

# La brecha salarial de género, una revisión sistemática en la Web of Science

pp. 99-112

**MANUEL DE JESÚS LÓPEZ PÉREZ\***

**BEATRIZ M. TERÁN-PÉREZ\*\***

**NORA TERESA MILLÁN LÓPEZ\*\*\***

**NORMA AÍDA VALENZUELA SÁNCHEZ\*\*\*\***

\*Doctorando en Ciencias Sociales. Tecnológico Nacional de México, Instituto Tecnológico de Tijuana, Baja California, México. E-mail: [manuel.d.lp@tijuana.tecnm.mx](mailto:manuel.d.lp@tijuana.tecnm.mx). ORCID: [0000-0001-6565-6404](https://orcid.org/0000-0001-6565-6404). Google Scholar: [https://scholar.google.com.au/citations?hl=en&user=3lX\\_RqAAAAJ](https://scholar.google.com.au/citations?hl=en&user=3lX_RqAAAAJ).

\*\*Doctora en Ciencias Administrativas. Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México. E-mail: [bea.teran@uas.edu.mx](mailto:bea.teran@uas.edu.mx). ORCID: [0000-0002-7561-9938](https://orcid.org/0000-0002-7561-9938). Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=tB1acUQAAAAJ&hl=es&oi=ao>.

\*\*\*Doctora en Ciencias Sociales. Universidad Autónoma de Sinaloa, Sinaloa, México. E-mail: [noratml@uas.edu.mx](mailto:noratml@uas.edu.mx). ORCID: [0000-0002-0895-4242](https://orcid.org/0000-0002-0895-4242). Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?user=12fR2eIAAAAAJ&hl=th>.

\*\*\*\*Doctora en Ciencias Económicas. Universidad Autónoma de Nuevo León, Nuevo León, México. E-mail: [normavalenzuela@uas.edu.mx](mailto:normavalenzuela@uas.edu.mx). ORCID: [0000-0003-3415-182X](https://orcid.org/0000-0003-3415-182X). Google Scholar: <https://scholar.google.com/citations?hl=th&user=wi8WaToAAAAJ>.

**COMO CITAR ESTE ARTÍCULO****How to cite this article:**

López, M. de J. et al. (2023). La brecha salarial de género, una revisión sistemática en la Web of Science. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(2), 98-112.

Recibido: 02 de febrero de 2023

Aceptado: 12 de julio de 2023

**RESUMEN** **Objetivo.** Identificar los *papers* publicados en la Web of Science con relación a los estudios afines y análogos a la brecha salarial de género. **Metodología.** La metodología utilizada es una revisión sistemática de una base de artículos obtenidos de la Web of Science entre 2017 y 2022. Se utilizó el motor de búsqueda con las palabras “wage gap” AND (“gender wage gap” OR “gender wage discrimination” OR “gender pay gap”) y *paper* para el tipo de documento. **Resultados.** Los resultados arrojan en términos generales que existe un amplio espectro de estudios relacionados con la brecha salarial de género, los cuales han utilizado preponderantemente el enfoque cuantitativo. Se observó un decremento de publicaciones en el período de la pandemia de la COVID-19; además se encuentra que la media de publicaciones por *journal* es menor a dos *papers* por año. No obstante, se advierte una alta dispersión de los *journal* con pocas publicaciones en el tópico; por tanto, no se puede determinar que alguna de ellas se especialice en el tema. **Conclusiones.** Los datos evidenciados pueden ser utilizados para orientar al investigador en el primer análisis primario del proceso investigativo, facilitando el camino del análisis sobre la brecha salarial. Además se determinó que el área seleccionada para publicación es economía y los *journal* que mayormente publican el tópico de brecha salarial son *Labour Economics* e *International Journal of Manpower*.

**PALABRAS CLAVE** brecha, salario, género, discriminación.

## The gender pay gap, a systematic review in the Web of Science

**ABSTRACT** **Objective.** To identify the papers published in the Web of Science in relation to studies related and analogous to the gender pay gap. **Methodology.** The research applied a systematic review of articles sourced from the Web of Science database spanning the years 2017 to 2022. The search engine was queried using the terms “wage gap” AND (“gender wage gap” OR “gender wage discrimination” OR “gender pay gap”), and the term paper to identify the type of document. **Results.** The findings indicate that there is a broad range of research on the gender wage gap, which has primarily employed a quantitative methodology. A decline in the number of publications was observed throughout the duration of the COVID-19 pandemic, and the mean number of publications per journal is less than two papers per year. There is a high dispersion of journals with few publications on the topic; therefore, it cannot be determined that any of them specialize in the subject. **Conclusions.** The data presented can serve as a guide for the researcher during the initial primary analysis of the research process, hence facilitating the examination of the wage gap. Additionally, it was also determined that the area selected for publication is economics, with *Labour Economics* and the *International Journal of Manpower* being the main journals that publish articles on the wage gap.

**KEY WORDS** Gap, salary, gender, discrimination.

## Disparidades salariais entre homens e mulheres, uma revisão sistemática na Web of Science

**RESUMO** **Objetivo.** Identificar os artigos publicados na Web of Science em relação a estudos relacionados e análogos à disparidade salarial entre homens e mulheres. **Metodologia.** A metodologia utilizada é uma revisão sistemática de uma base de dados de artigos obtidos na Web of Science entre 2017 e 2022. O mecanismo de busca foi utilizado com as palavras “*wage gap*” e (“*gender wage gap*” ou “*gender wage discrimination*” ou “*gender pay gap*”) e paper para o tipo de documento. **Resultados.** Os resultados mostram, em termos gerais, que existe um amplo espectro de estudos relacionados com a disparidade salarial entre homens e mulheres, que têm utilizado predominantemente a abordagem quantitativa. Observou-se diminuição nas publicações durante o período de pandemia da COVID-19; além disso, verifica-se que o número médio de publicações por revista é inferior a dois artigos por ano. Porém, há alta dispersão de periódicos com poucas publicações sobre o tema; portanto, não se pode determinar que algum deles seja especialista no tema. **Conclusões.** Os dados evidenciados podem ser utilizados para orientar o pesquisador na primeira análise primária do processo investigativo, facilitando o caminho de análise da disparidade salarial. Além disso, determinou-se que a área selecionada para publicação é a economia e as revistas que mais publicam o tema da disparidade salarial são *Labour Economics* e *International Journal of Manpower*.

**PALAVRAS CHAVE** disparidade, salário, gênero, discriminação.

## Introducción

La brecha salarial es un tema que lacera la equidad de género. Es una discriminación innegable y una desigualdad palpable en el mercado laboral, situación que vulnera la condición de género en detrimento de la mujer en prácticamente todas las sociedades del mundo; esto obliga a reconocer la existencia de una desigualdad laboral, por lo que UN Women (2021) establece como acción el aumentar los esfuerzos para cerrar la brecha entre la remuneración de mujeres y hombres. En esa arista, se concibe para los fines de este estudio al término remuneración como “el salario o sueldo ordinario, básico o mínimo, y cualquier otro emolumento en dinero o en especie pagados por el empleador, directa o indirectamente, al trabajador, en concepto del empleo de este último” (OIT, 2022, párr. 1). En este sentido la igualdad de género es definida por la UNESCO como “la igualdad de derechos, responsabilidades y oportunidades de las mujeres y los hombres, y las niñas y los niños”. Por su parte, ONU Mujeres (2022) afirma que la brecha salarial de género es admitida como “el porcentaje resultante de dividir dos cantidades: la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres” (párr. 1).

Para contextualizar el tema de la brecha salarial de género, a continuación, se presentan algunos estudios e investigaciones. Qing (2020) expone que la evolución de las actitudes tradicionales del rol de género en China, continúa afectando la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. Por su parte, Dueñas y Moreno (2018) concluyen que las mujeres perciben un salario inferior al recibido por los hombres en países desarrollados como España, Francia y Alemania y en diferentes magnitudes. En un estudio realizado por Castro, Rodríguez y Ramos (2021) se observan serias diferencias regionales en las brechas salariales por entidad federativa en México.

Es así que como parte de un esfuerzo conjunto para cerrar la brecha salarial en aras de contribuir a erradicar la discriminación de género, los estudios a realizarse deben contar con caminos que allanen el proceso de la investigación primaria; de modo que la inmensa y heterogénea información científica existente, que prácticamente está al alcance de

toda persona, accesible por diversas vías (centros universitarios de información, bibliotecas o librerías), pueda ser consultada en múltiples bases de datos y adquirida de manera electrónica; a su vez, gran cantidad de esa información está disponible de manera gratuita (*Open Access*) y otras con acceso restringido.

No obstante, es necesario e imprescindible contar con determinados análisis y métricas que ayuden al investigador a ubicar de manera más ágil y práctica en dónde se localizan ciertas temáticas. De igual forma se requiere asistencia para que el investigador focalice y conozca el estado del conocimiento, así como la producción académica que se ha generado y publicado y que está al alcance de los investigadores. Para ello, de manera particular, esta investigación se encauza en encontrar una respuesta a la siguiente pregunta general: ¿cuáles son los artículos que se han elaborado sobre los estudios relacionados con la brecha salarial de género y/o temas análogos? Asimismo, procura responder a otros interrogantes como: ¿cantidad de artículos publicados en los últimos años?; ¿cuáles son los estudios más recientes?; ¿tipo de enfoque metodológico predominante en los diversos estudios?; ¿áreas de investigación con mayor registro?; por otro lado, este tipo de investigación secundaria se encamina a encontrar: ¿cuáles artículos han sido mayormente citados?; ¿cuál *journal* publica con más frecuencia? Estas preguntas son algunas de muchas otras cuestiones que el investigador de fuente primaria se debe hacer antes de iniciar su proceso indagatorio.

De tal manera que para emprender el camino descrito, el presente trabajo se aboca a realizar un análisis sistemático sobre los artículos de investigación que narran o tratan aspectos relacionados con la brecha salarial de género (también conocida como diferencial salarial o inequidad salarial por género).

Bajo estas interrogantes y concepciones se determina realizar esta investigación por medio de la metodología de revisión sistemática, la cual incluye un análisis bibliométrico y un análisis de contenidos. Para ello los datos fueron obtenidos del servicio en línea de información científica Web of Science, a lo cual se aplicó una indagación con una ecuación de búsqueda y una acotación básica del período comprendido entre 2020 y 2022; en el entendido de que este espacio de tiempo supone los resultados

de frontera; sin embargo se amplió la visión a un período de mayor temporalidad, correspondiente al 2017-2022, con el propósito de contextualizar los resultados de la revisión. Acto seguido, por principio, se procedió a realizar el estudio de revisión sistemática. Por último, en el análisis bibliométrico se proporciona un sumario descriptivo del tema sobre el diferencial salarial de género; en el trabajo se elaboran gráficas descriptivas y mapas en el que se visualiza la literatura localizada y analizada. Luego se lleva a cabo un análisis de contenidos con el que se obtuvieron los *papers* mayormente citados, el tipo de metodología utilizada, así como los hallazgos obtenidos; para finalizar, se presentan las conclusiones respectivas.

## Metodología

La revisión sistemática, en términos comunes, es el “método utilizado para encontrar, seleccionar, analizar y sintetizar la evidencia presentada” (Letelier, Manríquez y Rada, 2005, p. 246). En este sentido, con el anhelo de coadyuvar a que los estudios sobre la brecha salarial sean más ágiles y a la vez sirvan como guía a las investigaciones en la materia señalada, también se realizó un análisis bibliométrico. Aquí, es importante precisar el vocablo ‘bibliometría’. Garfield (1979), la define como la cuantificación de la información bibliográfica susceptible de ser analizada; el autor también alude al término de *cienciometría*, concebido como el estudio de la medición del progreso científico y tecnológico. Estas conceptualizaciones pueden ser traducidas en número de patentes, cifra de artículos publicados, cantidad de referencias, cuantía de investigadores sobre un tema específico entre muchas otras; sin embargo, en general, “se ocupa de la demografía de la comunidad científica mundial” (Garfield, 1979, p. 313). Asimismo, Garfield (1979) expone que una porción de la investigación científica es de naturaleza bibliométrica; de igual manera le otorga el crédito a Alan Pritchard sobre la autoría de la definición de *bibliometría*, entendida esta como “la aplicación de las matemáticas y los métodos estadísticos a los libros y otros medios de comunicación” (p. 313-314).

Rueda-Clausen, Villa-Roel y Rueda-Clausen (2005) exponen que el primer trabajo que emplea

la cuantificación bibliométrica se realizó en 1885, intitulado “Histoire Des Sciences Et Des Savants Depuis Deux Siècles: Suivie d’Autres Études Sur Des Sujets Scientifiques, En Particulier Sur La Sélection Dans l’Espèce Humaine” de Alphonse de Candolle; también afirman que en 1917 aparecen los trabajos de Coles y Eales, seguidos por Hulme en 1923 y así sucesivamente hasta la actualidad; de este modo los estudios bibliométricos se convierten en una opción de análisis de información tanto del análisis de fuentes secundarias como de una serie de indicadores de interés para los investigadores tal como lo es el factor de impacto del JCR o del SJR.

En el proceso metodológico desarrollado también se realiza de manera reducida un análisis de contenidos, sustentado en lo referido por Berelson (1952) como una “técnica de investigación que pretende ser objetiva, sistemática y cuantitativa” (p. 18); con base en ello se realiza una investigación descriptiva sobre el enfoque utilizado en los diversos estudios, así como el perfil de los hallazgos en las diversas investigaciones localizadas.

### **Selección, búsqueda y descarga de la información**

En la etapa de selección de la base de datos se optó por la Web of Science, al considerar que contiene más de 34200 revistas indexadas a nivel mundial; además se puede acceder a los índices de citas del “Web of Science Core Collection” que identifica e indexa las publicaciones por áreas y contiene registros tales como títulos, autores, resúmenes y palabras clave; todo esto, información necesaria para responder a las interrogantes que motivan el estudio.

En este sentido se procede a realizar la búsqueda de la información en la plataforma electrónica de la WoS; se empleó la ecuación de búsqueda de las palabras clave: «“wage gap” AND (“gender wage gap” OR “gender wage discrimination” OR “gender pay gap”);»; asimismo, para condicionar y delimitar la búsqueda y posterior reporte de los datos se llevó a cabo la habilitación de filtros: período 2017-2022 y tipo de documento, *paper*. Luego se descargó un archivo con extensión .xls y .txt para poder examinarlos mediante las herramientas informáticas Microsoft Excel y VOSviewer respectivamente; a su vez, este último software sirve para la construcción de redes bibliométricas.

## Resultados

Con la información en el archivo descargado .xls se elaboró un primer reporte, este es por año de publicación y frecuencia de publicaciones de artículos por año (tabla 1). Así pues, de los datos

observados se desprende que la mayor cantidad de publicaciones se realizó en 2019; aquí se puede inferir que la pandemia de la COVID-19 limitó y detuvo muchos procesos, por lo que es evidente una reducción de publicaciones durante los años de la crisis de salud mundial (figura 1).

**Tabla 1.** Cantidad de *papers* publicados entre 2017-2022

Año de publicación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
2017	53	10,21	10,21
2018	71	13,68	23,89
2019	99	19,98	42,97
2020	96	18,50	61,46
2021	95	18,30	79,77
2022	76	14,64	94,41
S/R	29	5,59	100,00
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100,00</b>	

Nota: S/R: sin registro.

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

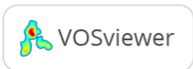
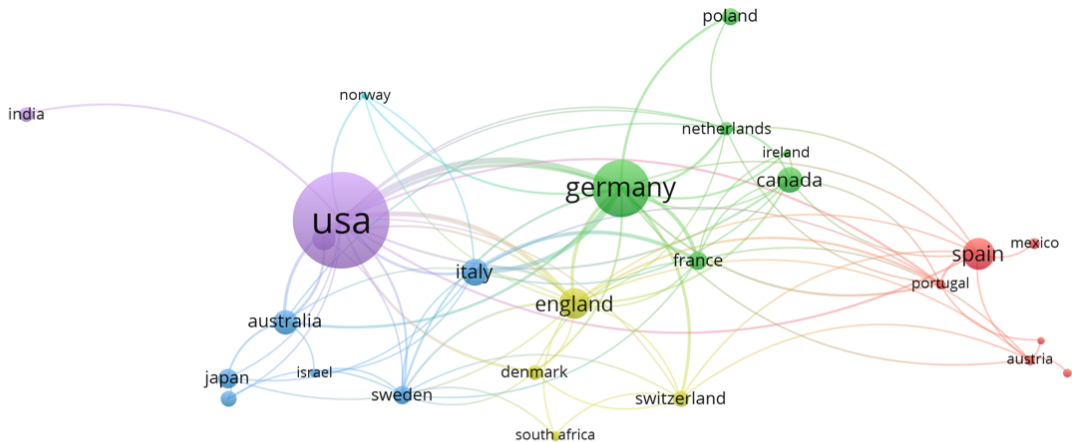


**Figura 1.** Publicaciones por año (2017-2022). Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Así las cosas, la media de publicaciones en el período mencionado fue de 81,66 por año.

Se elaboró un mapa de interacciones por coautoría por países (figura 2); en este se considera

una mayor interacción de trabajo con Estados Unidos al que le siguen Alemania, España, Italia, Inglaterra, Francia, Canadá y Australia.



**Figura 2.** Mapa de coautoría por países. Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

De la ecuación definida para la búsqueda se procedió a generar un mapa de ocurrencia de las palabras clave y las correspondientes a los vocablos encontrados en el proceso de búsqueda (figura

3); de allí se visualizan palabras en una segunda categoría de interacción tales como empleo, trabajo, desigualdad, feminización, trabajo y diferenciales.







Áreas de investigación	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<i>Government &amp; Law</i>	7	1,35	71,48
<i>Business &amp; Economics: Sociology</i>	6	1,16	72,64
<i>Demography</i>	6	1,16	73,80
<i>Science &amp; Technology – Other Topics</i>	6	1,16	74,95
<i>Women’s Studies</i>	6	1,16	76,11
<i>Business &amp; Economics: International Relations</i>	5	0,96	77,07
Resto de áreas de investigación con una publicación referida al tema	119	22,93	100,00
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100,00</b>	

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

Otro análisis es la categorización por áreas realizadas por la WoS (tabla 3), las cinco categorías con mayor publicación son: economía; relaciones industriales y laborales; sociología; relaciones industriales y laborales: gerencia y estudios del desarrollo: economía. Hay que subrayar que en la

primera de estas áreas se publica el 35,84 % del total, lo que representa poco más de la tercera parte; de las cuatro restantes que se mencionan, el porcentaje acumulado de publicaciones asciende al 54,14 %; es decir que en cinco categorías de las 519 registradas se publican más de la mitad de todas ellas.

**Tabla 3.** Cantidad de *papers* por categoría en WoS

Categoría en WoS	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<i>Economics</i>	186	35,84	35,84
<i>Industrial Relations &amp; Labor</i>	36	6,94	42,77
<i>Sociology</i>	30	5,78	48,55
<i>Industrial Relations &amp; Labor: Management</i>	15	2,89	51,45
<i>Development Studies: Economics</i>	14	2,70	54,14
<i>Education &amp; Educational Research</i>	13	2,50	56,65
<i>Economics: Women’s Studies</i>	10	1,93	58,57
Resto de categorías en la WoS con menos de 10 publicaciones referidas al tema	215	41,42	100,00
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100,00</b>	

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

En este tenor, también es de interés conocer cuáles son las revistas con mayor cantidad de artículos publicados (tabla 4). Aquí se aprecia que la revista *Labour Economics* se posiciona como la que más publica artículos relacionados con la ecuación de búsqueda, le sigue *International Journal of Manpower* en tercer lugar están *Feminist*

*Economics* y *The Journal of Economic Behavior and Organization*; empero, vale la pena acotar que la media de publicaciones por año por *journal* es de 1,74 % (esto es, menos de 2 publicaciones durante el período 2017-2022); de igual manera al referirnos a *Labour Economics*, esta tiene una media de 2,8 publicaciones por año.

**Tabla 4.** Cantidad de publicaciones por *journal*

<i>Journal WoS</i>	Frecuencia	Porcentaje	Porcentaje acumulado
<i>Labour Economics</i>	17	3,28	3,28
<i>International Journal Manpower</i>	14	2,70	5,98
<i>Feminist Economics</i>	10	1,93	7,91
<i>Journal of Economics Behavior &amp; Organization</i>	10	1,93	9,84
<i>Applied Economics</i>	8	1,54	11,38
<i>Applied Economics Letters</i>	7	1,35	12,73
<i>Linguistics and Literature Review</i>	7	1,35	14,08
<i>World Development</i>	7	1,35	15,43
<i>European Sociological Review</i>	6	1,16	16,59
<i>Journal of Labor Research</i>	6	1,16	17,75
<i>Economics Bulletin</i>	5	0,96	18,71
<i>European Economic Review</i>	5	0,96	19,67
<i>Journal of Asian Economics</i>	5	0,96	20,63
<i>Review of Development Economics</i>	5	0,96	21,59
<i>Social Science Research</i>	5	0,96	22,55
Resto de <i>journals</i> con menos de 5 publicaciones referidas al tema	402	77,45	100,00
<b>Total</b>	<b>519</b>	<b>100,00</b>	

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

## Discusión

En el análisis de contenidos se examinaron los 267 *papers* relacionados con la brecha salarial de género para el período 2020-2022 (tabla 5), de ellos

en la mayoría se aplicó un enfoque cuantitativo y escasamente en un 1,12 % se empleó un enfoque cualitativo o mixto; cabe señalar que en 36 *papers*, no fue posible identificar el tipo de enfoque aplicado; empero, en suma, es claro que la mayoría de los *papers* tienen un enfoque cuantitativo.

**Tabla 5.** Tipo de enfoque aplicado a la investigación

Año	Cuantitativo	Cualitativo	Mixto	No identificado	Total
2022	71	0	1	4	76
2021	80	0	1	14	95
2020	74	3	1	18	96
<b>Total</b>	<b>225</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>36</b>	<b>267</b>
<b>Porcentaje</b>	<b>84,27 %</b>	<b>1,12 %</b>	<b>1,12 %</b>	<b>13,48 %</b>	<b>100 %</b>

Fuente: elaboración propia por parte de los autores.

De igual manera se procedió a analizar los hallazgos mostrados por los investigadores en sus diversos estudios para el caso en particular; no obstante, hay que aclarar que solo se analizaron los artículos con al menos 35 citaciones. A continuación, se presentan de forma acotada algunos de los títulos de los artículos y un breve resumen de sus hallazgos.

Para empezar, el artículo con la mayor cantidad de citaciones en todas las bases de datos reportadas por WoS es “The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations” de Blau y Kahn (2017), con 756 citas. Los autores concluyen que muchas de las explicaciones tradicionales sobre la brecha de género siguen siendo relevantes, sin embargo sostienen que los factores de capital humano ahora son relativamente poco importantes en su conjunto; en otra perspectiva, también refieren que las interrupciones de la fuerza de trabajo de las mujeres y la reducción de las horas siguen siendo significativas en las ocupaciones de alta cualificación. Asimismo, sugieren que no se puede descartar la discriminación y que los atributos psicológicos o las habilidades no cognitivas constituyen una de las explicaciones más recientes de las diferencias de género en los resultados.

Al anterior artículo le sigue el *paper* “Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway”, de Bertrand et al. (2019), con 104 citaciones. En este estudio los autores plantean que la reforma en las leyes de Noruega a favor de la equidad de género no tuvieron un impacto claro en las mujeres altamente calificadas y con capacidades similares a las de los miembros hombres de los consejos de administración. A este le sigue el trabajo de Wiswall y Zafar (2018), titulado “Preference for the Workplace, Investment in Human Capital, and Gender”, con 90 citas. En esta investigación se concluye que las diferencias de género explican, al menos, una cuarta parte de las diferencias salariales entre géneros al inicio de la carrera profesional; además estas diferencias determinan que las mujeres tienen una mayor disposición por trabajos con mayor flexibilidad y estabilidad laboral, mientras que los hombres tienen una mayor disposición por trabajos con mayor crecimiento en los ingresos.

A continuación, se tiene el *paper* “Cause for Concerns: Gender Inequality in Experiencing the COVID-19 Lockdown in Germany”, de Czymara,

Langenka y Cano (2021), con 70 citaciones. Los autores encontraron que en tiempos de pandemia las mujeres se preocupaban más por el cuidado de los niños, mientras que los hombres se preocupaban más por el trabajo remunerado y la economía; a lo que sostienen que la pandemia de la COVID-19 afectó más a las mujeres que a los hombres no solo en el nivel físico del trabajo, sino también mediante el aumento de la división en lo que respecta al nivel cognitivo del mismo; por tanto, los autores sostienen que puede contribuir a un futuro aumento de las diferencias salariales entre hombres y mujeres durante el proceso de recuperación.

El *paper* “Trouble in the Tails? What We Know about Earnings Nonresponse 30 Years after Lillard, Smith, and Welch”, elaborado por Bollinger et al. (2019), ha recibido 45 citaciones. En este estudio se rechaza la suposición común de que los ingresos faltan por cuestiones de azar. La falta de respuesta en la distribución de los ingresos tiene forma de U y es mayor en las colas izquierda y derecha. Así pues, las medidas de desigualdad difieren entre los datos de los hogares y los datos administrativos debido en parte a la falta de respuesta. Otro de los artículos mayormente citados es el *paper* “Pay Formalization Revisited: Considering The Effects of Manager Gender and Discretion on Closing the Gender Wage Gap”, de Abraham (2017), con 44 citaciones. Esta investigación menciona que existen pruebas de una menor desigualdad salarial por razón de género en cuanto a los componentes menos formalizados de la retribución para los empleados que dependen de una mujer directiva. No obstante, apunta que este efecto solo se produce entre los empleados de los rangos organizativos más bajos.

El *paper* “Life Cycle Sustainability Assessment of Hydrogen from Biomass Gasification: A Comparison with Conventional Hydrogen”, reportado en la WoS con 40 citas, se considera que no está relacionado con el tema de la brecha salarial de género. A este le sigue el estudio de Albanesi y Sahin (2018), titulado “The Gender Unemployment Gap”, con 38 citaciones. El *paper* sugiere que la brecha de desempleo de género fue positiva hasta principios de la década de 1980. Esta brecha desapareció después de 1983, excepto durante las recesiones, cuando la tasa de desempleo de los hombres siempre ha superado a la de las mujeres; los autores también muestran que la convergencia en la vinculación de la mano de obra femenina y masculina explica la mayor parte de



Los *journals* con mayor incidencia en publicaciones son *Labour Economics*, *International Journal of Manpower*, *Feminist Economics* y *The Journal of Economic Behavior and Organization*. Sin embargo se hace notar que la media de publicaciones en ellas por año es de 2,1, el comparativo de la media en todos los *journals* es de 1,74; estos datos obligan a impulsar los estudios en el tópico y la correspondiente publicación de ellos. Por lo anterior, un buen inicio de toda investigación es visualizar los estudios y los hallazgos encontrados por la comunidad científica y a partir de allí esclarecer las preguntas, objetivos y alcance de las investigaciones futuras.

## Conclusión

De la revisión sistemática realizada se concluye que la brecha salarial de género que ha sido estudiada en distintos países ha tenido un decremento acompasado, pero constante. Si bien los artículos y hallazgos mostrados no pretenden acotar la búsqueda exhaustiva del estado del arte del tema en mención, los hallazgos encontrados orientarán al estudioso que desee iniciar su proceso de investigación primaria en la línea de la brecha salarial de género; pues los datos aquí presentados con investigación secundaria brindan una visión panorámica de los trabajos a través de sus áreas, categorías y *journals*, lo que sin duda facilitará el camino a nuevas investigaciones.

En suma, el área en la que mayormente se publican los resultados de los estudios de brecha salarial es la de economía y de manera específica en los *journal*: *Labour Economics*, *International Journal of Manpower*, *Feminist Economic* y *Journal of Economic Behavior & Organization*.

## Referencias

- Abraham, M. (2017). Pay formalization revisited: Considering the effects of manager gender and discretion on closing the gender wage gap. *Academy of Management Journal*, 60(1), 29-54.
- Albanesi, S. and Sahin, A. (2018). The gender unemployment gap. *Review of Economics Dynamics*, 30, 47-67.
- Berelson, B. (1952). *Content analysis in communication research*. Illinois, USA: Free Press.
- Bertrand, M. et al. (2018). Breaking the Glass Ceiling? The Effect of Board Quotas on Female Labour Market Outcomes in Norway. *The Review of Economic Studies Limited*, 86(1), 191-239.
- Blau, F.D. and Kahn, L.M. (2017). The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865.
- Bollinger, C.R. et al. (2019). Trouble in the Tails? What We Know about Earnings Nonresponse Thirty Years after Lillard, Smith, and Welch. *Journal of Political Economy*, 125(5), 2143-2185.
- Castro, D., Rodríguez, R.E. y Ramos, R. (2021). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México?, *Economía Sociedad y Territorio*, 21(67), 685-717.
- Cortes, P. and Pan, J. (2017). When Time Binds: Substitutes for Household Production, Returns to Working Long Hours, and the Skilled Gender Wage Gap. *Journal of Labor Economics*, 37(2), 351-398.
- Czymara, C.S., Langenkamp, A. and Cano, T. (2021). Cause for concerns: Gender inequality in experiencing the COVID-19 lockdown in Germany. *European Societies*, 23(1), S68-S81.
- Dueñas, D. y Moreno, A. (2018). Descomposición del GAP salarial por género en España, Francia y Alemania. En Investigación y género. Reflexiones desde la investigación para avanzar en igualdad: VII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género, Universidad de Sevilla, Sevilla, España.
- Garfield, E. (1979). Scientometrics Comes of Age. *Essays of an Information Scientist*, 4, 313-318.
- Letelier, L., Manríquez, J.J. y Rada, G. (2005). Revisiones sistemáticas y metaanálisis: ¿son la mejor evidencia?, *Revista Médica de Chile*, 246-249.
- ONU Mujeres. (2022). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. Recuperado de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>. 22). octubre de 2022). f Age. Oo

OIT. (2022). *C100–Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100)*. Recuperado de [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100).

Qing, S. (2020). Gender role attitudes and male-female income differences in China. *The Journal of Chinese Sociology*, 7(12), 1-23.

Rueda-Clausen, C.F, Villa-Roel, C. y Rueda-Clausen, C.E. (2005). Indicadores bibliométricos: origen, aplicación, contradicción y nuevas propuestas. *MedUNAB*, 8(1), 29-36.

UN Women. (2021). *The United Nations Fourth World Conference on Women*. Recuperado de <https://www.un.org/womenwatch/daw/beijing/platform/economy.htm>.

Wiswall, M. and Zafar, B. (2017). Preference for the workplace, investment in human capital, and gender. *The Quarterly Journal of Economics*, 133(1), 457-507.