

Fuente: Expresiones UDLAP

Fecha: 22 de junio, 2015

Si soy mujer ¿gano menos salario que un hombre? y si emprendo mi propio negocio ¿enfrentaré el mismo escenario?

Autor: Dra. Juana Cecilia Trujillo Reyes, Profesora de tiempo completo de Administración de Empresas, UDLAP.

En uno de los equipos para trabajo de fin de cursos del semestre pasado, mis estudiantes se sorprendían al identificar que una de las directivas entrevistadas afirmaba que su marido recibía el doble del salario, aun trabajando en el mismo puesto de dirección y en la misma empresa. ¿Acaso este escenario les suena familiar en la realidad Mexicana? Todos sabemos la respuesta: sí. Según la Organización Mundial del Trabajo, la brecha[1] que separa el salario de las mujeres y el de los hombres está ligeramente por arriba del 20%[2], no obstante que ambos géneros desempeñen trabajos similares. Incluso esta diferencia se llega a incrementar aún más, hasta un 40%, cuando se analizan posiciones de dirección.

Según el Informe Mundial sobre Salarios 2014/2015, entre las causas que originan este fenómeno de discriminación salarial se destacan: la infravaloración del trabajo de la mujer; características propias del puesto de trabajo; segregación referente al sexo, desplazando de las mujeres a puestos de bajo valor añadido; estructura salarial general de un país; la percepción de la mujer como económicamente dependiente; o la probabilidad de que la mujer se localice en sectores no organizados o carezca de representación sindical. Otro factor que también influye en esta discriminación es el estatus de maternidad que puede hacer que no solo exista diferencia salarial entre géneros, sino que hasta una mujer sin hijos gane más que una madre de familia, y que específicamente en el caso de México esta diferencia puede llegar a ser del 33%.

En todos estos casos, la disparidad salarial entre hombres y mujeres emana de un puesto de trabajo que le antecede un contrato laboral. ¿Pero qué sucede cuando la mujer se convierte en empresaria? ¿El fenómeno de brecha salarial será similar al hablar de la generación de ganancias entre empresarios y empresarias? En un proyecto que estamos realizando conjuntamente con la Universidad de Quintana Roo empezamos a encontrar datos sorprendentes. Si revisamos los datos que arroja la Encuesta Nacional de las Micronegocios (ENAMIN) del 2012, destaca la gran diferencia en ganancias que están generando los hombres y las mujeres. De acuerdo a dichos resultados, cuando se le pregunta a los microempresarios cuánto les deja su negocio o actividad en promedio al mes, las ganancias mensuales promedio que obtienen los hombres en las microempresas llegan a ser de 6,330 pesos, a diferencia de las mujeres que solo alcanzan a generar 2,728 pesos. En este caso se observa una brecha exorbitante en la generación de ganancias en los micro negocios dirigidos por hombres y mujeres, que equivale a un 57%.

¿Pero qué puede estar sucediendo en este caso? ¿La mujer está cubriendo sus expectativas económicas al momento de emprender un negocio? Sabemos que el mercado laboral es testigo de la brecha salarial existente entre hombres y mujeres, no solo en nuestro país sino en la mayoría de las regiones del mundo. Y si la mujer tiene el deseo de explotar la oportunidad de tener un negocio propio para obtener mayores ingresos, al haberse sentido infravalorada o al percibir discriminación en el lugar de trabajo, en definitiva, algo no está funcionando bien. En este escenario no existe un “techo de cristal” que pueda estar impidiendo que la mujer crezca. ¿O quizás será que la misma mujer está generando su propia barrera?

Diversos estudios se inclinan por analizar los estereotipos de género, donde se ha identificado que no existen diferencias significativas en cuanto a personalidad o al estilo de liderazgo entre hombres y mujeres. Por lo tanto, al momento de dirigir un micro negocio se esperarían resultados similares en la generación de ganancias o en todo caso brechas menos separadas. Distintas características pueden estar condicionando estos resultados, entre los que podemos contemplar: motivos de emprendimiento; cursos de capacitación tomados ya sea por la empresaria o sus trabajadores; el sector en donde operan los micronegocios y/o factores demográficos como lo son, el estado civil, la edad, el nivel de educación, etc. Por lo tanto, resulta interesante continuar investigando cuáles pueden ser las causas que explican por qué un micro negocio en manos de un hombre genera casi el 60% de beneficios por arriba del que está en poder de una mujer.

La participación de la mujer está cambiando. Cada vez se le observa tener mayor participación en diferentes escenarios, igualando al hombre con su presencia en universidades, organizaciones, puestos políticos y como emprendedora. Prueba de ello tenemos los datos arrojados por la ENAMIN que nos indican que el 52% de los micro negocios en nuestro país se encuentran en manos femeninas. Pero no solo basta alcanzar igualdad en estadísticas, sería deseable que todas estas fuentes de ingresos generaran mejores resultados, no solo para el propio desarrollo y satisfacción personal de la mujer, sino como una forma de consolidar mejores fuentes de empleo y contribuir al crecimiento de nuestro país.

[1] Por brecha se entiende el diferencial entre los salarios percibidos por hombres y mujeres.

[2] El porcentaje se obtiene al dividir la brecha entre el salario percibido por los hombres.

Tags: hombres, Juana Cecilia Trujillo Reyes, Micronegocios, mujeres, negocio, Organización Mundial del Trabajo, salario, VAC

Acerca del autor: La Dra. Trujillo ha colaborado en la Universidad de las Américas, Puebla desde 1985, donde también obtuvo su grado de Licenciatura en Administración de Empresas. En 2002, concluyó el Master en Dirección y Administración de Empresas, con especialidad en Recursos Humanos, impartido por el Instituto Universitario de Administración de Empresas (IADE) en la

Universidad Autónoma de Madrid. Donde de igual manera, efectuó sus estudios doctorales en Contabilidad y Organización de Empresas, obteniendo el grado con sobresaliente cum laude en junio del 2005. Desde enero de 2004 se incorporó a la Universidad de las Américas-Puebla como profesora de tiempo completo en el Departamento de Administración de Empresas, apoyando en el área de Recursos Humanos e impartiendo clases en la licenciatura y la maestría. Adicionalmente, ha dirigido un total de 28 tesis en ambos grados académicos. La Dra. Trujillo ha participado activamente en diversos proyectos de investigación, trabajando conjuntamente con investigadores de la UDLAP, la Universidad Autónoma de Madrid y la Universidad Carlos III de Madrid. Como resultado de dichos proyectos ha contribuido en la publicación de diversos libros entre los cuales se pueden mencionar Estudio del Proceso e Impacto del Aprendizaje Organizativo en las Cadenas Hoteleras Implantadas en España y México, Un acercamiento a la eficiencia del microfinanciamiento en México, Turismo y Género. De agosto de 2006 a enero de 2008 fue coordinadora de la Maestría en Administración de Empresas (modalidad presencial) y la Maestría en Administración de Negocios (a distancia). De marzo de 2007 a enero de 2008 se desempeñó como Jefe del Departamento de Posgrado de Negocios de la Escuela de Administración y Economía de la UDLAP. A partir de este año forma parte de la Comisión de Estudio de Turismo de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas (AECA) y ha sido nombrada Secretaria Técnica de la Coordinación Nacional de la Academia de la Asociación Nacional de Facultades y Escuelas de Contaduría y Administración (ANFECA).