

# Realidad económica de la fevaq

REVISTA DE INFORMACIÓN Y ANÁLISIS DE LA FACULTAD DE ECONOMÍA "VASCO DE QUIROGA" DE LA UNIVERSIDAD MICHOACANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

AÑO 29, NÚM. 75 | JUL. - DIC. | 2024 | FECHA DE ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN: 23 DE JULIO DE 2024

ISSN: 2992-7684 INFORMACIÓN LEGAL



AUTOR@S

Beny Oliver Barajas Pérez y Yudi Ximena Vargas Rodríguez

Daniel Stívar Mateus Martínez y Luis Raúl Hurtado Santoyo

Alex Madrigal Núñez y Arturo Álvarez Toledo

Beny Oliver Barajas Pérez y Diana Rubí Álvarez Tolentino

Jorge Eduardo Trujillo Román y Ariadna Esmeralda Gallegos Rivas

Edbin Radilla Basurto, Ariadna Esmeralda Gallegos Rivas y Arturo Álvarez Toledo

María de los Ángeles Rivas Ramos y Rogelio René Hernández Téllez

Emiliano Villalobos Mejía y Oscar Olivera Reyes

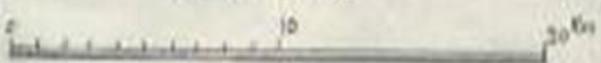
Denisse Ortiz Ojendi y Rogelio René Hernández Téllez

Andrik Aldair Medina Contreras y Rodolfo Aguilera Villanueva

Antonio Kído Cruz y Celia Martínez Aguilar

Guillermo Vargas Uribe

ESCALA 1:20000



M. Rivera febrero 1906  
T. Ruiz de Velasco



## Dirección de la Revista

Ariadna Esmeralda Gallegos Rivas

## Editor de la Revista

Carlos Urquiza Villegas

## Comité Editorial Interno

Erika Jenny González Mejía

Guillermo Vargas Uribe

Rogelio René Hernández Téllez

Beny Oliver Barajas Pérez

Sigfrido Macías Alemán

Nicolás González Gómez

Yiringari Pompa Flores

Arturo García Campos

José Manuel González Pérez

## Comité Editorial Externo

Ibrahim Santacruz Villaseñor (UBC)

Flavio Rafael González Ayala (UASLP)

Mario Alberto Mendoza Sánchez (UniSon)

TziTziqui Heredia Pacheco (FdeH / U.M.S.N.H.)

Gloria Andablo Reyes (FisMat / U.M.S.N.H.)

## Realidad económica de la fevaq

Año 29 No. 75, Julio — Diciembre de 2024. Revista Semestral Editada por la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo a través de la Facultad de Economía "Vasco de Quiroga". Av. Francisco J. Mújica, s/n. Ciudad Universitaria, C.P. 58030 Tel: 322-3500 Ext. (3043/44).

Sitio Web: <https://publicaciones.umich.mx/revistas/realidad-economica/>

E-Mail: [realidadeconomica.publicaciones@umich.mx](mailto:realidadeconomica.publicaciones@umich.mx)

Editor: Carlos Urquiza Villegas. **Reserva de Derechos al Uso Exclusivo 04-2024-101813033700-102.**

ISSN: 2992-7684, ambos otorgados por el Instituto Nacional de Derechos de Autor. Responsable de la última actualización de este número.

**"Green Data Center"** de la Facultad de Economía "Vasco de Quiroga" Carlos Urquiza Villegas, [carlos.urquiza@umich.mx](mailto:carlos.urquiza@umich.mx). Av. Francisco J. Mújica S/N, Ciudad Universitaria, C.P. 58030, Tel. (443) 322-3500 Ext. 3043 - 3044. **Última actualización, 23 de Julio de 2024.**

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación. Esta revista puede ser reproducida con fines no lucrativos, siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica. De otra forma requiere permiso previo por escrito de la institución y de su autor.

Web Admin: Carlos Urquiza Villegas M.C.S.E.

SopORTE Técnico: Ing. Paulina Ramírez Vital

## Portada

Mapa: **LAGO DE PÁTZCUARO Y CIÉNEGA DE ZACAPU EN 1906.**

Fuente: **Amalio Ruiz de Velasco. El agua en la agricultura, Escuela Nacional de Agricultura y Veterinaria, Secretaría de Fomento, México, 1912, Lámina 56, entre páginas 104 y 105.**



## DIRECTORIO

### UNIVERSIDAD MICHOCANA DE SAN NICOLÁS DE HIDALGO

**Dra. Yarabí Ávila González**

Rectoría

**D.C.E. Javier Cervantes Rodríguez**

Secretaría General

**Dr. Antonio Ramos Paz**

Secretaría Académica

**Dr. Edgar Martínez Altamirano**

Secretaría Administrativa

**Mtro. Jorge Alberto Manzo Méndez**

Secretaría Auxiliar

**C.P. Enrique Eduardo Román García**

Tesorería

**Dr. Miguel Ángel Villa Álvarez**

Secretaría de Difusión Cultural y Extensión Universitaria

**Dr. Edgar Hugo Rojas Figueroa**

Abogado General

**Dra. Xóchitl Alejandra Martínez Reyna**

Contraloría

**Dr. Jesús Campos García**

Coordinación de la Investigación Científica

---

### FACULTAD DE ECONOMÍA "Vasco de Quiroga"

**M.C. Erika Jenny González Mejía**

Directora

**M.C. Oscar Olivera Reyes**

Secretario Académico

**Dra. Claudia Trujillo García**

Secretaria Administrativa

**Dr. Hugo Amador Herrera Torres**

Jefatura División de Posgrado

**Generalidades del Nearshoring en México. Una Perspectiva en la Actualidad.**  
Beny Oliver Barajas Pérez y Yudi Ximena Vargas Rodríguez ..... Pág. — 6

**Desempleo y Crecimiento Económico: Evidencias de la Ley de Okun en México y Colombia (1991—2022).**  
Daniel Stiwar Mateus Martínez y Luis Raúl Hurtado Santoyo ..... Pág. — 16

**Brechas en el Horizonte: Disparidades Salariales por Región y su Impacto Salarial entre Hombres y Mujeres.**  
Alex Madrigal Núñez y Arturo Álvarez Toledo ..... Pág. — 29

**Importancia de las Relaciones Comerciales Exteriores entre Chile y México durante el Periodo 2018—2023.**  
Beny Oliver Barajas Pérez y Diana Rubí Álvarez Tolentino ..... Pág. — 44

**Comercio Exterior del Aguacate Orgánico de Michoacán 2015—2023.**  
Jorge Eduardo Trujillo Román y Ariadna Esmeralda Gallegos Rivas ..... Pág. — 60

**Tendencias Desafíos y Oportunidades del Comercio Electrónico en México 2019—2024.**  
Edbin Radilla Basurto, Ariadna Esmeralda Gallegos Rivas y Arturo Álvarez Toledo ..... Pág. — 74

**Análisis de la Importación de Maíz Transgénico Estadounidense en la Producción Mexicana 2015—2023.**  
María de los Ángeles Rivera Ramos y Rogelio René Hernández Téllez ..... Pág. — 89

**Definición y Determinantes de la Apertura Comercial: El Caso de México, bajo un Enfoque Económico Nacional 1988—2008, sus Tendencias.**  
Emiliano Villalobos Mejía y Oscar Olivera Reyes ..... Pág. — 103

**Impacto de las Importaciones de Calzado de China en el Empleo de la Industria en México 2013—2023.**  
Denisse Ortiz Ojendi y Rogelio René Hernández Téllez ..... Pág. — 120

**Fortalecimiento del Diseño Institucional de Política Tributaria para la Suficiencia Financiera: El Caso del Estado de Michoacán de Ocampo.**  
Andrik Aldair Medina Contreras y Rodolfo Aguilera Villanueva ..... Pág. — 132

**Predicción de la Probabilidad de Homicidios a Partir de Variables de Desarrollo Económico: El Caso de los Municipios de Michoacán de Ocampo, 2015.**  
Antonio Kido Cruz y Celia Martínez Aguilar ..... Pág. — 150

**Jurisdicciones Territoriales, Población, Poblamiento, Diversidad Étnica y Lingüística del Pueblo Cabecera Encomienda/Beneficio/Partido/Tenientazgo/Parroquia/Curato/Municipalidad de Espopuyuta/Comanja/Tiríndaro/Coeneo: Etapa Precensal 1522—1889.**  
Guillermo Vargas Uribe ..... Pág. — 161

# BRECHAS EN EL HORIZONTE: DISPARIDADES SALARIALES POR REGIÓN Y SU IMPACTO SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES

Alex Madrigal Núñez<sup>1</sup>

Dr. Arturo Álvarez Toledo<sup>2</sup>

## INTRODUCCIÓN

En el contexto globalizado actual, la desigualdad económica sigue siendo uno de los temas más recurrentes y preocupantes en el ámbito académico, político y social. En particular, las disparidades salariales constituyen una manifestación concreta de estas desigualdades, afectando la calidad de vida, el acceso a oportunidades y el desarrollo de regiones enteras.

En México, las desigualdades salariales tienen múltiples factores y rostros, sin embargo uno de los más arraigados y reveladores es el salario; en un país tan diverso, las brechas salariales no solo reflejan el lugar en donde nos encontramos geográficamente, sino también el género. Mientras que los habitantes del norte disfrutan en promedio de mejores ingresos, los del sur enfrentan barreras que van más allá de la distancia, como son: menor infraestructura, acceso educativo limitado y menores oportunidades laborales. A esta disparidad regional se suma un factor importante, las mujeres independientemente de su lugar de residencia, ganan en porcentaje menos que los hombres.

México, un país caracterizado por su diversidad geográfica y socioeconómica, las brechas salariales se manifiestan tanto a nivel regional como de género, lo que ha llevado a una fragmentación del mercado laboral y, en consecuencia, a la perpetuación de disparidades económicas que limitan el crecimiento y desarrollo inclusivo. La persistencia de estas brechas salariales entre hombres y mujeres, así como entre las distintas regiones del país, representa un desafío significativo para la justicia social y la equidad económica.

A lo largo de las últimas décadas, México ha experimentado transformaciones económicas que, si bien han promovido el crecimiento en ciertos sectores, no han sido suficientes para cerrar las brechas salariales, las cuales siguen siendo evidentes en diferentes escalas.

---

<sup>1</sup> Estudiante de Lic. en Economía de la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” de la Universidad Michoacana de San Nicolás de Hidalgo. Correo electrónico: [2009572f@umich.mx](mailto:2009572f@umich.mx)

<sup>2</sup> Dr. Arturo Toledo Álvarez.- Profesor Investigador [arturo.toledo@umich.mx](mailto:arturo.toledo@umich.mx)

Las disparidades regionales reflejan, en gran medida, el desarrollo desigual de las economías locales, mientras que la diferencia en los ingresos por género revela profundas desigualdades estructurales en el mercado laboral.

El análisis de las disparidades salariales en México es fundamental para comprender las dinámicas que alimentan estas desigualdades y, a su vez, para proponer políticas públicas que favorezcan una distribución más equitativa de la riqueza y del empleo en el país. Este artículo explora las brechas salariales desde dos perspectivas: la regional y la de género. Ambas dimensiones son clave para el análisis de las desigualdades económicas y su intersección, ofrece una visión integral sobre las desigualdades que atraviesan el país.

¿Es sólo cuestión de productividad, o estamos frente a un enmarañado de desigualdades culturales, históricas y económicas que condenan a millones a una vida con menores oportunidades? En términos generales se puede decir que la disparidad por región debe ser un tema de preocupación constante, en el hoy y en el futuro, dado que las regiones de México, son muy diferentes, concentrando mayor valor agregado unas que otras, llevando consigo una remuneración diferenciada, donde existen diferencias por género y regiones, con o que se podrá deducir el mercado más favorable en ambos sentidos.

El Género se incorpora como un elemento crucial para entender las desigualdades salariales. Buscamos explorar cómo las identidades de género, particularmente las diferencias entre hombres y mujeres, impactan en los niveles de remuneración laboral. Este escrito trata de reflejar las diferencias salariales entre regiones y géneros, así que acompañanos en este recorrido por un México donde la desigualdad aún parece un horizonte distante.

## **ANALICEMOS ALGUNOS TÉRMINOS**

Mediante las Regiones se analiza las disparidades salariales a nivel geográfico dentro de México. Consideramos las diferentes áreas geográficas del país, contribuyendo así a la comprensión de las inequidades salariales que pueden existir entre distintas zonas del país. El nivel de desigualdad y los factores que lo determinan, se analizarán mediante las relaciones que existen entre las regiones del país y el género. En la actualidad la disparidad salarial es un tema central, las desigualdades salariales se ocasionan por múltiples factores, mismos que contribuyen que algunos trabajadores obtengan un ingreso diferenciado; comencemos por clarificar algunos términos:

**Brecha salarial:** Entendida como la diferencia promedio de los ingresos entre hombres y mujeres o entre distintos grupos de trabajadores. Esta diferencia se calcula de manera típica comparando los ingresos de cada grupo y se expresa como un porcentaje medio o mediano. La brecha salarial tiene múltiples implicaciones. Económicamente, representa la ineficiencia de la utilización del capital humano. Socialmente, contribuye a la perpetuación de la desigualdad de género, afectando a la sociedad en general, Arceo, G. (2018). Refiere la brecha salarial, como la diferencia de salario que perciben los hombres y las mujeres. La OCDE, define la brecha salarial como la diferencia de remuneración media masculina y femenina dividido entre la remuneración media masculina. La brecha salarial es comparar el ingreso promedio de hombres y mujeres asalariados, así el porcentaje que resulte de esta comparación tendría el objetivo de evidenciar la distancia entre el ingreso de hombres y mujeres.

**Diferencia salarial:** Se puede entender como un concepto económico que hace referencia a la variación en los ingresos percibidos por diferentes grupos o individuos, y pueden ser observadas a nivel de ocupaciones, géneros, regiones, niveles educativos y algunas otras categorías socioeconómicas. La Teoría del Capital Humano ha sido ampliamente utilizada de manera empírica como teórica para analizar las diferencias salariales. Para Tenjo, J., Rocío, R. M., & Fernanda, B. D. L. (2002). La diferencia salarial se da por diferentes razones: Discriminación en el mercado laboral, diferencia de productividad, diferencias en oferta laboral. Por lo anterior se puede afirmar que desde una perspectiva económica, las diferencias salariales pueden influir en la distribución de ingresos y movilidad económica, las diferencias salariales contribuyen a la desigualdad económica, la cual puede tener efectos negativos en el crecimiento económico, por tanto las diferencias salariales son un reflejo de una multiplicidad de factores políticos, sociales y económicos.

**Desigualdad salarial:** Se desarrolla como el término que hace referencia a la manifestación clara de las inequidades sociales y económicas que afectan a las sociedades en el mundo, se refiere a la disparidades en los ingresos que reciben determinados grupos de trabajadores, puede ser en función de : raza, género, edad, nivel educativo, ocupación, etc.

Para González, L. M. (2005). La desigualdad salarial puede explicarse por diferentes fenómenos como son: la educación, la experiencia laboral, la región, cambios en las tecnologías que general reajustes en los mercados laborales, así como la entrada de jóvenes y de gente poco calificada a los mercados laborales. La desigualdad salarial es un desafío complejo, es crucial analizar sus causas y sus consecuencias, abogar por políticas públicas que promuevan la equidad y la eficiencia económica.

Aclarar estos términos resulta fundamental, permitiendo que todos los términos y conceptos clave sean entendidos de la misma manera a lo largo del trabajo, evitando ambigüedades y malentendidos, garantizando un uso preciso y consistente del lenguaje, lo que contribuye a una mejor comprensión por parte de los lectores.

## **ANTECEDENTES**

Las disparidades salariales en México son producto de una combinación de factores estructurales y socioculturales que varían entre regiones, perpetuando las desigualdades de género y generando brechas salariales significativas. Estas brechas se ven exacerbadas por factores como la segmentación ocupacional, la falta de acceso a educación y capacitación de calidad, la discriminación laboral y la carga de trabajo no remunerado en el hogar, que recae desproporcionadamente sobre las mujeres.

Para abordar la disparidad de género desde una perspectiva económica, es importante analizar cómo las dinámicas de género y la región influyen en el acceso y la distribución de recursos, oportunidades y beneficios. Donde interviene factores clave como son los Factores de Género: discriminación laboral, participación en el mercado laboral, factores culturales, falta de políticas de conciliación entre la vida laboral y familiar, educación y capacitación. Factores de Región: Desigualdad en el acceso a recursos, la región geográfica puede afectar el acceso a recursos económicos, infraestructura y servicios públicos, desarrollo económico desigual, políticas regionales y gubernamentales.

Estos factores interactúan entre sí y generan disparidades de género que son más pronunciadas en ciertas regiones o en grupos específicos de mujeres.

Se podría decir que la brecha salarial por género y por regiones es un desafío en la economía contemporánea porque reduce el potencial de crecimiento y agrava la desigualdad social; perpetuando la injusticia, generando y regenerando necesidades de respuestas políticas efectivas, resolver las tensiones sociales generadas por estos factores

requiere acciones concertadas en diferentes frentes: transformaciones culturales y sociales hasta cambios legislativos.

Se han hecho análisis sobre la desigualdad salarial por regiones, tanto en el ámbito internacional como en el nacional, dicho de otro modo, que la desigualdad salarial no es la misma cuando se comparan distintos países, o distintas zonas geográficas dentro de un mismo continente o país (Castro y Huesta, 2007).

Para Castro (2007), en su trabajo *Desigualdad salarial en México*, la desigualdad salarial se ha marcado con mayor énfasis en las ciudades menos desarrolladas o menos productivas, donde los cambios estructurales determinan el comportamiento del mercado de trabajo a nivel sectorial y regional y la desigualdad salarial se explica por dos fenómenos: el primero refiere al contexto internacional y a la rápida inserción de las economías en la globalización; el segundo remite al nivel local, donde el cambio de modelo económico atenuó las desigualdades salariales.

Por su parte Rodríguez Pérez, R. E. (2018). Estudia la brecha salarial por géneros en México, desde un enfoque regional. Castro Lugo, D., Rodríguez Pérez, R. E., & Ramos Lobo, R. (2021). Analizan el comportamiento de la brecha salarial de género contrastando la existencia de convergencia regional, durante el periodo 2015-2017 en México. El objetivo de este trabajo fue analizar el comportamiento de la brecha salarial género contrastando la existencia de convergencia regional, durante el periodo 2015-2017 en México, la fuente de información en la ENOE, con publicaciones trimestrales, misma que contiene registros de características laborales y sociodemográficas. Los resultados afirman que, en el periodo estudiado se presenta una reducción de la brecha salarial por género a nivel nacional, el análisis por estados permite establecer la elevada existencia de diferencias regionales; las estimaciones consideran una clasificación de trabajadores del sector laboral formal e informal.

Las deducciones permiten observar y establecer la necesidad del fortalecimiento de políticas públicas que ayuden a reducir la magnitud la brecha salarial por género. Los resultados afirman que, en el periodo estudiado se presenta una reducción de la brecha salarial por género a nivel nacional, el análisis por estados permite establecer la elevada existencia de diferencias regionales.

Huerta González, A. (2020). Los desequilibrios regionales y la desigualdad social en México. Este trabajo analiza dos aspectos: la política macroeconómica de estabilidad y la política económica de libre movilidad de mercancías y capitales, factores que acentúan desigualdades regionales en el país, se relega a regiones y acentúa desigualdades de ingreso y de salario. Explicando el desequilibrio regional por la concentración de poder financiero, económico y político en regiones más importantes, debido a la atracción de inversiones. Se especifica que no existe una acción gubernamental y una distribución del gasto público que pueda atender a las regiones más desfavorecidas y por ende menos desarrolladas; afirmando que debe existir una política económica que cree condiciones financieras y de demanda comercial, otorgando recursos y créditos baratos mediante una banca de desarrollo regional. Dentro de esta temática tenemos trabajos interesantes como es el de los autores, Rodríguez Pérez, R. E., & Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional. El propósito de esta investigación es conocer las diferencias salariales por género y áreas de conocimiento profesional en México y sus regiones, donde se concluye que la región de residencia, sí influye en la diferenciación salarial. La hipótesis es que las mujeres experimentan una reducción de la brecha salarial, explicada por las características productivas en las regiones con mayor apertura comercial. Se realiza una comparación de las diferencias salariales por regiones lo que permite asegurar la distinción de los efectos geográficos, permitiendo observar diferenciación por región, llevando a asegurar que existen diferencias marcadas en regiones de baja y alta exposición comercial.

El estudio de Castro, L. (2021) ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México?, el objetivo de este documento es analizar el comportamiento de la brecha salarial por género, desagregando trabajadores informales y formales, y contrastar la existencia de convergencia regional, en un periodo de 2005-2007 en México. La contribución principal del estudio es que, a partir de la implementación de la metodología de convergencia, es posible identificar el comportamiento de la brecha salarial por género. La fuente de información es la ENOE, se analizan las brechas por estados permitiendo establecer la existencia de elevadas diferencias regionales, las cuales, durante el periodo de estudio, se presenta una reducción de la brecha salarial por género a nivel nacional.

Romero Martínez, V. M., & Prudencio Vázquez, J. A. (2022). Llevan a cabo una investigación con un análisis de tipo exploratorio, se utilizan datos con perspectiva de género. El objetivo fue identificar la existencia de la brecha salarial y su comportamiento, distinguiendo sectores y entidades federativas de México; se trata de una investigación de carácter descriptivo, plantea características de la ocupación a nivel entidad federativa desde una perspectiva de género. Se postula la hipótesis que en periodo de 2013 a 2018, la brecha de género existe y además se habría incrementado.

Por lo anterior se puede afirmar que desde una perspectiva económica, las diferencias salariales pueden influir en la distribución de ingresos y movilidad económica, las diferencias salariales contribuyen a la desigualdad económica, la cual puede tener efectos negativos en el crecimiento económico, por tanto las diferencias salariales son un reflejo de una multiplicidad de factores políticos, sociales y económicos.

La revisión de estudios anteriores muestra que, si bien se ha avanzado en la comprensión de las causas y consecuencias de las disparidades salariales, aún existen preguntas importantes, especialmente en lo referente a la interacción entre las brechas regionales y de género. Los trabajos revisados destacan que las desigualdades salariales están influenciadas por una combinación de factores económicos, sociales y políticos, y que estas diferencias impactan a ciertos grupos de población.

Se observa que, a pesar de múltiples esfuerzos que buscan reducir las brechas salariales, los resultados han sido desiguales entre las distintas regiones del país, y las mujeres siguen enfrentando barreras significativas en comparación con sus contrapartes masculinas. Este análisis de antecedentes no solo resalta la relevancia del problema, sino que también subraya la necesidad de enfoques más integrales que consideren tanto las diferencias regionales como las de género.

Podríamos decir que la brecha salarial por género y por regiones es un desafío en la economía contemporánea porque reduce el potencial de crecimiento y agrava la desigualdad social; perpetuando la injusticia, generando y regenerando necesidades de respuestas políticas efectivas, resolver las tensiones sociales generadas por estos factores requiere acciones concertadas en diferentes frentes: transformaciones culturales y sociales hasta cambios legislativos.

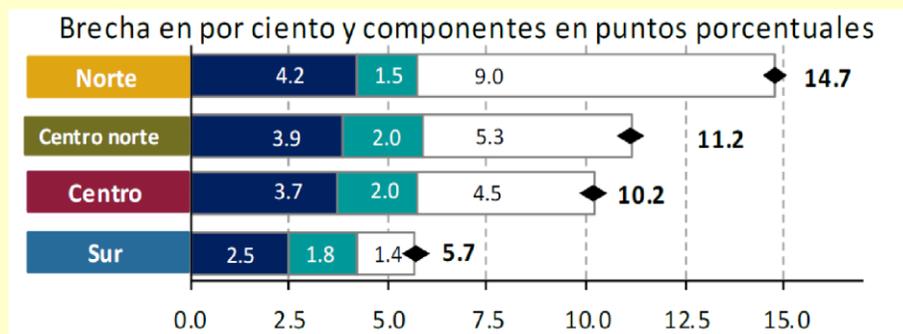
## LAS DIFERENCIAS REGIONALES



Según el Reporte sobre las Economías Regionales Octubre-Diciembre (2023). Se muestra que la cotización promedio es mayor para los hombres que para las mujeres en todas las regiones del país. La brecha salarial de género es más amplia en el norte (14.7%) y más baja en el sur (5.7%). Esto significa que, en promedio, las mujeres en el norte ganan 14.7% menos que los hombres, mientras que en el sur la diferencia es del 5.7%. Esto significa que, en promedio, las mujeres en el norte ganan 14.7% menos que los hombres, mientras que en el sur la diferencia es del 5.7%.

En términos generales se puede decir que la disparidad por región debe ser un tema de preocupación constante, en el hoy y en el futuro, dado que las regiones de México, son muy diferentes, concentrando mayor valor agregado unas que otras, llevando consigo una remuneración diferenciada, donde existen diferencias por género y regiones, con lo que se podrá deducir el mercado más favorable en ambos sentidos.

Tabla 1 Descomposición de la brecha salarial de género a nivel regional en el periodo 2019-2023.



- Diferencias atribuibles a ofertas salariales distintas para hombres y mujeres.
- Diferencias atribuibles a diferente selección de empresas entre hombres y mujeres.
- Componentes de persona y resto
- ◆ Brecha salarial

*Fuente:* Datos obtenidos de la Diferencia en por ciento y brecha y componentes en puntos porcentuales, del análisis de las brechas salariales del Banco de México. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-laseconomias-regionales/recuadros/recuadros-reportes-regionales.html>

La tabla 1, muestra que en las regiones centro norte y centro, el componente de empresas explica un aproximado de la mitad de la brecha salarial, en la región sur existe una menor participación comparado con otras regiones, podemos llegar a la conclusión que en todas las regiones de México las mujeres ganan, un promedio, salarios menores a los hombres. Por ello son de vital importancia la implementación de políticas que incentiven la productividad e impulsen la participación igualitaria de las mujeres. Se representa la brecha salarial de género total, expresada como un porcentaje del salario promedio para mujeres.

La descomposición de la brecha salarial de género en México revela que las causas varían según la región. Las diferencias en las ofertas salariales, la selección de empresas y las características individuales de los trabajadores contribuyen a la brecha salarial de género en diferentes grados en cada región.

La tabla muestra resultados que hacen ver que, en el Norte, el salario Diferencia en por ciento y brecha y componentes en puntos porcentuales, del análisis de las brechas salariales del Banco de México. Promedio mensual de los hombres fue 8.9% mayor, el salario de las mujeres fue 5.1% mensual mayor. Los resultados indican que, en el Norte, los salarios son más elevados para hombres y mujeres; lo anterior podría deberse a mayor presencia de empresas de alta productividad. Estimado de la siguiente manera:

**Región Norte:** Salarios más altos: Los hombres en el norte ganan un 8.9% más que el promedio nacional, mientras que las mujeres ganan un 5.1% más. Mayor influencia de las empresas: Las empresas que pagan mayores salarios son el principal factor que contribuye a los salarios más altos en el norte, después de considerar las características individuales. Se muestra una brecha de género persistente, a pesar de los salarios más altos en general, la brecha salarial de género en el norte (3.7 pp) sigue siendo superior a la nacional.

**Región Centro:** Salarios moderadamente más altos: Hombres y mujeres en el centro ganan un 2.9% y un 3.7% más que el promedio nacional, respectivamente, a diferencia del norte, el mayor salario en el centro se atribuye casi en su totalidad al componente de personas, lo que indica que las características individuales, como la educación y la experiencia, son los principales determinantes del salario.

**Región Centro Norte:** Salarios más bajos: tanto hombres como mujeres en el centro norte ganan menos que el promedio nacional. La causa de los salarios más bajos se debe a la contribución negativa de ambos componentes (personas y empresas).

**Región Sur:** Salarios más bajos: tanto hombres como mujeres en el sur ganan menos que el promedio nacional. La causa de los salarios más bajos se debe a la contribución negativa de ambos componentes (personas y empresas).

La relevancia e importancia de contar con datos precisos radica en la capacidad de contar con una base objetiva para la toma de decisiones y obtener un análisis con un sesgo menor, dado que se cuentan con datos confiables y actuales. Las empresas, los encargados de la política pública y organizaciones de la sociedad, tienen la facultad de diseñar estrategias que ayuden a cerrar en mayor porcentaje la brecha de salario.

Tabla 2 Salario base de cotización y brecha salarial de género promedio en el periodo

Salario promedio Brecha salarial de género 2019-2013 Pesos reales julio 2018

Por ciento

	Hombres	Mujeres	
<b>Nacional</b>	431.7	373.8	11.0
<b>Norte</b>	453.6	371.8	14.7
<b>Centro norte</b>	394.8	336.4	11.2
<b>Centro</b>	458.8	407.2	10.2
<b>Sur</b>	365.8	335.8	5.7

*Fuente:* Datos obtenidos del Reporte sobre las Economías Regionales Octubre-Diciembre 2023, con una elaboración con microdatos del IMSS. <https://www.banxico.org.mx/publicaciones-y-prensa/reportes-sobre-laseconomias-regionales/recuadros/recuadros-reportes-regionales.html>

Esta tabla comprende el periodo 2019-2023, muestra el salario base de cotización promedio y la brecha salarial de género para hombres y mujeres en México por región durante el periodo 2019-2023. Los datos de esta tabla son con base al salario base de cotización que es el salario sobre el que se calculan las cuotas al (IMSS).

La disparidad salarial entre regiones y entre hombres y mujeres sigue siendo un problema importante.



Es indudable que a través de los años han existido avances considerables en los temas de igualdad de género y han sido muchos los esfuerzos por promover la equidad en el ámbito económico y laboral. La brecha salarial de género y región es un desafío económico y político que implica varias circunstancias y razones, cada una de ellas con implicaciones para el sistema económico y afectaciones para la sociedad. La subutilización del capital humano entendido de la siguiente manera, cuando las mujeres enfrentan variedad de obstáculos para lograr un potencial económico, desaprovechándose la productividad que podrán aportar a la economía, resultando una afectación al crecimiento económico a un nivel macroeconómico.

La brecha salarial exacerba la desigualdad social y económica, perpetuando ciclos de pobreza en ciertas comunidades y grupos familiares. En cuanto al costo para el sector empresarial, la falta de equidad salarial puede generar baja moral, desánimo y menor productividad, provocando en ocasiones desventajas competitivas; los estudios sugieren que reducir la brecha salarial puede tener un impacto positivo en el Producto Interno Bruto (PIB) de un país.

Como desafío político, este asunto es una cuestión de equidad y justicia, abordarla y resarcirla es fundamental para lograr avanzar hacia una sociedad equitativa y con justicia laboral, ignorarla podría desencadenar tensiones sociales y protestas, poniendo por delante desafíos, especialmente en aquellos contextos donde la sociedad se encuentra en resistencia.

La disparidad salarial tiene serias repercusiones económicas, la desigualdad en los ingresos limita la capacidad de compra entre grandes segmentos poblacionales, acentuándose en las regiones con menor desarrollo económico, lo que a su vez restringe el crecimiento económico local, perpetuando un círculo de desigualdad, traduciéndose en que las regiones con menos ingreso tienen menor capacidad para generar recursos que influyan en un mejor desarrollo económico.

## CONCLUSIONES

El análisis de las disparidades salariales por región y su impacto económico revela un mosaico complejo, donde confluyen diferentes factores, entre los que encontramos: estructurales, socioculturales y económicos mismos que interactúan de manera continua para perpetuar desigualdades salariales significativas en el contexto mexicano, el análisis anterior evidencia ciertas regiones del país más beneficiadas en cuestión de brecha salarial. Estas diferencias seguramente son el resultado de inversión pública y privada que históricamente han favorecido a las regiones más industrializadas.

Además, se constata que la brecha salarial entre regiones y género no se limita a condiciones económicas actuales, sino que se encuentran totalmente arraigadas en cuestiones históricas de desigualdad. La intersección entre género y región agrava las disparidades salariales. En la cuestión regional, las mujeres enfrentan barreras adicionales para obtener trabajos mejor remunerados, especialmente en aquellas regiones con menor desarrollo económico. Incluso en las regiones más desarrolladas, donde el acceso a la educación y a empleos formales es mayor, sigue evidenciándose una brecha salarial significativa.

Las brechas salariales en México, por región y género, no son solo un número en las estadísticas, son obstáculos que limitan el potencial económico y humano de la sociedad contemporánea. Resulta imperativo que empresas, gobierno y sociedad civil trabajen de manera conjunta, mediante la implementación de políticas públicas inclusivas y equitativas, promoviendo en todo lugar la oportunidad de mejores condiciones en el mercado laboral para hombres y mujeres.

Podemos decir que aunque la diferencia salarial existe de manera regional, también persiste esa diferencia de hombre a hombre entre región, y aún más marcada en cuestión de género, hombre-mujer, esta disparidad provoca un lastre para el desarrollo sostenible, las consecuencias van allá del tema económico, impactan en la participación política y la construcción de mejores sociedades. Se tiene que reconocer que lograr una igualdad salarial no se trata de un privilegio, sino de un derecho que debe garantizarse a todo trabajador.

Las brechas salariales no son fáciles de resolver, son un fenómeno complejo, resultado de un proceso histórico, económico, estructural, cultural y social. A través de los años es indudable que han existido avances, aún queda un horizonte por alcanzar. Es necesario establecer políticas públicas con un enfoque multidimensional que aborde las causas profundas de esas desigualdades y ayuden a promover una transformación de normas sociales y políticas laborales.

El camino hacia este horizonte de igualdad salarial es largo y desafiante, se necesita voluntad política, inversión en capacitación y educación, acompañados de un compromiso de igualdad de género e igualdad salarial por regiones, solamente así podríamos percibir un futuro donde las personas tengan las mismas oportunidades de bienestar y desarrollo profesional, laboral, económico y social.

Resulta significativo señalar que un aspecto sumamente relevante de este artículo es que, contrariamente a la percepción común, los hombres no siempre son mejor remunerados en cuanto a hablar de regiones, y mucho menos las mujeres, los ingresos que obtienen están condicionados por el lugar en el que residen. Las diferencias regionales juegan un factor crucial en el monto de los salarios, este hallazgo subraya que las disparidades salariales desde la perspectiva de género, deben ser contextualizadas dentro de las dinámicas sociales y económicas propias de cada región. Poniendo de manifiesto que la combinación de factores como lo es el desarrollo regional, el tipo de empleo en su diversidad regional y las políticas públicas de fomento económico tienen un valor importantísimo en las oportunidades y remuneraciones para los trabajadores. Esto enfatiza que la lucha contra las disparidades salariales debe ser integral, atendiendo las desigualdades de género como las condiciones culturales, sociales y económicas que afectan a la población trabajadora.

La convergencia de esfuerzos para lograr una disminución en la disparidad salarial tendría el potencial y la fuerza de transformación, no solo de las dinámicas económicas de México, sino también impactar de manera favorable la vida de millones de personas que se encuentran limitadas por las barreras del lugar donde nacieron y residen o el género con el que se identifica. Por ello un horizonte más igualitario y equitativo no solo es posible, es necesario.

## REFERENCIAS

- Arceo Gómez, EO, Campos Vázquez, RM, Medina Cortina, EM, & Vélez Grajales, R. (2018). Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México. *El trimestre económico*, 85 (339), 645-678.
- Castro Lugo, D., & Huesca Reynoso, L. (2007). Desigualdad salarial en México: una revisión. *Papeles de población*, 13(54), 225-264.
- Castro Lugo, D., Rodríguez Pérez, R. E., & Ramos Lobo, R. (2021). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México?. *Economía, sociedad y territorio*, 21(67), 685-717.
- González, L. M. (2005). Mercados laborales locales y desigualdad salarial en México. *El trimestre económico*, 133-178.
- Huerta González, A. (2020). Los desequilibrios regionales y la desigualdad social en México. *Economía UNAM*, 17(49), 116-131.
- Martínez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia uanl*, 7(1).
- McNulty, JE (1980). La variabilidad de las tasas de crecimiento del dinero. *Economía empresarial*, 6-8.
- Mendoza Cota, J. E., & García Bermúdez, K. J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 78-99.
- Rodríguez Pérez, R. E. (2018). Brecha salarial por género en México entre géneros. El caso de la política de lucha contra la pobreza extrema en México: Desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis. Revista de ciencias sociales*, 27(54), 19-38.
- Rodríguez Pérez, R. E., & Limas Hernández, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150.
- Romero Martínez, V. M., & Prudencio Vázquez, J. A. (2022). Brecha salarial de género: análisis exploratorio con la ENOE, 2013 y 2018.
- Tenjo, J., Rocío, R. M., & Fernanda, B. D. L. (2002). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación.