

8. Brechas de género: desigualdad en el ingreso y factores socioeconómicos de las mujeres en México

DAVID ROBLES ORTÍZ*

PAULINA CORTÉS HERNÁNDEZ**

DOI: <https://doi.org/10.52501/cc.257.08>

Resumen

Uno de los grupos que presentan mayor vulnerabilidad laboral son las mujeres trabajadoras en México, las cuales tienen mayor presencia en empleos informales carentes de prestaciones laborales y, en muchos casos, sin ingresos. El presente estudio tiene por objetivo analizar la desigualdad económica relacionada al ingreso que perciben las mujeres en México en el mercado de trabajo formal e informal. Lo anterior se logra con el análisis de microdatos y una estimación econométrica de brecha salarial desde la óptica de Mincer para delimitar las características que explican el salario a través de la educación y la experiencia de trabajo. Los resultados muestran que la educación representa un factor relevante para el incremento del ingreso de las mujeres, seguido de una contratación por escrito y un antecedente de experiencia laboral. La diferencia en el ingreso de las trabajadoras está determinada por variables sociales y económicas que lo afectan de forma diferenciada.

Palabras clave: *autoempleo, diferencia de género, precariedad laboral, situación social.*

* Doctor en Ciencias Económicas. Profesor en la Escuela Superior de Economía, Instituto Politécnico Nacional, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9814-8315>

** Licenciada en Economía. Analista en la Cámara Nacional de Manufacturas Eléctricas, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1770-1343>

Introducción

La vulnerabilidad laboral entendida como la “condición de riesgo... resultado de la acumulación de desventajas sociales, económicas, físicas y culturales, que impiden o limitan su incorporación al ámbito laboral, así como contar con un empleo de calidad” (STPS, 2008, p. 2) se presenta tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, las mujeres exhiben mayor presencia en trabajos cada vez más desprotegidos, falta de prestaciones que les aseguren un empleo digno, así como contar con empleos que significan tener menos horas remuneradas. La realidad obliga a que las mujeres busquen ingresos de la forma que sea posible, a pesar de las dificultades que el mercado laboral e incluso roles de género tradicionales les impongan. Por ejemplo, una de las principales causas de las diferencias laborales entre hombres y mujeres es el tiempo dedicado a tareas de cuidado no remuneradas donde ellas invierten 2.5 veces más tiempo que los hombres (IMCO, 2022). Las estimaciones realizadas en la presente investigación muestran que dedican casi tres veces más horas a las tareas del hogar, tiempo que podría ser destinado a realizar una labor remunerada y, por tanto, tener una cobertura para la maternidad digna y protección social; en caso de tener esta última, sus derechos son menores debido a una baja remuneración, así como contrataciones breves. Además de deteriorar sus ingresos, el empleo informal que les ofrece una mayor flexibilidad de tiempo implica para las mujeres trabajar sin derechos laborales, sin prestaciones y sin cotización a la seguridad social, lo que las hace ser un grupo propenso a laborar en la informalidad (OIT, 2022a). En este sentido, diversos estudios exponen como causas de exclusión de las mujeres en el mercado formal la edad, el nivel educativo y el estado civil, por mencionar algunos; mientras que otras investigaciones suponen que se deben a causas relacionadas con los estereotipos de género (Garrido et al., 2018; Olabide, 2021). En otras palabras, la desigualdad de ingresos y condiciones de trabajo a las que se enfrentan las mujeres trabajadoras persiste tanto de forma vertical como horizontal (Kwantes et al., 2011). La desigualdad vertical se refiere a diferencias entre grupos derivadas del género, orientación sexual u origen regional, mientras que la desigualdad horizontal hace referencia a dimensiones socioeconómicas, políticas y es-

tatus culturales (Puyana, 2018); sin embargo, tal desigualdad no es exclusiva entre hombres y mujeres, sino también entre el mismo género. En efecto, las causas que llevan a las mujeres trabajadoras a contar con empleos más vulnerables o con ingresos menores respecto al promedio, no son las mismas que para las mujeres con empleos formales o con ingresos más elevados (Varela, 2015).

Sin duda, la desigualdad de género en el trabajo tiene efectos en la economía mexicana. La igualdad de género en el trabajo contribuye al crecimiento económico. Cuando las mujeres tienen las mismas oportunidades de empleo y salarios justos, pueden contribuir de manera más significativa a la economía. Se estima que la reducción de la brecha de género puede impulsar el producto interno bruto (PIB) mundial en más del 20% (Banco Mundial, 2024), así como mejora el rendimiento y la productividad laboral. La diversidad de género en el lugar de trabajo puede conducir a una mayor innovación y creatividad. Equipos diversos suelen tener una gama más amplia de perspectivas y enfoques para resolver problemas, lo que puede mejorar el rendimiento y la productividad. Las empresas que valoran y promueven la igualdad de género tienden a ser más exitosas y competitivas en el mercado (Méndez et al., 2019).

La hipótesis central de este documento corresponde a que la diferencia en el ingreso de las mujeres está determinada por factores socioeconómicos que lo impactan de forma heterogénea, por lo que se pretende hacer uso de recursos estadísticos, econométricos y teóricos para establecer el impacto de las principales variables del mercado laboral y poder apoyar la generación de datos con perspectiva de género. Con lo mencionado anteriormente, el objetivo de esta investigación es analizar la desigualdad económica relacionada al ingreso que perciben las mujeres en México. Lo anterior se logra con el análisis de microdatos y con una estimación econométrica de brecha salarial desde la óptica de Mincer para delimitar las características que explican el salario a través de la educación, experiencia laboral y la experiencia de trabajo al cuadrado.

Algunos aportes que hace esta investigación son el análisis del ingreso a través del uso de microdatos proveniente de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos del Hogar (ENIGH) y del Módulo de Condiciones Socioeconómicas (MCS) del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) en

su versión 2018. La creación de las variables utilizadas precisó de un estudio sobre poblaciones vulnerables dentro del mercado laboral, al igual que de teorías y modelos que determinan los factores que influyen en el ingreso de las trabajadoras. Las estimaciones econométricas y la construcción de bases de datos son propias y únicas, lo que aporta una óptica distinta y detallada del fenómeno en estudio.

La estructura del presente documento está compuesta por cuatro apartados. En el primero de ellos se muestra la introducción. En el segundo se caracteriza el estado actual del mercado laboral formal e informal mexicano con perspectiva de género, desde las causales socioeconómicas más citadas en la literatura sobre el tema, tales como edad, nivel educativo, estado civil, maternidad, ingreso, así como el tiempo dedicado al hogar y al trabajo. En el apartado tres se muestra la brecha salarial de las mujeres trabajadoras mexicanas a través de la óptica de Mincer. Por último, se exponen las conclusiones alcanzadas por la presente investigación.

La mujer en el mercado laboral en México

Aunque existen diferentes definiciones sobre la informalidad, el Grupo Delhi manifiesta “que la definición y medición del empleo en el sector informal debe complementarse con una definición y medición del empleo informal” (CIET, 2003, p. 2) conforme al contexto de cada país, debido a la existencia de diversas definiciones sobre el fenómeno en estudio (Williams y Lansky, 2013).¹ En la presente investigación se hace uso del empleo informal entendido como la carencia de seguridad social, lo cual significa que para cualquier trabajador que no se encuentre inscrito en el servicio de seguridad social, ya sea a través del Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS), del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) o de cualquier otro sistema homólogo, es considerado como trabajador informal, incluso aunque labore en empresas formales.

¹ Según la OIT (2013) existen diversas formas de informalidad; a saber: economía informal, sector informal, empresa del sector informal, empleo informal, empleo del sector informal, empleo asalariado informal, empleo en economía informal, entre otros.

Las estimaciones realizadas para la presente investigación indican que, de los 53 409 959 individuos trabajadores en el país, alrededor de 57.6% son informales; de los cuales 24 964 609 son hombres y 28 445 350, mujeres (INEGI, 2018). Cabe indicar que las cifras no toman en cuenta el mínimo de edad para laborar de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT), que es de 15 años, sino más bien a toda la población carente de seguridad social. Autores como Portes (1995) mencionan que aquella fuerza laboral que es excluida de la cobertura legal y de servicios médicos relacionados con el trabajo decente se considera informal. Por otra parte, Levy (2008) indica que la seguridad social conlleva aportaciones del patrón y el trabajador, como el Instituto Mexicano del Seguro Social, y define a los programas de protección social como aquellos programas creados meramente con recursos públicos, tales como el Seguro Popular o el Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI), que no recibe aportaciones del trabajador, por lo que las personas que cuentan con este servicio se consideran informales.

Tabla 8.1. *Población con seguridad social*

		<i>Hombres</i>	<i>Mujeres</i>	<i>Total</i>
<i>Población Informal</i>	No cuenta con servicio	12 237 761	10 190 709	22 428 470
	Seguro Popular/ INSABI	23 964 304	28 860 530	52 824 834
<i>Población Formal</i>	IMSS	20 142 157	20 044 276	40 186 433
	ISSSTE o ISSSTE estatal	3 577 268	4 422 837	8 000 105
	Pemex, Defensa o Marina	453 002	438 767	891 769
	IMSS-Prospera	22 643	28 063	50 706
	Otros	344 316	365 157	709 473

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2018).

La tabla 8.1 muestra que la mayor parte de la población informal son mujeres, y que representan, aproximadamente, 39 millones de individuos, de las cuales casi 29 millones cuentan con el programa INSABI. En el caso del sector formal, se observa que las mujeres representan 25 029 100 personas, de las cuales 20 044 000 mujeres reciben atención por parte del IMSS, quien, a su vez, brinda atención similar en número a los hombres, con

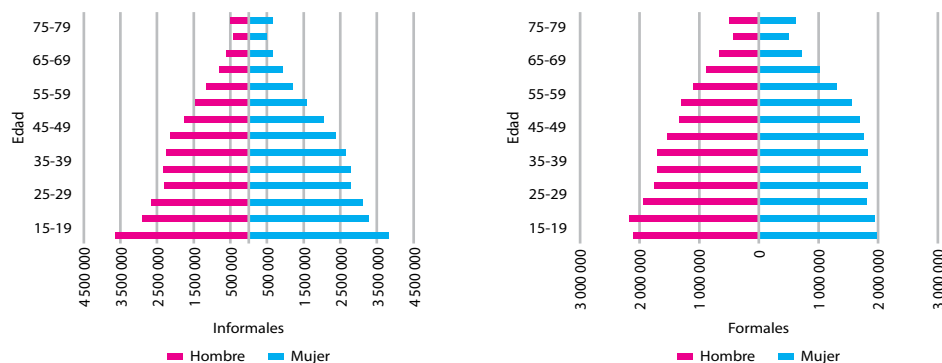
20 142 157 individuos; le sigue el Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) como la institución que mayor atiende a la población femenina formal, con 4 422 000 personas.

Se aprecia que las mujeres predominan en la informalidad, las cuales, al parecer, prefieren contar con INSABI antes que encontrarse en situación de máxima vulnerabilidad. Sumado a lo anterior, D'Alessandro (2018) menciona que de acuerdo con el panorama de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en América Latina y el Caribe, alrededor de 54% de las mujeres y 47% de los hombres se encuentra laborando dentro de la informalidad. En el caso de las mujeres estos trabajos, además de contar con altas brechas salariales e inestabilidad laboral, no garantizan el cumplimiento de derechos laborales básicos tales como las licencias por maternidad, entre otros.

Otra característica relevante de la mujer trabajadora informal es la edad. Se estima que predominan las jóvenes en dicho sector, al contabilizarse una población de 3 814 000 individuos de entre 15 y 19 años,² seguido por aquellas de entre 20 y 24 años, con 3 283 000 de personas. Una explicación a esta particularidad es que un trabajo informal en varias ocasiones no requiere de experiencia, lo cual permite a los jóvenes ingresar con mayor facilidad al mercado laboral. En estos términos, tan sólo las mujeres de entre los 15 y 35 años representan 47% del total informal. Además, como lo menciona Flores y Valero (2003), así como Estrada, Sierra y Salazar (2019), existe una relación entre la educación y la experiencia laboral; sin embargo, supone que a una mayor edad existe una mayor experiencia, lo cual puede facilitar el traslado a un empleo formal que brinde servicios de seguridad social como licencias por maternidad o lactancia; no obstante, en el caso de las mujeres continúa siendo difícil acceder al empleo formal, situación que se agudiza al incrementarse la edad de dicha población. La gráfica 8.1 muestra la distribución de la edad de los trabajadores formales e informales. Se aprecia que el intervalo de 15 a 19 años y de 20 a 24 años comparten el primer y segundo lugar en informalidad al ser de 1 977 000 y 1 937 000 personas, respectivamente; mientras que el tercer lugar lo concentra la población de entre 40 y 44 años, con 1 826 000 mujeres.

² Se recuerda al lector que la edad mínima para laborar en México es de 15 años conforme a la reforma a la Ley Federal del Trabajo (2022).

Gráfica 8.1. Población informal y formal por edad y sexo en México



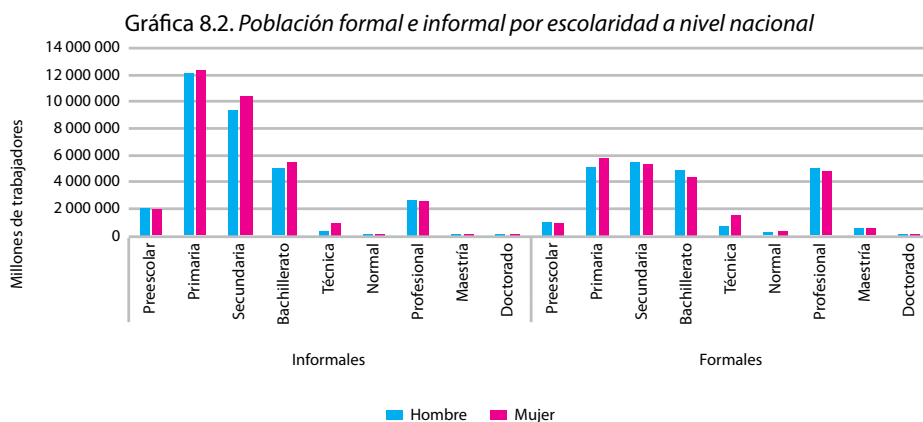
Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2018).

Por otro lado, Castells (1989) menciona que, entre las características principales de la informalidad son el bajo nivel educativo de la población y la carencia de desarrollo tecnológico del país, las cuales generan un mercado laboral rígido que motiva su fragmentación y dualidad. Los resultados muestran a nivel nacional que las mujeres con el nivel básico de educación como primaria y secundaria concentran 68% de la población informal femenina con 12 371 000 y 10 397 000 trabajadoras, respectivamente. Es importante señalar que las mujeres son mayoría en cada nivel educativo respecto a su contraparte masculina (gráfica 8.2).

Por otra parte, en el caso de la población formal, la tendencia en el nivel de primaria y secundaria es el mismo, donde hay un mayor número de población femenina, seguido del nivel profesional, con 4 830 000 personas. Nótese la relación negativa entre la escolaridad y la informalidad; si las personas adquieren un nivel de instrucción más elevado, son menos propensos a ingresar al mercado informal.

Por ejemplo, las mujeres formales con estudios profesionales concluidos representan 21% del total, mientras que las mujeres informales con el mismo nivel, representan tan sólo 8% de su población; no obstante, en el caso formal, las mujeres conforman una población menor respecto a los hombres a nivel profesional (4 830 319 de individuos), secundaria (5 301 171) y bachillerato (4 362 891). Los requisitos para la entrada al mercado formal son elevados, por lo que un menor nivel de educación facilita que los individuos

ingresen a la informalidad. Tal como menciona Brandt (2011), Unger, Flores e Ibarra (2014), aquellos trabajadores con un mayor nivel de educación buscarán condiciones y empleos con mayores y mejores prestaciones, sea cual sea el género; sin embargo, también se debe tomar en cuenta que la formalidad castiga a mujeres con edades elevadas o sin experiencia laboral.

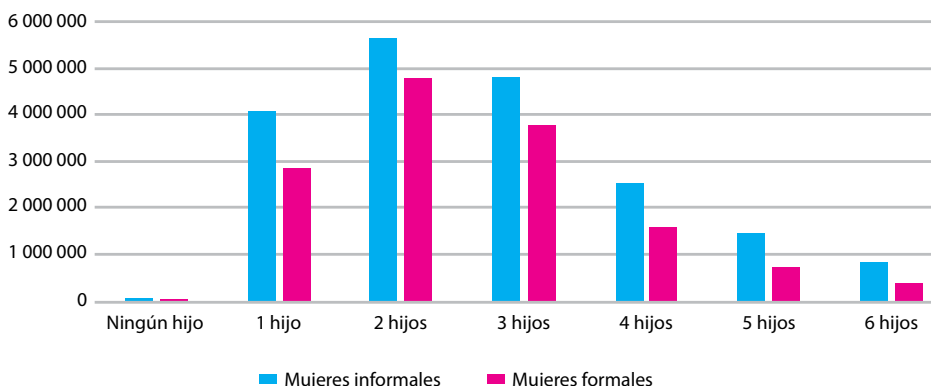


Fuente: Elaboración propia a partir del INEGI (2018).

Respecto al estado conyugal de las mujeres, Cortés-Franch y Artazcoz (2021) indican que la participación de la mujer en el fenómeno informal se relaciona con la disponibilidad y flexibilidad de tiempos que concede este sector; en otras palabras, el tiempo libre que no utilizan las mujeres para trabajar y que pueden destinar a atender las ocupaciones familiares, como el cuidado de los hijos o labores domésticas no remuneradas, es más valioso para ellas que para los hombres. Conforme a D'Alessandro (2018), el arquetipo de familia clásica donde la mujer casada es encargada de hacer el trabajo doméstico aún persiste en la actualidad, predisponiendo a que sus trabajos deban ofrecer horarios flexibles, como la mayoría de los empleos informales. Al estimar las cifras para ambos sectores, se observa que la intervención de mujeres casadas en el mercado laboral es mayor que en el mercado laboral formal. A nivel nacional, durante 2018, 30 378 000 trabajadores informales están casados, de las cuales cerca de 50%, es decir, alrededor de 16 millones son mujeres. De igual forma, de la población soltera, aunque es menor en aproximadamente tres millones de individuos, 50%

está representado por mujeres (14 676 000 personas). En otras palabras, existe una mayor población femenina casada laborando dentro de la informalidad. Desde otro ángulo, existe una mayor población casada que representan 22 650 000 personas; no obstante, son ahora los hombres con 11 749 000 personas los que lideran el estatus. En tanto, las mujeres solteras superan a los hombres en la misma situación al concentrar 55% del total, con 10 449 279 trabajadoras. Otra característica por considerar es el rol de la maternidad en las posibilidades laborales de las mujeres. D'Alessandro (2018) indica que la caída de las tasas de fecundidad marcó un cambio en la población femenina al fortalecer su participación en la fuerza de trabajo. En 1960, las mujeres del mundo tenían 5 hijos en promedio, en 2010 la cifra pasó a 2.5 hijos.

Gráfica 8.3. Número de hijos por mujeres formales e informales



Fuente: Estimaciones propias con datos del INEGI (2018).

En Latinoamérica, pasó de 6 a 2.5 hijos, en promedio; al mismo tiempo, las mujeres de todas las clases sociales incrementaban su participación en el mercado laboral en más de tres veces. La gráfica 8.3, la cual hace referencia al número de hijos sobrevivientes que tiene la integrante del hogar de 12 años o más, independiente de donde residan, muestra que, a nivel nacional, hay 5 628 091 de mujeres en condiciones laborales formales, y 4 780 669 de mujeres en condiciones laborales informales que decidieron tener dos hijos; en la actualidad, son pocas las mujeres que deciden tener más de tres hijos, o que deciden no tenerlos.

Tiempo dedicado al hogar y al trabajo

El trabajo doméstico se define como aquellas actividades vinculadas

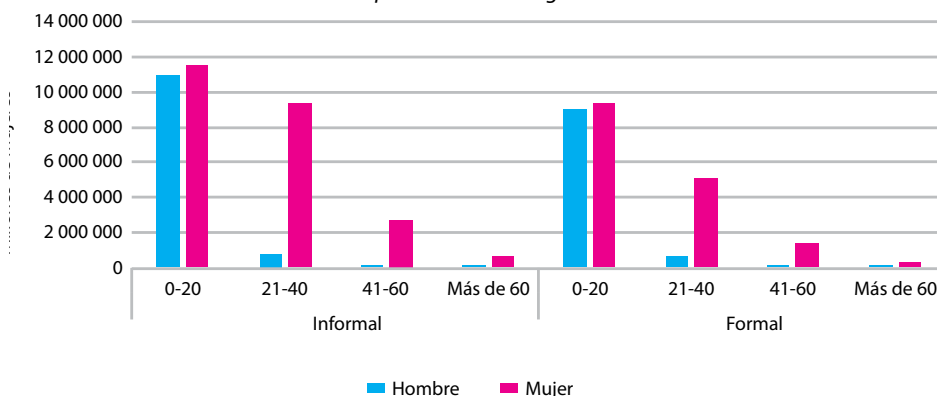
[...] con la preparación y servicio de alimentos para los integrantes del hogar, limpieza de la vivienda, limpieza, [...] compras para los integrantes de hogar, pagos, trámites y administración del hogar y cuidado de personas que necesitan apoyo (menores de 15 años y mayores de 60). (Sánchez et al., 2015, p. 652)

En todo el mundo mujeres y hombres dedican tiempo a las labores domésticas; sin embargo, es una distribución desbalanceada; pues las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico sin recibir remuneración. Si las mujeres dedican más tiempo a estas actividades *impagas*,³ no cuentan con tiempo suficiente para instruirse o tener experiencia laboral; por lo que eligen ocupaciones con horarios o contratos flexibles que, en ocasiones, son peor remuneradas, y trabajan doblemente: dentro y fuera del hogar. La gráfica 8.4 indica el tiempo destinado por las mujeres a las labores del hogar en el país, donde 47% de la población femenina en el mercado informal y 58% de la población femenina en el mercado formal destinan un máximo de 20 horas semanales a estas actividades respecto a los hombres; sin embargo, la diferencia más notable se aprecia en el rango de entre 21 a 40 horas, donde la población femenina formal (31%) e informal (39%) se enfrenta a los hombres con 6 y 7%, respectivamente.

En cuanto al tiempo destinado al trabajo remunerado, la OIT (2018) expone que, a nivel mundial, la participación de la mujer es de 48.5%, mientras que para los hombres es de 75%. Siguiendo a OIT (2018), la tasa de participación femenina en el mercado laboral mexicano es una de las más bajas de América Latina y el Caribe, con menos de 50%. Dichos porcentajes sugieren mayor tiempo destinado al hogar por parte de las mujeres en México, relegando las actividades laborales a segundo plano, lo cual se refleja en su participación final.

³ Se refiere al trabajo doméstico no remunerado.

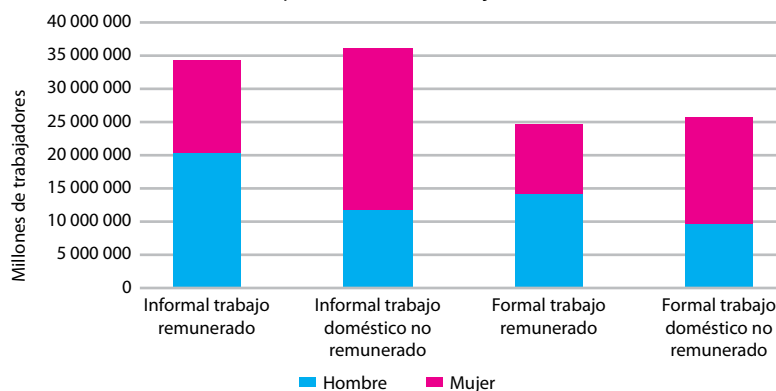
Gráfica 8.4. Tiempo dedicado al hogar a nivel nacional



Fuente: Estimaciones propias con datos de INEGI (2018).

Las estimaciones realizadas para el presente documento señalan un mayor número de hombres que laboran entre 41 y 60 horas semanales, con 10 084 200 individuos, seguido de un periodo de 21 a 40 horas, con 5 063 148 hombres. Para el caso de las mujeres, la distribución es muy distinta; pues su inclusión en el mercado informal es notoriamente más baja respecto a los varones; el nivel más alto es de 4 321 134 mujeres laborando entre 21 y 40 horas por mes. Es importante indicar que el único estrato en que las mujeres concentran una población mayor a los hombres, con un total de 4 630 227 de mujeres, es el trabajo máximo de 20 horas al mes; lo que sostiene la idea de que, a nivel nacional, existe un mayor número de mujeres informales con una jornada laboral menor en comparación a otros estratos. Esto puede confirmar la idea de que la informalidad ofrece alternativas sobre la flexibilidad de tiempo, siendo esto una característica importante para las mujeres al momento de ingresar al mercado de trabajo. Al realizar el análisis respecto al total de la participación por sexo, por formales e informales, y entre trabajo del hogar y remunerado (gráfica 8.5), la mujer dedica mayor tiempo a labores domésticas en comparación con el varón, mientras que el hombre destina mayor tiempo en ocupaciones remuneradas. Se debe agregar que, del total de la población femenina en el país, 38% es informal y dedica más tiempo al hogar, mientras que 16% de las mujeres son formales y destinan más tiempo a trabajar.

Gráfica 8.5. Participación total de trabajo en la informalidad



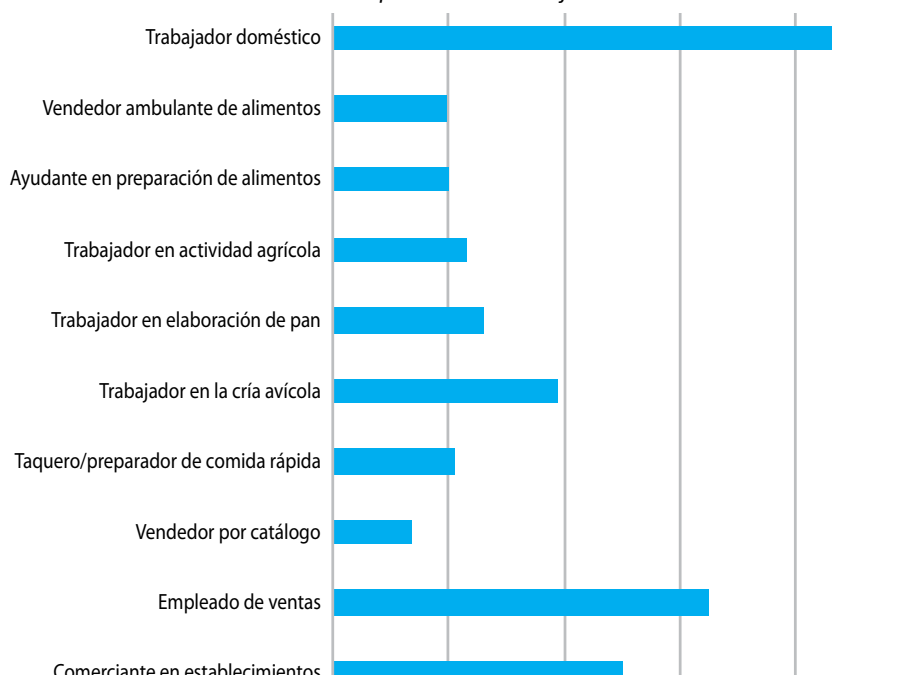
Fuente: Estimaciones propias con datos de INEGI (2018).

En tema de ocupaciones, la idea colectiva supone que los trabajos que ofrecen un manejo más flexible del tiempo, como los informales, están dominados por las mujeres dadas las actividades dentro del hogar. Las mujeres optan por un trabajo que les exija un mínimo de tiempo, aunque eso pueda incluir una precarización de los ingresos para un mejor balance entre sus actividades dentro y fuera del hogar. Una de ellas es la de trabajadora doméstica. De acuerdo con la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS), durante el marco del convenio 189 de la OIT, el trabajo doméstico remunerado se define como el conjunto de actividades desarrolladas en el entorno del hogar de forma continua por las que se reciba un salario por dichas actividades, ya sea por medio de un contrato escrito o no (STPS, 2016). En efecto, el trabajo doméstico remunerado es el principal trabajo informal para las mujeres del país, pues representan 24% de total, seguido de las empleadas de ventas, despachadoras y dependientes en comercios (18%) y las comerciantes en establecimientos (14%) (gráfica 8.6); sin embargo, en el caso de las mujeres trabajadoras con empleos formales, las principales ocupaciones son: empleadas de ventas, despachadoras y dependientes en comercios (20%), trabajadoras domésticas (11%), así como barrenderas y trabajadoras de limpieza (11%), con excepción de hoteles y restaurantes.

En particular, el trabajo doméstico y empleos de ventas ocupan tanto para las trabajadoras informales como formales las dos principales actividades remuneradas en mujeres del país; independientemente de si cuentan

con contrato o no. La Ley Federal del Trabajo (2022), en su artículo 15-B, establece que un contrato laboral se celebra de forma escrita entre la persona que solicita los servicios y un empleado. Autores como Henley, Reza y Cairnero (2006) señalan que un rasgo de los trabajadores formales es su estatus contractual, al tener un contrato laboral firmado.

Gráfica 8.6. *Ocupaciones de las mujeres informales*



Fuente: Estimaciones propias con datos de INEGI (2018).

A pesar de esto, las estimaciones indican que, en la población informal, hay más personas sin contrato laboral; donde las mujeres representan 30%; mientras que para los formales existe una mayor población con contrato de trabajo; al observarse que la mujer representa 6 755 031 de personas, de las cuales 5 587 520 de empleos son de base o planta y el 1 267 000 de los contratos restantes son temporales o por obra. Se infiere que las mujeres informales eligen un trabajo sin contratación escrita, aunque implique una precarización del empleo.

Siguiendo esta lógica, contar con un contrato laboral implica que los

trabajadores accedan a ciertas prestaciones laborales. Las prestaciones laborales pueden ser entendidas como aquellas condiciones de trabajo que mejoran la calidad de vida de los trabajadores sin incidir en el salario. En México las prestaciones están respaldadas por la legislación a nivel nacional con la Constitución Política de Estados Unidos Mexicanos y la Ley Federal del Trabajo. Por ello, el INEGI (2018) toma en cuenta 19 prestaciones de trabajo;⁴ no obstante, en la presente investigación se eligieron las seis prestaciones relacionadas directamente con la mujer, el hogar o la maternidad; a saber: incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad, crédito de vivienda, guarderías, cuidados maternos o paternos, apoyos educativos y ayuda de despesas. Como se aprecia en la tabla 8.3, la población formal, en cualquiera de las prestaciones consideradas, es notoriamente mayor respecto a los informales.

Tabla 8.2. *Prestaciones de trabajo a nivel nacional*

		<i>Hombre</i>	<i>Mujer</i>	<i>Total</i>
<i>Población informal</i>	Incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad	1 386 865	999 222	2 386 087
	Crédito de vivienda	670 677	509 054	1 179 731
	Guarderías	199 495	258 910	458 405
	Cuidados maternos o paternos	338 414	371 310	709 724
	Apoyos educativos	195 577	182 247	377 824
	Ayuda de despesas	284 340	238 343	522 683
<i>Población formal</i>	Incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad	10 055 072	6 745 678	16 800 750
	Crédito de vivienda	8 449 643	5 550 223	13 999 866
	Guarderías	3 197 122	3 347 077	6 544 199
	Cuidados maternos o paternos	3 571 036	3 499 539	7 070 575
	Apoyos educativos	2 489 531	1 929 632	4 419 163
	Ayuda de despesas	3 141 344	2 036 203	5 177 547

Fuente: Estimaciones propias con datos de INEGI (2018).

⁴ Incapacidad en caso de enfermedad, accidente o maternidad; aguinaldo; vacaciones con goce de sueldo; reparto de utilidades; crédito de vivienda; guarderías; cuidados maternos o paternos; SAR o AFORE; seguro de vida; préstamos personales o caja de ahorro; prima vacacional; apoyos educativos; servicio de comedor; crédito FONACOT; ayuda de despesas; ayuda en el pago de servicios; pensión en caso de invalidez; pensión en caso de fallecimiento y otras prestaciones.

Si por definición los trabajadores informales son aquellos individuos sin seguridad social, las demás prestaciones, en su mayoría, tampoco son consideradas como parte del trabajo. Entre las prestaciones examinadas, la incapacidad en caso de enfermedad o maternidad es la que aglutina mayor cantidad de personas, especialmente para los hombres. Es importante señalar que, en casi todas las prestaciones, los hombres concentran una mayor población para ambos mercados, formal e informal, excepto guarderías y cuidados paternos o maternos donde la mujer cuenta con la mayor cantidad de individuos. Las mujeres en una situación laboral formal, por otro lado, además de ser, en general, una mayor población respecto a las mujeres que se encuentran en una situación laboral informal, repiten el patrón visto con anterioridad, donde la incapacidad es la prestación con más individuos concentrados, especialmente en el centro del país, con 1 718 705 mujeres; seguido del crédito para la vivienda con 1 381 294 personas.

El ingreso de las mujeres trabajadoras

En la tabla 8.3 se observa el ingreso promedio trimestral⁵ de las mujeres a nivel nacional, con \$18 118; no obstante, se aprecia que la variable tiene mucha desviación estándar, lo cual indica mucha heterogeneidad en los ingresos que perciben las mujeres trabajadoras en México; sin embargo, se observa una diferencia notable en el ingreso trimestral de las mujeres según la situación laboral: formal e informal. Las trabajadoras en situaciones laborales formales tienen un ingreso promedio trimestral de aproximadamente \$23 705; en cambio, las trabajadoras en situaciones laborales informales tienen un ingreso promedio trimestral de \$14 145.

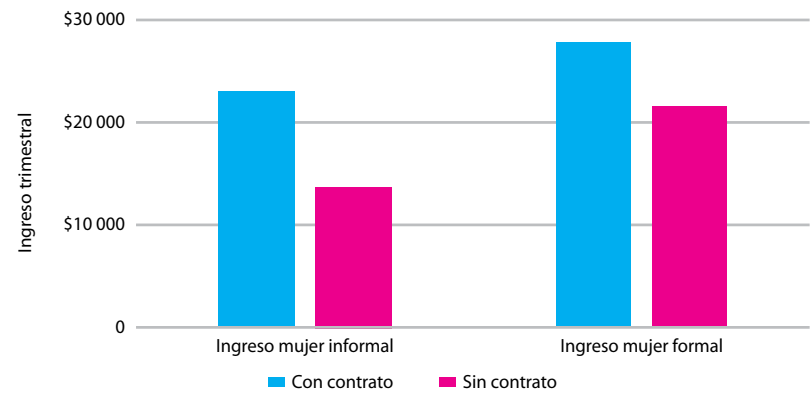
⁵ Las claves empleadas del catálogo de ingresos son: P001 a P009; P011 a P013; P015 a P018; P020 a P045; P063, y P067 a P080. Véase la descripción de la base de datos de INEGI (2018) con la finalidad de identificar las definiciones y nomenclaturas empleadas en la construcción del ingreso.

Tabla 8.3. Algunas estadísticas del ingreso trimestral de las mujeres trabajadoras en México

Ingreso de las mujeres	Media	Mediana	Desviación estándar
Informal	14 145.14	10 246.64	16 906.31
Formal	23 705.87	17 299.09	29 437.40
Total	18 118.06	12 708.15	23 438.13

Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2018).

Gráfica 8.7. Ingreso trimestral de las mujeres formales e informales, según la contratación



Fuente: Elaboración propia a partir de INEGI (2018).

La política pública y la desigualdad de género en el trabajo

La desigualdad salarial entre hombres y mujeres es una problemática persistente en México; sin embargo, desde el 2015 hasta el 2024, el gobierno ha implementado diversos programas y políticas públicas con el objetivo de reducir esta brecha. El principal programa implementado de 2013 a 2018 por la administración de Enrique Peña Nieto, en el que se consideraba atender tanto las causas estructurales como las manifestaciones específicas de la desigualdad en el ámbito laboral, fue el llamado Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las Mujeres (PROIGUALDAD). El PROIGUALDAD fue un programa multisectorial con cobertura nacional. Su propósito era alcanzar la igualdad entre mujeres y hom-

bres a través de la “planeación, programación y presupuesto con perspectiva de género. El objetivo último es impulsar la institucionalización de la perspectiva de género en todo el quehacer gubernamental” (DOF, 2013); sin embargo, a pesar de que el programa se enfocó principalmente en gestionar el acceso a créditos para mujeres empresarias a través del Programa Nacional de Financiamiento al microempresario (PRONAFIM), en el que se otorgaron 328 330 créditos, por mencionar alguno de sus resultados, en materia de equidad laboral, los resultados fueron escasos. Por ejemplo, se creó la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación, en la que los centros de trabajo, sean del sector público o privado, podían certificarse en adopción y cumplimiento de procesos y prácticas en beneficio de la igualdad laboral y no discriminación; desde su creación al año 2018, sólo se certificaron 342 centros de trabajo (INMUJERES, 2018) de un universo de alrededor de 5 515 628 empresas (INEGI, 2023), sin considerar instituciones públicas. Asimismo, el programa pretendía incrementar la participación de las mujeres en espacios laborales, tradicionalmente regidos por el sexo masculino, mediante el impulso a políticas que apoyen la corresponsabilidad entre el gobierno, los centros de trabajo y las y los trabajadores; sin embargo, sólo 68 dependencias e instituciones llevaron a cabo acciones dirigidas al establecimiento de horarios y esquemas flexibles de trabajo.

Por su parte, con la administración de Andrés Manuel López Obrador (2018-2024), el PROIGUALDAD paso a llamarse Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres (2020-2024). Con el actual programa se pretende atender con mayor ímpetu la desigualdad económica y social de género en el país, atendiendo principalmente los objetivos dos a seis del programa, así como generar condiciones para reconocer, reducir y redistribuir los trabajos domésticos y de cuidados de las personas; mejorar las condiciones y acceso de las mujeres al bienestar y la salud; combatir todos los tipos y modalidades de violencia en su contra; posicionar la participación igualitaria de las mujeres en la toma de decisiones en los ámbitos políticos, sociales y privados y, construir entornos seguros para las mujeres.

Al 2022, los resultados más destacables del programa han sido los siguientes: 1. incremento del salario mínimo, el cual ha incrementado el salario promedio de las mujeres más que el de los hombres, pues del 2019 al

2022, la brecha salarial se ha reducido en 20%; 2. aplicación del bono social de género de los Fideicomisos Instituidos en Relación con la Agricultura (FIRA), siendo la primera en América Latina y el Caribe en emitir un bono social para reducir las brechas entre hombres y mujeres referente al acceso a bienes y servicios financieros; 3. la norma Mexicana NMX-R-025-SC-FI-2015 registró 539 centros de trabajo certificados, un incremento de 57.6% con respecto al 2018, y 4. se afiliaron al Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) 53 584 trabajadoras del hogar, un crecimiento de 18.4% con respecto del año anterior (INMUJERES, 2022). Con todo, aunque se ha progresado, los desafíos persisten, y es crucial continuar y fortalecer estos esfuerzos para lograr una igualdad salarial completa y sostenible en el futuro.

La brecha salarial en México a través de la óptica de Mincer

Si entendemos que las características de la población informal y formal son distintas, al igual que el mercado de trabajo en que se desarrollan, se comprenden las diferencias reflejadas en el ingreso de hombres y mujeres. La ecuación de Mincer explica, para la presente investigación, cuál es el impacto de las variables independientes observadas tales como educación, experiencia laboral, experiencia laboral al cuadrado, estado civil, estado contractual, sexo y situación laboral, que impactan en el ingreso medio de la población dentro del mercado de trabajo, sea informal, formal, hombre o mujer.

Para la presente investigación no sólo se contempla el efecto de la educación, sino también se pretende observar si las variables como lo son la edad, experiencia laboral, estado conyugal, estatus contractual, sexo, situación laboral y escolaridad influyen en el retorno monetario no sólo a nivel agregado, sino entre género. Esto con el objetivo de observar y analizar el impacto de distintas características económicas en las trabajadoras, así como enfocar y mostrar los efectos de las variables en términos de género y sus relaciones, donde el modelo de Mincer (1974) es útil para dicho fin. Galassi y Andrada (2009) explican que en el modelo básico minceriano existe una relación positiva entre la escolaridad del individuo y sus ingresos a través

de las diferencias en años de escolaridad si se controlan por la edad (como variable proxy). Investigaciones posteriores a Mincer utilizan sus ideas para casos de estudio determinados; por ejemplo, Paz y Quilla (2016) analizó el retorno de la educación en los jefes del hogar para la ciudad de Puno en Perú, entre 2011 y 2015, de esta forma también obtuvo la participación de los individuos en el mercado de trabajo. Así contribuyó a soportar la ecuación de Mincer, al concluir que el nivel de instrucción aporta de forma positiva al ingreso. Así mismo, expresó dicho comportamiento a través de la ecuación (1):

$$\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_{ii} X_{ii} + \dots + \varepsilon) \quad (1)$$

Donde:

$\ln(Y)$ - Logaritmo natural del ingreso de los individuos dentro del mercado de trabajo, Y representa el salario percibido por las personas que se impacta por educación (X_i), experiencia (X_{ii}), y demás factores agregados al modelo básico. Por su parte, tenemos que:

β_i -Representa el efecto de la educación sobre el ingreso con los demás factores sin cambio.

β_{ii} -Representa el efecto de la experiencia laboral sobre el ingreso.

ε - Representa otros factores no observables. Término de error que supone de media cero.

En el presente estudio se contemplan otras variables para conocer su efecto en el ingreso promedio de las mujeres a nivel nacional, como lo muestra la tabla 8.4. Cabe mencionar que la variable denominada por Mincer como *experiencia*, hace referencia a la edad del individuo de estudio, por lo que en este ejercicio la variable es llamada *exper2*. De tal forma, la ecuación de Mincer utilizada en la presente investigación se especifica como:

$$\begin{aligned} \ln ing = & \beta_1 instrucion + \beta_2 edad + \beta_3 exper2 + \beta_4 edo_civil \quad (2) \\ & + \beta_5 contrato2 + \beta_6 sexo + \beta_6 informal + \varepsilon \end{aligned}$$

Tabla 8.4. Descripción de variables

Variable	Definición	Valores
Ingreso	Ingreso percibido por el individuo	Ingreso Corriente Total Per cápita (ICTP) mensual
Lningreso	Logaritmo del salario	Logaritmo del ICTP mensual
instrucción	Años máximos aprobados en la escuela dentro del Sistema Educativo Nacional	Sin instrucción (0); Preescolar (1); Primaria (2); Secundaria (3); Bachillerato (4); Normal (5); Carrera técnica (6); Profesional (7); Maestría (8) y; Doctorado (9)
edad	Edad del trabajador	Años transcurridos desde el nacimiento de la persona y la fecha de registro.
exper2	Experiencia potencial de trabajo	Medida a través de la edad, elevada al cuadrado.
edo_civil	Estado conyugal del integrante del hogar	Casado (1) / Soltero (0)
contrato2	Estado contractual	Tiene contrato (1) / No tiene contrato (0)
sexo	Distinción biológica que clasifica a los individuos entre hombre y mujer	Mujer (1) / Hombre (0)
informal	Situación laboral	Informal (1) / Formal (0)

Fuente: Elaboración propia.

Resultados

La tabla 8.5 muestra algunas estadísticas de las variables empleadas en el análisis econométrico. El ingreso promedio trimestral de las trabajadoras mexicanas es de \$16 962. El nivel mínimo y máximo de ingresos trimestrales de las mexicanas es de \$12 y de \$1 500 610, respectivamente. Asimismo, 50% de ellas percibe menos de \$12 708 mensuales, lo cual denota la disparidad de ingresos entre el propio género. En el caso del nivel de instrucción, el promedio es de 3.4 años de estudio, equivalente a secundaria inconclusa. 25% de las mujeres trabajadoras tienen estudios inferiores al nivel básico (primaria), y 50% por debajo de secundaria. En el caso de la edad, el promedio es de 40 años cumplidos.

Tabla 8.5. *Estadísticas de variables continuas empleadas en el modelo econométrico*

<i>Variable</i>	<i>Ingresos</i>	<i>Instrucción</i>	<i>Edad</i>
Observaciones	102 408	102 408	102 408
Media	16 962.27	3.4	40.65
Mínimo	12.0967	0	15 ⁶
Máximo	1 500 610	9	110
Desviación estándar	21 939.47	1.883641	18.02224
<i>Percentiles</i>			
25%	7 757.4	2	25
50%	12 708.1	3	38
75%	20 540.9	4	53

Fuente: Estimación y elaboración propia con datos de INEGI (2018).

Nota: La estimación del ingreso es trimestral.

Cabe señalar que las variables explicativas se consideraron por su nivel de importancia teórica, de acuerdo con lo expuesto en apartados anteriores y por el estudio realizado por Paz y Quilla (2016), quienes utilizan algunas de las variables⁷ para determinar la brecha salarial.

Como lo muestra la tabla 8.6, los coeficientes arrojados por la estimación econométrica son significativos y muestran el signo adecuado. La aportación de la educación y la experiencia adquirida por las trabajadoras mexicanas en sus ingresos son positivas; mientras que el coeficiente del cuadrado de la experiencia es negativo. Lo anterior cobra sentido, pues se espera que conforme aumente la edad, también lo haga la experiencia adquirida; sin embargo, cada año más de experiencia tiene un efecto menor en el ingreso que el anterior. En efecto, los resultados (tabla 8.6) sugieren que un año de escolaridad más en la trabajadora genera un aumento de 29.77% en promedio del salario; un aumento de un año de edad incrementa en 40.69% el ingreso; mientras que el signo negativo de la variable experiencia confirma que posterior a determinado número de años en la trabajadora, el ingreso comienza a decrecer en promedio 0.45%.

⁶ La edad mínima para laborar en México es de 15 años (LFT, 2022).

⁷ Años de educación; edad; experiencia potencial al cuadrado; trabaja: no, sí; número de miembros menores a 6 años; sexo; estado civil; seguro social de salud; área geográfica, otro ingreso no laboral mensual.

Tabla 8.6. *Resultados de la estimación al ingreso de los trabajadores.
Ecuación de Mincer (Ingreso)*

	<i>Variable</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>Error Estándar</i>
<i>instrucción</i>	Nivel de educación aprobada	0.2977709	0.0036002
<i>edad</i>	Años cumplidos de la persona	0.4069956	0.0017589
<i>exper2</i>	Experiencia potencial de trabajo	-0.0045755	0.0000294
<i>Ecuación ampliada</i>			
<i>edo_civil</i>	Estado civil: Casado (1), Soltero (0)	-0.3363239	0.0132835
<i>contrato2</i>	Estado contractual; Tiene contrato (1), No tiene contrato (0)	0.3609209	0.016641
<i>sexo</i>	Mujer (1), Hombre (0)	0.0390191	0.0125883
<i>informal</i>	Situación laboral; Informal (1), Formal (0)	0.6750314	0.016825
<i>Estadísticos de influencia</i>			
	R-squared	0.9828	
	Número de observaciones	91 158	

Fuente: Elaboración propia con resultados de la estimación econométrica.

Nota: El nivel de confianza es de 95%.

En lo referente a las variables agregadas, los resultados indican que tener un contrato escrito, incrementa el ingreso en promedio 36.09%; ser mujer, 3.9%, y ser informal, 67.5%. Son características que influyen positivamente en el salario de las trabajadoras, mientras que estar casado impacta de forma negativa en 33.63%; esto resulta en ingresos monetarios competitivos a corto plazo; es decir, existe una mayor probabilidad de que las mujeres con contrato, informales y solteras logren aumentar sus ingresos de trabajo. Bajo la teoría propuesta por Mincer se comprueba que la educación es un factor importante para el aumento del ingreso de los individuos en México; sin embargo, los resultados también indican la existencia de otras variables relevantes como la situación laboral; debido a que, si el individuo es informal y cuenta con un contrato laboral por escrito, el trabajador tiene mayores probabilidades de incrementar su ingreso. En ocasiones, los trabajadores informales cuentan con un contrato escrito que les otorgan beneficios laborales como el establecimiento del pago de horas extra, vacaciones pagadas, entre otras, pero sin recibir seguridad social, por lo que se consideran informales a pesar de un contrato. Acerca del caso específico de las mujeres en México, las estimaciones del modelo (tabla 8.7) indican que un año más

de escolaridad entre las mujeres aumentan el ingreso en promedio 27.92%; sin embargo, la variable con mayor influencia en el ingreso de la población femenina es la situación laboral, donde ser informal representa un aumento del ingreso en 55.19%, mientras que un año más de edad incrementa el ingreso en 41.37%. Finalmente, si la mujer ocupada cuenta con un contrato escrito existe un aumento de sus ingresos en 31.26%.

Tabla 8.7. Resultados de la estimación al ingreso de las mujeres trabajadoras.
Ecuación de Mincer (Ingreso_mujeres)

	<i>Variable</i>	<i>Coefficiente</i>	<i>Error Estándar</i>
<i>instrucción</i>	Nivel de educación concluida	0.2792903	0.0053657
<i>edad</i>	Años cumplidos de la persona	0.4137733	0.0030711
<i>exper2</i>	Experiencia potencial de trabajo	-0.0047421	0.000055
<i>Ecuación ampliada</i>			
<i>edo_civil</i>	Estado civil: Casado (1), Soltero (0)	-0.1591538	0.0188014
<i>contrato2</i>	Estado contractual; Tiene contrato (1), No tiene contrato (0)	0.3126099	0.0261913
<i>informal</i>	Situación laboral; Informal (1), Formal (0)	0.5519036	0.0278462
<i>Estadísticos de influencia</i>			
	R-squared	0.9845	
	Número de observaciones	33 569	

Fuente: Elaboración propia.

Nota: El nivel de confianza es de 95%.

En este caso, la educación no parece ser el factor más importante para las mujeres, si bien contribuye al aumento del ingreso, existen otras variables aún más relevantes para el mercado de trabajo femenino. Tal es el caso de contar con un contrato por escrito y mayor experiencia que se logra a medida que envejece la persona; puesto que, como se vio en los resultados de la estimación econométrica, por cada año más de edad en la persona y con un contrato por escrito, los ingresos de ésta se incrementan en promedio 40%.

Conclusiones

Con ayuda de la revisión de las características más sobresalientes del mercado laboral y su injerencia en las mujeres de México, es posible observar

la desigualdad de género en variables como la edad, situación conyugal, contratos, tiempo dedicado al hogar y actividades remuneradas; así como el comportamiento del ingreso a través la ecuación de Mincer, de lo cual se extraen las siguientes conclusiones.

La primera es que existe un mayor número de mujeres en la informalidad respecto a los hombres con una educación menor o igual a bachillerato; tienen en promedio dos hijos; dedican mayor tiempo al hogar que los hombres informales; trabajan de forma remunerada menos horas a la semana que los hombres y sin contrato laboral por escrito.

La segunda se refiere a los resultados arrojados por la ecuación de Mincer, los cuales indicaron que un año más de educación incrementa en promedio los ingresos en 30%. Ahora bien, si a esto le sumamos que obtenga un empleo de tipo informal, los ingresos se incrementan en promedio 55%; lo anterior responde a la hipótesis planteada al inicio del presente documento; es decir, la diferencia en el ingreso de las trabajadoras está determinada por variables sociales y económicas, que la afectan de forma diferenciada.

Como tercera conclusión, los resultados demuestran que, para el caso mexicano, estas variables sí influyen en el ingreso de forma heterogénea; pues el cambio no es el mismo para todas las mujeres, debido a que puede depender de factores como la perspectiva de estudio y las características de la población, como la misma disparidad del ingreso distinto al promedio, así como las condiciones en que desarrollan sus actividades dentro y fuera del hogar. Se demostró que la educación representa un factor relevante para el incremento del ingreso de las mujeres, seguido de una contratación por escrito y un antecedente de experiencia laboral.

Las condiciones de empleo y la proporción de trabajadoras que operan en situaciones de vulnerabilidad, como se apreció a lo largo de la investigación, reflejan la ausencia de oportunidades para obtener fuentes de ingresos suficientes y la persistencia de un problema del mercado de trabajo que no logra garantizar la vida digna para las mujeres.

El diseño de la política pública en materia de igualdad de género en el trabajo en México debe diseñarse bajo un enfoque integral que promueva no sólo la igualdad de oportunidades, como se vio con el PROIGUALDAD, sino que pretenda por igual la equidad salarial y la conciliación entre la vida

laboral y familiar. Lograr lo anterior no sólo permitirá un desarrollo sostenible y bienestar para la sociedad mexicana, sino que también reducirá el atractivo que presenta allegarse de un empleo informal, pues la flexibilidad de horarios ya no sería el atractivo principal de dicho sector para aquellas mujeres que desean obtener ingresos en el corto plazo, sin olvidar los efectos benéficos en el rendimiento y productividad laboral, crecimiento económico, reducción de la pobreza y mejora de la calidad de vida, por mencionar algunas.

Promover la igualdad de género en el trabajo no sólo es una cuestión de justicia social y derechos humanos, sino que también ofrece numerosos beneficios económicos, sociales y empresariales. Al implementar políticas y prácticas que fomenten la igualdad de género, las empresas y los gobiernos pueden contribuir a un desarrollo más inclusivo y sostenible, beneficiando a toda la sociedad.

Referencias

- Banco Mundial (2023). *Informe anual, 2023*.
- Brandt, N. (2011). Informality in Mexico. *OECD Economics Department Working Papers*, 896. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/5kg3nznlp1vmq-en>
- Castells, M. (1989). *The informational city: Information technology, economic restructuring, and the urban-regional process*. B. Blackwell.
- Centro de Investigación y Estudios Transmodernos (2003). *Directrices sobre una definición estadística de empleo informal, adoptadas por la Decimoséptima Conferencia Internacional de Estadísticos del Trabajo*. OIT.
- Cortés-Franch, I., y Artazcoz, L. (2021). Desigualdades de género relacionadas con la flexibilidad laboral. *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 24(4), 335-341.
- D'Alessandro, M. (2018). *Economía Feminista. Las mujeres, el trabajo y el amor*. Penguin Random House.
- Diario Oficial de la Federación (2013). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y no Discriminación contra las mujeres (PROIGUALDAD) 2013-2018*. DOF.
- Estrada, M., Sierra, J., y Salazar, L. (2019). From below: the work experience of youths in low-income homes. *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, (65), 137-154. <https://doi.org/10.17141/iconos.65.2019.3414>
- Flores, C., y Valero, J. (2003). *Tamaño del Sector Informal y su Potencial de Recaudación en México*. Universidad Autónoma de Nuevo León.
- Galassi, G. L., y Andrada, M. J. (2009). *La relación entre educación e ingresos: ecuaciones*

- de Mincer por regiones geográficas de Argentina*. [X Jornadas Argentinas de Estudios de Población]. Asociación de Estudios de Población de la Argentina.
- Garrido, A., Álvaro, J. L., y Rosas, A. R. (2018). Estereotipos de género, maternidad y empleo: un análisis psicológico. *Pensando Psicología*, 14(23). <https://doi.org/10.16925/pe.v14i23.2261>
- Henley, A., Reza, G., y Carneiro, F. (2006). On Defining and Measuring the Informal Sector. *Discussion paper series*, 2473. Institute for the Study of Labor.
- Kwantes, C., Lin, I., Gidak, N., y Schmidt, K. (2011). The Effect of Attire on Expected Occupational Outcomes for Male Employees. *Psychology of Men & Masculinity*, 12(2), 166-180. <https://doi.org/10.1037/a0020872>
- Instituto Mexicano para la Competitividad (2022). *Mujer en la Economía*. IMCO. <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>
- Instituto Nacional para la Educación de los Adultos (1998). *Guía de Ciencias Sociales 1*. INEA.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2018). *Modulo de Condiciones Socio-económicas*. [Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2018]. INEGI. <https://www.inegi.org.mx/investigacion/eash/2018/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2023). *Programas de información*. INEGI.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2018). *Programa Nacional para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación contra las mujeres, 2013-2018*. INMUJERES.
- Instituto Nacional de las Mujeres (2022). *Programa Nacional para la Igualdad entre Mujeres y Hombres, 2020-2024. Avance y Resultados*. INMUJERES.
- Levy, S. (2008). *Good intentions, Bad outcomes, Social Policy, Informality and Economic Growth in Mexico*. The Brookings Institution Press.
- Ley Federal del Trabajo (2022). *Artículo 132, Fracción XXVII Bis*. Cámara de Diputados del H. Congreso de la Unión.
- Méndez, D. M., Sandoval, L. F. E., y Ceballos, A. D. L. (2019). La perspectiva de género en el sector empresarial. Problemas, tendencias y buenas prácticas. *RevI SE-Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 13(13), 91-108.
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. *National Bureau of Economic Research*.
- Organización Internacional del Trabajo (2013). *La medición de la informalidad: Manual estadístico sobre el sector informal y empleo informal*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2018). *Perspectivas Sociales y del Empleo en el Mundo*. OIT.
- Organización Internacional del Trabajo (2022a). *Obtenido de La brecha de género en el empleo: ¿qué frena el avance de la mujer?* OIT. <https://www.ilo.org/infostories/es-ES/Stories/Employment/barriers-women#persistent-barriers>
- Organización Internacional del Trabajo (2022b). *La relación de trabajo*. OIT. https://ilo.org/ifpdial/areas-of-work/labour-law/WCMS_165190/lang--es/index.htm#:~:text=La%20existencia%20de%20una%20relaci%C3%B3n,empleadores%20respecto%20de%20sus%20trabajadores
- Olabide, P. D. (2021). Prestaciones para la conciliación de la vida laboral y familiar: una

- revisión de su diseño e impacto en los países de la OCDE. [Zerbitzuan: Gizarte zerbitzuetarako aldizkaria]. *Revista de servicios sociales*, (74), 33-54.
- Paz, R., Mamani, P., y Quilla, J. (2016). Retornos a la educación de los Jefes de Hogar en la Región de Puno, 2011-2015. *Revista Investigacion Altoandin*, 18, 449-458.
- Portes, A. (1995). *En torno a la informalidad: Ensayos sobre teoría y medición de la economía no regulada*. Porrúa.
- Puyana, A. (agosto de 2018). Desigualdad horizontal y discriminación étnica en cuatro países latinoamericanos. *Revista de la CEPAL*, (125), 47-70. https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/43991/RVE125_Puyana.pdf
- Sánchez, A., Herrera, A., y Perrotini, I. (2015). La participación laboral femenina y el uso del tiempo en el cuidado del hogar en México. *Contaduría y Administración*, 60, 651-662.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2016). *El trabajo doméstico en México: La gran deuda social*. STPS.
- Secretaría del Trabajo y Previsión Social (2008). *Índice de vulnerabilidad laboral. Subsecretaría de Desarrollo Humano para el Trabajo Productivo*. STPS.
- Unger, K., Flores, D., e Ibarra, J. E. (2014). Productividad y capital humano Fuentes complementarias de la competitividad en los estados en México. *El Trimestre Económico*, 81(324), 909-941.
- Varela, R. (2015). Income Differences on Mexico's Northern Border: A Perspective on Formal and Informal Employment. *Frontera norte*, 27(53), 177-203.
- Williams, C. C., y Lansky, M. A. (2013). Empleo informal en economías desarrolladas y en desarrollo. Perspectivas y políticas aplicadas. *Revista Internacional del Trabajo*, 132(3-4), 397-424.