



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL ESTADO DE HIDALGO
INSTITUTO DE CIENCIAS ECONÓMICO ADMINISTRATIVAS

Brecha salarial por género en México: Análisis de una década
(2012-2022)

Tesis para obtener el título de
Licenciada en Economía

Presenta:

Dalia Dennys Cruz Espinosa

Director de tesis

Dr. Daniel Velázquez Orihuela

Codirectora

Mtra. Mariana Sánchez Licona

30 de agosto del 2024

MTRA. OJUKI DEL ROCIO ISLAS MALDONADO
DIRECTORA DE ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
PRESENTE

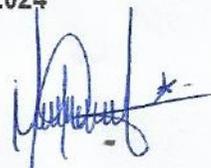
Con fundamento en los Artículos 1° y 3° de la Ley Orgánica y el Título Quinto, Capítulo II, Artículo 114, Fracción X y XI del Estatuto General, así como en el Título Cuarto, Capítulo I, Artículos 40 y 41 del Reglamento de Titulación, ordenamientos de la Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, el jurado del examen recepcional ha revisado, analizado y evaluado el trabajo titulado **“Brecha salarial por género en México: Análisis de una década (2012-2022)”**, presentado por la C. **Dalia Dennys Cruz Espinosa** con número de cuenta **358697**, de la **Licenciatura en Economía**, otorgo el voto aprobatorio para extender la presente:

AUTORIZACIÓN DE IMPRESIÓN

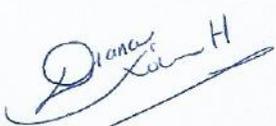
ATENTAMENTE
“AMOR ORDEN Y PROGRESO”
 San Agustín Tlaxiaca, Hgo., a 30 de agosto de 2024

El Jurado


Dra. Jozelin María Soto Alarcón
 Presidente
 (Más Antiguo con el Último Grado de Estudios)


Mtra. Mariana Sánchez Licona
 Secretari@
 (Codirector Asesor)


Dr. Daniel Velázquez Orihuela
 Primer Vocal (Director de la Tesis)


Dra. Diana Xóchitl González Gómez
 Suplente (Asesor)




Dra. Arlen Cerón Islas
 Directora

c.c.p. Coordinador de Titulación del ICEA.
 Líder del Cuerpo Académico
 Coordinación del programa educativo

Circuito la Concepción Km 2.5, Col. San Juan
 Tilcuautla, San Agustín Tlaxiaca, Hidalgo,
 México; C.P. 42160
 Teléfono: 771 71 72000 Ext. 4101
 icea@uaeh.edu.mx

INDICE

1.	Introducción	1
2.	Metodología	4
3.	Revisión de la literatura empírica	8
3.1	Evidencia empírica en México	8
3.2	Evidencia empírica internacional.....	11
3.3	Revisión empírica de las últimas cifras de la Brecha Salarial de Género en México.	13
4.	Marco teórico.....	15
4.1	El feminismo.....	16
4.2	Teoría económica	20
4.2.1	Economía ortodoxa	20
4.2.2	Teoría de la Productividad Marginal.....	22
4.2.3	Economía heterodoxa	24
5.	Brecha salarial por estado	28
6.	Estructura económica de los Estados representativos	31
6.1	Estados representativos	32
6.2	Participación porcentual del PIB por Entidad Federativa	34
6.3	Identificación de sectores clave en cada estado representativo	37
6.3.1	Estados con brecha salarial negativa	42
6.3.2	Estados con brecha salarial positiva	47
6.3.3	Estado con brecha neutra.....	50
7.	Participación y empleabilidad por género en los sectores	51
7.1	Estados representativos de la Brecha Salarial Negativa	52
7.2	Estados representativos de la Brecha Salarial Positiva	58
7.3	Brecha Salarial Neutra	64
8.	Productividad laboral de los sectores.....	68
8.1	Estados con brecha salarial negativa	69
8.2	Estados con brecha salarial positiva	73
8.3	Estado con brecha salarial neutra	77
9.	Conclusiones	81
10.	Referencias	85

1. Introducción

La brecha salarial de género es una problemática persistente en el ámbito laboral, que refleja la diferencia en el ingreso que reciben hombres y mujeres, desde la perspectiva de la productividad permite identificar no solo las diferencias en las remuneraciones, sino también cómo las estructuras productivas de cada estado pueden influir en estas disparidades.

Detrás de esta brecha salarial existen diversas y complejas causas. Entre ellas, se encuentran la discriminación por género, la segregación ocupacional, la falta de acceso a puestos de liderazgo y la falta de políticas y programas efectivos para abordar este problema.

Esta disparidad no solo representa una cuestión de justicia social, sino que también tiene profundas implicaciones económicas y sociales, limitando la capacidad de las mujeres para alcanzar su pleno potencial y contribuir al desarrollo económico del país.

A pesar de los esfuerzos para cerrar esta brecha, persisten significativas diferencias salariales que varían ampliamente entre los estados mexicanos. La estructura productiva de cada estado puede jugar un papel crucial en estas disparidades. Los estados tienen economías diversificadas, con diferentes niveles de desarrollo y sectores predominantes que pueden influir en la magnitud de la brecha salarial de género. Esta investigación se centra en descubrir si las características económicas específicas de cada estado pueden explicar estas diferencias salariales entre hombres y mujeres.

Se infiere que la brecha salarial por género está explicada por la estructura productiva de cada estado, y que hay rasgos de la estructura productiva en común, entre los estados con brecha salarial positiva, y brecha salarial negativa. De ser así, los niveles de productividad serán mayores en los sectores donde predominen las mujeres, para el caso de los estados con brecha salarial negativa. Por su parte, en

los estados con brecha salarial positiva, la productividad será más alta en los sectores donde tengan mayor participación masculina.

Esto plantea una pregunta crucial: ¿La estructura productiva de los estados mexicanos puede explicar la brecha salarial de género? Para abordar esta cuestión, este estudio se propone como objetivo principal analizar la estructura productiva y la brecha salarial de cada uno de los estados mexicanos.

Para ello, se identifican y estudian los estados con la mayor brecha salarial positiva (donde los hombres ganan significativamente más que las mujeres), la mayor brecha salarial negativa (donde las mujeres ganan más que los hombres) y aquellos con una brecha salarial neutra. Este análisis se realiza mediante la identificación de las actividades económicas predominantes en cada estado.

De manera específica se propone en primer lugar, identificar la brecha salarial de género en cada estado mexicano, permitiendo así una comprensión detallada de las variaciones regionales en la desigualdad salarial. Además, busca examinar la estructura productiva de los estados representativos para entender las características económicas y sectoriales. Un objetivo clave es investigar la participación y empleabilidad por género en los distintos sectores económicos, con el fin de revelar las dinámicas laborales. Finalmente, el estudio analizará la productividad laboral en los sectores de cada estado.

La justificación de este estudio radica en comprender los posibles factores que contribuyen a la brecha salarial de género. Al analizar la estructura productiva de cada estado, se puede obtener una visión más detallada de cómo las características económicas regionales pueden influir en la equidad salarial.

Esta investigación no solo enriquecerá el conocimiento académico sobre el tema, sino que también ofrecerá información valiosa para los formuladores de políticas y líderes empresariales que buscan implementar estrategias para cerrar la brecha de género en sus respectivos contextos. Además, este análisis puede servir como base

para estudios futuros y contribuir al desarrollo de medidas específicas adaptadas a las realidades económicas de cada estado.

El presente documento se encuentra estructurado en distintas partes, en primer momento el Marco Teórico, donde se revisan las teorías económicas y sociales que explican la brecha salarial de género, incluyendo enfoques feministas, marxistas y de economía institucional. En la Revisión Empírica de la Brecha Salarial de Género en México, se presenta un análisis detallado de los estudios previos sobre la brecha salarial en México, destacando las metodologías utilizadas y los hallazgos principales de investigaciones realizadas en las últimas décadas.

El apartado de Brecha Salarial por Estado utiliza datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) para analizar la brecha salarial de género en cada estado mexicano. Se identifican los estados con las mayores disparidades positivas, negativas y neutras, proporcionando una visión detallada de las diferencias salariales a nivel regional. En Estructura Económica de los Estados Representativos, se examina la estructura productiva de los estados seleccionados, analizando los sectores económicos predominantes y su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) estatal.

El apartado de Participación y Empleabilidad por Género en los Sectores se investiga la distribución de hombres y mujeres en los sectores económicos de los estados representativos. Se identifican los sectores con mayor y menor participación femenina y masculina, y se analiza cómo esta distribución puede afectar las diferencias salariales por género. En productividad laboral por sector y estado, se mide y compara la productividad laboral en los diferentes sectores económicos de cada estado, analizando su relación con la brecha salarial de género y cómo esta puede ser influenciada por la productividad en distintos contextos económicos.

2. Metodología

El presente estudio se propone analizar la relación entre la brecha salarial de género y la estructura productiva de los estados en México. Para alcanzar este objetivo, se emplea una metodología que abarca desde la recolección y análisis de datos hasta la interpretación de resultados. Este enfoque cuantitativo empieza con la recolección y análisis de datos numéricos, para después describirlos, lo que permite una comprensión detallada y contextualizada de cómo las características económicas de cada estado influyen en las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

1. Recolección de Datos

Para llevar a cabo el análisis, se recolectaron datos de los años 2012, 2018 y 2022 de diversas fuentes confiables, siendo la principal la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), que proporciona información detallada sobre las características laborales de la población mexicana. Se seleccionaron datos específicos sobre ingresos promedio, empleo y desempleo segmentados por género y por estado. Además, se utilizaron datos del Producto Interno Bruto (PIB) por sector económico de cada estado, obtenidos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

2. Cálculo de la Brecha Salarial de Género

La brecha salarial de género de cada estado se calculó utilizando la metodología recomendada por la Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres). Según esta metodología, la brecha salarial de género, o brecha de ingresos, se calcula como el porcentaje de diferencia entre el ingreso promedio de los hombres y el de las mujeres, dividido entre el ingreso promedio de los hombres. Entonces la brecha salarial se formula como:

$$BSG (\%) = \frac{\text{Ingresos Promedio de Hombres} - \text{Ingresos Promedio de Mujeres}}{\text{Ingresos Promedio de Hombres}}$$

Esta fórmula permite calcular la proporción de ingresos que las mujeres ganan menos que los hombres, proporcionando una medida de la disparidad salarial en cada estado.

3. Identificación de Estados Representativos

Para un análisis más específico, se identificaron estados representativos que presentaran extremos en la brecha salarial, tanto positivos (donde los hombres ganan significativamente más que las mujeres), como negativos (donde las mujeres ganan más que los hombres), y un estado con brecha salariales neutra o mínima. Los que se mantienen en el mismo rango durante los tres años que se estudian, 2012, 2018 y 2022.

4. Organización de Datos para Analizar la Estructura Productiva por Estado

La estructura productiva de cada estado se analiza utilizando datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en este caso la variable de Producto Interno por Estado. Se identifican los sectores económicos predominantes en cada estado por género y su contribución al Producto Interno Bruto (PIB) estatal. Este análisis permite entender su relevancia económica y potencial influencia en las dinámicas de empleo y salarios.

En este estudio se utilizan valores nominales para conocer las aportaciones que tiene cada uno de los sectores en el PIB e identificar los principales.

Deflactar indica ajustar las cifras económicas a términos reales. Para analizar la participación relativa de los sectores en el PIB se pueden usar a precios constantes o corrientes debido a que la participación no cambia. Para argumentar esto primero se calcula la participación porcentual de un sector en el PIB usando valores nominales, después la misma participación usando valores a precios constantes y

se demuestra que ambas participaciones son iguales, independientemente si se usaron valores a precios constantes o corrientes.

Para conocer el porcentaje que tiene cada sector es calculado mediante la regla de tres, donde la aportación porcentual del sector es igual al valor del sector sobre el PIB. De esta manera obtenemos la participación porcentual que tiene cada sector.

$$\text{Sector \%} = \frac{S}{PIB} \times 100$$

Sin embargo para deflactar un valor nominal y obtener uno a precios constantes, se debe utilizar el índice de precios, para esta explicación será ubicado con la letra X, el valor nominal es dividido por dicho índice y multiplicado por 100:

$$\text{Valor real} = \frac{\text{Valor nominal}}{X} \times 100$$

Ahora para obtener la participación porcentual en términos reales se debe deflactar tanto el valor del sector como el PIB, entonces lo sustituimos dentro de la expresión inicial:

$$\text{Sector \%} = \frac{\frac{S}{X} \times 100}{\frac{PIB}{X} \times 100} \times 100$$

Al resolverlo, llegamos al procedimiento del comienzo, lo que nos indica un mismo porcentaje:

$$\frac{S \times X \times 100}{X \times PIB \times 100} \times 100 \Rightarrow \frac{S}{PIB} \times 100$$

Como se puede observar ambos procedimientos dan el mismo resultado.

Ejemplo numérico: Si el valor nominal del sector es 204.4 millones de pesos con un PIB total de 1,000 millones de pesos en año 2015 y el índice para ese año es de 95 (con base 2018=100), la aportación porcentual en términos nominales sería:

$$\text{Sector \%} = \frac{204.4}{1000} \times 100 = 20.44$$

Ahora en términos reales:

$$\text{Sector \%} = \frac{\frac{204.4}{95} \times 100}{\frac{1000}{95} \times 100} \times 100 = 20.44$$

Ambos nos dan el mismo porcentaje, es por ello que para fines de este estudio utilizamos los valores nominales.

5. Organización de Datos para Analizar la Participación y Empleabilidad por Género

Se investiga la distribución de hombres y mujeres en los distintos sectores económicos de los estados seleccionados. Esto se realiza calculando el porcentaje de participación de cada género en cada sector, utilizando los datos de personal ocupado proporcionados por la ENOE. Se identifican los sectores con mayor y menor participación femenina y masculina y se analiza la distribución.

6. Organización de Datos para Analizar la Productividad Laboral por Sector y Estado

Se propone la productividad media utilizada en los libros de macroeconomía y microeconomía esta es calculada dividiendo el PIB de cada sector por el número total de personal ocupado en ese sector. El resultado nos indica el valor monetario que aporta cada persona al PIB del sector. Por ejemplo la productividad en el sector es de 0.24, es decir cada trabajador de este sector aporta en promedio 0.24 millones de pesos a precios del 2018 al PIB de este sector.

Este indicador de productividad laboral permite comparar la eficiencia y el valor agregado por trabajador en diferentes sectores y estados. Se analiza a través del resultado, si se obtiene un valor alto en un sector donde la brecha salarial es mayor

para un género en específico, pueden estar conectados. La relación entre la productividad laboral y la brecha salarial de género puede identificar patrones y posibles factores de influencia.

3. Revisión de la literatura empírica

Se han hecho diversos estudios para calcular la diferencia de sueldos entre hombres y mujeres, y sus posibles causas en distintos países y épocas, utilizando varios métodos. En esta sección, se analiza y sintetiza los hallazgos enfocados en variables económicas.

3.1 Evidencia empírica en México

El artículo de Arceo-Gomez y Campos-Vazquez (2014) aborda la disparidad de sueldos entre hombres y mujeres en México durante el lapso comprendido entre 1990 y 2010, empleando la información recopilada en los censos demográficos. El artículo analiza cómo ha cambiado la brecha salarial en promedio y a lo largo de la distribución de salarios, y qué factores explican esta brecha.

Utilizando métodos econométricos construyeron variables de salario por hora, educación, experiencia, sector, región, estado civil, número de hijos y otras características relevantes para el análisis y estimaron la brecha salarial de género en promedio y a lo largo de la distribución de salarios, usando la técnica de descomposición de Oaxaca-Blinder. Esta técnica permite separar la brecha salarial en dos componentes: uno que se debe a diferencias en las características observables de hombres y mujeres (efecto dotación), y otro que se debe a diferencias en los precios o retornos de esas características (efecto precio).

Como hallazgo tuvieron que la brecha salarial de género en México se redujo de 16% en 1990 a 6% en 2010 y esta no es constante a lo largo de la distribución de salarios, sino que presenta un patrón de “piso pegajoso” y un patrón decreciente de “techo de cristal”. Esto significa que la brecha es mayor en los salarios más bajos y menor en los salarios más altos.

Además, la mayor parte de la brecha salarial se debe a diferencias en los precios o retornos de las características de hombres y mujeres, y no a diferencias en las características mismas. Por ejemplo, las mujeres pueden tener más educación que los hombres, pero recibir menos salario por cada año de educación.

Al corregir por selección, “la brecha salarial resulta mayor, lo cual sugiere que existe selección positiva de las mujeres al mercado laboral” (Arceo-Gómez y Campos-Vázquez, 2014). Esto quiere decir que las mujeres que trabajan tienen características más favorables que las que no trabajan, y por lo tanto reciben salarios más altos. Esta selección es más fuerte para las mujeres con baja educación y en los cuantiles bajos de la distribución.

Desglosar la brecha en efecto dotación y efecto precio permite un análisis más profundo de las causas subyacentes de la desigualdad salarial. El hallazgo de que la mayor parte de la brecha salarial se debe a diferencias en los precios o retornos de las características de hombres y mujeres resalta la necesidad de abordar las disparidades en cómo se valoran las habilidades y experiencias de las mujeres en el mercado laboral.

Como caso similar la autora Del Razo (2005) examinó en su artículo la evolución de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México durante el periodo 1994-2001, donde utilizó los datos de la Encuesta Nacional de Empleo Urbano (ENEU).

Del Razo (2005) emplea un método paramétrico para descomponer la brecha salarial en dos variables: el efecto de las características y el efecto de la discriminación. El efecto de las características se refiere a la diferencia atribuible a las variables observables que influyen en el salario, como la educación, la experiencia, la ocupación, el tamaño de la empresa, etc. El efecto de la discriminación se refiere a la diferencia atribuible a factores no observables que afectan el salario de manera diferente según el género, como las preferencias, los estereotipos, las normas sociales, etc.

Los resultados del artículo muestran que la brecha salarial se redujo ligeramente de 26.7% en 1994 a 25.8% en 2001. Sin embargo, esta reducción se debió

principalmente a una disminución del efecto de las características, mientras que el efecto de la discriminación se mantuvo relativamente constante. Esto significa que las mujeres mejoraron sus características relativas, pero no lograron reducir la desventaja salarial asociada al género. También se analiza la brecha salarial por grupos de edad y nivel educativo, encontrando que las mayores diferencias se presentan entre los trabajadores jóvenes y los más educados.

El artículo concluye que existe una discriminación salarial significativa contra las mujeres en el mercado laboral mexicano, que no se ha modificado sustancialmente en el periodo estudiado.

Siguiendo el estudio del autor, donde a pesar de las mejoras en las características de las mujeres, el efecto de la discriminación se mantuvo relativamente constante, esto indica que, aunque las mujeres se han vuelto más competitivas en términos de habilidades y cualificaciones, siguen enfrentándose a barreras significativas. Sin embargo incluso cuando hombres y mujeres tienen niveles similares de capital humano, puede haber sesgos en cómo se evalúa su productividad.

Pérez-Romero et al. (2020) hacen un análisis más específico de la brecha salarial de género por actividad económica en México, de los años 2005 al 2019, con el objetivo de estudiar la diferencia entre los salarios de mujeres y hombres que realizan las mismas actividades económicas, y los factores que la determinan.

El artículo se basa en el modelo de salarios de Mincer, que es una forma de estimar el efecto de la educación y la experiencia en los ingresos de las personas, y utiliza datos del INEGI y del SCIAN para clasificar las actividades económicas en 20 sectores. El artículo realiza análisis econométricos mediante regresiones lineales múltiples para medir la brecha salarial por género en cada sector, considerando variables como el sexo, los ingresos por hora, los años de escolaridad y la experiencia laboral.

Los resultados del artículo muestran que existe brecha salarial en las actividades económicas, favoreciendo en 4 de ellas a las mujeres y en el resto a los hombres. La mayor brecha salarial a favor de las mujeres se encuentra en el sector de

actividad “Transportes, correos y almacenamiento”, donde las mujeres ganan en promedio un 28.8% más que los hombres; mientras que la mayor brecha salarial a favor de los hombres se encuentra en el sector de actividad “Corporativos”, donde los hombres ganan en promedio un 57.9% más que las mujeres. El artículo también encuentra que la brecha salarial por género se ha reducido en algunos sectores, pero se ha incrementado en otros, lo que indica que no hay una tendencia uniforme al respecto.

Desde otro enfoque examinan cómo los salarios y la brecha salarial entre hombres y mujeres varían según las fases del ciclo económico, usando datos del sector manufacturero de México entre 1993 y 2017. Los autores usan el filtro de Hodrick-Prescott para medir el ciclo económico y la metodología de Oaxaca-Blinder para estimar la brecha salarial. Los resultados muestran que los salarios y la brecha salarial son procíclicos, es decir, aumentan en las expansiones y disminuyen en las recesiones, con respecto a la producción, la inversión, las exportaciones y los costos unitarios. Sin embargo, son contracíclicos con respecto a la productividad laboral y la inflación. A su vez, encuentran que los salarios y la brecha salarial son más volátiles y tienen fluctuaciones de mayor duración que las variables macroeconómicas.

El desagregar la información por actividad económica y considerando la influencia de variables como la educación y la experiencia, permite entender las dinámicas sectoriales.

3.2 Evidencia empírica internacional

Como caso español Larraz Iribas et al. (2020) utilizan datos de una muestra representativa de la población ocupada de España entre los años 2006 y 2014, para analizar cómo se distribuye la brecha salarial a lo largo de la distribución de ingresos, y cómo se puede descomponer en un efecto de características y un efecto de precios.

Concluyen que la brecha salarial de género ha disminuido en España en las últimas décadas, pero que aún persiste una desigualdad significativa entre hombres y

mujeres. La mayor parte de esta discrepancia se origina debido a factores de precios, lo que sugiere la existencia de elementos no cuantificables que tienen un impacto adverso en las mujeres. Además, los investigadores descubren que la brecha salarial varía en función del nivel de ingresos, siendo más pronunciada en los extremos de la distribución (el llamado "piso pegajoso" y el "techo de cristal"), en comparación con el rango intermedio.

Con una visión hacia otros países de Latinoamérica se encuentra el trabajo de Linthon Delgado y Méndez Heras (2021), ellos utilizan el método de descomposición Blinder-Oaxaca con datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del mes de septiembre del año 2020. Estimaron que la brecha salarial de género era de 35.6 puntos porcentuales.

El artículo encuentra que las mujeres tienen una desventaja salarial respecto a los hombres, incluso cuando tienen mejores características observables como nivel educativo, experiencia laboral, habilidades y competencias. Esto sugiere que existe una discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano, que se refleja en menores oportunidades y condiciones de trabajo para las mujeres.

Para el caso de Argentina Trombetta y Cruz (2020) analizan la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral argentino, utilizando datos de la Encuesta Permanente de Hogares entre 2016 y 2019. Estiman que la brecha salarial de género es de 27,4 puntos porcentuales, lo que significa que las mujeres ganan en promedio un 27,4% menos que los hombres por hora trabajada.

La brecha salarial varía según el sector económico, siendo mayor en los sectores de servicios y comercio, y menor en los sectores de industria y construcción. También varía según la ocupación, siendo mayor en las ocupaciones gerenciales y profesionales, y menor en las ocupaciones operativas y no calificadas.

Los estudios presentados indican que, a pesar de algunas mejoras, persiste una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres en varios países y sectores. Factores como discriminación y diferencias en la valoración de características contribuyen a esta desigualdad. La variación en diferentes contextos y fases del

ciclo económico también juega un papel importante. Para lograr una igualdad salarial genuina, es esencial abordar estas disparidades y seguir investigando las complejidades de la brecha de género.

3.3 Revisión empírica de las últimas cifras de la Brecha Salarial de Género en México.

La IMCO (2022) en su estudio “Brecha salarial de género: un comparativo sectorial e internacional” revelan que, en México cayó seis puntos porcentuales: de 20% en 2005 a 14% en 2022. Eso significa que en promedio las mujeres ganan \$86 pesos y los hombres \$100, cuando hace 17 años la relación era \$80 a \$100.

Sin embargo, según la fuente, esta reducción no se debe a una mejora en las condiciones laborales de las mujeres, sino a una precarización del empleo masculino. El IMCO señala que los hombres han perdido participación en los sectores más productivos y mejor pagados, como la industria manufacturera, mientras que las mujeres han aumentado su presencia en los sectores menos remunerados, como el comercio y los servicios.

Además, según el análisis, la brecha más baja fue durante la pandemia, esto debido a la salida de mujeres del mercado laboral con ingresos más bajos, además de una reducción en los ingresos de los hombres.

El IMCO comparó la brecha de ingresos entre sectores y países, revelando que en áreas como información en medios masivos, otros servicios no gubernamentales y comercio al por menor, los hombres ganan más que las mujeres. Contrariamente, en servicios inmobiliarios, construcción y minería, las mujeres superan a los hombres en ingresos. A nivel internacional, México muestra una brecha inferior a países como el Reino Unido, Japón, Chile y Estados Unidos.

El informe mensual sobre el comportamiento de la economía del mes de marzo de 2023, elaborado por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos (Conasami), dedica un apartado especial al análisis de la brecha salarial de género en México. Usando los datos del cuarto trimestre de 2018 y de 2022 de la ENOE se estimó la

brecha salarial de género para las personas de 25 a 54 años¹, ocupadas, asalariadas, con jornada completa (entre 40 y 48 horas a la semana) y considerando el trabajo principal, a nivel nacional y por condición de formalidad. A continuación se enuncian los principales resultados de este estudio.

La brecha salarial entre mujeres y hombres fue evaluada en tres segmentos diferentes de la distribución salarial. Los ingresos por hora correspondientes al percentil 10, que representa al 10% de las personas asalariadas con los ingresos más bajos; aquellos en la mediana de la distribución (percentil 50); y, por último, aquellos en el percentil 90, que son quienes tienen los ingresos más altos.

Los resultados mostraron que en el cuarto trimestre de 2022, se observa una variación en la brecha salarial de género en diferentes segmentos de la distribución salarial. Para el percentil 10, la brecha es del 7.5%, mostrando una reducción significativa de 6.6 puntos porcentuales en comparación con el mismo trimestre de 2018.

En cuanto a la mediana de la distribución salarial, la brecha es del 11.1%, manteniéndose igual que en 2018. Sin embargo, en la parte más alta (percentil 90), la brecha es del 10.2%, lo que indica un incremento de 3.4 puntos porcentuales en comparación con 2018. Se identifican diversos factores que influyen en esta disparidad. En ambos periodos estudiados, estar casada y tener un nivel de escolaridad de secundaria o media superior contribuyen a la diferencia salarial entre mujeres y hombres. Ser trabajadora formal, tener educación superior y residir en una localidad urbana ayudan a aumentar el salario de las mujeres, reduciendo así la brecha salarial de género.

En este informe se destaca que la brecha salarial se redujo drásticamente en la parte baja de la distribución, tanto en el sector formal como en el informal, lo cual se atribuye a la política del salario mínimo de los últimos años, beneficiando principalmente a las mujeres que ganan menos.

¹ Siguiendo la teoría del ciclo de vida de las personas, se espera que las personas en este rango de edad, no sean estudiantes, ni tengan planes de retiro en el corto o mediano plazo, por lo que se puede considerar a este grupo más propenso a insertarse al mercado laboral.

El Índice Global de Brecha de Género es un reporte anual del Foro Económico Mundial (WEF, por sus siglas en inglés) que mide la paridad de género en cuatro dimensiones: participación económica y oportunidades, logros educativos, salud y supervivencia, y empoderamiento político. El índice asigna una puntuación de 0 a 100 a cada país, donde 0 significa la mayor brecha y 100 la menor.

De acuerdo con el informe de 2022, México obtuvo una puntuación de 76.4 en brecha salarial de género. Este avance ha llevado al país a ascender tres posiciones en la clasificación mundial en comparación con 2021. En 2021, ocupaba el lugar 34 entre 146 países evaluados, mientras que en el 2022 se situó en el puesto 31, por delante de países como Brasil, Colombia y Perú en términos de igualdad de género.

4. Marco teórico

La brecha salarial de género es un tema de gran relevancia en la actualidad y ha sido objeto de numerosos estudios y debates en todo el mundo. Este problema ha sido estudiado desde varias disciplinas y teorías. En este apartado se analizan tres de ellas: 1) el feminismo y los estudios de género, 2) teoría económica ortodoxa y 3) teoría económica heterodoxa. Estos enfoques proporcionan una base comprensiva y diversa para entender los fenómenos en estudio.

El feminismo y los estudios de género proporcionan un marco para entender cómo las estructuras sociales, culturales e institucionales perpetúan la desigualdad de género en el mercado laboral. Este enfoque permite explorar cómo el poder, la discriminación y los roles de género afectan las oportunidades y los resultados económicos de hombres y mujeres.

Por otro parte la teoría económica ortodoxa, basada en modelos neoclásicos, proporciona las herramientas para analizar el comportamiento de los mercados, la formación de salarios y la productividad. Utiliza modelos de oferta y demanda para explicar cómo las diferencias en habilidades, educación y experiencia pueden influir en la brecha salarial.

La teoría económica heterodoxa ofrece una crítica a las limitaciones y supuestos de la teoría económica ortodoxa, proponiendo alternativas que pueden explicar mejor las desigualdades de género. Este enfoque se centra en cómo las instituciones, las estructuras de poder y las normas sociales influyen en los resultados económicos.

4.1 El feminismo

El feminismo es un movimiento social, político e intelectual que busca la igualdad de derechos y oportunidades entre hombres y mujeres, formando con él la teoría feminista. Quintero y Bautista (2018) mencionan que su aparición fue principalmente con el objetivo fundamental de reconocer el derecho de las mujeres a la igualdad y de explicar la dinámica de las relaciones entre hombres y mujeres. Su propósito era visibilizar la desigualdad social existente entre los sexos en todas las áreas de la vida.

Dichas autoras dan un panorama histórico del feminismo, la Revolución Francesa marcó el comienzo del movimiento feminista. Sin embargo, a pesar del triunfo de la revolución, se le negó a las mujeres el derecho a la ciudadanía. En este contexto, surge una figura destacada en la lucha: Olympe de Gouges. Ella redactó la Declaración de los Derechos de la Mujer y la Ciudadana, pero por su audacia, fue condenada a muerte.

Más tarde, en el siglo XX, el feminismo experimentó un momento crucial con el surgimiento del feminismo académico. Estudiosas de diversas disciplinas investigaron la subordinación de las mujeres en diferentes sociedades, encontrando la dominación masculina como un factor común.

En este contexto, Simone de Beauvoir (1949) en su obra seminal “El segundo sexo” analiza la condición de las mujeres y critica la opresión de género en la sociedad patriarcal. Argumenta que las mujeres han sido relegadas a un estatus inferior, definidas por su relación con los hombres y limitadas en sus posibilidades de desarrollo personal y profesional. Beauvoir explora temas como la maternidad, la sexualidad y la construcción social del género. Su obra se considera una contribución fundamental al feminismo y a la lucha por la igualdad de género.

Como parte de esta doctrina, en relación con la discriminación en el mercado laboral, y de acuerdo con los distintos enfoques feministas, explican y buscan solucionar las desigualdades de género en el trabajo. De esta forma se pueden dividir en Feminismo Liberal, Feminismo Radical, Feminismo Social/Marxista, Feminismo Interseccional y Feminismo Posmoderno.

El Feminismo Liberal aborda la discriminación en el mercado laboral enfocándose en la igualdad de oportunidades y un trato justo dentro del actual marco legal y político. Este enfoque subraya la importancia de legislaciones que aseguren igualdad salarial por el mismo trabajo y la no discriminación en procesos de contratación y promoción. Ha sido un pilar en la lucha por políticas como la licencia de maternidad remunerada y la implementación de cuotas de género en posiciones de liderazgo.

Por su parte, el Feminismo Radical ve la discriminación laboral como una extensión del poder y la opresión patriarcal. Argumenta que la segregación laboral y la subvaloración del trabajo realizado tradicionalmente por mujeres son reflejo de este poder patriarcal. Este enfoque aboga por una reforma profunda en las estructuras sociales y en la valoración del trabajo femenino, incluyendo el trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado.

El Feminismo Socialista/Marxista relaciona la discriminación laboral con las estructuras capitalistas, sosteniendo que el capitalismo se beneficia de mantener a las mujeres en roles laborales mal remunerados y precarios. Promueve una reestructuración económica que valore por igual el trabajo de todas las personas y una distribución más equitativa de los recursos.

El Feminismo Interseccional examina cómo la discriminación laboral impacta de manera diferente a las mujeres, dependiendo de su raza, clase, orientación sexual y otros factores. Este enfoque reconoce que algunas mujeres enfrentan barreras múltiples en el mercado laboral debido a la intersección de varias formas de opresión. Aboga por políticas y prácticas que consideren estas intersecciones para alcanzar una verdadera igualdad en el empleo.

Finalmente, el Feminismo Posmoderno cuestiona las categorizaciones y normas de género en el lugar de trabajo. Desafía las ideas preconcebidas sobre qué trabajos son "apropiados" para hombres y mujeres, promoviendo una visión más fluida y socialmente construida de las identidades de género en el ámbito laboral.

Tipo de Feminismo	Enfoque Principal	Aspectos Clave
Feminismo Liberal	Igualdad de oportunidades y trato justo dentro del marco legal y político actual.	Enfoque en legislaciones que aseguren igualdad salarial y no discriminación en contratación y promoción. Políticas como licencia de maternidad remunerada y cuotas de género en liderazgo.
Feminismo Radical	Discriminación laboral como extensión del poder y opresión patriarcal.	Segregación laboral y subvaloración del trabajo femenino. Reforma profunda en estructuras sociales y valoración del trabajo femenino, incluyendo el trabajo reproductivo y de cuidado no remunerado.
Feminismo Socialista/Marxista	Relación entre discriminación laboral y estructuras capitalistas.	Capitalismo se beneficia de mantener a las mujeres en roles mal remunerados y precarios. Promoción de una reestructuración económica que valore igualmente el trabajo y una distribución equitativa.
Feminismo Interseccional	Impacto de la discriminación laboral considerando raza, clase, orientación sexual y otros factores.	Reconocimiento de barreras múltiples debido a la intersección de varias formas de opresión. Políticas y prácticas que consideren estas intersecciones para lograr verdadera igualdad en el empleo.
Feminismo Posmoderno	Cuestionamiento de categorizaciones y normas de género en el lugar de trabajo.	Desafío a ideas preconcebidas sobre trabajos "apropiados" para hombres y mujeres. Promoción de una visión más fluida y socialmente construida de las identidades de género en el ámbito laboral.

Cuadro 1. Cuadro comparativo de los enfoques del feminismo
Fuente: elaboración propia

En contraste con los distintos enfoques de feminismo, la experiencia de las mujeres latinoamericanas en la construcción de su ciudadanía ha seguido un camino distinto

al de los movimientos de liberación europeos y estadounidenses, como señalan Quintero y Bautista (2018). Un hito significativo en esta trayectoria que se dio en México fue en octubre de 1953, se marcó un avance crucial en la lucha por la igualdad de género con la publicación de una iniciativa presidencial en el Diario Oficial de la Nación. Esta iniciativa concedió a las mujeres mexicanas el derecho al voto en elecciones populares, representando un paso fundamental hacia el reconocimiento y la afirmación de sus derechos políticos y civiles.

Aunque esta conquista no fue un resultado de la presión popular, sino de una decisión gubernamental, es importante reconocer que hubo movimientos previos en ese sentido. Las movilizaciones de las mexicanas antes de los años cincuenta constituyeron un antecedente relevante para que finalmente se les concediera este derecho.

La política presidencial tomada por el candidato Adolfo Ruíz Cortines se incentivó pensando en que las mujeres debían participar en política no por igualdad o justicia, sino porque, desde su perspectiva, ayudarían a los hombres en temas como la educación y la asistencia social. Veía a las mujeres como un todo, sin tener en cuenta sus intereses y necesidades individuales. Su importancia se limitaba a su papel de esposas y madres abnegadas y morales, alentando a sus compañeros en la vida cotidiana (Tuñón, 2011).

Aunado a esto, con el paso del tiempo esta teoría en conjunto con el movimiento ha logrado avances significativos en el país en cuanto a la igualdad de género. Destacan la Ley de Acceso a una Vida Libre de Violencia, la Ley de Igualdad entre Mujeres y Hombres, el reconocimiento de los feminicidios y la promoción de la participación política de las mujeres. El movimiento feminista ha visibilizado la violencia de género y generado conciencia sobre la necesidad de tomar medidas para combatirla. Aunque persisten desafíos, se han logrado avances importantes en la lucha por la igualdad y los derechos de las mujeres en México.

Habiendo explorado las diversas perspectivas feministas que arrojan luz sobre las causas y consecuencias de la desigualdad de género en el mercado laboral, es crucial complementar esta comprensión con un análisis económico más detallado.

Mientras que el feminismo proporciona un marco invaluable para reconocer y desafiar las estructuras sociales y culturales que perpetúan la discriminación, la teoría económica ofrece herramientas y modelos que permiten cuantificar y analizar estas desigualdades en términos concretos.

4.2 Teoría económica

La teoría económica desempeña un papel fundamental en el análisis de la brecha salarial de género. Las visiones ortodoxa y heterodoxa han investigado las causas económicas de esta disparidad, centrándose en factores como la segregación ocupacional, la discriminación directa e indirecta, las preferencias, las diferencias en la negociación salarial y la acumulación de capital humano.

4.2.1 Economía ortodoxa

En la teoría económica ortodoxa, también conocida como economía neoclásica, la brecha salarial de género se analiza principalmente a través de la lente de la oferta y la demanda, la eficiencia del mercado y las elecciones individuales. Por tanto podemos encontrar los siguientes conceptos.

La discriminación se ve como una anomalía del mercado que suele repercutir en la diferencia salarial de género, este concepto se refiere a tratar de manera desigual o injusta a una persona o grupo de personas. La discriminación puede manifestarse de diferentes maneras, y dos formas comunes son la discriminación directa e indirecta.

Para la escuela ortodoxa, la discriminación directa, que ocurre cuando una persona o grupo es tratado de manera injusta o desigual debido a características personales, como raza, género, religión, discapacidad, orientación sexual, etc. Esta forma de discriminación es explícita y manifiesta, ya que se basa directamente en prejuicios y estereotipos hacia ciertas personas o grupos.

Según Becker (1957), la discriminación es una preferencia personal que lleva a ciertos empleadores a pagar un costo económico por no contratar a la persona más eficiente (por ejemplo, mujeres) debido a prejuicios personales.

Becker (1957) en su análisis económico sobre la discriminación explora cómo los factores económicos pueden influir en la discriminación en el mercado laboral y en otros contextos. Dentro de la teoría destaca el concepto de “discriminación estadística” con el cual explica que en el ámbito laboral los empleadores en lugar de evaluar las habilidades y capacidades específicas de cada empleado o candidato, los empleadores pueden basar sus decisiones en prejuicios y generalizaciones asociadas a ciertos grupos. Por ejemplo, un empleador puede asumir que las mujeres jóvenes serán menos comprometidas con su trabajo porque pueden tener la intención de formar una familia en el futuro, lo que lleva a una discriminación en contra de ellas al asignarles salarios más bajos o negarles oportunidades de ascenso.

En la misma obra Becker desarrolla el modelo de especialización donde argumenta que las diferencias salariales entre hombres y mujeres pueden surgir debido a las diferencias en la especialización laboral y las preferencias personales. Es decir, en muchas sociedades, las mujeres históricamente se han ocupado más de las responsabilidades del hogar y la crianza de los hijos, mientras que los hombres han sido más propensos a participar en el mercado laboral de tiempo completo. Esto puede deberse a diversas razones, como roles de género tradicionales, normas culturales, y la disponibilidad de opciones laborales para cada género en un contexto histórico determinado.

Según el modelo de especialización de Becker (1957), las mujeres pueden elegir ocupaciones que ofrecen una mayor flexibilidad para equilibrar las responsabilidades del hogar y el trabajo remunerado. Estas ocupaciones a menudo pueden tener salarios más bajos debido a la menor disponibilidad de tiempo para dedicarse completamente al trabajo o porque históricamente han sido ocupadas predominantemente por mujeres.

Otro concepto fundamental en la economía y la sociología desarrollada por autores como Schultz (1963), Becker (1964) y Mincer (1974), es la teoría del capital humano, la cual se centra en la idea de que la inversión en educación, formación y salud de las personas contribuye al crecimiento económico y al desarrollo de la sociedad en

general, lo que a su vez eleva su ingreso futuro al incrementar su productividad (Woodhall, 1987). Se ha convertido en una herramienta clave para comprender cómo las habilidades y el conocimiento de las personas afectan su productividad.

Esta teoría se fundamenta en los principios de la teoría neoclásica y parte de la idea de que el salario que una persona recibe se relaciona con cuánto valor adicional aporta su trabajo. Esto significa que las variaciones en los salarios entre los trabajadores se deben a cómo cada uno ha invertido de manera diferente en mejorar sus habilidades y conocimientos, lo que se llama capital humano.

En este contexto, la brecha salarial de género se explicaría por las diferencias en la acumulación de capital humano ya que a menudo, las mujeres han enfrentado obstáculos históricos y estructurales para acceder a oportunidades educativas y de formación. Esto puede llevar a una menor acumulación de habilidades y experiencia en comparación con los hombres en el mismo campo laboral.

Además, las responsabilidades familiares y el equilibrio entre el trabajo y la vida personal a menudo recaen de manera desproporcionada en las mujeres, lo que puede afectar su capacidad para invertir tiempo y energía en la mejora de sus habilidades. Lo que puede dar como resultado una menor productividad y, por lo tanto, en salarios más bajos en comparación con sus contrapartes masculinas.

4.2.2 Teoría de la Productividad Marginal

La Teoría de la Productividad Marginal del Trabajo es un concepto fundamental en la economía que busca explicar cómo se determina el valor de los salarios en un mercado laboral competitivo.

Alfred Marshall (1890) en su obra "Principios de Economía", exploró cómo los precios de los factores de producción, incluido el trabajo, se determinan en función de su productividad marginal. Utilizó el concepto de la productividad marginal del trabajo como base para explicar cómo se determinan los salarios en un mercado competitivo. Argumentó que el valor del trabajo (salario) de un individuo se basa en su contribución adicional (marginal) a la producción, es decir, en la cantidad adicional de producto que se obtiene al emplear una unidad adicional de trabajo.

Marshall también discute factores que pueden influir en la productividad marginal del trabajo, como la educación, la capacitación y la tecnología. Argumenta que mejorar las habilidades y la formación puede aumentar la productividad marginal de los trabajadores y, por lo tanto, su capacidad para obtener salarios más altos.

Años más tarde Bates (1899) contribuyó a la discusión sobre la productividad marginal pues argumentó que la retribución que un individuo recibe en una economía competitiva es proporcional a su contribución a la producción. A medida que una persona agrega más trabajo y aumenta su productividad, su contribución a la producción también aumenta, lo que se refleja en un aumento en su retribución, como el salario.

En el contexto del estudio de la brecha salarial de género, la teoría de la productividad marginal del trabajo ofrece una perspectiva interesante. La brecha salarial de género se refiere a la diferencia sistemática y persistente en los ingresos entre hombres y mujeres. Tradicionalmente, esta brecha ha sido atribuida a factores como la discriminación de género, las diferencias en la educación y experiencia laboral, y las interrupciones en la carrera profesional debido a responsabilidades familiares, más comunes en las mujeres.

La teoría de la productividad marginal del trabajo sugiere que, en un mercado perfectamente competitivo y sin discriminación, los salarios deberían reflejar únicamente la productividad de los trabajadores. Sin embargo, la realidad es más compleja. La discriminación de género, ya sea consciente o inconsciente, puede llevar a que las mujeres reciban salarios más bajos que los hombres, incluso si su productividad marginal es igual o superior. Además, las normas sociales y las expectativas de género pueden influir en las decisiones de las mujeres sobre educación y carrera, afectando así su productividad marginal percibida.

Esta teoría no aborda directamente la cuestión de la brecha salarial de género. Sin embargo, el enfoque en la productividad marginal y la determinación de los salarios tiene implicaciones para comprender este problema. De acuerdo con esta teoría los salarios se basan en la contribución individual de los trabajadores a la producción.

Si las mujeres y los hombres tienen la misma productividad marginal en un trabajo específico, deberían recibir el mismo salario por igual trabajo.

4.2.3 Economía heterodoxa

Por otro lado, la teoría económica heterodoxa, que incluye según, libros macroeconómicos, enfoques feministas, marxistas y de la economía institucional, aborda la brecha salarial de género desde una perspectiva más crítica y estructural características basadas en una variedad de fuentes y autores que han contribuido al campo como, Karl Marx, Douglass North, Joan Robinson y Nancy Folbre, por decir algunos. A continuación se dará una revisión de los conceptos que abordan de dichos enfoques.

Analizar la segregación ocupacional en relación con la brecha salarial de género es crucial ya que se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones y sectores. Este reparto desproporcional de roles resulta en diferencias salariales que perpetúan la desigualdad.

El enfoque de la segregación ocupacional se centra en cómo las expectativas y normas sociales relacionadas con el género pueden llevar a una división de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones. Esta segregación se basa en estereotipos de género arraigados y en barreras estructurales que limitan la elección de carrera y las oportunidades laborales para hombres y mujeres (Blau et al., 1987).

La segregación laboral se observa desde dos conceptos el primero por la concentración de mujeres en ciertos segmentos del mercado laboral (segregación horizontal) y el segundo en posiciones de poder relativamente inferiores (segregación vertical). La segregación horizontal y la vertical no son fenómenos independientes entre sí, sino que estos tienden a estar interrelacionados, dando finalmente origen a estructuras de dominación entre mujeres y hombres.

En otras palabras, la segregación laboral implica que las mujeres suelen estar concentradas en ocupaciones específicas, como trabajos relacionados con el cuidado de la salud, la educación o el servicio doméstico, mientras que se encuentran subrepresentadas en campos como la ciencia, la tecnología o la

ingeniería. Además, la segregación laboral también se refiere a que las mujeres ocupan en menor medida puestos de liderazgo y toma de decisiones en comparación con los hombres. A menudo, tienen menos acceso a roles de alto nivel y enfrentan barreras para avanzar en sus carreras profesionales. (Anker, Melkas y Korten, 2003; Godoy, Díaz y Mauro 2009; Aulenbacher 2010).

Por otra parte, la discriminación indirecta que es más sutil que la ya revisada, y es el resultado de políticas, prácticas o normas que, aparentemente, son neutrales, pero que tienen un impacto negativo en un grupo específico de personas. Estas políticas o prácticas pueden no estar diseñadas con la intención explícita de discriminar, pero en la práctica, tienen el efecto de desfavorecer a ciertos individuos o grupos.

Desde este enfoque de la segregación laboral, la brecha salarial se ve como una manifestación de las estructuras de poder y la discriminación sistémica en la sociedad. No solo se consideran las elecciones individuales, sino también cómo las normas sociales, las políticas gubernamentales y las prácticas empresariales perpetúan la desigualdad de género.

En la discusión sobre desigualdades laborales y económicas, el trabajo no remunerado a menudo pasa desapercibido, a pesar de su impacto significativo. Se reconoce y se aboga por la valoración del trabajo no remunerado (como el cuidado de niños y las tareas del hogar) que realizan principalmente las mujeres, argumentando que este trabajo sustenta la economía de mercado pero no se refleja en medidas económicas como el PIB.

El trabajo reproductivo, que incluye la crianza de los hijos, el cuidado del hogar y el apoyo emocional, ha sido históricamente realizado por mujeres y, a menudo, excluido de los análisis económicos tradicionales. Waring (1988), en su obra pionera "If Women Counted", desafía esta omisión señalando cómo el Producto Interno Bruto (PIB) ignora las contribuciones económicas significativas del trabajo no remunerado del hogar. Waring argumenta que esta exclusión perpetúa una visión sesgada de la economía, subvalorando las contribuciones de las mujeres.

Folbre (2001), en "The Invisible Heart", amplía esta discusión destacando cómo las normas de género y las políticas económicas influyen en quién realiza el trabajo de cuidado y cómo se valora. Folbre (2021) señala que, aunque este trabajo es esencial para el bienestar social y la sostenibilidad económica, a menudo se espera que las mujeres lo realicen sin remuneración ni reconocimiento adecuado.

En la práctica, la subvaloración del trabajo reproductivo tiene implicaciones reales y profundas. Como argumenta Beneria y Sen (1982), esto no solo perpetúa la desigualdad de género sino que también afecta las políticas relacionadas con la seguridad social, el empleo y la protección laboral. La falta de reconocimiento y valoración de este trabajo conduce a una menor protección social y económica para las mujeres, especialmente aquellas que dedican la mayor parte de su tiempo al cuidado no remunerado.

Para comprender las complejas dinámicas de desigualdad y discriminación, es esencial el concepto de interseccionalidad. Esta perspectiva analiza cómo diferentes formas de opresión y desigualdad—como las basadas en género, raza, clase social y otras identidades—se interrelacionan y se afectan mutuamente. Es un concepto crucial en la economía feminista y en los estudios de género, que permite un análisis más profundo de cómo se entrecruzan diversas formas de identidad y opresión, y cómo estas interacciones impactan en la experiencia económica de los individuos. Este enfoque desafía los modelos económicos tradicionales que a menudo ignoran la complejidad de las experiencias vividas por diferentes grupos.

Crenshaw (1989), quien acuñó el término "interseccionalidad" en su artículo "Demarginalizing the Intersection of Race and Sex", destaca cómo las experiencias de discriminación y opresión no pueden entenderse plenamente al considerar aisladamente categorías como raza y género. Esta perspectiva es esencial para comprender las complejidades de la brecha salarial de género, ya que permite analizar cómo se entrelazan y refuerzan múltiples formas de desigualdad.

En el ámbito económico, la interseccionalidad ha sido explorada por autores como Collins y Bilge (2016) quienes argumentan que las políticas y prácticas laborales a

menudo ignoran las experiencias particulares de grupos subrepresentados o marginados. Por ejemplo, las mujeres de color pueden enfrentar una brecha salarial más pronunciada en comparación con las mujeres blancas, debido a una combinación de discriminación de género y racial.

La economista Heidi Hartmann (1979), en su trabajo sobre la intersección de género y economía, también ha contribuido a este campo. Hartmann (1979) señala cómo la segregación ocupacional y la discriminación salarial se agravan cuando se consideran factores adicionales como raza y clase. Esta segregación no solo se manifiesta en la concentración de mujeres en ciertos sectores de baja remuneración, sino también en una representación limitada en puestos de alto nivel y de toma de decisiones.

El análisis de la brecha salarial de género patrones complejos y dinámicos influenciados por factores tanto empíricos como teóricos. Los datos empíricos indican que, a pesar de algunos avances hacia la reducción de la brecha, las disparidades salariales entre hombres y mujeres persisten en diversos sectores y niveles de empleo.

Desde una perspectiva teórica, las explicaciones sobre la brecha salarial se dividen en varias corrientes. La economía feminista, con sus distintas ramas (Liberal, Radical, Socialista/Marxista, Interseccional y Posmoderna), proporciona un marco para comprender cómo las estructuras patriarcales y las normas de género influyen en la valoración del trabajo femenino y perpetúan la desigualdad. Estas teorías destacan cómo las expectativas y normas sociales, junto con las dinámicas de poder, afectan la equidad salarial.

Por otro lado, la teoría económica ortodoxa, incluyendo el modelo de capital humano y la productividad marginal, ofrece una visión sobre cómo las diferencias en educación, experiencia y habilidades pueden contribuir a la brecha salarial. Sin embargo, esta perspectiva puede no capturar completamente las realidades de la discriminación y las normas de género que influyen en las disparidades salariales.

La teoría económica heterodoxa añade una crítica importante al enfatizar la segregación ocupacional y la subvaloración del trabajo reproductivo, y cómo las estructuras de poder y la interseccionalidad juegan un papel crucial en la perpetuación de la desigualdad salarial.

En conjunto, la interacción entre los hallazgos empíricos y las diversas teorías proporciona una visión integral y enriquecida de la brecha salarial de género. Mientras los datos empíricos revelan tendencias y variaciones, las teorías ofrecen explicaciones sobre los mecanismos subyacentes que perpetúan la desigualdad.

5. Brecha salarial por estado

Utilizando la información proporcionada por la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), se analizó el ingreso promedio por hora en pesos durante el cuarto trimestre de los años 2012, 2018 y 2022.

A partir de estos datos, se determinó la brecha salarial de género. Esta brecha se calculó utilizando la metodología recomendada por la Entidad de la Organización de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de la Mujer (ONU Mujeres), que es la diferencia entre el salario de los hombres y las mujeres, dividida entre el salario de los hombres, con ello, se pudo determinar cuánto más ganan los hombres en comparación con las mujeres a nivel nacional y por Entidad Federativa.

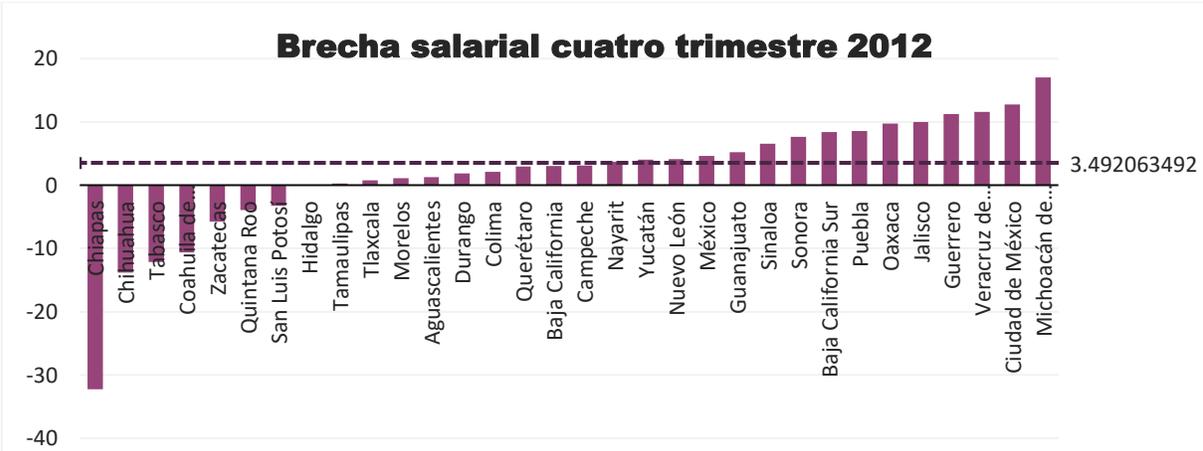
Se identificó que en más de la mitad de los estados de México existe un valor positivo en la brecha salarial lo que significa que los hombres tienen una mayor remuneración de su trabajo que las mujeres. Por el contrario, una cifra negativa significa que las mujeres cobran más que los hombres.

En cuanto a la información del año 2012 (Gráfica 1), se encontró que la brecha nacional fue de 3.49%, lo que quiere decir que en promedio en México por cada 100 pesos que ganen los hombres, las mujeres ganan 3.49 pesos menos. Seis de los treinta y dos Estados tuvieron valor negativo, siendo estos Chiapas,

Chihuahua, Tabasco, Coahuila, Zacatecas, Quintana Roo y San Luis Potosí, posicionando a Chiapas con la brecha más alta con valor negativo de -32.26 por ciento. En los Estados donde la brecha positiva (diferencia a favor de los hombres) es mayor se encuentra Michoacán, Ciudad de México y Veracruz con 17.03, 12.79 y 11.61 por ciento respectivamente.

Por otra parte, los estados que contaron con una menor brecha salarial o casi nula son Tamaulipas, Tlaxcala y Morelos quienes se encontraron por debajo de la media nacional. Hidalgo fue el único Estado donde la brecha fue cero, denotando que no hay una distinción promedio en general entre el salario que recibe un hombre y una mujer.

Para la descripción de los siguientes años se agrega un concepto a los estados que se han identificado y nombrado para el análisis del año 2012, ya sea por tener la brecha salarial positiva, negativa, nula o casi nula. Estos estados se identificarán como estados notables.



Gráfica 1. Brecha salarial cuatro trimestre 2012
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2022)

En 2018 (Gráfica 2) el estado de Chiapas se mantiene con la brecha negativa con mayor porcentaje, de los demás estados que compartían este rasgo (brecha salarial con valor negativo) en el año 2012 únicamente dos tuvieron cambios significativos, tales fueron Coahuila y Quintana Roo, encontrándose en este periodo ahora con

una brecha positiva. El resto permanecieron entre los estados con brecha negativa, el cambio fue mínimo.

En cuanto a las entidades con mayores porcentajes positivos Jalisco se encuentra en el punto más alto con una brecha de 14.35 por ciento, junto con Guerrero en 11.42 y Guanajuato con 10.78 puntos porcentuales.

El estado de Hidalgo, quien de acuerdo al cálculo realizado obtuvo en 2012 una brecha nula, para el año 2018 presentó un valor negativo de 1.15 del mismo indicador. Otros estados como Veracruz y Querétaro cambiaron significativamente la brecha. En el caso de Veracruz pasó de un valor positivo de 11.61 a -2.08, y Querétaro de 2.97 a 7.89.



Gráfica 2. Brecha salarial cuarto trimestre 2018
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2022)

Con respecto al último año analizado (Gráfica 3) Chihuahua, Tlaxcala, Durango y Aguascalientes son los Estados con menor brecha salarial, situándose por debajo de la brecha promedio nacional. Chihuahua con una brecha casi nula, de 0.17%.

Chiapas por su parte se sigue posicionando como el estado que tiene la brecha salarial negativa mayor. En contraposición nuevamente como en el año 2012 Michoacán con el porcentaje más alto y resaltan entidades como Guerrero, Morelos y Baja California Sur.

Hidalgo y Morelos que se encontraban con brecha nula en los años anteriores aumentaron su brecha a 9.89 y 11.91 por ciento respectivamente.



Gráfica 3. Brecha salarial cuarto trimestre 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2022)

De acuerdo con lo anterior se observa que el estado de Chiapas se ha mantenido como el territorio donde, en promedio del período estudiado, a las mujeres se les remunera más por su trabajo que a los hombres. Por contraparte Estados como Michoacán, Guerrero y Jalisco se han encontrado muy por arriba de la brecha promedio en los todos los periodos revisados.

No existe alguna entidad que se mantenga con una brecha fija o nula durante todo el período de estudio.

La brecha salarial de género no ha tenido cambios significativos en estos 10 años, pues se sigue observando una considerable desigualdad en los salarios en el país. Podemos observar variaciones regionales, pero los porcentajes se mantienen en mismos rangos, está muy presente que la mayoría de los estados tienen una brecha salarial positiva, lo que significa mayores ingresos para los hombres en comparación de las mujeres, sugiriendo analizar factores más allá de los ingresos, como es la estructura económica de los estados.

6. Estructura económica de los Estados representativos

Analizar la estructura productiva de los estados, es decir, el conjunto de actividades económicas que se realizan y que generan valor agregado y empleo, puede ayudar a explicar la brecha salarial de género, porque puede reflejar cómo se distribuyen

los hombres y las mujeres en los diferentes sectores económicos, y cómo estos sectores tienen distintos niveles de productividad, competitividad y remuneración.

6.1 Estados representativos

De acuerdo con el análisis anterior se ubican los estados que persisten en determinado rango de posición o comparten un mismo rasgo durante los años de estudio, por ello se idéntica a Chiapas, Tabasco y Zacatecas como las entidades que llevan brecha salarial negativa, estas no permanecen con el mismo porcentaje a través de los años, sino que, de acuerdo con los resultados anteriores su cambio no es muy marcado. En contraparte los estados de Jalisco, Guerrero y Michoacán se ubican como los que mantienen una brecha salarial positiva.

Estados	Brecha salarial 2012 (%)	Brecha salarial 2018 (%)	Brecha salarial 2022 (%)
Chiapas	-32.26	-30.51	-18.71
Tabasco	-12.17	-15.46	-2.60
Zacatecas	-5.73	-4.33	-3.02
Jalisco	10.00	14.35	9.50
Guerrero	11.23	11.43	12.16
Michoacán	17.03	9.49	15.59
Durango	1.85	-1.11	1.88

Tabla 1. Brecha salarial de los estados representativos con brecha positiva, negativa y neutra.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2022)

Además, aunque no existe algún estado que se haya mantenido constante en cuanto a nula o casi nula brecha salarial, Durango se ha mantenido en un rango medio durante estos años.

Los porcentajes de los estados mencionados se encuentran en la tabla 1, los valores negativos indican una diferencia a favor de las mujeres, es decir este grupo supera a los hombres en esa proporción en términos de salario. Los porcentajes positivos reflejan la magnitud que los hombres ganan más que las mujeres, en promedio.

El mapa 1 muestra la ubicación geográfica de cada una de las entidades mencionadas. Dichas entidades a continuación, para efecto de análisis, serán nombradas como estados representativos

En colores verdosos se encuentran los estados con brecha salarial positiva los cuales se encuentran al occidente del país y colindan geográficamente entre ellos. En colores anaranjados los estados con brecha salarial negativa, dos de ellos colindan en el sur del país y el otro se encuentra en el centro-norte. Durango en color rojizo como único estado que se ha mantenido en un rango medio, en la parte norte.



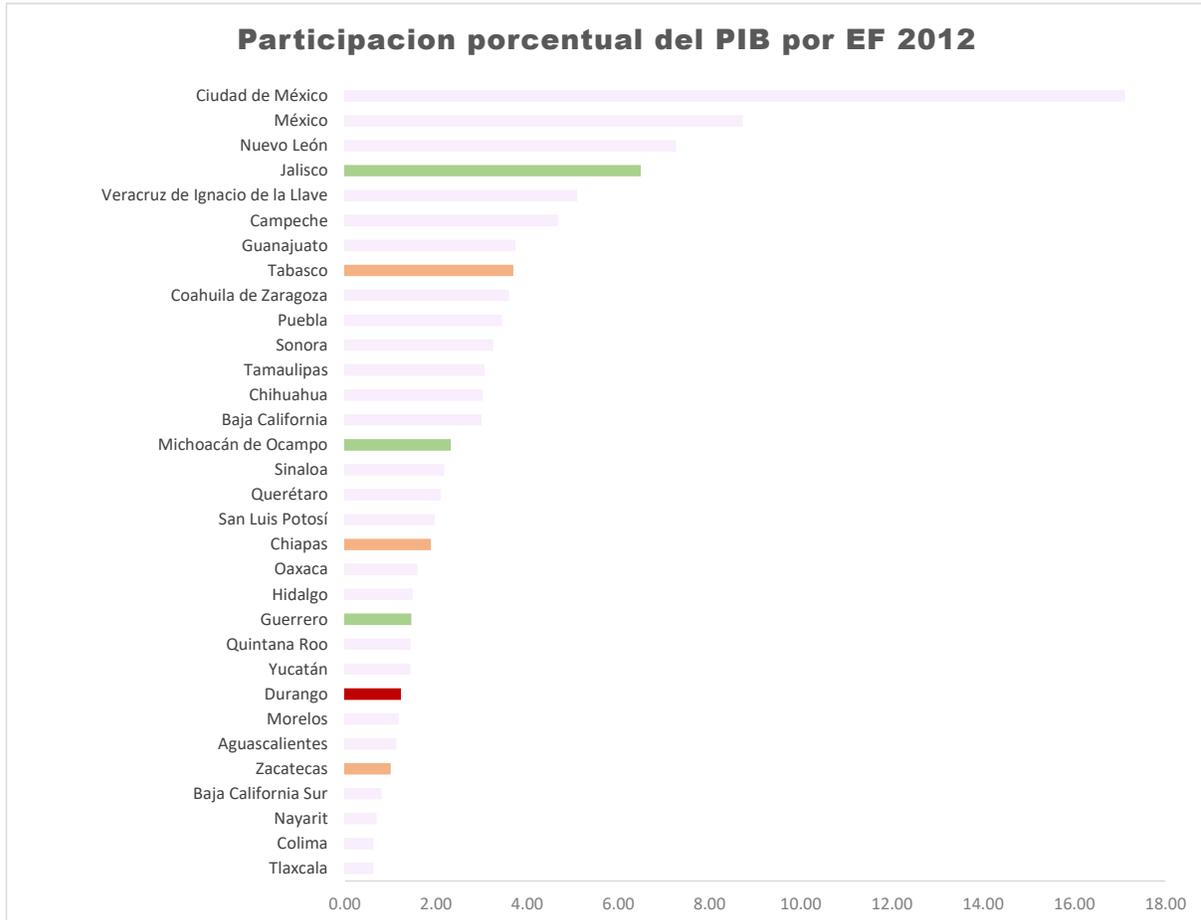
Mapa 1: Ubicación de entidades representativas de la brecha salarial positiva, negativa y neutra
Fuente: elaboración propia

Para empezar a conocer la estructura económica de las regiones, se utilizará el Producto Interno Bruto (PIB), indicador que se encarga de medir el valor de todos los bienes y servicios finales producidos durante un periodo determinado. Es clave para evaluar la salud económica y el rendimiento de un país o estado.

6.2 Participación porcentual del PIB por Entidad Federativa

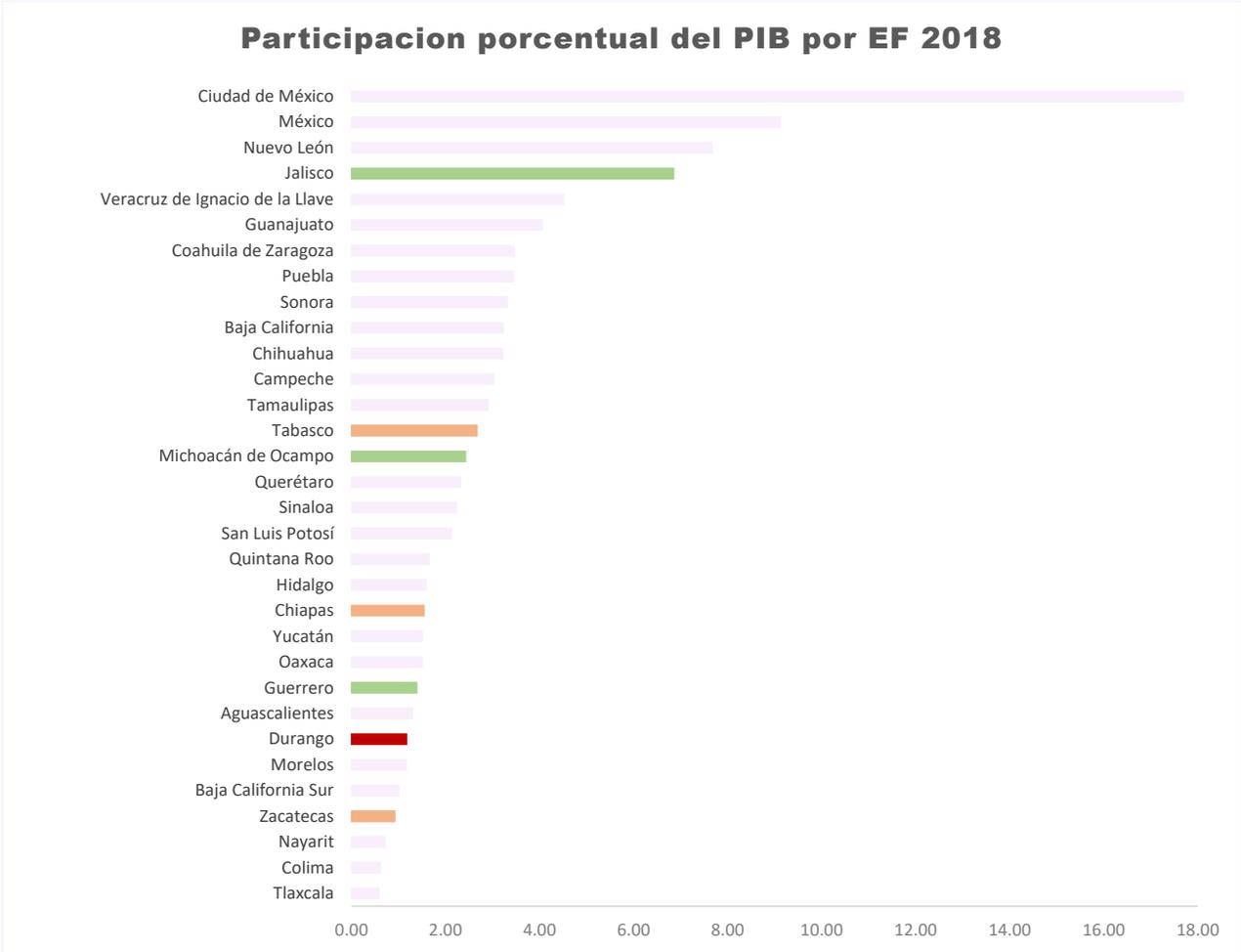
A continuación, se muestra la participación porcentual en valores corrientes del PIB por Entidad Federativa y año, resaltando los que son identificados como representativos.

De acuerdo a la gráfica 4 en el año 2012 Jalisco ocupa el 4 lugar por el tamaño de su economía a nivel nacional con un 6.45% del total, siendo el más alto de los estados analizados, al contrario se encuentra Zacatecas posicionado en el lugar 28, con una aportación del 0.96% del total. Tabasco, Michoacán, Chiapas, Guerrero y Durango aportan el 3.6, 2.28, 1.85, 1.41 y 1.19 por ciento al PIB nacional, respectivamente.



Gráfica 4. Participación porcentual del PIB por Entidad Federativa en año 2012
Fuente: elaboración propia a partir de datos de INEGI (2022)

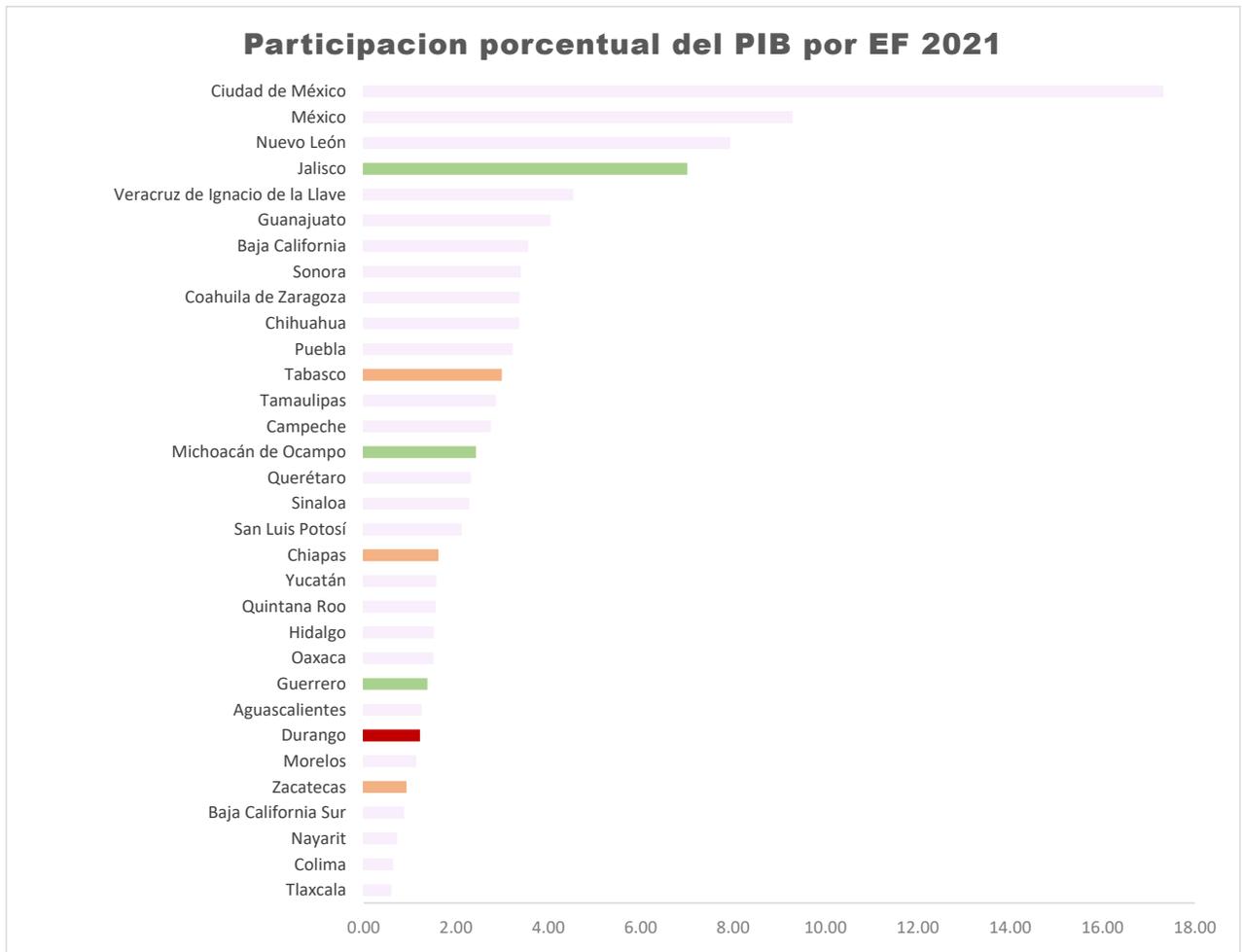
Para el año 2018 (ver gráfica 5) el comportamiento de la participación por entidad federativa es parecido. Sin embargo, Tabasco disminuye significativamente su PIB pasando del lugar ocho al lugar catorce con 2.4% del total. Chiapas tuvo decrecimiento de la posición 19 a la 21, con un porcentaje ahora de 1.51.



Gráfica 5. Participación porcentual del PIB por Entidad Federativa en año 2018
Fuente: elaboración propia a partir de datos de INEGI (2022)

En la gráfica 6 se describe la participación del PIB por Entidad Federativa en el año 2021, estos datos son preliminares, debido a que es la única que se obtuvo hasta el momento y como tal los últimos que se encuentran; sin embargo, son funcionales para darnos una idea de cómo fue su aportación de cada una en los últimos años.

Para este año no existieron cambios muy notables, pues existe una diferencia de dos años, no obstante Tabasco aumentó su participación a 2.95%.



Gráfica 6. Participación porcentual del PIB por Entidad Federativa en año 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos de INEGI (2022)

Conforme a lo mencionado previamente, Jalisco se mantiene en cuarto lugar como el territorio de los que mayor aportación tienen en el PIB nacional, Zacatecas, Durango y Guerrero como los que menos participación tienen en el total. Michoacán se mantiene en un punto medio.

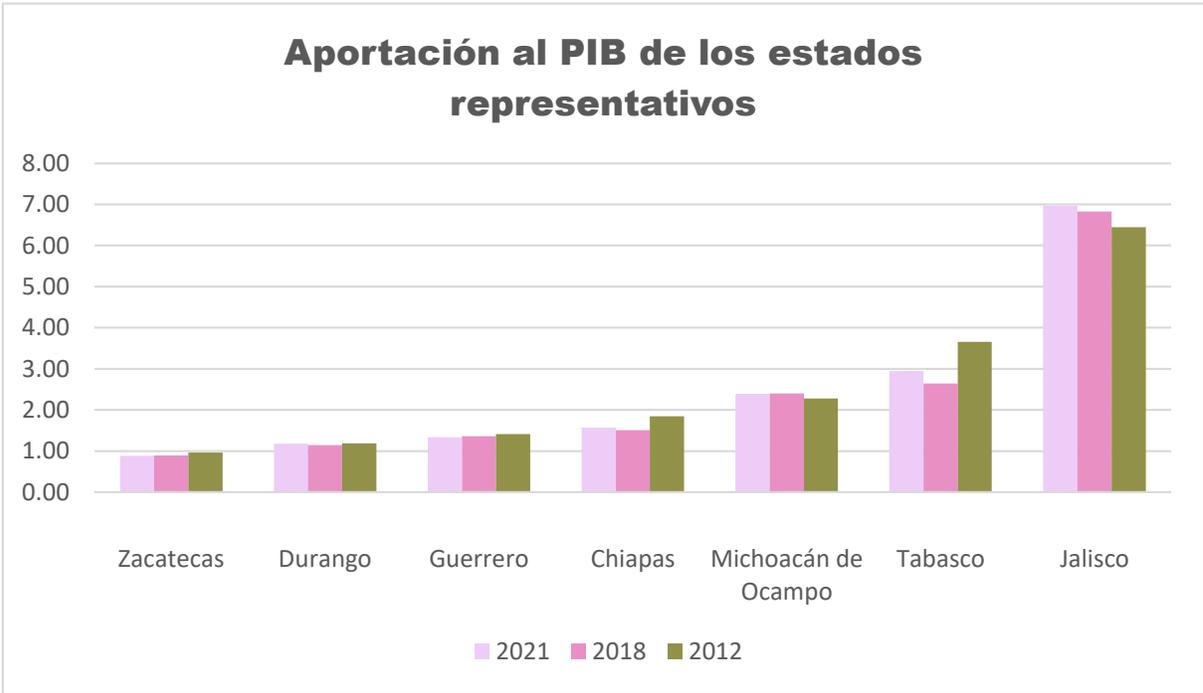
Además es notorio que existe un amplio contraste en donde los tres estados con brecha salarial positiva tienen mayor aportación al PIB nacional que los que tienen brecha salarial negativa. En particular Jalisco.

En conjunto los estados representativos de la brecha salarial positiva, aportan alrededor de 10% en los tres años, mientras que las 3 entidades que representan la brecha salarial negativa contribuyen entre 5 a 6.5 puntos porcentuales en total.

Durango se encuentra con una pequeña aportación al PIB, denotando ser uno de los estados donde la producción es poco significativa a nivel nacional.

La baja contribución al PIB puede sugerir que el estado depende en gran medida de otros sectores o regiones para su crecimiento económico, ya sea porque tiene una especialización en sectores menos relevantes a nivel nacional o porque no ha experimentado un desarrollo económico significativo.

En seguida se muestra la gráfica 7 para mostrar únicamente los estados representativos, por año.



Gráfica 7. Participación porcentual del PIB por Entidad Federativa en año 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos de INEGI (2022)

6.3 Identificación de sectores clave en cada estado representativo

Se examina ahora la estructura económica interna de cada uno de los estados, con el fin de conocer los sectores más importantes y haciendo una comparación a nivel nacional.

El SCIAN (Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte), clasifica y organiza las actividades económicas del país, conforme a este, México se organiza

en 20 sectores. Cinco sectores son esencialmente productores de bienes y 15 son por completo productores de servicios.²

Este clasificador es utilizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en México para la recolección y publicación de datos económicos, por ello es importante conocer su estructura ya que los datos que se muestran más adelante son obtenidos de este instituto. Los 20 sectores de actividad económica según el SCIAN México (2023) son los siguientes:

No.	Sector
1	Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza
2	Minería
3	Generación, transmisión y distribución de energía eléctrica, suministro de agua y de gas por ductos al consumidor final
4	Construcción
5	Industrias manufactureras
6	Comercio al por mayor
7	Comercio al por menor
8	Transportes, correos y almacenamiento
9	Información en medios masivos
10	Servicios financieros y de seguros
11	Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles
12	Servicios profesionales, científicos y técnicos
13	Corporativos
14	Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación
15	Servicios educativos
16	Servicios de salud y de asistencia social
17	Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos
18	Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas
19	Otros servicios excepto actividades gubernamentales
20	Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales

Tabla 2. Clasificación SCIAN de las actividades económicas.
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

² Para fines de este estudio se tomarán en forma conjunta el comercio al por menor y comercio al por mayor.

De manera más sintetizada estos se pueden organizar en tres grandes grupos, actividades primarias que se dedican a la extracción directa de recursos naturales, las actividades secundarias que engloban los sectores que transforman materias primas en productos terminados o semi-terminados y las actividades terciarias que incluyen los sectores dedicados a la prestación de servicios.

Para tener un panorama general, a nivel nacional de acuerdo con datos del INEGI (2023), las actividades terciarias son las que aportan mayor porcentaje³ al PIB en los tres años.

Concepto	2012	2018	2021^P
Actividades primarias	3.05	3.30	3.79
Actividades secundarias	34.10	32.04	32.07
Actividades terciarias	59.94	59.27	58.20

Tabla 3. Participación porcentual a nivel nacional por actividad económica
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

A continuación, se muestra la aportación de cada sector económico de mayor a menor para ofrecer una perspectiva detallada sobre la contribución relativa de cada área.

En este contexto los 3 sectores con un mayor porcentaje en el año 2012: Industrias manufactureras, Comercio y Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, el primero perteneciente a las actividades secundarias y los últimos dos a las terciarias. De modo opuesto los sectores que tuvieron menor presencia en este año fueron Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final, Servicios de esparcimientos culturales y deportivos, y otros servicios recreativos y Corporativos.

³ La suma de los porcentajes no dan el 100 debido a que se le restan los impuestos sobre los productos, netos.

Concepto	2012
Industrias manufactureras	18.80
Comercio	17.73
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	10.02
Minería	7.80
Transportes, correos y almacenamiento	6.52
Construcción	6.20
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	3.98
Servicios educativos	3.90
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	3.35
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	3.05
Servicios financieros y de seguros	2.94
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	2.34
Servicios de salud y de asistencia social	2.18
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	2.03
Información en medios masivos	1.98
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1.96
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	1.30
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.51
Corporativos	0.51

Tabla 4. Participación porcentual de los sectores en el país en año 2012
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

Para el año 2018 los sectores más altos, siguen siendo los mismos que en el año 2012, teniendo un corto cambio en los porcentajes. No obstante, los sectores que se encuentran en los últimos lugares han tenido un cambio, pues ha aumentado la participación del sector Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final. El cambio en posiciones en los 3 sectores con mayor participación y su contrario, es nulo para el año 2021. Aun existiendo pequeños cambios en las ponderaciones.

Concepto	2018
Industrias manufactureras	20.19
Comercio	18.65
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	8.77
Transportes, correos y almacenamiento	6.84
Construcción	6.04
Minería	3.92
Servicios financieros y de seguros	3.67
Servicios educativos	3.63
Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	3.54
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	3.30
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	3.28
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	2.42
Servicios de salud y de asistencia social	2.27
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	1.89
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	1.86
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1.80
Información en medios masivos	1.54
Corporativos	0.52
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.48

Tabla 5. Participación porcentual de los sectores en el país en año 2018
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

Concepto	2021^P
Industrias manufactureras	20.85
Comercio	18.92
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	8.97
Transportes, correos y almacenamiento	6.50
Construcción	5.79
Minería	3.84
Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza	3.79
Servicios educativos	3.61

Actividades legislativas, gubernamentales, de impartición de justicia y de organismos internacionales y extraterritoriales	3.59
Servicios financieros y de seguros	3.52
Servicios de salud y de asistencia social	2.64
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de residuos, y servicios de remediación	2.40
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	1.89
Servicios profesionales, científicos y técnicos	1.85
Otros servicios excepto actividades gubernamentales	1.83
Generación, transmisión, distribución y comercialización de energía eléctrica, suministro de agua y de gas natural por ductos al consumidor final	1.59
Información en medios masivos	1.51
Corporativos	0.63
Servicios de esparcimiento culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.34

Tabla 6. Participación porcentual de los sectores en el país en año 2021 (cifras preliminares)
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

Para dar continuación se muestran los 5 sectores que tiene mayor aportación al PIB estatal por cada estado representativo.

6.3.1 Estados con brecha salarial negativa

Chiapas

Estado ubicado en el sur del país, de acuerdo con el Gobierno de México (2023) del último censo de población, año 2020, cuenta con 5.5 millones de habitantes, de los cuales el 51.2% mujeres y el 48.8% hombres. El 51% vive en zonas rurales y el 49% en zonas urbanas. Chiapas ocupa el lugar 8 a nivel nacional por su número de habitantes.

Las actividades terciarias en esta parte del país como lo es a nivel nacional tienen la mayor contribución al PIB, con 62.37, 70.27 y 70.57 por ciento, en los tres años de análisis, respectivamente, muy por encima de la media nacional, dentro de esta actividad destacan los sectores de comercio, servicios inmobiliarios y la educación.

La contribución de los anteriores ha sido sobresaliente en la última década como se puede mostrar en las gráficas siguientes.

El comercio y los servicios inmobiliarios se encuentran como los sectores que mayor participación tienen.

En el 2012 según INEGI (2023), el PIB sin impuestos sobre los productos fue de 358,204 millones de pesos. Los 5 sectores que aportaron más del 50% al PIB de Chiapas fueron en este orden, Comercio, Servicios inmobiliarios, Construcción, Industrias manufactureras y Servicios educativos.



Gráfica 8. Sectores económicos principales en Chiapas 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

Para el siguiente año se sale de la lista de los primeros cinco, el sector de construcción y empieza a tener una mayor aportación la Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza. Además aumenta la participación de servicios educativos en comparación con las Industrias manufactureras.

Para el año 2021 se muestran los mismos sectores que en 2018, aunque las Industrias manufactureras tienen menor contribución que la Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza.

Tabasco

Se encuentra en la región suroeste del país limitando con el golfo de México, Campeche, Guatemala, Chiapas y Veracruz. Según el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, el estado de Tabasco tiene una población de 2 402 598 habitantes. De ellos, el 51.1% son mujeres y el 48.9% son hombres. Tabasco ocupa el lugar 20 a nivel nacional por su número de habitantes.

Según INEGI (2023) las actividades secundarias para 2012, 2018 y 2021 son las que tienen mayor estructura porcentual, con más de la mitad en los tres años. Dichas cifras son 74.45, 51.99 y 55.94, respectivamente.

El principal sector económico en 2012 fue Minería aportando más de la mitad al PIB estatal, seguida de él se encuentra Comercio, Construcción, Industria Manufacturera y Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles.

Para 2018 el sector con mayor participación sigue siendo Minería, sin embargo ahora es del 39.8% y luego comercio con casi el doble del año analizado anterior siendo el aporte de 14.3%, cambiando el orden de los siguientes tres sectores a Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, Construcción e Industrias Manufactureras.

En el último con cifras empieza a tener mayor porcentaje el sector de Transportes, correos y almacenamiento a comparación de las Industrias Manufactureras con un 4.92%. La minería sigue siendo el sector más grande en este Estado.



Gráfica 9. Sectores económicos principales en Tabasco 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

Zacatecas

Se encuentra en la región centro-norte del país. De acuerdo con el último Censo de Población y Vivienda del INEGI, el estado de Zacatecas tiene una población de 1 622 138 habitantes. De ellos, el 51.2% son mujeres y el 48.8% son hombres. Ocupa el lugar 26 a nivel nacional por su número de habitantes.

El PIB del estado está mayormente integrado por las Actividades terciarias, con 50.43, 49.06, 46.74 por ciento, en los años 2012, 2018, 2021 respectivamente.

En el año 2012 el sector con porcentaje mayor fue la Minería con 18.89% en segundo está el Comercio con 17.15%. En seguida Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, Industrias manufactureras y Construcción. Al periodo siguiente la Minería pierde aporte de casi el 50%, contribuyendo ahora 9.07%, tomando el lugar principal el Comercio, siguiendo las Industrias

Manufactureras, Construcción, Minería y Agricultura, cría y explotación de animales, aprovechamiento forestal, pesca y caza.



Gráfica 10. Sectores económicos principales en Zacatecas 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

Para 2021 Minería aumenta en pequeña proporción su participación, siendo mayor que la de la construcción, los demás sectores se encuentran en la misma posición.

De acuerdo con el análisis de los tres estados, Chiapas y Zacatecas tienen economías terciarias significativas, mientras que Tabasco destaca en la secundaria, especialmente en la minería. Existen cambios notables en los sectores económicos a lo largo del tiempo en Chiapas y Tabasco, reflejando dinámicas económicas y posiblemente cambios en políticas gubernamentales. La minería es un sector importante en Tabasco y Zacatecas, aunque con variaciones en su contribución a lo largo de los años.

La transición hacia sectores terciarios en Chiapas y Zacatecas indica una posible diversificación económica.

6.3.2 Estados con brecha salarial positiva

Guerrero

Es un estado de México que se encuentra en la región suroeste del país. Según el Censo de Población y Vivienda 2020 del INEGI, el estado de Guerrero tiene una población de 3 540 685 habitantes. De ellos, el 52.0% son mujeres y el 48.0% son hombres. Guerrero ocupa el lugar 13 a nivel nacional por su número de habitantes.

Predominan las actividades terciarias, pues forman más de dos terceras partes del PIB, con 74.58, 72.45 y 71.09 por ciento en los años, 2012, 2018 y 2021 respectivamente.

Los sectores de Comercio y Servicios inmobiliarios tienen el mayor porcentaje.

En 2012 los sectores que formaron más del 50 por ciento del PIB estatal son Comercio, Servicios Inmobiliarios, Transportes, correos y almacenamiento, construcción y Servicios educativos.

Para el periodo siguiente el orden sigue siendo el mismo.



Gráfica 11. Sectores económicos principales en Guerrero 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

En el 2021 existe un pequeño cambio en el orden de los sectores quedando: Comercio, Servicios inmobiliarios, Construcción, Servicios educativos y Transportes, correos y almacenamiento, construcción y Servicios educativos.

Jalisco

Estado ubicado en la parte centro oeste de México, cuenta de acuerdo al censo 2020 con una población de 8 348 151 habitantes, de los cuales el 50.9% son mujeres y el 49.1% son hombres. Jalisco es el tercer estado más poblado de México y representa el 6.6% de la población nacional.

Dentro de la región, las actividades terciarias forman más de la mitad del PIB. Aportando el 61.54, 59.41 y 59.01 por ciento al PIB total estatal, en los años 2012, 2018 y 2021.

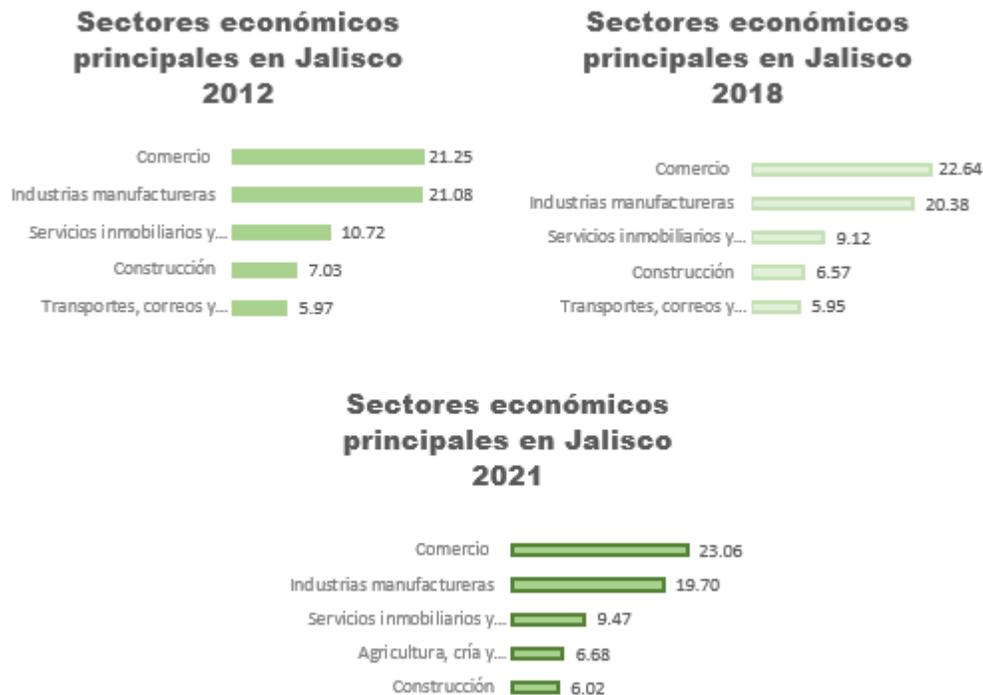
En cuanto a la contribución por sector sobresale el Comercio y las Industrias manufactureras, siguiendo de ellos los Servicios inmobiliarios, Construcción y Transportes, correos y almacenamiento, esto, para los años 2012 y 2018.

En el último año analizado, 2021, se muestra que existe un aumento en la participación de la Agricultura quedando por encima de Construcción y Transportes, correos y almacenamiento, con un 6.68%.

Michoacán de Ocampo

Se ubica en la parte centro oeste de México, entre el océano Pacífico y los ríos Lerma y Balsas. Según el último censo de población y vivienda tiene un total de 4 748 846 habitantes, con 51.4% mujeres y 48.6% hombres. Michoacán es el noveno estado más poblado de México y representa el 3.8% de la población nacional.

La estructura económica de este estado se basa principalmente en las actividades terciarias, donde aportan el 65.36, 63.53 y 62.73 por ciento en el PIB Estatal, en los años 2012, 2018 y 2021.



Gráfica 12. Sectores económicos principales en Jalisco 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

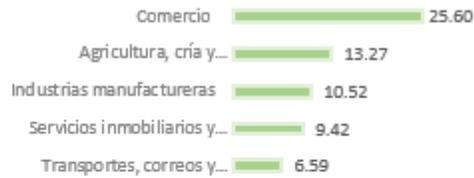
En los tres años destacan los sectores de Comercio, Industrias manufactureras, Servicios inmobiliarios, Agricultura y Transportes, correos y almacenamiento, estos en diferente orden y porcentaje.

Los tres estados muestran una dependencia significativa de las actividades terciarias en su PIB, con variaciones en los sectores predominantes. Mientras que en Guerrero, el Comercio y los Servicios inmobiliarios son prominentes, Jalisco destaca por el Comercio y las Industrias manufactureras. Michoacán también se apoya en el Comercio, las Industrias manufactureras, y destaca una creciente participación de la Agricultura en 2021.

Sectores económicos principales en Michoacán 2012



Sectores económicos principales en Michoacán 2018



Sectores económicos principales en Michoacán 2021



Gráfica 13. Sectores económicos principales en Michoacán 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

6.3.3 Estado con brecha neutra

Durango

Es un estado que se ubica en la parte noroeste de México, limita con otros siete estados: Chihuahua, Coahuila, Zacatecas, Nayarit, Sinaloa, Colima y Guanajuato. Según el censo 2020 tiene una población total de 1 832 650 habitantes, de los cuales el 50.6% son mujeres y el 49.4% son hombres. Es el noveno estado más poblado de México y representa el 3.8% de la población nacional.

Las actividades terciarias en los tres años forman aproximadamente el 50% del PIB de Durango.

Los sectores de Industrias manufactureras y Comercio, tienen mayor participación, quedando por encima del Comercio las Industrias manufactureras en los años 2012 y 2021.

En 2012 la minería forma un papel importante pues aporta el 10.62% al PIB del estado, no obstante para siguientes dos periodos desaparece de los 5 principales, incorpórense la Agricultura para 2018 y 2021.

Sin embargo siguen apareciendo los sectores de Servicios inmobiliarios y Construcción en los tres años de análisis.



Gráfica 14. Sectores económicos principales en Durango 2012, 2018 y 2021
Fuente: elaboración propia a partir de datos INEGI (2023)

7. Participación y empleabilidad por género en los sectores

En este apartado se explora la distribución de género en los sectores económicos, identificando los sectores que muestran una mayor participación de hombres y los que muestran una mayor participación de mujeres. Así también los sectores que experimentan una mayor concentración de personal ocupado por géneros.

El análisis se lleva de forma ordenada, mostrando en primer lugar los estados representativos de la brecha salarial negativa que comprenden a Chiapas, Tabasco y Zacatecas. En segundo lugar los estados representativos con brecha salarial

positiva, específicamente Guerrero, Jalisco y Michoacán. Por último el estado de Durango, con brecha neutra.

Para conocer la participación que tienen las mujeres y los hombres en cada sector se utilizó el personal ocupado de cada uno ellos, esto, para cuarto trimestre de los años 2012, 2018 y 2022, información proporcionada por la ENOE (2023), del total de personal ocupado por sector, se calculó el porcentaje que correspondía a hombres y el porcentaje que correspondía a las mujeres, de esta manera se obtuvo la participación porcentual de cada género en todos los sectores.

En cuanto a la localización de sectores donde existía mayor concentración de personal ocupado por género, el análisis se realizó de la siguiente manera, del total de personal ocupado de cada género se calculó el porcentaje que pertenecía a cada sector, de esta manera se identificó donde se ubicaba la mayor parte.

Los resultados muestran que, en casi tres cuartas partes de los sectores de los tres años, en todos los estados analizados, los hombres tienen mayor participación que las mujeres. Se presenta lo obtenido:

7.1 Estados representativos de la Brecha Salarial Negativa

Chiapas

En Chiapas 2012 los 5 sectores donde existió mayor participación de los hombres fueron Minería, Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros, Transportes, correos y almacenamiento, Construcción y Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, donde los porcentajes correspondientes son 100, 100, 97.71, 99.54 y 93.54. Esto es que del total de personas que trabajan en el sector minero en este caso 100% son hombres, siendo un total de 3520 trabajadores, en el caso de la agricultura el 93.54% son hombres y el resto mujeres. Así, según el caso.

Los sectores para los años 2018 y 2022 fueron los mismos, cambiando el orden y los porcentajes. En 2018 con el siguiente orden: Minería, Construcción, Transportes, Agricultura y Servicios de esparcimiento siendo los porcentajes 100,

98.41, 98.09, 96.90 y 95.66 respectivamente. El año 2022 puede apreciarse en la Gráfica 15.

En cambio los sectores donde hubo mayor participación de las mujeres en 2012 corresponde a Dirección de corporativos y empresas, Servicios de alojamiento temporal, Comercio al por menor, Servicios de salud y de asistencia social y Otros servicios excepto actividades de gobierno, con 100, 71.18, 65.95, 64.23 y 63.56 respectivamente.

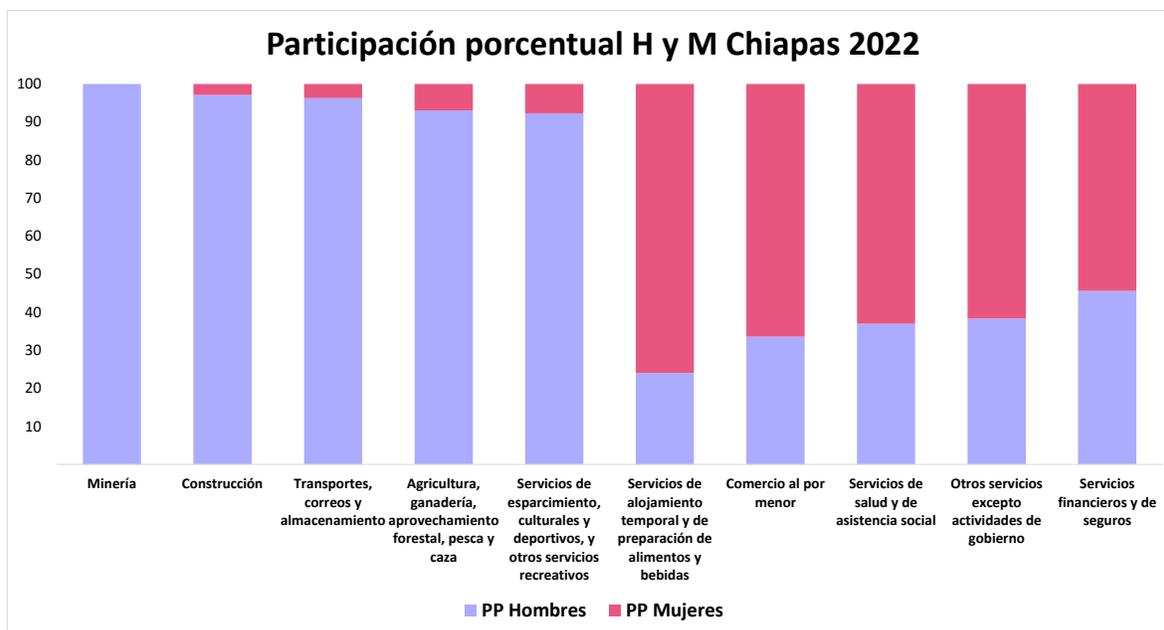
Los siguientes dos años analizados son sectores diferentes, en 2018 Comercio al por menor, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios de salud y de asistencia social y Servicios educativos, en ese orden. Para 2022 Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Comercio al por menor, Servicios de salud y de asistencia social, Otros servicios excepto actividades de gobierno y Servicios financieros y de seguros. Con proporciones entre 70 y 50 puntos porcentuales.

Se infiere que en su mayoría los sectores con mayor participación de las mujeres son los relacionados con el cuidado y asistencia.

A continuación se muestra una gráfica con los datos del último año analizado, donde se evidencia los sectores con las mayores participaciones en ambos géneros.

En tanto a la empleabilidad en este mismo año, de total de mujeres que cuentan como personal ocupado, el 30.33% pertenece al sector de Comercio al por menor, seguido de él se encuentra, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas donde se ocupan el 15.63% del total de las mujeres.

El 48.93% de personal ocupado de hombres 2022, está situado en Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, siendo el sector con mayor porcentaje, en porcentaje sucesivo con 9.03% la Construcción.



Gráfica 15. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Chiapas 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

Para el caso los años 2018 y 2012 los sectores con mayor porcentaje de personal en hombres siguen siendo los mismos con 55.32% y 8.51% consecutivamente. En 2012 55.85 y 8.23 por ciento. En las mujeres el Comercio al por menor tiene el mayor número de personal ocupado con 30.84 y 29.47 por ciento y en consecutivo Otros servicios excepto actividades de gobierno con 14.64 y 15.56 en los años 2018 y 2012.

Por ende, del total de hombres y mujeres ocupadas los hombres suelen trabajar en la Agricultura y por otro lado resalta el Comercio al menor para las mujeres. Esto puede dar respuesta al por que los porcentajes de participación en dichos sectores, pues es donde se emplean más, según el género.

Tabasco

En esta entidad federativa, respecto a sectores con mayor participación masculina resalta Transportes, correos y almacenamiento, Construcción, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Minería, Comercio al por mayor y Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final.

Con relación al año 2012 los 5 sectores con mayor participación de hombres, de mayor a menor fueron Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Comercio al por mayor y Minería, con 97.9 96.6, 95.8, 89.5 y 85.9 por ciento, respectivamente.

En 2018 Construcción, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Transportes, correos y almacenamiento, Minería y Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, siendo sus puntos porcentuales 98.0, 96.3, 94.4, 86.3 y 83.7, en ese mismo orden.

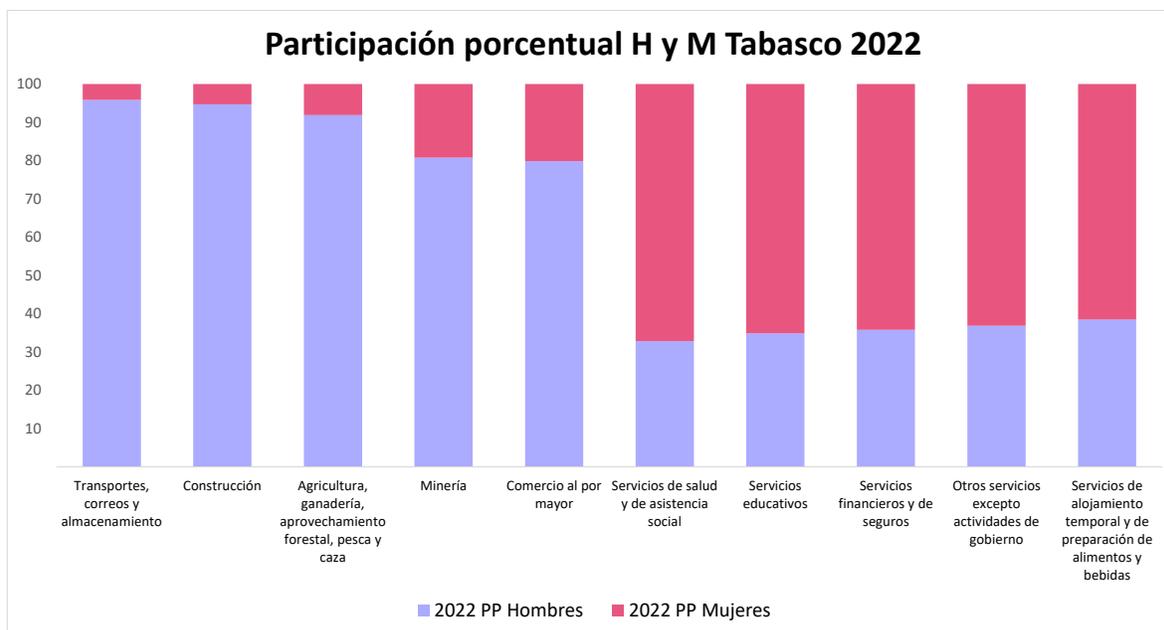
Los sectores con mayores porcentajes de hombres por sector en el 2022, se encuentran en la Gráfica 16.

En cambio la participación de las mujeres, es distinta pues muestran mayores porcentajes en los sectores como: Servicios financieros y de seguros, Servicios de salud y de asistencia social, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Servicios educativos y Dirección de corporativos y empresas.

En 2012 en orden descendente, la participación femenina fue Dirección de corporativos y empresas, Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Otros servicios excepto actividades de gobierno y Servicios educativos, donde los porcentajes corresponden a 75.4, 64.6, 62.8, 61.1 y 56.0, respectivamente.

Por otro lado en el año 2018 los 5 sectores con mayor porcentaje de mujeres fueron Servicios financieros y de seguros, Servicios de salud y de asistencia social, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas y Servicios educativos, con proporciones porcentuales de 71.6, 67.7, 62.6, 62.4 y 53.8, en ese mismo orden.

Para 2022, los mismos sectores pero en orden y proporciones distintas, a continuación en la Gráfica 16 se muestra de manera más detallada.



Gráfica 16. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Tabasco 2022
 Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

En cuanto a empleabilidad en los tres años, al igual que en Chiapas, del total de personal ocupado féminas, el mayor porcentaje se encuentran trabajando en el sector de Comercio al por menor, con las ponderaciones de 23.84 en 2022, 23.47 en 2018 y 28.66 en 2012, seguido de este en forma descendente Otros servicios excepto actividades de gobierno, siendo 19.38 14.64, y 18.24 las proporciones, respectivamente.

En cambio los hombres en 2022, se mostró con mayor personal ocupado en el sector Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza con 21.01% del total de personas. Dicho sector también tuvo la mayor ponderación en los años 2018 y 2012, con 26.65 y 23.96, en ese orden. En consecuente en los tres periodos, el sector Construcción con 16.41, 11.68 y 12.09.

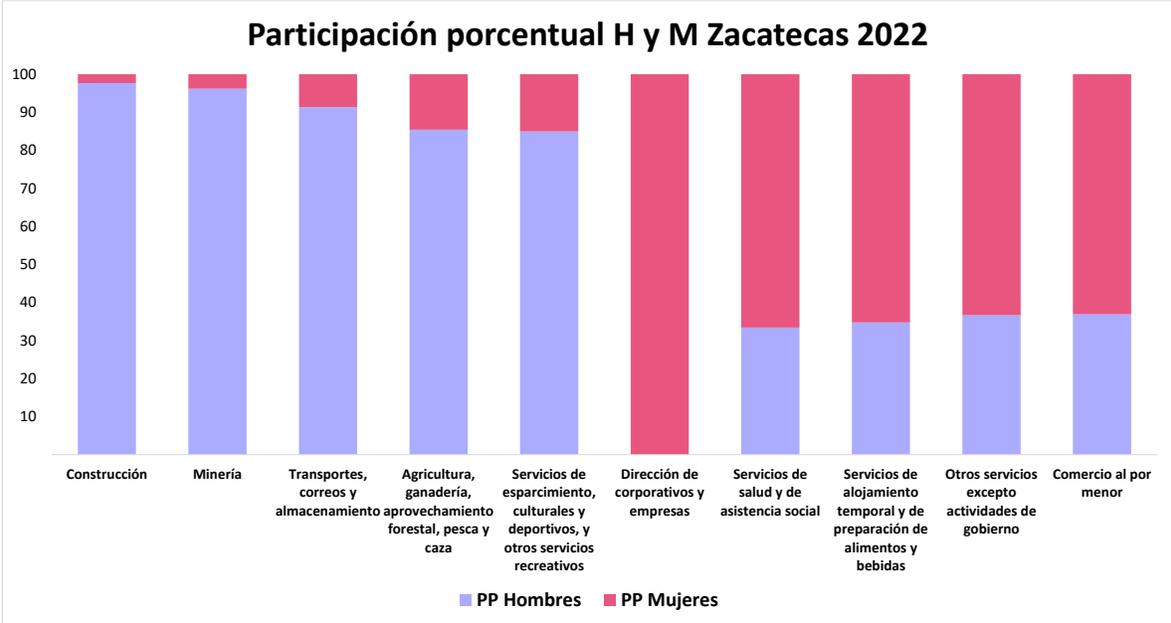
Zacatecas

Como en los estados anteriores, en Zacatecas destacan los mismos sectores en ambos géneros.

En 2012 los cinco sectores con mayor participación masculina fueron Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Electricidad, agua y suministro de gas por

ductos al consumidor final, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, con los porcentajes correspondientes de 97.2, 96.5, 93.5, 90.4 y 89.1.

Por su parte en el 2018 se encuentran Dirección de corporativos y empresas, Construcción, Minería, Transportes, correos y almacenamiento y Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, donde las ponderaciones son de 100.0, 99.0, 95.1, 92.9 y 88.0, en ese mismo orden. El año 2022 Construcción, Minería, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, los cuales se muestran en la Gráfica 17.



Gráfica 17. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Zacatecas 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

En tanto a la participación de las mujeres dentro de los sectores en esta entidad, destacan en 2012 Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios educativos y Servicios financieros y de seguros, con los porcentajes de 67.5, 60.8, 60.4, 59.9 y 58.7, en mismo orden.

En el año 2018 los cinco sectores donde existió mayor participación del género femenino fueron: Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de alojamiento

temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Servicios financieros y de seguros, Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles y Comercio al por menor, en donde los puntos porcentuales correspondientes son 69.9, 66.3, 62.3, 59.1 y 58.3. En 2022 los sectores con mayor participación de mujeres fueron, Dirección de corporativos y empresas, Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Otros servicios excepto actividades de gobierno y Comercio al por menor (ver Gráfica 17).

En cuanto a sectores con mayor personal ocupado, según el total de personas ocupadas de género femenino, está el Comercio al por menor y seguido de él Otros servicios excepto actividades de gobierno.

En caso de los hombres la Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza como sector con mayor Personal Ocupado de acuerdo con el total de Personal Ocupado de hombres con 38.14, 31.33 y 32.49 en los años 2012, 2018 y 2022 respectivamente. Posterior a este, Comercio al por menor en el año 2012 con 10.46%, Construcción en 2018 con 14.57% y Comercio al por menor nuevamente, en 2022 con 9.72%.

7.2 Estados representativos de la Brecha Salarial Positiva

Los sectores con mayor participación de hombres y menor participación de mujeres que se encuentran en estas entidades tienen similitudes a la de los estados anteriores.

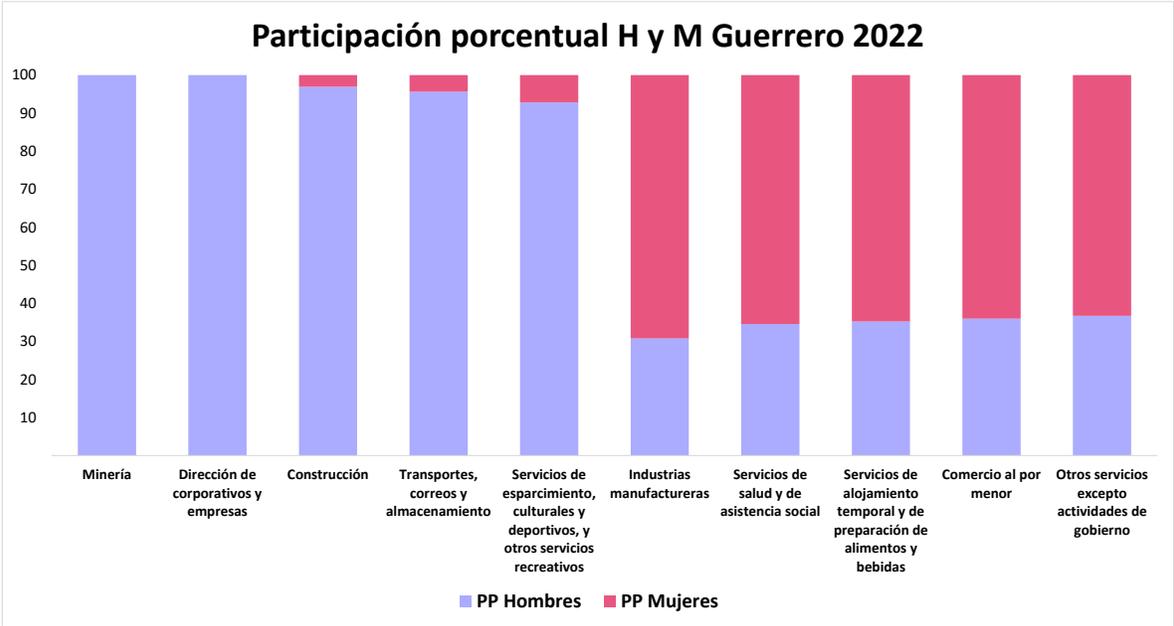
Guerrero

Dentro de la entidad destacan los sectores de Transportes, correos y almacenamiento, Construcción, Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, Minería, Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, Comercio al por mayor y Dirección de corporativos y empresas para el caso de mayor participación de hombres.

En 2012 con el siguiente orden descendente: Transportes, correos y almacenamiento, Construcción, Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, Minería, Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, con 98.89, 97.50, 95.53, 91.19 y 85.61 puntos porcentuales, en ese mismo orden.

Se encuentran en la lista los mismos sectores para 2018, con excepción de Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, integrándose en los 5 principales los Servicios profesionales, científicos y técnicos, quedando de la siguiente forma Minería, Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Servicios profesionales, científicos y técnicos y Comercio al por mayor, con los porcentajes 100.0, 98.5, 98.5, 85.6 y 84.7, respectivamente.

En la Gráfica 18 se aprecia los sectores y porcentajes en el año 2022.



Gráfica 18. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Guerrero 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

En el caso de las mujeres en el año 2012, la mayor participación se encontró en los sectores Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios financieros y de seguros y Comercio al por menor con los siguientes porcentajes en ese orden 75.58, 68.67, 65.44, 65.11 y 62.67.

En 2018 destacan Servicios de salud y de asistencia social, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Comercio al por menor e Industrias manufactureras con 69.2, 65.4, 64.7, 64.0 y 63.3 por ciento.

Por su parte en el año 2022 la mayor participación se encuentra en los mismo sectores que en 2018 con diferente orden y ponderación (ver Gráfica 18).

Además de la participación porcentual, en 2022 la mayor parte de personal ocupado de mujeres de Guerrero se encuentran en el Comercio al por menor con 23.26% seguido de él, la agricultura con 20.40%. En 2018 permaneció el Comercio al por menor con un porcentaje de 22.04 y en segundo lugar Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas con 16.74%. Para 2012 los sectores tenían el mismo orden que en 2022, con 22.86% y 18.78%, respectivamente.

El personal ocupado de hombres en 2012, se encontró mayormente en la Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza con 46.21% y con porcentaje seguido menor la construcción con 8.75%. Mismos sectores se encuentran en los años 2018 y 2022, con ponderaciones diferentes, para el caso del primero 43.77% y 11.07%, y 2022 con 43.94% y 10.42%.

Jalisco

En el caso esta entidad sobresalen mismos sectores para ambos géneros.

En el año 2012 los sectores donde hubo mayor participación de personal ocupado masculino fue Dirección de corporativos y empresas, Minería, Construcción, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Transportes, correos y almacenamiento, con una participación de 100.00, 97.55, 96.49, 89.04 y 88.58 por ciento, en el mismo orden.

Para el siguiente año de análisis, 2018, se encuentran los sectores de Minería, Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Electricidad, agua y suministro de gas por

ductos al consumidor final, donde cuentan con los porcentajes 100.00, 96.75, 87.08, 86.77 y 77.48 respectivamente.

Mismos sectores se pueden identificar en el año 2022, a excepción de Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, estos se pueden visualizar en la Grafica 19.

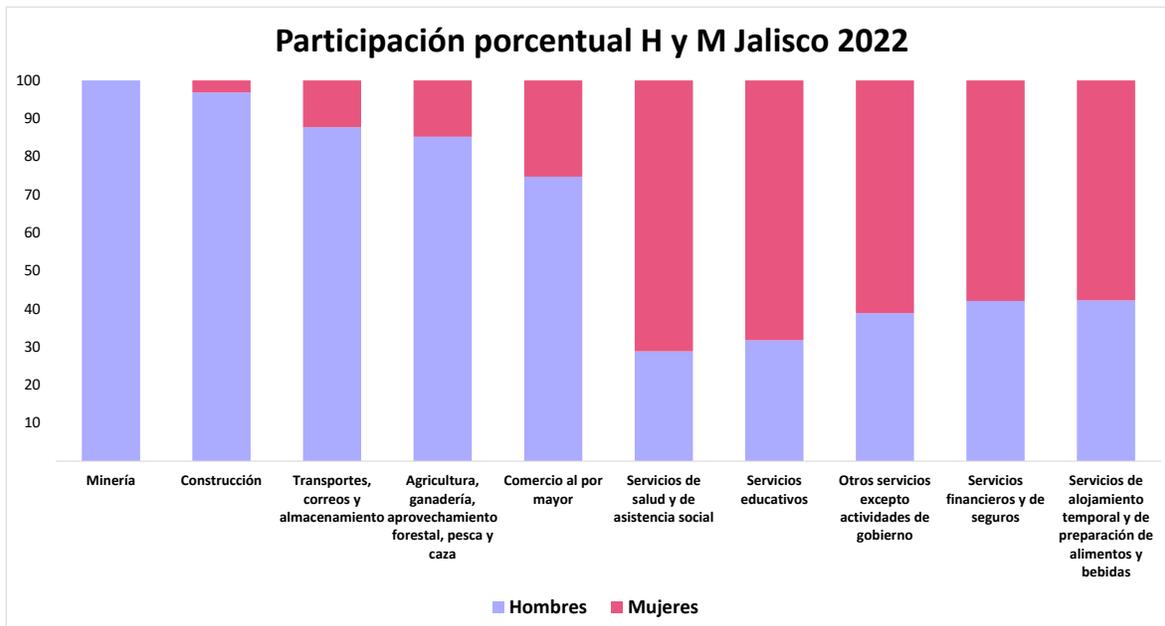
En el caso del género femenino en 2012, los cinco sectores donde la participación de las mujeres es mayor son Servicios de salud y de asistencia social con 69.37%, Otros servicios excepto actividades de gobierno con 59.81%, Servicios educativos con 56.66%, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas con 55.98% y Comercio al por menor con 54.82%.

En 2018 la mujeres empiezan a tener más participación en el sector Dirección de corporativos y empresas, donde el 80.78% son mujeres, en seguida se encuentra Servicios de salud y de asistencia social con 69.18%, luego Servicios educativos con 63.15%, Otros servicios excepto actividades de gobierno 61.51% y Comercio al por menor con 57.36.

No existe mucho cambio en los sectores en el 2022, estos son Servicios de salud y de asistencia social, Servicios educativos, Otros servicios excepto actividades de gobierno, Servicios financieros y de seguros y Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas (ver Gráfica 19).

En tanto a los sectores donde se ocupan mayormente mujeres en 2022 el 25.85%, están en Comercio al por menor, seguido a él Otros servicios excepto actividades de gobierno con 16.18% del personal ocupado total de mujeres.

En 2018 Comercio al por menor con 23.11% e Industrias manufactureras con 16.20%, respectivamente del total de mujeres ocupadas. Y 2012 Comercio al por menor con 25.85% y Otros servicios excepto actividades de gobierno 16.18%.



Gráfica 19. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Jalisco 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

Respecto al personal ocupado de hombres, en 2022 la mayor parte se encontraba en las Industrias manufactureras con 19.35% del total y 15.71% en Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza. Mismo sectores destacan en 2018 pero con los porcentajes de 19.02 y 12.86, en el mismo orden.

En 2012, 19.68% pertenecieron a Industrias manufactureras y 14.37% a Comercio al por menor.

Michoacán de Ocampo

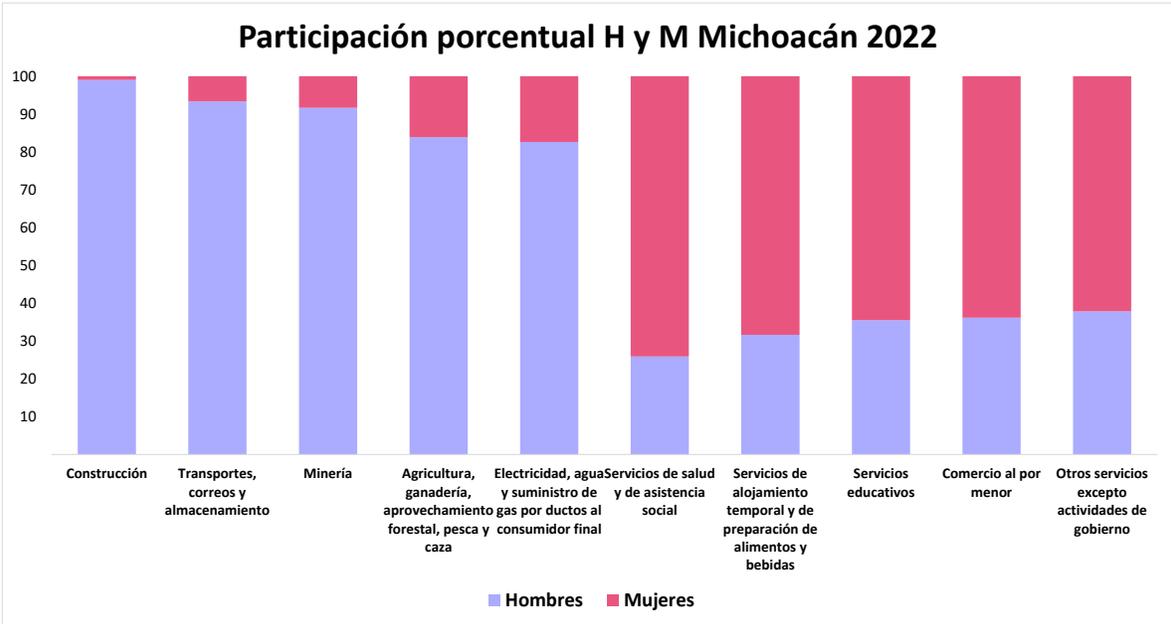
En el último de los estados con brecha salarial positiva, se observan que los sectores donde la participación porcentual de hombres fue mayor con respecto a la de mujeres fueron: Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Minería, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final y Dirección de corporativos y empresas.

De forma más detallada en 2012 estos sectores se mostraron en el siguiente orden de forma descendente: Minería, Dirección de corporativos y empresas, Construcción, Transportes, correos y almacenamiento y Electricidad, agua y

suministro de gas por ductos al consumidor final, con los porcentajes de 100,100, 98.33, 94.77 y 89.41, respectivamente.

Referente al 2018 los sectores se movieron en el siguiente orden: Construcción, Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Dirección de corporativos y empresas, en donde las ponderaciones fueron 97.22, 94.06, 93.21, 89.11 y 77.48, en el mismo orden.

Con respecto a 2022, los sectores tuvieron la estructura que se muestra a continuación en la Grafica 20.



Gráfica 20. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Michoacán de Ocampo 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

En contra parte, los sectores donde las mujeres tuvieron mayor participación fueron: Servicios de salud y de asistencia social, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Servicios educativos, Comercio al por menor y Otros servicios excepto actividades de gobierno.

Con detalle, en 2012, los sectores tuvieron la secuencia que se muestra a continuación: Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Servicios de salud y de asistencia social, Otros servicios excepto

actividades de gobierno, Comercio al por menor y Servicios educativos, con 67.64%, 65.94%, 61.45%, 60.97% y 52.37% de manera correspondiente.

Sobre 2018 los sectores llevaron la siguiente estructura: Construcción, Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Dirección de corporativos y empresas, donde los porcentajes de cada uno fueron en el mismo orden 76.53, 65.81, 62.10, 61.80 y 61.76.

Acerca del 2022 los cinco sectores con mayor participación femenina se encuentran en la Grafica 20.

A demás de total de mujeres ocupadas, el mayor porcentaje en 2022, se encontró que el 27% se ocupaban en Comercio al por menor, seguido de este con menor porcentaje Otros servicios excepto actividades de gobierno con 13.77%.

En 2018 el mayor porcentaje de mujeres también se encontró en Comercio al por menor con 29.11%, en segundo lugar Otros servicios excepto actividades de gobierno en donde del total de mujeres ocupadas el 15.17% se encontraban en dicho sector.

Respecto a 2012, Comercio al por menor con 26.51% e Industrias manufactureras 15.66% de total de personal ocupado femenino.

En el caso de los hombres, del personal ocupado total masculino, en 2022 el 31.29% pertenecieron al sector de Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, en seguida con 14.70% Construcción.

Mismos sectores resaltaron en 2018 y 2012, con 33.50% y 32.85% en Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y en Construcción 12.07% y 13.36% respectivamente.

7.3 Brecha Salarial Neutra

Durango

En lo que respecta a esta entidad donde la brecha salarial se mantiene en un rango medio, la participación de los hombres es más elevada en sectores como: Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, Minería, Comercio al por mayor y Transportes, correos y almacenamiento.

De manera precisa en 2012 los sectores siguieron este orden: Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, donde los hombres participaron en un 97.22%, 97.51%, 94.44%, 90.46% y 89.12%, respectivamente.

En cuanto a 2018 la estructura de los sectores tuvo un cambio, donde el orden descendente fue el siguiente: Construcción, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, Minería y Comercio al por mayor, teniendo una alta participación de hombres con porcentajes de 97.52, 94.70, 92.65, 82.53 y 77.77, en el mismo orden.

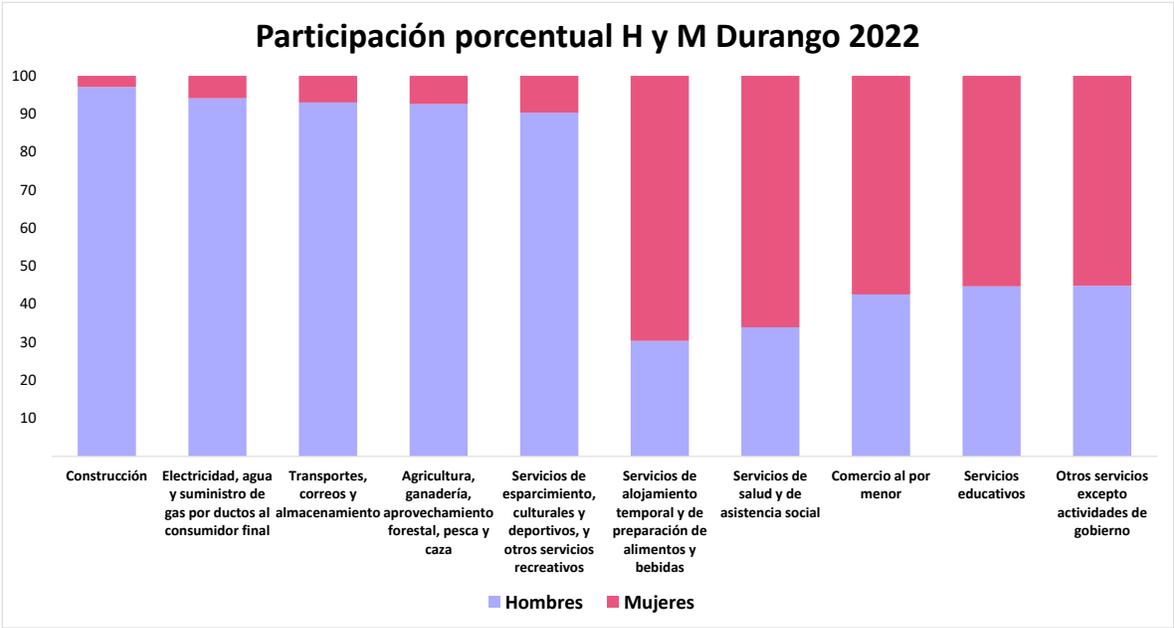
Por su parte en 2022 los sectores con mayores porcentajes de participación de hombres en Durango fueron Construcción, Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final, Transportes, correos y almacenamiento, Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza y Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos, en donde dicha participación tiene las ponderaciones de 97.07%, 94.13%, 92.99%, 92.59% y 90.32%. Ver Gráfica 21.

En relación con los sectores con mayores porcentajes de mujeres destacan Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Comercio al por menor, Servicios de salud y de asistencia social y Servicios educativos, Servicios financieros y de seguros y Otros servicios excepto actividades de gobierno.

Relativo al 2012 únicamente cuatro sectores tuvieron un mayor porcentaje de mujeres que hombres, estos fueron: Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Comercio al por menor, Servicios de salud y de asistencia social y Servicios educativos con 68.23, 64.28, 63.84 y 51.77 por ciento.

En 2018 los cinco sectores tuvieron el siguiente orden: Servicios financieros y de seguros, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Servicios de salud y de asistencia social, Comercio al por menor y Servicios educativos, dichos sectores con ponderaciones de 67.64, 66.81, 65.63, 58.97 y 58.07.

En cuanto a 2022, se puede apreciar con detalle en la Grafica 21, en donde sobresalen los sectores Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas, Servicios de salud y de asistencia social, Comercio al por menor, Servicios educativos y Otros servicios excepto actividades de gobierno.



Gráfica 21. Sectores con mayor participación porcentual de Hombres y Mujeres Durango 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023)

Del mismo año, el personal ocupado femenino tuvo el mayor porcentaje en Comercio al por menor con 24.17% del total de mujeres ocupadas y 17.95% en Industrias Manufactureras.

En cuanto al 2018 y 2012, los sectores fueron los mismos con porcentajes de 26.16% y 16.18% en 2018, respectivamente. Mientras que en 2012 las ponderaciones fueron de 29.91% y 13.72%.

En lo referente al personal ocupado masculino en el estado de Durango, el porcentaje más alto en 2022 se encontró en el sector de Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza con 18.83% del total, en seguida con 16.53% las Industrias manufactureras.

Mismos sectores resaltan en los años 2018 y 2012, donde para el primero, los porcentajes fueron de 18.59 y 17.50, en el mismo orden. Y 2012 con mayor porcentaje del total de personal ocupado masculino, las Industrias manufactureras con 19.11% y en seguida Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza con 18.81 por ciento.

Estos resultados subrayan la persistente división del trabajo por género en México, los datos muestran que, en la mayoría de los sectores analizados, los hombres tienen una participación predominante, siendo especialmente notable en sectores como la minería, la construcción y la agricultura. Por otro lado, las mujeres tienden a concentrarse en sectores relacionados con servicios de alojamiento, comercio minorista y asistencia social, lo que sugiere una división del trabajo basada en roles de género tradicionales.

En los estados con brecha salarial negativa (Chiapas, Tabasco y Zacatecas), se observa una alta participación masculina en sectores como la construcción y la minería. Por ejemplo, en Chiapas, el sector minero cuenta con un 100% de participación masculina en 2012, manteniéndose esta tendencia en años posteriores. En contraste, la mayor participación femenina se encuentra en sectores de servicios y comercio minorista.

Para los estados con brecha salarial positiva (Guerrero, Jalisco y Michoacán), los hombres también dominan en sectores como la construcción y el transporte. En Jalisco, por ejemplo, en 2012, el 100% del personal en el sector de dirección de corporativos y empresas fue masculino. Las mujeres, en cambio, tuvieron una

mayor presencia en servicios educativos y de salud, con un aumento significativo en la dirección de corporativos en años posteriores.

Durango, con una brecha salarial neutra, refleja una distribución similar, con hombres predominantemente en agricultura y construcción, mientras que las mujeres están más presentes en servicios y comercio.

La segmentación por género en los sectores económicos es evidente, con una fuerte presencia masculina en sectores de producción y extracción, mientras que las mujeres predominan en sectores de servicios, especialmente aquellos relacionados con el cuidado y la educación.

Estos patrones de concentración sectorial por género no solo reflejan la brecha de participación, sino que también pueden influir en las diferencias salariales observadas.

8. Productividad laboral de los sectores

En este segmento, la investigación se enfoca en el análisis de la productividad laboral por sectores en los estados seleccionados. Regularmente los sectores de alta productividad también son sectores de altos salarios, en contraste los sectores de baja productividad son sectores de bajos salarios. Así este apartado nos permite analizar si en los estados donde hay brecha salarial negativa las mujeres se emplean en mayor número que los hombres en los sectores más productivos. En contraste, en los estados donde hay brecha salarial positiva, los hombres se ocupan mayoritariamente en los sectores de alta productividad y altos salarios. Esta métrica ayuda a identificar si las diferencias en los ingresos entre hombres y mujeres pueden estar asociados a factores como la eficiencia, la habilidad o simplemente a la discriminación y desigualdad estructural.

A través de una visualización en formato de mapa de calor, se identifican patrones y tendencias en la productividad. La intensidad del color indica el nivel de

productividad laboral. Colores más claros representan una mayor productividad, mientras que colores más oscuros indican una menor productividad.

La productividad laboral de cada estado se calcula a partir del Producto Interno Bruto Estatal (PIBE) de cada actividad económica sobre el número de personal ocupado de cada sector, los datos son recolectados a través de los censos estadísticos del INEGI y ENOE 2023. El resultado nos indica la aportación monetaria por persona en millones de pesos a precios constantes con base en el año 2018.

Por ejemplo la productividad en el sector de Actividades del gobierno en el estado de Chiapas en el año 2012 fue de 0.24, es decir cada trabajador de este sector aporta en promedio 0.24 millones de pesos a precios del 2018 al PIB de este sector.

Un valor más alto indica que cada trabajador, en promedio, está contribuyendo a un mayor valor de producción económica. Un valor más bajo sugiere que, en promedio, cada trabajador está generando menos valor económico, lo que puede ser indicativo de ineficiencias, falta de inversión en capital humano o tecnológico, o una economía con alto empleo pero en sectores de baja productividad.

En primer lugar, se describe la productividad laboral por sector de los estados con brecha salarial negativa, en seguida los que representan la brecha salarial positiva y por último Durango, con una brecha salarial mínima.

8.1 Estados con brecha salarial negativa

Chiapas

En el estado de Chiapas (ver Gráfica 22), se identifican como los sectores con alta productividad a: Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles con una productividad excepcionalmente alta en 2012 con una aportación de 45.20 millones de pesos por persona al año, aunque disminuye considerablemente en 2018 (11.12) y 2022 (10.75), sigue siendo uno de los sectores más productivos.

Después se encuentra la Minería que presenta alta productividad en 2012, lo que corresponde a 5.21 millones de pesos por persona en dicho sector, que disminuye en 2018 a 1.71 mdp, pero vuelve a aumentar en 2022 a 4.54. Y Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final donde mantiene una productividad relativamente alta y estable, con valores en millones de pesos de 3.43 en 2012, 2.64 en 2018 y 3.95 en 2022.

Por otra parte los sectores con baja productividad son Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza que muestra consistentemente baja productividad con valores de 0.03 en todos los años. Otros servicios excepto actividades de gobierno también muestran baja productividad con valores cercanos a 0.07 en 2012, 0.08 en 2018, y 0.06 en 2022. Comercio al por menor: Presenta baja productividad, decreciendo ligeramente de 0.21 en 2012 a 0.18 en 2022.

Productividad laboral por sector en Chiapas

Sectores	2012	2018	2022
	Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.24	0.26
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.03	0.03	0.03
Comercio al por mayor	0.99	1.19	0.81
Comercio al por menor	0.21	0.22	0.18
Construcción	0.38	0.20	0.19
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	3.43	2.64	3.95
Industrias manufactureras	0.23	0.21	0.14
Información en medios masivos	0.23	0.37	0.58
Minería	5.21	1.71	4.54
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.07	0.08	0.06
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.11	0.09	0.06
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.34	0.21	0.04
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.05	0.06	0.05
Servicios de salud y de asistencia social	0.32	0.27	0.29
Servicios educativos	0.30	0.36	0.35
Servicios financieros y de seguros	0.81	0.81	0.57
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	45.20	11.12	10.75
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.19	0.13	0.10
Transportes, correos y almacenamiento	0.31	0.26	0.26
	2012	2018	2022
	Años		

Gráfica 22. Productividad laboral en Chiapas años 2012, 2018 y 2022.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

Tabasco

El gráfico de productividad laboral por sector en Tabasco (ver Gráfica 23), destaca el sector de la minería. En 2012, la productividad por trabajador en este sector era considerablemente alta para este estado con 5.73 millones de pesos por persona y se disparó aún más en 2018, alcanzando su punto máximo de 9.40. Aunque en 2022 hubo una ligera disminución a 8.58 mdp.

Otro sector con una productividad notable es el de los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles. En 2012, este sector ya mostraba una alta productividad con un importe en millones de 10.78, que aumentó aún más en 2018 (12.54), antes de disminuir ligeramente en 2022 a 8.86 millones de pesos.

En contraste, el sector agrícola, que incluye la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, ha mostrado consistentemente baja productividad a lo largo de los años, con valores alrededor de 0.07 millones de pesos por persona. Este sector no ha experimentado cambios significativos, lo que sugiere una estabilidad en su baja contribución económica.

El comercio al por mayor también presenta un comportamiento interesante. En 2012, la productividad era moderada (1.24), pero cayó en 2018 (0.40), antes de recuperarse en 2022 a 0.93 millones de pesos.

La productividad en el sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final ha mostrado un aumento en 2018 (1.26) desde 2012 (0.75), aunque en 2022 disminuyó a 0.90.

En cuanto a los servicios financieros y de seguros, la productividad ha disminuido progresivamente desde 2012 (1.06) a 2022 (0.42). Sectores como la construcción y las industrias manufactureras han mantenido una productividad en el personal relativamente baja. La construcción, con valores cercanos a 0.67 en 2012 y una ligera mejora en 2022 (0.44), muestra una estabilidad en su baja productividad. Las industrias manufactureras, por su parte, han visto una leve disminución de 0.50 en 2012 a 0.37 millones de pesos en 2022, lo que sugiere desafíos continuos en mejorar la eficiencia productiva.

Productividad laboral por sector en Tabasco

Sectores	Años		
	2012	2018	2022
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.33	0.28	0.27
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.07	0.06	0.07
Comercio al por mayor	1.24	0.91	0.93
Comercio al por menor	0.30	0.32	0.27
Construcción	0.67	0.42	0.85
Dirección de corporativos y empresas	0.01	0.02	0.04
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	0.75	1.26	0.90
Industrias manufactureras	0.50	0.36	0.30
Información en medios masivos	0.39	0.48	0.72
Minería	5.73	9.40	8.58
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.07	0.06	0.04
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.09	0.08	0.07
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.31	0.20	0.10
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.09	0.08	0.07
Servicios de salud y de asistencia social	0.56	0.43	0.36
Servicios educativos	0.30	0.38	0.32
Servicios financieros y de seguros	1.06	0.88	0.84
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	10.78	12.94	8.86
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.39	0.21	0.26
Transportes, correos y almacenamiento	0.62	0.58	0.60

Gráfica 23. Productividad laboral en Tabasco, años 2012, 2018 y 2022.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

Zacatecas

La productividad laboral en Zacatecas (ver Gráfica 24) muestra un panorama diverso a través de sus sectores económicos, el sector de la minería se destaca como uno de los más productivos. En 2012, la minería mostró una alta productividad con un valor de 3.25 millones de pesos. Sin embargo, en 2018, la productividad cayó significativamente a 1.25, aunque hubo una ligera recuperación en 2022, alcanzando un importe de 1.37 millones de pesos por persona. A pesar de estas fluctuaciones, la minería sigue siendo un sector crucial para la economía del estado.

Otro sector destacado es el de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles. En 2012, este sector ya mostraba una alta productividad con un valor de 7.78, que aumentó considerablemente en 2018 hasta alcanzar 13.70. En 2022, aunque la productividad disminuyó a 10.23, el sector continúa siendo uno de los más productivos.

Contrariamente, el sector agrícola, que incluye la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza, ha mantenido una productividad

consistentemente baja con valores alrededor de 0.11 millones en pesos durante todos los años analizados.

El sector de la construcción también ha mostrado baja productividad, disminuyendo continuamente desde 0.46 en 2012 a 0.28 en 2022.

Por otro lado, el sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final mostró una ligera mejora en 2018 con un valor de 1.29 comparado con 1.12 en 2012, pero experimentó una disminución en 2022 a 1.03. Algunos sectores han mostrado mejoras significativas en productividad, por ejemplo, los servicios educativos experimentaron un aumento notable, pasando de 0.12 en 2012 a 1.06 millones de pesos en 2022.

Productividad laboral por sector en Zacatecas

Sectores	2012	2018	2022
	Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.24	0.35
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.09	0.12	0.11
Comercio al por mayor	1.61	1.31	1.44
Comercio al por menor	0.21	0.23	0.19
Construcción	0.46	0.36	0.28
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	1.47	1.60	0.52
Industrias manufactureras	0.41	0.42	0.48
Información en medios masivos	0.20	0.32	0.48
Minería	3.25	1.25	1.37
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.08	0.08	0.05
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.11	0.08	0.08
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.46	0.26	0.08
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.05	0.05	0.05
Servicios de salud y de asistencia social	0.26	0.28	0.26
Servicios educativos	0.29	0.31	0.36
Servicios financieros y de seguros	0.78	1.44	1.62
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	7.78	13.70	10.23
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.25	0.16	0.20
Transportes, correos y almacenamiento	0.60	0.55	0.43
	2012	2018	2022

Gráfica 24. Productividad laboral en Zacatecas, años 2012, 2018 y 2022.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

8.2 Estados con brecha salarial positiva

Guerrero

Continuando con los estados con brechas salariales positivas mayores, en Guerrero también resaltan los sectores de minera y servicios inmobiliarios (ver Gráfica 25).

En 2012, la productividad de la Minería era considerablemente alta, con un valor de 5.67. Sin embargo, en 2018, la productividad cayó significativamente a 1.19. Sorprendentemente, en 2022, la productividad se disparó a 14.61 millones de pesos por persona. En el caso de los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, mostro en 2012 una alta productividad con un valor de 7.83, que disminuyó ligeramente en 2018 a 5.60 y luego aumentó a 6.37 en 2022.

El sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final también mostró una alta productividad. En 2012, la productividad era de 3.07, mejorando a 3.30 en 2018. Sin embargo, en 2022, la productividad disminuyó a 1.96.

El comercio al por mayor mantuvo una productividad moderada, con valores de 1.33 en 2012, 1.17 en 2018 y 1.16 en 2022.

En contra parte la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza ha mostrado consistentemente baja productividad, con importes de alrededor de 0.03 millones en todos los años analizados. El sector de la construcción también ha mostrado baja productividad, disminuyendo continuamente desde 0.35 en 2012 a 0.21 en 2022.

Jalisco

En Jalisco (Gráfica 26), el sector de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles se destaca como uno de los más productivos. En 2012, la productividad en este sector era de 4.78. En 2018, la productividad aumentó considerablemente a 5.48 y en 2022, alcanzó su punto máximo con 7.57.

También mostró alta productividad el sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final. En 2012, la productividad era de 3.09, disminuyendo ligeramente a 2.29 en 2018 y recuperándose a 2.48 en 2022.

Productividad laboral por sector en Guerrero

Sectores	Años		
	2012	2018	2022
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.31	0.34	0.33
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.03	0.03	0.03
Comercio al por mayor	1.33	1.17	1.16
Comercio al por menor	0.24	0.24	0.20
Construcción	0.35	0.25	0.21
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	3.07	3.30	1.96
Industrias manufactureras	0.10	0.09	0.07
Información en medios masivos	0.35	0.42	0.56
Minería	5.67	1.19	14.61
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.10	0.12	0.09
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.07	0.05	0.05
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.20	0.15	0.07
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.12	0.07	0.11
Servicios de salud y de asistencia social	0.41	0.28	0.32
Servicios educativos	0.27	0.27	0.29
Servicios financieros y de seguros	0.75	1.54	1.42
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	7.83	5.60	6.37
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.13	0.11	0.09
Transportes, correos y almacenamiento	0.54	0.63	0.59

Gráfica 25. Productividad laboral en Guerrero, años 2012, 2018 y 2022.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

La minería en este caso tenido una productividad moderada pero estable. En 2012, la productividad era de 2.39, con un leve aumento a 3.84 en 2018, y una pequeña disminución a 1.54 millones en 2022.

El comercio al por mayor también ha mostrado una productividad significativa. En 2012, la productividad era de 2.15, aumentando a 2.02 en 2018, y disminuyendo a 1.81 en 2022.

Por otro lado, la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza ha mantenido una productividad baja pero constante. En 2012, la productividad era de 0.26, aumentando ligeramente a 0.28 en 2018, y a 0.31 en 2022. El sector de la construcción ha mostrado una productividad baja y en declive. En 2012, la productividad era de 0.47, disminuyendo a 0.42 en 2018 y a 0.41 en 2022.

Productividad laboral por sector en Jalisco

Sectores	2012	2018	2022
	Años		
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.40	0.36	0.34
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.28	0.30	0.24
Comercio al por mayor	2.15	1.80	1.80
Comercio al por menor	0.23	0.26	0.23
Construcción	0.47	0.37	0.32
Dirección de corporativos y empresas	0.64	0.20	0.33
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	3.09	2.29	2.48
Industrias manufactureras	0.51	0.54	0.49
Información en medios masivos	0.29	0.45	0.86
Minería	2.39	3.83	1.54
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.10	0.12	0.11
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.15	0.11	0.11
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.50	0.51	0.13
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.22	0.27	0.30
Servicios de salud y de asistencia social	0.27	0.32	0.26
Servicios educativos	0.41	0.31	0.31
Servicios financieros y de seguros	0.94	1.32	1.66
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	4.78	5.84	7.57
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.35	0.27	0.24
Transportes, correos y almacenamiento	0.84	0.75	0.84

Gráfica 26. Productividad laboral en Jalisco, años 2012, 2018 y 2022.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

Michoacán

En Michoacán (Gráfica 27), se destaca como el más productivo el sector de los servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles. En 2012, la productividad en este sector era de 10.65 millones de pesos. Aunque disminuyó a 9.61 en 2018, se mantuvo relativamente alta en 9.36 para 2022.

De igual modo, el sector de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final también mostró una alta productividad. En 2012, la productividad tenía un monto de 0.94 millones de pesos por persona, aumentando significativamente a 3.11 en 2018, aunque disminuyó a 0.75 en 2022.

El comercio al por mayor ha mantenido una productividad moderada, aunque con una ligera disminución a lo largo del tiempo. En 2012, la productividad era de 1.12, bajando a 0.91 en 2018 y a 0.77 en 2022.

En contraste, la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza ha mantenido una productividad baja pero constante. En 2012, la productividad era en millones de pesos de 0.14, subiendo ligeramente a 0.19 en 2018 y a 0.18 en 2022. El sector de la construcción ha mostrado una productividad baja con una ligera tendencia descendente. En 2012, la productividad era de 0.28, disminuyendo a 0.27 en 2018 y a 0.25 en 2022.

Los servicios financieros y de seguros han mantenido una productividad relativamente estable con ligeras fluctuaciones. En 2012, la productividad era en millones de pesos de 1.09, subiendo a 1.14 en 2018 y bajando a 1.04 en 2022. El sector de servicios de salud y asistencia social también mostró fluctuaciones en la productividad. En 2012, la productividad era de 0.24, aumentando a 0.30 en 2018 y a 0.31 en 2022.

Productividad laboral por sector en Michoacán

Sectores	Años		
	2012	2018	2022
Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.30	0.35	0.35
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.14	0.19	0.18
Comercio al por mayor	1.12	0.91	0.75
Comercio al por menor	0.25	0.27	0.29
Construcción	0.28	0.21	0.11
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	0.94	3.11	0.75
Industrias manufactureras	0.27	0.36	0.31
Información en medios masivos	0.21	0.46	0.40
Minería	11.59	0.00	1.87
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.08	0.07	0.09
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.12	0.09	0.08
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.48	0.37	0.12
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.12	0.11	0.07
Servicios de salud y de asistencia social	0.24	0.32	0.28
Servicios educativos	0.30	0.29	0.31
Servicios financieros y de seguros	1.09	1.44	0.89
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	10.65	9.61	9.96
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.18	0.18	0.16
Transportes, correos y almacenamiento	0.67	0.72	0.53
	2012	2018	2022

Gráfica 27. Productividad laboral en Michoacán, años 2012, 2018 y 2022.
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

8.3 Estado con brecha salarial neutra

Durango

Por parte los sectores en el estado con poca brecha salarial se detallan así: el sector de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles resalta por ser el más productivo. En 2012, la productividad en este sector era de 6.29 millones de pesos, incrementando a 7.45 en 2018 y, aunque disminuyendo a 5.47 millones de pesos en 2022, manteniéndose alta.

Otro sector con alta productividad es el de electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final. En 2012, la productividad era de 5.03, bajando a 2.25 en 2018, pero recuperándose a 4.08 en 2022.

El comercio al por mayor también ha mantenido una productividad moderada con algunas variaciones. En 2012, la productividad era de 2.44, disminuyendo a 1.72 en 2018 y aumentando a 2.17 millones de pesos en 2022.

Por otro lado, la agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza ha mostrado una productividad baja y decreciente. En 2012, la productividad era de 0.29, disminuyendo a 0.27 en 2018 y a 0.17 millones de pesos en 2022. El sector de la construcción también ha presentado una productividad baja con una tendencia a la baja. En 2012, la productividad era de 0.43, reduciéndose a 0.41 en 2018 y a 0.31 millones de pesos en 2022.

Los servicios financieros y de seguros han mostrado una productividad moderada con ligeras fluctuaciones. En 2012, la productividad era de 0.85, aumentando a 1.87 en 2018, pero disminuyendo a 1.00 en 2022. El sector de servicios de salud y de asistencia social también ha mostrado fluctuaciones en la productividad. En 2012, la productividad era de 0.34, aumentando a 0.42 en 2018 y disminuyendo a 0.32 en 2022.

Productividad laboral por sector en Durango

Sector	2012	2018	2022
	Actividades del gobierno y de organismos internacionales y extraterritoriales	0.35	0.33
Agricultura, ganadería, aprovechamiento forestal, pesca y caza	0.29	0.25	0.27
Comercio al por mayor	2.44	1.46	1.27
Comercio al por menor	0.21	0.22	0.22
Construcción	0.43	0.44	0.29
Dirección de corporativos y empresas	0.40	0.21	0.18
Electricidad, agua y suministro de gas por ductos al consumidor final	5.03	2.25	1.48
Industrias manufactureras	0.47	0.42	0.43
Información en medios masivos	0.37	0.38	0.52
Minería	1.10	1.70	1.32
Otros servicios excepto actividades de gobierno	0.07	0.06	0.03
Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas	0.09	0.09	0.08
Servicios de apoyo a los negocios y manejo de desechos y servicios de remediación	0.67	0.49	0.17
Servicios de esparcimiento, culturales y deportivos, y otros servicios recreativos	0.04	0.05	0.04
Servicios de salud y de asistencia social	0.45	0.32	0.27
Servicios educativos	0.33	0.30	0.26
Servicios financieros y de seguros	0.85	1.07	1.20
Servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles	6.29	7.45	5.47
Servicios profesionales, científicos y técnicos	0.29	0.20	0.25
Transportes, correos y almacenamiento	0.63	0.66	0.51
	2012	2018	2022
	Años		

Gráfica 28. Productividad laboral en Durango, años 2012, 2018 y 2022
Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ENOE (2023) e INEGI (2023)

En resumen, el análisis de la productividad laboral en los estados de Zacatecas, Guerrero, Michoacán, Tabasco, Durango, Jalisco y Chiapas revela importantes diferencias entre sectores y regiones. Los sectores de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, así como la minería, destacan por su alta productividad en varios estados, mientras que la agricultura, Servicios de alojamiento temporal y de preparación de alimentos y bebidas y Otros servicios excepto actividades gubernamentales presentan consistentemente baja productividad. Estos contrastes muestran las variaciones en la estructura económica de cada estado.

La alta productividad significa salarios generalmente más altos, la minería, en este caso, es un sector tradicionalmente dominado por hombres. La alta productividad y los altos salarios en este sector pueden tener alguna relación a la brecha salarial de género positiva. Sin embargo no se puede decir lo mismo para el caso de los estados con brecha salarial negativa, pues en ellos también predomina la minería como sector con alta productividad, y no las actividades económicas donde dominan mayormente las mujeres como se pensaba. Pues los sectores donde existe mayor

concentración femenina tienen niveles bajos de productividad para todos los estados con brecha salarial negativa principalmente.

Los salarios en estos sectores son generalmente bajos, y si las mujeres están concentradas en estos empleos, enfrentan mayores desventajas económicas. A pesar de eso, es interesante mencionar el caso del sector de Dirección de corporativos y empresas, ya que aunque los niveles de productividad para este sector no sobresalen, al tratarse de puestos directivos se asume que por tanto los salarios tienden a ser altos. Dicho esto, al analizar la participación de las mujeres en este sector, se observa que las mujeres tienen altos porcentajes principalmente en los estados con brecha salarial negativa.

Con este análisis asociado a los postulados que se mencionan en el marco teórico, observamos en primer lugar la segregación ocupacional debido a la marcada división que hay en la participación de hombres y mujeres en los sectores, las actividades donde predominan las mujeres que son principalmente los servicios relacionados con el cuidado y la educación son menos productivos para cualquier estado, que los sectores de producción y extracción en los que tienen mayor participación los hombres.

La teoría de la productividad menciona que la retribución que un individuo recibe en una economía competitiva es proporcional a su contribución a la producción, al comparar este concepto con la productividad calculada en los estados donde existe una brecha salarial negativa, es decir las mujeres perciben mayor salario que los hombres, no resalta ninguno de los sectores donde predomina la participación de las mujeres, entonces, no nos puede indicar que esta diferencia de salarios pueda ser debido a la productividad que tiene este género dentro del estado, por lo que puede deberse a otros factores.

Es importante resaltar que los sectores de minería y servicios inmobiliarios, los cuales tienen altos valores de productividad en los 7 estados estudiados, tienen mayor participación masculina en todos los estados seleccionados con índices de 50%-85% respectivamente.

Los anteriores son sectores altamente capitalizados, en otras palabras, requieren una gran inversión, en el caso de la minería en maquinaria, tecnología y equipo avanzado para obtener mayor extracción de recursos; y en bienes raíces e infraestructura en el sector de servicios inmobiliarios y de alquiler de bienes muebles e intangibles, además de que son activos y recursos de alto valor.

De acuerdo a la teoría económica heterodoxa combinada con la teoría feminista, la división de géneros que se encuentra en los sectores se debe a factores históricos, culturales y estructurales que limitan las opciones laborales para las mujeres. La minería, tradicionalmente vista como una ocupación física y peligrosa, ha sido dominada por hombres debido a percepciones de riesgo y dureza, así como a una menor representación femenina en disciplinas técnicas asociadas. El sector inmobiliario, especialmente en roles relacionados con la construcción y el desarrollo de propiedades, también ha sido históricamente masculino, en parte debido a desigualdades en la educación y formación profesional.

La economía heterodoxa también podría argumentar que la baja productividad en sectores feminizados no es una cuestión de habilidad o esfuerzo, sino de cómo el trabajo típicamente realizado por mujeres es desvalorizado en el mercado.

9. Conclusiones

Esta investigación se centra en descubrir si la brecha salarial de género puede estar asociada a la estructura productiva de cada estado. Con ello mostrar que si en los sectores donde predominan las mujeres mantienen una productividad con niveles bajos, los salarios también lo son o en caso contrario que si los sectores donde existe mayor participación de las mujeres mantienen una productividad alta los salarios serán altos. Así también para los hombres.

Se plantea algunas teorías económicas y sociales para apoyar los resultados de esta idea, y sus visiones respecto a la brecha salarial, en el caso de la teoría feminista y los estudios de género destacan cómo la construcción social de roles de género, la división sexual del trabajo y la prevalencia de estereotipos perpetúan la subvaloración del trabajo femenino.

Una visión distinta se encuentra con la teoría económica, en la economía ortodoxa encontramos el concepto de capital humano, el cual explica que el salario que recibe una persona está relacionado con el valor adicional que aporta a su trabajo, es decir sus habilidades y conocimientos, la brecha salarial de género podría entenderse a partir de las desigualdades en la acumulación de capital humano, dado que las mujeres han enfrentado históricamente barreras estructurales y sociales para acceder a oportunidades educativas y de capacitación.

Con ella la teoría de la productividad, expone que el salario que recibe un individuo está ligado a su contribución a la producción, cuando una persona trabaja más y mejora su productividad, su aportación a la producción crece, lo que se traduce en un incremento en su compensación, como el salario.

La economía heterodoxa subraya la necesidad de considerar factores como la segregación ocupacional, la discriminación indirecta y la infravaloración del trabajo no remunerado. La segregación ocupacional indica que los individuos están divididos por género en el mercado laboral, o sea ciertos trabajos o sectores están dominados por un género específico.

En este contexto las mujeres a menudo están concentradas en ocupaciones que tradicionalmente se valoran menos y que ofrecen menos oportunidades para aumentar la productividad y, por ende, el salario.

La revisión de la literatura empírica nos muestra que la mayor parte de la brecha salarial se explica por las diferencias en los valores o retornos asociados a las características de hombres y mujeres, más que por las diferencias en las características en sí mismas. Esto significa que las mujeres mejoraron sus características relativas, pero no lograron reducir la desventaja salarial asociada al género.

De los últimos estudios sobre la brecha salarial en México, el IMCO revela que ha habido una disminución en la brecha de ingresos entre hombres y mujeres que no se traduce necesariamente en un avance real en las condiciones laborales de las mujeres. De hecho, el estudio sugiere que esta reducción se debe más a una

precarización del empleo masculino que a un aumento en las oportunidades o salarios para las mujeres. Además, la segregación ocupacional sigue siendo un factor crucial, con los hombres perdiendo terreno en sectores altamente productivos como la manufactura, mientras que las mujeres se concentran en sectores de menor remuneración.

El análisis que hicimos de la brecha salarial de género en México por estados rescata algunas de las anteriores observaciones, encontramos que la diferencia salarial entre hombres y mujeres persiste a lo largo del tiempo, y que existe una mayor proporción de estados donde la brecha salarial es positiva, lo que significa un ventaja salarial de los hombres respecto a las mujeres. Son pocos los estados que mantienen una brecha salarial negativa, en donde las mujeres ganas más que los hombres.

Aunque varía significativamente entre diferentes estados. Chiapas, Tabasco y Zacatecas se destacan por tener consistentemente una brecha salarial negativa, sugiriendo mejores condiciones salariales para las mujeres en comparación con los hombres. Por otro lado, estados como Michoacán, Guerrero, y Jalisco muestran brechas significativamente positivas, indicando lo contrario. Por su parte Durango muestra muy poca disparidad en sus valores y se encuentra en un margen neutro.

Al analizar la participación y personal ocupado por género con el que cuenta cada sector se observa una clara segregación de género en el mercado laboral, destacando cómo los hombres y las mujeres se distribuyen de manera desigual en diferentes áreas de actividad económica. En casi tres cuartas partes de los sectores del periodo estudiado, en todos los estados analizados, los hombres tienen mayor participación que las mujeres.

En los estados con brecha salarial negativa, como Chiapas, Tabasco y Zacatecas, los hombres tienden a dominar en sectores como la minería, la construcción y la agricultura, donde el trabajo es a menudo físicamente exigente. Por otro lado, las mujeres muestran una mayor participación en sectores relacionados con los servicios de salud, educación, otros servicios excepto actividades de gobierno y el comercio al por menor. Este patrón no solo refleja preferencias laborales

tradicionales sino también, posiblemente, barreras estructurales que limitan la entrada de mujeres a ciertos campos.

En los estados con brecha salarial positiva, como Guerrero, Jalisco y Michoacán, se observa una situación similar. Los hombres predominan en áreas como la agricultura, construcción y minería mientras que las mujeres son más visibles en servicios de salud y asistencia social, educación y otros servicios relacionados con el cuidado.

Durango, que presenta una brecha salarial neutra, también muestra tendencias de segregación, aunque quizás menos pronunciadas. Los hombres siguen estando concentrados en la agricultura y la construcción, mientras que las mujeres lideran en el comercio al por menor y los servicios de alojamiento y alimentación.

En cuanto a personal ocupado en estos 7 estados, se observó que del total de hombres y mujeres ocupados, los mayores porcentajes en el caso de los hombres suele trabajar en el sector de la agricultura, construcción, y en el caso de las mujeres resalta el comercio al por menor, servicios educativos y otros servicios excepto actividades de gobierno, estos patrones de ocupación justifican los porcentajes de participación laboral en esos sectores, ya que reflejan las decisiones que toman hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Al analizar la productividad laboral de los estados seleccionados, en general se encuentran resultados similares, altos valores en sectores como servicios inmobiliarios y minería, sectores dominados mayormente por hombres. Mientras que los sectores con presencia femenina como los servicios de salud, educación, así como otros servicios excepto las actividades gubernamentales muestran consistentemente una menor productividad.

Esto implica que los sectores no tienen cambios en la productividad de los sectores de acuerdo al grupo de estados que se analice, sino más bien es indistinto, de acuerdo a la evidencia mostrada en el documento.

Este análisis revela que la segregación ocupacional sigue siendo un factor determinante en la brecha salarial de género, donde las mujeres tienden a

concentrarse en sectores menos productivos, como los servicios de cuidado y educación. En contraste, los hombres dominan sectores altamente productivos y capitalizados, como la minería y los servicios inmobiliarios, lo que les permite obtener mayores ingresos. Aunque en algunos estados las mujeres ganan más que los hombres, esta diferencia salarial no parece estar relacionada con su productividad en los sectores en los que predominan, sino que puede deberse a otros factores, posiblemente históricos, culturales o estructurales. Esto sugiere que la desigualdad de género en el mercado laboral es más compleja que una simple cuestión de productividad, implicando posiblemente una valoración desigual del trabajo realizado por mujeres.

10. Referencias

- Anker, R., Melkas, H., & Korten, A. (2003). InFocus Programme on Promoting the Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. *Gender based occupational segregation in the 1990's*.
- Arceo-Gomez, E. O., & Campos-Vazquez, R. M. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *Trimestre Economico*, 81(323), 619.
<https://doi.org/10.20430/ete.v81i323.125>
- Aulenbacher, B. (2010). Kapitel IV Rationalisierung von Arbeit: Rationalisierung und der Wandel von Erwerbsarbeit aus der Genderperspektive. En *VS Verlag für Sozialwissenschaften eBooks* (pp. 301-328).
https://doi.org/10.1007/978-3-531-92247-8_10
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital: A theoretical and Empirical Analysis*.
- Blau, F. D., Ferber, M. A., & Winkler, A. E. (1987). The economics of women, men, and work. *Contemporary Sociology*, 16(3). <https://doi.org/10.2307/2070285>

Comisión Nacional de los Salarios Mínimos. (2023). *Informes mensuales sobre el comportamiento de la economía del año 2023*. gob.mx.

<https://www.gob.mx/conasami/documentos/informes-mensuales-sobre-el-comportamiento-de-la-economia-del-ano-2023>

Del Razo Martínez, L. M. (2005). Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001). *Estudios Económicos*, 20(2), 169-206.

<https://doi.org/10.20430/ete.v20i2.312>

Global Gender Gap Report 2022. (2022). World Economic Forum.

<https://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report-2022/>

Godoy, L., Diaz, X., & Mauro, A. (2009). Imágenes sobre el trabajo femenino en Chile, 1880-2000. *Revista Universum*. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-23762009000200005>

Hartmann, H.I. (1979) 'The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism: Towards a more Progressive Union', *Capital & Class*, 3(2), pp. 1-33.

<https://doi.org/10.1177/030981687900800102>

IMCO. (2022, 8 noviembre). *Brecha salarial de género: un comparativo sectorial e internacional*. Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO).

<https://imco.org.mx/brecha-salarial-de-genero/>

INEGI. (2023a). *Clasificadores - Catálogo SCIAN 2023*.

<https://www.inegi.org.mx/scian/#:~:text=El%20SCIAN%20est%C3%A1%20compuesto%20por%20%20sectores%20de%20actividad.>

INEGI. (2023b). *Producto Interno Bruto por Entidad Federativa (PIBE)*.

<https://www.inegi.org.mx/programas/pibent/2018/#tabulados>

- Larraz Iribas, B., Vila, L. E., & Pavia, J. M. (2020). Más allá de la brecha salarial de género. *Revista de Economía Aplicada*, 5-36.
- Linthon Delgado, D. E., & Méndez Heras, L. B. (2021). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1), 1-25. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*.
- Oaxaca, R. L. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Pérez-Romero, M. E., Flores-Romero, M. B., & Islas, D. J. (2020). Brecha Salarial por Genero en Actividades Economicas en México. *INCEPTUM*, 15(28), 61-79. <https://doi.org/10.33110/inceptum.v15i28.385>
- Quintero, F., & Bautista, G. V. (2018). Principales logros y retos del feminismo en México. *Espacios Públicos*, 21(51), 115-134. <https://www.redalyc.org/journal/676/67658324006/html/>
- Rodríguez Pérez, R. E., & German Soto, V. (2021). Desigualdad salarial por género y ciclo económico en las manufacturas mexicanas. *Economía, teoría y practica*, 14(45), 61-88. <https://doi.org/10.24275/ETYPUAM/NE/542021/Rodriguez>
- Schultz, T. W. (1963). «*The economic value of education.*» Columbia University Press.
- Trombetta, M., & Cruz, J. C. (2020). Brecha salarial de género en la estructura productiva argentina. *RePEc: Research Papers in Economics*. <https://ideas.repec.org/p/aep/anales/4421.html>

Tuñón Pablos, E. (2011). El derecho de las mujeres al sufragio. En A. Lau Jaivén & G. Espinosa Damián (Eds.), *Un fantasma recorre el siglo : luchas feministas en México 1910-2010*.

<http://biblioteca.clacso.edu.ar/Mexico/dcsh-uam-x/20201029030019/Un-Fantasma-Recorre.pdf>

Woodhall, M. (1987). Human Capital Concepts. En *Elsevier eBooks* (pp. 21-24).

<https://doi.org/10.1016/b978-0-08-033379-3.50011-5>