

# LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN MÉXICO Y MICHOACÁN. “UN DESAFÍO POLÍTICO, ECONÓMICO Y SOCIAL”

Alex Madrigal Núñez<sup>1</sup>  
Arturo Álvarez Toledo<sup>2</sup>  
Ariadna Esmeralda Gallegos Rivas<sup>3</sup>

## Introducción.

La brecha salarial de género entre hombres y mujeres sigue siendo uno de los retos con mayor persistencia en el ámbito laboral a nivel mundial, la disparidad salarial continua siendo un fenómeno de desigualdad económica en muchos países; esta brecha refleja diferencias en salario entre hombres y mujeres que ocupan trabajos similares, igualmente enfrenta a un sistema a diferencias estructurales, como son la desigualdad de oportunidades en el desarrollo profesional y a la segregación ocupacional.

En un contexto mundial la brecha económica en cuestión de salarios, por cuestión de género, varía significativamente entre países y sectores económicos, inciden variedad de factores como son las políticas públicas y la cultura, mientras que algunas regiones del mundo han logrado avances significativos en la reducción de la brecha salarial, otros continúan en la lucha para disminuir la discriminación sistémica y la disparidad salarial.

En el contexto mexicano, la disparidad salarial, refleja cuestiones económicas, políticas, culturales y sociales, desde la segregación ocupacional hasta la falta de conciliación entre familia y trabajo. Al enfocarnos en el estado de Michoacán, encontramos un microcosmos de dinámicas globales y nacionales, a nivel estado se muestran señales de progreso en la reducción de la brecha de salario.

Este artículo brinda una perspectiva global, nacional y local, a través del análisis presentado se espera arrojar algunas posibles soluciones para avanzar hacia una mayor equidad de género y en algún punto se planteen las estrategias necesarias y efectivas que fomenten entornos laborales justos y competitivos para todos los involucrados.

Esta investigación se realizó con financiamiento del Consejo de Investigación Científica de la Universidad Michoacana De San Nicolás de Hidalgo (UMSNH).

---

<sup>1</sup>Alumno de la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” de la U.M.S.N.H. E-Mail: [2009572f@umich.mx](mailto:2009572f@umich.mx)

<sup>2</sup>Dr. En Economía. Profesor e Investigador de T/C de la U.M.S.N.H. adscrito a la Facultad de Economía. E-Mail: [arturo.toledo@umich.mx](mailto:arturo.toledo@umich.mx)

<sup>3</sup>Dra. En Negocios Internacionales. Profesora e Investigadora de T/C de la U.M.S.N.H. adscrita a la Facultad de Economía “Vasco de Quiroga” de la U.M.S.N.H. E-Mail: [ariadna.gallegos@umich.mx](mailto:ariadna.gallegos@umich.mx)

## I- Antecedentes

Las disparidades salariales son un fenómeno multifacético que afecta el desarrollo económico y la cohesión social de un país. En el contexto de México, existen factores que adquieren significativas dimensiones, como es la cuestión de género. El presente trabajo tiene el objetivo de analizar algunos estudios previos realizados sobre la situación mencionada.

Nuestro país, es una nación caracterizada por su diversidad geográfica y socioeconómica, lo que presenta grandes desafíos en la cuestión de equidad salarial, marcados por la concentración de actividades industriales y comerciales. La disparidad salarial ha sido un tema de preocupación en México y en el mundo, existen estudios que plasman diferencias entre los ingresos de hombres y mujeres. El análisis de trabajos previos es fundamental para comprender el debate académico y proporcionar información valiosa para la comprensión del tema.

Arceo Gómez, E. O., Campos Vázquez, R. M., Medina Cortina, E. M., & Vélez Grajales, R. (2018). Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México. El artículo da a conocer la implementación de un experimento con 404 personas, aplicando juegos de ultimátum (negociación simple) y negociación salarial empresa-trabajador). Entre los resultados principales que se obtienen destaca que las mujeres aceptan salarios más bajos que los hombres, especialmente en el juego de ultimátum, resaltando que este aspecto determina de manera nociva la brecha salarial. Se asume que en México las mujeres perciben un salario menor que los hombres, el artículo muestra factores determinantes como son que las mujeres muestran menores tasas de rechazo a ofertas y tienen mayores dificultades en el momento de negociar.

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.

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, se aplica la metodología Oaxaca-Blinder, la fuente de información en la ENOE, con publicaciones trimestrales, misma que contiene registros de características laborales y socio demográficas.

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. Los resultados permiten observar y establecer la necesidad del fortalecimiento de políticas públicas que ayuden a reducir la magnitud la brecha salarial por género.

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

Martínez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección maestra. Esta investigación utilizó ecuaciones tipo Mincer para hombres y mujeres, con el objetivo de medir una diferenciación salarial, que no puede ser explicada por medio de la teoría del capital humano, ni siquiera por determinantes de demanda laboral. El estudio revela que existen efectos que son determinantes, como son: estructura salarial vigente, mercado de trabajo y productividad marginal. La muestra que se usa proviene de la encuesta de ingresos y gastos de los hogares en México del 2000 (INEGI).

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.

En el caso específico de este trabajo, los anteriores antecedentes nos proporcionan no solo un panorama general, sino que también ha destacado la complejidad de los factores involucrados y la multiplicidad de aspectos que deben de ser considerados, proporcionando una herramienta que enriquece el debate académico y orienta las decisiones que puedan contribuir al avance del tema en este campo de estudios.

## **II. Algunos factores que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres.**

La brecha salarial en todo el mundo, sigue siendo en la actualidad un tema de interés y preocupación por las implicaciones que ella conlleva, es indiscutible que en las últimas décadas se han dado avances en equidad de género, sin embargo, en muchos casos el salario percibido entre hombres y mujeres es desigual; este fenómeno, reconocido como brecha salarial, es un reflejo de políticas públicas y desigualdades estructurales dentro de un sistema que persiste en nuestras sociedades y plantea grandes retos de oportunidades, equidad, justicia social y económica.

La brecha salarial de género se refiere a la diferencia porcentual en el salario medio entre mujeres y hombres, puede medirse de maneras diversas, siendo una de las más comunes la comparación de salarios. A nivel mundial, las mujeres, ganan en promedio 20% menos que los hombres, dependiendo esta variación por el país, la región, la industria y otros factores que pueden disminuir o acrecentar este porcentaje, cabe destacar que la brecha salarial es multifacética y determinada por variedad de factores y causas, algunos de los factores que se consideran destacables son los siguientes:

1. **Discriminación:** Aunque no siempre se manifiesta de una manera explícita, este factor puede ser un determinante de la brecha salarial; aquí podemos incluir los prejuicios en las decisiones de contrato, aumentos salariales y movilidad ascendente.

2. **Desigualdad en las oportunidades de ascenso:** Las mujeres enfrentan limitaciones para lograr avanzar en sus carreras, este fenómeno es reconocido como “techo de cristal”<sup>1</sup>.
3. **Diferencias ocupacionales:** Las mujeres se concentran en sectores que por lo general son menos remunerados.
4. **Roles de género:** las mujeres tienden a procurar el cuidado de la familia, lo que las lleva a obtener trabajos de tiempo parcial, por lo general son poco remunerados.

Los anteriores aspectos provocan una desigualdad económica que perpetúa una brecha salarial que impide impulsar un mejor crecimiento económico, por ello se requieren soluciones multidimensionales y esfuerzos sostenidos, se deben implementar políticas que permitan garantizar el acceso y desarrollo profesional igualitario y equitativo; la brecha salarial es un problema persistente que requiere un proyecto económico a largo plazo para su reducción o posible solución, si bien no existe una única respuesta, podríamos enfocarnos en la combinación de varios factores: políticos, educativos y culturales que puede ayudar a mejorar el camino a la equidad salarial, siendo fundamental para garantizar el progreso global donde el género no sea un determinante de la mejora económica.

### **III- Algunas consecuencias económicas y políticas de la brecha salarial de género.**

La brecha salarial de género 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.

Existe una disminución de la capacidad de consumo, las mujeres que tienen sueldos inferiores al promedio, tienen menor poder adquisitivo, ello frena el crecimiento económico y la demanda agregada, por lo tanto, una brecha salarial más reducida beneficiaría la participación igualitaria en el consumo, fortaleciendo así la economía. La brecha salarial exagera la desigualdad social y económica, perpetuando ciclos de pobreza en ciertas comunidades y grupos familiares.

---

<sup>1</sup> Camarena, Adame. (2018), define “El techo de cristal” como aquellos obstáculos que impiden que una mujer alcance puestos de alto nivel, derivado de una discriminación de género.

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, resulta significativo señalar que aquellas economías que no abordan desde diferentes factores la brecha salarial entre hombres y mujeres pueden perder competitividad a nivel global.

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. Es necesario rescatar que aquellas mujeres que ganan menos por ende tienen menos recursos económicos y su influencia para participar en la política y abogar por sus derechos es prácticamente nula. Abordar la brecha salarial por género requiere intervenciones políticas y legislativas como son leyes de igualdad salarial, políticas de conciliación entre familia y trabajo, transparencia salarial, entre otras.

Se podría decir que la brecha salarial por género 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.

#### **IV. Disparidad salarial en México.**

La economía en el mundo en los últimos años ha sufrido transformaciones, lo cual queda plasmado en la comercialización, procesos de producción, sistema financiero, las relaciones laborales, entre otros; y por supuesto la economía de México no se encuentra exenta, experimentando diversos modelos de desarrollo, a partir de estos modelos se han llevado a cabo diversidad de investigaciones sobre aspectos sociales y económicos, uno de estos aspectos es el que hace referencia al mercado laboral, en especial a la disparidad salarial.

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, por lo que se pretende entender la relación existente entre nuestras áreas de estudio.

México ha transitado por diversas etapas dentro de la situación económica, mismas que han influido en el desarrollo del país en diversos aspectos: social, político, económico, también han influido en la participación laboral de hombres y mujeres. El país cuenta con un porcentaje alto de participación laboral de las mujeres, las condiciones laborales a las que se enfrentan son muy diferentes, se analizará su participación mediante el sector formal, Castells y Portes (1990) definen este sector de la siguiente manera “el sector formal es el que se encuentra regulado por las instituciones de la sociedad”.

En relación a la participación de la mujer en el sector formal, pueden encontrarse aspectos que caracterizan algunas zonas del país, como son: escasas de empleos, oportunidades educativas, estrato social. En México se han elaborado investigaciones con enfoque de género a cargo de Mendoza y García (2009), Rodríguez y Castro (2014), Castro et al (2015), la cuestión de género resulta interesante para contrastar en qué medida se experimenta esta disparidad. Rodríguez y Castro señalan (2014), que la desigualdad por género, se manifiesta en formas de segregación y discriminación. En México la discriminación por género en el mercado laboral aún persiste, en este contexto es muy importante contar con una estimación de la disparidad salarial existente, es necesario, entonces, determinar los factores que conjuntan la diferenciación salarial.

Por lo tanto, la brecha salarial de género es un factor importante y central en el debate sobre la justicia e igualdad en el ámbito laboral. Aunque se ha dado un avance innegable en México en las últimas décadas para cerrar esta desigualdad económica, sigue existiendo una disparidad significativa en términos porcentuales entre el salario de un hombre y una mujer, estos factores inciden directamente en la economía y el bienestar social.

En la tabla siguiente se presenta la evolución de la brecha salarial de género en México desde 2010 hasta 2023. Los datos reflejan el cambio y evolución de la brecha salarial en años específicos de manera cronológica, permitiendo observar tendencias a lo largo del periodo analizado, esta información resulta relevante para identificar retrocesos o progresos en un tiempo determinado.

**Tabla 1***Evolución de la brecha de género en México en los años 2010 a 2023*

"Evolución de la brecha de género en Mexico (2010-2023)":	
Año	Brecha Salarial de Género (%)
2010	34.60%
2011	34.10%
2012	33.80%
2013	33.50%
2014	33.20%
2015	33.30%
2016	32.90%
2017	32.60%
2018	32.40%
2019	32.20%
2020	38.10%
2021	35.20%
2022	34.20%
2023 (Q4)	16%

Nota: Datos tomados de: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2020: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Cuarto trimestre 2023: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

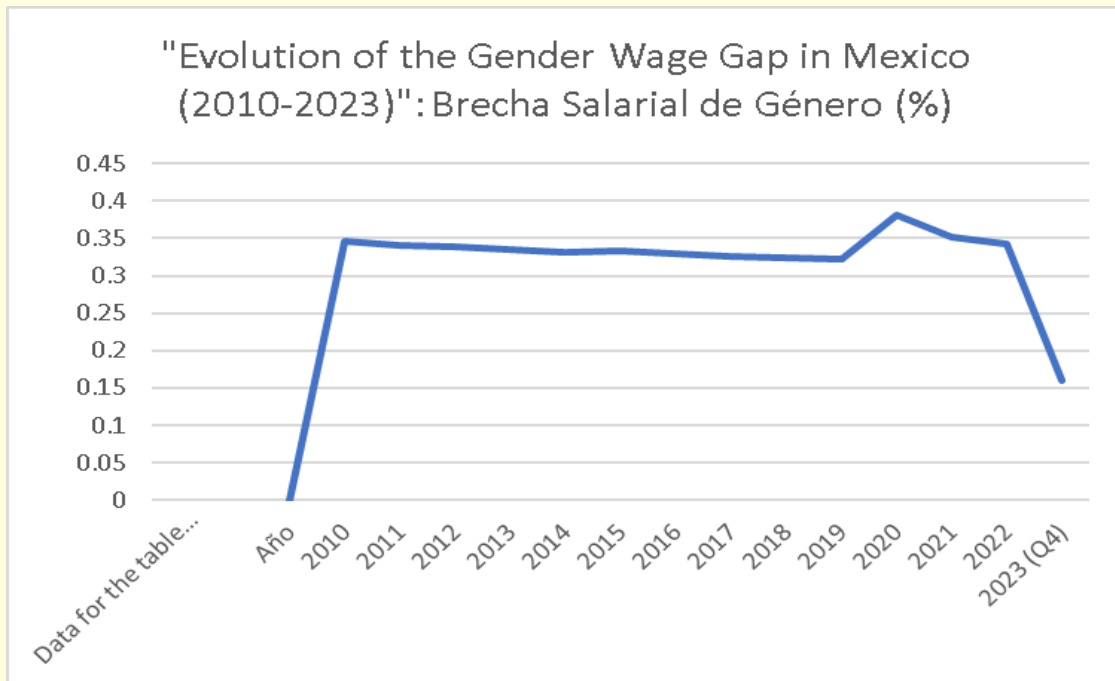
La tabla también puede proporcionar *insights*<sup>2</sup>, estas tendencias pueden orientar el impacto de políticas públicas y legislaciones recientes destinadas a promover la equidad salarial, como son la Ley del Trabajo y algunas otras iniciativas relacionadas a disminuir la brecha de salarios por género. Se puede decir que los datos plasmados pueden servir como punto de análisis y de partida para discutir algunos de los factores que impactan en la problemática, como la discriminación, la segregación ocupacional, entre otras. Al analizar los datos, el lector puede obtener un panorama claro del estado actual de la brecha salarial en México, con este conocimiento y análisis, contribuir a la formación de entornos laborales con mayor justicia, independientemente del género.

<sup>2</sup> El termino *insight* se utiliza en la investigación de mercados, que nos proporciona algunas claves para resolver un problema.



**Tabla 2**

*Evolución de la brecha salarial de género en México de los años 2010 a 2023*



Nota: Datos tomados de: Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 2020: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), Cuarto trimestre 2023: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Como se puede observar en las gráficas anteriores donde ambas muestran la evolución de la brecha salarial por género en México, se muestra en el periodo analizado importantes tendencias, se aprecia que, aunque la disparidad salarial ha bajado en determinados periodos, sigue existiendo una diferencia significativa que refleja obstáculos estructurales; los resultados nos muestran la necesidad de continuar fortaleciendo políticas públicas que impulse la igualdad de género en el ámbito salarial.

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.

Las tablas de datos sobre la persistencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres es un recurso valioso que muestra logros obtenidos durante el periodo 2010-2023, mas también los desafíos que tienen que superarse; es fundamental mantener un compromiso social y continuar implementado políticas que aborden las causas subyacentes de esta desigualdad económica, seguramente conjuntando esfuerzos México logrará tener un avance en la justicia económica para todos los involucrados.

## V. La disparidad salarial en Michoacán por cuestión de género.



El estado de Michoacán de Ocampo, al igual que muchos lugares de México, la disparidad salarial 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, las mujeres michoacanas siguen enfrentando salarios menores respecto a los hombres.

Las causas que pudieran estar solventando estas desigualdades pueden ser:

- a) Segregación ocupacional: las mujeres tienden a estar concentradas en sectores y ocupaciones que ofrecen salarios menores.
- b) Estereotipos de género: puede considerarse con un menor compromiso en los trabajos mejor remunerados.
- c) Roles de género y responsabilidades familiares: se suele asignar a las mujeres el cuidado de la familia y del hogar.

Sin duda la disparidad salarial en Michoacán perpetúa la desigualdad económica y salarial, lo que reduce la oferta de productividad para la economía del Estado, una menor

participación de las mujeres en trabajos bien remunerados puede tener un efecto negativo en el crecimiento económico general.

La variación salarial entre hombre y mujeres Michoacanos es un problema con una variedad de complejidades, con profundas raíces económicas y culturales. Para abordar este problema, se necesitaría un enfoque que incluya, primeramente, acciones que influyan en cambios culturales, políticas públicas adecuadas al momento en que nos encontramos y a sus necesidades actuales, acciones empresariales con un compromiso adecuado. Michoacán puede avanzar a un cambio social justo y equitativo, donde hombres y mujeres tengan las mismas oportunidades y salarios igualitarios.

Según la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), persiste una clara diferencia en salario, entre hombres y mujeres michoacanos, mismo que podemos apreciar a continuación.

**Tabla 3**

*Indicadores de la diferencia salarial entre hombres y mujeres en el estado de Michoacán, años 2020 a 2023*

Indicador	Hombres	Mujeres	Diferencia (H-M)
<b>Datos más antiguos (2020)</b>	\$7,247	\$5,648	\$1,599
<b>Datos más recientes (Cuarto trimestre 2023)</b>	\$7,411	\$6,230	\$1,181

**Nota:** Datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad. : <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

Los datos obtenidos para los años 2020 al 2023 sobre la diferencia salarial entre hombres y mujeres en Michoacán, revelan una tendencia hacia la reducción de la brecha de salario. La diferencia a favor de los hombres se redujo de 1,599.00 peso a 1,181 pesos en 2023, representando una reducción de 418 pesos en un periodo de tres años. La disminución de la brecha salarial podría ser un indicador de que Michoacán se encuentra en el camino correcto hacia la equidad salarial, indicando un impacto positivo de en las políticas destinadas a contrarrestar la discriminación por género y salarial.

La reducción en la diferencia salarial puede indicar que las mujeres están en un proceso de acceso a trabajos mejor remunerados y a posiciones con mayores oportunidades de promoción, rompiendo el techo de cristal. También se podría estar reflejando un cambio en la estructura de empleo michoacana. Aunque la reducción en la diferencia de salarios es positiva, sigue existiendo una diferencia y quedando trabajo por hacer para lograr la equidad salarial completa; se tienen que seguir implementando políticas que promuevan la igualdad de oportunidades ofreciendo programas de desarrollo profesional y capacitación a los diversos sectores que implican el trabajo de hombres y mujeres.

## **Conclusiones**

La brecha salarial de género entre hombres y mujeres es un fenómeno complejo y persistente que tiene diferentes matices de desigualdades estructurales, a lo largo de este artículo hemos explorado algunos matices de la brecha salarial, pasando por un contexto global, nacional y llegando al estado de Michoacán. Esta exploración ha dado como resultado que, si bien se han venido realizando significativos progresos en la reducción de la disparidad salarial, aún se encuentran desafíos que requieren una acción sostenida.

A nivel nacional, México ha implementado diversas políticas para abordar la brecha salarial, sin embargo, los resultados todavía no son suficientes, persistiendo la diferenciación de sueldos dependiendo el género. En Michoacán hemos visto señales de progreso, más también desafíos; la reducción de la brecha salarial en los últimos tres años sugiere que las políticas públicas están impactando positivamente en el ámbito laboral, quedando por delante la necesidad de seguir trabajando para abordar las causas subyacentes mediante un enfoque multidisciplinario e integral.

Las empresas deben fomentar una cultura de inclusión y diversidad, con entornos de prácticas equitativas. Reducir la brecha salarial por cuestiones de género es sin duda un desafío que requiere para su solución el compromiso constante de todas las partes involucradas, desde los gobiernos, empresas, empleados y sociedad en general. A través de una combinación de educación, políticas públicas, conciliación trabajo-familia, entre otras, será posible transitar a salarios igualitarios. Sin duda abatir la brecha salarial entre hombres y mujeres presenta grandes desafíos económicos que derivan en la complejidad de factores a corto y largo plazo para la economía; el lograr abatir la brecha salarial impactaría de

manera favorable en los beneficios económicos y sociales, contribuyendo a un entorno laboral y social mayormente equitativo y productivo.

## **Bibliografía**

- Alonso, J. A., Portes, A., Castells, M., & Benton, L. A. (1990). Alejandro Portes, Manuel Castells y Lauren A. Benton (comps.). *The informal economy: studies in advanced and less developed countries*. Baltimore and Londres: The Johns Hopkins University Press, 1989. *Estudios sociológicos*, 8(22), 191-197.
- Arceo Gómez, E. O., Campos Vázquez, R. M., Medina Cortina, E. M., & Vélez Grajales, R. (2018). Negociación y preferencias económicas por género: evidencia experimental en México. *El trimestre económico*, 85(339), 645-678.
- Camarena Adame, M. E., & Saavedra García, M. L. (2018). El techo de cristal en México. *La Ventana. Revista de estudios de género*, 5(47), 312-347.
- Castro David y Luis Huesca. 2007. Desigualdad salarial en México: Una revisión. *Papeles de población*, 14 (54): 225-264. DOI: <http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2015.1.2>
- 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.
- 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 muestra. *Ciencia uanl*, 7(1).
- Mendoza, Eduardo y Karina García. 2009. Discriminación salarial por género en México. *Problemas del Desarrollo*, 40

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.

Rodríguez, Reyna y David, Castro. 2014a. Discriminación salarial de la mujer en el mercado

laboral de México y sus regiones. *Economía Sociedad y Territorio*. 14 (46): 655-686. <https://doi.org/10.22136/est002014392>