

Análisis sectorial del ingreso laboral por género en CDMX: 2018-2022.

A Sectoral analysis of job income by gender in Mexico City: 2018-2022.

Janeth Yadira Rodríguez Galván ¹

Eileen Sofia Castañeda Flores ²

Juan Francisco Islas Aguirre ³

Recibido: 14/07/2025

Revisado: 04/10/2025

Aceptado: 28/01/2026

Revista RELAYN, Administración y Negocios en Latinoamérica.

Disponible en:

<https://iquatroeditores.org/revista/index.php/relayn/index>

<https://doi.org/10.46990/relayn.2026.10.2.2787>



Resumen

Este estudio analiza la distribución del ingreso laboral por género en la Ciudad de México en 2018, 2020 y 2022, utilizando el modelo minceriano que evalúa factores económicos y sociales que inciden en las disparidades salariales. Se examinaron variables como el género, la escolaridad, la experiencia laboral y el sector económico, que revelan que las mujeres perciben ingresos inferiores incluso en condiciones contractuales iguales a los hombres. Destaca la relevancia de la escolaridad y los contratos laborales en el incremento del ingreso, aunque persiste una brecha salarial significativa. Al centrarse en una región urbana, los hallazgos podrían no aplicarse a otras zonas del país.

Palabras clave

Brecha salarial, equidad de género, mercado laboral, modelo de Mincer

Abstract

This research analyzes the distribution of labor income by gender in Mexico City in 2018, 2020 and 2022, using the Mincer Equation to evaluate the economic and social factors associated with wage disparities. Variables such as gender, education, work experience, and economic sector were examined, revealing that women earned lower incomes than men despite having similar contractual conditions. These findings highlight the importance of education and employment conditions in salary increases, while also demonstrating the persistence of a significant gender wage gap. Since the study focuses on an urban area, the findings may not be generalizable to other regions of the country.

Key words

Education, artificial intelligence, teaching practice, ethics, initial teacher training

Introducción

La distribución del ingreso laboral en México ha sido históricamente desigual y ha estado condicionada por diversos factores que limitan la equidad en el mercado laboral formal. La literatura muestra la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres en los distintos sectores económicos (Del Castillo, 2023). De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 1970), el análisis de la desigualdad adquiere sentido al compararse con distribuciones “óptimas”, aunque estas sean de carácter conceptual. No obstante, informes recientes evidencian que las brechas persisten, particularmente por razones de género y estructura ocupacional (Gontero & Ravest, 2025). Esta situación se refleja en los sectores primario, secundario y terciario, donde persisten las desigualdades en los mercados laborales formales (Núñez, Trujillo, González, Hernández, & Cruz, 2023).

Las desigualdades económicas que afectan los ingresos laborales por género profundizan las disparidades estructurales. Según el Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2024), la pobreza y la desigualdad no necesariamente están correlacionadas, lo que evidencia la complejidad del problema (Lara, & Pérez, 2025). Estas brechas se relacionan con factores como el estrato socioeconómico, la estructura productiva y la inclusión laboral, elementos que, de acuerdo con la CEPAL (2024), resultan esenciales para comprender las dinámicas y los retos en sistemas desiguales.

La limitada generación de empleo productivo en América Latina obliga a muchos trabajadores a aceptar condiciones laborales precarias, lo que perpetúa desigualdades estructurales y afecta la productividad (Baron, & Scuro, 2023; Rodríguez Pérez, & Meza González, 2021). En México, los avances tecnológicos han desplazado a la población hacia sectores menos remunerados, ampliando la brecha de género. En este contexto, las mujeres suelen ocupar empleos con menores ingresos, incluso bajo condiciones similares a las de los hombres, lo que refleja una vulnerabilidad económica persistente (Goren, 2025).

Bajo este contexto, el estudio analiza la distribución del ingreso laboral por género en la Ciudad de México entre 2018, 2020 y 2022, considerando las diferencias salariales por sector económico y el impacto del salario mínimo. En particular, se busca responder la siguiente pregunta de investigación: ¿qué factores explican la distribución heterogénea del ingreso por género en la formalidad laboral en esos años?

Después de esta introducción, se presenta la revisión de la literatura relevante. Posteriormente, se detalla la metodología, seguida de la estimación del modelo minceriano y del análisis de los resultados. Finalmente, se discuten las principales implicaciones del estudio y se exponen las conclusiones y referencias empleadas.

Revisión de la Literatura

El capital humano constituye un factor fundamental para el crecimiento económico, ya que incrementa la productividad al proporcionar a las personas habilidades y capacidades (Hanushek, & Woessmann, 2020). Sin embargo, su medición enfrenta diversos retos derivados de las desigualdades en la distribución de los ingresos.

Mincer (1974, 1981) propuso un modelo que relaciona la educación, la experiencia laboral y los ingresos, señalando que mayores niveles educativos y una mayor experiencia suelen traducirse en mejores salarios. No obstante, factores sociodemográficos pueden limitar estos beneficios. Por su parte Schultz (1961) destacó ventajas asociadas como la fuerza física, la edad, la residencia y la escolaridad para los hombres jóvenes en el mercado laboral.

La participación en el mercado laboral responde a decisiones individuales orientadas a maximizar productividad y el consumo frente a cambios económicos (Costagliola, 2021). Un factor clave en este contexto es la segregación profesional por género, lo que contribuye a perpetuar las desigualdades. Aunque la inversión en capital humano beneficia a ambos géneros, su impacto resulta más significativo para las mujeres debido a las diferencias en los retornos obtenidos (Becker, 1964; Del Castillo, 2023).

Históricamente, los hombres han tenido mayores niveles educativos y mejores oportunidades laborales, mientras que las mujeres enfrentan barreras sociales y culturales, como la asignación tradicional de roles domésticos. Asimismo, los estereotipos de género refuerzan esta segregación y limitan su acceso a empleos mejor remunerados (Anker, 1997).

La disparidad laboral también puede analizarse mediante la segregación vertical y horizontal en el trabajo. La primera refleja los obstáculos que enfrentan las mujeres para acceder a determinados empleos, especialmente aquellos de menor remuneración y menor calificación, lo que las relega a actividades artesanales o de cuidado familiar. Por su parte, la segregación horizontal posiciona a los hombres como el principal sustento económico, mientras que las mujeres suelen desempeñar roles en dos ámbitos: uno vinculado al trabajo remunerado, generalmente con bajos ingresos, y otro relacionado con labores familiares o personales (CEPAL, 2021; Garrido Ortolá, 2023).

No obstante, en la actualidad, niveles educativos más altos han permitido que las mujeres fortalezcan su identidad profesional, alcanzando mayores niveles de satisfacción al ocupar puestos superiores o de mayor responsabilidad en comparación con los hombres (Lansky, Ghosh, Méda, & Rani, 2017).

Aunque la teoría del capital humano y la teoría de la segregación del trabajo coinciden en considerar las preferencias individuales como un factor explicativo, persiste una desigualdad que no solo deriva de las acti-

vidades desempeñadas, sino también de la diferenciación salarial, pese al incremento en la escolaridad femenina (Nancon, 2022). En este sentido, Goldin (2014) destaca una convergencia histórica entre género e ingreso. Según la autora, las mujeres han superado a los hombres al combinar una carrera profesional con la vida familiar, incrementando su participación en la educación profesional y de posgrado, así como equilibrando las horas dedicadas al trabajo y al hogar.

Sin embargo, persisten desigualdades salariales, particularmente entre las mujeres con hijos, lo que Goldin denomina “razones residuales”. Estas discrepancias no solo dependen únicamente del tiempo trabajado o del salario, sino también de factores como la capacidad de negociación y las aspiraciones de éxito profesional. Asimismo, la autora señala que ciertos incentivos laborales, como las horas extras o las condiciones laborales adaptadas a las necesidades empresariales, contribuyen a perpetuar la brecha de género.

Por otro lado, Wright (2020) y Nancon (2022) identifican una dualidad en el mercado laboral: el sector primario, que ofrece mejores sueldos y emplea a los trabajadores más especializados, y el sector secundario, caracterizado por bajos ingresos y alta rotación laboral. Este último refleja cómo las concepciones patriarcales sobre el papel de la mujer condicionan su participación en el ámbito laboral, limitando su inserción en empleos formales mejor remunerados.

Metdología

El presente estudio adopta un enfoque cuantitativo, sustentado en la medición objetiva de variables individuales y colectivas, lo que permite analizar de manera sistemática la relación entre el capital humano, el género y los ingresos laborales en la Ciudad de México. Asimismo, la investigación presenta un diseño no experimental, transversal y explicativo (D'Ancona, 2001; Hernández-Sampieri, 2018).

La población objetivo está conformada por personas trabajadoras ocupadas en la Ciudad de México, de 15 años y más, que perciben ingresos laborales y reportan información sobre educación, género, edad, estado civil y horas trabajadas. La muestra se obtuvo con base en los microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) y de la Encuesta Nacional sobre Uso del Tiempo (ENUT), elaboradas por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

Tabla 5.1
Conceptualización de las variables

Variable	Concepto	Valor
Ingreso	Ingreso mensual percibido por trabajo subordinado, trabajo independiente o remuneración en especie.	Monetario mensual
ln_ing	Logaritmo natural del ingreso.	Logaritmo natural del ingreso.
Género	Clasificación del trabajador.	Mujer (1) / Hombre (0)
Contrato	Formalidad laboral.	Con contrato (1) / Sin contrato (0)
Instrucción	Años de escolaridad formal.	Sin instrucción (0) a Doctorado (9)
Edo_civil	Estado conyugal.	Casado (1) / Soltero (0)
Exp	Experiencia laboral potencial (edad – escolaridad – 6).	Años
Exp2	Experiencia elevada al cuadrado.	Años ²
Hr_trab	Horas dedicadas al trabajo semanal.	Número de horas
Hr_hog	Horas no remuneradas dedicadas al hogar.	Número de horas
Sector	Actividad económica (según SCIAN, INEGI, 2018b).	Primario (1) / Secundario (2) / Terciario (3)

Fuente: Elaboración propia

El modelo de Mincer (1974) se utiliza como herramienta de análisis, ya que permite examinar la relación entre el nivel educativo y el ingreso, así como cuantificar el rendimiento educativo, las diferencias salariales y el impacto de la inversión en capital humano. Además de variables como la educación, la experiencia y la edad, se incorporan otras relacionadas con el género, la situación conyugal, el tipo de contratación, el sector económico y las horas dedicadas al hogar y al trabajo. Con base en ello, se espera identificar una relación significativa con el retorno monetario. La ecuación minceriana ampliada es la siguiente:

$$\ln(W) = \alpha + \beta_1 \text{edad}_i + \beta_2 \text{género}_i + \beta_3 \text{contrato}_i + \beta_4 \text{instruccion}_i + \beta_5 \text{edo_civil}_i + \beta_6 \text{exp}_i + \beta_7 \text{hr_trab}_i + \beta_8 \text{hr_hogar}_i + \beta_9 \text{sector1}_i + \beta_{10} \text{sector2}_i + \beta_{11} \text{sector3}_i + \varepsilon$$

Donde:

- $\ln(W)$ representa el logaritmo natural del ingreso (W) del individuo.

- α es una constante o intercepto que representa el valor esperado del logaritmo natural del ingreso cuando el resto de las variables explicativas son igual a cero.
- $edad_i$ corresponde a la edad del individuo.
- $género_i$ es una variable binaria que indica el género del individuo.
- $contrato_i$ representa el estado contractual del individuo.
- $instruccion_i$ corresponde a el nivel educativo del individuo.
- edo_civil_i representa s el estado civil del individuo.
- $exp2_i$ representa la experiencia laboral al cuadrado del individuo.
- hr_trab_i corresponde a las horas trabajadas por semana por el individuo.
- hr_hogar_i representa las horas dedicadas a actividades del hogar por semana.
- $sector1_i$ es una variable dicotómica que indica si el individuo labora en el sector primario.
- $sector2_i$ es una variable dicotómica que indica si el individuo labora en el sector secundario.
- $sector3_i$ es una variable dicotómica que indica si el individuo labora en el sector terciario.
- ε es el término de error estocástico que captura efectos no observados del modelo.

Resultados

Para el análisis de las desigualdades en el ingreso por género, la tabla 2 muestra que, durante los tres periodos analizados, las mujeres percibieron, en promedio, ingresos menores que los hombres. Entre 2018 y 2020, la brecha disminuyó significativamente, con una reducción de 40.9%. No obstante, en 2022 se registró un incremento de 15.7 % respecto a 2020, aunque sin superar el nivel observado en 2018.

Tabla 5.2

Descripción estadística del ingreso trimestral de los trabajadores por género (2018, 2020 y 2022)

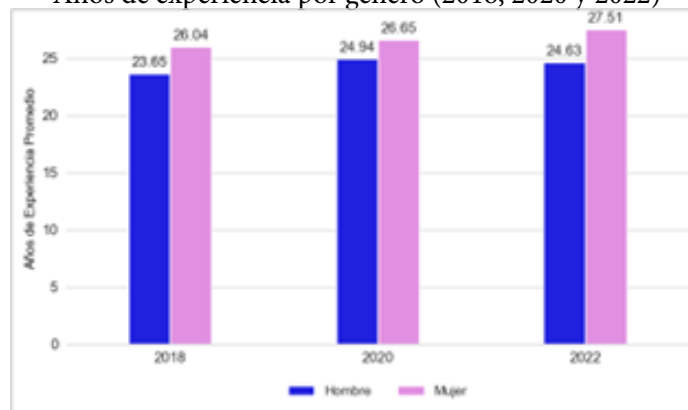
Año	Variable	Media	Mediana	Desviación estándar
2018	Ingreso_hombres	31,965.06	20,170.26	57,824.79
	Ingreso_mujeres	23,951.65	15,407.6	33,889.79
2020	Ingreso_hombres	25,144.86	17,210.93	35,992.57
	Ingreso_mqu- jeres	20,406.13	14,754.09	22,213.6
2022	Ingreso_hombres	34,504.88	24,240.32	46,098.23
	Ingreso_mujeres	29,020.66	19,177.11	41,253.21

Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La Gráfica 5.1 muestra los años promedio de experiencia por género entre hombres y mujeres. Se observa que, en los tres años analizados, las mujeres presentan una media de experiencia superior, con diferencia de entre dos y tres años respecto a los hombres, siendo 2022 el año con la mayor discrepancia.

Gráfica 5.1.

Años de experiencia por género (2018, 2020 y 2022)



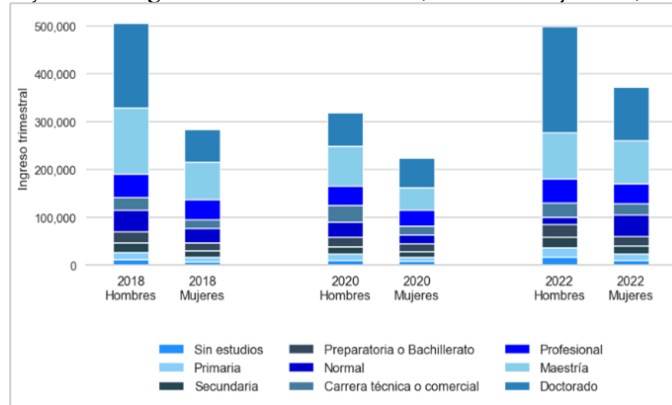
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La Gráfica 5.2 muestra los ingresos trimestrales de los trabajadores según su nivel educativo. Se observa una disminución de los ingresos de 2020, tanto para hombres como para mujeres, en comparación con 2018 y 2022. Asimismo, los resultados evidencian un comportamiento más equilibrado de los ingresos en los niveles de educación profesional y

maestría.

Gráfica 5.2

Ingreso de los trabajadores según su nivel educativo (2018, 2020 y 2022), en pesos mexicanos



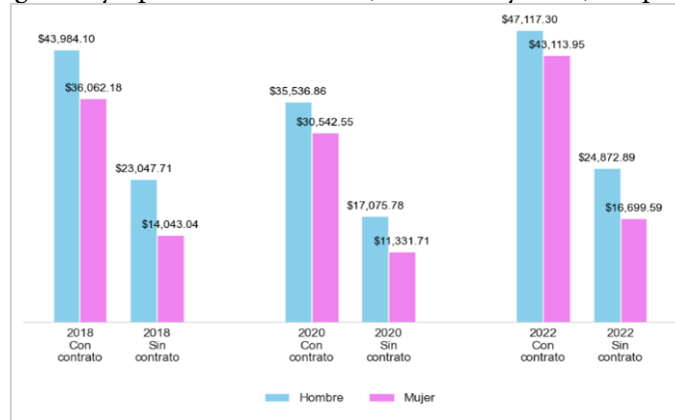
Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La Gráfica 5.3 muestra el impacto de los contratos laborales en los ingresos. En el caso de las trabajadoras, los ingresos de quienes contaban con contrato aumentaron aproximadamente \$7,000 pesos entre 2018 y 2022, alcanzando un nivel cercano al salario de los hombres con contrato, cuyos ingresos registraron un incremento menor, de alrededor de \$2,700 en el mismo periodo.

En 2020, tanto con contrato como aquellos sin contrato presentaron ingresos inferiores en comparación con los demás años analizados. Por su parte, los hombres con contrato tuvieron un incremento aproximado de \$3,000 pesos entre 2018 y 2022, mientras que los hombres sin contrato registraron un incremento cercano a \$2,000 pesos.

Gráfica 5.3

Ingreso por género y tipo de contratación (2018, 2020 y 2022), en pesos mexicano



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La Gráfica 5.4 muestra la relación entre la situación civil y los ingresos. En 2018, los ingresos de los hombres solteros superaron los de las mujeres en aproximadamente \$4,000 a los de las mujeres solteras. Asimismo, los ingresos de las mujeres se mantuvieron prácticamente iguales, independientemente de si eran solteras o casadas. Por su parte, los hombres casados mostraron una ventaja salarial notable.

Gráfica 5.4

Ingreso por género según estado civil (2018, 2020 y 2022), en pesos mexicanos

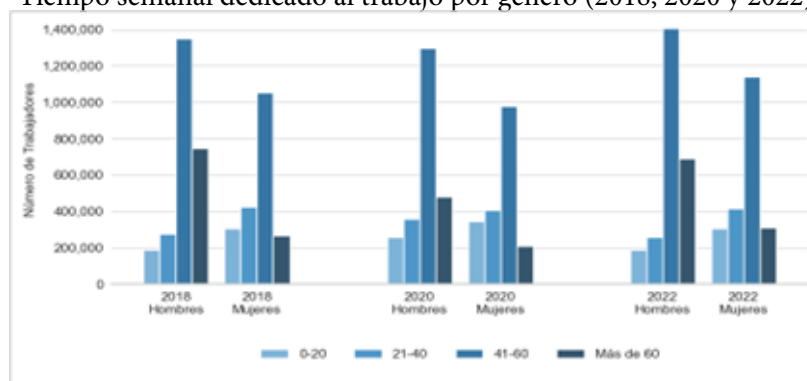


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La gráfica 5.5 muestra la distribución de las horas trabajadas. En los tres años analizados, las mujeres registraron una mayor participación en el rango de 0 a 20 horas laboradas. En 2018, poco más de 300 mil mujeres trabajaban dentro de este rango, en comparación con menos de 200 mil hombres. Esta diferencia persistió en 2020, con una brecha cercana a 90 mil personas, y en 2022 volvió a incrementarse hasta alcanzar 200 mil. Asimismo, se observa una ligera disminución en la participación tanto masculina como femenina durante 2020, posiblemente atribuida a las restricciones y cambios laborales durante derivados de la pandemia. En 2022, la participación de hombres y mujeres mostró nuevamente un incremento.

Gráfica 5.5

Tiempo semanal dedicado al trabajo por género (2018, 2020 y 2022)

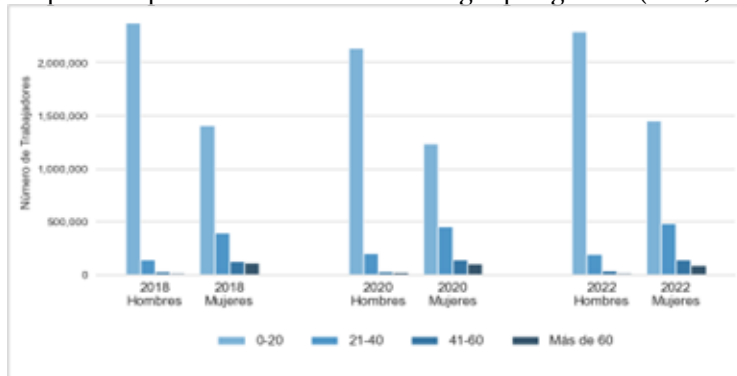


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

En contraste, la Gráfica 5.6 detalla las horas dedicadas a las actividades del hogar. Entre las tres series analizadas, el rango de 0 a 20 horas concentra el mayor número de hombres. Por su parte, las mujeres mantienen una mayor presencia en los demás rangos de tiempo dedicados a las tareas domésticas en comparación con los hombres, destinando en promedio 0.82 veces más horas a las labores del hogar.

Gráfica 5.6

Trabajadores por tiempo semanal dedicado al hogar por género (2018, 2020 y 2022)

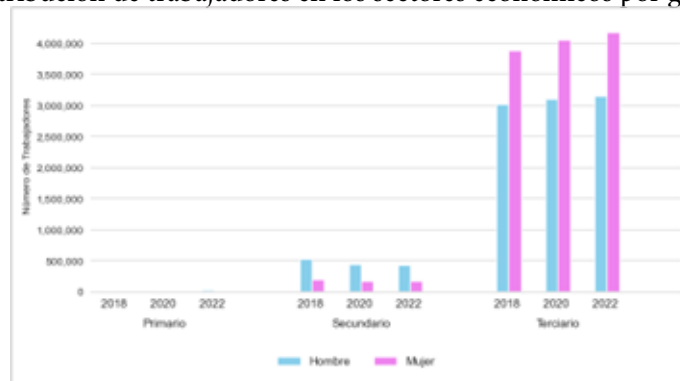


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La Gráfica 5.7 muestra la distribución por género en los sectores económicos. En el sector primario, la participación de hombres y mujeres es prácticamente imperceptible. En el sector secundario, se observa una mayor participación masculina en los tres periodos analizados, superando los 500 mil trabajadores. Por su parte, las mujeres se mantienen en un rango similar durante los tres años, alcanzando un máximo cercano a 200 mil trabajadoras en 2018. En el sector terciario, se identifica una mayor presencia femenina. En 2018, la diferencia superó las 800 mil personas, en 2020, alcanzó un poco más de 900 mil; y en 2022, rebasó el millón de personas.

Gráfica 5.7

Distribución de trabajadores en los sectores económicos por género

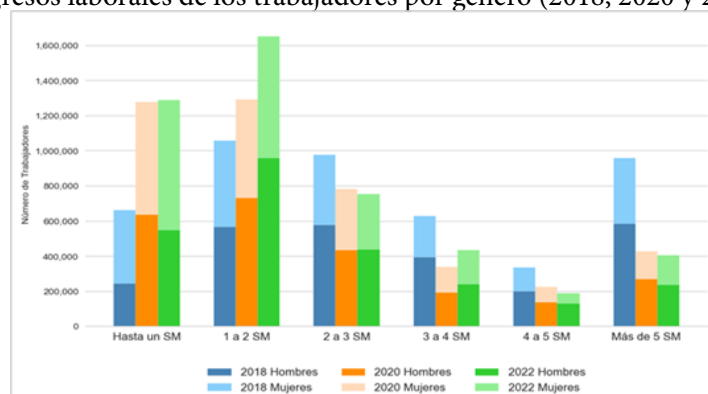


Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

La Gráfica 5.8 muestra la cantidad de trabajadores que perciben entre 1 y 5 salarios mínimos (SM). En 2018, los ingresos de los hombres fueron superiores a los de las mujeres: más de 600 mil hombres percibieron hasta 5 SM, mientras que las mujeres en esta categoría representaron aproximadamente 400 mil trabajadoras, equivalente al 61 % y 39 % respectivamente.

En 2020, disminuyó el número de trabajadores que percibían más de 5 SM en ambos géneros. En el rango de hasta 1 SM o menos, se registraron más de 640 mil trabajadoras. Finalmente, en 2022, dentro del rango de 1 a 3 SM, la cantidad de fuerza laboral entre hombres y mujeres fue similar, aunque disminuyó en los rangos salariales superiores.

Gráfica 5.8
Ingresos laborales de los trabajadores por género (2018, 2020 y 2022)



Fuente: Elaboración propia con base en INEGI (2018a, 2020a, 2022a)

En la Tabla 5.3 muestra el comportamiento del ingreso por género. Los resultados indican que cada año adicional de experiencia laboral incrementa los ingresos en ambos casos, con tasas de 3.29 %, 2.88 % y 3.01 % para las mujeres, y de 3.81 %, 3.19 % y 4.01 % para los hombres. Asimismo, la experiencia laboral potencial presenta un efecto positivo; sin embargo, el efecto marginal del cuadrado de dicha variable muestra un signo negativo, lo que confirma la existencia de rendimientos decrecientes después de alcanzar el salario del trabajador.

Por otro lado, el contrato laboral favorece particularmente a las mujeres, registrándose en 2020 un incremento de 79.10 % en sus ingresos. La educación formal también mejora las remuneraciones de ambos géneros. En 2018 se observaron los mayores incrementos salariales: 10.44 %, 8.84 % y 10.37 % para las mujeres, y 10.65 %, 9.38 % y 8.67 % para los hombres.

En cuanto al estado civil, las mujeres casadas registraron ingresos inferiores en 2018 y 2020, (2.68 % y 8.84 %, respectivamente), mientras que los hombres en la misma categoría presentaron incrementos de 20.54 % y 24.06 %. En 2022, las mujeres casadas experimentaron un ligero

aumento en sus ingresos, inferior al 1 %, mientras que los ingresos de los hombres disminuyeron 19.64 %.

Respecto a los sectores económicos, en 2020 la participación en el sector terciario incrementó los salarios de las mujeres en 3.48 % y de los hombres en 5.30 %. Finalmente, en 2022, los hombres que trabajaron en cualquiera de los sectores experimentaron un incremento salarial del 20% al 30%.

Tabla 5.3
Resultados de la estimación al ingreso de los trabajadores por género (2018, 2020 y 2022)

Variable dependiente: logaritmo del ingreso		Función de Mincer (In_mujeres)						Función de Mincer (In_hombres)					
		2018		2020		2022		2018		2020		2022	
		Coef	Error estándar	Coef	Error estándar	Coef	Error estándar	Coef	Error estándar	Coef	Error estándar	Coef	Error estándar
exp	Experiencia	0.0329	0.004	0.0288	0.005	0.0301	0.005	0.0381	0.004	0.0319	0.004	0.0401	0.003
exp2	Experiencia potencial de trabajo	-5E-04	7.39E-05	-5E-04	0.000084	-0.0003	8.21E-05	-6E-04	6.47E-05	-5E-04	0.000069	-6E-04	5.97E-05
contrato	Situación contractual; Con contrato (1), Sin contrato (0)	0.5418	0.044	0.791	0.046	0.5807	0.044	0.3395	0.035	0.557	0.036	0.3498	0.031
instrucción	Nivel educativo formal	0.1044	0.006	0.0884	0.006	0.1037	0.006	0.1065	0.005	0.0938	0.005	0.0867	0.004
edo_civil	Estado conyugal: Casado (1), Soltero (0)	-0.027	0.041	-0.027	0.042	9.82E-05	0.04	0.2054	0.037	0.2406	0.037	0.1964	0.031
hr_trab	Número de horas	0.0114	0.001	0.0145	0.001	0.0136	0.001	0.0061	0.001	0.0089	0.001	0.0063	0.001
hr_hogar	Número de horas	-0.007	0.001	-0.004	0.001	-0.0056	0.001	-0.006	0.002	-0.003	0.002	-3E-04	0.001
sector_primario	Actividades primarias (1)	-1.094	0.472	0	0	-0.1973	0.27	-0.568	0.253	-0.048	0.464	0.2554	0.132
sector_secundario	Actividades secundarias (2)	-0.575	0.291	-7E-04	0.319	-0.1879	0.194	0.1035	0.220	0.0965	0.455	0.2768	0.104

sec- tor _ter- cia- rio	Activi- dades terciarias (3)	-0.514	0.285	0.0348	0.312	-0.211	0.182	-0.014	0.218	0.053	0.454	0.2154	0.100
Pruebas de significancia estadística													
R-squared		0.463	0.432	0.42	0.382	0.354	0.351						
F-statistic		128.9	143	129.6	125.5	125.3	121.9						
Durbin-Watson		1.719	1.795	1.731	1.625	1.658	1.765						
Número de observaciones		1,507	1,703	1,799	2,040	2,296	2,268						

Nota: Nivel de confianza de 95%

Fuente: Elaboración propia

Discusión

Los resultados obtenidos muestran que persiste una brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral mexicano, pese a avances en experiencia laboral. Estos hallazgos coinciden con Goldin (2014) y con la CEPAL (2023), quienes advierten que la desigualdad no se explica únicamente por factores estructurales, sino también por elementos como la segmentación ocupacional, la discriminación y los sesgos institucionales. Asimismo, los resultados sobre la brecha de género responden a determinantes sociales y económicos que condicionan el retorno del capital humano entre las mujeres, tal como señalan Hanushek y Woessmann (2020).

Aunque el nivel educativo de las mujeres mejoró entre 2018-2022, este avance no se tradujo en empleos mejor remunerados, lo que refuerza el planteamiento minceriano sobre el papel de la educación como determinante del ingreso (Mincer, 1974). Este incremento en la formación educativa no ha sido acompañado por una participación equivalente en el mercado laboral formal, que, de acuerdo con Del Castillo (2023) y Garrido Ortolá (2023), refleja la persistencia de barreras estructurales asociadas a la segregación laboral y los estereotipos de género.

Asimismo, aunque la proporción de mujeres con educación universitaria ha superado la de los hombres, su inserción en empleos bien remunerados continúa siendo menor, salvo ligeras ventajas observadas en los niveles de maestría y doctorado. Esto confirma la presencia de la segregación horizontal identificada por Anker (1997) y Lansky, Ghosh, Méda, & Rani (2017).

Por último, los resultados asociados con la remuneración, el impacto de la pandemia y el estado civil refuerzan la idea de que las desigualdades de género son multidimensionales. En 2018, la brecha salarial superaba los 200 mil pesos anuales y, aunque se redujo ligeramente hacia 2022, las mujeres continuaron percibiendo ingresos inferiores en todos los niveles educativos. Este patrón se agudizó durante 2020, año en que la crisis sanitaria provocó una caída generalizada de los ingresos, aunque con un efecto más pronunciado en las mujeres, coincidiendo con lo señalado

por Costagliola (2021) y la CEPAL (2021) respecto a la feminización de la vulnerabilidad laboral.

Aunque se observa un mayor equilibrio en los niveles de maestría y doctorado, las mujeres casadas continúan enfrentando desventajas salariales asociadas a la división sexual del trabajo y la carga de cuidados, tal como han documentado Nancon (2022) y Wright (2020).

Conclusiones

La investigación evidenció la persistencia de disparidades laborales y de género en la Ciudad de México, destacando que el 30 % de la población concentra la mayor parte de los ingresos. Asimismo, las mujeres continúan percibiendo ingresos inferiores en comparación con los hombres.

Aunque las teorías económicas destacan la importancia de la edad, la experiencia y la escolaridad como factores que contribuyen al incremento de los ingresos, esta investigación evidenció que la experiencia laboral y su término cuadrático presentan una significancia limitada. Esto sugiere que el género constituye un factor más relevante para explicar la desigualdad en los ingresos de las mujeres. En este sentido, la segregación ocupacional horizontal posiciona a las mujeres en sectores de menor remuneración, incluso cuando poseen igual o mayor experiencia que los hombres, debilitando la relación entre ingreso y experiencia acumulada.

En contraste, la escolaridad demostró ser un determinante clave para incrementar los ingresos. El modelo también destacó otras variables influyentes, como el estado contractual, cuya importancia es especialmente significativa para las mujeres, ya que les permite mejorar sus ingresos por encima de la media. Asimismo, las mujeres solteras muestran ingresos similares a los de los hombres, mientras que las mujeres casadas enfrentan una reducción en sus ingresos. Tener pareja implica para las mujeres dedicar 0.82 veces más horas a las tareas del hogar que al trabajo formal, mientras que en el caso de los hombres ocurre lo contrario.

En el análisis sectorial, se observó que la Ciudad de México concentra el empleo en el sector terciario, vinculado principalmente con los servicios y el comercio. Los hombres predominan en sectores que requieren mayor esfuerzo físico, como la manufactura, la construcción y el transporte, mientras que las mujeres se concentran en sectores relacionados con el cuidado, la educación y los servicios. No obstante, para las mujeres, la participación en cualquiera de los sectores económicos no genera incrementos significativos en los ingresos.

En relación con la pregunta general: ¿qué factores explican la distribución heterogénea del ingreso por género en la formalidad laboral durante esos años?, se identificaron como factores determinantes el lugar de residencia, la actividad económica y las características de la población

dentro y fuera del hogar. Estos elementos contribuyen de manera significativa a la persistencia de la disparidad en los ingresos.

La hipótesis general planteada, la cual establece que la población femenina en el sector formal recibe una remuneración menor debido a factores socioeconómicos, se confirma con los resultados de esta investigación. Los hallazgos evidencian que las mujeres perciben ingresos inferiores en el sector formal, independientemente de factores como la existencia de un contrato laboral, el estado civil, la pertenencia a algún sector económico o la cantidad de horas dedicadas al trabajo y al hogar.

Por último, las posibles líneas de investigación podrían enfocarse en el análisis de la movilidad social desde una perspectiva interseccional, incorporando variables como el origen étnico, la región geográfica y el tipo de institución educativa. Asimismo, sería pertinente profundizar en el estudio de los efectos de la digitalización y de la inteligencia artificial sobre las oportunidades laborales de las mujeres con educación superior.

Referencias

- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343–370. https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servaem/media/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Baron, C., & Scuro, L. (2023). Los nudos estructurales de la desigualdad de género y los desafíos para la autonomía de las mujeres en el futuro del trabajo. En M. Huepe (Ed.), *Desigualdades, inclusión laboral y futuro del trabajo en América Latina* (pp. 65–91). CEPAL.
- Becker, G. (1964). *Human capital: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (1970). *La distribución del ingreso en América Latina*. CEPAL. <https://hdl.handle.net/11362/31377>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2021). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible y con igualdad*. CEPAL.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *La distribución del ingreso y la riqueza: nuevas aproximaciones conceptuales y metodológicas*. <https://hdl.handle.net/11362/48636>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2024). *Conceptos clave de la desigualdad socioeconómica*. <https://igualdad.cepal.org>
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL). (2024). *Informe de evaluación de la política de desarrollo social*.

- Costagliola, A. (2021). Labor participation and gender inequalities in India: Traditional gender norms in India and the decline in the labor force participation rate (LFPR). *The Indian Journal Labour Economics*, 64, 531–542. <https://doi.org/10.1007/s41027-021-00329-7>
- D'Ancona, M. Á. (2001). *Metodología cuantitativa: estrategias y técnicas de investigación social*.
- Del Castillo, M. (2023). La distribución del ingreso y la riqueza: nuevas aproximaciones conceptuales y metodológicas. CEPAL. HYPERLINK <https://hdl.handle.net/11362/48636> <https://hdl.handle.net/11362/48636>
- Garrido Ortolá, A. (2023). The 2030 Agenda: a review of gender equity. *Cooperativismo y Desarrollo*, 11, 561–578.
- Goldin, C. (2014). A Grand Gender Convergence: Its Last Chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Gontero, S., & Ravest, J. (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina ;Cuál es la brecha relevante por cerrar? Organización Internacional del Trabajo (OIT).
- Goren, N. (2025). Pasado y presente de las desigualdades laborales. Hacia la equidad de género en América Latina. En A. Guamán, N. Goren, & J. S. Sánchez (eds.), *Trabajo y futuro: Ofensivas, transiciones, resistencias y alternativas* (pp. 219-236). CLACSO.
- Hanushek, E. A., & Woessmann, L. (2020). Education, knowledge capital, and economic growth. En S. Bradley & C. Green (Eds.), *The economics of education* (pp. 171-182). Academic Press. HYPERLINK "<https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00014-8>" <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-815391-8.00014-8>
- Hernández-Sampieri, R. (2018). *Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw Hill Educación.
- Lara, M., & Pérez, C. (2025). Desigualdades laborales entre hombres y mujeres en México. *BBVA Research*, 22(12). <https://ideas.repec.org/p/bbv/wpaper/2512.html>
- Lansky, M., Ghosh, J., Méda, D., & Rani, U. (2017). *Woman, gender and work* (vol. 2). International Labour Office-Geneva: ILO. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/--publ/documents/publication/wcms_488475.pdf
- Mincer, J. (1974). Schooling, experience and earnings. *National Bureau of Economic Research* (NBER).
- Mincer, J. (1981). The economics of wage floors. *Research in Labor Economics*, 6. <https://www.nber.org/papers/w0804>
- Nancon, B. M. (2022). Contribuciones para analizar el trabajo y el mercado laboral en clave de género. En Á. G. Jorquera & D. J. Vejar (Eds.), *Estudios del Trabajo Desde el Sur*, IV, 17–36. <https://www.jstor.org/stable/j.ctv3142tm3.4>

- Núñez, E. A., Trujillo, A., González, J. C., Hernández, M. G., & Cruz, D. M. (2023). Diferencia salarial entre hombre y mujer. *LATAM: Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 4(4), 176–194.
- Rodríguez Pérez, R. E., & Meza González, L. (2021). Employment and earnings by gender in Mexico: Its relationship with task-biased technological change. *Estudios Económicos*, 36(2), 331–362. <https://doi.org/10.24201/ee.v36i2.422>
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *The American Economic Review*, 51(1), 1–17. <https://www.jstor.org/stable/1818907>
- Wright, A. (2020). Closing the gender gap: Women's rights in Ethiopia and Mexico. *Global Majority E-Journal*, 11(1), 47–60.

Sobre los autores

- ¹ Profesora investigadora del Instituto Politécnico Nacional - CECyT 12, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0000-6099-2329>
- ² Profesora investigadora del Instituto Politécnico Nacional, México. ORCID: <https://orcid.org/0009-0004-4060-0905>
- ³ Profesor investigador de la Universidad Autónoma Metropolitana, Unidad Iztapalapa, México. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7573-9107>