la percepción de profesionales sobre la equidad en la compensación y oportunidades laborales en función del género” y se utilizó el programa Excel para el llenado de los datos en donde se realizaron las figuras presentadas.

### **RESULTADOS**

En la primera figura que representa al ítem referente al género y la remuneración en el lugar de trabajo. Describe cinco ítems relacionados con el género y la compensación, la primera pregunta ¿el género masculino recibe mayores ingresos en el lugar de trabajo?, 38% de los encuestados se mantuvieron neutral, el 28 % estuvo de acuerdo y finalmente 34% no estuvo de acuerdo. En lo relativo a la segunda pregunta ¿Es justo que los hombres reciban

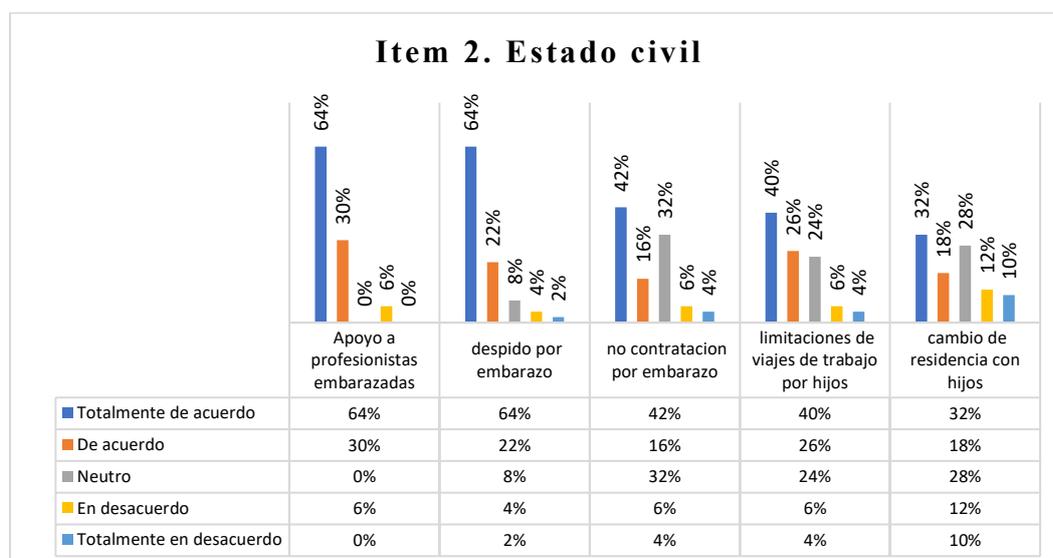
**Figura 1.** Ítem 1, Referente al género.



Elaboración propia, 2023

Una remuneración mayor por su responsabilidad en la familia? 78% de los encuestados no estuvieron de acuerdo, el 14% estuvo de acuerdo y el 8% neutral. El siguiente ítem está enfocado a ¿Debería existir equidad en la remuneración entre hombres y mujeres independientemente del trabajo? El 88% de los profesionistas estuvieron de acuerdo, solo el 2% no estuvo de acuerdo. El cuarto ítem ¿El género no debería ser una restricción en el proceso de selección? El 78% tuvo una postura positiva y solo el 8% no estuvo de acuerdo. Finalmente, en lo ue concierne ¿No debería el género ser un factor decisivo en el proceso de despido en tiempos de restricción? El 76% estuvo de acuerdo, el 14% mantuvo una postura neutral y el resto una negativa.

**Figura 2.** Ítem 2, Referente al estado civil.

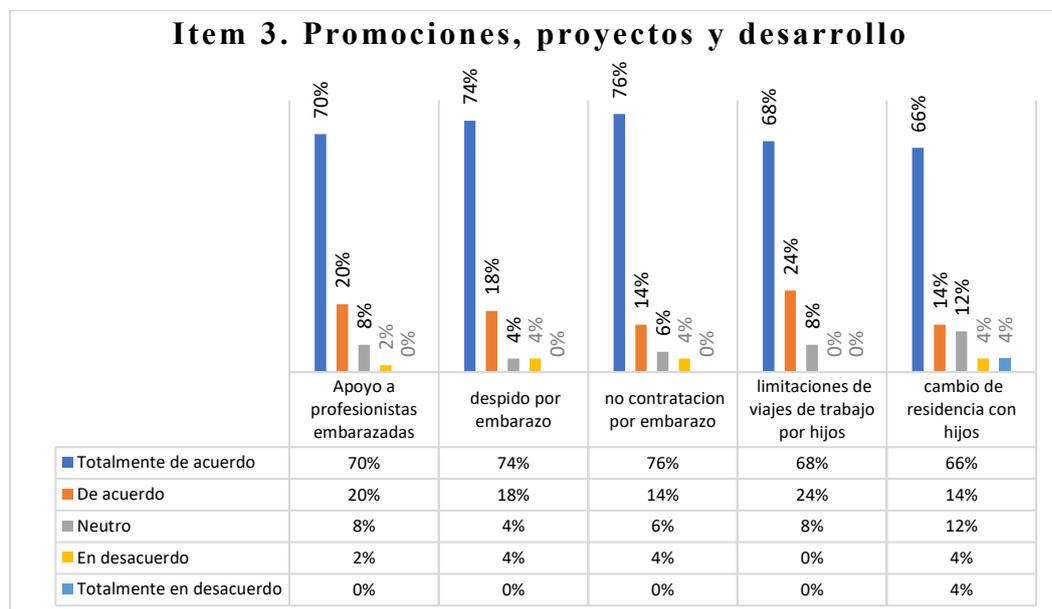


Elaboración propia, 2023.

En la figura 2, se pueden observar los resultados obtenidos del ítem de estado civil. La primera pregunta estuvo enfocada si las mineras profesionales que están embarazadas deberían tener apoyo para conservar su empleo mientras se encuentran en ese periodo, y el 94% de los encuestados mantuvo una postura de acuerdo, mientras que el resto, 6%, no estuvo de acuerdo. En cuanto a la segunda pregunta, que hacía referencia si el embarazo no debería ser un factor de despido en tiempos de restricciones presupuestarias, sólo el 8% de las personas encuestadas mantuvo una postura negativa, mientras que el 86% estuvo de acuerdo y solo un 6% neutral. En el caso de la tercera pregunta, que hacía referencia a que durante un proceso de selección el embarazo de una mujer no debe ser un impedimento para su contratación, el 46% de los encuestados estuvo totalmente de acuerdo, mientras que el 32% se mantuvo neutral. En el caso de la cuarta pregunta, que hacía mención que incluso si una mujer pudiera tener restricciones para viajar por tener hijos pequeños, la empresa debería comprender esta situación familiar, solamente el 10% tuvo una postura negativa, mientras que el 24% se mantuvo neutral y el resto de los encuestado tuvo una postura positiva. Finalmente, el quinto ítem se refirió a que las mujeres con hijos pequeños o en educación básica deberían tener derecho a negarse a un cambio de residencia, y el 22% de los encuestados tuvo una perspectiva negativa, que fue el porcentaje negativo más alto de todo

el gráfico. mientras que el 28% se mantuvo neutral y el resto de los encuestados tuvo una postura positiva ante la pregunta.

**Figura 3.** Ítem 3, referente a las promociones, proyectos y desarrollo.



Elaboración propia, 2023

En la figura 3, la cual hace referencia a ascensos, proyectos y desarrollos de los profesionistas encuestados, la primera pregunta planteada si los ascensos a puestos de mayor responsabilidad deberían otorgarse al personal con mayor preparación y potencial sin importar el género. Se observa que el 70% de los encuestados estaban totalmente a favor y sólo el 2% de estaban en desacuerdo, siendo uno de los porcentajes negativos de este objetivo. En este mismo tenor, pero en lo referente al segundo ítem, la cual hacía mención que la asignación para ser líder de un proyecto temporal debe otorgarse a la persona con mayor preparación y potencial son importar el género, el 74% de los encuestados se mostró a favor, solamente el 4% de ellos tienen postura negativa sobre la pregunta. Respeto a la tercera pregunta, que se refería a que los planes de formación y desarrollo deberían otorgarse sin exclusividad alguna por cuestiones de género, el 76% de las personas encuestadas estuvo totalmente de acuerdo, siendo el mayor porcentaje, quedando solo el 4% de las personas con una postura negativa. En el caso de la cuarta pregunta, que mencionaba que a los nuevos profesionales se les debe dar el mismo plan de carrera independientemente del género, fue la única pregunta de este objetivo que no tuvo postura negativa, mientras que los 8 restantes permanecieron neutrales.

## DISCUSIÓN

En el primer objetivo específico, respecto a la compensación laboral según la perspectiva de los diferentes docentes que laboran en la institución de nivel medio superior, se constató que los profesionales tienen una postura mayormente neutral en cuanto a la disparidad salarial entre hombres y mujeres, llegando a la conclusión de que ninguno de los dos géneros gana más que el otro. También se observó un fuerte desacuerdo por parte de ambos grupos frente a la idea de que los hombres deberían recibir una compensación superior a las mujeres únicamente por su rol de proveedor en la familia. Con relación a la población encuestada, se encontró un consenso total en la necesidad de equidad salarial en el ámbito laboral cuando ambos géneros realizan la misma labor. Asimismo, se llegó a la conclusión de que el género no debe ser un impedimento en el proceso de contratación. Por último, se destacó que la población considera inaceptable que el género sea un factor en los despidos durante periodos de restricción presupuestaria.

En el caso del segundo objetivo específico, relativo a determinar si el estado civil y el embarazo influyen en la contratación laboral según la perspectiva, se puede apreciar que, en general existe un consenso en que los profesionales deben recibir apoyo en caso de embarazarse, en ambos géneros. Sin embargo, existe cierta ambigüedad en cuanto a si el embarazo debería ser un factor para el despido durante épocas de restricción presupuestal. Algunos consideran que no debería influir, mientras que otros mantienen una posición más neutral, reconociendo que podría afectar el desempeño laboral. En lo relativo a la contratación, la mayoría está de acuerdo en que el embarazo no debería ser un impedimento, aunque hay parte de los docentes que se mantienen en una postura neutral, esto es debido a la posibilidad de que afecte el rendimiento laboral de la mujer. Con relación a las restricciones de viaje por tener hijos pequeños, la mayoría de los encuestados considera que la institución debe comprender la situación familiar de la mujer, pero también se manifiesta una posición neutral en el que se reconoce que también existen obligaciones que deben cumplirse. En cuanto al derecho a no aceptar el cambio de residencia, la mayoría está de acuerdo en que las mujeres con hijos pequeños o en educación básica deben tener ese derecho. Sin embargo, también se plantea la posibilidad de que los hombres puedan tener impedimentos para viajar y, por lo tanto, también deberían tener derecho a no aceptar cambios de residencia. Finalmente se establece, que, aunque existe un consenso en muchos aspectos sobre el apoyo

a las mujeres profesionales en caso de embarazo, también hay posiciones neutrales que reflejan la complejidad de conciliar la vida laboral y familiar tanto para hombres como mujeres.

En el caso del tercer objetivo específico, orientado a describir la opinión de los docentes con relación a la existencia o no de diferencias, entre hombres y mujeres, en lo relativo al ascenso, proyectos y desarrollo, se concluye que la población masculina y femenina está totalmente de acuerdo ante la hipótesis planteada en que, las promociones a puestos se deban otorgar al personal con mayor preparación y potencial independientemente del género. También se pudo apreciar que la población encuestada está totalmente de acuerdo en que la asignación para ser líder de algún proyecto temporal es más conveniente que sea otorgada a la persona que cuente con la mayor preparación y/o experiencia posible, independientemente del género. Por otra parte, se deja en evidencia que la mayor parte de la población está totalmente de acuerdo en que los planes de capacitación y desarrollo se deben otorgar sin ninguna exclusividad por cuestiones de género que se puedan presentar. En la encuesta realizada, y con los datos que pudieron recabar, se llegó a la conclusión que la población está totalmente de acuerdo con que los profesionales de nuevo ingreso se les deba hacer un mismo plan de carrera independientemente del género. Además, de que están totalmente de acuerdo en que las jornadas de trabajo deban aplicarse con equidad, aunque puedan existir diferencias de género.

## **CONCLUSIONES**

Acorde a la hipótesis planteada, se puede llegar a la conclusión que, los docentes que laboran en la institución media superior muestran una equidad en la situación laboral, esto se puede deber a las políticas establecidas por el plantel, que hacen que la compensación y las oportunidades laborales sean equitativas para ambos géneros.

El haber conocido la percepción de los profesores fue además de indispensable para poder ver la certeza de la hipótesis planteada, una buena forma de observar si existían algunas diferencias específicas para ellos en lo que se refiere a los hombres y mujeres, así como el saber si esto podría afectar su puesto de trabajo en la enseñanza y por ende el aprendizaje impartido hacia los estudiantes, también de esta manera se puede tener una mayor idea de las razones por las que el desarrollo de algunos profesionistas era detenido, si este podía identificarse con la hipótesis del “techo de cristal” o si bien habían otros factores dentro de su entorno que hacían que esto suceda.

Gracias a las experiencias, vivencias y opiniones de los distintos docentes, se pueden conocer también aquellos prejuicios y estereotipos que se ven todavía en la actualidad, sobre los empleos que una mujer puede ocupar o no, si tiene los conocimientos adecuados al puesto de trabajo, o si influyen en el cambio de diferentes acciones que ocurren en las instituciones educativas, pues como ya se mencionó anteriormente es común que se le suela dar salarios más altos a los hombres, debido a que suelen manejar una mejor negociación salarial, junto a otros estereotipos que se comparten con muchas personas sobre los puestos que debería tener un hombre y el que debería tener una mujer.

El conocer este tipo de información también tiene una gran importancia al momento de implementar nuevas políticas y prácticas que puedan ir cerrando la brecha salarial a futuro, pues el establecer políticas en este caso del tipo “igualdad salarial”, es una de las pocas herramientas que obligaría al sistema a cambiar, aun que esto sea un desafío por sí solo, pues se requiere una mayor vigilancia y monitoreo para garantizar que se cumplan los objetivos de igualdad de remuneración.

De esta forma, toda la información recopilada contribuye al objetivo de tener una sociedad más justa e igualitaria, en donde todas las personas tengan las mismas oportunidades y derechos, en donde el género no tenga influencia y en donde todas las personas puedan desarrollar su máximo potencial teniendo una recompensa justa por su trabajo y contribución, sin ser menospreciado por el hecho de ser hombre o mujer.

## REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

AAUW. (2020). *Women in Academia: Discrimination and sexual harassment persist*. Recuperado de

<https://www.aauw.org/research/women-in-academia-discrimination-and-sexual-harassment-persist/>

Asociación de Profesores Universitarios de Estados Unidos. (2019). *The Status of Women in Higher*

*Education*. Recuperado de <https://www.aaup.org/sites/default/files/2021-02/Status-of-Women-in-Higher-Education-2019.pdf>

Fernández-Muñiz, B., Montes-Peón, J. M., & Vázquez-Ordás, C. J. (2020). Gender gaps in Spanish academia: A bibliometric analysis of research production and scientific collaboration. *Journal of Business Research*, 116, 631-641. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.02.006>

- García, J. A., Rodríguez, M. J., & Pérez, R. M. (2020). *Perception of gender equity among employees in a university context. Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal*, 39(6), 662-677. <https://doi.org/10.1108/EDI-01-2020-0023>
- González, A. (2011). *Análisis de la percepción de profesionales sobre la equidad en la compensación y oportunidades laborales en función del género*. Monterrey, Nuevo León: Universidad Autónoma de Nuevo León. Recuperado el mayo de 2023, de <http://eprints.uanl.mx/2883/>
- IMCO. (12 de octubre del 2021). *37% De las instituciones de educación, ciencia y tecnología son dirigidas por una mujer*. Centro de investigación en política pública. <https://imco.org.mx/37-de-las-instituciones-de-educacion-ciencia-y-tecnologia-son-dirigidas-por-una-mujer/>
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (2021). *Brecha de género en México*. Recuperado de <https://imco.org.mx/competitividad-2/brecha-de-genero-en-mexico/>
- Jones, S. A., & Smith, T. M. (2019). *Gender equity in the workplace: Perceptions of employees in a university setting. Journal of Diversity Management*, 14(2), 45-56. <https://doi.org/10.19030/jdm.v14i2.10091>
- Refer:McKinsey & Company (2020). *Laancia de la representación de género en el liderazgo: Un factor clave para promover la igualdad género en el ámb laboral*. Recupero de <https://www.mcksey.com/~/mediacKinsey/Featured%Insights/Gender%Equality/La%20import%20de%20%20representacin%20%20gnero%20%20el%20azgo%20Spanish%Executive%20Summary.pdf>
- Morrison, A.; White, R. y Van Velsor, E. (1986). *Rompiendo el techo de cristal*. Reading: Addison-Wesley.
- Schein, V. E. (2010). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57(4), 675-688. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00208>
- Schein, V. E. (2010). Strategic leadership and organizational culture. *Advances in developing human resources*, 12(2), 167-179.
- UNESCO (2018). Educación superior: Nuevas perspectivas. Recuperado de [https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265929\\_spa](https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000265929_spa)
- Unicef. (2019). Igualdad de género en el ámbito laboral. Recuperado de

<https://www.unicef.org/ecuador/comunicados-prensa/igualdad-g%C3%A9nero-en-el-%C3%A1mbito-laboral>

U.S. Department of Labor. (2021). *Data and Statistics*. Women's Bureau.

<https://www.dol.gov/agencies/wb>