

DOCTORADO EN DESARROLLO REGIONAL

**DISEÑO DE INVESTIGACIÓN DE LA TESIS
DOCTORAL**

**Participación laboral de las mujeres en la
región centro de México. Una mirada desde
las diferencias de género y las condiciones
territoriales.**

TESIS

**QUE PARA OBTENER EL GRADO DE DOCTORA EN
DESARROLLO REGIONAL**

PRESENTA

LEONOR ZÚÑIGA QUINTANA

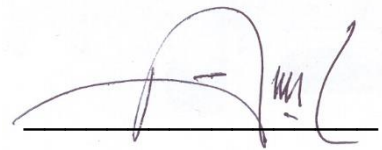
DIRECTOR: DR. HÉCTOR MANUEL CORTEZ YACILA

**San Pablo Apetatitlán, Tlaxcala
Noviembre, 2025.**

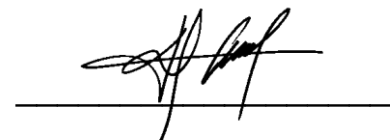
La presente tesis titulada “Participación laboral de las mujeres en la región centro de México. Una mirada desde las diferencias de género y las condiciones territoriales, realizada por Leonor Zúñiga Quintana, ha sido aprobada como requisito parcial para obtener el grado de:

DOCTORA EN DESARROLLO REGIONAL
bajo la supervisión del siguiente Comité Tutorial

Director. Dr. Héctor Manuel Cortez Yacila.

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'H. Cortez Yacila', written over a horizontal line.

Revisora. Dra. Ivonne Virginia Campos Rico

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'I. Campos Rico', written over a horizontal line.

Revisor. Dr. Mario Alberto Enríquez Martínez

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Enríquez Martínez', written over a horizontal line.

Revisor. Dr. Jaime Lara Lara

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'J. Lara Lara', written over a horizontal line.

Revisor. Dr. Marco Antonio Guadarrama Vega

A handwritten signature in blue ink, appearing to be 'M. Guadarrama Vega', written over a horizontal line.

AGRADECIMIENTOS

Siempre me he visto rodeada de amor y cariño en toda mi vida.
Agradezco en primer sitio, a mi amado Huguito, mi bebé perruno, por ser mi familia y acompañarme en este gran trayecto.

A mis tíos, Silvia y Polo.

A la Dra. Oropeza.

Agradezco la dirección de mi trabajo al Dr. Héctor Manuel Cortéz Yacila, de quien pude aprender no sólo lo académico, sino de amistad, de confianza y de crecimiento.

Gracias por ser una guía en momentos difíciles de mi camino.

De igual forma, agradezco a la Dra. Ivonne Campos Rico, es una maravilla encontrar en el camino a una mujer de tan alta calidad humana, inteligencia y un corazón enorme y bello.

Al Dr. Jaime Lara Lara, por su entera disposición y amabilidad, por haber aceptado participar en este proyecto, la distancia no fue obstáculo para brindar su valioso tiempo.

Al Dr. Mario Alberto Enríquez Martínez, por su gran calidez, amistad y compartir cada día sus conocimientos con una gran pasión, alegría y profesionalismo, su presencia siempre amigable y luminosa es un regalo en mi senda.

Al Dr. Marco Antonio Guadarrama Vega, gracias por su amistad de oro, valoro su presencia, la verdad en sus palabras y el apoyo incondicional que siempre he recibido, las aventuras, el cariño, las charlas infinitas en que queremos arreglar el mundo y contribuir con un granito de arena.

"La educación es, tal vez, la forma más alta de buscar a Dios." Gabriela Mistral

ÍNDICE GENERAL

Resumen	12
Introducción	14

Capítulo 1. Diseño de la investigación

1.1. Problema de investigación	15
1.2. Preguntas de investigación	
1.2.1. Pregunta general	20
1.2.2. Preguntas específicas	20
1.3. Objetivos	
1.3.1. Objetivo general	21
1.3.2. Objetivos específicos	21
1.4. Hipótesis	21
1.5. Metodología	21

Capítulo II. Marco Teórico y Conceptual

2.1 Segmentación, justicia y desigualdad laboral	23
2.2 Educación, movilidad social, género y mercados de trabajo	28
2.3 Educación, ingresos, tipo de trabajo y mercado laboral	31
2.4 Desigualdad de género, mercado laboral y territorio	34

Capítulo III. Antecedentes y Marco Contextual

3.1 Participación femenina en el mercado laboral de México	36
3.2 Ingresos y empleos por género en la región centro de México: una perspectiva crítica	37
3.3 Educación, género y mercados laborales	40
3.4 Género, mercado laboral y territorio	41
3.5 Marco contextual: población total de la región de estudio, por género y Estado	42

3.6 La región de estudio	43
3.7 Participación económica de la población, fuerza laboral y empleo	44
3.8 Participación económica de la población en México, por género	45
3.9 Producto Interno Bruto y Producto Interno Bruto per cápita	57
3.10 Producto Bruto Interno (PIB) de los Estado de la región Centro (2000, 2010 y 2020)	57
3.11 Aportación municipal al PIB de la Ciudad de México, 2020	58
3.12 Aportación municipal al PIB del Estado de Hidalgo, 2020	59
3.13 Aportación municipal al PIB del Estado de México, 2020	61
3.14 Aportación municipal al PIB del Estado de Puebla, 2020	63
3.15 Aportación municipal al PIB del Estado de Morelos, 2020	65
3.16 Aportación municipal al PIB del Estado de Tlaxcala, 2020	67
3.17 PIB per cápita en la región centro de México	68
 Capítulo IV Análisis de Resultados	
4.2 Condiciones de educación	82
4.3 Condiciones de empleo	87
4.4 Condiciones de ingresos	93
4.5 Condiciones de educación e ingresos	100
4.6 La participación laboral	113
4.7 Expresión territorial de las diferencias del empleo entre hombres y mujeres en los Estados de la región centro	115
 Conclusiones	120
 Bibliografía	129

Índice de Cuadros

Cuadro 1

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar, por sexo, a nivel nacional (2020).

Cuadro 2

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar de los hombres a nivel nacional (2020).

Cuadro 3

Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar de las mujeres a nivel nacional (2020).

Cuadro 4

PEA en la Ciudad de México 2020.

Cuadro 5

PEA en Hidalgo 2020.

Cuadro 6

PEA en Estado de México 2020.

Cuadro 7

PEA en Puebla 2020.

Cuadro 8

PEA en Morelos 2020

Cuadro 9

PEA en Tlaxcala 2020

Cuadro 10

Aportación de los estados de la región Centro al PIB nacional (2000-2020)

Cuadro 11

Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en CDMX, 2020.

Cuadro 12

Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en Hidalgo, 2020.

Cuadro 13

Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en el Estado de México, 2020.

Cuadro 14

Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en Puebla, 2020.

Cuadro 15

Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en Morelos, 2020.

Cuadro 16

Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en Tlaxcala, 2020.

Cuadro 17

PIB per cápita de los estados de la región Centro de México, 2020 (Pesos).

Cuadro 18

PIB per cápita de los principales municipios de la CDMX, 2020 (Pesos).

Cuadro 19

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Hidalgo, 2020 (Pesos).

Cuadro 20

PIB per cápita de los principales municipios del Estado de México, 2020 (Pesos).

Cuadro 21

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Puebla, 2020 (Pesos).

Cuadro 22

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Morelos, 2020 (Pesos).

Cuadro 23

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Tlaxcala, 2020 (Pesos).

Cuadro 24

Diferencias salariales por género y por nivel educativo, CDMX, 2020.

Cuadro 25

Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Hidalgo, 2020.

Cuadro 26

Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Estado de México, 2020.

Cuadro 27

Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Puebla, 2020.

Cuadro 28

Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Morelos, 2020.

Cuadro 29

Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Tlaxcala, 2020.

Cuadro 30

Tasa de participación laboral en los estados de la región centro de México 2020.

Cuadro 31

PIB per cápita por Estado de la región Centro, 2020 (Pesos).

Cuadro 32

Correlación PEARSON entre la participación de hombres y mujeres en el total de la población remunerada por grupos de s. m.; y participación porcentual de cada municipio o alcaldía en el PIB per cápita del estado, 2020 (año base-2013)

Índice de Figuras

Figura 1.

Población de los Estados de la Región Centro de México, 2000.

Figura 2

Región de estudio.

Figura 3.

Participación de la PEA región centro de México, 2020.

Figura 4

Comportamiento del PIB municipal de la Ciudad de México, 2020.

Figura 5

Comportamiento del PIB municipal de Hidalgo, 2020.

Figura 6

Comportamiento del PIB municipal del Estado de México, 2020.

Figura 7

Comportamiento del PIB municipal de Puebla, 2020.

Figura 8

Comportamiento del PIB municipal de Morelos, 2020.

Figura 9

Comportamiento del PIB municipal de Tlaxcala, 2020.

Figura 10

PIB per cápita de los estados de la región Centro de México, 2020 (Pesos).

Figura 11

PIB per cápita de los principales municipios de la CDMX, 2020 (Pesos).

Figura 12

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Hidalgo, 2020 (Pesos).

Figura 13

PIB per cápita de los principales municipios del Estado de México, 2020 (Pesos).

Figura 14

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Puebla, 2020 (Pesos).

Figura 15 PIB per cápita de los principales municipios del estado de Morelos, 2020 (Pesos).

Figura 16

PIB per cápita de los principales municipios del estado de Tlaxcala, 2020 (Pesos).

Figura 17

Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en CDMX, por género, 2020.

Figura 18

Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Hidalgo, por género, 2020.

Figura 19

Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en el Estado de México, por género, 2020.

Figura 20

Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Puebla, por género, 2020.

Figura 21

Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Morelos, por género, 2020.

Figura 22

Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Tlaxcala, por género, 2020.

Figura 23

Actividades laborales de la PEA empleada, por género, en CDMX, 2020.

Figura 24

Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Hidalgo, 2020.

Figura 25

Actividades laborales de la PEA empleada, por género en el Estado de México, 2020.

Figura 26

Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Puebla, 2020.

Figura 27

Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Morelos, 2020.

Figura 28

Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Tlaxcala, 2020.

Figura 29

Diferencias de ingresos mensuales de las mujeres frente a los hombres, de la PEA ocupada en la región centro de México, 2020.

Figura 30

Diferencia salarial por género y rango de edad en CDMX, 2020.

Figura 31

Diferencia salarial por género y rango de edad en Hidalgo, 2020.

Figura 32

Diferencia salarial por género y rango de edad en Estado de México 2020.

Figura 33

Diferencia salarial por género y rango de edad en Puebla 2020.

Figura 34

Diferencia salarial por género y rango de edad en Morelos 2020.

Figura 35

Diferencia salarial por género y rango de edad en Tlaxcala 2020.

Figura 36

Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo CDMX, 2020.

Figura 37

Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Hidalgo, 2020.

Figura 38

Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en el Estado de México, 2020.

Figura 39

Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Puebla, 2020.

Figura 40

Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Morelos, 2020.

Figura 41

Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Tlaxcala, 2020.

Figura 42

Tasa de participación laboral por estados en la región centro de México (2020)

Figura 43

Correlación entre participación laboral por género e ingresos y PIB per cápita municipal (2020)

Resumen

En este trabajo, se muestran las diferencias en la participación laboral de las mujeres frente a los hombres, teniendo en cuenta el grado educativo, el tipo de empleo y el ingreso laboral de la población femenina en la región centro de México, para el año 2020, describiendo la relación que guardan estas diferencias con los tamaños de los mercados en los estados que integran la región.

Desde la perspectiva del desarrollo regional, la educación es un factor clave que permite romper con ciclos de pobreza estructural al facilitar que los individuos accedan a ocupaciones bien remuneradas; sin embargo, este efecto positivo puede verse limitado por otras barreras estructurales como la segmentación laboral, la discriminación y las disparidades territoriales.

Diversos estudios han documentado una relación positiva y estadísticamente significativa entre el nivel educativo alcanzado y los ingresos laborales percibidos. Esta asociación se explica en parte porque la educación fomenta el desarrollo de actitudes que permiten adquirir habilidades cognitivas y sociales, las cuales son valoradas en el mercado laboral.

En el caso de la región central de México, para analizar la relación entre ingresos y nivel educativo, se cruzaron datos etarios de la población económicamente activa (PEA) de hombres y mujeres, junto con los ingresos obtenidos por entidad federativa y tipo de trabajo o actividad realizada. Los resultados muestran que, en todos los casos, las mujeres perciben ingresos inferiores a los de los hombres, independientemente del grado académico alcanzado. Además, se identificaron patrones territoriales y etarios de estas brechas. En Tlaxcala, Estado de México, Morelos y Puebla, las mayores diferencias salariales entre géneros se concentran en el rango de 40 a 50 años; en tanto que en la Ciudad de México y en Puebla, el pico de desigualdad se localiza en el intervalo de 50 a 60 años.

En las últimas décadas, el nivel educativo de las mujeres ha experimentado un notable incremento en diversas entidades de la región centro de México, constituyendo un avance significativo en términos de equidad de género, pero con una incorporación desigual de las mujeres al mercado laboral, que responde a una compleja intersección de factores territoriales, normas culturales, roles de género y la insuficiencia o desarticulación de políticas públicas locales orientadas a promover su inclusión laboral plena.

La heterogeneidad del tejido económico y la dinámica del mercado laboral se reflejan de manera diferenciada en la participación y las condiciones laborales de las mujeres en la región centro del país. En este contexto, la Ciudad de México destaca como el territorio con la mayor tasa de participación laboral femenina y la menor brecha respecto a los hombres. En contraste, en Puebla, se observan las mayores desigualdades de ingresos laborales, fenómeno que se articula con una menor escolaridad femenina. Esta brecha educativa limita el acceso de las mujeres a ocupaciones mejor remuneradas y con mayores beneficios laborales, reproduciendo así ciclos de desigualdad que se ven reforzadas por factores territoriales, normativos y de oferta económica local.

Palabras clave: desigualdades, participación laboral femenina, educación.

Introducción

El territorio es base fundamental para el análisis y comprensión de las desigualdades sociales y económicas de la población, lo cual permite la planeación e implementación de políticas públicas adecuadas que generen un beneficio para la sociedad y reduzcan las brechas de desigualdad y la disparidad en la distribución de oportunidades.

El análisis regional se centra en la identificación y comprensión de las disparidades espaciales, entre regiones y al interior de ellas, mientras que el desarrollo regional implica un proceso intencional y sostenido de transformación estructural orientado a elevar el bienestar de la población (Boisier, 2001).

Existen diversas formas de desigualdad; no es sólo una cuestión monetaria. Otras variables son el acceso a la educación, al crédito, al alojamiento o la salud, además se constituyen como factores que acumulan condiciones para la pobreza (Rausell, 2019). El Instituto Mexicano para la Competitividad A. C. (IMCO), advierte que, adicionalmente, existen retos sobre las condiciones estructurales como la percepción de inseguridad, la falta de acceso a los apoyos para el cuidado infantil y de adultos mayores como obstáculos para las mujeres para entrar y permanecer en la fuerza laboral (IMCO, 2022).

En este trabajo, se analiza la desigualdad de participación laboral en función del nivel educativo y tipo de actividad en el sector primario, secundario o terciario de las mujeres frente a los hombres en la región centro de México, misma que integra los estados de Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla y Tlaxcala; además de la Ciudad de México para evaluar las diferencias en razón de género y comprender los grandes contrastes al interior de la región, en tanto que numerosas investigaciones han demostrado que la desigualdad trasciende hacia los ámbitos de la estructura social e impacta en el desarrollo de la misma sociedad (Flamand y Altamirano, 2021; Vélez y Monroy-Gómez Franco, 2023).

La región central de México fue elegida debido al bono demográfico que representa la población de mujeres. En esta región se encuentra la Ciudad de México, con la mayor actividad de su mercado laboral por la diversidad y magnitud de este mercado, que se expresa en diversas condiciones de empleo y nivel educativo; contrariamente, en los estados vecinos se encuentran estados con precariedades considerables, bajos niveles de ingresos y baja participación en el mercado laboral acorde al nivel educativo; es decir, también es una región de contrastes. Siguiendo esta afirmación, varios estudios han mostrado que la desigualdad en las zonas norte y noroeste de México es relativamente baja, mientras que en las zonas centro y sur resulta relativamente alta (Monroy-Gómez-Franco, 2024); es decir, la posibilidad de recibir los mismos beneficios en términos económicos en hombres y mujeres.

La presente tesis se organiza en cinco capítulos que articulan de manera progresiva el desarrollo de la investigación. En el primer capítulo, se plantea el diseño general del estudio, donde se formula el problema de investigación, se establece el objetivo general y los objetivos particulares, se presenta la hipótesis central y se describe la metodología empleada, incluyendo las técnicas e instrumentos de recolección de información, así como las variables analizadas.

El segundo capítulo ofrece un marco contextual y una revisión crítica de los antecedentes relevantes. En él se sintetizan algunas de las investigaciones más significativas sobre la participación laboral de las mujeres. En el tercer capítulo se desarrollan los fundamentos teóricos y conceptuales que sustentan el estudio. Se exponen los enfoques teóricos desde los cuales se aborda la intersección entre género, territorio y desigualdad laboral, proporcionando la brecha de género en el mercado laboral. El cuarto capítulo presenta el análisis y discusión de los resultados, integrando evidencias cuantitativas que permiten identificar patrones, brechas y particularidades territoriales en la participación laboral femenina. Finalmente, en el quinto capítulo se exponen las conclusiones derivadas del cumplimiento de los objetivos y la contrastación de la hipótesis, reflexionando sobre las implicaciones teóricas y empíricas del estudio, y se proponen líneas de trabajo futuro.

Capítulo I

Diseño de la investigación

1.1 Problema de investigación

La desigualdad económica constituye uno de los obstáculos estructurales más persistentes para el desarrollo equitativo de la sociedad, particularmente en los ámbitos local y regional (Bustamante, 2021). En este marco, las disparidades de género en la participación del mercado laboral emergen como una dimensión crítica de la desigualdad al reproducir o intensificar brechas históricas.

Las propuestas teóricas que brindan soporte al trabajo son el feminismo crítico y la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral (TSML), aunque sus orígenes se remontan a los años 70 con autores como Doeringer y Piore (1971). La segmentación del mercado laboral no es neutral al género, las barreras estructurales y las responsabilidades de cuidados canalizar a las mujeres hacia segmentos precarios, incluso cuando poseen niveles educativos comparables a los de los hombres (García y Martínez, 2022). Arruza, Bhattacharya y Fraser (2019), establecen en su manifiesto que la epistemología feminista crítica analiza cómo el mercado laboral no es neutral, sino que reproduce desigualdades de género a través de políticas, prácticas y normas que limitan la movilidad y el desarrollo profesional de las mujeres.

Hartmann (1981), en su trabajo sobre patriarcado y capitalismo, “The Unhappy Marriage of Marxism and Feminism”, explora cómo el sistema laboral reproduce las desigualdades de género y sostiene que el mercado laboral no sólo refleja desigualdades, sino que también las reproduce. Menciona que el trabajo no remunerado de las mujeres en el hogar perpetúa la dependencia económica y limita las oportunidades laborales. Además, menciona que las desigualdades en el trabajo formal se refuerzan por las demandas de trabajo doméstico, creando una “doble carga” que afecta la movilidad social y la equidad en el empleo, y sostiene que el capitalismo y el patriarcado garantizan una gran parte de la población femenina dispuesta a trabajar de forma flexible y con ingresos bajos al

trasladar los costos de la reproducción social al trabajo no remunerado de las mujeres. (p.15)

Fraser (2022), además de enfocarse en desentrañar las formas en que el sistema económico y social estructuran y legitiman la exclusión laboral de las mujeres, argumenta que el capitalismo no produce solo mercancías, sino que se alimenta de condiciones que no produce, como el trabajo de cuidados y la cohesión social, y que al destruirlas se devora a sí mismo (p.89); además cuestiona los discursos de “igualdad de oportunidades” que no consideran las barreras estructurales para mujeres y grupos marginados, explicando que incluso con mayor escolaridad, las mujeres no acceden a empleos de calidad, y permite interpretar las brechas salariales en edades críticas (40 a 60 años), como expresión de una crisis de reproducción social que se manifiesta territorialmente en brechas laborales persistentes. Explica, además, que el hecho de que las mujeres ganen menos no se debe a que “produzcan menos”, sino a que el sistema valora menos su trabajo porque históricamente se ha considerado complementario al del hombre.

Silvia Federici (2022), denuncia la invisibilización histórica del trabajo reproductivo, y sostiene que el salario no es un reconocimiento neutral del trabajo, sino un mecanismo histórico que logró institucionalizar la división sexual del trabajo al excluir del mercado formal y del reconocimiento económico al trabajo reproductivo realizado por las mujeres. Se reconoce que los hombres han sido asignados a la esfera productiva, y las mujeres a la esfera reproductiva.

Para Viveros (2016) la interseccionalidad es un enfoque originado en el feminismo negro estadounidense que ha sido resignificado en América Latina para dar cuenta de las configuraciones históricas propias de la región, donde las desigualdades no pueden entenderse sin considerar las herencias coloniales, las jerarquías raciales y las normas de género que se entrelazan en contextos concretos, como mercados laborales, políticas públicas o espacios territoriales. Esta forma de estudiar los fenómenos sociales y económicos permite observar quiénes son discriminados, cómo y porqué ciertas combinaciones de entidades y posiciones sociales generan particulares formas de

vulnerabilidad o de agencia. Por tanto, la interseccionalidad no concentra la superposición de categorías sociales como género, raza, clase, etnia, edad o territorialidad, sino un enfoque analítico que examina cómo estas dimensiones se articulan de manera simultánea, dinámica y constitutiva.

La literatura considera que las experiencias laborales de las mujeres no deben analizarse únicamente a través del género, sino también tomando en cuenta variables adicionales como la edad de máximo crecimiento laboral y el peso del territorio donde las mujeres realizan dichas actividades de trabajo. Este enfoque brinda la oportunidad de observar la heterogeneidad de las experiencias de las mujeres dentro de la región centro de México en el mercado laboral.

Goldín (2024), analiza cómo la tensión entre carrera profesional y familia ha moldeado la trayectoria laboral de las mujeres en Estados Unidos durante el siglo XX y principios del XXI. En los hallazgos de su investigación se rescata que la brecha salarial no se explica por discriminación explícita en la contratación inicial sino por la estructura de los empleos, donde se premia presencia física y disponibilidad inmediata en los empleos de ingresos altos, y ello afecta a las mujeres que sumen responsabilidades de cuidado, especialmente tras la maternidad y que no pueden cumplir con esas exigencias, quedando relegadas a empleos con menor crecimiento salarial, brecha que se amplía entre los 30 y 50 años; su trabajo académico permite comprender por qué persisten las brechas incluso cuando las mujeres alcanzan niveles educativos iguales o superiores a las de los hombres; expone que las mujeres también se enfrentan a techos de cristal y, como consecuencia, tienen salarios más bajos que los hombres.

De acuerdo con un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID) sobre *Maternidad y brecha de género en los resultados del mercado laboral en América*, la llegada del primer hijo abre brechas en las trayectorias laborales de hombres y mujeres que no vuelven a cerrarse. Y se suma un factor adicional entre las que vuelven a trabajar después de la maternidad, las tasas de informalidad crecen, tienen menores salarios con

las respectivas consecuencias negativas en términos de protección social, salarios y proyección futura (Berniell, 2023).

Desde una perspectiva de economía feminista, Rausell (2019) subraya que son el ámbito laboral y la esfera económica donde las desigualdades entre hombres y mujeres siguen siendo más marcadas (p. 28). Esta persistencia no responde a déficits individuales, sino a una estructura económica. En buena medida, las mujeres tienen barreras para gozar de las mismas oportunidades laborales que la población masculina, reciben salarios inferiores por un mismo trabajo, realizan casi la totalidad de las tareas domésticas no remuneradas y enfrentan más dificultades para conciliar la vida laboral y la profesional. La autora sostiene que es el trabajo de cuidado el principal pilar no remunerado del sistema productivo e insiste en que el modelo de desarrollo actual externaliza los costos hacia las mujeres, especialmente en contextos donde el Estado no garantiza servicios universales como guarderías o centros de atención a adultos mayores.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) las diferencias se perciben tanto en el tipo de empleos que se desempeñan como en los ingresos relativos por hora de trabajo y en el acceso al empleo; la pandemia fue un fenómeno más que acrecentó las desigualdades y las múltiples desventajas en el mercado laboral (OIT, 2021).

Por otra parte, la Teoría del capital humano plantea que la educación como componente central del capital humano influye en los ingresos y la inserción laboral, las habilidades adquiridas generan mayores oportunidades laborales y de acceso a mejores ingresos. De acuerdo con el Banco Mundial (BM) en *Retornos de inversión en la educación* se confirma que, si bien la educación incrementa los ingresos, los retornos son más bajos para las mujeres en América Latina especialmente en contextos con alta informalidad. Cortés y Vargas (2020) encuentran que la educación incrementa los ingresos de las mujeres de forma más lenta que el de los hombres incluso tras controlar por experiencia, sector y región.

Si bien las teorías individualistas, como la de Reygadas (2004), han enfatizado la distribución desigual de capacidades y recursos entre los agentes, enfoques interaccionistas y holísticos destacan que las brechas salariales emergen de estructuras sociales asimétricas. La Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral, desde un enfoque estructural, ha hecho énfasis en las pautas de relaciones y en los intercambios desiguales y, a su vez, las teorías holísticas se han concentrado en las características asimétricas de las estructuras sociales. Siguiendo esta perspectiva de brechas salariales y discriminación estructural, la teoría económica feminista se enfoca en cómo las normas de género y la discriminación estructural generan una diferencia salarial no atribuible a la productividad o capacidades.

Ante tal panorama, se advierte la importancia de analizar las desigualdades entre hombres y mujeres en el mercado laboral a partir de las condiciones de ingreso, nivel de educación y tipo de trabajo que desarrollan las mujeres frente a los hombres, las cuales son variables y factores que explican a la vez las condiciones de bienestar social y revisten gran relevancia en la construcción de las condiciones de desarrollo local y regional. Las condiciones de entrada al mercado de trabajo actúan, en la práctica como una especie de herencia social de las personas, que condiciona y cristaliza no sólo las posibilidades futuras del trabajo, sino también las oportunidades de bienestar social, pero también la acumulación de desventajas sociales a lo largo de su vida (Mancini, 2019).

1.2 Preguntas de investigación

1.2.1. Pregunta general

¿En qué magnitudes se encuentran y cómo se expresan laboral y territorialmente las desigualdades de las mujeres en comparación con los hombres en el mercado laboral formal de la región Centro de México en 2020?

1.2.2. Preguntas específicas

¿Cómo se estructuran y relacionan los factores asociados con las diferencias en los niveles de educación, de empleo e ingresos de las mujeres frente a los hombres en la región centro de México?

¿Cómo se manifiestan, en los mercados laborales de la región central de México, las desigualdades de participación laboral de las mujeres, en relación con los patrones de concentración territorial de la actividad económica?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar las magnitudes de las desigualdades laborales de las mujeres frente a los hombres y su expresión territorial, en el mercado laboral formal de la región Centro de México en 2020.

1.3.2. Objetivos específicos.

- Determinar la estructuración y relaciones que se establecen entre los factores asociados con la desigualdad de las mujeres frente a los hombres, en la región centro de México, como función de los niveles educativos alcanzados, el tipo de empleo realizado y los ingresos obtenidos.
- Establecer las relaciones entre las diferencias laborales de las mujeres frente a los hombres en educación, tipo de empleo e ingresos, con respecto a los tamaños de los mercados en los estados que componen la región central de México.

1.4 Hipótesis

En 2020, las mujeres en la región central de México presentan importantes diferencias de educación, empleo e ingresos frente a los hombres, lo cual se replica en todos los estados que componen esta región, de acuerdo con los tamaños de los mercados estatales medidos a través del PIB municipal y PIB per cápita.

1.5 Metodología

Este estudio se realiza en la región centro de México por ser una de las zonas con mayor concentración de población femenina, y donde las desigualdades económicas de la población se han mantenido, evidenciando que la región no presenta un crecimiento

equitativo. Para determinar la estructuración y las relaciones entre los factores asociados con la desigualdad de las mujeres frente a los hombres en la región centro de México, se realizó un análisis a través de un enfoque cuantitativo con perspectiva territorial. El análisis se apoyó en microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y los Censos de Población y Vivienda del INEGI, correspondientes al 2020. Se aplicó un análisis de correlación con el fin de identificar el efecto diferencial del nivel educativo alcanzado y el tipo de empleo en los ingresos laborales.

Este abordaje permitió observar no sólo las brechas cuantitativas entre hombres y mujeres, sino también las estructuras socioeconómicas y educativas que reproducen dichas desigualdades en función del espacio geográfico. Se compararon los seis estados que conforman la región central: Ciudad de México, Estado de México, Tlaxcala, Puebla, Hidalgo y Morelos, considerando sus niveles diferenciados de desarrollo económico, composición sectorial y peso relativo en el mercado nacional.

Capítulo II

Marco teórico y conceptual

2.1 Segmentación, justicia y desigualdad laboral

Esta investigación se sustenta en tres abordajes teóricos complementarios que, en conjunto, permiten analizar y contrastar la hipótesis sobre las desigualdades de género en educación, empleo e ingresos en la región centro de México, y su relación con las condiciones económicas territoriales.

En primer lugar, la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), ofrece una base para examinar la relación entre escolaridad y resultados laborales, aunque su enfoque individualista resulta insuficiente para explicar por qué las brechas persisten incluso cuando las mujeres alcanzan niveles educativos comparables a los de los hombres.

En segundo lugar, la Economía Feminista (Federici, 2022; Hartmann, 1981; Rausell, 2019) permiten ir más allá del capital humano, al mostrar cómo las normas de género, la división sexual del trabajo y la estructura dual del empleo generan desigualdades no atribuibles a la productividad individual, sino a dinámicas estructurales. Y la Teoría de la Segmentación del Mercado Laboral (TSML) desarrollada en la década de 1970 como una crítica a los enfoques neoclásicos que asumían un mercado laboral homogéneo. Sus principales exponentes son Peter Doeringer y Michael Pioré, quienes en su obra fundamental *Mercados Internos de Trabajo y Poder Adquisitivo* (1971), propusieron que el mercado laboral se encontraba dividido en dos sectores: uno primario caracterizado por empleos estables, bien remunerados, y con pocas oportunidades de ascenso, y un sector secundario, marcado por la precariedad, bajos salarios, alta rotación y escasa protección social.

La propuesta del mercado segmentado refiere a que las mujeres suelen quedar relegadas a un segmento secundario, caracterizado por menores ingresos, calidad laboral y estabilidad. La segmentación podría explicar cómo el acceso desigual a empleos formales y mejor remunerados refuerza la división de género en el empleo tal como ocurre, por

ejemplo, en la elección de carreras universitarias de ingenierías o tecnológicas denominadas STEM, por las iniciales Science, Technology, Engineering, Mathematics (Hernández, 2021).

Una teoría normativa que nos permite explicar por qué existen las brechas y por qué deben corregirse, y que sirve de apoyo a la justificación de la relevancia social del trabajo, es la Teoría de la Justicia, de Rawls (1971), quien propone un marco ético para apreciar la justicia como equidad, buscando establecer los principios bajo los cuales una sociedad puede considerarse justa. Para ello, imagina un escenario hipotético que describe como “el velo de la ignorancia”, en el que los individuos diseñan las instituciones sociales sin saber su lugar futuro en la sociedad. Y desde esta posición las personas elegirían principios que protegieran a los más vulnerables y garanticen igualdad real de oportunidades.

Los principios de justicia que Rawls (1971) proponen que las posiciones sociales deben ser abiertas a todos bajo condiciones de igualdad justa de oportunidades (Rawls, 1971, p.63), lo cual implicaría que toda persona tiene el mismo derecho a un esquema similar de libertades básicas; que las desigualdades sociales y económicas deben estar relacionadas a cargos y posiciones. En esta misma línea de pensamiento, Cohen (1987), argumentó que lograr una justicia en la distribución de oportunidades requería de una igualdad sustantiva, y que el capitalismo al ser un sistema profundamente injusto aumentaba las brechas de las desigualdades. En el mismo sentido la propuesta de Dubet (2015) afirma que la profundización de las desigualdades no es un resultado “natural” de la globalización capitalista, sino de las relaciones de fuerza ideológicas y políticas de cada sociedad que en el escenario actual se encuentran hegemonizadas por el paradigma del sistema neoliberal.

Un argumento contrario lo encontramos en Friedman (1962), al establecer que las desigualdades no son producto del sistema de mercado, sino de su distorsión por la intervención estatal y las normas sociales rígidas. De forma complementaria y con algunos matices, Lustig (2020), rechaza que el capitalismo sea profundamente injusto por naturaleza, sostiene que, aunque las desigualdades persisten, no son inherentes al

capitalismo, sino a fallas en el diseño de políticas públicas y políticas fiscales, así como de protección social, a la falta de políticas redistributivas eficaces tal como impuestos progresivos o el gasto bien focalizado. Si bien Lustig (2020) no defiende el neoliberalismo sí se aprecia como una reformista institucional que cree en la posibilidad de corregir al mercado desde el Estado. La autora reconoce que las desigualdades en América Latina son profundas y estructurales, adjudicando las causas a los modelos de ajuste neoliberal de los años 80 y 90 por el recorte al gasto social y señala como fallas aquellas decisiones políticas cuyo daño resultó irreversible en la sociedad.

Para comprender algunas de las trampas económicas en que caen las mujeres que trabajan es preciso considerar el concepto de piso pegajoso (*glass ceiling*), popularizado en la década de 1980 en Estados Unidos, la primera definición oficial del concepto corresponde al Departamento de Trabajo de dicho país, y se refiere a “aquellas barreras artificiales, invisibles pero reales, que impiden que mujeres y minorías accedan a los niveles superiores de la jerarquía organizacional pese a sus calificaciones o logros” y describe la invisibilidad de las barreras no formales tales como discriminación, sesgos, redes masculina o falta de mentoría que impiden el ascenso de las mujeres a puestos de alta dirección o toma de decisiones, incluso con mayores capacidades que sus pares masculinos.

Por otra parte, el concepto de techo de cristal (*sticky floor*) acuñado en la literatura económica buscaba describir la dificultad de las mujeres especialmente con baja escolaridad o en empleos informales atrapados en empleos mal remunerados, con escasa movilidad ascendente, independientemente de su esfuerzo o experiencia, para salir de los estratos más bajos del mercado laboral (Bayer y Blau, 1986; Gasparini y Cruces, 2010).

Ambos conceptos son herramientas analíticas para los estudios de género y mercado laboral (Booth y Leigh, 2010) especialmente son útiles para explicar por qué muchas mujeres, especialmente en entidades con menor PIB per cápita, son mayores en empleos con baja remuneración en el caso del piso pegajoso, y en el caso del techo de cristal para explicar las limitaciones de acceso de las mujeres a puestos de alta dirección incluso en contextos urbanos.

Algunas de las investigaciones que han documentado diferencias de participación laboral y educación, por género, son los trabajos de: Torche (2015), Campos y Vélez (2015), Mancini (2019) y Solis (2017), este último con su investigación sobre Desigualdad, movilidad social y curso de vida en la Ciudad de México. Torche (2012), menciona que la desigualdad de condiciones en la población se refiere al grado de dispersión en la distribución de bienes como educación, ingreso o riqueza en un momento determinado, y que existe desigualdad de oportunidades cuando el acceso al bienestar económico depende de factores fuera del control del individuo, cuando las condiciones de nacimiento determinan las oportunidades de bienestar individual. Por su parte, Campos y Vélez (2015), establecen que para lograr una sociedad donde se garantice la igualdad en condiciones de competencia se deben contrarrestar las ventajas comparativas que acarrearán de origen algunos miembros de la sociedad; en el caso de la segregación sexual de los mercados ocupacionales. Triano (2010), considera que las trayectorias ocupacionales de los hombres y mujeres se asocian con factores adscriptivos y se mantienen en el tiempo, es decir, el origen de las personas es la variable que más influye en su destino ocupacional. Finalmente, en Mancini (2012), se observa como las condiciones de entrada al mercado de trabajo actúan como una herencia social que cristaliza las posibilidades futuras de trabajo y la acumulación de desventajas sociales a lo largo de su curso de vida con diferencias de género.

Las desigualdades de género en el campo laboral se explican desde una visión de las desigualdades sociales en general. Vélez et al. (2015), mencionan que la desigualdad refleja la prevalencia del status quo de una sociedad rígida donde los estratos sociales reducen el grado de movilidad efectiva y aumentan las distancias socioeconómicas. Las desigualdades provocadas por el capitalismo (Pikety, 2013), refieren a que la concentración de la riqueza y los ingresos para el grupo más favorecido tienden a aumentar a lo largo del tiempo, y que en la historia económica de un país se refleja el incremento y gran impacto social de las desigualdades. Esto se relaciona con lo expuesto por Campos-Vázquez et al. (2022), en su estudio para el caso de México, donde se sostiene que la desigualdad es sistémica y de reproducción intergeneracional, que se arrastra desde la colonia, la revolución y la instauración de política industrial.

Roemer (1998), uno de los principales teóricos contemporáneos de igualdad de oportunidades la define como la compensación de desventajas debidas a circunstancias fuera del control individual, como el origen socioeconómico, lugar de nacimiento, raza o género) mientras se mantiene la responsabilidad individual: el esfuerzo (las decisiones personales). Esto implica que el acceso a ventajas sociales como la educación, riqueza o estatus ocupacional no debe depender de las circunstancias de nacimiento sino únicamente de las decisiones personales y los esfuerzos individuales (p,12). En su base teórica sostiene que una sociedad justa debe nivelar el campo de juego al inicio y contrasta con el enfoque de Rawls (1971), argumentando que la igualdad de oportunidades debe medirse empíricamente, no desde un dispositivo hipotético como el mencionado “velo de la ignorancia”.

En su crítica a la distribución actual de recursos, Roemer (1998) sostiene que los recursos económicos y políticos en la sociedad es profundamente injusta, y que las instituciones sociales y políticas existentes a menudo perpetúan y refuerzan esta desigualdad. Otra aportación de gran valor es que no basta con una igualdad en las oportunidades, sino que también se requiere una igualdad en el resultado, que sea justo y equitativo teniendo en cuenta las necesidades y capacidades de cada persona.

En esta investigación se sostiene que la desigualdad en el salario de las mujeres respecto a los hombres es una condición persistente en el mercado laboral. En tal situación es aplicable el ejemplo de que no basta con igualdad en el acceso a posiciones de trabajo, también hace falta igualdad en el beneficio obtenido por la labor realizada. Al interior de las dinámicas empresariales se tiende a dividir a los trabajadores en categorías con diferentes niveles de estabilidad y remuneración, lo que reproduce las dinámicas de contratación segmentada en el interior de las organizaciones. Finalmente, los factores culturales permean los estereotipos de género.

Esta estructura segmentada tiene profundas implicaciones económicas y sociales tal como la ineficiencia económica en tanto que las habilidades y talentos de la población económicamente activa no son plenamente aprovechados. En este sentido, se retoma el estudio realizado por el Instituto Mexicano de la Competitividad A. C. (IMCO), sobre la

aportación del trabajo de las mujeres al PIB donde se establece que si las mujeres participaran de igual forma que los hombres, es decir de 45% de mujeres frente a 77% de tasa laboral de hombres, se lograría un aumento del PIB del 22%; sin embargo, la permanencia de las mujeres en la economía remunerada está asociada con un mayor porcentaje de trabajadoras que ganan menos de dos salarios mínimos (IMCO, 2022).

Las teorías de segmentación, justicia y desigualdad laboral que se han expuesto se emplean para la exploración de algunos fenómenos como la brecha salarial de género, la concentración de mujeres en sectores mal remunerados y las dinámicas laborales en la economía informal. Asimismo, permite analizar cómo las desigualdades en el acceso a la educación y las habilidades técnicas perpetúan la segregación ocupacional y la falta de movilidad social.

1.2 Educación, movilidad social, género y mercados de trabajo

La investigación sobre género y mercados de trabajo en México ha cobrado relevancia en la última década, en particular debido a las persistentes desigualdades de género que limitan el acceso de las mujeres a empleos de alta calidad y mejor remunerados. En términos de educación, la relación entre el nivel de escolaridad y la participación laboral que refleja una mayor participación en el empleo informal se asocia con un menor nivel de estudios, primaria o menos y secundaria, pero a nivel nacional las mujeres que han alcanzado bachillerato y universidad no han aumentado su porcentaje de participación laboral desde hace 18 años (Campos, 2021).

Según Arriola y Ortega (2020), los roles de género tradicionales y las responsabilidades familiares impuestas a las mujeres desempeñan un papel fundamental en su limitada participación en el mercado laboral formal y en su relegación a ocupaciones informales o de tiempo parcial.

Martínez y Pérez (2023), señalan que el nivel educativo es un determinante crucial en la calidad del empleo y en las oportunidades de ingreso para las mujeres en México. Aunque el acceso de las mujeres a la educación superior ha mejorado, persisten diferencias

significativas en cuanto a las carreras seleccionadas, ya que las mujeres tienden a elegir áreas menos remuneradas como la educación y la salud, en lugar de carreras relacionadas con la ciencia y la tecnología, que suelen ofrecer salarios más altos. Esta elección se ve influida por expectativas de género y por la falta de políticas públicas que promuevan una mayor equidad en la formación y el acceso a empleos mejor remunerados acordes a las diversas dinámicas regionales de México.

A lo largo del periodo 2000-2020, las políticas de igualdad de género en México han avanzado, pero su impacto en la disminución de las desigualdades laborales ha sido limitado debido a la falta de implementación efectiva y de un cambio en las estructuras culturales subyacentes (Ramírez y Flores, 2022). Para reducir la segmentación de género en el mercado laboral mexicano, se requiere un enfoque integral que considere la intersección de diversos factores, como la educación, las responsabilidades de cuidado y las políticas públicas de empleo. Asimismo, es fundamental abordar las normativas empresariales que refuerzan las prácticas discriminatorias y los prejuicios de género.

Según Parrado (2007), la reestructuración económica y la movilidad social generacional de clases en México responden a las tendencias del sistema liberal, mismo que no ha logrado mantener la incorporación de la población a buenos empleos y ha dificultado la movilidad hacia ellos. A nivel nacional, la primera institución no gubernamental que se esforzó en visibilizar esta situación fue la Fundación Espinosa Yglesias, que en 2006 realizó la Encuesta de Movilidad Social en México para ofrecer un análisis de la relación de la movilidad con temas como la educación y grupos vulnerables como la población indígena, las mujeres y los migrantes a partir de la medición de índices de bienestar económico (Campos et al., 2022). En dichos estudios se sostiene que la movilidad social presenta una estrecha relación con la pobreza en tanto que el hecho de que el nivel de pobreza no cambie a lo largo del tiempo no asegura que los pobres sigan siendo los mismos, así como una relación con la desigualdad en tanto que en una sociedad rígida el *statu quo* prevalece (Friedman, 1962) y se convierte en una sociedad inmóvil ante la carencia de motivación bajo la premisa de que no vale la pena esforzarse si no se premia de forma igual a quienes realizan el mismo trabajo, sino que más bien se hace según sea

la posición social, en una sociedad con alta movilidad social los individuos tienen mayores incentivos para esforzarse (Torche, 2010).

Respecto a las desigualdades y el producto interno bruto (PIB), Andersen (2001) señala que las desigualdades sociales presentan una correlación positiva con el PIB per cápita, y responde a la libertad de elección que tienen las personas respecto a su educación y ocupación en función de su talento y no de su origen, lo que deriva en un crecimiento económico óptimo donde las actividades productivas generen mayores retornos al talento y capital humano que las actividades no productivas.

El análisis de las desigualdades de género en el mercado laboral no puede realizarse al margen del compromiso asumido por los estados en el ámbito internacional. Desde mediados del siglo XX, la comunidad global ha construido un sólido marco normativo que reconoce la igualdad sustantiva entre mujeres y hombres como un derecho humano fundamental y exige la adopción de políticas públicas orientadas a eliminar barreras estructurales en educación, empleo y protección social. Este marco no solo establece obligaciones jurídicas, sino que también proporciona criterios para evaluar la justicia y equidad en las trayectorias laborales femeninas en contextos territoriales específicos.

En 1948, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 1948) sentó las bases del principio de establecía los principios de igualdad entre mujeres y hombres sin distinción alguna de raza, sexo, religión o de cualquier otra índole (art. 2); posteriormente en 1952 se redacta la Convención sobre los Derechos Políticos de la Mujer reconociendo el derecho al voto y a participar en cargos públicos; en 1966 el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDSEC) establece derechos a la educación, trabajo digno y protección social (arts. 6, 7 y 13).

Por otra parte la Convención sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la Mujer (CEDAW) por sus siglas en inglés *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women*, adoptada en 1979 y ratificada por México en

1981, prohíbe la discriminación contra las mujeres en todos los ámbitos, incluyendo la educación, empleo, vida pública y seguridad social, además exige a los estados adoptar medidas para eliminar estereotipos de género y promover la igualdad sustantiva.

En 1993, la Declaración sobre la Eliminación de la Violencia contra la Mujer define la violencia de género como violación de derechos humanos; incluyendo violencia laboral y económica. Posteriormente, en 1995 se estableció la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing con 12 esferas de acción crítica, entre ellas las relativas a: las mujeres y la economía, la educación y la capacitación de la mujer, y los mecanismos internacionales para el adelanto de la mujer.

Los Objetivos del Desarrollo del Milenio (ODM, 2000) proponían lograr la meta de igualdad de género en educación (ODM, 3). Mientras que en 2015, la Agenda 2030 sobre Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en su numeral 5 respecto a lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, cuyos objetivos clave buscaban garantizar la participación plena y efectiva de las mujeres en la vida pública, política y económica; el ODS 8 respecto al Trabajo decente y crecimiento económico busca lograr el empleo pleno y productivo para mujeres y hombres y garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, así como proteger los derechos laborales y promover entornos de trabajo seguros. Finalmente, el ODS 10 sobre Reducir la desigualdad en y entre los países, busca empoderar y promover la inclusión social, económica y política de todos, independientemente de su género, origen, edad o ubicación geográfica. Uno de sus aspectos más relevantes es que busca adoptar políticas fiscales, salariales y de protección social que logren una mayor igualdad.

2.3 Educación, ingresos, tipo de trabajo y mercado laboral

Diversos estudios han identificado cómo el mercado laboral mexicano continúa presentando brechas salariales debido a una valoración diferenciada del trabajo femenino y barreras estructurales que dificultan la movilidad social de las mujeres y su acceso a oportunidades en sectores económicos de alto ingreso; se examina cómo aun en contextos

de crecimiento económico y mayor participación femenina, las brechas se mantienen o incluso se amplían en ciertos sectores y adicionalmente se desataca que las mujeres enfrentan una “penalización por maternidad” (Ariza, 2014; Aguirre, 2018).

En México, el Consejo Nacional de Población (CONAPO, 2019) reafirma que la segmentación del mercado laboral por género es evidente en la concentración de mujeres en sectores de baja remuneración, como los servicios y el comercio minorista, mientras que los hombres predominan en industrias mejor remuneradas como la manufactura y la tecnología. Esta segmentación no solo limita las oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres, sino que también refuerza las disparidades salariales y la falta de movilidad en sus trayectorias laborales.

La relación entre educación, ingresos y tipos de trabajo se encuentra condicionada por estructuras de género, normas culturales, desigualdades regionales y políticas institucionales. De acuerdo con la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), más mujeres cuentan con un título de educación superior en México (24%), respecto a los hombres (23%) (OCDE, 2022). El problema es que, por el momento, la mayor educación superior de las mujeres no se refleja en mejores sueldos. Existen razones de discriminación y estereotipos de género para explicar esta diferencia; pero también hay otros factores como el tipo de carrera que escogen. Los hombres tienden a seleccionar carreras como ingeniería y computación, mientras que las mujeres optan por humanidades y artes. Las primeras suelen estar mejor pagadas que las segundas (Serrano, 2022).

Respecto al nivel educativo, desde la teoría del capital humano (Becker, 1964), se ha planteado que la educación incrementa la productividad individual y, por ende, los ingresos laborales. Por otra parte, la segmentación del mercado laboral es una de las manifestaciones más persistentes de la desigualdad de género. De acuerdo con Blau y Kahn (2017) “las mujeres tienden a agruparse en ocupaciones que implican interacción social y cuidado, sectores que históricamente han sido subvalorados y peor remunerados, en parte debido a su asociación con el trabajo femenino”. Además, una parte importante

del trabajo femenino se realiza en condiciones de informalidad o en el ámbito no remunerado del hogar, en especial en labores de cuidado (Vélez y Monroy-Gómez-Franco, 2023), lo que limita su autonomía económica y su posibilidad de incorporarse plenamente al empleo formal.

En este marco es preciso generar las siguientes preguntas ¿Por qué las mujeres ocupan mayoritariamente estos puestos de trabajo? En respuesta a la interrogante se sostiene que las mujeres no acceden a estos sectores por preferencia personal, sino porque el sistema económico y las normas sociales las obligan a insertarse en ello. La división sexual del trabajo profundamente arraigada a la organización social asigna a las mujeres la responsabilidad del cuidado como un deber natural, no como una opción. La asignación *ex ante* a sus decisiones educativas o laborales moldea las trayectorias ‘posibles o adecuadas’ para ellas. En este sentido, la concentración femenina en ciencias sociales o actividades de servicios son el resultado de barreras estructurales que dificultan su acceso a sectores tradicionalmente ocupados por hombres, como la industria, la tecnología o la ingeniería, donde persisten dinámicas de exclusión y expectativas de disponibilidad total que no empatan con las responsabilidades de cuidado que el sistema les impone.

Ahora bien, ¿por qué estos sectores están "feminizados"? Un sector se vuelve “feminizado” no por elección de las mujeres, sino por el sistema capitalista y patriarcal que ha excluido a la población femenina de la esfera de lo productivo y por tanto, queda relegado e invisibilizado, y en consecuencia se ha heredado la devaluación simbólica y material de las actividades laborales realizadas por las mujeres. La feminización es una consecuencia del sistema capitalista, que no solo la tolera, sino que la requiere, porque le permite sostener la reproducción social a bajo costo.

Pero ¿qué condiciona estructuralmente esta situación? Esta segregación ocupacional se sostiene por mecanismos estructurales que operan independientemente de la voluntad individual de las mujeres, un primer aspecto es la externalización de los costos de cuidado ya que el estado y el mercado no asumen la responsabilidad colectiva del cuidado, sino que la trasladan a las mujeres situación que las obliga a buscar empleos compatibles con

esas cargas, los cuales son empleos inflexibles, parciales o informales y con baja remuneración. Un segundo punto responde a la segmentación del mercado laboral, ya que en el espacio laboral se premia la disponibilidad de tiempo, la movilidad y presencia física, mismas que resultan poco posibles para mujeres con responsabilidades de cuidado, aunado a ello hay una inexistencia de políticas públicas universales que ayuden a la labor de las mujeres, tal como infraestructura de cuidado, transporte seguro o guarderías públicas, consecuentemente es el sistema quien canaliza por medio del diseño estructural a las mujeres hacia el segmento secundario.

Entonces, las mujeres no “están” en los sectores feminizados; el sistema las coloca ahí². Su inserción en empleos precarios no refleja pasividad ni conformidad, sino la falta de alternativas reales en un entorno que no reconoce el cuidado como trabajo, ni garantiza condiciones para conciliar la vida laboral y reproductiva.

El rol del Estado y de las políticas públicas es crucial para transformar las desigualdades estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, por lo tanto, el diseño de estrategias con enfoque de género desde en análisis de la estructura territorial es fundamental para ahondar en el análisis de la economía feminista latinoamericana (Rodríguez y Enríquez, 2015; Floro, 2012) e insistir en la necesidad de valorar y redistribuir el trabajo de cuidados, fomentar el empleo digno y garantizar el acceso igualitario a la educación y a la protección social.

2.4 Desigualdad de género, mercado laboral y territorio

Abordar las desigualdades y asimetrías territoriales en las condiciones de participación laboral de la población al interior de una región es relevante en tanto se considere que el desarrollo regional se encarga de promover un crecimiento económico sostenido, tanto para elevar la calidad de vida de la población como de generar la participación social y decisiones que apoyen a la sociedad regional (Gasca, 2019).

Las teorías que explican las desigualdades en el territorio tienen amplias visiones desde los años sesenta, tales como las teorías de la dependencia, centro- periferia (CEPAL),

polos de crecimiento, y las teorías de la Nueva Geografía Económica, las cuales explican que el nivel de desarrollo que alcanza una región es el resultado del lugar que ocupan las relaciones de dominación entre las regiones o territorios (Cuervo y Morales, 2009). Las teorías de la concentración urbana indican que la mayoría de los procesos económicos, con integración y movimientos de factores generan disparidades regionales, ya que existen procesos de convergencia o divergencia que pueden afectar las circunstancias de las relaciones de una ciudad o región. (Polèse, 1998).

El enfoque actual del desarrollo territorial (Albuquerque, 2019;

Fragoso y Cordera, 2020) señala que las oportunidades laborales dependen estrechamente de la estructura económica regional. En regiones donde predominan actividades de baja productividad, las mujeres con alta escolaridad pueden enfrentar subempleo educativo o migrar hacia contextos urbanos o internacionales. Esta situación, además, refuerza las desigualdades estructurales entre territorios.

Siguiendo a Lucas (2001), la desigualdad educativa puede persistir incluso en un contexto de amplia cobertura escolar, esto ocurre mediante la segmentación de las opciones educativas, tal es el caso de la región Centro de México, donde las mujeres elijen para estudiar el nivel técnico superior y licenciatura en áreas relacionadas con las ciencias sociales como educación, salud, derecho, negocios y administración, artes y humanidades y en menor proporción matemáticas, agronomía, veterinaria, ingeniería, construcción, tecnologías de la información. (Aragón et al., 2020).

Capítulo III

Antecedentes y Marco Contextual

3.1 Participación femenina en mercado laboral de México

México es uno de los países con la tasa de participación laboral femenina más baja de América Latina, con apenas 45.6%, sólo superando a Guatemala que tiene 40.6%. Cuba tiene 41.0%, Venezuela 42.0% y El Salvador 45.4% (López-Moreno, 2021). Según la escala de los países que integran la OCDE el promedio de participación debiera ser 60%. México, con 44.9%, ocupa la tercera tasa de empleo femenino más baja, por debajo están Grecia con 41.7% y de Turquía con 28.7%. De forma contraria, los hombres mexicanos representan una de las tasas más altas de empleo para el mismo organismo, con un 78.5% de empleabilidad.

De acuerdo con CONAPO (2022), México cuenta con una población de 130,262,220 habitantes, de los cuales 66,425,589 son mujeres, de las cuales 15.6% son adolescentes (15 a 19 años), 15.4% son mujeres jóvenes de entre 20 y 24 años, y con menor representación relativa son las mujeres entre 35 a 39 años, con 13.9%, seguidas de las de 40 a 44 años con 12.9%; finalmente, las de 45 a 49 años, con 12.2%. Más de 8 millones tienen más de 59 años (8,445,380).

En México, con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo, 2020, la población femenina menor de 15 años es de 15.1 millones y 50.4 millones son mayores de 15 años. De esta población de 65.5 millones, 27.7 millones de mujeres pertenecen a la Población No Económicamente Activa y 22.6 millones pertenecen a la Población Económicamente Activa, encontrándose desocupadas 2.7 millones. De 21.9 millones de mujeres ocupadas, 9.4 millones se contaban con empleo formal, y ocupadas en un empleo informal fueron 12.5 millones; es decir, 55.3% de mujeres empleadas no tuvieron acceso a trabajos formales (ENOE, 2020). Estos datos son importantes para identificar vulnerabilidades por ingreso en la participación en el mercado laboral de las mujeres.

Antes de la pandemia, en el cuarto trimestre de 2019, la población económicamente activa era de alrededor de 22.2 millones de mujeres y 35.1 millones de hombres. Para el segundo trimestre de 2020 cayó drásticamente a 18 millones de mujeres y 30.4 millones de hombres, regresando después a un nivel y composición semejante a los obtenidos previo a la pandemia. Lo anterior significa que, desde finales de 2019 al primer trimestre de 2020, 8.3 millones de personas salieron de la PEA. De estas, alrededor de 3.7 millones fueron mujeres, esto es, el 44.6%. Cabe resaltar que, aunque en términos absolutos fue menor el número de mujeres que hombres que pasaron a la inactividad, en términos relativos, la proporción de mujeres afectadas fue mayor (16.6% de las mujeres respecto a su PEA de 2019 contra 13.1% de hombres respecto a su PEA del mismo año) (CEEY, 2022).

A partir de estas cifras, se observa que la tasa de participación de las mujeres en el mercado de trabajo en México ha sido persistentemente menor a la de los hombres. En el primer trimestre de 2020 esta fue de 45.1%, mientras que la de los hombres alcanzó 76.4%. Se trata de un afecto importante que las mujeres han padecido como consecuencia de la pandemia (CEEY, 2022). Para las mujeres que participan en el mercado de trabajo, la historia reciente muestra menores probabilidades de permanecer en una ocupación remunerada.

3.2 Ingresos y empleos por género en la región centro de México: una perspectiva crítica

El estudio de los ingresos y el empleo por género en la región centro de México revela desigualdades persistentes que limitan el desarrollo laboral y económico de las mujeres, quienes enfrentan obstáculos adicionales en comparación con los hombres para acceder a empleos bien remunerados y estables (Campero y García, 2016). En esta región, que comprende los Estados de Ciudad de México, Tlaxcala, Puebla, Hidalgo, Morelos y el Estado de México, las estructuras del mercado laboral están profundamente marcadas por diferencias de género que afectan tanto los ingresos como las oportunidades de empleo en sectores formales e informales (Ariza y de Oliveira, 2015).

Las estadísticas indican que las mujeres en estos estados perciben ingresos menores que los hombres, incluso cuando han cursado niveles educativos similares o superiores (González, 2019). Esta disparidad en ingresos está asociada tanto con la segregación ocupacional como con las barreras en el acceso a cargos de mayor responsabilidad y remuneración, lo que se traduce en una segmentación de género que se expresa en ocupaciones de menor estabilidad y remuneración (Ramírez y Flores, 2022). Según García y Soto (2020), esta segregación es más evidente en sectores como el comercio minorista, los servicios domésticos y la educación, donde las mujeres están sobre representadas en ocupaciones de baja remuneración.

Por otro lado, la concentración de hombres en sectores industriales y de construcción, especialmente en el Estado de México y la Ciudad de México, agrava la brecha de ingresos, dado que estos sectores tienden a ofrecer mejores condiciones salariales y oportunidades de movilidad (Sánchez y Maldonado, 2017). La brecha de ingresos no solo responde a factores de género, sino también a diferencias en las estructuras económicas de cada estado, ya que algunas de ellas como la Ciudad de México presentan una mayor concentración de empleos formales en sectores de servicios avanzados, mientras que estados como Tlaxcala y Morelos mantienen un mercado laboral dominado por la informalidad y con pocas oportunidades de desarrollo profesional para las mujeres (Campero y García, 2016).

La región Centro de México integra los estados de Morelos, Puebla, Tlaxcala, Hidalgo, Guanajuato, Querétaro, Ciudad de México y Estado de México. El Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), en su informe Mujeres y Hombres en México, 2020, menciona que la población total del país es de 130 millones, de los cuales el 52% son mujeres, es decir 66.4 millones y, de los seis estados con mayor población femenina del país, la región Centro tiene cuatro: Estado de México, Ciudad de México, Puebla y Guanajuato; la tendencia se mantiene en las proyecciones de crecimiento poblacional a 2030 (INEGI, 2022).

Las mujeres también se ven afectadas por su carga de trabajo no remunerado en el hogar, que limita sus oportunidades de participación en empleos de tiempo completo o en cargos que exigen alta disponibilidad horaria (González, 2019). Las responsabilidades de cuidado y las normativas laborales insuficientes para conciliar el trabajo y la vida familiar refuerzan la exclusión de las mujeres en empleos de alto ingreso y de mayor estabilidad (Arriola y Ortega, 2020). Como resultado, las mujeres en esta región experimentan menores tasas de movilidad laboral y una mayor vulnerabilidad frente a la precariedad laboral.

Además, el nivel educativo se presenta como un factor crucial en la distribución de los ingresos, aunque su impacto es desigual entre hombres y mujeres. Si bien las mujeres en la región centro de México han incrementado su nivel educativo en las últimas dos décadas, esta mejora no se ha traducido en igualdad de oportunidades laborales ni en mejoras significativas en los ingresos. Martínez y Pérez (2023), señalan que las mujeres siguen optando por áreas de estudio relacionadas con los servicios y la educación, mientras que los hombres dominan carreras técnicas y de alta demanda económica, lo cual perpetúa las diferencias salariales y las oportunidades de movilidad laboral.

Las disparidades de género en ingresos y empleos en la región centro de México reflejan una estructura laboral marcada por la segregación ocupacional y la discriminación salarial, fenómenos que se refuerzan por barreras culturales y estructurales que limitan el acceso de las mujeres a empleos de alta remuneración y estabilidad. La perspectiva feminista crítica y el enfoque interseccional sugieren que para reducir estas desigualdades es necesario implementar políticas públicas que promuevan una mayor inclusión de las mujeres en sectores productivos de alto ingreso y mejoren las condiciones laborales en aquellos sectores donde están sobrerrepresentadas (Flamand y Altamirano, 2021).

3.3 Educación, género y mercados laborales.

De acuerdo con la Secretaría de Educación Pública (SEP), a través de la Dirección General de Educación Superior Universitaria (DGESU)¹ que contiene la matrícula total en educación superior por entidad federativa se aborda el desglose por sexo y campo de conocimiento incluyendo “Ingeniería, manufactura y construcción” y “Ciencias naturales, matemáticas y estadística” que son las categorías oficiales equivalentes a las carreras STEM como se explica a continuación por cada estado que integra la región centro:

Como nota metodológica se expone que los porcentajes se calculan sobre la matrícula total por campo y entidad desglosada por sexo, en el área de ingeniería, manufactura y construcción los hombres representan el 67.9% y las mujeres el 32.1% en la Ciudad de México, en el caso del Estado de México los hombres representan el 70.2% y 29.8% de las mujeres, en Puebla los hombres son 71.5% y las mujeres 28.5%, en Morelos los hombres representan 72.1% y las mujeres 27.9%, y en Tlaxcala el 73.6% de los hombres y 26.4% de las mujeres.

En Ciencias naturales, matemáticas y estadística las cifras en la Ciudad de México revelan una matrícula de 51.3% de los hombres y 48.7%, en el Estado de México los hombres representan el 53.7% y las mujeres 46.3%, en Puebla 54.9% para los hombres y 45.1 % para las mujeres, y en Morelos 53 % para los hombres y 47% las mujeres, en Hidalgo 55.2% para los hombres y 44.8% para las mujeres, y finalmente en Tlaxcala los hombres representan el 56.8% y las mujeres 43.2%. De estos datos se observa que, en Tlaxcala, la brecha de género es más amplia en ambos campos STEM, en ingeniería solo 1 de cada 4 estudiantes es mujer, y en ciencias naturales y matemáticas, aunque la participación femenina es mayor, los hombres aún representan más del 56%, lo que contrasta con la tendencia nacional de mayor equilibrio en este campo.

¹ Secretaría de Educación Pública. (2023). Estadísticas de educación superior 2022-2023. DGESU. <https://www.dgesu.sep.gob.mx/Estadisticas>

Aunque las mujeres en la región centro de México han alcanzado niveles educativos comparables e incluso superiores a los de los hombres, esta ventaja no se traduce en una inserción laboral equitativa. Esta dinámica revela que el mercado laboral no recompensa el capital humano femenino en igual medida que el masculino, no por déficit de competencias, sino porque la valoración del trabajo está atravesada por jerarquías de género y por la lógica de la reproducción social, la educación se convierte en un factor necesario pero insuficiente para superar la segmentación laboral, a menos que se acompañe de políticas territoriales que transformen las condiciones estructurales del empleo y redistribuyan las responsabilidades del cuidado.

Adicionalmente en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) presenta información sobre población de 18 a 40 años que cursa o ha concluido educación superior y brinda un desglose por sexo, entidad federativa y campos de estudio y permite cruzar condición de ocupación y sector económico expone como hallazgos que en la región centro de México el 18.3% de las mujeres graduadas en STEM están empleadas en sectores de alta tecnología o industria avanzada, frente al 34.7% de los hombres. Los datos también revelan que en Tlaxcala e Hidalgo, menos del 12% de las mujeres con título en ingeniería trabajan en su campo. (INEGI, 2024)²

3.4 Género, mercado laboral y territorio.

La segregación de las mujeres no solo ocurre a nivel ocupacional, sino también territorialmente. Las mujeres tienden a concentrarse en municipios con sectores económicos específicos, generalmente tercerizados. La teoría de segregación ocupacional de las mujeres (Anker, 1977) sostiene que la participación femenina en trabajos tradicionalmente feminizados como la educación o el comercio tienen una menor productividad y menor impacto en el PIB. Siguiendo esta línea, los municipios con alta concentración de mujeres en el empleo suelen estar vinculados a sectores de menor valor

² Instituto Nacional de Estadísticas y Geografía (INEGI). 2024. Microdatos de la ENOE- Módulo de Educación Superior, 2023. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

agregado, en contraste con municipios donde existe mayor presencia de sectores industriales y tecnológicos (Aguirre y García, 2019).

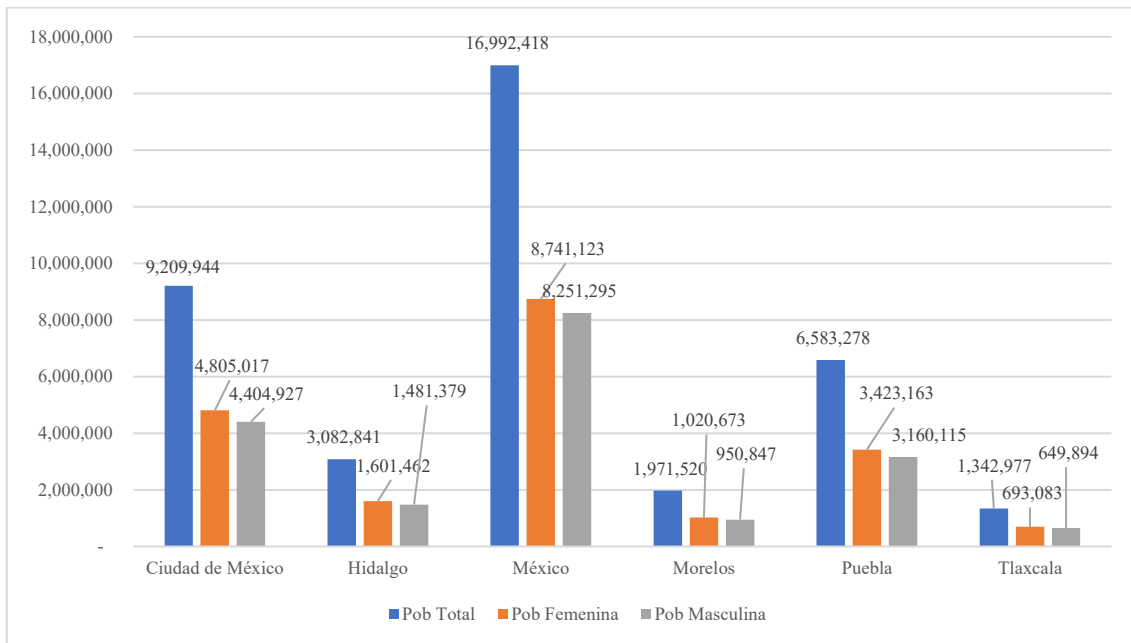
Tradicionalmente, desde la visión económica se considera el bienestar de la población sobre la base de indicadores como la distribución del ingreso y su relación con el progreso de las economías. Sin embargo, el modelo capitalista, fundamentalmente de corte económico, lejos de generar mejores condiciones de vida para todos alimentó grandes brechas de desigualdad (Atkinson, 2016). La desigualdad trasciende hacia los ámbitos de la estructura social e impacta en el desarrollo de la misma sociedad. Para Alba y Rodríguez (2021), uno de los principales indicadores para analizar la dinámica laboral de un territorio es el desempleo abierto, es decir la relación entre la población desocupada y la población económicamente activa. Por su parte, para la Organización Internacional del Trabajo (OIT) un empleo se considera decente cuando el ingreso que permite obtener es suficiente para cubrir necesidades básicas, es estable, está cubierto con protección social y es seguro (Ghai, 2003).

3.5 Marco Contextual: Población total de la región de estudio, por género y Estado

Los estados que integran la región de estudio son la Ciudad de México, Hidalgo, Estado de México, Morelos, Puebla y Tlaxcala. La población de las entidades en 2020 reportó una mayor concentración de población femenina (INEGI, 2020). (Figura 1)

En 2020, la población total de la región centro de México, fue de 31,532,144 habitantes correspondiente a los estados de Ciudad de México, Hidalgo, México, Morelos, Puebla y Tlaxcala, el total de población de hombres fue de 15,269,239 (lo que representa el 48.4% del total de la población) y de mujeres 16,262,905 (51.5%).

Figura 1. Población de los estados de la región Centro de México, 2000.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

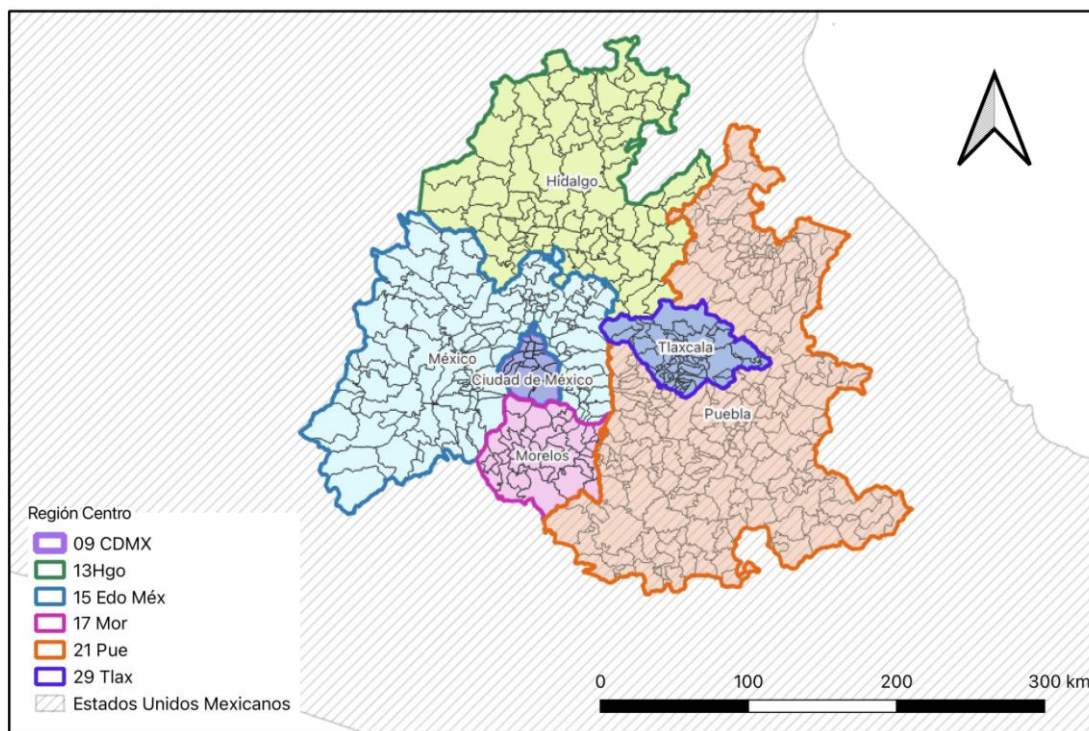
3.6 La región de estudio

Con una población total de 31,532,144 personas, esta región representa el 25% de la población nacional (126,014,024 habitantes totales), con una alta densidad poblacional en la Ciudad de México y en el Estado de México, convergiendo ambos en la Zona Metropolitana del Valle de México; sin embargo, se trata de una zona de contrastes socioeconómicos debido a la situación que prevalece en estados como Puebla, Hidalgo y Tlaxcala, frente a los estados antes mencionados (Figura 1). En términos económicos, esta región genera cerca del 31% del Producto Interno Bruto (PIB); se trata de un espacio donde convergen dinámicas sociales, gran concentración poblacional, desigualdades territoriales y transformación económica.

Esta región representa una de las zonas de mayor concentración poblacional y económica del país. Geográficamente, se ubica en el altiplano mexicano y en el sistema de cordilleras volcánicas de la Sierra Nevada y la Sierra Madre del Sur. Su altitud oscila entre los 1,300

y 5,400 metros sobre el nivel del mar, con un clima primordialmente templado-subhúmedo, con variación de clima frío en las zonas elevadas (Figura 2)

Figura 2. Región de estudio.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

3.7 Participación económica de la población, fuerza laboral y empleo

El concepto de fuerza laboral quedó establecido a partir de la octava Conferencia Internacional de Estadígrafos del Trabajo en 1954, cuyas últimas modificaciones ocurrieron en 1982. Se refiere a todas las personas en edad de trabajar, o contaban con una ocupación durante el periodo de referencia (ocupadas), o no contaban con una, pero estaban buscando emplearse con acciones específicas. La población económicamente inactiva comprende a aquellos individuos que dedican su tiempo a actividades como estudiar o labores del hogar, pero no realizan actividad alguna que conduzca a generar bienes y servicios para el mercado, también incluye a quienes han salido de la fuerza laboral por cuestiones de salud o invalidez y no realizan actividad de ningún tipo.³

³ INEGI. (2002). Guía de conceptos uso e interpretación de la Estadística sobre la Fuerza Laboral en México

El concepto de empleo refiere que las personas realizan algún trabajo remunerado durante un periodo específico, o incluso que tengan un empleo, pero que no estén trabajando, es decir, se encuentren temporalmente ausentes del trabajo. El desempleo abierto implica que las personas no cuentan con empleo ni realizan actividad por cuenta propia, tienen disponibilidad para tomar empleo remunerado y se encuentran en búsqueda de trabajo, habiendo realizado alguna acción en el periodo de referencia con la intención de obtener un empleo o intentar comenzar alguna actividad por cuenta propia sin haberlo logrado. (INEGI, 2002).

3.8 Participación económica activa de la población en México, por género

La panorámica de la participación laboral del país, se observa con datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020 (ENOE, 2020) de la cual se desprende que el total de la población femenina en México se integra por 15.1 millones menores de 15 años y 50.4 millones mayores de 15 años. De los 65.5 millones en total 27.7 millones de mujeres pertenecen a la Población No Económicamente Activa (PNEA) y 22.6 millones sí pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA), y a su vez se encontraban desocupadas 0.8 millones. De las 21.9 millones ocupadas, 9.4 millones contaban con empleo formal y ocupadas en empleo informal 12.5 millones. Es decir 55.3% no tuvieron acceso a trabajos formales. (ENOE, 2020). Estos datos son significativos para poder identificar una vulnerabilidad por ingreso que se asocia con la participación en el mercado laboral de las mujeres. Respecto al desempleo, es posible definir que se trata de una condición del mercado laboral en la que personas en edad y disposición de trabajar no logran incorporarse de forma activa al empleo, ni obtener una remuneración por ello (Suárez y García, 2021).

Con base en ENOE 2020, se observa que la PEA se integra por 53,780,524 personas, de las cuales 51,011,033 se encontraban ocupadas y 2,769,491 desocupadas. En tanto la Población No Económicamente Activa (PNEA), ascendió a 43,117,577 personas. (Cuadro 1)

Cuadro 1. Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar y sexo a nivel nacional (2020).

Variable	ENOE 2020
	Población
Población Nacional	96,898,101
Población Económicamente Activa	53,780,524
Población Económicamente Activa Hombres	33,550,247
Población Económicamente Activa Mujeres	20,230,277
Población Económicamente Activa Ocupada	51,011,033
Población Económicamente Activa Desocupada	2,769,491
Población No Económicamente Activa	43,117,577
Población No Económicamente Activa Disponible	10,868,568
Población No Económicamente Activa No Disponible	32,249,009

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Es decir, el 55% de la población del país formaba parte de la PEA, de este total el 63% son hombres y el 37% mujeres, a su vez se desagregan como se muestra a continuación, y la población no económicamente activa (PNEA) representaba el 45% de la población nacional. Las siglas PEAH representa a los hombres y PEAM a las mujeres, mientras que PEAOCUP señala a la población ocupada y PEADESOC se refiere a la población desocupada en dicho periodo. La población no económicamente activa disponible, es decir, aquellas personas que no encuadran en los lineamientos de mayores de 15 años o mayores de 65 y que están disponibles para trabajar asciende al 35% de la PNEA total y el 65% que no está disponible.

En la siguiente figura 3 se aprecia en general la dinámica de la población que participa o no en el mercado laboral mexicano, posteriormente en la investigación se explican las propias dinámicas de hombres y mujeres a nivel nacional.

En el siguiente Cuadro 2, se observan las condiciones de la población masculina en 2020, la totalidad de la población masculina correspondía a 46,223,077 hombres, cifra que representa el 72% participa en la PEA, y de ellos el 94% se encontraba ocupado (PEAOCUP) y el 33% en la Población no económicamente activa (PNEA).

Cuadro 2. Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar de los hombres a nivel nacional (2020).

Población total de Hombres	46,223,077
Población Económicamente Activa Hombres	33,550,247
Población Económicamente Activa Hombres Ocupados	31,762,685
Población Económicamente Activa Hombres Desocupados	1,787,562
Población No Económicamente Activa	12,672,830
Población No Económicamente Activa Disponible	4,514,772
Población No Económicamente Activa No Disponible	8,158,058

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

Si bien, la población de hombres tiene una gran participación en el mercado laboral, existe 1 millón 787 mil que se encontraban desocupados y 8 millones 150 mil formaban parte de la población no económicamente activa no disponible. En el caso de las mujeres (Figura 4) la población total fue de 50 millones 765 mil reportadas como población total, la población económicamente activa era de 20 millones 230 mil siendo el 40% y de ellas el 95% se encontraba ocupada.

En el Cuadro 3 se observa la dinámica de la población femenina en México en 2020, se observa que del total de la población (50,675,024) más de la mitad de las mujeres se encuentran participando en el mercado laboral (20,230,277) en la región centro y como Población No Económicamente Activa (30,444,747) superando considerablemente a las mujeres que sí se encuentran insertas. Por otra, parte la Población No Económicamente Activa No Disponible asciende a (24,090,951).

Cuadro 3. Condición de actividad económica, de ocupación y de disponibilidad para trabajar de las mujeres a nivel nacional (2020).

Población Total de Mujeres	50,675,024
Población Económicamente Activa de Mujeres	20,230,277
Población Económicamente Activa de Mujeres Ocupadas	19,248,348
Población Económicamente Activa de Mujeres Desocupadas	981,929
Población No Económicamente Activa de Mujeres	30,444,747
Población No Económicamente Activa de Mujeres Disponible	6,353,796
Población No Económicamente Activa de Mujeres No Disponible	24,090,951

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo 2020.

A continuación, se ahonda en la participación laboral de los estados que integran la región centro de México, iniciado con la Ciudad de México, misma que concentra la mayor actividad económica de la región. En el Cuadro 4 se expresan las condiciones porcentuales de PEA, PE Inactiva, PEA Ocupada y Desocupada en las alcaldías que la integran.

Cuadro 4. Porcentaje de PEA y PE_INAC por alcaldía en la Ciudad de México 2020.

	PEA	PEA_F	PEA_M	PE_INAC	POCUPADA	PDESOCUP
Azcapotzalco	0.55	0.26	0.30	0.32	0.54	0.01
Coyoacán	0.55	0.26	0.29	0.33	0.54	0.01
Cuajimalpa de Morelos	0.55	0.25	0.30	0.28	0.54	0.01
Gustavo A. Madero	0.53	0.23	0.29	0.33	0.51	0.01
Iztacalco	0.56	0.25	0.30	0.31	0.54	0.01
Iztapalapa	0.54	0.24	0.30	0.31	0.53	0.01
La Magdalena Contreras	0.54	0.24	0.29	0.31	0.52	0.01
Milpa Alta	0.55	0.24	0.31	0.27	0.54	0.01
Álvaro Obregón	0.56	0.26	0.30	0.30	0.54	0.01
Tláhuac	0.53	0.23	0.30	0.31	0.52	0.01
Tlalpan	0.55	0.25	0.30	0.30	0.54	0.01
Xochimilco	0.53	0.23	0.30	0.31	0.52	0.01
Benito Juárez	0.64	0.31	0.33	0.27	0.62	0.01
Cuauhtémoc	0.62	0.29	0.33	0.26	0.60	0.01
Miguel Hidalgo	0.59	0.28	0.31	0.27	0.58	0.01
Venustiano Carranza	0.56	0.26	0.30	0.30	0.54	0.01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

*Nota metodológica: Se obtuvieron los porcentajes con respecto a la PEA Total.

Este cuadro permite observar que las alcaldías con mayor representación de PEA son Benito Juárez 64% seguida de Cuauhtémoc 62% mientras que las de menor desempeño son Gustavo A. Madero 53% y Tláhuac 53%. A continuación se explica la dinámica de hombres y mujeres en la CDMX. La descripción por género revela que la alcaldía con mayor participación de mujeres en la actividad económica es Benito Juárez con 31%, seguido de Cuauhtémoc 29%, Miguel Hidalgo 28% y Coyoacán 26%, en tanto para los hombres son Cuauhtémoc 33%, Benito Juárez 32%, Miguel Hidalgo 31%. En todas las alcaldías, la participación económica de los hombres es mayor que el de las mujeres.

evidenciando una brecha en el acceso al mercado laboral. Las alcaldías con menor participación femenina son Tláhuac, Xochimilco, Milpa Alta y Gustavo A. Madero.

Igualmente, se presenta la dinámica de la población ocupada de hombres y mujeres, así como la población desocupada. Para las mujeres las alcaldías con mayor población ocupada son Benito Juárez 31%, Cuauhtémoc 29%, Miguel Hidalgo 28% y Coyoacán 26%. Y para la población desocupada las principales son Benito Juárez 31%, Cuauhtémoc 29%, Milpa Alta 24% y Miguel Hidalgo e Iztapalapa con 28 y 24% respectivamente .

Para el estado de Hidalgo, se expresan los resultados de los municipios más representativos, sin distinción del género, en consideración de su PEA activa, inactiva, ocupada y desocupada respectivamente. El municipio de Mineral de la Reforma presentaba mayor actividad con 54%, seguido de Pachuca de Soto con 53 % y Tulancingo de Bravo 52 %, mientras que los municipios con menor desempeño fueron Atotonilco de Tula 47 % y Tepeapulco 49%. (Cuadro 5)

Cuadro 5. Porcentaje de PEA y PE_INAC por municipio en Hidalgo 2020.

Municipio	PEA	PEA_F	PEA_M	PNEA	POCUPADA	PDESOCUP
Atitalaquia	0.47	0.18	0.28	0.35	0.45	0.02
Atotonilco de Tula	0.47	0.18	0.29	0.31	0.46	0.01
Pachuca de Soto	0.53	0.24	0.29	0.30	0.52	0.01
Tepeapulco	0.49	0.20	0.28	0.34	0.47	0.02
Tepeji del Río de Ocampo	0.49	0.20	0.30	0.30	0.49	0.01
Tizayuca	0.49	0.20	0.29	0.29	0.48	0.01
Tula de Allende	0.50	0.21	0.29	0.32	0.48	0.01
Tulancingo de Bravo	0.52	0.24	0.29	0.27	0.52	0.01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En el Cuadro 6 se aprecia la dinámica de la población en el Estado de México, donde los municipios con mayor PEA son Cuautitlán 53.75% y Atizapán de Zaragoza 52.02%, respecto a la PEA Inactiva, es el municipio de Metepec con mayor porcentaje 32.30%, la población ocupada se concentra en los municipios de Cuautitlán 52.70% y Tlanguistenco 51% y la población desocupada nuevamente es mayor en Metepec 1.39% y menor en Naucalpan de Juárez con 0.99%.

Cuadro 6. Porcentaje de PEA y PE_INAC por municipio en el Estado de México, 2020.

Municipio	PEA	PEA_F	PEA_M	PNEA	POCUPADA	PDESOCUP
Atizapán de Zaragoza	0.52	0.22	0.30	0.31	0.51	0.01
Cuautitlán	0.54	0.23	0.31	0.29	0.53	0.01
Ecatepec de Morelos	0.51	0.21	0.30	0.31	0.50	0.01
Lerma	0.49	0.19	0.30	0.30	0.48	0.01
Metepec	0.51	0.22	0.29	0.32	0.50	0.01
Naucalpan de Juárez	0.52	0.22	0.29	0.32	0.51	0.01
Nezahualcóyotl	0.52	0.22	0.30	0.32	0.51	0.01
Tepotztlán	0.51	0.21	0.30	0.30	0.50	0.01
Tianguistenco	0.52	0.22	0.30	0.26	0.51	0.01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Para el Estado de México la PEA de hombres tuvo una mayor concentración en el municipio de Cuautitlán 30.57% así como en Tianguistenco 30.05%, mientras que para las mujeres el municipio más representativo es Cuautitlán Izcalli 22.49% seguido de Atizapán de Zaragoza 22.33%. En tanto, la mayor concentración de población inactiva para los hombres sucede en el municipio de Naucalpan de Juárez 31.78% y para las mujeres es Metepec 21.60% y el menor Tianguistenco 18.74%.

Se aprecia la dinámica de la PEA Ocupada por género, resultando el municipio de Cuautitlán el principal con 52.70% para ambos sexos, para los hombres la concentración ocurría con 29.87% y para las mujeres con 21.97%. La PEA Desocupada para ambos sexos fue mayormente representativa en el municipio de Lerma con 29.04% y el menor Metepec 28.03%.

Siguiendo con la estructura de la información, a continuación, se presentan en el Cuadro 7 los resultados de la dinámica de la PEA en el estado de Puebla, atendiendo al criterio de resaltar aquellos municipios con mayor participación al PIB estatal, en cuyo análisis la mayor PEA se ubica en los municipios de Huejotzingo 52.09% y Cuautlancingo 51.91%, la PEA Inactiva se concentra en el municipio de San José Chiapa 32.04%, en tanto la población ocupada tiene mayor presencia en Huejotzingo 51.26% y en Teziutlán 51.56%, y la población desocupada en San José Chiapa 2%, lo cual implica una alta rotación del personal empleado, el menor es San Martín Texmelucan con 0.86%.

Cuadro 7. Porcentaje de PEA y PE_INAC por municipio en Puebla, 2020.

Municipio	PEA	PEA_F	PEA_M	PNEA	POCUPADA	PDESOCUP
Amozoc	0.48	0.19	0.29	0.30	0.47	0.01
Cuautlancingo	0.52	0.22	0.30	0.28	0.51	0.01
Huejotzingo	0.52	0.22	0.30	0.25	0.51	0.01
Puebla	0.51	0.23	0.29	0.31	0.50	0.01
San Andrés Cholula	0.51	0.22	0.29	0.31	0.50	0.01
San José Chiapa	0.42	0.15	0.27	0.32	0.40	0.02
San Martín Texmelucan	0.50	0.21	0.29	0.29	0.49	0.01
San Pedro Cholula	0.52	0.22	0.29	0.29	0.51	0.01
Tehuacán	0.53	0.25	0.29	0.25	0.53	0.01
Teziutlán	0.52	0.24	0.28	0.27	0.52	0.01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En la Figura 12 se observa el comportamiento de la dinámica de la PEA en Puebla para hombres y mujeres, el municipio con mayor concentración para los hombres es Huejotzingo 30.15% y para las mujeres Teziutlán 23.73%, la PEA Inactiva se concentra para ambos sexos en San José Chiapa 31.25%, y para las mujeres en San José Chiapa con 23.73% y para los hombres en San Andrés Cholula 10.13%.

El estado de Puebla tiene mejores condiciones de acceso al mercado laboral para los hombres en los municipios de Huejotzingo 29.58% y Cuautlancingo 29.15%, y para las mujeres el municipio con mayor PEA Ocupada es Teziutlán 23.58%, la población desocupada para ambos sexos es mayor en el municipio de Puebla 1.19%. La situación en Morelos respecto a su dinámica en los municipios más representativos es que la concentración de PEA sucede en el municipio de Cuernavaca 53.75%, la PEA Ocupada se concentra en Cuernavaca con 52.37%, la Población inactiva es mayor en Jojutla 31.77% mientras que la PEA Desocupada se concentra en Emiliano Zapata 1.49% (Cuadro 8).

Cuadro 8. Porcentaje de PEA y PE_INAC por municipio en Morelos, 2020.

Municipio	PEA	PEA_F	PEA_M	PNEA	POCUPADA	PDESOCUP
Ayala	0.50	0.21	0.29	0.29	0.49	0.01
Cuautla	0.52	0.23	0.29	0.29	0.51	0.01
Cuernavaca	0.54	0.25	0.29	0.30	0.52	0.01
Emiliano Zapata	0.52	0.23	0.30	0.28	0.51	0.01
Jiutepec	0.53	0.24	0.29	0.29	0.51	0.01
Jojutla	0.50	0.21	0.28	0.32	0.48	0.01
Temixco	0.52	0.22	0.29	0.28	0.51	0.01

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

A continuación, se muestran los resultados para el estado de Morelos, siendo Cuernavaca 53.75% el municipio con mayor PEA para ambos sexos, para los hombres la mayor concentración ocurre en Emiliano Zapata 29.65% y Ayala 29.12%, mientras que para las mujeres es en Cuernavaca 25.03% y Jiutepec 23.58%. La mayor PEA Inactiva se encuentra en Jojutla 31.77%, para ambos sexos.

Estos datos evidencian las condiciones para la dinámica PEA Ocupada para ambos sexos, donde se observa que el municipio de Cuernavaca alberga la mayor proporción de PEA Ocupada con 52.37%, mientras que la PEA desocupada se concentra en Emiliano Zapata con 1.49% para ambos sexos. La mayor representatividad de los hombres en PEA Ocupada es en Temixco 28.59% y para las mujeres en Cuernavaca 24.56%.

En el estado de Tlaxcala, los municipios con mayor representatividad en PEA son Tlaxcala 52.98% y Chiautempan 50.50%. La PEA Ocupada se concentra en la capital del Estado, Tlaxcala 51.67% y Apizaco 48.36%, la Desocupada en Xicohtzinco 1.48% en tanto que la PEA Inactiva se ubica en Zitlaltépec de Trinidad Sánchez Santos 35.22%. (Cuadro 9)

Cuadro 9. Porcentaje de PEA y PE_INAC por municipio en Tlaxcala, 2020.

Municipio	PEA	PEA_F	PEA_M	PNEA	POCUPADA	PDESOCUP
Apizaco	0.50	0.22	0.28	0.32	0.48	0.01
Calpulalpan	0.48	0.19	0.29	0.30	0.47	0.01
Chiautempan	0.50	0.22	0.28	0.28	0.49	0.01
Huamantla	0.48	0.19	0.29	0.29	0.46	0.01
Tepetitla de Lardizábal	0.48	0.19	0.29	0.31	0.47	0.01
Teolocholco	0.47	0.19	0.28	0.31	0.45	0.01

Tetla de la Solidaridad	0.47	0.18	0.29	0.31	0.46	0.01
Tlaxcala	0.53	0.25	0.28	0.30	0.52	0.01
Zitlaltépec de Trinidad Sánchez Santos	0.40	0.14	0.26	0.35	0.39	0.01
Papalotla de Xicohténcatl	0.48	0.20	0.28	0.30	0.47	0.01
Xicohtzinco	0.46	0.18	0.27	0.35	0.44	0.01
Yauhquemehcan	0.50	0.21	0.29	0.30	0.49	0.01
La Magdalena Tlaltelulco	0.05	0.02	0.03	0.02	0.05	0.00
Santa Isabel Xiloxoxtla	0.43	0.16	0.27	0.37	0.42	0.01

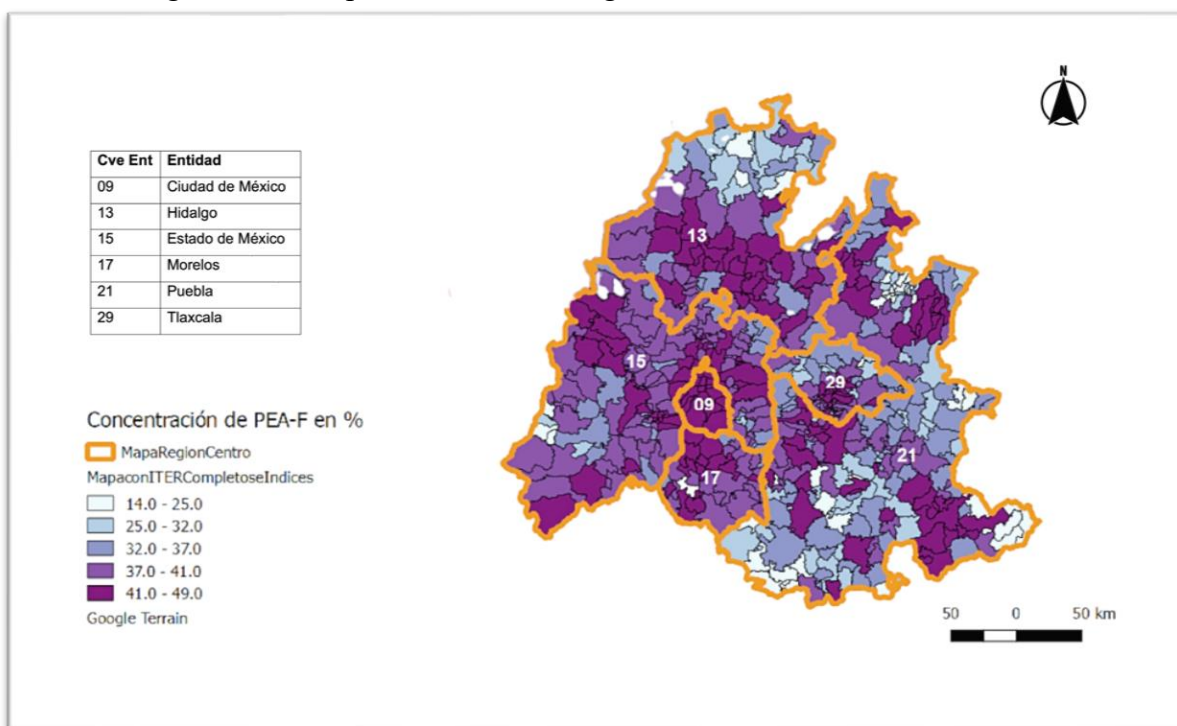
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020

Se observa el comportamiento de la población económicamente activa en general, y en particular la dinámica que atravesaron hombres y mujeres. La mayor concentración de PEA de hombres ocurre en Tetla de la Solidaridad 29.08% y para las mujeres en Chiautempan 22.01%, mientras que la PEA Inactiva de hombres se concentra en Santa Isabel Xiloxoxtla 11.54% y para las mujeres en Zitlaltépec de Trinidad Sánchez Santos 26.26%.

Finalmente, en este breve análisis regional, permite observar la dinámica PEA ocupada se encuentra mayormente en los municipios de Calpulalpan 46.54% y Huamantla 46.47%, para los hombres la PEA Ocupada se concentra en Tetla de la Solidaridad con 28.31% y para las mujeres en Chiautempan con 21.65%. En todos los datos presentados el municipio de La Magdalena Tlaltelulco presenta datos insuficientes de acuerdo al Censo 2020 de INEGI, debido a que la población en dicho municipio no permite que los encuestadores realicen el levantamiento de información de dicha institución.

A continuación, se presenta un mapa con la concentración de la PEA de las mujeres en los municipios que de acuerdo con el Banco de México (BM) integran la región centro, el tono púrpura oscuro indica una alta concentración mientras que los tonos azulados refieren una menor concentración.

Figura 3. Participación de la PEA región centro de México, 2020.



Fuente: Elaboración propia en QGIS a partir de datos de Censo Nacional INEGI (2020).

A modo de reflexión, se han expuesto los datos generales de las condiciones de participación laboral de hombres y mujeres de los municipios más representativos que integran la región centro de México en seis estados, sin embargo, esta información permite visualizar el panorama de la realidad económica de las personas que ahí habitan, tradicionalmente se han considerado medidas como el Producto Interno Bruto para dar cuenta de los niveles de bienestar de la población, en esta investigación se abordan variables como la edad, nivel educativo y empleo por sectores primario, secundario o terciario y las diferencias en los ingresos al respecto de dichas variables.

Aunque la región centro de México se analiza como una unidad geográfica, su interior es profundamente heterogéneo. Las disparidades en desarrollo económico y dinámicas del mercado laboral generan condiciones estructurales muy distintas entre entidades, e incluso entre municipios, lo que influye de manera decisiva en las oportunidades educativas, laborales y de bienestar de sus habitantes.

3.9 Producto Interno Bruto (PIB) y Producto Interno Bruto Per cápita

De acuerdo con el Fondo Monetario Internacional (FMI, 2008) el Producto Interno Bruto (PIB) mide el valor monetario de los bienes y servicios finales producidos por un país en un periodo determinado, generalmente un año. Abarca los bienes y servicios producidos para la venta en el mercado. Sin embargo, no todas las actividades productivas están reflejadas en el PIB, por ejemplo, el trabajo no remunerado por labores domésticas, ya que son difíciles de medir y valorar correctamente. Puede ser visto desde el enfoque de la producción, del gasto o del ingreso. Si bien no es un indicador del nivel de vida ni del bienestar general de un país, sí brinda información para perfilar las condiciones socioeconómicas de la población en general (Miller, 2008).

3.10 Producto Bruto Interno (PIB) de los estados de la región centro (2000, 2010 y 2020)

En el Cuadro 9 se observan las variaciones que han experimentado los estados que conforman la región centro en cuanto a sus aportaciones al PIB Nacional a lo largo de tres décadas. En el caso de la CDMX, se aprecia una disminución mínima y paulatina al igual que los estados de Morelos y Tlaxcala.

Cuadro 10. Aportación de los estados de la región centro al PIB Nacional. (2000-2020)

Entidad federativa	2000	2010	2020
Ciudad de México	17.49	17.05	16.80
Hidalgo	1.46	1.44	1.44
Estado de México	8.53	8.55	8.75
Morelos	1.21	1.22	1.06
Puebla	3.12	3.27	3.12
Tlaxcala	0.68	0.62	0.54

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

3.11 Aportación municipal al PIB de la Ciudad de México, 2020.

En la participación de las alcaldías al PIB de la Ciudad de México resaltan tres de ellas que concentran las aportaciones, siendo Cuauhtémoc 37.88%, Miguel Hidalgo 16.77% y Álvaro Obregón 14.51%, que en conjunto aportan 69.1% del PIB, y con menor participación están las alcaldías Tlalpan 2.98% y Gustavo A. Madero 1.83%. El resto de delegaciones se encuentran por debajo de esta última aportación.⁴ (Cuadro 11)

Cuadro 11. Aportación porcentual de los municipios con mayor representatividad del PIB en CDMX, 2020.

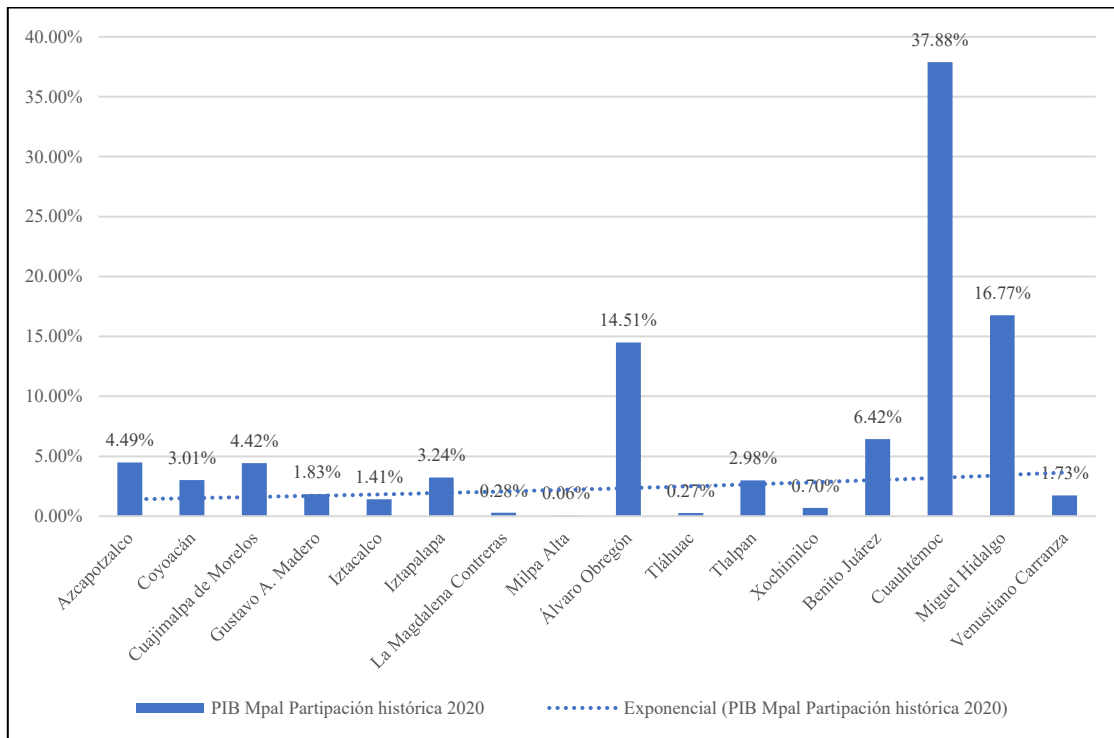
Municipio	Aportación (%)
Cuauhtémoc	37.88
Miguel Hidalgo	16.77
Álvaro Obregón	14.51
Benito Juárez	6.42
Azcapotzalco	4.49
Cuajimalpa de Morelos	4.42
Iztapalapa	3.24
Coyoacán	3.01
Tlalpan	2.98
Gustavo A. Madero	1.83

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En términos generales, además de las alcaldías que sobresalen en el análisis se observa un comportamiento similar en las alcaldías de Azcapotzalco 4.49%, Cuajimalpa de Morelos 4.42% mientras que la situación es drásticamente diferente en Milpa Alta 0.06%, Xochimilco 0.70% y La Magdalena Contreras 0.28%. (Figura 4)

⁴ Observatorio de Tabulados Básicos de Estadística Social. (s.f) *Tabulados básicos de Estadística Social Dimensión Demográfica*. Departamento. De Estadística Matemática y Cómputo DEMyC. Universidad Autónoma de Chapingo. <https://demyc.chapingo.mx/idh/beta/app/tabulados>

Figura 4. Comportamiento del PIB municipal de la Ciudad de México, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

3.12 Aportación municipal al PIB del estado de Hidalgo, 2020.

El estado de Hidalgo presenta una economía diversificada, con presencia de sectores terciarizados como la manufactura, el comercio y los servicios. La brecha salarial es significativa entre hombres y mujeres, especialmente en el sector rural y en actividades informales. La participación laboral femenina es menor que en la CDMX. En el Cuadro 11 se muestran las aportaciones principales al PIB estatal por municipio. De los 84 municipios hidalguenses, únicamente cuatro de ellos concentran el 52.84% del PIB del estado. En la tabla se observan los municipios más representativos y el menor entre ellos, Atototnilco de Tula, después del cual el resto de los municipios presentan valores muy bajos.

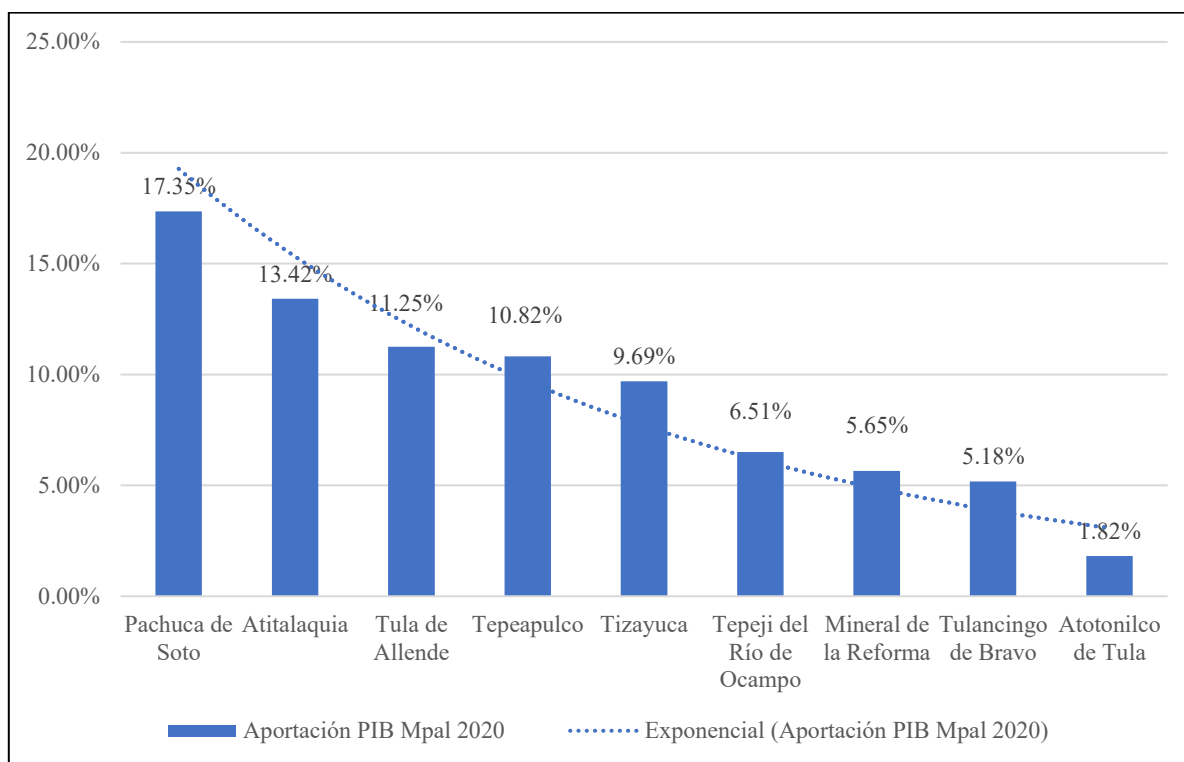
Cuadro 12. Aportación porcentual de los municipios con mayor representatividad del PIB en Hidalgo, 2020

Municipio	Aportación (%)
Pachuca de Soto	17.35
Atitalaquia	13.42
Tula de Allende	11.25
Tepeapulco	10.82
Tizayuca	9.69
Tepeji del Río de Ocampo	6.51
Mineral de la Reforma	5.65
Tulancingo de Bravo	5.18
Atotonilco de Tula	1.82

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

El municipio de Pachuca de Soto capital de Hidalgo, es el que más PIB municipal aporta al Estado 17.35%, seguido de Atitalaquia 13.42%. Los municipios con menor aportación son Atotonilco de Tula 1.82% y Tulancingo de Bravo 5.18%. La diferencia es notable al interior del estado, lo cual evidencia severas desigualdades en la participación laboral. En la figura 19 se aprecia la curva de aportaciones al PIB en los municipios mencionados. Con una marcada tendencia negativa que indica centralización de las actividades laborales en la capital, y disminución hacia el resto de los municipios. Esta situación propicia que las condiciones de vida se vean afectadas.

Figura 5. Comportamiento del PIB municipal de Hidalgo, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

3.13 Aportación municipal al PIB del estado de México, 2020.

El Estado de México es una de las entidades más industrializadas y urbanizadas de la región centro de México. Presenta una economía diversificada y debido a su proximidad a la Ciudad de México, se vuelve un centro logístico clave, con una alta concentración de parques industriales en municipios, principalmente la capital, Toluca, Ecatepec de Morelos, Tlalnepantla y Cuautitlán Izcalli como se observa en el Cuadro 13. Con menores aportaciones están Tultitlán, Metepec, Tianguistenco, Atizapán de Zaragoza, Tepotzotlán. Es de gran importancia hacer notar que el resto de los municipios el PIB es menor a 1.85%. Predomina el sector secundario, especialmente la industria automotriz, alimentaria y química. También es relevante el sector terciario, con comercio, transporte y servicios educativos. A pesar de su desarrollo, enfrenta desigualdades socioeconómicas, altos niveles de informalidad laboral y pobreza en diversas zonas, especialmente en

municipios periféricos. Su mercado laboral evidencia brechas de género en ingresos y acceso a empleos formales. De un total de 125 municipios, únicamente 13 municipios concentran gran proporción del PIB.

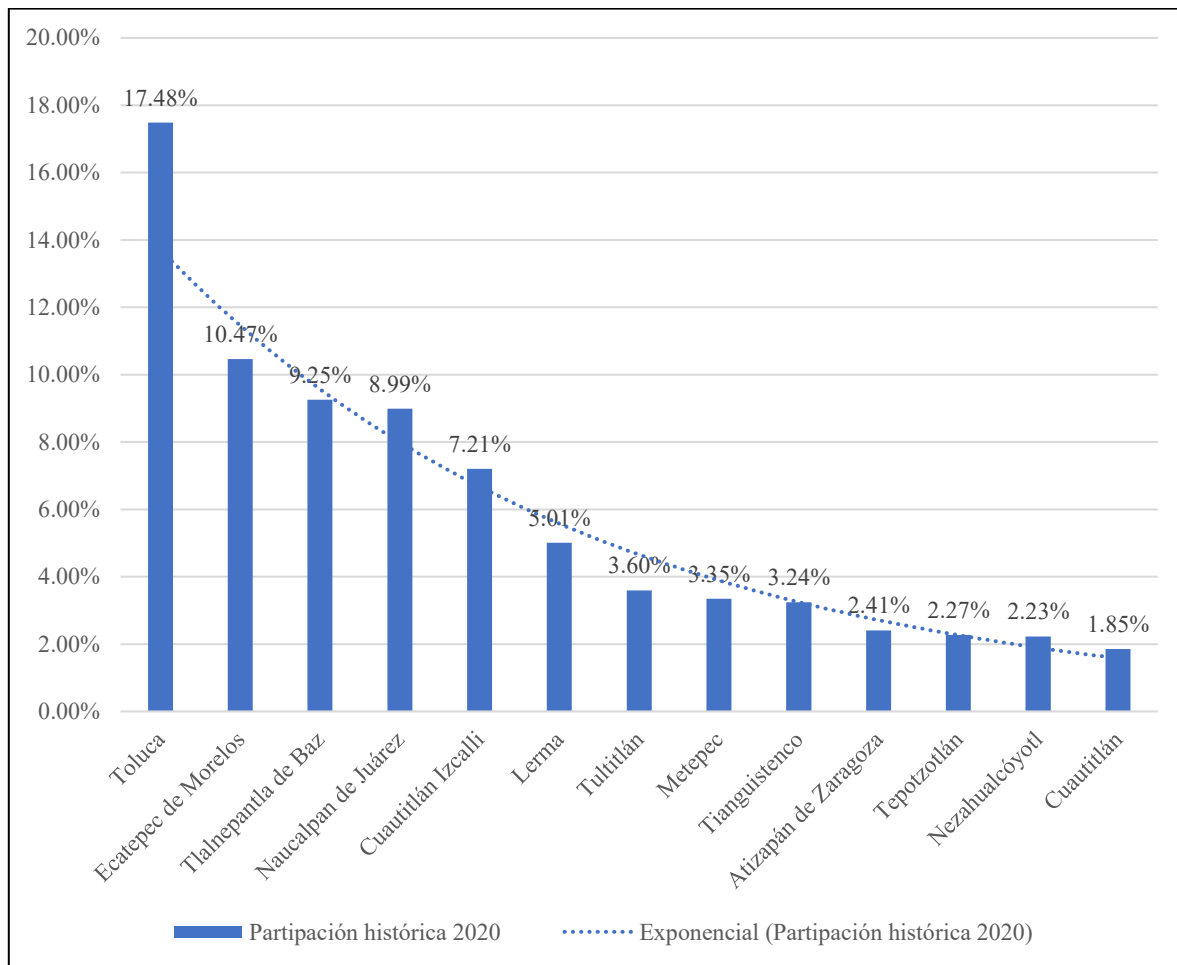
Cuadro 13. Aportación porcentual de los municipios con mayor representatividad del PIB en el Estado de México, 2020.

Municipio	Participación (%)
Toluca	17.48
Ecatepec de Morelos	10.47
Tlalnepantla de Baz	9.25
Naucalpan de Juárez	8.99
Cuautitlán Izcalli	7.21
Lerma	5.01
Tultitlán	3.60
Metepec	3.35
Tianguistenco	3.24
Atizapán de Zaragoza	2.41
Tepotzotlán	2.27
Nezahualcóyotl	2.23
Cuautitlán	1.85

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En la Figura 6 se observa la curva de aportaciones al PIB, nuevamente se precisa una centralización en la capital y una disminución en el resto de municipios del Estado de México, con una caída de 7 puntos porcentuales entre Toluca y Ecatepec de Morelos, y de 8 puntos éste y Cuautitlán.

Figura 6. Comportamiento del PIB municipal del Estado de México, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

3.14 Aportación municipal al PIB del estado de Puebla, 2020.

Puebla presenta condiciones de alta desigualdad mientras que la capital Puebla representa 34.74% y el próximo municipio aporta 18 puntos menos, Cuautlancingo 16.78%, los municipios con menores aportaciones son San Pedro Cholula 2.10%, San Martín Texmelucan 2.08 % y Teziutlán 1.45%. Se trata del estado con las desigualdades más extremas de la región, nuevamente centralizado, de 217 municipios únicamente 10 aglomeran una representación significativa al PIB estatal. (Cuadro 14)

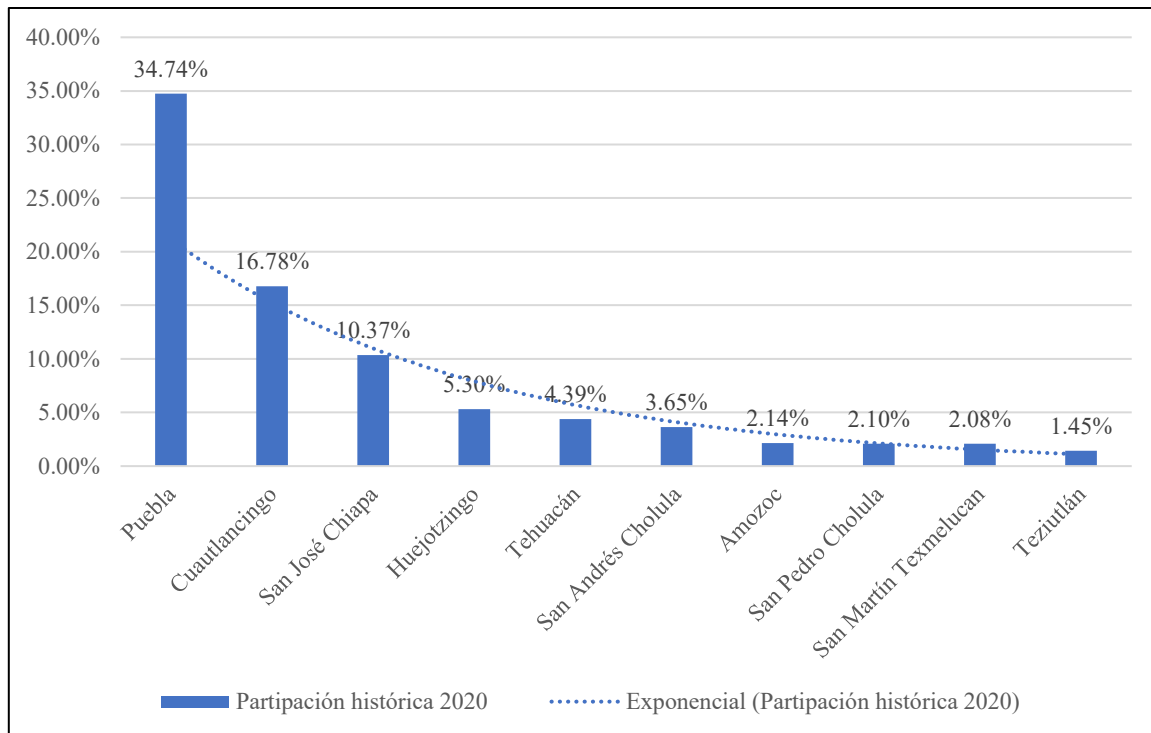
Cuadro 14. Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en Puebla, 2020

Municipio	Participación (%)
Puebla	34.74%
Cuautlancingo	16.78%
San José Chiapa	10.37%
Huejotzingo	5.30%
Tehuacán	4.39%
San Andrés Cholula	3.65%
Amozoc	2.14%
San Pedro Cholula	2.10%
San Martín Texmelucan	2.08%
Teziutlán	1.45%

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

La curva de aportaciones al PIB de Puebla evidencia una marcada desigualdad al interior del estado. La baja participación implica condiciones adversas en la obtención de fuentes de trabajo y, por ende en, en las oportunidades de procurar una vida mejor para la población. En los municipios que preceden a la capital, Cuautlancingo y San José Chiapa se ubican corredores industriales relacionados al sector automotriz, situación que influye en las aportaciones generadas al PIB. (Figura 7)

Figura 7. Comportamiento del PIB municipal de Puebla, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

3.15 Aportación municipal al PIB del estado de Morelos, 2020.

Para el estado de Morelos, en los municipios que mayormente aportan al PIB estatal resalta el caso de Jiutepec que, pese a no ser la capital del Estado, representa mayor aportación al mismo 32.75%, seguido de la capital Cuernavaca 28.07% y Cuautla 11.43%, con una marcada centralización donde éstos tres municipios representan el 72.25% del total del PIB estatal. Por el contrario, los municipios con menores aportaciones son Temixco (2%) y Jojutla (1.8%); el resto de los municipios se encuentra por debajo de este valor. De 36 municipios, sólo 7 tienen representatividad en esta medición. (Cuadro 15)

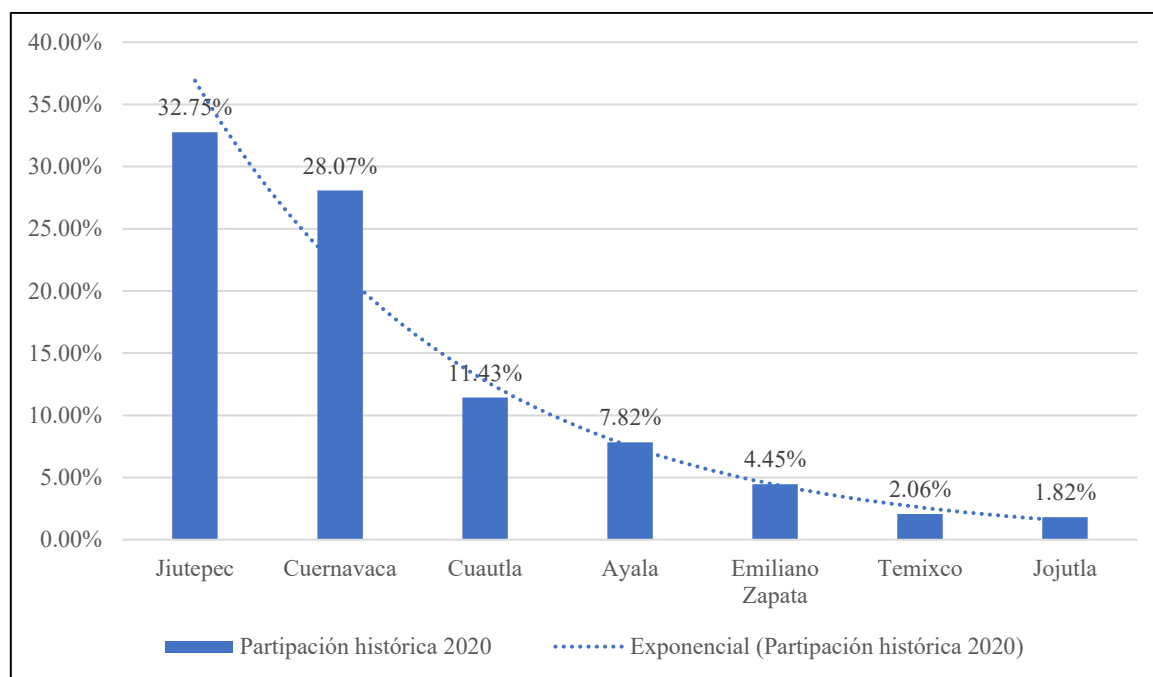
Cuadro 15. Aportación porcentual de los municipios con mayor representatividad del PIB en Morelos, 2020

Municipio	Participación (%)
Jiutepec	32.75
Cuernavaca	28.0
Cuautla	11.43
Ayala	7.82
Emiliano Zapata	4.45
Temixco	2.06
Jojutla	1.82

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

La tendencia de aportaciones al PIB en Morelos, permite observar que la diferencia entre el municipio con mejores y peores condiciones es de 30 puntos porcentuales. (Figura 8)

Figura 8. Comportamiento del PIB municipal de Morelos, 2020



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

3.16 Aportación municipal al PIB del estado de Tlaxcala, 2020.

Tlaxcala presenta una economía basada en los tres sectores de actividades comerciales, la manufactura, el comercio y la agricultura. El municipio con mayor aportación al PIB del estado es Tetla de la Solidaridad 13.96%, seguido de Apizaco 12.18%, es notable que aquí no se aprecia una centralización de las aportaciones, por el contrario, los principales municipios se ubican los corredores industriales en sectores automotriz, industrial y de procesos químicos. Los municipios con menores aportaciones son Tepetitla de Lardizábal 2.06% y La Magdalena Tlaltelulco 2.23%. De 60 municipios sólo 14 de ellos concentran el 82% del PIB del estado. (Cuadro 16)

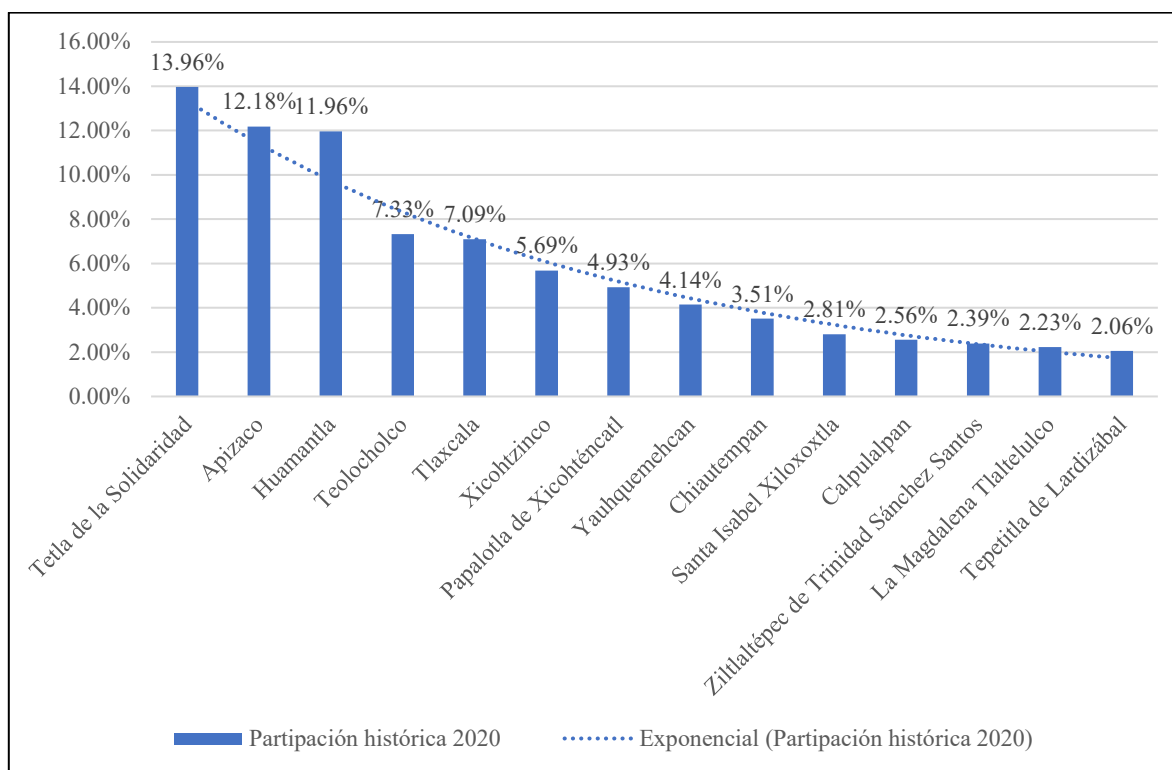
Cuadro 16. Aportación de los municipios con mayor representatividad del PIB en Tlaxcala, 2020.

Municipio	Participación (%)
Tetla de la Solidaridad	13.96
Apizaco	12.18
Huamantla	11.96
Teolochohco	7.33
Tlaxcala	7.09
Xicohtzinco	5.69
Papalotla de Xicohténcatl	4.93
Yauhquemehcan	4.14
Chiautempan	3.51
Santa Isabel Xiloxotla	2.81
Calpulalpan	2.56
Ziltlaltépec de Trinidad Sánchez Santos	2.39
La Magdalena Tlaltelulco	2.23
Tepetitla de Lardizábal	2.06

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En la Figura 9, la curva de aportaciones al PIB revela que las desigualdades en Tlaxcala no son tan grandes como en el resto de los estados que integran la región centro, los tres principales municipios que aportan representan 38.1%.

Figura 9. Participación de los principales municipios al PIB del estado de Tlaxcala, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

El análisis de contexto en los municipios de los estados de la región Centro de México: Ciudad de México, Estado de México, Hidalgo, Puebla, Morelos y Tlaxcala, revela una distribución concentrada y desigual en las aportaciones municipales al PIB estatal. Si bien es cierto existen avances en algunos estados que construyen desconcentraciones productivas, también es cierto que estas diferencias de aporte municipal están asociadas con brechas salariales, participación laboral concentrada, segregación ocupacional y pobreza. (Torche, 2010)

3.17 PIB per cápita en la región centro de México

A continuación, se muestran los datos del Producto Interno Bruto per cápita, en pesos del año base 2013, de los estados de la región Centro, y también a escala municipal, para el año 2020, de los seis estados que integran esta región. Si bien este indicador señala el

promedio del ingreso económico por persona, no refleja el ingreso real de los habitantes y tampoco la desigualdad que pueda existir entre los territorios, ni la heterogeneidad en sus estructuras distributivas. Sin embargo, constituye un referente para el análisis de asociación posterior entre dichas desigualdades.

El PIB per cápita nacional experimentó un crecimiento sostenido, pasando de \$12,444,502.53 en 2000 a \$17,006,760.03 en 2020. Sin embargo, al analizar la región Centro, se observa que solo la Ciudad de México y el Estado de México superan consistentemente las cifras de las demás entidades. La Ciudad de México mantuvo el PIB per cápita más alto de la región en los tres periodos, alcanzando \$2,856,971.79 en 2020, consolidándose como el principal motor económico. El Estado de México (México) también mostró un alto nivel, con un PIB per cápita de \$1,488,204.23 en 2020, aunque significativamente menor que el de la Ciudad de México. La brecha económica es notable al comparar las entidades líderes con el resto de la región. El PIB per cápita de Hidalgo, Morelos, Puebla y Tlaxcala se sitúa en un rango sustancialmente inferior, demostrando una desigualdad intra-regional aguda. Puebla es la tercera entidad con el mayor PIB per cápita, alcanzando \$530,957.54 en 2020, mostrando un crecimiento constante y siendo la única de este subgrupo que supera el medio millón de pesos en 2020. Hidalgo experimentó un crecimiento moderado, pasando de \$181,839.61 a \$244,145.37 en el mismo periodo. Morelos registró el menor crecimiento porcentual entre las entidades del subgrupo, con un valor de \$179,752.62 en 2020, apenas por encima de su cifra de 2010. Tlaxcala presentó el PIB per cápita más bajo de toda la región en los tres años analizados. A pesar de un ligero incremento, su valor en 2020 fue de \$91,086.84, lo que representa una cifra alarmantemente baja y acentúa su rezago económico con respecto a las demás entidades, incluso en comparación con el PIB per cápita de Morelos o Hidalgo.

(Cuadro 17)

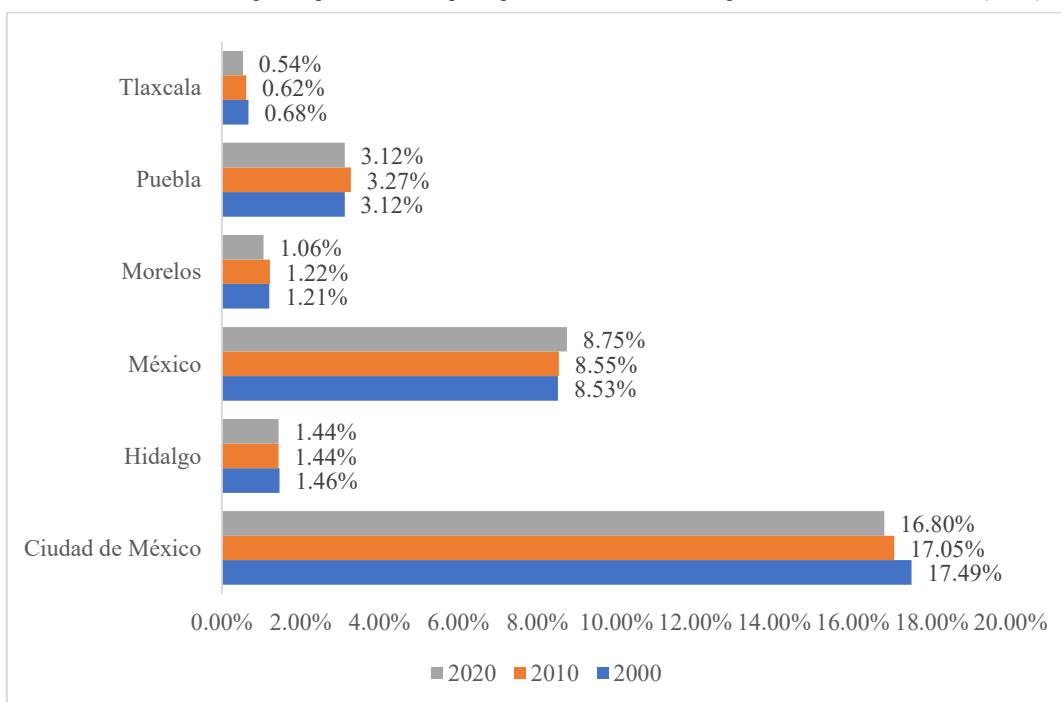
Cuadro 17. PIB per cápita de los estados de la región Centro de México, 2020 (Pesos).

Entidad federativa	2000	2010	2020
Nacional	\$12,444,502.53	\$14,352,400.66	\$17,006,760.03
Ciudad de México	\$2,176,137.70	\$2,446,910.44	\$2,856,971.79
Hidalgo	\$181,839.61	\$206,303.58	\$244,145.37
México	\$1,061,054.13	\$1,226,813.69	\$1,488,204.23
Morelos	\$150,129.84	\$174,984.47	\$179,752.62
Puebla	\$387,659.66	\$469,967.84	\$530,957.54
Tlaxcala	\$84,470.63	\$88,809.89	\$91,086.84

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

El comportamiento de las aportaciones en los estados que integran la región presentan condiciones homogéneas, con excepción de la Ciudad de México. (Figura 10)

Cuadro 17. Participación porcentual PIB per cápita de los estados de la región Centro de México, 2020 (Pesos).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

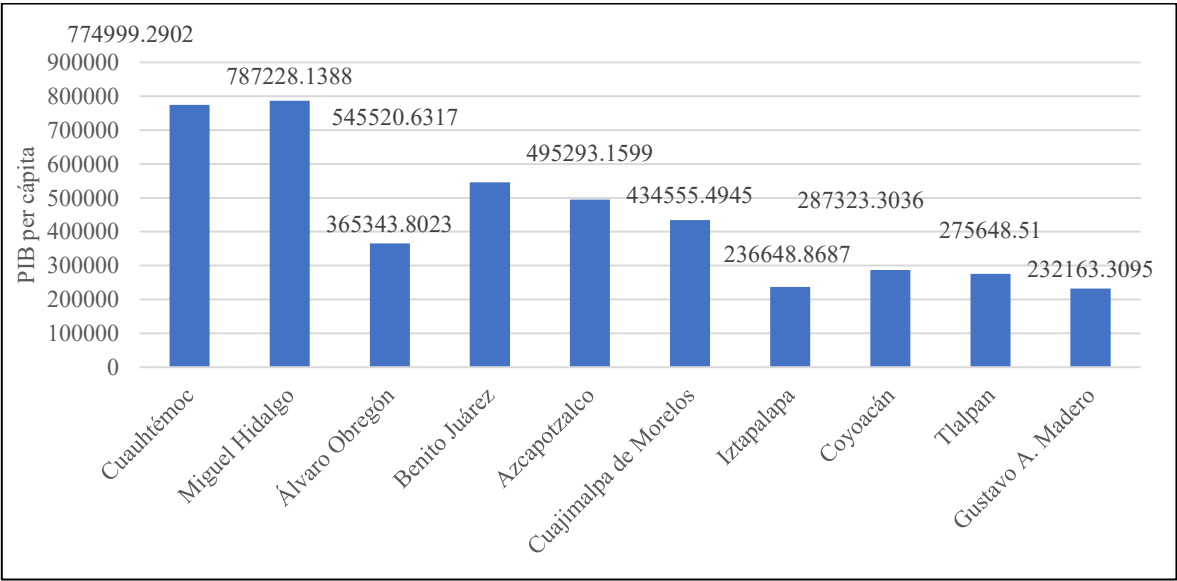
En el caso de la Ciudad de México, las alcaldías con mayores aportaciones de PIB per cápita son Miguel Hidalgo y Cuauhtémoc, seguidos de Benito Juárez y Azcapotzalco, con 787,228 pesos; 774,999 pesos; 545,520 pesos y 495,293 pesos, respectivamente, mientras que los menores pertenecen a las delegaciones Gustavo A. Madero 232,163 pesos y Tlalpan 275,648 pesos. (Cuadro 18)

Cuadro 18. PIB per cápita de los principales municipios de la CDMX, 2020 (Pesos).

Municipio	PIB per cápita
Cuauhtémoc	774999.3
Miguel Hidalgo	787228.1
Álvaro Obregón	365343.8
Benito Juárez	545520.6
Azcapotzalco	495293.2
Cuajimalpa de Morelos	434555.5
Iztapalapa	236648.9
Coyoacán	287323.3
Tlalpan	275648.5
Gustavo A. Madero	232163.3

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

Figura 11. PIB per cápita de los principales municipios de la CDMX, 2020 (Pesos)



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En la Figura 11 para la Ciudad de México, se aprecia una dinámica escalonada, dos alcaldías lideran la aportación de PIB per cápita y el resto presenta un comportamiento homogéneo con tendencia a la baja.

Para Hidalgo, los valores de PIB per cápita más representativos provienen de los municipios de Atitalaquia con 211,778 pesos, seguido de Tepeapulco 193,218 pesos, es notable que el municipio capital no resulta preponderante en las aportaciones, por el contrario, supone un valor medio de 160,886 pesos y las aportaciones más bajas corresponden a Tizayuca 113, 296 pesos y Tulancingo de Bravo 118, 011 pesos. (Cuadro 19)

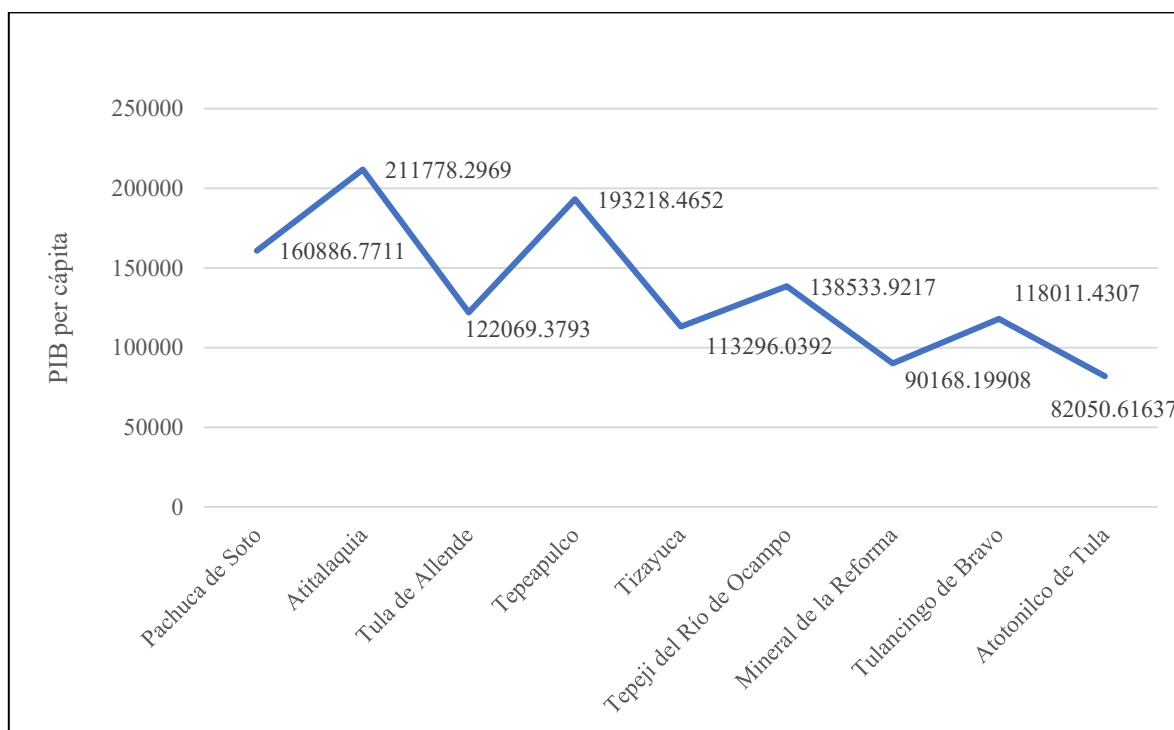
Cuadro 19. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Hidalgo, 2020 (Pesos).

Municipio	PIB per cápita
Pachuca de Soto	160886.771
Atitalaquia	211778.297
Tula de Allende	122069.379
Tepeapulco	193218.465
Tizayuca	113296.039
Tepeji del Río de Ocampo	138533.922
Mineral de la Reforma	90168.1991
Tulancingo de Bravo	118011.431
Atotonilco de Tula	82050.6164

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

El comportamiento en los municipios es bastante desigual en Hidalgo, las aportaciones al PIB per cápita no resultan en absoluto homogéneas, por el contrario, difieren entre sí y suponen la existencia de serias disparidades en las condiciones de vida de los habitantes. (Figura 12)

Figura 12. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Hidalgo, 2020 (Pesos).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En el Estado de México, de 125 municipios, los municipios de mayor PIB per cápita son Lerma, con 182,530 pesos; Tlalnepantla de Baz, con 162, 319 pesos; Tepotzotlán, con 155,903 pesos; y Naucalpan de Juárez, con 144,274 pesos mientras que las menores aportaciones proceden de Cuautitlán Izcalli 138, 882 pesos y Tultitlán 108,212 pesos. (Cuadro 20)

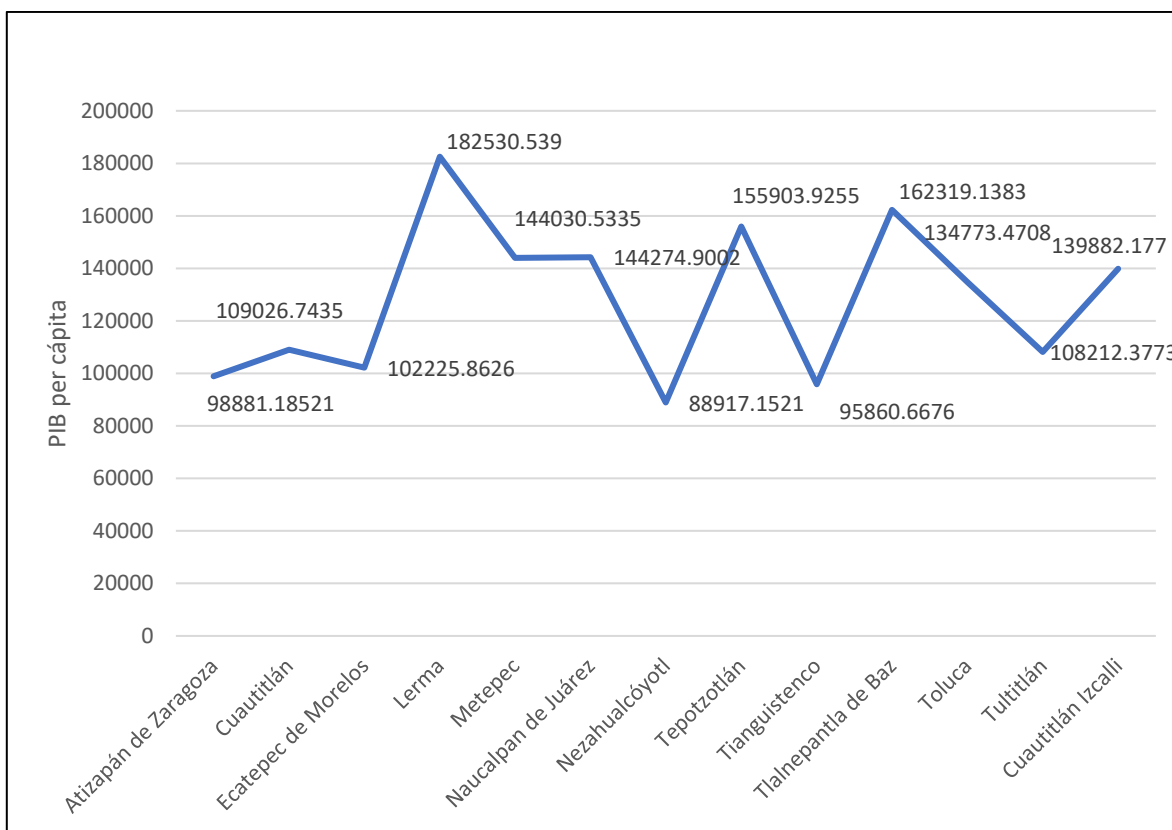
Cuadro 20. PIB per cápita de los principales municipios del Estado de México, 2020 (Pesos).

Municipio	PIB per cápita
Atizapán de Zaragoza	98881.1852
Cuautitlán	109026.744
Ecatepec de Morelos	102225.863
Lerma	182530.539
Metepec	144030.534
Naucalpan de Juárez	144274.9
Nezahualcóyotl	88917.1521
Tepotzotlán	155903.926
Tlanguistenco	95860.6676
Tlalnepantla de Baz	162319.138
Toluca	134773.471
Tultitlán	108212.377
Cuautitlán Izcalli	139882.177

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

La dinámica de aportaciones en el Estado de México presenta tres municipios preponderantes y el resto con un comportamiento homogéneo a la baja, lo cual evidencia las desigualdades en las condiciones de vida de la población. En la Figura 13 es posible observar el comportamiento en los municipios municipios con mayor representatividad y sus variaciones.

Figura 13. PIB per cápita de los principales municipios del Estado de México, 2020 (Pesos).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En el estado de Puebla, los municipios que aportan mayor PIB per cápita son San José Chiapa 251,346 pesos y Cuautlancingo 198,234 pesos en ambos casos se trata de municipios en los que se ha instalado la industria automotriz; los municipios donde las aportaciones son más bajas son Amozoc 98,206 pesos, Teziutlán 107,092 pesos y San Martín Texmelucan 106,8874 pesos (Cuadro 21). El resto de municipios presentan valores por debajo de éstos últimos.

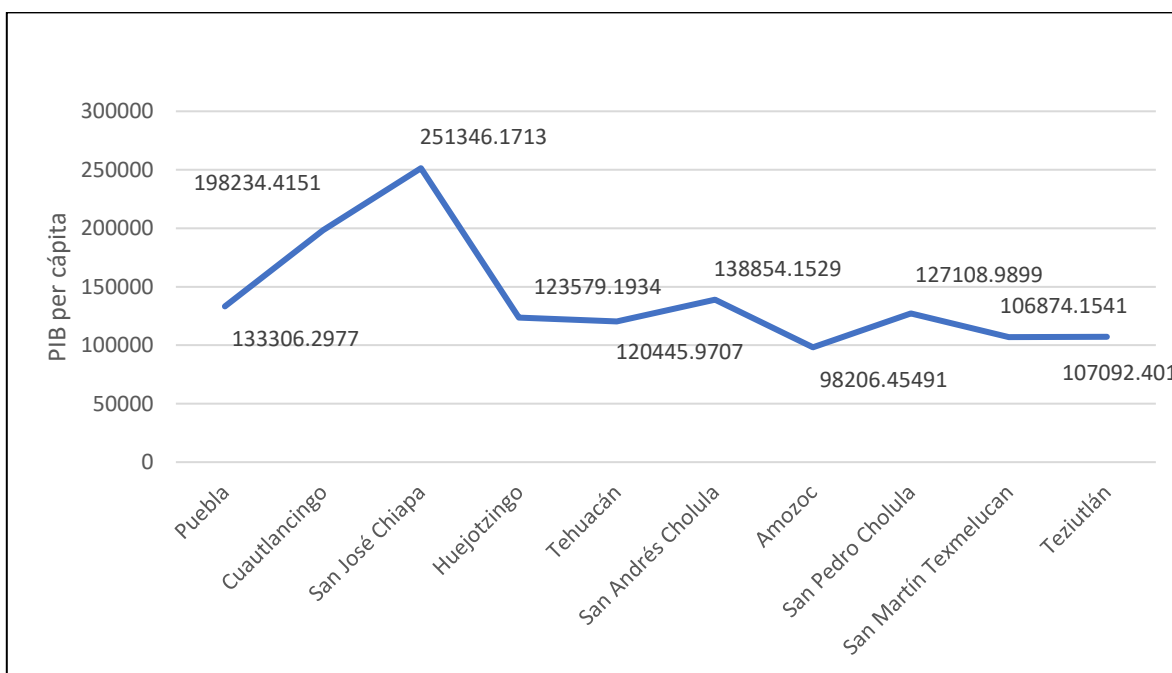
Cuadro 21. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Puebla, 2020 (Pesos).

Municipio	PIB per cápita
Puebla	133306.298
Cuautlancingo	198234.415
San José Chiapa	251346.171
Huejotzingo	123579.193
Tehuacán	120445.971
San Andrés Cholula	138854.153
Amozoc	98206.4549
San Pedro Cholula	127108.99
San Martín Texmelucan	106874.154
Teziutlán	107092.401

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo, Universidad Autónoma de Chapingo.

En la Figura 14 se muestra el pico de actividades que presentan mayor importancia en las aportaciones, y de igual forma se observa la tendencia homogénea entre la capital, Puebla, y el resto de municipios en valores cercanos a 150 mil pesos, la economía se centra en los sectores secundarios y terciarios. Esta distribución sugiere diferentes niveles de desarrollo en el estado. La disparidad económica entre el municipio más rico San José Chiapa y el más pobre Amozoc, es de 153, 139 pesos, lo que representa más del 150%.

Figura 14. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Puebla, 2020 (Pesos).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

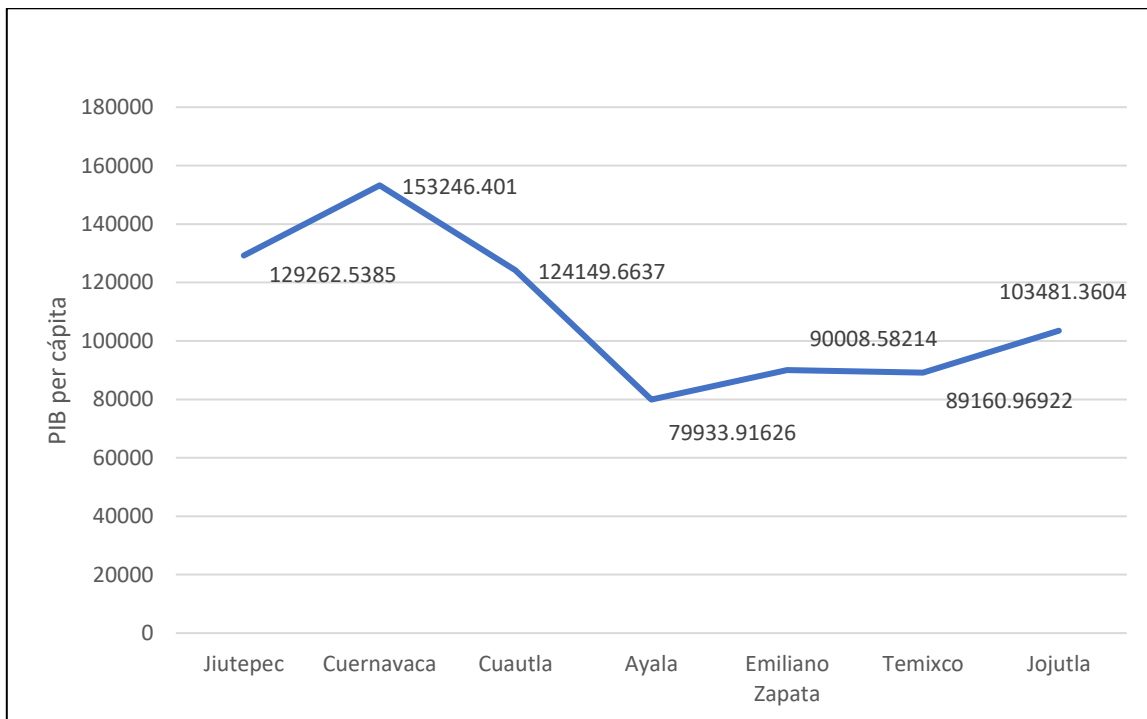
En el estado de Morelos, los municipios con más PIB per cápita son Cuernavaca 153,246 pesos, Jiutepec 129,262 y Cuautla 124,149 pesos. Las menores aportaciones procedían de Ayala 79,933 pesos y Temixco 89,160 pesos. (Cuadro 22). Se trata del estado con menor desarrollo de la región, de acuerdo a la medición de esta variable. En la Figura 27 se observa la desigualdad centralizada que se experimenta en el estado.

Cuadro 22. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Morelos, 2020 (Pesos).

Municipio	PIB per cápita
Jiutepec	129262.539
Cuernavaca	153246.401
Cuautla	124149.664
Ayala	79933.9163
Emiliano Zapata	90008.5821
Temixco	89160.9692
Jojutla	103481.36

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

Figura 15. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Morelos, 2020 (Pesos).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En el estado de Tlaxcala, el municipio de Santa Isabel Xiloxotla presenta el mayor valor en aportaciones al PIB per cápita con 174,519, en este municipio se ubica uno de los principales corredores industriales de la zona, seguido de Tetla de la Solidaridad 118, 257 pesos. Como se mencionó al inicio de esta sección, las características económicas no necesariamente reflejan las condiciones de vida de la población, en este ejemplo los

municipios presentan valores altos debido a la actividad industrial, pero en forma contraria, los niveles educativos y de ingresos no son precisamente altos. La terciarización de las actividades en Tlaxcala se encuentra puntualmente asignado a determinados municipios, mientras que en el resto presentan un comportamiento homogéneo. El municipio con menor desempeño en las aportaciones al PIB per cápita es Tepetitla de Lardizábal con 64,087 pesos. (Cuadro 23)

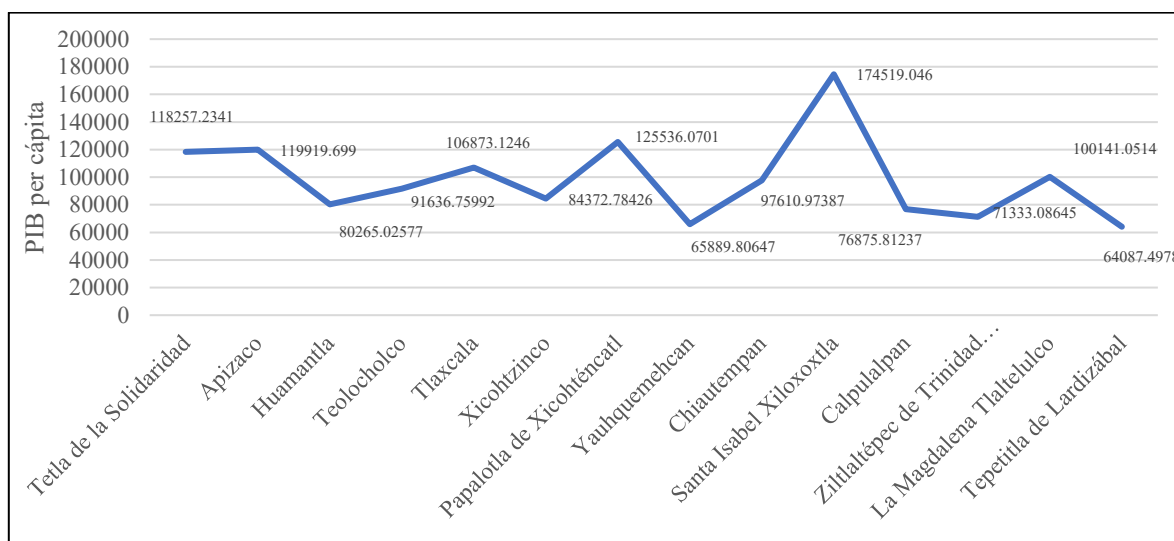
Cuadro 23. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Tlaxcala, 2020 (Pesos).

Municipio	PIB per cápita
Tetla de la Solidaridad	118257.234
Apizaco	119919.699
Huamantla	80265.0258
Teolocholco	91636.7599
Tlaxcala	106873.125
Xicohtzinco	84372.7843
Papalotla de Xicohténcatl	125536.07
Yauhquemehcan	65889.8065
Chiautempan	97610.9739
Santa Isabel Xiloxotla	174519.046
Calpulalpan	76875.8124
Ziltlaltépec de Trinidad Sánchez Santos	71333.0865
La Magdalena Tlaltelulco	100141.051
Tepetitla de Lardizábal	64087.4978

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

En la Figura 16 se aprecia la dinámica en el comportamiento de las aportaciones a nivel estatal, el municipio con mayor riqueza per cápita evidencia una excepción a la normalidad homogénea en el resto de los municipios. Incluso la capital, Tlaxcala, no presenta un valor alto, razón por la cual, no es posible sostener una relación de centralización en las actividades comerciales de la población.

Figura 16. PIB per cápita de los principales municipios del estado de Tlaxcala, 2020 (Pesos).



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

Capítulo IV

Análisis de resultados

Este capítulo tiene como propósito develar las dinámicas estructurales que configuran las trayectorias laborales de las mujeres en la región centro de México, a partir de un doble movimiento analítico. En primer lugar, se examinan las relaciones entre educación, empleo e ingresos, desagregadas por género y por entidad federativa de la región centro de México, con el fin de responder si el avance educativo femenino se traduce en mayores oportunidades laborales y salariales. Los resultados no solo describen la magnitud de las brechas, sino que permiten identificar cómo estas tres variables se entrelazan para reproducir condiciones de desigualdad persistente. Así, se analizan asociaciones clave entre el nivel educativo y los ingresos, observando si las mujeres reciben el mismo retorno a la educación que los hombres; entre educación y tipo de empleo nos permite observar si las carreras y ocupaciones elegidas o asignadas por el sistema como ya se ha revisado, reflejan libertad de elección o segregación estructural; y finalmente, entre empleo e ingresos permite analizar si la concentración de población femenina en sectores como servicios o comercio explican la brecha salarial. Estas expresiones muestran una división sexual del trabajo profundamente arraigada, que asigna valor diferencial al trabajo según quien lo realiza. Esta visualización permite acercarse al primer objetivo específico de la investigación sobre la estructuración y relaciones que se establecen entre los factores asociados con la desigualdad de las mujeres frente a los hombres, en función de los niveles educativos alcanzados y el tipo de actividad laboral realizada; así como los ingresos obtenidos.

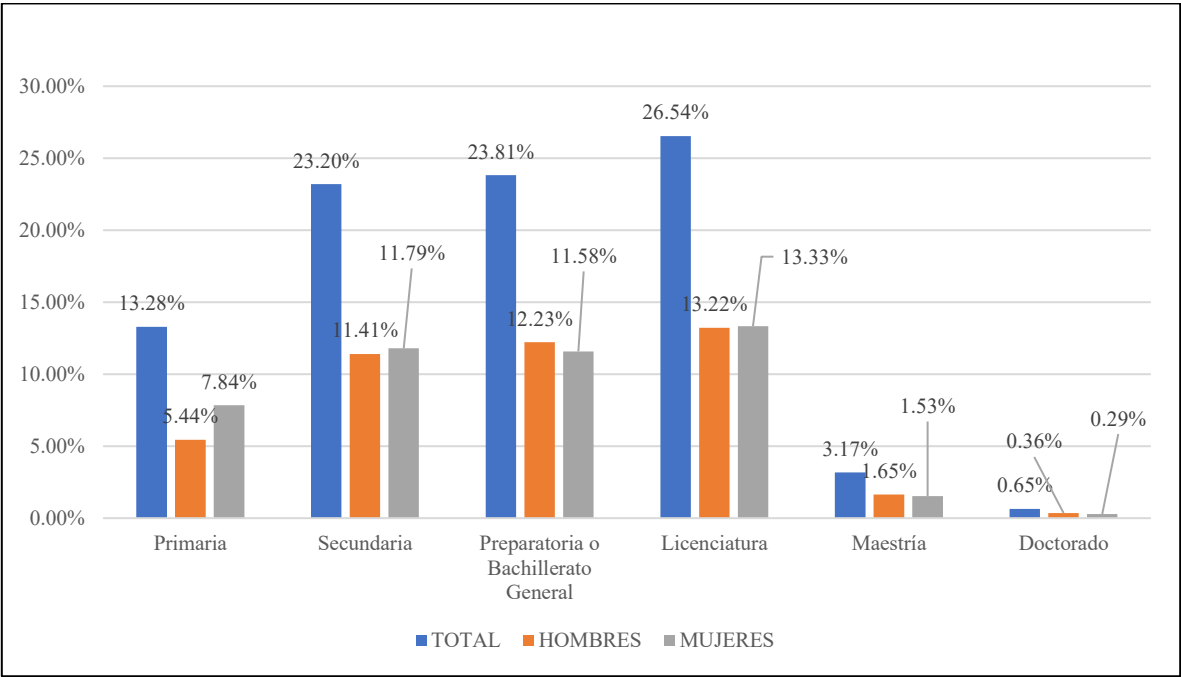
En segundo movimiento, toma especial atención conocer cómo el territorio desde el aspecto económico modula estas desigualdades. A través de un análisis correlacional entre los indicadores de participación laboral femenina y el PIB per cápita estatal, se explora cómo las condiciones estructurales de cada entidad, su tamaño económico, su diversificación productiva y su capacidad institucional no se configuran como un escenario neutral, sino un factor activo que amplifica o atenúa las brechas de género. En este sentido, el objetivo no es solo medir desigualdades, sino comprender cómo la

geografía económica se convierte en un determinante de las oportunidades reales que tienen las mujeres para acceder a mejores condiciones laborales y de ingresos.

4.2 Condiciones de educación

En la Figura 17 se observa que, en la CDMX, el nivel educativo más representativo es Licenciatura, para ambos sexos, donde alcanza el 26.54% de la PEA empleada, seguido de preparatoria o bachillerato general con 23.81% de la PEA empleada y del nivel secundaria con 13.28% de la PEA empleada. Los menores porcentajes los tienen los niveles educativos de maestría y doctorado, con 3.17% y 0.65% de la PEA empleada, respectivamente. En este contexto, las mujeres tienen participaciones muy similares a los hombres en casi todos los niveles educativos, excepto en el nivel primaria donde la participación de las mujeres es mayor, con 7.84% de la PEA empleada, frente a los hombres que tienen una participación de 5.44% de la PEA empleada. Es decir, las mujeres tienen un mayor porcentaje de participación únicamente en el nivel primaria.

Figura 17. Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en CDMX, por género, 2020.

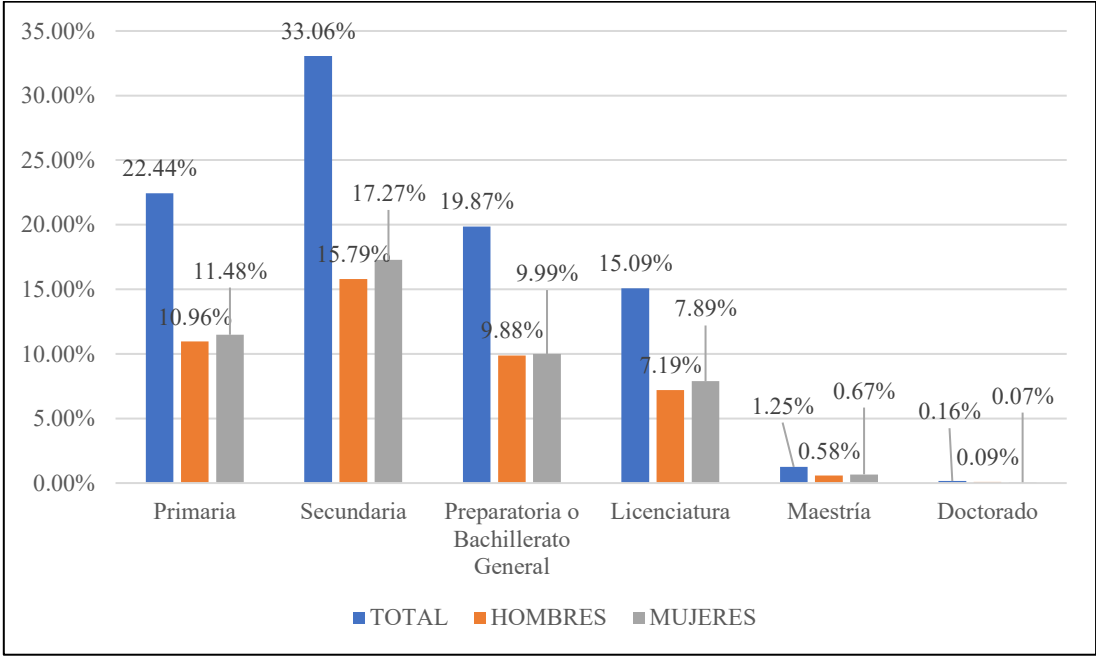


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Nota metodológica: En todos los gráficos a continuación por cada estado se consideran los niveles educativos significativos, y se omiten los no representativos que integran los siguientes grados (Preescolar o Kinder, Bachillerato Tecnológico o Normal Básica, Estudios Técnicos o Comerciales con primaria, secundaria o preparatoria terminada, Normal con primaria o secundaria terminada, Normal de Licenciatura, Especialidad), por tanto no se obtienen sumatorias de 100%.

En la Figura 18 se observa que, para el caso del estado de Hidalgo, el mayor porcentaje lo tiene el nivel educativo secundaria, con 33.06%, seguido del nivel primaria con 22.44%, de preparatoria y Bachillerato general, con 19.87%, y Licenciatura con 15.09%. Los niveles de maestría y doctorado alcanzan porcentajes muy bajos de 1.25% y 0.16%, respectivamente. Las mujeres superan proporcionalmente a los hombres, aunque con bajas diferencias, en todos los niveles de educación desde primaria hasta maestría; sin embargo, es en el nivel máximo de educación, doctorado, donde los hombres superan a las mujeres con 0.09% frente a 0.07%, respectivamente.

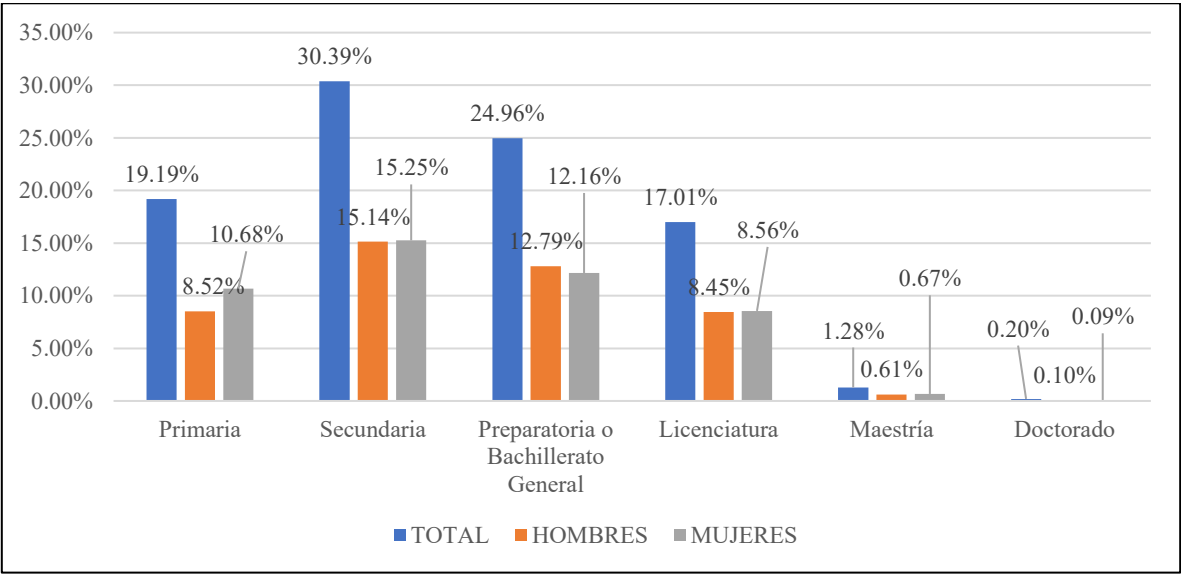
Figura 18. Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Hidalgo, por género, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Para el estado de México, en la Figura 19, se observa que el nivel educativo con mayor participación es secundaria, con 30.39%, seguido de preparatoria o bachillerato general, con 24.96%, primaria, con 19.19% y Licenciatura, con 17.01%. La maestría y el doctorado alcanzan porcentajes muy reducidos de 1.28% y 0.20%, respectivamente. En casi todos los niveles educativos, desde primaria hasta la maestría, las mujeres superan en porcentajes a los hombres, aunque no por mucha diferencia, destacando el nivel primaria, donde las mujeres son superiores a los hombres en 2.2 puntos porcentuales, al representar 10.68% frente a 8.52% de los hombres. Sin embargo, es en el nivel más alto, doctorado, donde los hombres superan a las mujeres, aunque no con importantes ventajas, con 0.10% frente a 0.09% de mujeres.

Figura 19. Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en el Estado de México, por género, 2020.

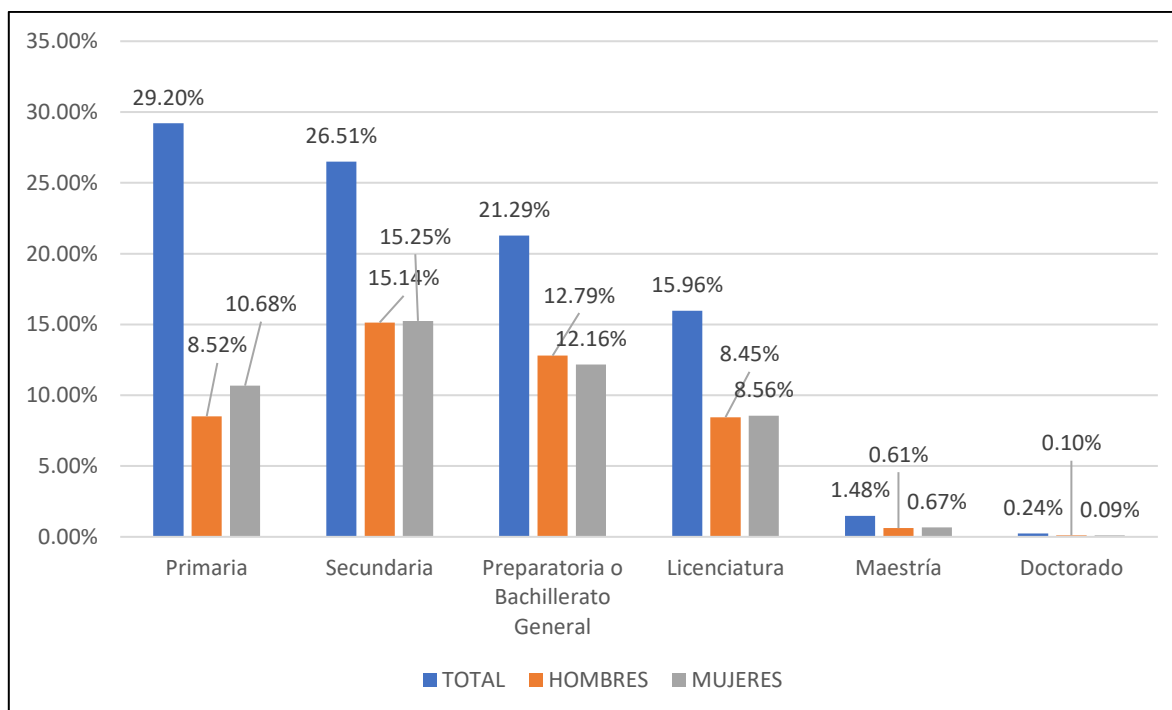


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En la Figura 20 se observa que, para el estado de Puebla, el nivel de estudio que posee la mayor proporción de PEA ocupada es primaria 29.20%, seguido de secundaria 26.51% y preparatoria o bachillerato general 15.96%. Los que tienen maestría y doctorado son el 1.48% y el 0.24% de la PEA ocupada, respectivamente. En este contexto, las mujeres se ubican en mayor proporción que los hombres en los niveles primaria, con 10.68%, frente a 8.52% de los hombres. En todos los niveles educativos restantes las mujeres se ubican

en proporciones muy similares a los hombres, incluyendo maestría y con menor diferencia en doctorado.

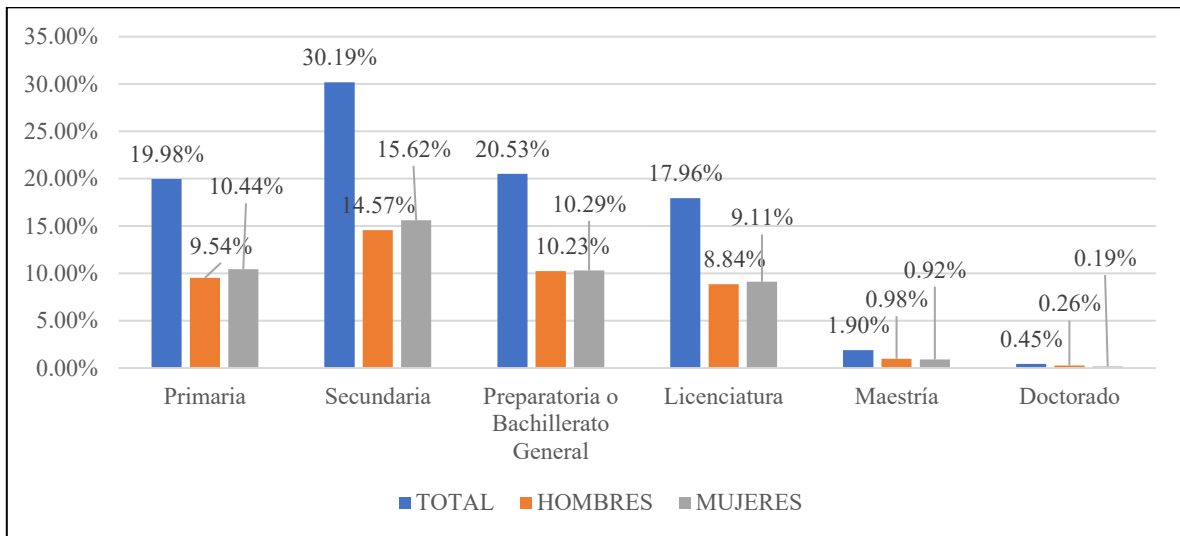
Figura 20. Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Puebla, por género, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Para el caso del estado de Morelos, la mayor proporción de PEA empleada ha cursado secundaria, 30.19%, seguido de lejos por el nivel de preparatoria o bachillerato general 20.53%, primaria 19.98% y Licenciatura 17.96%. Los niveles de maestría y doctorado ocupan los menores porcentajes con 1.90% y 0.45%, respectivamente. En todos los niveles educativos la proporción de mujeres es ligeramente superior a la proporción de los hombres. Sin embargo, en los dos más importantes niveles de educación, maestría los hombres superan a las mujeres en participación, con 0.98%, frente a 0.92%. (Figura 21)

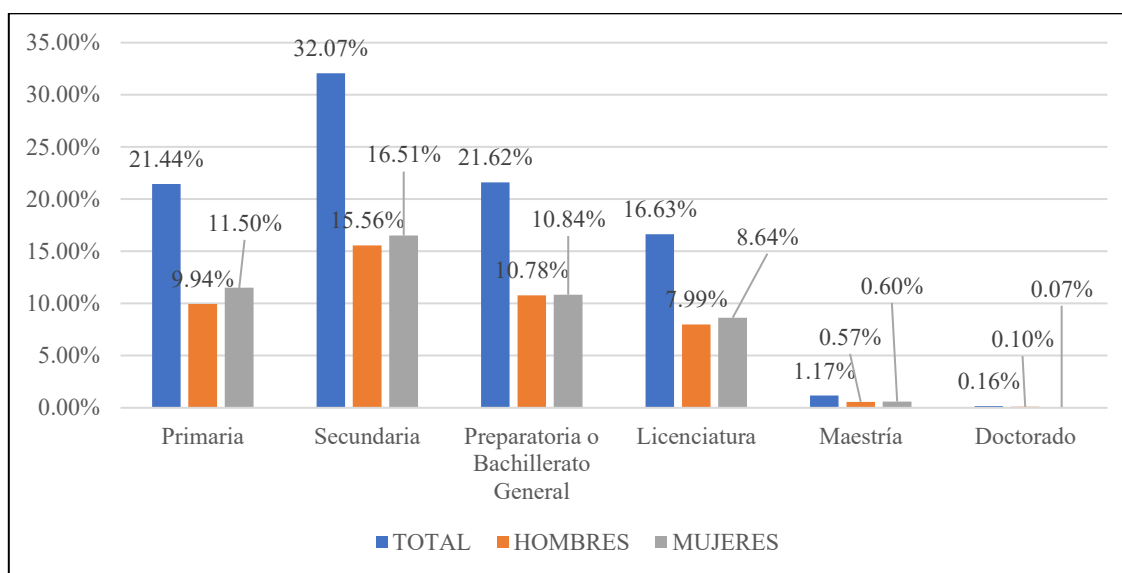
Figura 21. Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Morelos, por género, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En la Figura 22 se observa que, en el caso de Tlaxcala, la mayor proporción de PEA empleada posee secundaria 32.07%, seguido de preparatoria o bachillerato general 21.62%, primaria 21.44% y licenciatura 16.63%. Igual que ocurre en otros estados de la región, la maestría y el doctorado presentan menor participación, con 1.17% y 0.16%, respectivamente. En este contexto, la proporción de mujeres es superior en los cinco primeros niveles educativos, desde primaria hasta maestría, pero es mayor en el nivel de estudio primaria, con 11.50% frente a 9.94% de hombres. Sin embargo, en el nivel de estudio doctorado, la proporción de hombres es mayor con 0.10%, frente a 0.07% de mujeres.

Figura 22. Máximo nivel de estudios de la PEA empleada alcanzado en Tlaxcala, por género, 2020.

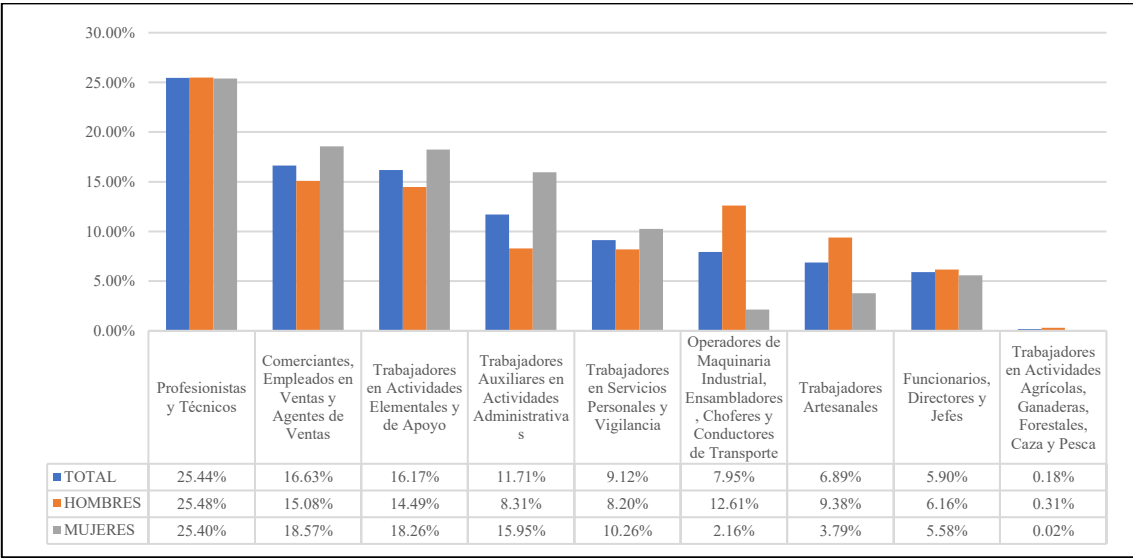


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

4.3 Condiciones de empleo

Los empleos en la Ciudad de México revelan la continuidad de los patrones tradicionales respecto a los roles de género que han caracterizado al mercado de trabajo. En las labores de los hombres predominan los empleos tanto de mayor calificación como son los casos de funcionarios, directores y jefes, donde se ubica el 6.16% de hombres, frente a 5.58% de mujeres; y de fuerza y rendimiento físico como las labores de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y otros conductores, donde se ubica el 12.61% de hombres, frente al 2.16% de mujeres. De otro lado están los empleos de menos calificación y de menos esfuerzo físico, donde se observa mayor proporción de mujeres frente a los hombres, tales como la actividad de comerciantes, empleados y agentes de ventas, con 18.57% de mujeres, frente a 15.08% de hombres; y trabajadores en actividades elementales y de apoyo, con 18.26% de mujeres, frente a 14.49% de hombres; o también en la actividad de auxiliares administrativos, donde se ubica el 15.95% de mujeres, frente a 8.31% de hombres. En esta jurisdicción el 25.48% de hombres laborando son profesionistas y técnicos. (Figura 23)

Figura 23. Actividades laborales de la PEA empleada, por género en CDMX, 2020.



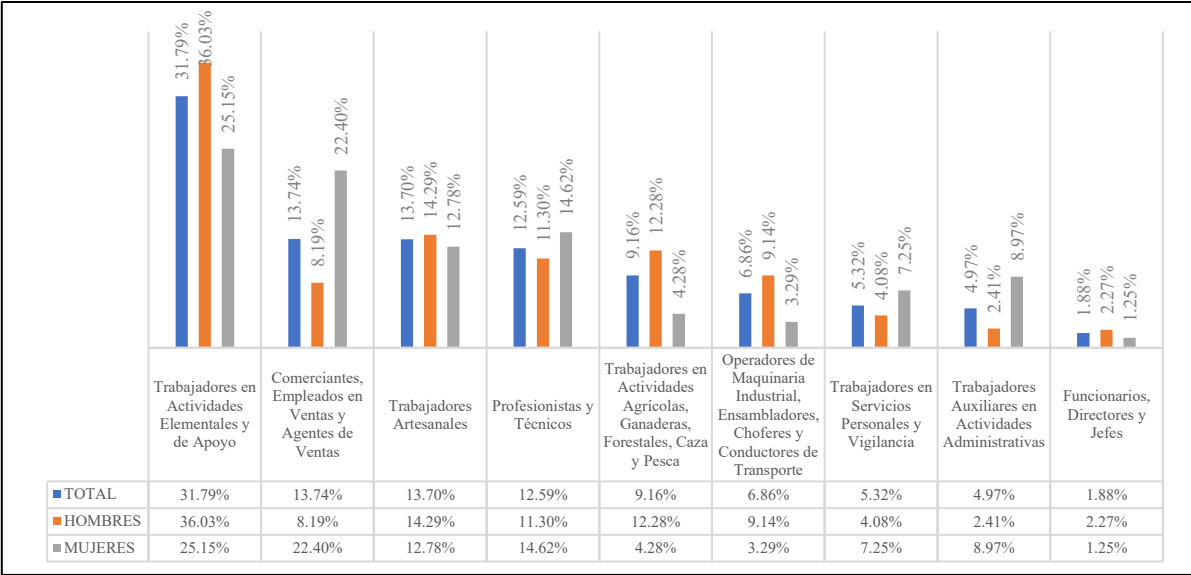
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Notas: En la gráfica se observan condiciones similares para Profesionistas y Técnicos y en Trabajadores Servicios Personales y Vigilancia, así como Funcionarios, Directores y Jefes para hombres y mujeres, mientras que para el resto de actividades hay dos dinámicas diferentes, con mayor beneficio hacia Comerciantes, Empleados en ventas y agentes de ventas, así como Trabajadores elementales y de apoyo, y Trabajadores en Actividades Administrativas, caso contrario los hombres adquieren mayor representativas son los trabajos Artesanales y Trabajadores Agrícolas, ganaderos y forestales.

En el estado de Hidalgo las actividades de empleo revelan la continuidad de los patrones tradicionales respecto a los roles de género que han caracterizado al mercado de trabajo. Los hombres se localizan más en empleos tanto de mayor calificación como de mayor fuerza y rendimiento físico, como son los casos de funcionarios, directores y jefes, donde se localiza 2.27% de hombres, frente a 1.25% de mujeres; y las labores de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y otros conductores, donde se ubica 9.14% de hombres, frente a sólo 3.29% de mujeres; y las actividades agrícolas, ganaderas y forestales, donde se localiza el 12.28% de hombres, frente a 4.28% de mujeres. En los empleos de menos calificación y de menos esfuerzo físico, es donde se observa mayor proporción de mujeres frente a los hombres, tales como la actividad de comerciantes, empleados y agentes de ventas, donde se localiza 22.40% de mujeres, frente a 8.19% de hombres; trabajadores en servicios personales y de vigilancia, donde están el 7.25% de mujeres, frente a 4.08% de hombres. En este estado hay más proporción de profesionistas y técnicos mujeres que hombres (14.62% frente a 11,30%, respectivamente), lo cual

estaría señalando que, muy probablemente, haya mayor proporción de mujeres profesionistas y técnicos en trabajos de menos calificación y de menos esfuerzo físico (Figura 24)

Figura 24. Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Hidalgo, 2020.

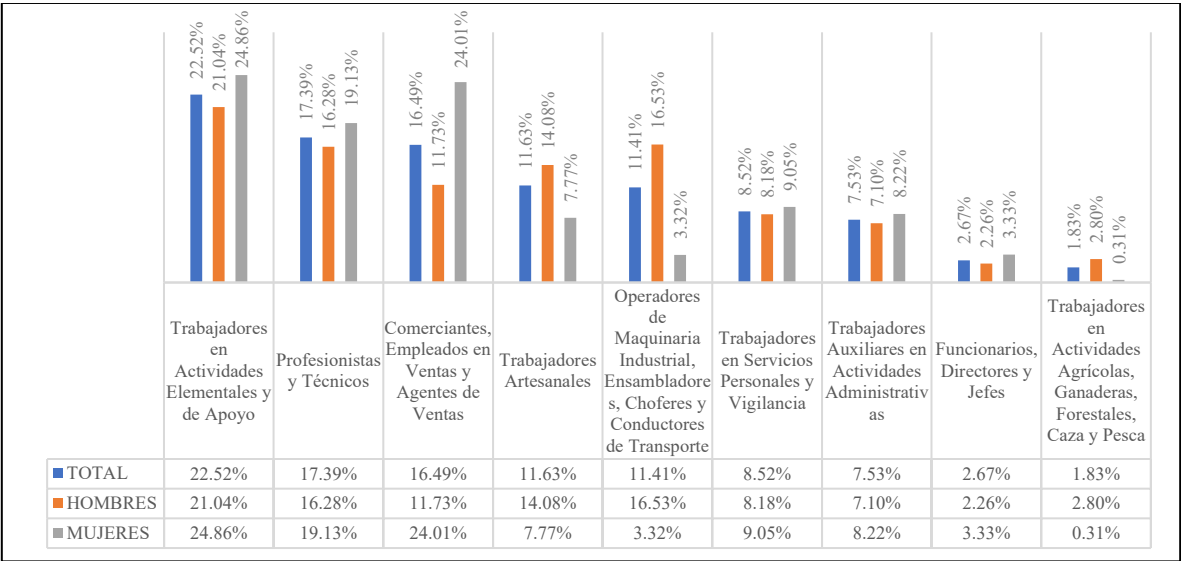


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En el Estado de México, respecto a los roles de género que han caracterizado al mercado de trabajo, pero donde esta vez se invierte la proporción de mujeres funcionarios, directores y jefes frente a los hombres. Las mujeres participan en estas actividades con el 3.33%, frente a 2.26% de hombres, mientras que en las demás actividades los hombres mantienen el mismo comportamiento de dominio. Siguen participando en mayor proporción en actividades como operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores, donde se ubican con el 16.53%, frente a 3.32% de mujeres; y actividades agrícolas, ganaderas y forestales, donde se localiza el 2.80% de hombres, frente a 0.31% de mujeres. En trabajos de actividades elementales y de apoyo, las mujeres participan en un 24.86%, frente a 21.04% de los hombres; como comerciantes, empleados y agentes de ventas, participan con el 24.01%, frente a 11.73% de hombres; en servicios personales y de vigilancia, participan con el 9.05%, frente a 8.18% de hombres; y como auxiliares administrativos, participan con el 8,22%, frente a 7.10% de los hombres. En

este estado hay más proporción de profesionistas y técnicos mujeres que hombres 19.13% frente a 16.28%, respectivamente. (Figura 25)

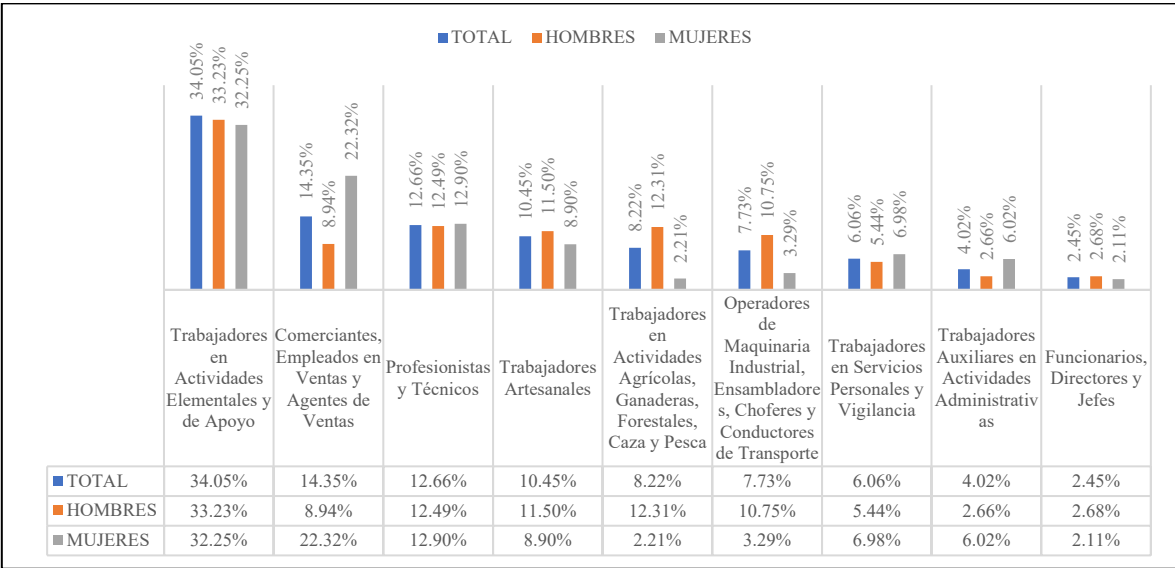
Figura 25. Actividades laborales de la PEA empleada, por género en el Estado de México, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Los empleos en el estado de Puebla para los hombres reflejan predominio en los empleos tanto de mayor calificación como de mayor fuerza y rendimiento físico. En las actividades de funcionarios, directores y jefes, representaban el 2.68% de hombres, frente al 2.11% de mujeres; en las labores de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores, se localiza el 10.75% de hombres, frente a 3.2% de mujeres; en actividades agrícolas, ganaderas, forestales y de casa también predominan los hombres con el 12.31%, frente a las mujeres con apenas 2.21%. Por su parte, las mujeres se desempeñan principalmente en actividades de poca calificación como es el comercio y las ventas donde participa con el 22.32% de ellas, frente a 8.94% de hombres; también tienen mayor participación en las actividades en los servicios personales y de vigilancia, con el 6,98% de mujeres en esta actividad, frente a 5.44% de hombres; y como auxiliares en actividades administrativas también la proporción de mujeres es mayor que los hombres, con 6.02%, frente a 2.65%, respectivamente. La proporción de hombres y mujeres profesionistas y técnicos es casi similar entre mujeres y hombres, con 12.90% y 12.49%, respectivamente (Figura 26).

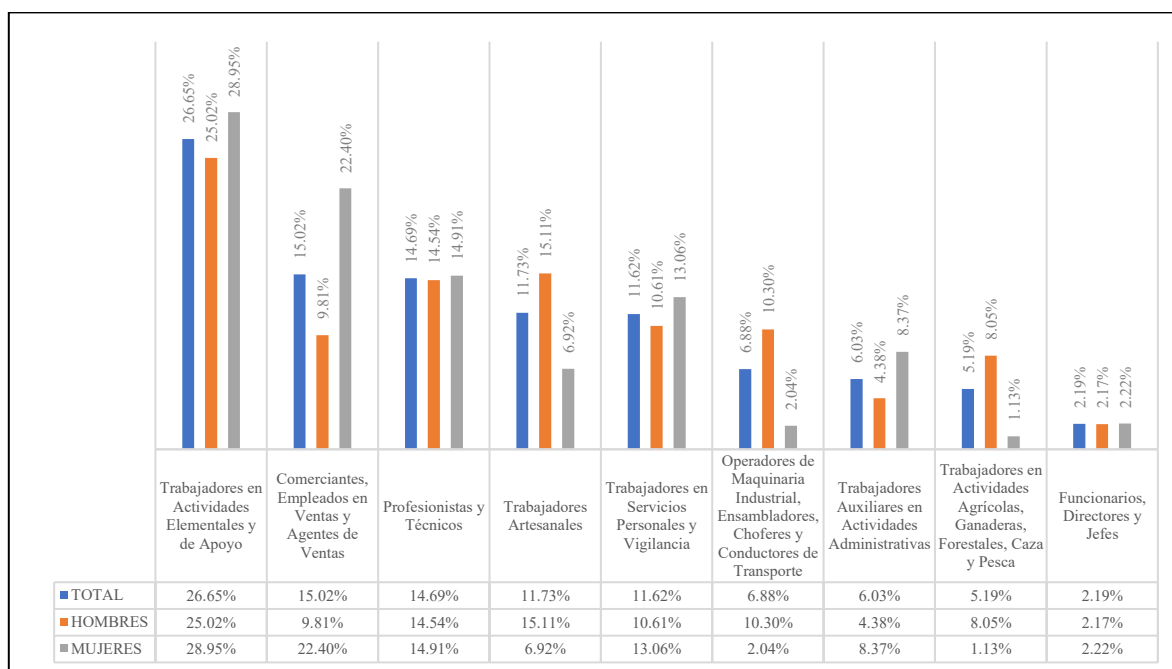
Figura 26. Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Puebla, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En el estado de Morelos, se desarrolla casi los mismos perfiles de participación de los hombres en actividades de mayor demanda de esfuerzo, y mujeres en actividades de menor calificación. El 10.30% de los hombres se ubican en trabajos de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores, frente a sólo 2.04% de mujeres; el 8.05% de hombres se ubican en actividades agrícolas, ganaderas, forestales y de casa, frente a 1.13% de mujeres. Las mujeres, por su parte, suelen elegir en mayor proporción que los hombres, actividades elementales y de apoyo, con el 28.40% de ellas, frente a los hombres, con el 25.02%; actividades comerciales y como agentes de ventas, donde se ubica el 22.40% de ellas, frente a 9.81% de hombres; en trabajos de servicios personales y de vigilancia, también suelen ser elegidos por las mujeres, con el 13.06% de ellas, frente a los hombres, con 10.61%; también las mujeres suelen ubicarse como auxiliares en actividades de administración en mayor proporción que los hombres: 8.37% y 4.38%, respectivamente. En este estado, se registran porcentajes similares de profesionistas y técnicos entre hombres 14.54% y mujeres 14.91%. (Figura 27)

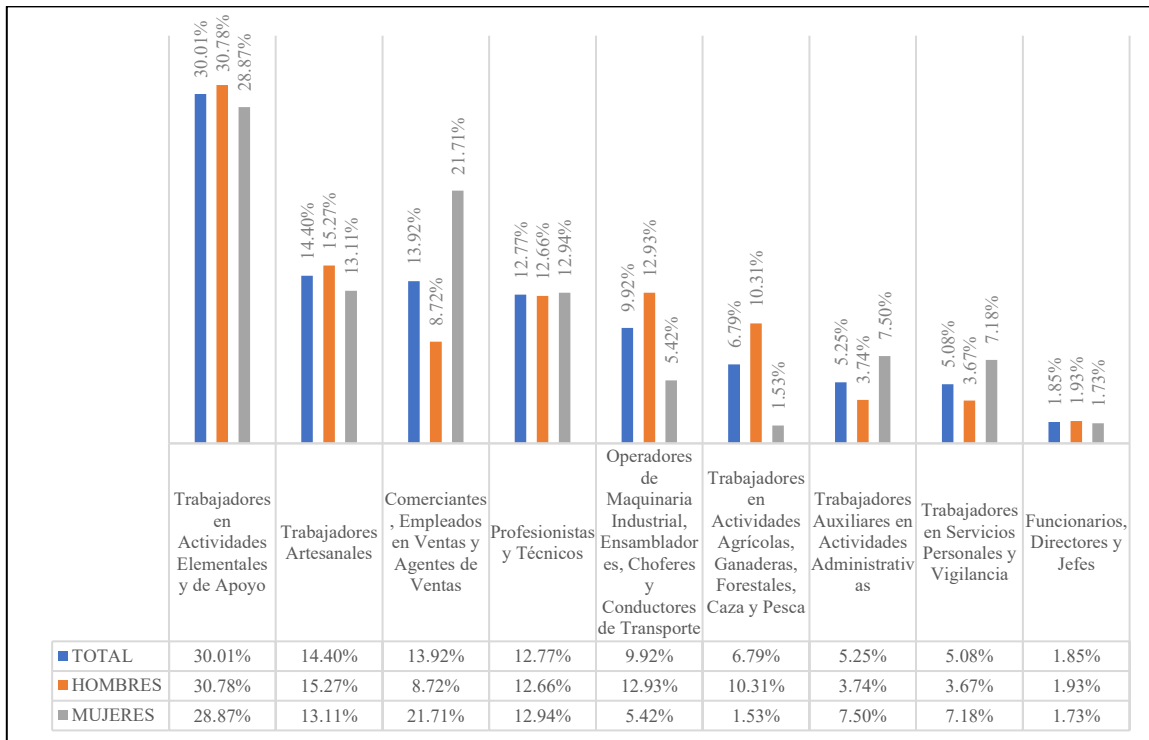
Figura 27. Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Morelos, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Para el estado de Tlaxcala, se distingue que los sectores donde se ubican en mayor porcentaje las mujeres implican actividades de comercio y ventas, 21.71%, auxiliares en actividades administrativas, 7.50%, y servicios personales y vigilancia, 7.1%. En estas mismas actividades, los hombres eligen ubicarse en menor proporción que las mujeres: comercio y ventas, 8.72%, auxiliares en actividades administrativas, 3.74%, y servicios personales y vigilancia, con 3.67%. Contrariamente, en actividades donde se requiere mayor calificación y donde se requiere mayor esfuerzo físico, los hombres siguen teniendo mayor presencia. Así, como funcionarios, directores y jefes, los hombres están en un 1.93% de ellos, frente a 1.73% de las mujeres; en actividades de operadores de maquinaria industrial, ensambladores, choferes y conductores, están en un 12.93%, frente a 5.42% de las mujeres; y en actividades agrícolas, ganaderas, forestales y de casa y pesca, los hombres participan con 10.31% de ellos, frente a sólo 1.53% de las mujeres. En este estado los profesionistas y técnicos presentan condiciones homogéneas. (Figura 28)

Figura 28. Actividades laborales de la PEA empleada, por género en Tlaxcala, 2020.



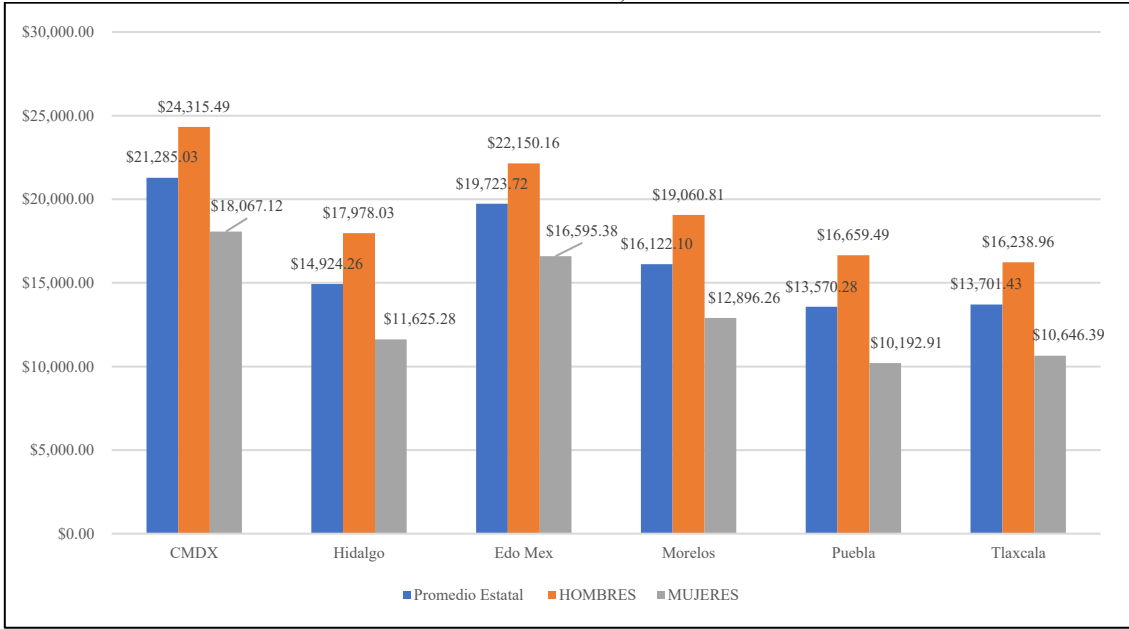
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

4.4 Condiciones de ingresos

En la Ciudad de México se registran los mejores ingresos para la población en toda la región, para los hombres en promedio ascienden a \$24,315, y para las mujeres \$18,067, con una diferencia entre ellos de \$6,248 a favor de los hombres, que representa el 34.58% más que las mujeres. Seguido del Estado de México, con un ingreso medio de los hombres de \$22,150 y para las mujeres de \$16,595, con una diferencia entre ellos de \$5,555 a favor de los hombres, que representa 33.47% más que las mujeres. A continuación, Morelos, con un promedio de ingresos de los hombres de \$19,060 y para las mujeres un promedio de \$12,896, con una diferencia de \$6,164 a favor de los hombres, que representa el 47.79% más que las mujeres. Para el estado de Hidalgo, con un promedio de ingresos de \$17,978 para los hombres y \$11,625 para las mujeres, con una diferencia de \$6,353 a favor de los hombres, lo que representa 54.64% más que las mujeres. Por último, están los estados de Puebla y Tlaxcala, con similares condiciones de ingreso. En Puebla, reportan los hombres un ingreso medio de \$16,659 y las mujeres \$10,192, con una

diferencia de \$6,467 a favor de los hombres, que equivale a 63.45% más que las mujeres. En Tlaxcala, el ingreso promedio de los hombres es de \$16,238 y el de las mujeres \$10,646, con una diferencia de \$5,592, lo que equivale a 52.52% más que las mujeres (Figura 29). El ingreso promedio no depende solo de la proporción de hombres y mujeres, sino de la distribución de sus ingresos. Aunque los hombres sean mayoría si una parte significativa de ellos trabaja en empleos de baja remuneración su ingreso promedio no es tan alto como se asume.

Figura 29. Diferencias de ingresos mensuales de las mujeres frente a los hombres, de la PEA ocupada en la región centro de México, 2020.



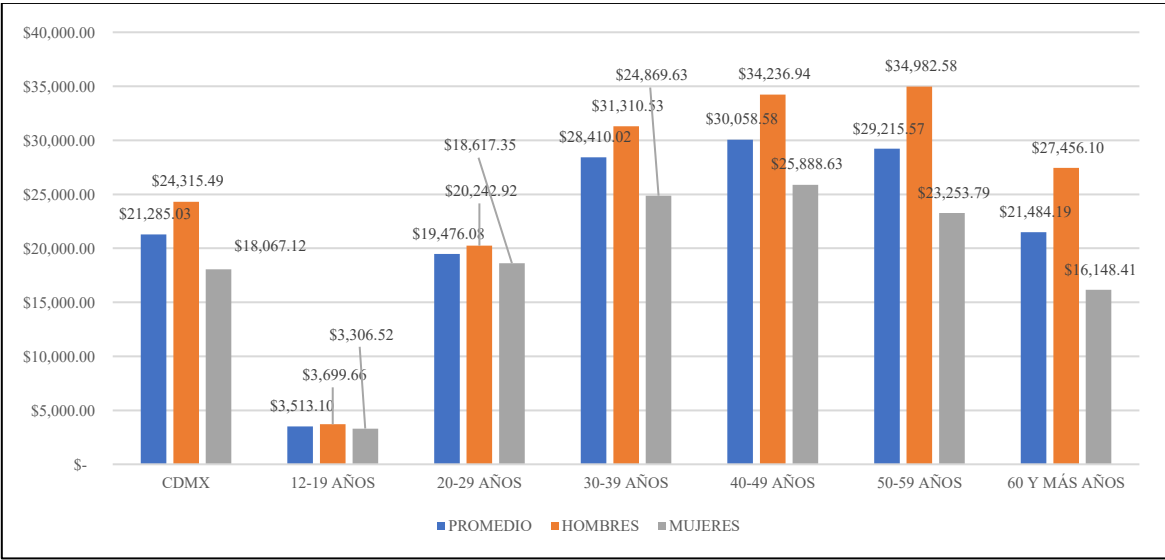
Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

A continuación, se expresan las diferencias salariales por género y rangos de edad, para contemplar la existencia de algún patrón de comportamiento diferencial que permita identificar relaciones de género en la distribución etaria de los ingresos.

En la ciudad de México se observa una distribución regular de tipo parabólica de los ingresos, que empieza con ingresos bajos que en promedio alcanzan \$3,513 en la primera década de incorporación al trabajo, a partir del cual van creciendo progresivamente con la edad y alcanzan un promedio de \$30,058 entre los 40 y 49 años. A partir de este grupo de edad los promedios de ingresos descienden progresivamente hasta alcanzar los

\$21,484 en el rango de edad de 60 años y más, que se aproxima al promedio del salario que se obtiene a la edad de 30 años, lo cual significa que la Ciudad de México ofrece condiciones para que un trabajador promedio, a los 65 años de edad, todavía esté en la posibilidad de obtener ingresos como si estuviera atravesando los 30 años. Sin embargo, en materia de diferencias salariales entre hombres y mujeres se observa que las menores diferencias salariales entre hombres y mujeres se van ampliando durante todo el tiempo de permanencia de los individuos en el mercado laboral, siendo mínimas en el primer rango de edad, y se van ampliando hasta alcanzar las máximas diferencias en los últimos rangos de edad, donde las mujeres reducen más sus ingresos que los hombres. De este modo, al pasar del rango de edad 50-59 años hacia el rango de edad 60 y más los hombres reducen sus ingresos en 21.51%, mientras que las mujeres reducen sus ingresos en 30.82% (Figura 30).

Figura 30. Diferencia salarial mensual por género y rango de edad en CDMX, 2020.

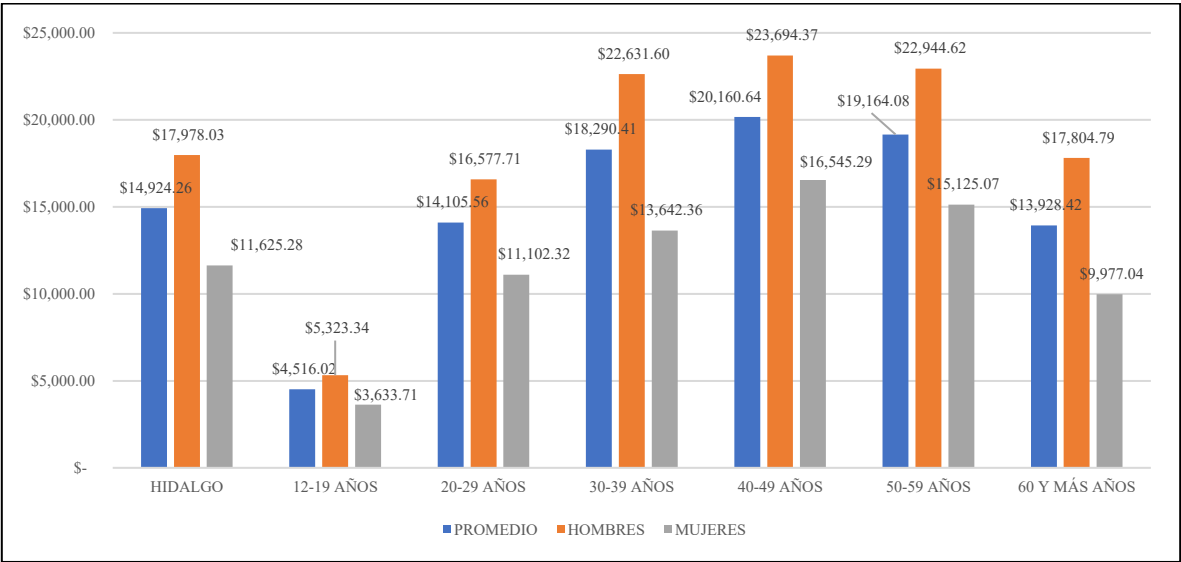


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Los ingresos en el estado de Hidalgo aumentan progresivamente empezando desde el grupo de edad 12-19 años, donde alcanza un promedio de \$4,516.02, hasta el grupo de edad 40-49 años, con un promedio salarial máximo de \$20,160.64. A partir de este último grupo de edad el promedio salarial desciende con la edad y llega a registrar un promedio de \$13,928.42 en el grupo de edad 60 y más. En este contexto, las mujeres perciben un

ingreso inferior a los hombres en todos los grupos de edad, se observa que estas diferencias de ingresos van incrementándose con la edad, empezando desde el grupo de edad 12-19 años, con una diferencia de \$1,688, equivalente a 31.71% menos que los hombres, hasta alcanzar una diferencia máxima de 39.31% menos que los hombres en el grupo de edad 30-39 años. A partir del grupo de edad 40-49 años, tanto hombres como mujeres se ven afectados por una disminución de sus ingresos salariales, pero las mujeres reducen más sus ingresos que los hombres. A partir de este grupo de edad, los hombres pasan de \$23,694.60 a \$17,804.79 en el grupo de edad 60 y más años, representando una disminución de 24.82%, mientras que las mujeres entre estos grupos de edad pasan de \$16,544.29 a \$9,977.04, representado una disminución de \$39.69%. (Figura 31)

Figura 31. Diferencia salarial mensual por género y rango de edad en Hidalgo, 2020.

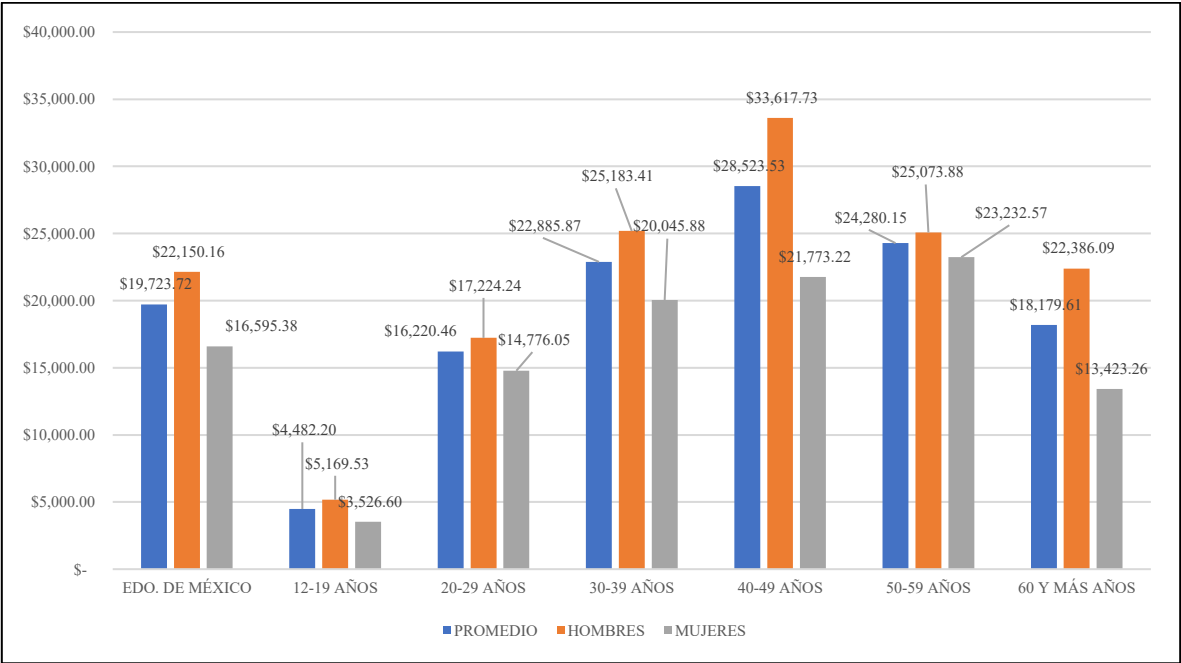


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En el estado de México, se observa una tendencia similar, donde los salarios promedios aumentan progresivamente desde el grupo de edad 12-19 años hasta alcanzar el nivel máximo promedio en el grupo de edad 40-49 años, con \$4,482.20 y \$28,523.53, respectivamente. Esta tendencia se reproduce con las mujeres y los hombres, donde las mujeres pasan de \$3,526.60 en el grupo de edad 12-19 años, a \$21,773.22 en el grupo de edad 40-49 años; y los hombres pasan de \$5,169.53 en el primer grupo de edad, a

\$33,613.73 en el segundo grupo de edad, siendo la diferencia de salarios entre mujeres y hombres, para el grupo de edad 12-19 años, de \$1,643.28, que representa para las mujeres el 31.78% menos que los hombres. Esta diferencia se amplía en los siguientes grupos de edad, y alcanza su máximo valor en el grupo de edad 40-49 años, con un valor de \$11,884.51, con lo cual el salario de las mujeres es 35.35% menos que el salario de los hombres. A partir del grupo de edad 40-49 años el salario promedio empieza a bajar hasta alcanzar \$18,179.61 en el grupo de edad 60 y más, donde se observa que las mujeres experimentan una disminución mayor a la de los hombres. Los adultos mayores experimentan un decremento de \$11,231.64, equivalente a 33.41%; mientras que las mujeres pasan de \$21,773.22 a \$13,423.26, equivalente a una disminución de su salario de 38.35%. (Figura 32)

Figura 32. Diferencia salarial mensual por género y rango de edad en el Estado de México 2020.

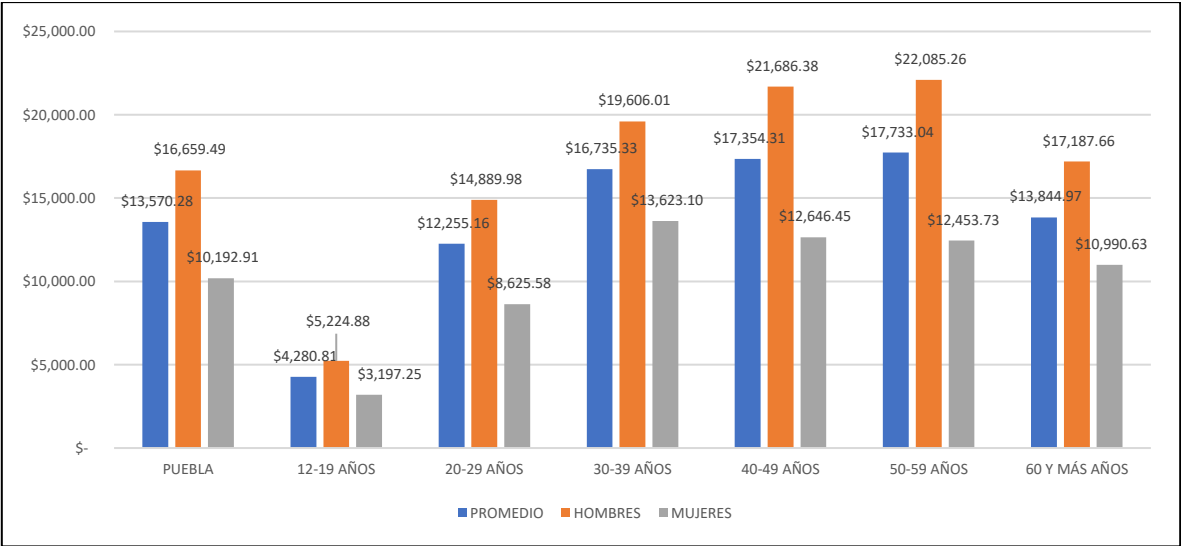


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En el estado de Puebla se observa un desplazamiento del grupo de edad donde se alcanza el máximo salario, que es el grupo de \$50-59 años. En promedio, los salarios crecen con la edad desde el grupo 12-19 años hasta el grupo 50-59 años, y va desde \$4,280.81 hasta

\$17,733.04, respectivamente. En este contexto, las mujeres alcanzan su nivel de salarios máximos más jóvenes que los hombres, en el grupo de edad 30-39 años, con un registro máximo de \$13,623.10; mientras que los hombres aplazan la edad donde obtienen el salario máximo que es el grupo 50-59 año, con un salario de \$22,085.26. Las diferencias de salarios entre mujeres y hombres aumentan considerablemente desde el grupo de edad 12-19, con una diferencia de \$2,027.63, que representa 38.81% menos ingreso que los hombres, hasta el grupo 50-59 años, con una diferencia salarial de \$9,631.53, que representa 43.61% menos que los hombres. A partir del grupo de edad 50-59 años, los hombres empiezan a disminuir sus ingresos y llegan al grupo de 60 y más con un ingreso de \$17,187.66, que representa 22.18% menos. Las mujeres, por su parte, empiezan a disminuir sus salarios desde el grupo de edad 30-39 años, donde alcanzaron \$13,623.10, y llegan a los 60 y más años con \$10,990.63, representando una disminución de 19.32% (Figura 33).

Figura 33. Diferencia salarial mensual por género y rango de edad en Puebla 2020.

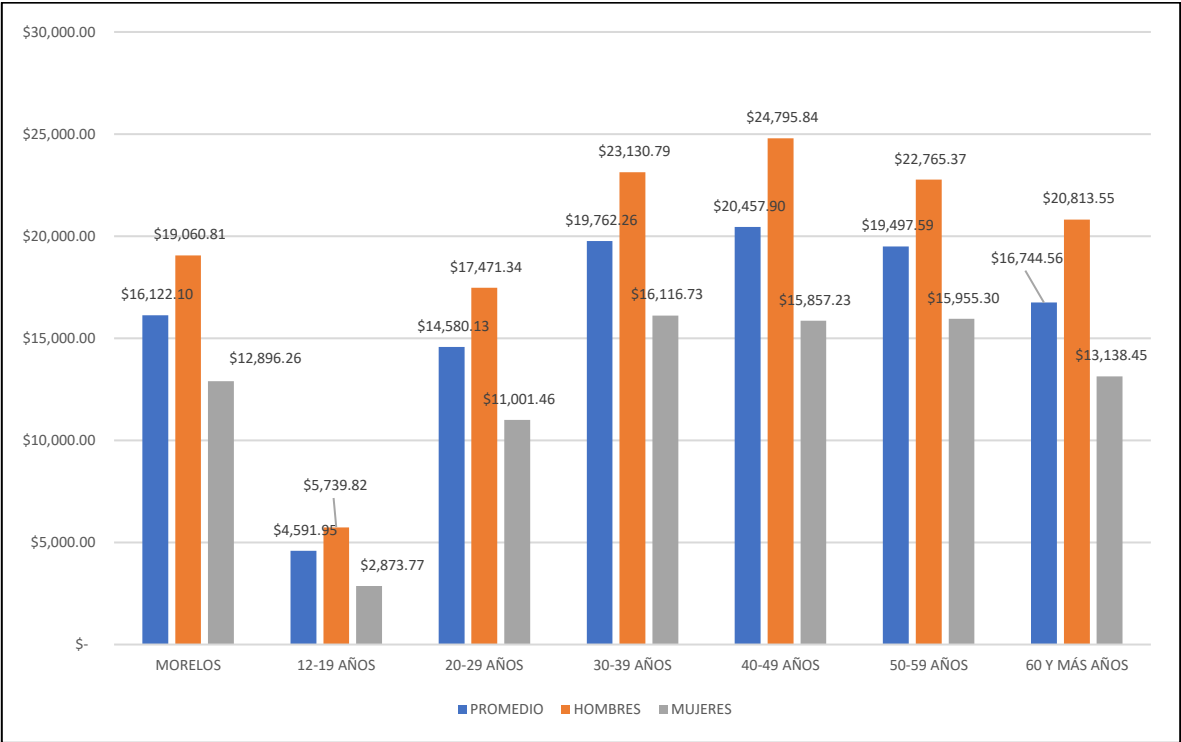


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En el estado de Morelos en todos los grupos etarios las mujeres perciben menos ingreso que los hombres, en el grupo de 12-19 años, las mujeres experimentan una desigualdad salarial de \$2,866 lo que representa 49.93% menos que los hombres. En términos absolutos, la diferencia de salarios a favor de los hombres en el grupo de edad de 20 a 29

años la diferencia es de \$6,470, mientras que de 30 a 39 años se eleva a \$7,014. La mayor desigualdad ocurre de 40 a 49 años con \$8,938. A partir de los 50 años ambos sexos inician el descenso de ingreso, siendo más severas las condiciones para las mujeres. (Figura 34)

Figura 34. Diferencia salarial mensual por género y rango de edad en Morelos 2020.

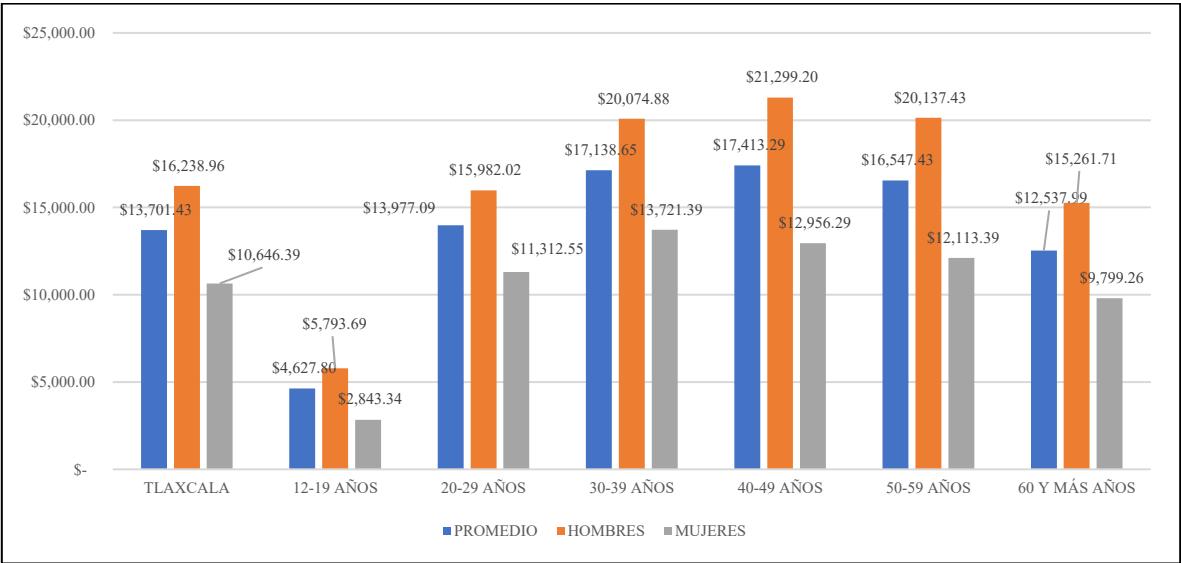


Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En Tlaxcala, los salarios medios crecen progresivamente desde el grupo de edad 12-19 años, con \$4,627.80, hasta el grupo de edad 40-49 años, donde alcanza un valor de \$17,413.29. El mismo ritmo de crecimiento tienen las diferencias salariales entre hombres y mujeres; en el grupo de edad 12-19 años esta diferencia salarial alcanza su máxima proporción, con un ingreso promedio de las mujeres de \$2,843.34 y de hombres \$5,793.69, con una diferencia absoluta de \$2,950.35, y donde las mujeres ganan 50.92% menos que los hombres. En términos absolutos, estas diferencias se expanden y las mujeres y hombres llegan al grupo de edad 40-49 años con salarios promedios de \$12,956.29 y \$21,299.200, respectivamente, con una diferencia de \$8,342.91 a favor de

los hombres. A partir del grupo de edad 40-49 años el salario de los hombres baja y llega al grupo de edad 60 y más con \$15,261.71, reduciéndose en 28.34%; para las mujeres el salario empieza a bajar desde el grupo de edad 30-39 años, donde alcanza su nivel máximo de \$13,721.39, hasta el grupo de edad 60 y más, con \$9,799.26, un descenso de 28.58%, ligeramente superior al de los hombres (Figura 35)

Figura 35. Diferencia salarial mensual por género y rango de edad en Tlaxcala 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

4.5 Condiciones de educación e ingresos

A continuación, se presenta información que cruza las variables de educación e ingreso en cada Estado de la región Centro, dando cuenta también del patrón de dispersión de los ingresos entre hombres y mujeres durante la trayectoria educativa.

CDMX

En la Ciudad de México se observa que los salarios se incrementan de acuerdo con el nivel educativo alcanzado, desde el nivel primaria completa, con \$7,139 en promedio, hasta el nivel de posgrado completo o incompleto, con un promedio de \$63,037.90. Un aspecto importante a considerar es que el mayor incremento de salarios se experimenta al pasar de Preparatoria completa e incompleta a educación profesional completa e

incompleta, con 99.79% de incremento salarial, seguido del tránsito desde primaria completa e incompleta a secundaria completa e incompleta, con un incremento salarial de 80.32%. (Cuadro 24)

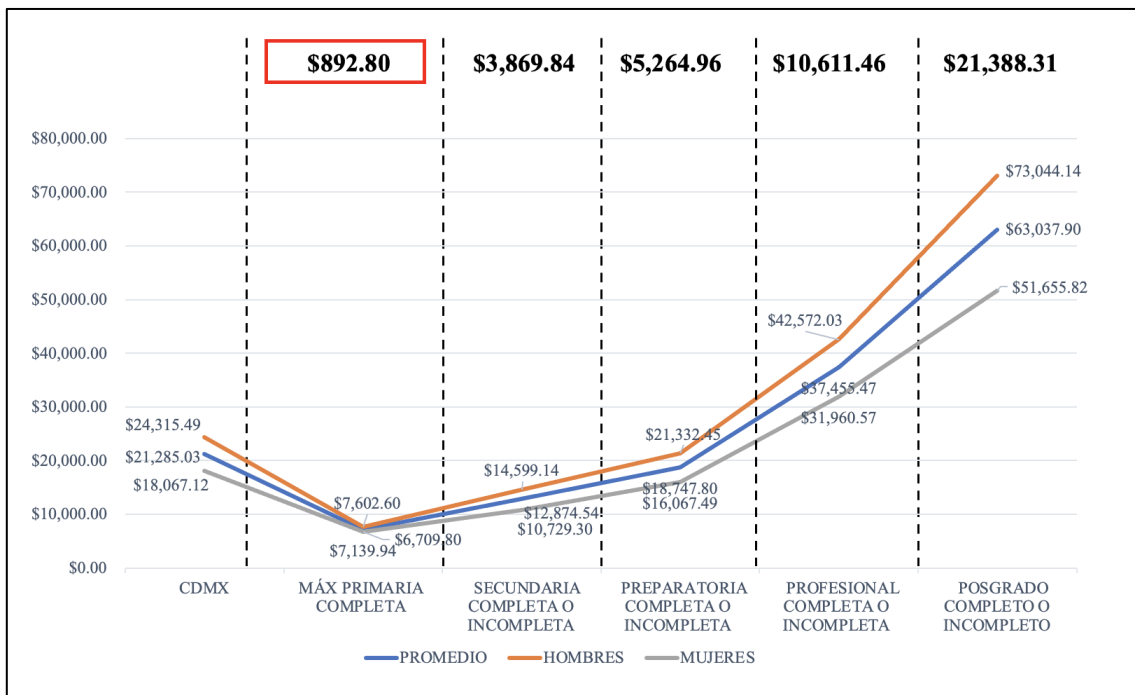
Cuadro 24. Diferencias salariales por género y por nivel educativo, CDMX, 2020.

CDMX Grado escolar alcanzado	Promedio ambos géneros	Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia de ingresos mujeres respecto a los hombres
Máx. primaria completa	\$7,139.94	\$7,602.60	\$6,709.80	-\$892.80
Secundaria completa o incompleta	\$12,874.54	\$14,599.14	\$10,729.30	-\$3,869.84
Preparatoria completa o incompleta	\$18,747.80	\$21,332.45	\$16,067.49	-\$5,264.96
Profesional completa o incompleta	\$37,455.47	\$42,572.03	\$31,960.57	-\$10,611.46
Posgrado completo o incompleto	\$63,037.90	\$73,044.14	\$51,655.82	-\$21,388.31

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2020.

En este contexto, independientemente del nivel educativo, las diferencias salariales entre hombres y mujeres permanecen y se van incrementando con dicho nivel educativo, siendo el nivel educativo con mayor diferencia el posgrado completo o incompleto, seguido de secundaria completa e incompleta. Es decir, si una mujer estudia el posgrado, rebasa la barrera del nivel de profesional completo, donde las mujeres ganan en promedio 24.93% menos que los hombres, a un nivel de posgrado donde las mujeres ganan en promedio 29.28% menos que los hombres. En la Figura 49 se observa que las mujeres que cursaban el nivel primaria completa y desean pasar al nivel secundaria para incrementar su sueldo en promedio, 80.32%, deberán de enfrentarse también a la inconformidad de saber que en el nivel secundaria las mujeres ganan, en promedio, 26.51% menos que los hombres, mucho menos que lo que ocurría en el nivel primaria donde estaban inicialmente. En materia de género, este hecho constituye un elemento que limita y desestimula la movilidad social de las mujeres hacia un nivel superior de estudios. (Figura 36)

Figura 36. Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo CDMX, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

En las gráficas se muestra un cuadro resaltado en rojo que identifica el nivel educativo en el que se registra la menor brecha salarial entre hombres y mujeres, este punto es de especial relevancia, ya que permite observar que en ciertas condiciones de formación y en contextos laborales específicos el capital humano representa una valoración más cercana entre hombres y mujeres, sin embargo, como se verá a continuación, el nivel educativo no necesariamente es alto. Esta convergencia parcial no implica equidad estructural. Por un lado, la brecha en un nivel no compensa la segregación ocupacional, por otro la atenuación puede ser efímera en el sentido que el punto de menor diferencia no es un “logro definitivo”, sino una ventana analítica que permite identificar las condiciones en cada estado.

Contrariamente a lo que podría esperarse, la menor brecha salarial entre hombres y mujeres en la Ciudad de México se observa en el nivel más bajo de escolaridad: la educación primaria. Esta aparente paradoja se explica porque, en los estratos más precarios del mercado laboral tanto de hombres como mujeres con salarios cercanos al mínimo, donde predominan actividades informales, jornales agrícolas, comercio

ambulante o trabajo doméstico se encuentran sometidos a condiciones laborales donde el piso de precariedad es tan bajo que deja poco margen para diferenciar salarialmente.

En cambio, a medida que aumenta el nivel educativo y se accede a empleos formales, especializados o con mayor jerarquía, las estructuras de género comienzan a operar con mayor fuerza, los techos de cristal, la segregación ocupacional, la penalización por maternidad y la valoración diferencial del trabajo femenino generan brechas que se amplían en niveles medios y altos de escolaridad. Así, la menor diferencia en primaria en el caso de la CDMX no refleja un “logro” de igualdad, sino la expresión extrema de la exclusión laboral, donde la desigualdad de género se enmascara bajo una igualdad de la miseria. Esto desmitifica la idea de que una menor brecha es igual a mayor equidad, y sitúa el fenómeno en la lógica de la precariedad, no en decisiones individuales. La igualdad en la pobreza no es equidad, sino exclusión sistémica.

Este efecto tiene relación con el marco teórico anteriormente revisado en tanto la segmentación laboral, reproducción social y la teoría feminista, evidenciando el momento exacto en que el nivel educativo tiene el mayor peso como capital social de las mujeres frente a los hombres, y a partir de ese momento en adelante una forma de violencia estructural, esto ocurre porque el daño social no es causado por un agresor individual, sino por sistemas o estructuras sociales que generan desigualdad, exclusión y sufrimiento. (Galtung, 1969).

Hidalgo

En Hidalgo se observa que los salarios se incrementan de acuerdo con el nivel educativo alcanzado, desde el nivel primaria completa, con \$9,631.59 en promedio, hasta el nivel de posgrado completo o incompleto, con un promedio de \$51,193.15, experimentando un incremento mayor cuando se pasa de educación profesional completa o incompleta a posgrado completo o incompleto, que va de \$25,827.51 a \$51,193.15. En este contexto, la desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres es importante en todos los niveles educativos, siendo marcadamente superior en el nivel posgrado completo e incompleto,

con una diferencia salarial de \$12,586.42, donde el ingreso de las mujeres es 21.96% menos que el de los hombres. (Cuadro 25)

Cuadro 25. Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Hidalgo, 2020.

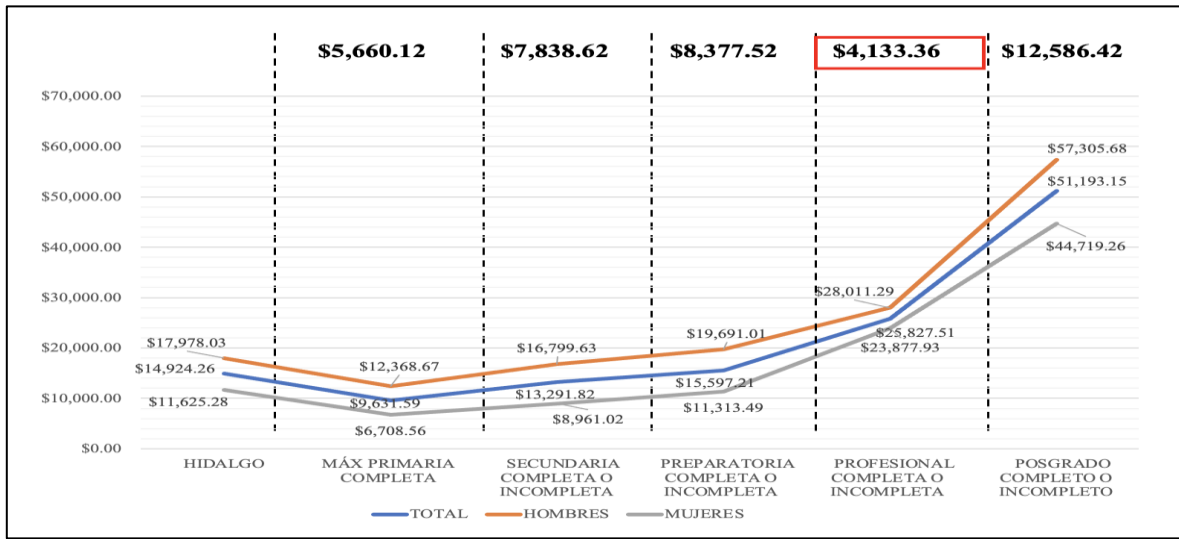
Hidalgo Grado escolar alcanzado	Promedio ambos géneros	Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia de ingresos mujeres respecto a los hombres
Máx. primaria completa	\$9,631.59	\$12,368.67	\$6,708.56	\$5,660.12
Secundaria completa o incompleta	\$13,291.82	\$16,799.63	\$8,961.02	\$7,838.62
Preparatoria completa o incompleta	\$15,597.21	\$19,691.01	\$11,313.49	\$8,377.52
Profesional completa o incompleta	\$25,827.51	\$28,011.29	\$23,877.93	\$4,133.36
Posgrado completo o incompleto	\$51,193.15	\$57,305.68	\$44,719.26	\$12,586.42

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2020.

Las diferencias de salarios entre mujeres y hombres empiezan a incrementarse desde el nivel primaria completa, donde se registra una diferencia de \$5,660.12, y donde las mujeres ganan 45.76% menos que los hombres, hasta llegar al nivel secundaria completa o incompleta con una diferencia de \$7,838.62, donde las mujeres ganan 46.65% menos que los hombres. En el nivel de preparatoria completa e incompleta la diferencia salarial sigue siendo alta, con un valor de \$8,377.52, donde las mujeres ganan 42.54% menos que los hombres, llegando al nivel de profesional completa e incompleta con una mínima diferencia de \$4,133.36, donde las mujeres ganan 14.75% menos que los hombres. A partir de este nivel educativo la diferencia salarial nuevamente se incrementa a \$12,586.42, donde las mujeres ganan 21.96% menos que los hombres. (Figura 51)

En la Figura 37 se aprecia la dinámica en la trayectoria en ingresos y educación tanto para hombres como para mujeres, en cuyo caso la menor brecha de desigualdad se encuentra en el nivel profesional completo o incompleto.

Figura 37. Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Hidalgo, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Estado de México

En el Estado de México se observa una tendencia similar a los estados descritos líneas arriba respecto al incremento salarial con el nivel educativo, con la diferencia de que en este Estado se registra una ligera disminución salarial de los hombres en el nivel de preparatoria con respecto al nivel secundaria. No obstante, incluso en este nivel de estudio, el salario de los hombres, en promedio, es superior al de las mujeres. Es decir, también en este Estado el salario de las mujeres es inferior al de los hombres en todos los niveles de estudio, destacando dos momentos: el paso del nivel primaria completa o incompleta a secundaria completa o incompleta; y el paso del nivel de preparatoria completa o incompleta a profesional completa o incompleta y a posgrado completo o incompleto. En el nivel primaria las mujeres tienen un salario promedio de \$6,972.66 y los hombres de \$11,684.92, con una diferencia de \$4,712.26, donde las mujeres ganan 40.32% menos que los hombres. En el nivel secundaria completa o incompleta las mujeres ganan, en promedio, \$10,551 y los hombres \$20,512.59, con una diferencia de \$9,961.40 a favor de los hombres, que representa para las mujeres un salario 48.56% menos que los hombres. Esta información se obtuvo a partir del cuestionario ampliado a partir de información secundaria de INEGI. (Cuadro 26)

Cuadro 26. Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Estado de México, 2020.

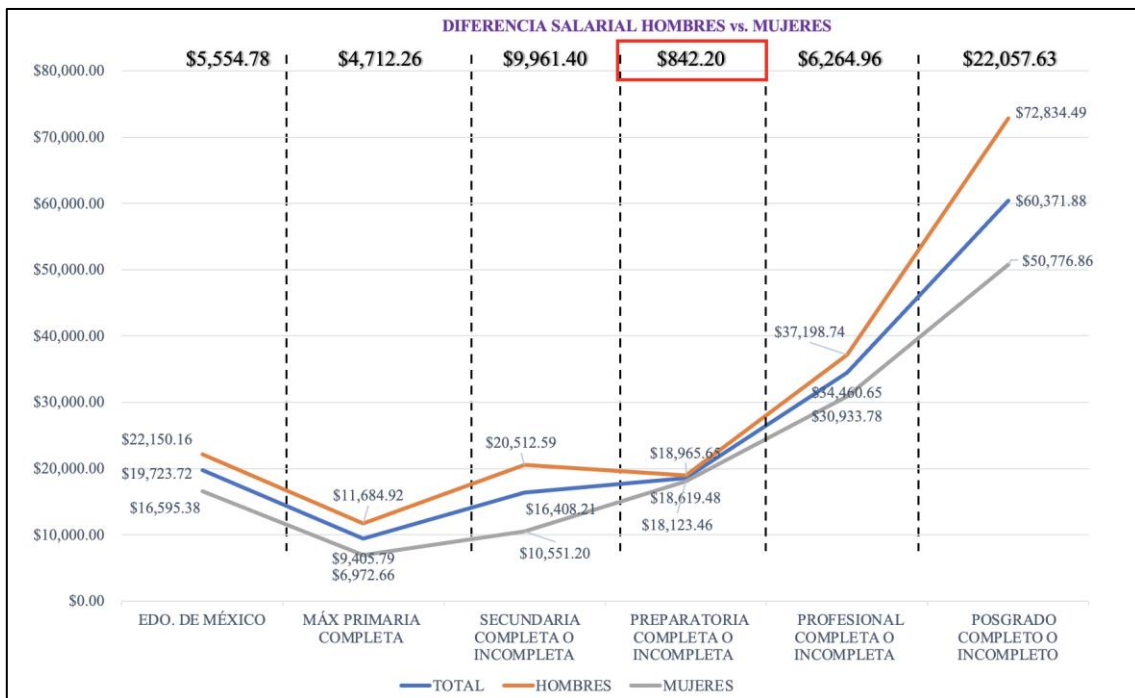
EdoMex Grado escolar alcanzado	Promedio ambos géneros	Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia de ingresos mujeres respecto a los hombres
Máx. primaria completa	\$9,405.79	\$11,684.92	\$6,972.66	\$4,712.26
Secundaria completa o incompleta	\$16,408.21	\$20,512.59	\$10,551.20	\$9,961.40
Preparatoria completa o incompleta	\$18,619.48	\$18,965.65	\$18,123.46	\$842.20
Profesional completa o incompleta	\$34,460.65	\$37,198.74	\$30,933.78	\$6,264.96
Posgrado completo o incompleto	\$60,371.88	\$72,834.49	\$50,776.86	\$22,057.63

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2020.

El otro momento de gran disparidad salarial sucede cuando se transita desde el nivel preparatoria completa o incompleta hacia el nivel de profesional completa o incompleta, y más aún cuando se alcanza el posgrado completo o incompleto. En el nivel de preparatoria completa o incompleta la diferencia salarial es de \$842.40 pesos a favor de los hombres, ya que estos ganan en promedio \$18,619.48 frente a \$18,123.46 de las mujeres, que representa un salario 4.5% inferior al de los hombres; sin embargo, en el siguiente nivel educativo esta diferencia aumenta de manera importante a \$6,264.96 al ganar los hombres un salario de \$37,198.74 y las mujeres \$30,933.78, con un ingreso de las mujeres 16.86% menos que los hombres. En el nivel posgrado esta diferencia se acentúa y asciende a \$22,057.63, donde los hombres ganan en promedio \$72,834.49 y las mujeres \$50,776.86; es decir, las mujeres perciben en promedio un salario 30.28% menor al de los hombres.

En la Figura 38 se aprecia la trayectoria educativa que experimentan hombres y mujeres en el Estado de México, así como las brechas más grandes que existen respecto a los ingresos percibidos, siendo el nivel de preparatoria completo o incompleto,

Figura 38. Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en el Estado de México, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Puebla

En el Estado de Puebla los ingresos van incrementándose conforme los individuos avanzan en el nivel educativo, notándose un incremento significativo en los más importantes niveles educativos al pasar de preparatoria completa o incompleta hacia el nivel profesional completa e incompleta, manteniéndose este incremento en el nivel posgrado completo o incompleto. En este Estado, las diferencias salariales entre hombres y mujeres también son comunes en todos los niveles educativos, pero, a diferencia de los otros Estados, la intensidad de estas diferencias no es tan pronunciada al pasar de un nivel de estudio a otro. En primaria, los hombres perciben, en promedio, \$11,019.57 y las mujeres \$6,230.68, con una diferencia de \$4,788.89, que representa un salario para las mujeres de 43.45% menos que los hombres. En el nivel secundaria completa o incompleta, los hombres perciben \$14,297.32 y las mujeres \$7,331.94, con una diferencia de \$6,965.38, que representa 48.71%. En preparatoria completa o incompleta los hombres perciben \$16,171.65 y las mujeres \$10,532.16, con una diferencia de \$5,639.48, que representa un salario de las mujeres 34.89% menor al de los hombres. En el caso del nivel de estudio profesional completa o incompleta, los hombres ganan \$29,196.55 y las

mujeres \$19,890.44, con una diferencia de \$9,306.11, que representa un ingreso femenino 31.87% menos que los hombres. Finalmente, en el nivel de estudio de posgrado los hombres ganan \$51,942.16 y las mujeres \$42,752.53, con una diferencia de \$9,189.63, que representa un ingreso femenino 17.69% (Cuadro 27).

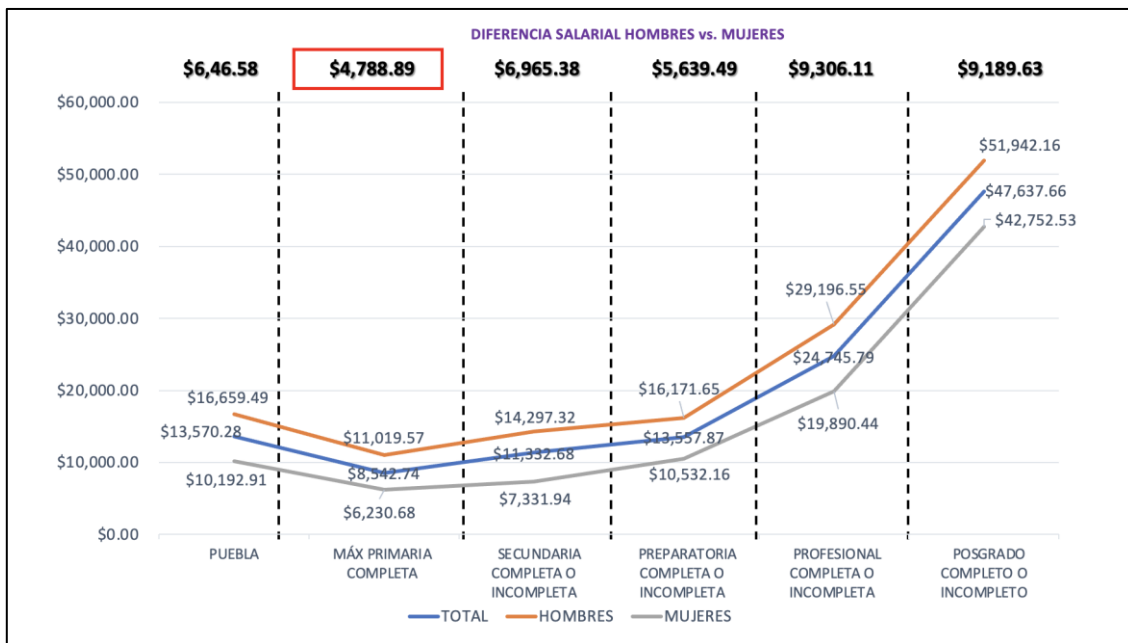
Cuadro 27. Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Puebla, 2020.

Puebla Grado escolar alcanzado	Promedio ambos géneros	Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia de ingresos mujeres respecto a los hombres
Máx. primaria completa	\$8,542.74	\$11,019.57	\$6,230.68	\$4,788.89
Secundaria completa o incompleta	\$11,332.68	\$14,297.32	\$7,331.94	\$6,965.38
Preparatoria completa o incompleta	\$13,557.87	\$16,171.65	\$10,532.16	\$5,639.48
Profesional completa o incompleta	\$24,745.79	\$29,196.55	\$19,890.44	\$9,306.11
Posgrado completo o incompleto	\$47,637.66	\$51,942.16	\$42,752.53	\$9,189.63

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2020.

En términos absolutos las diferencias salariales son casi uniformes para todos los niveles educativos; sin embargo, estas se hacen más notorias en niveles bajos de educación, donde los ingresos son menores. Las diferencias menos alejadas entre hombres y mujeres se encuentran en el nivel de primaria completa o incompleta en Puebla. Posteriormente, la brecha de desigualdad de ingresos incrementa. La brecha salarial absoluta se amplía en niveles medios y se estabiliza en los altos, esto sugiere que el techo de cristal opera con fuerza en los niveles intermedios y altos, donde las mujeres se concentran en sectores o cargos con menor valoración económica. Dos datos de suma relevancia son, que contando con escolaridad de nivel primaria las mujeres ganan 43.5% menos que los hombres, y en posgrado ganan 17.7% menos (Figura 39)

Figura 39. Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Puebla, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

Morelos

En el Estado de Morelos en el nivel primaria completa la diferencia salarial es de \$3,550.42 a favor de los hombres, en tanto estos tienen un salario promedio de \$11,373.62 y las mujeres \$7,823.20, que representa un salario femenino 31.21% inferior al de los hombres. En el nivel secundaria completa o incompleta la diferencia de ingreso entre hombres y mujeres crece a \$7,276.63, en tanto los hombres ganan en promedio \$16,787.77 y las mujeres \$12,925.00, todo lo cual señala que las mujeres reciben un salario 43.34% menor que los hombres. En el nivel de preparatoria completa o incompleta esta última diferencia de ingresos entre hombres y mujeres casi se mantiene, y equivale a \$6,664.28, estando el salario promedio de hombres en \$19,589.28 y el de las mujeres en \$12,925.00, por lo cual las mujeres reciben 34.02% menos que los hombres. En el nivel profesional completa o incompleta esta diferencia crece a \$7,132.01, con un salario promedio de hombres de \$30,211.45 y de mujeres de \$23,079.44, con lo cual las mujeres reciben ingresos 23.60% menos que los hombres. En el nivel de posgrado es donde el salario promedio de los hombres sube a \$74,178.47 y de las mujeres a \$49,323.26, y sube

también la diferencia entre los salarios hasta alcanzar \$ 24,855.21, todo lo cual revela que las mujeres perciben ingresos 33.51% menos que los hombres (Cuadro 28)

Cuadro 28. Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Morelos, 2020.

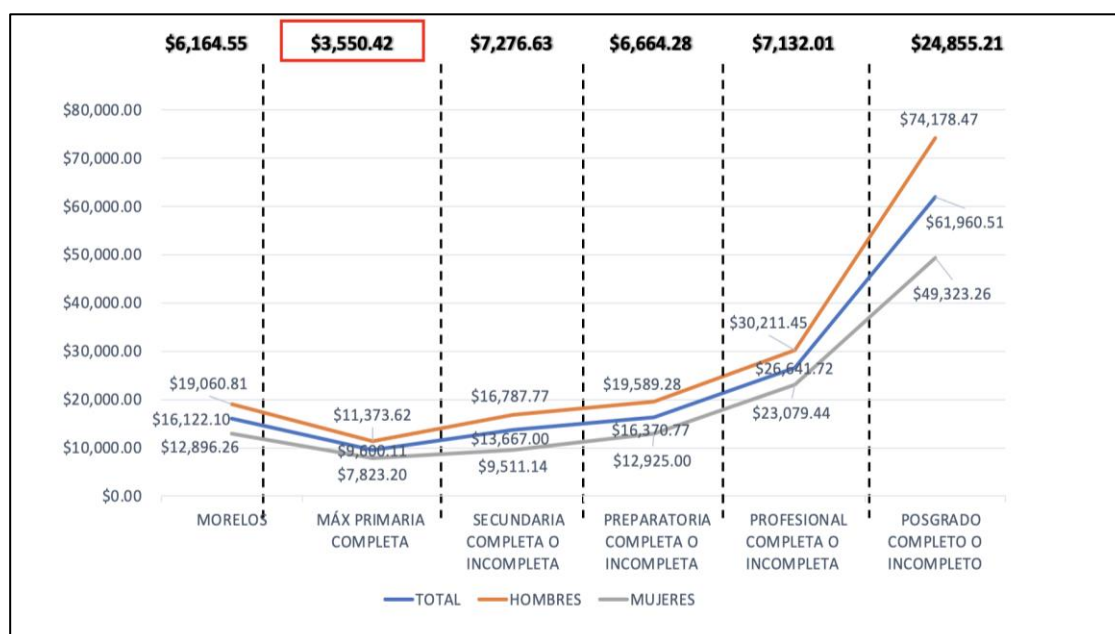
Morelos Grado escolar alcanzado	Promedio ambos géneros	Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia de ingresos mujeres respecto a los hombres
Máx. primaria completa	\$9,600.11	\$11,373.62	\$7,823.20	\$3,550.42
Secundaria completa o incompleta	\$13,667.00	\$16,787.77	\$9,511.14	\$7,276.63
Preparatoria completa o incompleta	\$16,370.77	\$19,589.28	\$12,925.00	\$6,664.28
Profesional completa o incompleta	\$26,641.72	\$30,211.45	\$23,079.44	\$7,132.01
Posgrado completo o incompleto	\$61,960.51	\$74,178.47	\$49,323.26	\$24,855.21

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2020.

Se observa una tendencia similar a los otros Estado de la región Centro, donde el ingreso va incrementándose al pasar de un nivel de estudio a otro, notándose en este Estado una diferencia salarial entre mujeres y hombres que se mantiene casi constante hasta el nivel educativo profesional completa o incompleta, donde se observa un repunte importante en los sueldos del nivel educativo de posgrado, tanto de hombres como de mujeres, y donde las diferencias salariales entre hombres y mujeres también crece en términos absolutos.

En Morelos la menor brecha de desigualdad educativa y de ingreso ocurre en el nivel primaria completo o incompleto, con un valor de \$3,550.42 que resulta significativamente alto en comparación con el resto de estados que integran la región. (Figura 40)

Figura 40. Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Morelos, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

La relación entre ingresos y nivel educativo en el Estado de Tlaxcala tiene un comportamiento similar al del Estado de Morelos. Los ingresos se incrementan con el nivel educativo, pero en forma moderada desde el nivel educativo primaria completa hasta el nivel profesional completo o incompleto. En el nivel educativo de posgrado los ingresos promedios tanto de hombres como de mujeres experimentan un repunte importante. En el nivel educativo primaria completa, los hombres reciben un ingreso de \$10,424.37 y las mujeres \$6,682.69, con una diferencia de \$3,741.68, donde las mujeres reciben 35.89% menos ingresos que los hombres. En el nivel educativo secundaria completa o incompleta, el salario promedio de los hombres es de \$14,068.58 y \$7,588.64 para las mujeres, con una diferencia de \$6,479.94, y donde las mujeres perciben salarios 46.05% menores a los hombres. Esto casi se repite en el nivel preparatoria completa o incompleta, donde los hombres reciben en promedio \$17,332.37 y las mujeres \$10,652.31, con una diferencia de \$6,680, con lo cual se deriva que las mujeres perciben ingresos 38.54% menos que los hombres. Esta tendencia casi se repite en el nivel educativo profesional completa o incompleta, donde los hombres perciben en promedio salarios de \$25,774.67 y las mujeres \$20,039.00, con una diferencia de \$5,735.66, y donde se observa un ingreso femenino 22.25% menos que los hombres.

Finalmente, se replica este resultado en el nivel de posgrado completo o incompleto, con una diferencia salarial de \$9,372.16, donde los hombres perciben en promedio \$56,063.16 y las mujeres \$46,690.91, y donde se observa un ingreso femenino 16.72% menos que los hombres (Cuadro 29)

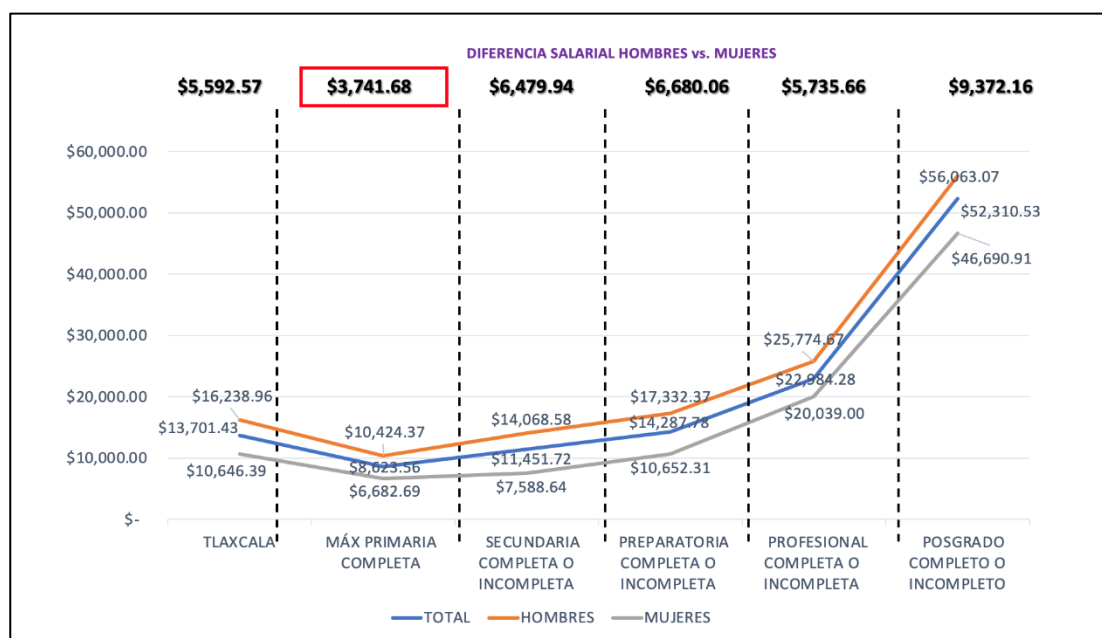
Cuadro 29. Diferencias salariales por género y por nivel educativo en Tlaxcala, 2020.

Tlaxcala Grado escolar alcanzado	Promedio ambos géneros	Promedio hombres	Promedio mujeres	Diferencia de ingresos mujeres respecto a los hombres
Máx. primaria completa	\$8,623.56	\$10,424.37	\$6,682.69	\$3,741.68
Secundaria completa o incompleta	\$11,451.72	\$14,068.58	\$7,588.64	\$6,479.94
Preparatoria completa o incompleta	\$14,287.78	\$17,332.37	\$10,652.31	\$6,680.06
Profesional completa o incompleta	\$22,984.28	\$25,774.67	\$20,039.00	\$5,735.67
Posgrado completo o incompleto	\$52,310.53	\$56,063.07	\$46,690.91	\$9,372.16

Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ENOE 2020.

A continuación, se observa la dinámica en Tlaxcala, donde la menor diferencia salarial ocurre en el nivel primaria completa o incompleta con \$3,741.68 a favor de los hombres y se mantiene a lo largo de la trayectoria educativa. La mayor brecha ocurre en el nivel de posgrado completo o incompleto con una diferencia de \$9,372.16. (Figura 41)

Figura 41. Diferencias salariales entre hombres y mujeres, por nivel educativo, en Tlaxcala, 2020.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Censo Nacional de Población y Vivienda (INEGI) 2020.

4.6 La participación laboral

Se refiere a la proporción de la población en edad de trabajar que es económicamente activa, es decir, que trabaja o busca activamente empleo. Este indicador es clave para entender la inserción de un grupo poblacional en el mercado de trabajo. Se obtiene de la siguiente fórmula:

$$Tasa\ de\ participación\ laboral = \left(\frac{PEA}{Población\ de\ 15\ años\ y\ más} \right) \times 100$$

Es el porcentaje de la población en edad de trabajar (generalmente 15 años o más) que es económicamente activa, es decir que trabaja, o que busca empleo activamente. Se presentan datos desagregados por entidad federativa, siendo la PEA ocupada y desocupada. No se incluye a la Población no Económicamente Activa, como estudiantes, amas de casa que no buscan empleo, jubilados, etc. Los datos se obtuvieron de INEGI (2020) y se presentan por estado en el siguiente Cuadro 30.

Cuadro 30. Tasa de participación laboral en los estados de la región centro de México 2020.

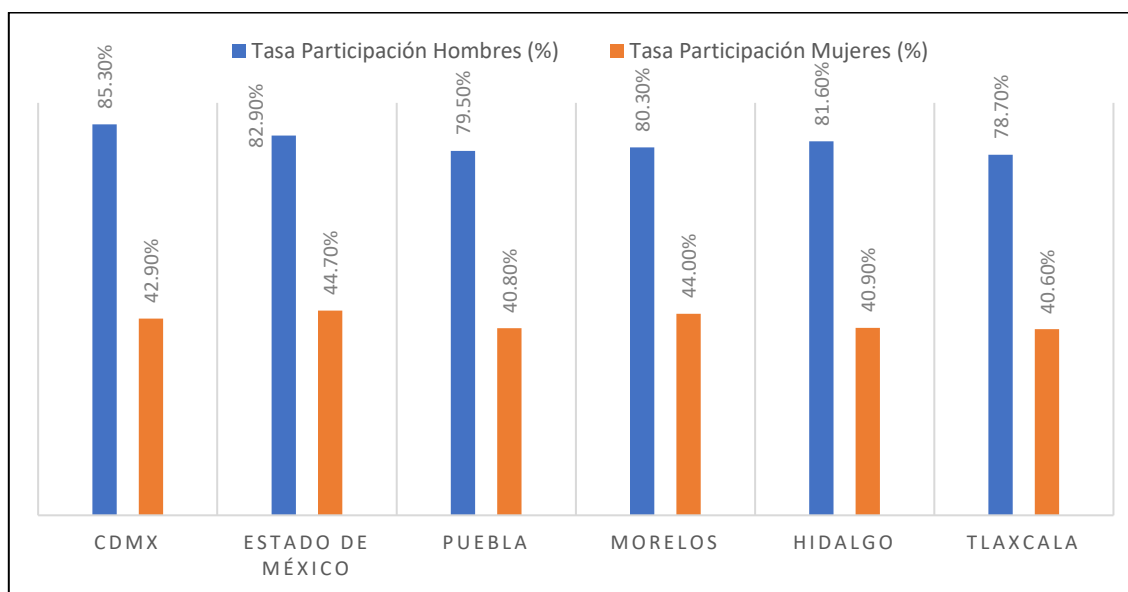
Estado	Población de más de 15 años	PEA Total	Tasa Participación Total (%)	PEA Hombres	Tasa Participación Hombres (%)	PEA Mujeres	Tasa Participación Mujeres (%)
CDMX	7,138,553	4,523,210	63.40%	2,933,812	85.30%	1,589,398	42.90%
Estado de México	10,678,594	6,795,438	63.60%	3,837,206	82.90%	2,958,232	44.70%
Puebla	3,827,780	2,267,216	59.20%	1,330,588	79.50%	936,628	40.80%
Morelos	1,236,855	762,774	61.70%	403,882	80.30%	358,892	44.00%
Hidalgo	1,788,942	1,087,656	60.80%	614,492	81.60%	473,164	40.90%
Tlaxcala	770,984	443,864	57.60%	245,960	78.70%	197,904	40.60%

Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020. Tabulados SCINCE.

En el Cuadro 30 se aprecia que en ningún estado la tasa de participación femenina supera el 45%, mientras que la masculina siempre se manifiesta cercano al 78%, en la CDMX los hombres respecto a las mujeres presentan una brecha de 42.4 puntos porcentuales, mientras que en Tlaxcala la brecha es de 38.1 puntos. En esta última entidad ambos géneros están en desventaja económica, la menor brecha no representa una situación mejor, sino igualdad en la precariedad.

La brecha más amplia ocurre en los estados con mayor desarrollo económico, es decir la CDMX y el Estado de México, con 42.4 y 38.2 puntos respectivamente, lo cual resulta contraintuitivo ya que se podría pensar que en ciudades con mayor desarrollo la igualdad sería mayor, pero los datos demuestran que la inserción laboral femenina sigue siendo limitada. (Figura 42)

Figura 42. Tasa de participación laboral por estados en la región centro de México (2020)



Fuente: INEGI. Censo de Población y Vivienda 2020. Tabulados SCINCE.

4.7 Expresión territorial de las diferencias del empleo entre hombres y mujeres en los estados de la región centro.

En esta sección se presenta la relación entre el porcentaje de participación de las mujeres en cada grupo de ingresos por municipio (desde 1 salario mínimo, de 1 a 2 salarios mínimos, hasta 2 y más salarios mínimos) y los PIB per cápita de dichos municipios, para ver en qué grupo de ingresos y en qué género se tiene una relación directa (o inversa) y significativa (o no significativa). Esto se realiza a través del coeficiente de correlación estadística PEARSON, enfatizando en la significancia y en el sentido de esta relación. El mismo procedimiento se realiza para los hombres y se comparó el comportamiento entre géneros en cada estado de la región central, para determinar patrones de comportamiento laboral diferenciados de las mujeres frente a los hombres en los territorios estatales de mayor concentración económica (mayor PIB per cápita) y de menor concentración económica (menor PIB per cápita).

Es importante indicar, primero, que el estado o entidad económicamente más dinámico de la región central es la CDMX, mientras que la menos dinámica es Tlaxcala (Cuadro 31).

Cuadro 31. PIB per cápita por estado de la región centro, 2020 (Pesos).

Estado	Pib per cápita
CDMX	443472.451
Hidalgo	136668.124
Edo Mex	130274.324
Puebla	140504.820
Morelos	109891.919
Tlaxcala	118257.234

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

Después de realizar las correlaciones estadísticas, el coeficiente de correlación PEARSON se comportó como sigue en cada grupo de ingreso y en cada género (Cuadro 31).

Cuadro 32. Correlación PEARSON entre la participación de hombres mujeres en el total de la población remunerada segmentada por salarios mínimos; y la participación porcentual de cada municipio o alcaldía en el PIB per cápita del estado, 2020 (año base-2013)

Grupos de ingreso	Estado					
	CdMx	Hidalgo	Estado de México	Morelos	Puebla	Tlaxcala
Hombres con menos de 1 s.m.	-0.403	-0.638	-0.586	-0.464	-0.470	-0.302
Mujeres con menos de 1 s.m.	-0.690	-0.671	-0.582	-0.446	-0.411	-0.150
Hombres entre 1 y 2 s.m.	-0.692	-0.353	-0.382	-0.288	0.103	0.175
Mujeres entre 1 y 2 s.m.	-0.769	0.115	-0.447	0.127	0.242	0.149
Hombres con más de 2 s.m.	0.351	0.716	0.585	0.545	0.612	0.126
Mujeres con más de 2 s.m.	0.644	0.633	0.597	0.499	0.634	0.175

Fuente: Elaboración propia a partir de datos del Departamento de Estadística Matemáticas y Cómputo. Universidad Autónoma de Chapingo.

Con el fin de explorar la relación entre la estructura económica de los territorios, se generó un análisis de correlación Pearson entre dos variables clave a nivel municipal, la proporción de mujeres y hombres dentro de la PEA ocupada, segmentada por rangos de ingreso en salarios mínimos, lo cual permite identificar patrones de segregación laboral y

acceso diferenciado a empleos mejor remunerados; y la participación porcentual de cada municipio o alcaldía en el PIB per cápita estatal, utilizando como año base 2013 y datos referidos a 2020, lo que refleja el peso relativo de cada localidad en la riqueza económica generada por su entidad.

Hallazgos clave por grupo de ingresos: para las personas con ingresos bajos (<1 s.m.) se interpreta que, en todos los estados, hay una correlación negativa, donde a mayor PIB per cápita municipal, menor proporción de hombres y mujeres con ingresos menores a 1 s.m. Para las mujeres se muestran correlaciones más fuertes que hombres en la CDMX, Hidalgo y Estado de México, lo cual sugiere que las mujeres con bajos ingresos están más concentradas en municipios pobres que los hombres en la misma situación. La excepción es el estado de Tlaxcala, donde la correlación para las mujeres es muy débil (-0.15) lo cual indica que la pobreza extrema afecta a mujeres sin importar el nivel de desarrollo municipal, posiblemente por estructuras laborales rurales o informales generalizadas.

Para las personas con ingresos medios (1-2 s.m.) en la CDMX existe una fuerte correlación negativa para ambos géneros, esto implica que los ingresos medios disminuyen en municipios más ricos. Esto es contraintuitivo y sugiere que en zonas ricas de la CDMX, las personas enfrentan mayor polarización, esto es, o ganan muy poco o mucho más de 2 s.m. En Puebla, Tlaxcala y Morelos: Correlación positiva (especialmente para mujeres) a mayor PIB per cápita, más mujeres en el rancho de 1-2 s.m. esto puede reflejar la formalización de empleo femenino en municipios en desarrollo con ingresos bajos o medios en la industria maquiladora o en servicios.

En el grupo de las mujeres ganan más de 2 s.m., la correlación entre la participación laboral femenina y el PIB per cápita municipal es positiva y de moderada a fuerte en la mayoría de los estados, en CDMX (0.644), Hidalgo (0.633), Estado de México (0.597) y Puebla (0.634), existe una relación que muestra que cuanto más rico es el municipio, más mujeres acceden a empleos mejor remunerados, en Tlaxcala la correlación es muy baja (0.175) lo que indica que el desarrollo económico local no se traduce en mayor inserción femenina en los estratos altos.

Para los hombres en estratos altos también se muestra una correlación positiva pero menos consistente. En Hidalgo (0.716) y Puebla (0.612) la correlación es fuerte, lo que sugiere que el desarrollo económico local beneficia a los hombres en los estratos altos. En la CDMX (0.351) la correlación es más débil, lo que podría indicar que los hombres ya están suficientemente representados en los estratos altos, independientemente del nivel de riqueza municipal. En Tlaxcala, la correlación es casi nula (0.126), lo que refuerza la idea de que los hombres en los estratos altos no están vinculados al desarrollo económico local, permitiendo visualizar una economía fragmentada o dependiente de factores externos.

En términos generales, considerando los grupos segmentados, se aprecia que la correlación es más fuerte para las mujeres que para los hombres en la CDMX, Estado de México y Puebla, lo que sugiere que las mujeres son más sensibles al desarrollo económico local, es decir, cuando un municipio crece, las mujeres tienden a beneficiarse más en términos de participación laboral.

Figura 43. Correlación entre participación laboral por género e ingresos y PIB per cápita municipal (2020)



En la Figura 43 se presenta un mapa de calor donde se refleja la correlación entre la participación laboral por género, el segmento de ingresos al que pertenecen y el PIB per cápita municipal (2020). Los ejes representan:

Eje Y: Grupos de ingreso por género (ordenados de abajo a arriba para facilitar lectura).

Eje X: Entidades federativas (estados).

Los colores representan en azul la correlación negativa (a mayor PIB, menor participación en ese grupo), en rojo la correlación positiva (a mayor PIB, mayor participación). En blanco la correlación cercana a cero. El texto dentro de cada celda refleja el valor exacto de r con tres decimales.

Esta asociación es significativa casi en todos los Estados de la región, pero principalmente es intensa en la CDMX, entidad de mayor PIB per cápita, en los estados de Hidalgo, Estado de México y Puebla, también hay fuertes correlaciones, donde los municipios con mayor PIB per cápita concentran a las élites laborales para ambos géneros. En Tlaxcala, las correlaciones son débiles, debido a que se observa que incluso en municipios con bajo PIB hay algunos hombres y mujeres con ingresos altos (quizá por migración, remesas o sectores específicos). Como se ha mencionado, Tlaxcala se comporta de forma atípica, lo que sugiere que los modelos de desarrollo no son homogéneos.

Sin embargo, al analizar estos resultados por género, se aprecia una ligera tendencia a mayor significancia para las mujeres en los grupos de menos ingreso; esto se presenta muy probablemente debido a la mayor cantidad de mujeres que perciben ingresos bajos y, por lo tanto, se traduce en un mayor ajuste.

Se aprecia que la relación inversa va cambiando conforme se transita hacia mayores niveles de ingreso, hasta hacerse positivas en todos los estados, lo cual indica que, a partir de cierto nivel de ingresos de la población, el PIB es explicado más por las mayores capacidades del trabajo que, a la vez, perciben cada vez mayores ingresos. Lo anterior expresa la importancia de incorporar elementos territoriales en la explicación de los diferenciales de ingreso entre hombres y mujeres

Conclusiones

En esta tesis se aborda en análisis intrarregional de las desigualdades laborales de las mujeres y hombres en la región centro de México. Observar las diferencias en las dinámicas de participación de la población económicamente activa implica brindar atención a factores interseccionales como lo son el nivel educativo y la edad de las personas. De acuerdo con la Teoría de segmentación del mercado laboral (Doeringer, 1971), este mercado laboral está dividido en sectores primario y secundario, y en áreas que ofrecen diferentes condiciones laborales y salarios. Estas ideas fueron perfeccionadas desde la postura de John S. Mill (1970), que desarrolló su Teoría de los grupos no competitivos, donde sostenía que algunos individuos quedaban atrapados en trabajos no deseables debido a peores condiciones con mayores necesidades.

Se observa que la población femenina queda detenida en niveles de ingresos bajos respecto a la masculina, así como en una mayor brecha en los rangos de edad de mayor productividad.

En el mercado laboral, las mujeres suelen quedar relegadas a un segmento secundario, caracterizado por menores ingresos. La segmentación podría explicar también cómo el acceso desigual al empleo formal y mejor remunerado refuerza la división de género en el empleo o, por ejemplo, en la elección de carreras universitarias de ingenierías o tecnológicas denominadas STEM (por las iniciales Science, Technology, Engineering, Mathematics) (Hernández, 2021). Desde este punto de vista, Campos (2022) sostiene que algunos fenómenos relacionados con las brechas laborales para las mujeres son el “piso pegajoso” y el “techo de cristal”. En el primer caso se refiere a las que quedan atrapadas en trabajos precarios y de bajos salarios, y en el segundo caso a que, aunque accedan a trabajos con ingresos altos, enfrentan muchos más obstáculos que los hombres. En parte estas diferencias se han justificado por el acceso a salarios bajos, la elección de carreras menos pagadas, la discriminación y la carga de cuidados y labores en el hogar que tradicionalmente las mujeres desempeñan.

Desde el punto de vista de la descripción teórica, el análisis de las condiciones socioeconómicas en la región centro responde a un planteamiento sostenido de la teoría del capital humano desde un enfoque interseccional. Este enfoque sugiere que los ingresos están correlacionados con la educación y la experiencia, la interseccionalidad ocurre cuando se añade que el género y otros factores como la ubicación geográfica interactúa con estas variables, creando diferencias en la rentabilidad educativa para hombres y mujeres. Se parte del supuesto de que la educación debería proporcionar un acceso más igualitario a trabajos estables, pero se ha demostrado en numerosas investigaciones que existen sesgos de género; la educación no garantiza el mismo retorno para ambos géneros.

En esta investigación se ha mencionado que la desigualdad en el salario de las mujeres respecto a los hombres es una condición persistente en el mercado laboral. Justo ahí puede aplicarse el ejemplo de que no basta con igualdad en el acceso a posiciones de trabajo, también hace falta igualdad en el beneficio obtenido por la labor realizada. La tesis de Roemer defiende la idea de que las personas no deberían depender de factores fuera de su control para acceder a una igualdad de oportunidades, donde las condiciones naturales como el sexo, raza, lugar de nacimiento y orígenes familiares no deberían ser las que incidan en el éxito que una persona puede alcanzar (Soloaga, 2012). También sostiene que la distribución actual de recursos económicos y políticos en la sociedad es profundamente injusta, y que las instituciones sociales y políticas existentes a menudo perpetúan y refuerzan esta desigualdad.

Por otro lado, investigaciones como las de Martínez y Pérez (2023), señalan que el nivel educativo es un determinante crucial en la calidad del empleo y en las oportunidades de ingreso para las mujeres en México. Aunque el acceso de las mujeres a la educación superior ha mejorado, persisten diferencias significativas en cuanto a las carreras seleccionadas, ya que las mujeres tienden a elegir áreas menos remuneradas como la educación y la salud, en lugar de carreras relacionadas con la ciencia y la tecnología, que suelen ofrecer salarios más altos. Esta elección se ve influida por expectativas de género y por la falta de políticas que promuevan una mayor equidad en la formación y el acceso a empleos mejor remunerados.

Para Andersen (2001) las desigualdades sociales presentan una correlación positiva con el PIB per cápita, y responde a la libertad de elección que tienen las personas respecto a su educación y ocupación en función de su talento y no de su origen, lo que deriva en un crecimiento económico óptimo donde las actividades productivas generen mayores retornos al talento y capital humano que las actividades no productivas.

Dado que la investigación tiene como objetivo analizar las desigualdades de ingreso que enfrentan las mujeres en seis estados de la región centro de México: Ciudad de México, Hidalgo, Querétaro, Puebla, Morelos y Tlaxcala. Se examinarán las condiciones contextuales del trabajo en 2020, utilizando datos de fuentes oficiales como el INEGI, la ENOE y el Observatorio de Microdatos de la Universidad Autónoma de Chapingo, entre otras. El análisis se centró en indicadores clave como la brecha salarial, la tasa de participación laboral femenina, la distribución ocupacional por sector, el nivel educativo y la incidencia de pobreza. El que las mujeres se inserten o no en el mercado laboral se relaciona de manera directa con el nivel educativo de sus padres: mientras más educación hayan tenido estos, más probabilidades hay de que ella tenga un empleo formal (Vélez, Campos y Huerta 2013).

En este trabajo se planteó como objetivo general analizar las dinámicas de participación laboral de las mujeres de la región centro de México frente a los hombres, para determinar las diferencias de género en el mercado laboral en función de los niveles de educación, empleo e ingresos salariales en 2020, en tanto los específicos correspondían a la identificación de los factores asociados a las desigualdades de las mujeres frente a los hombres en la región centro de México en función de los niveles educativos alcanzados, el empleo y los ingresos. En segundo término, interpretar si existía un desequilibrio regional sobre las relaciones de zonas con mayor concentración económica y su comportamiento de participación laboral de las mujeres bajo un enfoque territorial. Como hipótesis se sostuvo que en 2020 las mujeres en la región centro de México presentan importantes diferencias de educación, empleo e ingresos frente a los hombres, lo cual se replica en todos los Estados que componen esta región, mismas que están asociadas con la concentración económica (PIB municipal), bajo un enfoque territorial.

En el desarrollo de esta tesis se observó que los factores asociados con las diferencias de la participación laboral formal de las mujeres frente a los hombres en la región centro de México, resultan principalmente en la edad y nivel educativo de las mujeres y sus diferencias respecto a los hombres. Se observaron evidencias de importantes diferencias territoriales en materia de empleo e ingresos de las mujeres frente a los hombres. En la Ciudad de México las condiciones de ingreso cubren ampliamente el espectro etario de la vida productiva de las mujeres, mientras que en los estados de Hidalgo, Tlaxcala y Morelos ocurre en un momento exacto de 10 años, durante la edad 35 a 45 años como cúspide para el mayor ingreso de sus vidas. Las peores condiciones ocurren en Puebla debido a que el ingreso femenino no solo es más bajo en términos absolutos en cada etapa, sino que no logra consolidarse en el tiempo. A diferencia de Hidalgo, Tlaxcala o Morelos, donde al menos existe una “ventana” de diez años en la que las mujeres alcanzan su máximo ingreso vitalicio (35 a 45 años). En Puebla esta cúspide no es significativa ya que los ingresos permanecen estancados en niveles que apenas superan la línea del bienestar mínimo. Esta persistencia de la precariedad lo que convierte en el escenario más crítico. Refleja una falta estructural de empleos formales, calificados y con proyección profesional para las mujeres, incluso entre aquellas con estudios superiores.

Se lograron analizar las dinámicas de participación laboral de las mujeres de la región centro de México frente a los hombres, para determinar las diferencias de género en el mercado laboral como función de la educación, empleo e ingresos en el 2020.

De acuerdo con las teorías revisadas en el marco teórico de esta investigación, es la teoría centro-periferia (CEPAL) la que explica que el nivel de desarrollo que alcanza una región es el resultado del lugar que ocupan las relaciones de dominación entre las regiones o territorios (Cuervo y Morales, 2009). A lo largo de esta investigación se ha evidenciado la desigualdad que existe al interior de la región centro de México, en tanto que la CDMX representa el mayor punto de convergencia para las oportunidades de ingreso laboral para hombres y mujeres, y es el referente respecto al resto de los estados.

Esta situación, tiene relación con las teorías de la concentración urbana, ya que indican que la mayoría de los procesos económicos, con integración y movimientos de factores

generan disparidades regionales (Polèse, 1998). Tal es el caso de Hidalgo, Puebla y Tlaxcala al presentar los menores niveles en los ingresos laborales alcanzados, sin que la educación represente una variable determinante en la mejora de las condiciones de vida.

El enfoque actual del desarrollo territorial (Alburquerque, 2019; Pérez Fragoso & Cordera, 2020), señala que las oportunidades laborales dependen estrechamente de la estructura económica regional reforzando así las desigualdades entre territorios y agudizando las brechas que se han identificado sobre todo en perjuicio de las mujeres. Esta información da cuenta, de que las dinámicas económicas en la región se encuentran centralizadas y detenidas, las políticas públicas no han logrado generar nuevas formas de dinamismo que permitan a las personas escapar de estas trampas laborales y, por el contrario, la segregación ocupacional se ha evidenciado con mayor profundidad (Anker, 1977), lo cual cumple con la hipótesis de trabajo en la cual se sostiene que las mujeres enfrentan desigualdades significativas en tres dimensiones fundamentales en nivel educativo, tipo de empleo e ingresos laborales. Estas brechas se observan de manera consistente en los seis estados que conforman la región y varían en intensidad según el tamaño y la capacidad económica de cada entidad, medida a través del PIB estatal y del PIB per cápita.

Los hallazgos de esta investigación revelan una verdad incómoda pero sistemática, el avance educativo de las mujeres en la región centro de México no se ha traducido en autonomía económica ni en equidad laboral. Por el contrario, persisten brechas salariales y segregación ocupacional que no responde a déficits individuales, sino a omisiones deliberadas del Estado y a una arquitectura económica que externaliza los costos de la reproducción social sobre las mujeres. A modo de crítica se sostiene que el sistema depende de que las mujeres asuman, de forma gratuita o precarizada, el trabajo de cuidado que sostiene la fuerza laboral, mientras su inserción en el mercado se canaliza hacia empleos que reproducen su subordinación. En este contexto, la educación se convierte en un factor necesario pero insuficiente, porque opera dentro de estructuras que devalúan lo femenino.

Además, se señala una ceguera territorial de las políticas de empleo, en el sentido de que los programas de fomento al empleo, formación profesional y desarrollo económico se diseñan como si todos los territorios fueran iguales. La política ignora el hecho de que el territorio no es un escenario neutro, sino un determinante activo de las oportunidades. La igualdad formal no garantiza la igualdad sustantiva cuando no se atacan las causas estructurales, la división sexual del trabajo, la valoración diferencial del trabajo realizado por mujeres y la exclusión de las mujeres en sectores de alto valor agregado.

Algunas propuestas concretas de política pública con enfoque feminista y territorial a partir de este diagnóstico son: el diseño de una Red de Cuidados diferenciadas por contexto urbano, periurbano y rural que liberara tiempo para que las mujeres puedan acceder a empleos formales, estables y con proyección. Actualmente ya existe la propuesta de Ley ante el Congreso de la Unión sobre la creación de un Sistema Nacional de Cuidados (CEEY, 2022) sin embargo, debido a la naturaleza de cada estado sería de suma valía considerar las características de cada estado en su interior, porque como se ha demostrado la naturaleza de la región centro de México no es homogénea.

Otra idea es retomar la propuesta de Elson (2021) Care-centered fiscal policy relativa a experiencias piloto realizadas en Uruguay y Colombia, donde se ha demostrado que invertir en infraestructura de cuidado no solo reduce la brecha laboral femenina, sino que genera empleo local, mejora la productividad y reduce la pobreza, la intención es reformar las leyes de presupuesto y responsabilidad hacendaria de los estados en la región centro de México, y quizá los estados del sur del país, para que a partir del próximo nuevo ejercicio fiscal se destine al menos el 3% del gasto corriente a un Sistema Estatal de Cuidados, con metas de cobertura diferenciada por municipio, y con mecanismos de participación de mujeres organizadas en su diseño.

Una segunda propuesta sostiene la creación de Zonas de Justicia de Género y Economía Local, que se retoma de las experiencias de Grown (2023) que a través de las carencias estructurales identificadas se proponga la modificación de la Ley de Desarrollo Económico Estatal en cada entidad procurando exención fiscal a empresas que contraten al menos 60% de mujeres en cargos técnicos o de dirección, ya que hasta el momento la

paridad de género en la participación laboral no es efectiva en los ingresos sino en la actividad laboral sin consideración de la jerarquía ni de los salarios. Finalmente se propone la creación de Centro de Innovación con enfoque de género que vincule universidades locales, mujeres que laboren en actividades STEM, enseñanza en el análisis de datos, innovación tecnológica y sectores productivos emergentes, como agroecología.

Algunas de las limitaciones a este estudio son en primer lugar la ausencia de análisis municipal, ya que, aunque este estudio analiza las seis entidades de la región centro de México, no profundiza a nivel municipal o local, donde se ha mostrado brevemente a través de los indicadores del PIB y PIB per cápita que las desigualdades de género y las condiciones del mercado laboral pueden variar drásticamente al interior de un estado, tanto en el contexto urbano como rural. Esta limitación impide capturar la heterogeneidad de la región a nivel municipal y oculta dinámicas territoriales clave, como la intersección entre ruralidad, género y tipo de empleo.

Otra limitante es la incapacidad para medir directamente el trabajo no remunerado de cuidado, ya que el análisis se basa en variables de participación laboral remunerada, pero no incorpora mediciones del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, que son fundamentales para entender las trayectorias laborales discontinuas o restringidas. La ausencia de datos cuantitativos sobre carga de cuidado limita la capacidad de establecer relaciones causales directas entre reproducción social y exclusión laboral.

Se reconoce igualmente que el estudio corresponde al análisis de datos del año 2020, considerado un corte transversal en un año de crisis atípica, derivado de la pandemia de COVID-19, que generó cambios drásticos en el mercado laboral debido al cierre negocios, ausencia de servicios y aumento de la carga de cuidado. El trabajo no considera variables cualitativas que den cuenta de normas sociales y percepciones de género, lo cual limita la comprensión de los mecanismos simbólicos y normativos que sostienen la segregación ocupacional, no se exploran las percepciones de empleadores, las expectativas familiares o las barreras culturales que influyen en las decisiones educativas y laborales.

Como propuesta de autoría propia, se sugiere en el futuro realizar estudios sobre el factor normativo del marco jurídico que opera en cada estado de la región, mediante las políticas públicas relacionadas con la actividad laboral, o bien los programas de incentivo empresarial que ofrece el gobierno para fomentar la igualdad sustantiva en el mercado laboral. Esta propuesta se puede analizar a través de la geografía jurídica, ambas disciplinas pueden fortalecer la profundidad en la comprensión de la materialización del derecho, su aplicación y efecto diferenciado en el espacio, y al cruzarla con el género podría revelar dónde, cómo y porqué las normas que prometen igualdad no se traducen en justicia ni en el bienestar diario de la población. Así podría visualizarse cómo se distribuyen, aplican y experimentan territorialmente los marcos normativos de igualdad laboral en la región centro de México y qué medida esta distribución reproduce o mitiga las desigualdades de género y considerar la existencia de zonas de cumplimiento, o de zonas de vacío normativo y conocer así la densidad institucional de derechos, en una esfera que albergue normas, mecanismos institucionales y cultura de exigibilidad. Este análisis puede realizarse mediante etnografía institucional, análisis de jurisprudencia local y cartografía crítica. El sustento teórico respecto al pluralismo jurídico y la geografía jurídica se podría retomar en de Sousa Santos (2020), la interseccionalidad y territorialidad de Viveros (2016) la justicia laboral de los informes de instituciones internacionales y jurisprudencia local, y la geografía feminista de Gómez (2021).

Estas limitaciones no invalidan los hallazgos, sino que señalan futuras líneas de investigación con análisis interseccionales ampliados, o estudios municipales con enfoque etnográficos. Lejos de ser obstáculos, generan una invitación a profundizar en la justicia territorial y de género en México.

Bibliografía

Aguirre, R., y García, S. (2019). Segregación ocupacional y brechas salariales de género en América Latina. *Revista CEPAL*, (128), 123–142. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-las-economias-regionales/%7B14E0CCD3-F41E-D1C0-C9B0-685788FA5A5B%7D.pdf>

Aguirre, R. (2018). Género y trabajo en México: desigualdades persistentes en un contexto de transformación. *Estudios Sociológicos*, 36(107), 245–278. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0185-45602018000200245

Altamirano, M., y Flamand, L. (2020). *Desigualdades sociales en México. Legados y desafíos desde una perspectiva multidisciplinaria*. El Colegio de México.

Arruzza, C., Bhattacharya, T., y Fraser, N. (2019). *Feminismo para el 99%: Un manifiesto*. Akal.

Ariza, M. (2014). Desigualdades de género en el mercado laboral mexicano: persistencia y transformaciones. En M. Ariza y O. E. Contreras (Eds.), *Género, trabajo y desigualdad en México* (pp. 17–52). Universidad Nacional Autónoma de México / Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Atkinson, A. B. (2016). *Desigualdad. ¿Qué podemos hacer?*. Fondo de Cultura Económica.

Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339. <https://researchrepository.ilo.org>

Banco de México. (2016). *Reporte sobre las economías regionales*. Mexico City.

Blanco, M. (2011). El enfoque del curso de vida: orígenes y desarrollo. *Revista Latinoamericana de Población*, 5(8), 5–31.

Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>

Berniell, L. (2023). *Motherhood and the gender gap in labor market outcomes in Latin America*. Inter-American Development Bank. <https://publications.iadb.org/en/motherhood-and-gender-gap-labor-market-outcomes-latin-america>

Boisier, S. (2004). Desarrollo territorial y descentralización. El desarrollo en el lugar y en las manos de la gente. *Revista Eure*, 30(90), 27–

40. https://www.flacsoandes.edu.ec/sites/default/files/agora/files/1245798293.boisier__descentralizacion_0.pdf

Booth, A. L., y Leigh, A. (2010). Do employers discriminate by gender? A field experiment in female-dominated occupations. *Economics Letters*, 106(3), 236–238. <https://doi.org/10.1016/j.econlet.2009.11.004>

Brunet Icart, I. (2008). La perspectiva de género. *Barataria. Revista Castellano-Manchega de Ciencias Sociales*, (9), 15–36. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=322127619001>

Caballero, J. (2006). La teoría de la justicia de John Rawls. https://ibero.mx/iberoforum/2/pdf/francisco_caballero.pdf

Campos-Vázquez, R., Huerta-Wong, J., y Vélez-Grajales, R. (2012). El concepto de movilidad social: dimensiones, medidas y estudios en México. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/01-V%C3%A9lez-Campos-Fonseca-2015-1.pdf>

Campos-Vázquez, R., y Medina Cortina, E. (2018). Skin color and social mobility: Evidence from Mexico. *Demography*, 56(1), 321–343.

Campos-Vázquez, R. M., Krozer, A., Ramírez-Álvarez, A. A., de la Torre, R., y Vélez-Grajales, R. (2022). Perceptions of inequality and social mobility in Mexico. *World Development*, 151, 105778. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2021.105778>

Carballo, F., Cordero, R., Ossandón, J., y Franco, G. (2009). Cómo se hace la sociología cultural: Una conversación con Jeffrey Alexander. *Estudios Sociológicos*, 27(81), 933–959. <http://www.jstor.org/stable/25614177>

Cárdenas, S. E. (2015). Retos recientes del desarrollo y de la movilidad social. Universidad Iberoamericana Puebla. <https://www.scielo.org.mx/pdf/eunam/v16n46/1665-952X-eunam-16-46-228.pdf>

Cenobio-Narcizo, F. J., Guadarrama-Orozco, J. H., Medrano-Loera, G., et al. (2019). Una introducción al enfoque del curso de vida: principales conceptos y principios metodológicos. *Boletín Médico del Hospital Infantil de México*, 76(5), 203–209.

Centro de Estudios Manuel Espinosa Yglesias. (2018). *Atlas de la movilidad social*. <http://atlas.ceey.org.mx/>

Centro de Estudios Manuel Espinosa Yglesias. (2022). *6to Boletín de movilidad social en el mercado de trabajo*. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2022/05/6to-Bolet%C3%ADn-movilidad-social-mercado-de-trabajo.pdf>

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2005). *Panorama social de América Latina 2005*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/1223-panorama-social-america-latina-2005>

Consejo Nacional de Población (CONAPO). (2020). *Indicadores demográficos de México*. http://www.conapo.gob.mx/work/models/CONAPO/Mapa_Ind_Dem18/index_2.html

Conway, J., Bourque, S., y Scott, J. (2000). *El género: La construcción cultural de la diferencia sexual*. UNAM. <https://www.legisver.gob.mx/equidadNotas/publicacionLXIII/El%20genero.%20La%20construccion%20cultural%20de%20la%20diferencia%20sexual.pdf>

Corak, M. (2013). Income inequality, equality of opportunity, and intergenerational mobility. *Journal of Economic Perspectives*, 27(3), 79–102.

Corak, M., y Monroy-Gómez-Franco, L. (2019). The Canadian geography of intergenerational income mobility. *The Economic Journal*.

Cortés, F., y Escobar, A. (2005). Movilidad social intergeneracional en el México urbano. *Revista CEPAL*, (85). https://www.cepal.org/sites/default/files/publication/files/11005/085149167_es.pdf

Cortés, F., y Vargas, O. (2020). Capital humano y desigualdad de género en el mercado laboral mexicano. *Estudios Sociológicos*, 38(113), 321–350. <https://doi.org/10.24201/es.2020v38n113.1785>

DataMéxico. (2022). Secretaría de Economía: Tlaxcala. <https://datamexico.org/es/profile/geo/tlaxcala-tl>

Delajara, M., y Graña, D. (2018). La movilidad social intergeneracional en México y sus regiones es el resultado de regresiones rango-rango. *Sobre México. Temas de Economía*, 1(1), 22–37. https://sobremexico-revista.iberomexico.mx/index.php/Revista_Sobre_Mexico/article/view/33

Dubet, F. (2015). *¿Por qué preferimos la desigualdad?*. Siglo XXI.

Duflo, E., y Udry, C. (2004). Intrahousehold resource allocation in Côte d'Ivoire: Social norms, separate accounts and consumption choices. *NBER Working Paper* No. 10498.

Elder, G. (1985). Perspectives on the life course. En G. Elder (Ed.), *Life course dynamics: Trajectories and transitions, 1968–1980* (pp. xx–xx). Cornell University Press.

Erikson, R., y Goldthorpe J. H. 2010. “Has Social Mobility in Britain Decreased? Reconciling Divergent Findings on Income and Class Mobility”, *British Journal of Sociology*, 61: 211-230.

Federici, S. (2022). *Patriarchy of the Wage: Notes on Marx, Gender, and Feminism*. PM Press.

Fraser, N. (2023). *Capitalismo canibal: Qué hacer con este sistema que devora la democracia y el planeta, y hasta pone en peligro su propia existencia*. Siglo XXI.

FRIEDMAN, M. (1962). *Capitalism and Freedom*. Chicago: University of Chicago Press
GANZEBOOM, H. B. G.; D. J. TREIMAN y W. C. ULTEE (1991) "Comparative intergenerational stratification research: Three generations and beyond". En *Annual Review of sociology*. Págs. 277-302.

Galtung, J. (1969). Violence, peace, and peace research. *Journal of Peace Research*, 6(3), 167–191. <https://doi.org/10.1177/002234336900600301>

García, A., & Martínez, L. (2022). Segmentación del mercado laboral y desigualdad de género en América Latina: Evidencia para México, Colombia y Argentina. *Revista CEPAL*, (136), 87–106. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/47582>

Gasca, Z., José. (2019). “Desarrollo regional en México. Actores, miradas y relatos.” AMECIDER. México.

Germani, G. (1971) Estructura social de la Argentina: Análisis estadístico. Buenos Aires, Solar.

Giddens, A. (1995) “Modernidad e identidad del yo. El yo en la época contemporánea.” Barcelona, Península.

Giddens, A. (2017). “Conceptos esenciales de sociología”. Alianza editorial. ISBN 8420697583

Ghai, D. (2003). “Trabajo decente. Conceptos e indicadores”. *Revista Internacional del Trabajo*, 122. (2)

Gómez, D. (2021). Geografías feministas del derecho: Territorio, cuerpo y justicia en América Latina. *Revista de Estudios Sociales*, 78, 45–59. <https://doi.org/10.7440/res78.2021.04>

Hartmann, H. I. (1981). The unhappy marriage of Marxism and feminism: Towards a more progressive union. In L. Sargent (Ed.), *Women and revolution: A discussion of the unhappy marriage of Marxism and feminism*(pp. 1–41). South End Press. https://web.ics.purdue.edu/~hoganr/SOC%20602/Hartmann_1979

Instituto Nacional de Geografía y Estadística (INEGI). (2020). *Censo de Población y Vivienda 2020*. <https://www.inegi.org.mx/programas/ccpv/2020/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2024). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE): Microdatos del módulo de educación superior, 2023*. <https://www.inegi.org.mx/sistemas/microdatos/>

IMCO. Centro de Investigación en Política Pública. (s.f.). *Radiografía de la mujer en la economía*. <https://imco.org.mx/datos-conlupadegenero/>

López-Moreno. (2021). *Sin mujeres no habrá desarrollo*. <https://ceey.org.mx/sin-mujeres-no-habra-desarrollo/>

Mancini, F. (2019). *Movilidad social intergeneracional y desigualdades de género en México*. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2020/03/08-Mancini-2019.pdf>

Manet, L. (2014). Modelos de desarrollo regional: teorías y factores determinantes. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales*, 23(46), 18–56. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85930565002>

Martínez, C., Miller, T., y Saad, P. (2013). *Participación laboral femenina y bono de género en América Latina*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/35897>

Milanovic, B. (2016). *Desigualdad mundial: Un nuevo enfoque para la era de la globalización*. Fondo de Cultura Económica.

Moreno, M. (2019). Teoría de sistemas y mecanismos sociales: Los actores actuantes en el proceso de realimentación sistémica. <https://doi.org/10.18504/rl1408-004-2019>

Nussbaum, M. (2012). *Crear capacidades: Propuesta para el desarrollo humano*. Paidós.

Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2022). *Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible: Objetivos*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2015/09/la-asamblea-general-adopta-la-agenda-2030-para-el-desarrollo-sostenible/#>

Organización de las Naciones Unidas. (2015). *Transformar nuestro mundo: La Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible (Resolución A/RES/70/1)*. <https://sdgs.un.org/2030agenda>

Organización Internacional del Trabajo. (2021). *Panorama laboral de América Latina y el Caribe 2021: El impacto de la pandemia en el empleo, los ingresos y la protección social*. https://www.ilo.org/santiago/publicaciones/WCMS_833720/lang--es/index.htm

Pacheco, E. (2003). Desigualdad de las remuneraciones de hombres y mujeres. En R. Cordera (Coord.), *La cuestión social: Superación de la pobreza y política social a 7 años de Copenhague*. Instituto Nacional de Desarrollo Social, UNAM, Instituto para la Transición Democrática.

Pacheco, E. (2014). Entre lo rural y lo urbano: Tiempo y desigualdades de género. En N. Flores, *Uso del tiempo y trabajo no remunerado en México* (pp. 263–323). El Colegio de México.

Parrado, E. A. (2007). La reestructuración económica y la movilidad intrageneracional de clase en México. En F. Cortés, A. Escobar y P. Solís (Coords.), *Cambio estructural y movilidad social en México* (pp. 163–221). El Colegio de México.

Piketty, T. (2013). *El capital en el siglo XXI*. Fondo de Cultura Económica.

Plassot, T., Rubio, G., y Soloaga, I. (2019). Movilidad social intergeneracional y desigualdad de oportunidades en México: Educación y activos, un enfoque territorial. *Documento de trabajo*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias.

Rausell, H. (2019). La persistencia de las desigualdades de género en la esfera económica. En C. Rausell Köster y M. D. García Ramón (Eds.), *Geografía feminista y economía del cuidado: Nuevas aportaciones para la igualdad* (pp. 27–44). Universitat de València. <https://doi.org/10.7203/9788491345505>

Rawls, J. (1971). *A theory of justice*. Harvard University Press.

Reygadas, L. (2004). La medición de la desigualdad y la pobreza: Una aproximación desde la perspectiva de las capacidades. *Estudios Sociológicos*, 22(66), 565–598. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S0185-45602004000300003&script=sci_arttext

Riveiro, M. (2017). *Apuntes críticos sobre las relaciones de género en los estudios de movilidad social intergeneracional*. https://ri.conicet.gov.ar/bitstream/handle/11336/179479/CONICET_Digital_Nro.263a3f27-65a5-416e-8752-c691d6fa3d90_A.pdf?sequence=5&isAllowed=y

Roemer, J. E. (1998). *Equality of opportunity*. Harvard University Press.

Rodríguez, N. (2020). *Movilidad social intergeneracional en Querétaro: Crecimiento y desarrollo*. Universidad Autónoma de Querétaro. http://nthe.mx/NTHE_v2/pdfArticulos/PDF_Articulo20201118002808.pdf

Santos, B. de S. (2020). *The pluriverse of human rights: The diversity of struggles for dignity*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781003087132>

Secretaría de Educación Pública. (2023). *Estadísticas de educación superior 2022–2023*. DGESU. <https://www.dgesu.sep.gob.mx/Estadisticas>

Sen, A. (2000). El desarrollo como libertad. *Gaceta Ecológica*, (55), 14–20. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53905501>

Senado de la República. (2022). *Comisión de Desarrollo Regional*. https://www.senado.gob.mx/comisiones/desarrollo_regional/docs/Programa2_LXIII.pdf

Salguero, J. (2006). *Enfoques sobre algunas teorías referentes al desarrollo regional*. <http://www.economia.unam.mx/academia/inae/pdf/inae5/515.pdf>

Serrano, J., y Torche, F. (2012). *Movilidad social en México: Población, desarrollo y crecimiento*. Centro de Estudios Espinosa Yglesias. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/Movilidad-Social-en-M%C3%A9xico.-Poblaci%C3%B3n-desarrollo-y-crecimiento.pdf>

Solís, P., Torche, F., y Vélez, R. (2006). *Inequidad y movilidad social en Monterrey*. El Colegio de México.

Torche, F. (2006). Sociological and economic approaches to the intergenerational transmission of inequality in Latin America. *United Nations Development Programme (UNDP), Working Paper HD-09-2006*.

Torche, F. (2006). Sociological and economic approaches to the intergenerational transmission of inequality in Latin America. *United Nations Development Programme (UNDP), Working Paper HD-09-2006*.

Torche, F. (2014). Cambio y persistencia de la movilidad intergeneracional en México. En J. Serrano y F. Torche (Eds.), *Movilidad social en México. Población, desarrollo y crecimiento* (pp. 71–134). Centro de Estudios Espinosa Yglesias (CEEY).

Vélez, R., Campos, R., y Fonseca, B. (2015). *El concepto de movilidad social: dimensiones, medidas y estudios en México*. <https://ceey.org.mx/wp-content/uploads/2018/06/01-V%C3%A9lez-Campos-Fonseca-2015-1.pdf>

Viveros, M. (2016). La interseccionalidad: Una apuesta por la justicia social. *Debate Feminista*, 52, 1–18. <https://doi.org/10.1016/j.df.2016.09.001>