

Análisis bibliométrico de la brecha salarial. Tendencias teóricas

Bibliometric analysis of the wage gap. Theoretical trends

María Castro Calisaya*
Universidad Técnica de Oruro
Oruro - Bolivia
mpanozo57@gmail.com
<https://orcid.org/0009-0004-4718-3745>

Dante Ayaviri-Nina
Universidad Nacional de Chimborazo
Riobamba - Ecuador
dayaviri@unach.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0002-3078-1771>

*Correspondencia:
mpanozo57@gmail.com

Cómo citar este artículo:
Castro, M., & Ayaviri-Nina, D. (2025).
Análisis bibliométrico de la brecha salarial.
Tendencias teóricas. *Perspectivas Sociales y
Administrativas*, 3(3), 177-190.
<https://doi.org/10.61347/psa.v3i3.117>

Recibido: 2 de septiembre de 2025

Proceso de evaluación:

6 de septiembre al 15 de octubre de 2025

Aceptado: 17 de octubre de 2025

Publicado: 17 de noviembre de 2025

Resumen: El presente trabajo tiene como objetivo presentar la evidencia empírica desarrollada, respecto a la brecha salarial con enfoque de género, con variables propias de las mujeres en diferentes sectores económicos y situaciones sociales. Los documentos considerados corresponden a un análisis del periodo 1968-2025, de la base de publicaciones de la revista indexada Scopus. Los resultados del análisis con la herramienta Bibliometrix muestran que la brecha salarial es objeto de análisis constante, debido a que se identifican sectores y países, que presentan esta desigualdad no únicamente por las variables observables, sino más bien que hay un grupo de variables inobservables. Resultados que conllevan a la presunción de que la discriminación, especialmente desfavorable al género femenino, es por factores que no tienen que ver con sus capacidades ni habilidades, más bien, simplemente por variables propias del género femenino, basado en 435 documentos, relacionados con las variables de interés y que los resultados muestran que la brecha salarial ha sido ampliamente estudiada, pero surgen variables emergentes que inciden en ella.

Palabras clave: Brecha Salarial, descomposición de Oaxaca-Blinder, discriminación de género.

Abstract: The present study aims to present the empirical evidence developed regarding the gender wage gap, incorporating variables specific to women across different economic sectors and social contexts. The documents considered correspond to an analysis of the 1968–2025 period, based on publications indexed in the Scopus database. The results obtained using the Bibliometrix tool show that the wage gap remains a constant subject of analysis, as several sectors and countries exhibit this inequality not only due to observable variables, but also due to a set of unobservable factors. These findings support the presumption that discrimination particularly unfavorable toward women stems from factors unrelated to their capabilities or skills, but rather from inherent gender-related variables. Based on 435 documents addressing the variables of interest, the results indicate that although the wage gap has been widely studied, emerging variables continue to influence its behavior.

Keywords: Gender discrimination, Oaxaca-Blinder breakdown, wage gap.

Copyright: Derechos de autor 2025 María Castro Calisaya, Dante Ayaviri-Nina.



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0.

1. Introducción

La desigualdad de ingresos es un fenómeno económico presente en todos los países, cuyo principal indicador es el precio de la mano de obra, es decir el salario. Esta variable ha sido ampliamente analizada, debido a que las remuneraciones reflejan notorias diferencias asociadas a factores como la educación, las habilidades y las competencias, elementos que constituyen la inversión individual para mejorar los ingresos, conforme a la Teoría del Capital Humano de Becker (1975). Dicha teoría fue complementada por Mincer (1975), quien incorporó la experiencia laboral al análisis de los ingresos a través de la reconocida ecuación minceriana.

En esta misma línea, las desigualdades salariales se refieren a las diferencias en los ingresos que perciben los trabajadores en función de variables observables como la educación y la experiencia, elementos contemplados en la ecuación minceriana. Sin embargo, la brecha salarial alude específicamente a las diferencias de remuneración entre hombres y mujeres, asociadas a factores no explicados por dicha ecuación. Como señalan Charles y Guryan (2008), en su revisión de la teoría de la discriminación económica de Becker, el prejuicio racial y otros sesgos de los empleadores pueden influir significativamente en los salarios, lo que evidencia el impacto de la discriminación estructural en los mercados laborales.

Asimismo, Card y Krueger (1992) destacan que la calidad educativa influye de manera significativa en los ingresos relativos entre trabajadores, especialmente al comparar grupos raciales como negros y blancos. Cuando las minorías acceden a una educación de menor calidad, esta condición tiende a perpetuar las brechas salariales. Las causas de estas desigualdades son múltiples e incluyen sesgos inconscientes, discriminación, segregación ocupacional y la carga del trabajo no remunerado, que afecta principalmente a las mujeres. Además, el denominado “techo de cristal”, entendido como el conjunto de barreras invisibles que limitan el ascenso de las mujeres a puestos de liderazgo y alta remuneración, constituye un obstáculo adicional que restringe su acceso a cargos de mayor responsabilidad e ingresos.

Numerosos estudios basados en la teoría del capital humano evidencian que esta no logra explicar completamente la brecha salarial de género, lo que sugiere la influencia de la discriminación y de factores institucionales (Card et al., 2016). Asimismo, las comparaciones internacionales muestran que los países con políticas más sólidas de igualdad de género y apoyo familiar presentan brechas más reducidas, lo que subraya el papel determinante de las instituciones en la disminución de las desigualdades (Blau & Kahn, 2003). No obstante, también se ha demostrado que las diferencias en educación y habilidades previas contribuyen a explicar parte de la brecha salarial de género entre trabajadores, particularmente entre personas negras y blancas (Neal & Johnson, 1996).

Estos resultados confirman que la raza y el género influyen significativamente en los ingresos, con un efecto acumulativo especialmente marcado en las mujeres pertenecientes a minorías étnicas (Shin, 2022; Ananat et al., 2018). Asimismo, los diferenciales salariales se manifiestan entre sectores económicos en la mayoría de los países latinoamericanos. En contraste, en Europa, durante las dos últimas décadas, la brecha salarial de género ha mostrado una tendencia a la reducción; sin embargo, persisten diferencias por sector y ocupación. Un análisis de la brecha salarial durante la crisis de 2004 a 2012, mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder por cuantiles, evidencia tanto la presencia de un techo de cristal como de un piso pegajoso, fenómenos que limitan la movilidad salarial y laboral de las mujeres (Piazzalunga & Di Tommaso, 2019).

No obstante, al incorporar las variables mincerianas en el análisis, la descomposición de la brecha salarial de género en factores explicados y no explicados revela que una proporción considerable de

dicha brecha obedece a discriminación estructural, según los estudios basados en la descomposición de Oaxaca-Blinder (Gupta & Kothe, 2022; Kim, 2010; Scorzafave & Toldo, 2007). Estos autores también evidencian que la segregación ocupacional desempeña un papel clave en la persistencia de las diferencias salariales de género, incluso dentro de una misma empresa (Petersen & Morgan, 1995).

A pesar de que la magnitud y tendencia de la brecha salarial de género han disminuido con el tiempo, persisten las desigualdades derivadas de la segregación ocupacional y la discriminación, especialmente en Estados Unidos (Blau & Kahn, 2017). Si bien la expansión educativa femenina ha contribuido a reducir las diferencias salariales, esta no ha logrado eliminar completamente la discriminación de género, como lo demuestran Bertrand et al. (2009), cuyos hallazgos fueron reconocidos con el Premio Nobel de Economía 2023. Asimismo, Goldin y Katz (2011) señalan que la necesidad de flexibilidad laboral en ciertas profesiones de élite impacta negativamente en los salarios femeninos, dado que las mujeres que priorizan horarios flexibles suelen recibir remuneraciones más bajas, lo que perpetúa la brecha incluso en sectores de alta remuneración.

En las últimas décadas, los estudios han mostrado que las brechas salariales, tanto por variables observables como no observables, persisten incluso en sectores altamente calificados. Las mujeres enfrentan el denominado “techo de cristal”, que limita su ascenso y nivel salarial debido, entre otros factores, a aspectos personales y roles de género (Collischon, 2021). La maternidad, por ejemplo, se considera una variable no observada que puede asociarse con salarios por hora más bajos, producto de interrupciones laborales, cambios de sector o sesgos de empleadores (Budig & England, 2001). En este sentido, los experimentos revisados por Bertrand y Duflo (2017), reconocidos con el Premio Nobel de Economía 2019, confirman la existencia de sesgos salariales sistemáticos contra mujeres y minorías, reforzando la necesidad de continuar examinando las raíces estructurales de la desigualdad en los mercados laborales.

En América Latina, los estudios sobre la brecha salarial asociada a variables de discriminación se han desarrollado principalmente mediante la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), cuyos resultados coinciden en gran medida con los hallazgos mencionados en los párrafos anteriores. Sin embargo, en la región latinoamericana intervienen variables no observables con características particulares. En el caso de Ecuador, por ejemplo, se ha aportado evidencia empírica sobre la desigualdad salarial de género utilizando un método de descomposición con corrección de selección, concluyéndose que la discriminación hacia las mujeres constituye la principal causa de esta desigualdad en el mercado laboral (Linthon-Delgado & Méndez-Heras, 2022).

Asimismo, la condición étnica se identifica como una variable no observable relevante. En México, los trabajadores indígenas enfrentan una brecha salarial significativa en todas las regiones del país (De la Luz & Pineda, 2023). A ello se suma el impacto de la migración interna, pues los estudios revelan que los migrantes más pobres y aquellos que se desplazan hacia las regiones centro y sur-sureste son quienes experimentan mayores niveles de discriminación salarial (Rodríguez & Aguayo, 2023).

En este contexto, el análisis de la brecha salarial plantea interrogantes en torno a las variables no observables, dado que las variables mincerianas permiten aproximar las diferencias salariales, pero no explicarlas completamente. Estas variables ocultas —entre ellas, las propias condiciones de la mujer— la hacen más vulnerable a la discriminación en la generación de ingresos, aun cuando desempeñe trabajos equivalentes a los de los hombres.

Por todo lo anterior, el objetivo de la presente investigación es realizar un análisis bibliométrico de la producción científica y la evidencia empírica relacionada con la brecha salarial, con especial énfasis en la aplicación de la descomposición de Oaxaca-Blinder.

El análisis bibliográfico ha experimentado transformaciones significativas en las últimas décadas, impulsadas por los avances tecnológicos y el desarrollo de la informática, orientada a crear sistemas capaces de realizar tareas que tradicionalmente requerían un considerable esfuerzo y tiempo, recursos cada vez más escasos. En la actualidad, estos análisis se realizan con mayor precisión gracias a que las universidades han implementado bibliotecas virtuales que facilitan el acceso a material actualizado y de alta calidad. Paralelamente, estas instituciones han desarrollado bases de datos bibliográficas multidisciplinarias que recopilan resúmenes y citas de literatura científica revisada por pares, incluyendo revistas, libros y conferencias, lo que fortalece la investigación de posgrado y permite generar indicadores de evaluación de la producción científica en un contexto que exige la difusión y creación de conocimiento (Solanos et al., 2009).

No obstante, algunos autores sostienen que estas bibliotecas virtuales deben incorporar indicadores y métricas que garanticen la fidelidad y alta calidad de los documentos utilizados como base para la investigación. En este sentido, se reconoce que las plataformas presentan limitaciones, lo que ha motivado el desarrollo de indicadores alternativos, como las métricas normalizadas por campo y las medidas basadas en regresiones. Según Bornmann y Haunschild (2018), las métricas basadas en citas y los recuentos de lectores mantienen una relación más estrecha con la calidad científica que los comentarios en redes sociales, de acuerdo con la percepción de investigadores de alto impacto.

Con los avances en las plataformas bibliométricas, los análisis de resultados y tendencias potenciales se han vuelto más profundos y precisos, especialmente frente a los cambios en los mercados laborales. Estas herramientas permiten examinar de manera analítica la literatura y el estado del arte sobre la brecha salarial de género, a partir de búsquedas por palabras clave en bases como Scopus. Con ello, se elaboran estadísticas bibliométricas que abarcan la evolución temporal de las publicaciones, los tipos de documentos, las áreas del conocimiento y los países de origen, para luego explicar estadísticamente la existencia de la brecha salarial de género mediante la metodología de Oaxaca-Blinder (Vela et al., 2021).

Finalmente, es relevante señalar que existen otras plataformas que también facilitan este tipo de análisis, como Web of Science, la cual ha sido ampliamente utilizada en investigaciones sobre la brecha salarial de género. Mediante la búsqueda del término “wage gap”, se evidencia un amplio espectro de estudios relacionados con la desigualdad salarial de género, la mayoría de los cuales emplean un enfoque cuantitativo basado en la descomposición de Oaxaca-Blinder (López et al., 2023).

2. Metodología

El proceso metodológico del análisis bibliométrico aplicado al estudio de la brecha salarial de género con enfoque de género en el ámbito de la economía laboral permite identificar los tópicos específicos relacionados con las variables propias de la mujer. Para este propósito, se emplean los documentos y datos bibliográficos disponibles en la base de datos Scopus, que ofrece acceso a información académica de alto impacto y a artículos científicos que facilitan la identificación de variables no observables relevantes para el análisis propuesto. A continuación, en la Tabla 1 se presentan los criterios de búsqueda y análisis utilizados en esta investigación.

Tabla 1

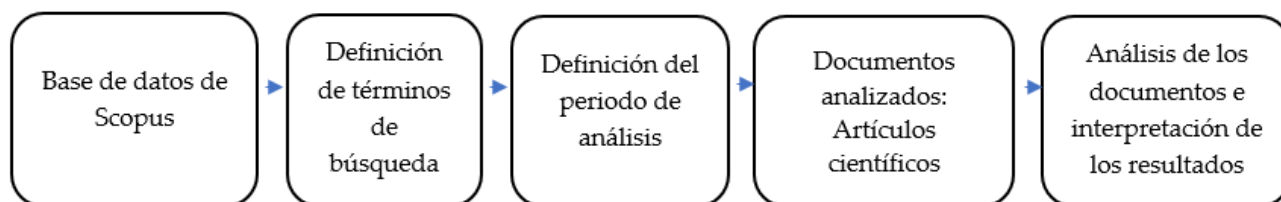
Criterios de búsqueda y parámetros de análisis

Criterios de búsqueda	
Base de datos	Scopus
Idioma	Inglés y español
Periodo de análisis	1968-2025
Fecha de consulta	30 de agosto de 2025
Tipos de documentos	Artículos científicos
Tipos de revista	Todos
Variables de búsqueda	Discriminación, Salarial
Resultados totales	435
Parámetros de análisis	
Los criterios de búsqueda se centraron en la producción científica anual y por autor, priorizando los estudios más citados que abordan las variables discriminación salarial y descomposición de Oaxaca-Blinder	

Las bases de datos utilizadas para esta investigación se elaboraron a partir de la búsqueda de los términos “discrimination” y “wage”, específicamente en los títulos de los artículos. Se excluyeron de la selección los capítulos de libros, editoriales, cartas al editor, fe de erratas y artículos en revisión, con el fin de garantizar la calidad y pertinencia de los resultados. Esta búsqueda arrojó un total de 435 documentos que cumplen con los criterios establecidos. En la Figura 1 se presenta la metodología del análisis bibliométrico empleada en el estudio.

Figura 1

Metodología del análisis bibliométrico



Se inicia con la selección de la base de datos Scopus, reconocida por su rigor académico y amplia cobertura científica. Luego se procede a la definición de los términos de búsqueda, paso esencial para garantizar la precisión y relevancia de los resultados. Posteriormente, se establece el periodo de análisis, que delimita temporalmente los documentos considerados. En la siguiente fase, se seleccionan los artículos científicos que cumplen con los criterios establecidos, y finalmente, se realiza el análisis e interpretación de los resultados, donde se examinan las tendencias, enfoques y contribuciones relevantes sobre la brecha salarial y la discriminación laboral.

3. Resultados

El índice H en Scopus es una métrica que integra tanto la productividad científica de un investigador como el impacto de sus publicaciones, al considerar el número de artículos y la frecuencia con que han sido citados por otros autores. En la Tabla 2 se presentan los autores más destacados y su correspondiente índice H registrado en Scopus.

Tabla 2

Autores principales e Índice H de Scopus, resultados de Bibliometrix 2025

N°	Autor (año)	Universidad	Índice H	No de Citas
1	Meng (1998)	The Australian National University. Australia	4	281
2	Dong y Zhang (2009)	The University of Winnipeg. Canadá	4	140
2	Mason (2014)	Florida State University. United States	4	136
4	Ahmed y Maitra (2015)	Deakin University. Australia	3	96
5	Arabsheibani et al. (2018)	University of Southampton. United Kingdom	3	22

Según los resultados obtenidos, el índice H permitió identificar a los cinco autores más relevantes registrados en Scopus y, con ello, evaluar el impacto de sus publicaciones. Entre los más destacados se encuentra Meng (1998), afiliado a *The Australian National University*, quien presenta el mayor número de citas (281) y un índice H de 4. Le siguen Dong y Zhang (2009), con un índice H de 4 y 140 citas, y Mason (2014), quien muestra un equilibrio entre su índice H (4) y el número de citas (136), lo que evidencia una trayectoria académica consistente. Por su parte, Ahmed y Maitra (2015) registran 96 citas y un índice H de 3, reflejando un impacto moderado dentro del campo analizado. Finalmente, Arabsheibani et al. (2018) presentan un índice H de 3 y 22 citas, resultado que podría atribuirse al corto periodo de difusión de su publicación en comparación con los demás autores.

En la Figura 2 se muestran las veinte universidades que generan la mayor cantidad de artículos relacionados con la economía laboral, particularmente en torno a la discriminación y la brecha salarial, lo que permite visualizar la concentración académica del tema en determinadas instituciones.

Se observa que las universidades con mayor producción científica en el tema son la Johannes Kepler University Linz (Austria), la University of California (EE. UU.) y la Nanyang Technological University (Singapur), cada una con 9 artículos. Le siguen la Bahauddin Zakariya University (Pakistán) y la Australian National University (Australia) con 8 artículos.

Otro aspecto relevante del análisis bibliométrico es la posibilidad de identificar las principales palabras clave empleadas en los estudios de mayor impacto, tanto por su número de citas como por su coincidencia con los términos de búsqueda “discriminación” y “salarios”. En Figura 3 se presenta un mapa de concurrencia que permite visualizar las relaciones y la frecuencia con que estos términos aparecen asociados en la literatura científica analizada.

Figura 2

Número de artículos por afiliación universitaria

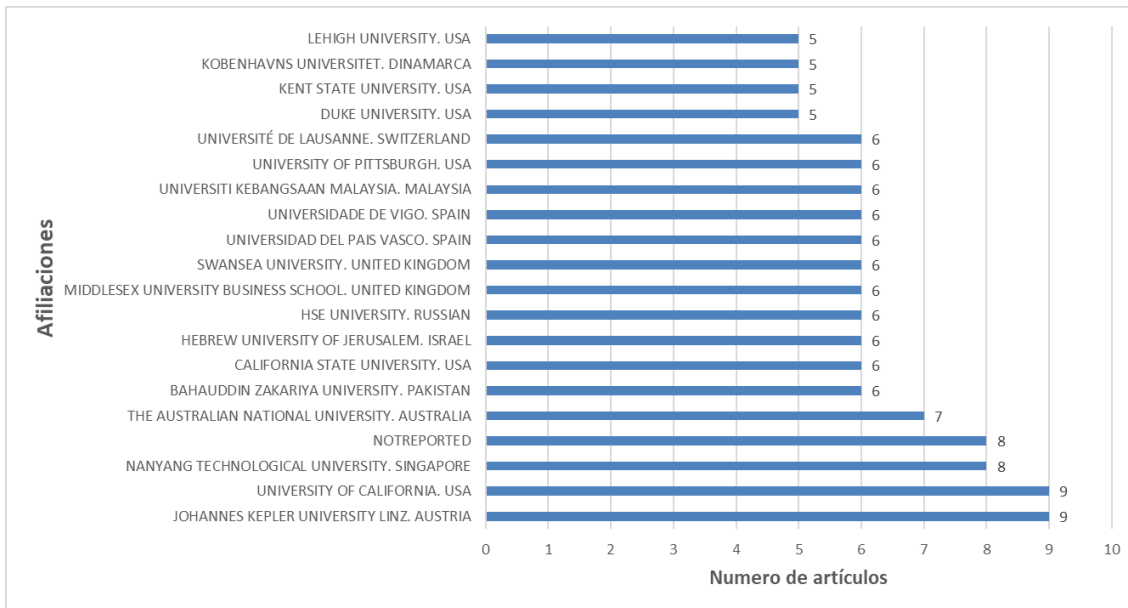
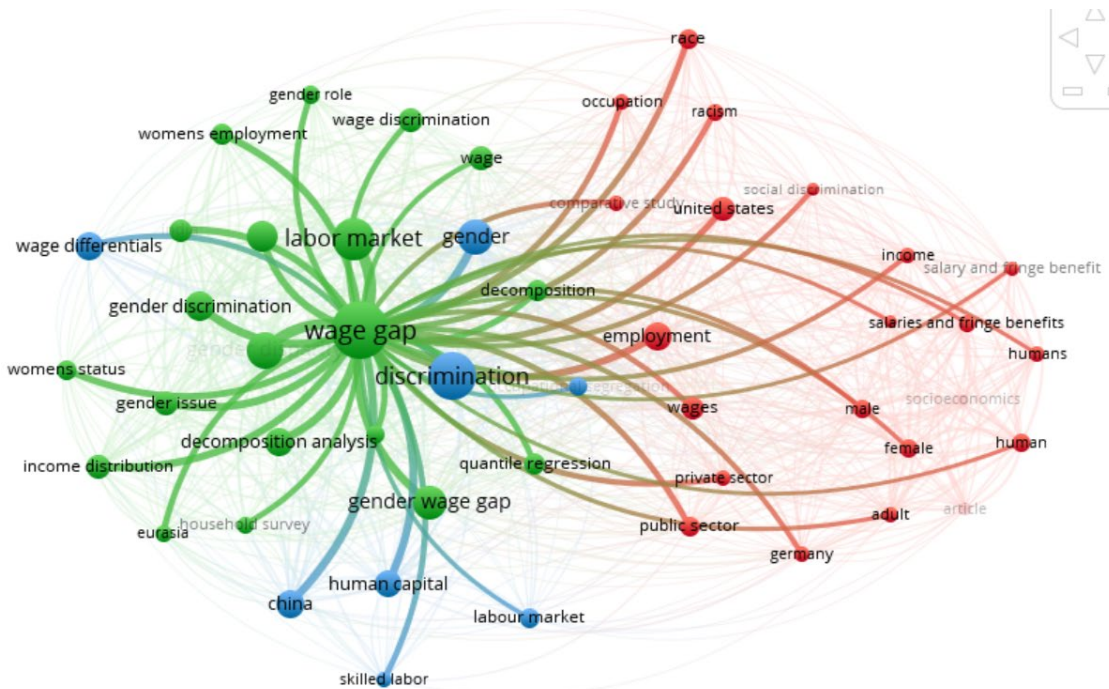


Figura 3

Mapa de concurrencia de las principales palabras claves



Se evidencia un total de 1.036 palabras clave identificadas en los documentos analizados. El término más recurrente es “brecha salarial”, con 131 apariciones, seguido de “discriminación” con 87, “mercado laboral” con 70, “desigualdad de género” con 47, y “brecha salarial de género” con 41.

En la figura anterior se muestra la interrelación entre los principales términos asociados al análisis de la brecha salarial, destacando que “brecha salarial” es la palabra con mayor frecuencia de aparición, lo que refuerza su papel central dentro de la literatura especializada. El nodo de color verde evidencia sus vínculos con conceptos como discriminación de género, mercado laboral, análisis de

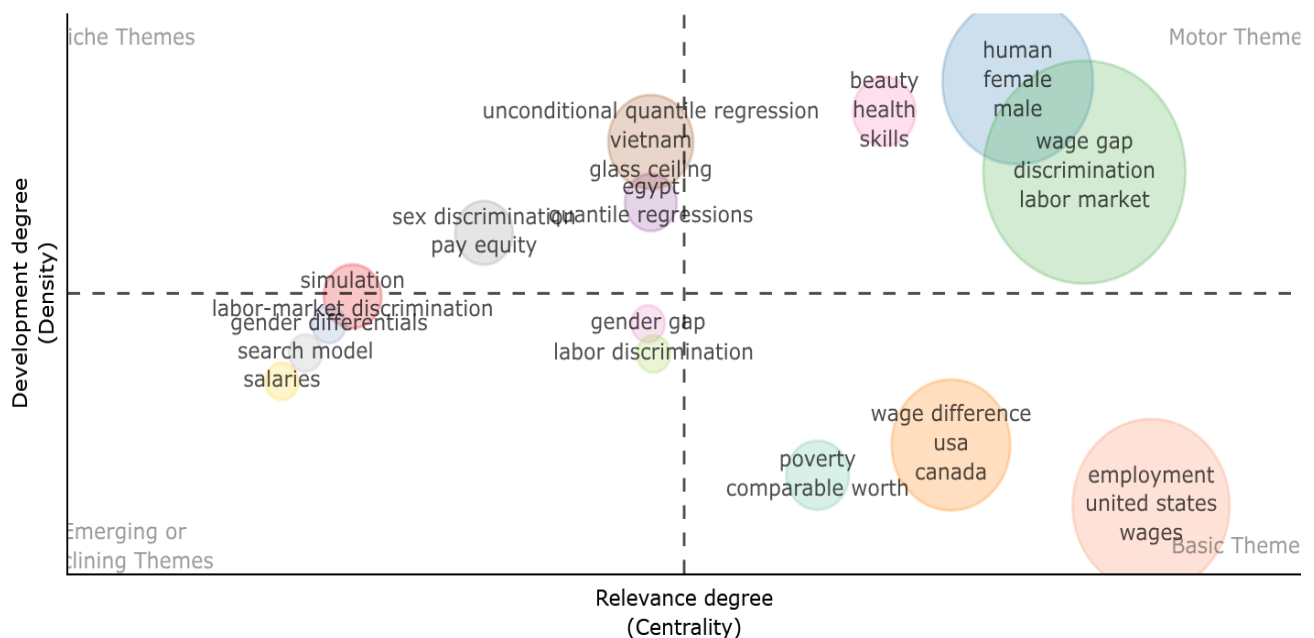
descomposición, diferenciación de ingresos y salarios, y roles de género, tal como se observa en los estudios de Petrongolo y Ronchi (2020) y Larraz et al. (2019).

Asimismo, dentro de esta misma línea temática, se identifica la aplicación de métodos econométricos avanzados, como las regresiones cuantílicas, para el análisis de la desigualdad salarial. Por su parte, los nodos de color rojo reflejan que las investigaciones sobre brecha salarial también han incorporado variables sociales, étnicas y sectoriales, con especial atención en el ámbito académico (Matus-López & Gallego-Morón, 2015), además de mostrar una mayor concentración de estudios en determinados países.

En el Figura 4 se presentan las líneas de investigación centrales, emergentes y en desarrollo, así como las tendencias que aún representan enfoques potenciales para profundizar en el análisis de las brechas salariales, de acuerdo con los resultados obtenidos mediante Bibliometrix.

Figura 4

Líneas principales de investigación



En el cuadrante superior derecho se observa que los temas más estudiados giran en torno a la brecha salarial y la discriminación en los mercados laborales. En este contexto, Liu et al. (2000) evidencian que la reforma económica en China generó mayores diferencias salariales entre los sectores estatal, colectivo y privado. Los resultados muestran que la privatización y comercialización de la economía incrementaron las desigualdades salariales, especialmente entre géneros, porque las recompensas asociadas al capital humano se distribuyen de manera desigual.

Por su parte, Paper et al. (2009) realizaron un experimento de campo en el mercado laboral de bajos salarios, enviando currículos ficticios con características raciales diferenciadas, demostrando una discriminación significativa por raza y antecedentes penales durante los procesos de contratación. En la misma línea, Cha y Weeden (2014) señalan que las brechas salariales de género también se asocian a la cultura del “sobretabajo”, que penaliza a las mujeres por buscar condiciones laborales más flexibles. De igual forma, Manning y Petrongolo (2008) destacan que el empleo a tiempo parcial y las interrupciones laborales afectan los ingresos de las mujeres en el Reino Unido, generando una penalización salarial acumulativa y reforzando la desigualdad de género.

En el cuadrante inferior derecho se identifican temas centrales relacionados con la desigualdad salarial que, si bien son relevantes, aún no han sido ampliamente desarrollados. Entre ellos destaca el estudio de Cheng et al. (2013), que analiza la relación entre globalización y desigualdad de género en el mercado laboral chino, concluyendo que las empresas extranjeras y exportadoras emplean a más mujeres que las nacionales, pero mantienen una amplia brecha salarial basada en la productividad de género. Otra línea emergente, aunque con pocos estudios, es la que vincula la pobreza y desigualdad salarial, abordada por la Premio Nobel de Economía Ester Dufló (2019), quien demuestra que la reducción de la pobreza es un problema multidimensional que exige soluciones específicas y pragmáticas, así como políticas públicas directas para cerrar la brecha de género salarial.

Por su parte, el cuadrante inferior izquierdo agrupa las líneas de investigación desarrolladas de forma periférica, las cuales buscan consolidar enfoques, pero no se alinean con las tendencias globales actuales del mercado laboral. Entre estas se incluyen estudios sobre políticas laborales, segregación ocupacional, salarios diferenciales y calificación del trabajo, abordados en distintos contextos territoriales y económicos.

Finalmente, en el cuadrante superior izquierdo se presentan las temáticas emergentes y con alto potencial para futuras investigaciones, especialmente relacionadas con las brechas salariales de género. Conceptos como el “techo de cristal”, la equidad de género y las nuevas metodologías cuantitativas, como las regresiones cuantílicas y la descomposición Oaxaca-Blinder, se posicionan como ejes analíticos relevantes. Duraisamy y Duraisamy (2016) evidencian que en los mercados laborales profesionales y técnicos de la India persiste una brecha creciente de género, con una mayor discriminación hacia las mujeres en los niveles inferiores de la distribución salarial.

Este hallazgo sugiere un fenómeno de “piso rígido”, donde las mujeres quedan atrapadas en empleos de baja remuneración, más que un “techo de cristal” que limite su progreso. En esta línea, Misra et al. (2011) demuestran que políticas de conciliación laboral como licencias parentales y subsidios de cuidado infantil pueden reducir la penalización salarial materna y contribuir a cerrar la brecha. Asimismo, Wittig y Berman (1992) analizan las disparidades salariales en ocupaciones segregadas por género, concluyendo que, aunque las recompensas por antigüedad y habilidades difieren, el género sigue siendo un determinante significativo del salario.

En cuanto a los avances metodológicos, Gardeazabal y Ugidos (2005) aplican regresiones por cuantiles y la descomposición de Oaxaca en España, demostrando que la discriminación salarial de género aumenta con el nivel de ingreso, alcanzando su punto máximo en el noveno percentil. De manera similar, Bargain y Kwenda (2014) comparan los sectores formal e informal en Brasil, México y Sudáfrica, observando que la penalización salarial es mayor en los niveles bajos de ingreso y tiende a desaparecer en los más altos, evidenciando que el sector informal amplía la dispersión salarial.

Por último, Castagnetti y Giorgetti (2019) analizan la brecha salarial de género en Italia entre los sectores público y privado, confirmando la existencia de un efecto “techo de cristal” en el primero. En la misma línea, Dah y Fakhri (2016) aplican regresiones cuantílicas y la descomposición Oaxaca-Blinder al sector bancario de Líbano, encontrando que el componente no explicado es más relevante en los rangos bajos y medios de la distribución salarial, mientras que en los niveles superiores las diferencias se explican por características observables.

4. Discusión

La revisión bibliométrica evidenció que los estudios que aplican la bibliometría al análisis de la discriminación salarial con enfoque de género aún son escasos. Entre los trabajos con mayor

aproximación metodológica destaca el de Vela et al. (2021), que integra la descomposición Oaxaca-Blinder para el estudio de la brecha salarial, reforzando la hipótesis de una discriminación estructural asociada a variables como raza, género y contexto familiar y social, las cuales profundizan las desigualdades existentes. Asimismo, los resultados muestran que Estados Unidos concentra la mayor producción científica sobre el tema, tanto en universidades como en revistas especializadas, lo que refleja un liderazgo en la generación de conocimiento sobre la *gender wage gap*.

En este contexto, la revisión metodológica mediante el uso de herramientas bibliométricas no solo permitió identificar las tendencias y enfoques predominantes en la literatura, sino también vincular dichos hallazgos con el propósito central del estudio, orientado a comprender la evolución del conocimiento científico sobre la desigualdad salarial y sus determinantes estructurales, reforzando así la coherencia entre el análisis empírico y los objetivos de la investigación.

El propósito central de este estudio radica en contribuir al campo científico y académico mediante un análisis cuantitativo y objetivo del conocimiento sobre la discriminación y la brecha salarial de género. Este tipo de aproximaciones permite evaluar la producción científica, identificar áreas emergentes de investigación, detectar líneas temáticas consolidadas y orientar la toma de decisiones estratégicas en políticas públicas y de investigación. Además, estos resultados constituyen una base para fomentar espacios de colaboración académica y medir el impacto y la calidad de las publicaciones científicas a nivel institucional e internacional.

Los resultados obtenidos evidencian que el autor con mayor índice H dentro de los 20 principales es Dong & Zhang (2009), de The University of Winnipeg (Canadá), con un total de 140 citas, mientras que el trabajo más citado corresponde a Blau y Kahn (2017), con 1752 menciones a lo largo del periodo analizado. Estas cifras reflejan no solo la relevancia de los autores, sino también la importancia académica y científica del tema dentro del campo de la economía laboral.

El análisis bibliométrico desarrollado permite comprender la evolución del conocimiento sobre la brecha salarial de género y sus determinantes, evidenciando la necesidad de profundizar en enfoques interdisciplinarios que integren variables económicas, sociales y culturales. Finalmente, este tipo de investigaciones resultan de gran interés para la comunidad académica y científica, especialmente para los investigadores que abordan problemáticas relacionadas con la equidad, la justicia social y las dinámicas del mercado laboral contemporáneo.

5. Conclusiones

El estudio de la brecha salarial de género resulta esencial porque visibiliza la desigualdad económica entre hombres y mujeres, afecta el desarrollo y dificulta la equidad social. Además, sus resultados permiten diseñar políticas públicas y empresariales orientadas a la igualdad de oportunidades. Esta brecha puede explicarse por factores observables y no observables, como el *techo de cristal*, la segregación o las penalizaciones laborales.

La producción científica sobre el tema ha crecido notablemente desde los años 80, con Estados Unidos liderando las publicaciones (217 artículos), seguido por Reino Unido, Australia, China, Alemania, India y España. Desde 2009, el aumento ha sido significativo, especialmente en Estados Unidos, China y España. Según Scopus, la mayoría de los estudios están en inglés y el 35 % de las universidades más productivas son estadounidenses, lo que evidencia el interés sostenido en el análisis de la brecha salarial mediante enfoques cada vez más innovadores.

Referencias

- Ahmed, S., & Maitra, P. (2015). A distributional analysis of the gender wage gap in Bangladesh. *The journal of development studies*, 51(11), 1444-1458. <https://doi.org/10.1080/00220388.2015.1046444>
- Ananat, E., Shihe, F., & Ross, S. L. (2018). Race-specific urban wage premia and the black-white wage gap. *Journal of Urban Economics*, 108, 141-153. <https://doi.org/10.1016/j.jue.2018.11.002>
- Arabsheibani, G., Gupta, P., Mishra, T., & Parhi, M. (2018). Wage differential between caste groups: Are younger and older cohorts different? *Economic Modelling*, 74, 10-23. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2018.04.019>
- Bargain, O., & Kwenda, P. (2014). The informal sector wage gap: New evidence using quantile estimations on panel data. *Economic Development and Cultural Change*, 63(1), 117-153. <https://doi.org/10.1086/677908>
- Becker, G. (1975). Investment in human capital: effects on earnings. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education, Second Edition*, 13-44. <https://n9.cl/fv13e5>
- Bertrand, M., & Duflo, E. (2017). Field experiments on discrimination. *Handbook of economic field experiments*, 1, 309-393. <https://doi.org/10.1016/bs.hefe.2016.08.004>
- Bertrand, M., Goldin, C., & Katz, L. (2009). *Dynamics of the gender gap for young professionals in the corporate and financial sectors* (14681). National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w14681>
- Blau, F., & Kahn, L. (2003). Understanding international differences in the gender pay gap. *Journal of Labor economics*, 21(1), 106-144. <https://doi.org/10.1086/344125>
- Blau, F., & Kahn, L. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865. <https://n9.cl/3umy65>
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *Journal of Human resources*, 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Bornmann, L., & Haunschild, R. (2018). Do altmetrics correlate with the quality of papers? A large-scale empirical study based on F1000Prime data. *PloS one*, 13 (5), e0197133. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0197133>
- Budig, M., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Card, D., & Krueger, A. (1992). School quality and black-white relative earnings: A direct assessment. *The quarterly journal of Economics*, 107(1), 151-200. <https://doi.org/10.2307/2118326>
- Card, D., Cardoso, A., & Kline, P. (2016). Bargaining, sorting, and the gender wage gap: Quantifying the impact of firms on the relative pay of women. *The Quarterly journal of economics*, 131(2), 633-686. <https://doi.org/10.1093/qje/qjv038>
- Castagnetti, C., & Giorgetti, M. (2019). Understanding the Gender Wage-Gap differential between the public and private sectors in Italy: A quantile approach. *Economic Modelling*, 78, 240-261. <https://doi.org/10.1016/j.econmod.2018.09.025>
- Cha, Y., & Weeden, K. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457-484. <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>

- Charles, K., & Guryan, J. (2008). Prejudice and wages: An empirical assessment of Becker's the economics of discrimination. *Journal of Political Economy*, 116(5), 773–809. <https://doi.org/10.1086/593073>
- Cheng, Z., Ge, Y., Lai, H., & Wan, C. (2013). Globalization and Gender Wage Inequality in China. *World Development*, 44, 256-266. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2012.11.007>
- Collischon, M. (2021). Personality traits as a partial explanation for gender wage gaps and glass ceilings. *Research in Social Stratification and Mobility*, 73, 100596. <https://doi.org/10.1016/j.rssm.2021.100596>
- Dah, A., & Fakhri, A. (2016). Decomposing gender wage differentials using quantile regression: evidence from the Lebanese banking sector. *International Advances in Economic Research*, 22(2), 171-185. <https://doi.org/10.1007/s11294-016-9574-z>
- De la Luz, C., & Pineda, S. (2023). Análisis regional de la discriminación salarial de los trabajadores indígenas en México. *Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 32(64), 47–72. <http://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.3>
- Dong, X., & Zhang, L. (2009). Economic Transition and Gender Differentials in Wages and Productivity: Evidence from Chinese Manufacturing Enterprises. *Journal of Development Economics*, 88(1), 144-156. <https://doi.org/10.1016/j.jdeveco.2008.02.006>
- Duraisamy, M., & Duraisamy, P. (2016). Gender Wage Gap Across the Wage Distribution in Different Segments of the Indian Labour Market, 1983–2012: Exploring the glass ceiling or sticky floor phenomenon. *Applied Economics, Taylor & Francis Journals*, 48(43), 4098-4111. <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1150955>
- Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of population economics*, 18(1), 165-179. <https://doi.org/10.1007/s00148-003-0172-z>
- Goldin, C., & Katz, L. (2011). The cost of workplace flexibility for high-powered professionals. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 638(1), 45-67. <https://doi.org/10.1177/0002716211414398>
- Gupta, P. y Kothe, S. (2022). What Explains Caste-Based Wage Inequalities and Earning Gaps in the Indian Labour Market? Theil and Oaxaca Decomposition Analysis. *The Indian Economic Journal*, 70 (3), 514-532. <https://doi.org/10.1177/00194662221105554>
- Kim, C. (2010). Decomposing the Change in the Wage Gap Between White and Black Men Over Time, 1980-2005: An Extension of the Blinder-Oaxaca Decomposition Method. *Sociological Methods & Research*, 38 (4), 619-651. <https://doi.org/10.1177/0049124110366235>
- Larraz, B., Pavía, J., & Vila, L. (2019). Beyond the gender pay gap. *Convergencia*, 26(81). <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i81.11579>
- Linthon-Delgado, D., & Méndez-Heras, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1). <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Liu, P., Meng, X., & Zhang, J. (2000). Sectoral gender wage differentials and discrimination in the transitional Chinese economy. *Journal of Population Economics*, 13(2), 331-352. <https://doi.org/10.1007/s001480050141>
- López, M., Terán, B., Millán, N., López, N., Valenzuela, N., & Sánchez, N (2023). La brecha salarial de género, una revisión sistemática en la Web of Science. *Revista Perspectiva Empresarial*, 10(2), 99–112. <https://doi.org/10.16967/23898186.850>

- Manning, A., & Petrongolo, B. (2008). The part-time pay penalty for women in Britain. *The economic journal*, 118(526), F28-F51. <https://doi.org/10.1111/j.1468-0297.2007.02115.x>
- Mason, P. (2014). Immigration and African American wages and employment: Critically appraising the empirical evidence. *The Review of Black Political Economy*, 41(3), 271-297. <https://doi.org/10.1007/s12114-014-9182-1>
- Matus-López, M. & Gallego-Morón N. (2015). Techo de cristal en la Universidad. Si no lo veo no lo creo. *Revista Complutense de Educación*, 26(3), 611-626. https://doi.org/10.5209/rev_RCED.2015.v26.n3.44491
- Meng, X. (1998). Male-female wage determination and gender wage discrimination in China's rural industrial sector. *Labour economics*, 5(1), 67-89. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(97\)00028-6](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(97)00028-6)
- Mincer, J. (1975). Education, experience, and the distribution of earnings and employment: an overview. *Education, income, and human behavior*, 71-94. <https://n9.cl/b8zy6>
- Misra, J., Budig, M., & Böckmann, I. (2010). *Work-family policies and the effects of children on women's: employment and earnings* 543. LIS Working Paper Series. <https://n9.cl/ekh9f>
- Neal, D., & Johnson, W. (1996). The role of premarket factors in black-white wage differences. *Journal of political Economy*, 104(5), 869-895. <https://doi.org/10.1086/262045>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Pager, D., Bonikowski, B., & Western, B. (2009). Discrimination in a low-wage labor market: A field experiment. *American sociological review*, 74(5), 777-799. <https://doi.org/10.1177/000312240907400505>
- Petersen, T., & Morgan, L. A. (1995). Separate and unequal: Occupation-establishment sex segregation and the gender wage gap. *American Journal of Sociology*, 101(2), 329-365. <https://doi.org/10.1086/230727>
- Petrongolo, B., & Ronchi, M. (2020). Gender gaps and the structure of local labor markets. *Labour Economics*, 64, 101819. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2020.101819>
- Piazzalunga, D., & Di Tommaso, M. L. (2019). The increase of the gender wage gap in Italy during the 2008-2012 economic crisis. *The Journal of Economic Inequality*, 17(2), 171-193. <https://doi.org/10.1007/s10888-018-9396-8>
- Rahman, M., & Al-Hasan, M. (2022). The Reverse Gender Wage Gap in Bangladesh: Demystifying the Counterintuitive. *The Indian Journal of Labour Economics*, 65 (4), 929-950. <https://doi.org/10.1007/s41027-022-00402-9>
- Rodríguez, C., & Aguayo, E. (2023). Discriminación salarial hacia los migrantes internos en México. Un análisis en la media y por decil de ingreso. *Revista de economía*, 40(100), 108-128. <https://doi.org/10.33937/reveco.2023.315>
- Scorzafave, L., & Toldo, E. (2007). Using normalized equations to solve the indetermination problem in the Oaxaca-Blinder decomposition: an application to the gender wage gap in Brazil. *Revista brasileira de economia*, 61, 535-548. <https://doi.org/10.1590/S0034-71402007000400006>
- Shin, E. (2022). Representation and wage gaps in the planning profession: A focus on gender and race/ethnicity. *Journal of the American Planning Association*, 88(4), 449-463. <https://doi.org/10.1080/01944363.2021.1996263>

- Solano, E., Castellanos, S., López, del R, M., & Hernández Fernández, J. (2009). La bibliometría: una herramienta eficaz para evaluar la actividad científica postgraduada. *MediSur*, 7(4), 59-62. <https://n9.cl/yky1m>
- Vela, L., Gonzales, K., & Castillo, L. (2021). The Gender Wage Gap. A Literature Review. *Espergesia*, 8(2), 62-70. <https://doi.org/10.18050/rev.espergesia.v8i2.857>
- Wittig, M., & Berman, S. (1992). Wage structure analysis: An empirical approach to pay equity in segregated jobs. *Social Justice Research*, 5(3), 291-317. <https://doi.org/10.1007/BF01048668>

Transparencia

Conflicto de interés

Los autores declaran que no existen conflictos de interés de naturaleza alguna como parte de la presente investigación.

Fuente de financiamiento

Los autores financiaron completamente la investigación.

Contribución de autoría

María Castro Calisaya: Conceptualización, metodología, software, validación, análisis formal, investigación, gestión de datos, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, administración del proyecto, recursos, supervisión.

Dante Ayaviri-Nina: Conceptualización, metodología, validación, análisis formal, investigación, visualización, redacción - preparación del borrador original, redacción - revisión y edición, financiamiento, recursos, supervisión.

Los autores contribuyeron activamente en el análisis de los resultados, revisión y aprobación del manuscrito final.