

## Brecha salarial y pobreza en México: un análisis con perspectiva de género

### Wage gap and poverty in Mexico: an analysis from a gender perspective

Omar Ricárdez-González\*, Juan Marroquín-Arreola\*\* y David Robles-Ortiz\*\*\*

| \*Instituto Politécnico Nacional | Correo electrónico: oricardezg1600@alumno.ipn.mx |  
| ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0230-3833> |

| \*\*Instituto Politécnico Nacional | Correo electrónico: jmarroquinar@ipn.mx |  
| ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3981-1842> |

| \*\*\*Instituto Politécnico Nacional | Correo electrónico: drobleso@ipn.mx |  
| ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9814-8315> |

#### RESUMEN

El objetivo de este artículo es analizar el impacto de la brecha salarial de género sobre las condiciones de pobreza en México desde una perspectiva regional, de tal manera que se determinen recomendaciones de política que promuevan un mercado laboral equitativo, reduzcan la brecha salarial y disminuyan los niveles de pobreza. Para lo cual se exploran las cuestiones de pobreza desde el mercado laboral, la brecha salarial entre hombres y mujeres y se determina si existe una relación negativa o positiva, directa o indirecta entre las variables. Los resultados muestran que la desigualdad salarial conlleva brechas de acceso a bienes y servicios por la diferencia de salarios dentro de un mismo mercado laboral.

#### ABSTRACT

The aim of this paper is to analyze the impact of the gender pay gap on poverty conditions in Mexico from a regional perspective, in order to develop policy recommendations that promote an equitable labor market, reduce the pay gap, and decrease poverty levels. To this end, the article explores poverty issues from the perspective of the labor market, the gender pay gap, and determines whether there is a negative or positive, direct or indirect relationship between these variables. The results show that wage inequality leads to gaps in access to goods and services due to wage differences within the same labor market.

*Recibido: 23/junio/2025*  
*Aceptado: 12/noviembre/2025*  
*Publicado: 18/mayo/2026*

#### Palabras clave:

| Brecha salarial de género |  
| Pobreza |  
| Mercado laboral |  
| Modelo de datos de panel |

#### Keywords:

| Gender wage gap |  
| Poverty |  
| Labor market |  
| Panel data model |

**Clasificación JEL |**  
**JEL Classification |**  
D63, J31, I32

#### INTRODUCCIÓN

La desigualdad salarial de género es una problemática persistente en muchas sociedades alrededor del mundo que refleja las disparidades en los ingresos entre hombres y mujeres por realizar trabajos similares o de igual valor. A pesar de los avances en los derechos laborales y la igualdad formal, las mujeres continúan ganando en promedio menos que los hombres, enfrentando obstáculos como la discriminación, los estereotipos de género, la segregación laboral y la desigualdad en el acceso a cargos de liderazgo. Esta brecha salarial no solo impacta la economía de las mujeres, sino que también alimenta desigualdades más amplias y refuerza roles de género tradicionales en distintos ámbitos.

La brecha salarial se refiere a la diferencia en los ingresos que perciben diferentes grupos de personas, típicamente discriminados por género, raza, origen étnico, nivel educativo, edad o discapacidad. Esta disparidad



Esta obra está protegida  
bajo una Licencia  
Creative Commons  
Reconocimiento-  
NoComercial-  
SinObrasDerivada 4.0  
Internacional

refleja desigualdades estructurales en los mercados laborales y en las sociedades en general. Por ejemplo, en muchos países, las mujeres ganan en promedio menos que los hombres por realizar trabajos similares, una situación que se atribuye a factores como la discriminación, la segregación ocupacional y las diferencias en la negociación salarial.

En 2015 las mujeres que trabajaban a tiempo completo durante todo el año ganaban solo 80 centavos por cada dólar que ganaban los hombres (Hegewisch, 2016). El avance hacia la equidad salarial ha sido tan lento que, de mantenerse este ritmo, las mujeres no alcanzarían la igualdad salarial sino hasta el año 2059.

Las brechas salariales contribuyen significativamente a la persistencia de la pobreza. Cuando ciertos grupos enfrentan salarios insuficientes o discriminatorios, su capacidad para mejorar sus condiciones de vida se ve limitada. Asimismo, impide que los hogares más vulnerables acumulen recursos, lo que perpetúa ciclos de pobreza intergeneracional. Sin olvidar la desigualdad en los ingresos, traducida en una distribución desigual de recursos y servicios públicos, agravando las desigualdades existentes. Por ejemplo, si las mujeres reciben salarios menores, también tienen menos posibilidades de acceder a educación de calidad, atención médica y mejores empleos, creando un círculo vicioso que mantiene a las personas en situación de pobreza.

Hablar de la brecha salarial de género no es solo hablar de una paridad desigual de ingresos entre hombres y mujeres, sino de cómo afectan al desarrollo económico, la productividad y a los contextos socioculturales. A su vez, la pobreza es una variable que afecta al ingreso, al gasto social y a distintos sectores económicos; por lo tanto, la pobreza y la brecha salarial de género pueden encontrarse relacionadas a través del ingreso.

También se puede inferir que el mercado laboral es un factor causante directa o indirectamente del déficit de calidad de vida. Primero, porque la brecha salarial es dada en un contexto de mercado laboral y, segundo, por el concepto de pobreza laboral.

De acuerdo con datos de IMCO (2022) la brecha salarial ha permanecido en una constante del 2009 al 2019 de al menos 15% en promedio. Por otro lado, INEGI (2023), a través de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), menciona que durante esos años (2010-2019) se mantuvo en un promedio de 22%, salvo en el 2020 que tuvo una disminución, pero de 2021 a 2022 vuelve a crecer. Es decir, la brecha salarial, salvo en el 2020, no ha disminuido en los últimos años.

El análisis comparativo del periodo 2008-2022 revela que la dinámica de la pobreza femenina ha estado fuertemente alineada con los movimientos de la brecha salarial de género. Específicamente, el incremento relativo de la pobreza de las mujeres (2008-2018) y su subsiguiente descenso (2020-2022) coincide con los cambios observados en la desigualdad salarial. Esto lleva a proponer que una disminución en la brecha salarial ejerce un efecto directo y positivo en la reducción de la pobreza de las mujeres.

En consecuencia, la hipótesis de esta investigación establece que la brecha salarial de género actúa como un determinante negativo de la situación de pobreza que enfrentan las mujeres. Con el objetivo de analizar el impacto de la brecha salarial de género en las condiciones de pobreza en México desde una perspectiva regional. En este sentido, se exploran las cuestiones de pobreza desde el mercado laboral, la brecha salarial entre hombres y mujeres y si existe una relación negativa o positiva, directa o indirecta entre las variables.

El documento se estructura en cuatro secciones. En la primera, se expone una revisión de la literatura sobre brecha salarial y pobreza. En la segunda sección se elabora un análisis descriptivo sobre la evolución de las variables en el tiempo. En la tercera, se expone la metodología y el origen de los datos. En la cuarta sección, se lleva a cabo la estimación del modelo y el análisis de resultados. Finalmente, se exponen las conclusiones.

## I. REVISIÓN DE LA LITERATURA

La brecha salarial, definida como la diferencia en los ingresos entre distintos grupos, generalmente entre hombres y mujeres, o entre diferentes niveles de educación y experiencia, se ha asociado con múltiples factores estructurales y culturales. La pobreza, por su parte, representa una condición de privación de recursos esenciales que limita las oportunidades y el bienestar de las personas. La relación entre la brecha salarial y la pobreza es compleja y bidireccional: mientras que una alta desigualdad salarial puede contribuir a mantener o aumentar la pobreza, la presencia de pobreza puede limitar las posibilidades de movilidad social y salarial.

La brecha salarial ha sido abordada desde distintas perspectivas. Según Blau y Kahn (2017) uno de los enfoques más comunes es el análisis de la diferencia en ingresos entre mujeres y hombres en el mercado laboral, conocido como brecha de género. Esta diferencia puede explicarse por diversos factores, como la discriminación, las diferencias en la formación, la experiencia laboral, las horas trabajadas y las ocupaciones elegidas. Sin embargo, otros estudios, como el de Padavic y Reskin (2002), argumentan que la brecha también refleja normas sociales y culturales que asignan roles de género, afectando las oportunidades y decisiones laborales.

Por otro lado, la brecha salarial también puede entenderse en términos de desigualdades entre diferentes grupos socioeconómicos, niveles educativos o regiones geográficas. La literatura coincide en que estas diferencias no son solo resultado de decisiones individuales, sino que están mediadas por estructuras sociales y económicas que favorecen ciertos grupos sobre otros (Kalleberg, 2011).

Algunas investigaciones identifican múltiples factores que explican la existencia y persistencia de la brecha salarial. Blau y Kahn (2017) destacan que las diferencias en capital humano, como la educación y la experiencia, explican parcialmente la brecha, pero no en su totalidad. La discriminación laboral, tanto explícita como implícita, sigue siendo un elemento clave como lo señalan Bertrand y Mullainathan (2004), quienes documentaron prácticas discriminatorias en el proceso de selección laboral.

Además, la segmentación del mercado de trabajo que divide a los trabajadores en diferentes segmentos con distintas condiciones laborales y salariales contribuye a mantener estas brechas (Doeringer y Piore, 1971). La segregación ocupacional, donde ciertos grupos están confinados a trabajos específicos con menores salarios, también es un factor relevante. La literatura también resalta el impacto de las políticas públicas o la falta de ellas, en la reducción o aumento de estas brechas (ILO, 2018).

La literatura ha demostrado que la brecha salarial puede tener efectos directos e indirectos sobre la pobreza. Según Atkinson (2015), altas desigualdades en ingresos dificultan la movilidad social y perpetúan ciclos de pobreza intergeneracional. La brecha salarial, al concentrar los ingresos en ciertos grupos, limita la capacidad de las familias en situación de pobreza para acceder a recursos básicos y oportunidades de desarrollo.

Por otra parte, la pobreza puede limitar las oportunidades laborales y la posibilidad de acceder a empleos mejor remunerados, creando un círculo vicioso. La falta de formación, la discriminación y la exclusión social impiden que los individuos en pobreza puedan superar su situación, incluso en contextos de crecimiento económico general (World Bank, 2020).

México se caracteriza por una alta desigualdad en la distribución del ingreso, situación que se refleja en las diferencias salariales entre distintos sectores económicos, regiones y grupos sociales. Según el informe sobre Desarrollo Humano de México 2020, del Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), el país presenta un coeficiente de Gini de aproximadamente 0.45, indicando una distribución desigual del ingreso. La brecha salarial entre el sector formal e informal, así como entre hombres y mujeres, contribuyen significativamente a esta disparidad.

Otros estudios señalan que los bajos salarios en sectores informales y en zonas rurales, junto con la concentración de empleo en actividades de baja productividad, agravan la brecha salarial. Por ejemplo, Mendoza *et al.*, (2020) destacan que la precarización laboral y la falta de acceso a empleos formales bien remunerados son causas estructurales de la desigualdad salarial en México.

La desigualdad salarial por género también es conocida como brecha salarial. Contreras y Rodríguez (2021) conceptualizan la brecha salarial por género como la diferencia salarial entre hombres y mujeres calculada con base en los ingresos mensuales. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) en su área para mujeres fortalece la idea sobre la brecha salarial como un diferencial, pero también como una tasa porcentual para medir el crecimiento o decrecimiento de la desigualdad (ONU Mujeres, 2023). Este diferencial de salarios da la premisa que no todas las personas obtienen un mismo ingreso, lo cual es natural puesto que no todos los trabajos por su naturaleza son iguales, lo que destaca es que la brecha mide trabajos con similitudes, es decir, no diferencia entre el salario de una abogada y un doctor, sino que las personas deben cumplir ciertas características que las hagan similares y con ello poder realizar la comparación. Jabbaz *et al.*, (2019) analizan las causas de la brecha salarial por género, como lo son las horas laborales, si son derechohabientes, los beneficios y las problemáticas que se pueden encontrar en un trabajo.

Angulo (2021) realizó un estudio con base en el índice *ClosinGap*<sup>1</sup> para determinar cómo la brecha afecta a la calidad de vida de las familias, para ello en una modelación logarítmica utilizó variables de consumo en alimentos, educación y bienes de salud, para estimar el comportamiento de la paridad de género. Concluyendo que la desigualdad salarial afecta en mayor medida al consumo en bienes de primera necesidad, siendo un factor que puede llevar a la carencia alimentaria o de tener a las personas en pobreza en general.

Goldin (2021) señala que una de las medidas óptimas para reducir la desigualdad salarial se encamina a mejorar los entornos laborales, como la dinámica del trabajador con su empresa, y va más allá de tener prestaciones y beneficios (los cuales son necesarios para el trabajador), sino de tener entornos fuera de la discriminación laboral, la violencia y acoso laboral. Trujillo (2022) concluye que la brecha salarial por género disminuye si el mercado laboral se reestructura de tal manera que considere una política salarial justa y una política social direccionada para atacar la discriminación.

Puma y Redobrán (2023) determinan que la discriminación afecta negativamente al consumo y al ahorro, puesto que esta acción es causante de efectos como el salario injusto, el pago no completo de una jornada laboral, las horas extras no pagadas, entre otros aspectos, por lo que las familias no generan un ingreso suficiente para poder consumir eficientemente y menos para ahorrar. Bucaram *et al.*, (2023) mencionan que la discriminación afecta al desarrollo socioeconómico de una sociedad, lo cual rompe con la hipótesis sobre el aumento de ingresos para disminuir la brecha, aunque se busque aumentar más el salario mínimo o las prestaciones, sí el entorno laboral es violento entonces la hipótesis de aumentar el ingreso, no se cumple. Con todo, la brecha afecta los ingresos, reflejado en la adquisición de bienes y servicios, lo cual incentiva la pobreza o ciertas carencias relacionadas a él.

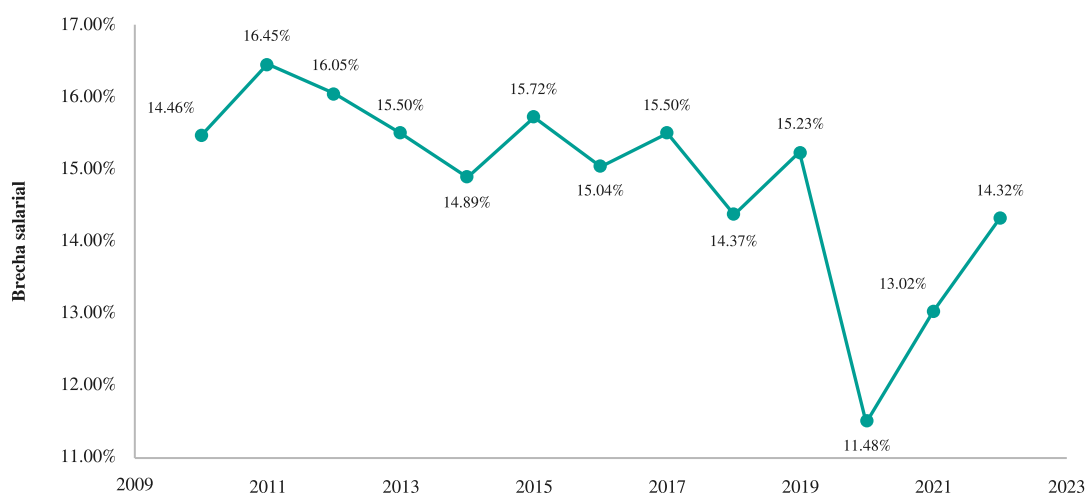
---

1. Índice Salarial en España para medir la paridad de género en los salarios.

## II. LA RELACIÓN ENTRE BRECHA SALARIAL Y POBREZA EN EL CONTEXTO MEXICANO

De acuerdo con la gráfica 1 la brecha salarial tuvo una evolución casi constante desde 2010 hasta 2019, en el 2020 el comportamiento es interesante, porque hubo una disminución drástica de la brecha salarial. Esto se debe a la crisis sanitaria por COVID-19, donde el mercado laboral sufrió una dinámica que afectó a hombres y mujeres por igual.

**Gráfica 1**  
**Brecha Salarial entre hombres y mujeres en México, 2010 a 2022**

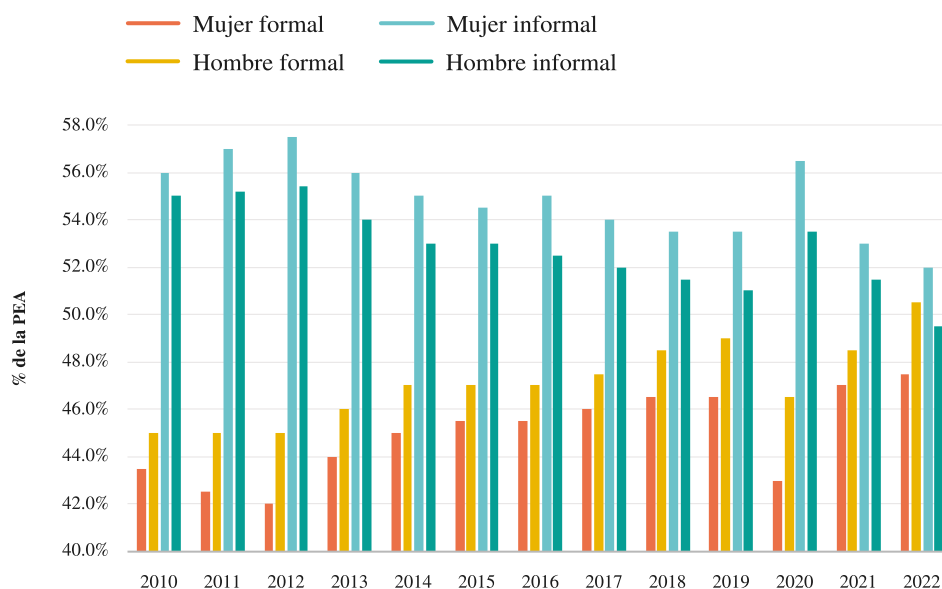


**Fuente:** elaboración propia con datos de INEGI (2023).

En la Gráfica 1 se aprecia que en los años 2021 y 2022 la brecha vuelve aumentar, sugiriendo que la disminución de las desigualdades únicamente se dará en eventos económicos críticos. En este sentido, es necesario estudiar cómo se encuentra el mercado laboral en términos absolutos, es decir, cuantas personas se tienen empleadas, con la razón de observar la cantidad a la que puede afectar este problema de desigualdad. En México, de acuerdo con la ENOE, la población que trabaja, que percibe un salario o remuneración por un trabajo u oficio, se le considera Población Económicamente Activa Ocupada (PEA Ocupada). Este sector se subdivide de distintas formas, una de ellas es en el sector formal e informal.

De acuerdo con la Gráfica 2, la PEA Ocupada se encuentra mayormente en el sector informal y hay mayor número de hombres laborando en este sector que de mujeres. Dado las cifras oficiales del INEGI, la economía mexicana se encuentre en su mayoría en el sector informal, por lo tanto, la economía informal puede ser causal de la brecha salarial en México. Sin embargo, habría que observar si esto afecta directamente, de manera inversa, positiva o negativamente.

**Gráfica 2**  
**PEA Ocupada segmentado por hombres y mujeres**



**Fuente:** elaboración propia con datos de INEGI (2023).

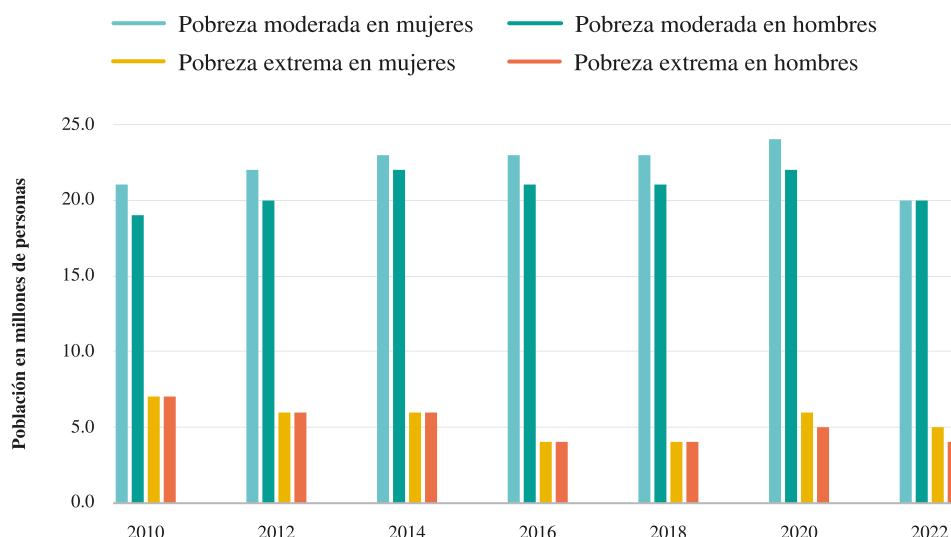
Si la brecha salarial se presenta mayormente en hombres, entonces se tendría una idea sobre que la brecha salarial ha estado afectando más a hombres que a mujeres. Sin embargo, para determinar el grado de afectación y concluir que es la población de hombres la más afectada, es conveniente analizar el espacio de la pobreza, porque si esa brecha conlleva a una vulnerabilidad social que es la pobreza, entonces sí se debe observar en qué población tiene un efecto relevante.

La metodología de la pobreza en México es multidimensional como lo establece el Consejo Nacional para la Evaluación de la Política de Desarrollo Social (CONEVAL, 2024). En otras palabras, una persona no es pobre únicamente por sus ingresos, puede serlo por otras cuestiones sociales, culturales, socioeconómicas, entre otras. Lo anterior no significa que el ingreso no importa, sino que no es la única razón para medir los niveles de pobreza. Para este estudio sí se consideran los ingresos por dos cuestiones: primeramente, porque se habla de salarios; por lo tanto, el ingreso es un factor inherente en las variables. Segundo, por la cuestión multidimensional que vuelve más complejo el estudio, para estudiar la pobreza a través del ingreso se consideran las poblaciones de pobreza moderada y extrema.<sup>2</sup>

Con base en lo anterior, se considerará a la población en pobreza moderada y extrema segmentada en hombres y mujeres, lo cual se puede observar en la Gráfica 3, donde la población mayormente en pobreza moderada es la de mujeres y después la de hombres en el mismo umbral. En niveles más bajos se encuentra la población en pobreza extrema tanto en hombres como mujeres.

2. Dentro de la medición de la pobreza, la “moderada” es para aquellas personas que los ingresos no son suficientes para la vida plena, pero al menos lo son para la canasta alimentaria básica. Mientras que la pobreza “extrema” es aquella vulnerabilidad donde los ingresos no son suficientes para la canasta alimentaria básica

**Gráfica 3**  
**Población en pobreza segmentada, 2010 a 2022**



**Fuente:** elaboración propia con datos de INEGI (2022).

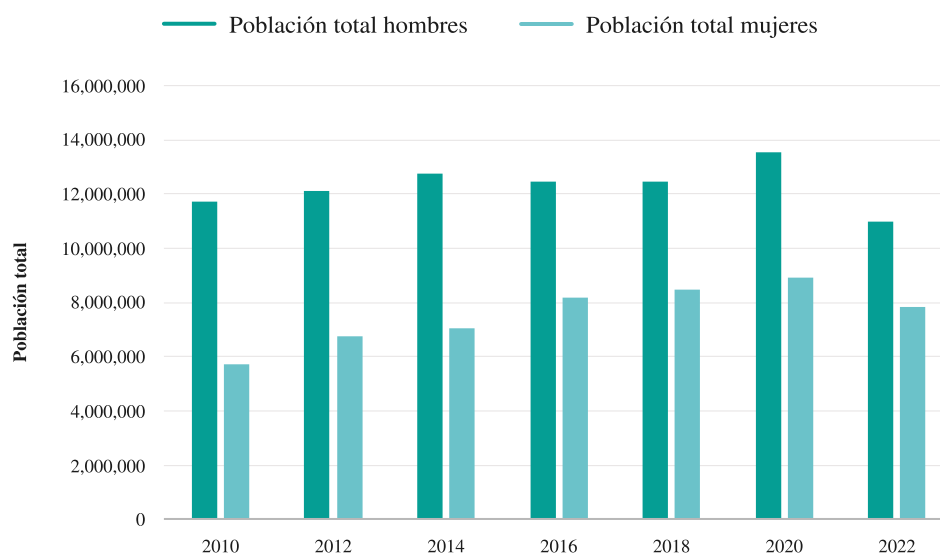
En la Gráfica 3 se puede observar que, aunque exista mayor nivel de informalidad por parte de los hombres (Gráfica 2), la población que más se ve afectada por los niveles de calidad de vida son las mujeres, tanto a nivel de pobreza moderada como extrema. Sin embargo, lo anterior invita a realizarse las siguientes preguntas ¿Cuál es la relación entre la pobreza y la brecha salarial o ¿Cuál es la relación de la pobreza y dicha brecha salarial en el mismo mercado laboral?

El trabajo en México es medido por la ENOE y se pueden analizar otros factores como la pobreza laboral,<sup>3</sup> entendida como aquella situación donde los ingresos percibidos por un trabajo no son suficientes.

Por lo tanto, aunque una persona se encuentra en la informalidad, los ingresos que percibe pueden ser deficientes o incluso las carencias sociales podrían no estar presentes. Por ello, aunque haya más hombres en la informalidad, no sería prudente concluir que son los que mayormente se ven afectados, sino que hay que analizar la variable de pobreza laboral. De acuerdo con la Gráfica 4, la población de mujeres son las que mayormente se encuentran en tal situación, sean formales o informales.

3. El CONEVAL mide la pobreza laboral con el índice de tendencia laboral de la pobreza (ITLP).

**Gráfica 4**  
**PEA Ocupada en situación de pobreza laboral**



**Fuente:** elaboración propia con datos de INEGI (2023).

La Gráfica 4 muestra que hay mayor población de mujeres en la informalidad y en pobreza laboral; por lo tanto, esto podría ser una causante del comportamiento de la brecha salarial en México. Para corroborar lo anterior, se realiza un modelo econométrico que ayude a comprobar formalmente que debido a la brecha las familias lideradas por mujeres se encuentran en pobreza.

### III. METODOLOGÍA Y DATOS

Para poder determinar la relación entre la pobreza, la brecha salarial y el sistema laboral de hombres y mujeres se hace uso de un modelo econométrico de datos panel. Según Stock y Watson (2012) los datos panel consisten en observaciones sobre las mismas  $n$  entidades individuales para dos o más periodos de tiempo  $T$ . Si el conjunto de datos consta de las observaciones sobre las variables  $X$  e  $Y$ . Cuando se describen datos de sección cruzada resulta útil utilizar un subíndice para expresar el individuo o entidad individual; por ejemplo,  $Y_i$  se refiere a la variable  $Y$  para la  $i$ -ésima entidad individual. Cuando se describen los datos de panel, se necesita una notación adicional para realizar un seguimiento tanto de la entidad individual como del periodo de tiempo. Esto se hace mediante dos subíndices en lugar de uno: el primero,  $i$ , se refiere a la entidad individual, y el segundo,  $t$ , se refiere al periodo de tiempo de la observación. Por lo tanto,  $Y_{it}$  expresa la variable  $Y$  observada para la  $i$ -ésima de las  $n$  entidades individuales en el  $t$ -ésimo de los  $T$  periodos. El modelo se expresa de la siguiente forma:

$$Y_{it} = \alpha_{it} + X_{it}\beta + u_{it}$$

con  $i = 1, \dots, N$ ;  $t = 1, \dots, T$ , donde  $i$  se refiere al individuo o a la unidad de estudio (corte transversal),  $t$  a la dimensión en el tiempo,  $\alpha$  es un vector de intercepto de  $n$  parámetros,  $\beta$  es un vector de  $K$  parámetros y  $X_{it}$  es la  $i$ -ésima observación al momento  $t$  para las  $K$  variables explicativas. En este caso, la muestra total de las observaciones en el modelo vendría dado por  $N \times T$ .

Wooldridge (2003) comenta que los conjuntos de datos de panel son muy útiles para el análisis de políticas, en particular para la evaluación de programas. Con los datos de panel, se cuenta con una ventaja potencialmente importante: es posible diferenciar en el tiempo para las mismas unidades de corte transversal, al permitir controlar los efectos específicos de la persona, empresa o ciudad.

La metodología de datos panel consta de tres modelos: modelo de datos agrupados, modelo de efectos fijos: que permite tener en cuenta las variables omitidas cuando las variables varían entre las distintas entidades individuales, pero no cambian en el tiempo y, modelo de efectos aleatorios: el cual considera que el efecto inobservable no se correlaciona con ninguna variable explicativa.

### Datos

Para este estudio cuantitativo, es esencial considerar el contexto del mercado laboral. La ENOE permite analizar empleo, horas trabajadas y salarios, mientras que la ENIGH aporta información sociodemográfica. Ambas sirven como referencia para examinar el mercado laboral y fenómenos como la brecha salarial y la pobreza.

En este sentido, los datos utilizados en la presente investigación provienen de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH), con la cual se calcula la brecha salarial con base en los ingresos *per cápita* a nivel nacional y datos de otros ingresos extras para hombres y mujeres. La información de empleabilidad como hombres y mujeres formalizados e informatizados se obtiene de la ENOE, de igual manera a nivel nacional. En el caso de la pobreza, los datos se obtienen de la base de la ENIGH y las remesas a través del Banco de México (BANXICO).

Las variables utilizadas para la estimación del modelo se describen en el Cuadro 1. La variable brecha salarial (BS), entendida como la diferencia en ingresos promedio entre grupos comparables puede ser medida en términos relativos (Oaxaca, 1973; Juhn *et al.*, 1993 y Fortin *et al.*, 2011). En el caso de las variables H\_formal; H\_informal; M\_formal y M\_informal, así como las variables referentes al porcentaje de ingresos de hombres y mujeres (Otros\_H y Otros\_M). Diversos estudios como el de Bertrand *et al.*, (2010); Olivetti y Petrongolo (2016) y Blau y Kahn (2012) convergen sobre el efecto del rol de género en el tipo de empleo y los salarios percibidos por las personas asociados a la informalidad laboral, que implica salarios bajos y menor protección social (Taheri *et al.*, 2024 y La Porta y Shleifer, 2014). En el caso de las regiones empleadas para la estimación econométrica, las 32 entidades del país se dividieron en ocho regiones,<sup>4</sup> a saber: Noroeste, Noreste, Occidente, Oriente, Centro Norte, Centro Sur, Suroeste y Sureste.

**Cuadro 1**  
**VARIABLES DE ESTUDIO**

<i>Variable</i>	<i>Clave</i>	<i>Concepto</i>	<i>Tipo</i>
Dependiente	Pobreza	Es el índice de personas que se encuentran en situación de pobreza.	Numérica
Independiente	BS	Brecha salarial. Es la tasa del diferencial entre los ingresos de hombres y mujeres.	Numérica
Independiente	h_formal	Porcentaje de hombres en situación de empleabilidad formalizada con respecto a la PEA total.	Numérica

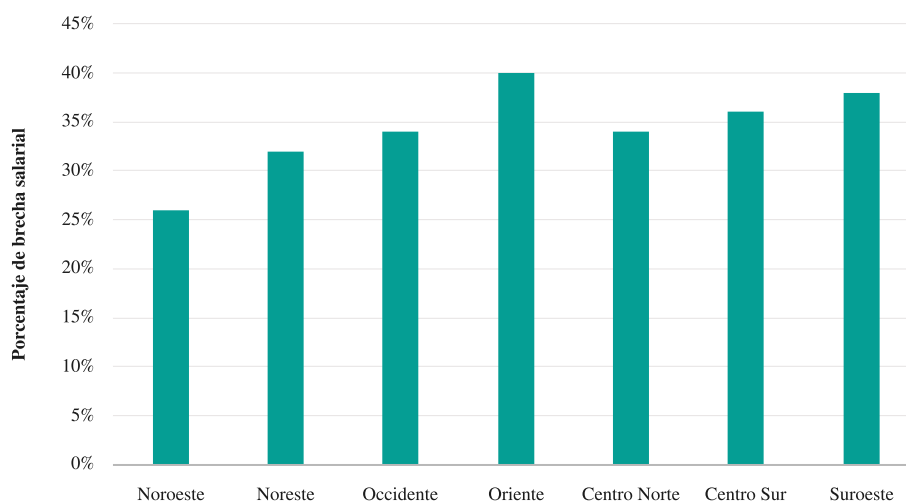
4. Región "Noroeste = Baja California, Baja California Sur, Chihuahua, Durango, Sinaloa, Sonora "; "Noreste = Coahuila, Nuevo León y Tamaulipas"; "Centro Norte = Aguascalientes, Guanajuato, Querétaro, San Luis Potosí, Zacatecas"; "Centro Sur = Ciudad de México, México, Morelos"; "Occidente = Colima, Jalisco, Michoacán, Nayarit"; "Oriente = Hidalgo, Puebla, Tlaxcala, Veracruz"; "Suroeste = Chiapas, Guerrero, Oaxaca "; "Sureste = Campeche, Quintana Roo, Tabasco, Yucatán".

<i>Variable</i>	<i>Clave</i>	<i>Concepto</i>	<i>Tipo</i>
Independiente	h_informal	Porcentaje de hombres en situación de empleabilidad informalizada con respecto a la PEA total.	Numérica
Independiente	m_formal	Porcentaje de mujeres en situación de empleabilidad formalizada con respecto a la PEA total.	Numérica
Independiente	m_informal	Porcentaje de mujeres en situación de empleabilidad informalizada con respecto a la PEA total.	Numérica
Independiente	otros_M	Porcentaje de ingresos económicos con respecto de los ingresos totales que las mujeres perciben por concepto no laboral.	Numérica
Independiente	otros_H	Porcentaje de ingresos económicos con respecto de los ingresos totales que los hombres perciben por concepto no laboral.	Numérica
Independiente	remesas	Ingresos económicos que el hogar percibe provenientes del extranjero con respecto de ingreso total.	Numérica
Tiempo	años	Años de estudio: 2008, 2010, 2012, 2014, 2016, 2018, 2020 y 2022.	Tiempo
Región	RE	Las regiones económicas establecidas por su geografía y economía, 8 en total: Noroeste, Noreste, Centro Norte, Centro Sur, Occidente, Oriente, Suroeste y Sureste.	Carácter

**Fuente:** elaboración propia con datos de INEGI (2022).

Por otra parte, en la Gráfica 5 se presenta el promedio a lo largo de los años de la brecha salarial por región, la cual se muestra en términos relativos. Se observa que la región Oriente tiene mayor desigualdad, lo cual apoya lo comentado líneas arriba, en el sentido de existir heterogeneidad en la desigualdad en las distintas regiones del país.

**Gráfica 5**  
Promedio porcentual de brecha salarial por región, 2008 a 2022



**Fuente:** elaboración propia con datos de INEGI (2023).

El modelo a estimar es el siguiente:

$$Pobreza = \alpha + BS\beta_1 + h_{informat}\beta_2 + h_{formal}\beta_3 + m_{informat}\beta_4 + m_{formal}\beta_5 + otros_m\beta_6 + otros_h\beta_7 + remesas\beta_8 + u_{it} \quad (1)$$

Las ecuaciones 2 y 3 muestran el modelo principal (ecuación 1) dividido en dos formas: uno dedicado a la informalidad (ecuación 2) y el otro a la formalidad (ecuación 3).

$$Modelo 1: pobreza = \alpha + BS\beta_1 + h_{informat}\beta_2 + m_{informat}\beta_3 + otros_m\beta_4 + otros_h\beta_5 + remesas\beta_6 + u_{it} \quad (2)$$

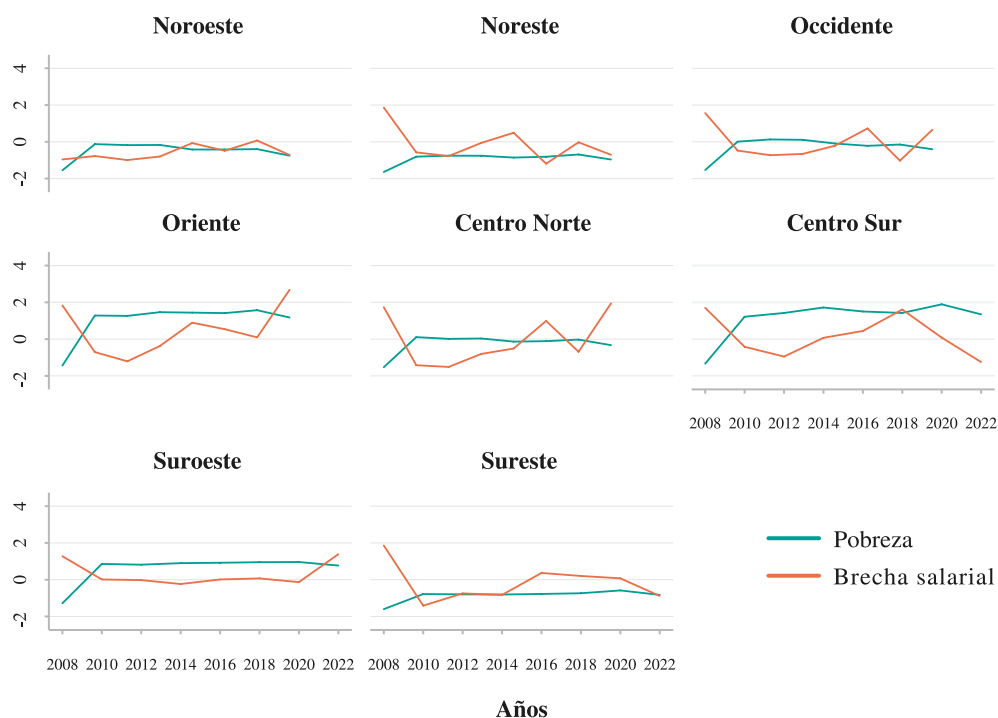
$$Modelo 2: pobreza = \alpha + BS\beta_1 + h_{formal}\beta_2 + m_{formal}\beta_3 + otros_m\beta_4 + otros_h\beta_5 + remesas\beta_6 + u_{it} \quad (3)$$

La variable dependiente es la pobreza y en ambos casos está presente la brecha salarial, las remesas, así como otros ingresos que perciben las familias.

#### IV. MODELO ECONOMETRICO Y ANÁLISIS DE RESULTADOS

La Gráfica 6 muestra la evolución temporal (2008 a 2022) de la brecha salarial y pobreza para las diferentes regiones del país. Se observa la correlación positiva entre ambas variables. Cuando la brecha salarial es superior a su promedio, la pobreza también tiende a ser superior, especialmente en periodos de crisis económicas. Por ejemplo, en la región Occidente, en el año 2008 la brecha salarial estaba muy por encima de su promedio, mientras que la pobreza estaba ligeramente por debajo del suyo. Esto sugiere que, en la crisis de aquella época, la desigualdad salarial se disparó a niveles históricos, mientras la pobreza se mantenía relativamente controlada. Véase que para el año 2022 las regiones Centro Norte y Oriente muestran un aumento notable en la pobreza y, al mismo tiempo, una disminución o estabilización de la brecha salarial. Esto puede interpretarse como un deterioro de las condiciones de vida de la población, sin que la desigualdad salarial haya sido el principal motor del cambio, ya que puede deberse a otros factores como la inflación y la pérdida de empleo, elementos relacionados con la informalidad.

**Gráfica 6**  
**Pobreza y brecha salarial por regiones de México, 2008 a 2022**



Fuente: elaboración propia.

En el Cuadro 2 se presentan los resultados de la estimación econométrica. Los resultados muestran que el modelo con efectos fijos (EF) es el más adecuado para analizar la relación entre la brecha salarial y la pobreza, dado las pruebas de Hausman ( $p = 0.0041$ ) y Mundlak ( $p = 0.00023$ ). Estos resultados indican que existen características estructurales no observadas, propias de cada región que influyen de manera significativa en la pobreza, por lo que el uso de un modelo de datos de panel con efectos fijos permite controlar adecuadamente dicha heterogeneidad.

**Cuadro 2**  
**Estimación del modelo de informalidad**

*Variable dependiente: pobreza*

<i>Variable Independiente</i>	<i>Método MCO</i>	<i>Método EF</i>	<i>Método EA</i>
Brecha Salarial	-0.0128207 0.739	0.0570374 0.0117	0.0187866 0.697
h_informal	0.2894697 0.047	-0.018061 0.667	-0.2272522 0.021
m_informal	0.6286402 0.008	0.3283341 0.001	0.5863714 0.000
otros_m	0.674981 0.003	0.4622105 0.001	0.6635657 0.000

*Variable dependiente: pobreza*

<i>Variable Independiente</i>	<i>Método MCO</i>	<i>Método EF</i>	<i>Método EA</i>
otros_h	-0.5988436 0.001	-0.390141 0.004	-0.5870322 0.000
Remesas	0.0750987 0.038	0.0139318 0.713	0.0517252 0.296
F value		0.0000	
LM (p-value)		0.01222	
Hausman (p-value)		0.0041	
Mundlak Test		0.00023	
Observaciones	64	64	64

**Fuente:** elaboración propia.

En términos de los coeficientes estimados, la brecha salarial presenta un efecto positivo y estadísticamente significativo ( $\beta=0.0570$ ;  $p=0.0117$ ), lo cual sugiere que un incremento en la desigualdad de ingresos contribuye al aumento de la pobreza. Este hallazgo coincide con lo planteado por Atkinson (2015) y Ravallion y Chen (2011), quienes argumentan que la desigualdad en los ingresos limita la movilidad social e impide la reducción sostenida de la pobreza. En este sentido, la brecha salarial opera como un mecanismo estructural que concentra el ingreso en determinados grupos, restringiendo el acceso de los hogares más vulnerables a recursos básicos y oportunidades económicas.

Asimismo, la informalidad laboral femenina (*m\_informal*) muestra un efecto positivo y significativo ( $\beta = 0.3283$ ;  $p = 0.001$ ), confirmando que la inserción de las mujeres en empleos precarios o sin acceso a seguridad social agrava las condiciones de pobreza. Este resultado es consistente con lo señalado por Kalleberg (2011) y Contreras y Rodríguez (2021), al sostener que las condiciones de informalidad y desigualdad de género en el mercado laboral refuerzan las brechas socioeconómicas. De igual modo, la variable *otros\_m*, que agrupa los ingresos económicos de las mujeres por concepto no laboral o fuera del empleo formal, también tiene un efecto positivo y significativo ( $\beta = 0.4622$ ;  $p = 0.001$ ), lo cual refuerza la relación entre la exclusión laboral femenina y la vulnerabilidad económica de los hogares.

En contraste, la variable *otros\_h* presenta un coeficiente negativo y significativo ( $\beta = -0.3901$ ;  $p = 0.004$ ), lo que indica que los hombres con ocupaciones alternativas o con mayor estabilidad laboral tienden a reducir los niveles de pobreza. Este resultado sugiere una diferencia estructural en la inserción laboral entre hombres y mujeres, donde los hombres poseen mayores oportunidades de acceso a ingresos estables o diversificados.

Por su parte, las remesas no resultaron estadísticamente significativas ( $p = 0.713$ ), lo que podría interpretarse como una evidencia de su limitada capacidad para reducir la pobreza de manera estructural, dado que su uso puede destinarse más al consumo inmediato que a la inversión productiva, como señalan los estudios del World Bank (2020) y la OECD (2019).

En conjunto, los resultados confirman que la brecha salarial y la informalidad laboral, particularmente la femenina, son determinantes estructurales de la pobreza. Ello implica que las políticas orientadas a reducir la desigualdad en los ingresos deben acompañarse de estrategias de formalización laboral y de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, en consonancia con lo planteado por Goldin (2021) y Trujillo (2022).

Los resultados obtenidos de la estimación del modelo de informalidad (Cuadro 2) muestran que el modelo con efectos fijos (EF) es el más adecuado para analizar la relación entre la informalidad laboral y la pobreza. Las pruebas estadísticas, Hausman ( $p = 0.0041$ ) y Mundlak ( $p = 0.00023$ ), indican que las características no observadas (por ejemplo, condiciones estructurales regionales o sectoriales) están correlacionadas con las variables explicativas, lo que justifica el uso de efectos fijos. Asimismo, la prueba LM ( $p = 0.01222$ ) rechaza la hipótesis de homogeneidad, descartando el modelo MCO como opción válida. Por tanto, el modelo EF proporciona las estimaciones más consistentes.

En el modelo de efectos fijos, la informalidad laboral femenina ( $m\_informal$ ) es una de las variables con mayor impacto sobre la pobreza ( $\beta = 0.3283$ ;  $p = 0.001$ ). Este resultado confirma que el trabajo informal de las mujeres está estrechamente vinculado con mayores niveles de vulnerabilidad económica, dado que las mujeres suelen ocupar puestos con baja remuneración, sin seguridad social y con menores posibilidades de movilidad laboral. Estos hallazgos son coherentes con los de Kalleberg (2011), quien argumenta que los sistemas laborales segmentados reproducen desigualdades estructurales, y con Contreras y Rodríguez (2021), quienes señalan que la informalidad femenina profundiza la pobreza de los hogares en América Latina.

La variable  $h\_informal$  (informalidad masculina) no resulta significativa ( $p = 0.667$ ) en el modelo EF, lo que sugiere que la informalidad entre hombres no tiene un efecto estadísticamente claro sobre la pobreza, posiblemente debido a que parte de ellos encuentra alternativas de ingresos complementarios o estabilidad relativa en actividades informales de mayor productividad. En cambio, en el modelo de efectos aleatorios (EA), el coeficiente se torna negativo y significativo ( $\beta = -0.2272$ ;  $p = 0.021$ ), lo que podría reflejar diferencias no capturadas por el modelo respecto a regiones o sectores donde la informalidad masculina tiene características distintas.

Por su parte, las variables  $otros\_m$  y  $otros\_h$ , que agrupan a ingresos de mujeres y hombres fuera del empleo formal o con ocupaciones atípicas, presentan comportamientos opuestos. En el caso de  $otros\_m$ , el efecto es positivo y significativo ( $\beta = 0.4622$ ;  $p = 0.001$ ), lo que indica que la participación limitada o precaria de las mujeres en el mercado laboral formal incrementa la pobreza, reforzando la hipótesis de la feminización de la pobreza. En contraste,  $otros\_h$  muestra un efecto negativo y significativo ( $\beta = -0.3901$ ;  $p = 0.004$ ), sugiriendo que los hombres con actividades no formales pueden, en algunos casos, mantener ingresos suficientes para reducir la pobreza, posiblemente debido a su inserción en sectores de mayor productividad o a redes de empleo más estables.

En cuanto a la brecha salarial, esta mantiene un coeficiente positivo y significativo ( $\beta = 0.0570$ ;  $p = 0.0117$ ), lo cual implica que la desigualdad en los ingresos laborales amplifica los efectos de la informalidad sobre la pobreza. Este hallazgo es consistente con los argumentos de Atkinson (2015) y Ravallion y Chen (2011), quienes señalan que las diferencias salariales estructurales impiden que el crecimiento económico se traduzca en reducción de la pobreza.

Finalmente, las remesas no presentan un efecto estadísticamente significativo ( $p = 0.713$ ), lo que sugiere que, aunque pueden representar un ingreso adicional para ciertos hogares, su impacto sobre la pobreza estructural es limitado, tal vez por ser un ingreso destinado al consumo de corto plazo (World Bank, 2020 y OECD, 2019).

En conjunto, los resultados del modelo de efectos fijos indican que la informalidad laboral femenina, la brecha salarial y la exclusión del empleo formal son los principales determinantes de la pobreza. Estos hallazgos sugieren que las políticas públicas orientadas a la formalización laboral y a la equidad de género son fundamentales para mitigar la pobreza estructural. Tal como sostienen Goldin (2021) y Trujillo (2022), reducir la desigualdad laboral requiere estrategias que promuevan entornos laborales equitativos, con condiciones seguras y políticas salariales justas.

**Cuadro 3**  
**Estimación del modelo con sector formal**

*Variable dependiente: pobreza*

<i>Variable Independiente</i>	<i>Método MCO</i>	<i>Método EF</i>	<i>Método EA</i>
Brecha Salarial (BS)	0.0053566 0.092	0.0683267 0.094	0.0455121 0.309
h_formal	0.0756008 0.132	-0.046687 0.277	-0.0528202 0.0269
m_formal	-0.8766779 0	-0.0367772 0.79	-0.4160547 0.0000
otros_m	0.4342088 0.081	0.3169901 0.024	0.3790604 0.0120
otros_h	-0.3315984 0.152	-0.2264362 0.099	-0.2827435 0.060
Remesas	-0.0229995 0.552	-0.0245232 0.544	-0.0269489 0.055
Constante	0 1	0 1	0 1
F (p-value)	0.0000		
LM (p-value)	0.0032		
Hausman (p-value)	0.5625		
Mundlak Test	0.06899		
Observaciones	64	64	64

**Fuente:** elaboración propia.

Por otra parte, para el mercado formal, los resultados se muestran en el Cuadro 3. La variable *m\_formal* (empleo formal femenino) muestra un efecto negativo y altamente significativo sobre la pobreza ( $\beta = -0.4160$ ;  $p = 0.0000$ ). Esto significa que a medida que aumenta la proporción de mujeres empleadas en el sector formal, la pobreza disminuye de forma considerable. El hallazgo sugiere que la inserción de las mujeres en empleos formales, que suelen ofrecer seguridad social, estabilidad y mejores salarios, tiene un impacto directo en la reducción de la pobreza. Este resultado coincide con los estudios de Goldin (2021) y Psacharopoulos y Tzannatos (1992), quienes sostienen que la participación femenina en trabajos formales no solo incrementa el ingreso familiar, sino que también fortalece la autonomía económica y el bienestar de los hogares.

Por el contrario, la variable *h\_formal* (empleo formal masculino) presenta un coeficiente negativo ( $\beta = -0.0528$ ;  $p = 0.0269$ ), aunque de menor magnitud. Esto implica que la formalización del empleo masculino también contribuye a la reducción de la pobreza, pero su efecto es más moderado. Esto podría explicarse porque, en muchos contextos, los hombres ya concentran una proporción mayor del empleo formal, por lo que aumentos marginales en su participación tienen un impacto decreciente. Este patrón es consistente con los hallazgos de Fields (2019), quien muestra que los retornos sociales del empleo formal tienden a ser mayores cuando se expanden hacia grupos históricamente marginados.

La brecha salarial (BS) presenta un coeficiente positivo, aunque no significativo ( $\beta = 0.0455$ ;  $p = 0.309$ ). Esto implica que la desigualdad en los ingresos laborales no tiene un efecto estadísticamente claro sobre la pobreza en este modelo, posiblemente porque la formalidad laboral atenúa parte del impacto negativo de la disparidad salarial. No obstante, la dirección positiva del coeficiente sugiere que, en ausencia de políticas de equidad salarial, las brechas persistentes pueden seguir contribuyendo a la desigualdad estructural.

Las remesas muestran un efecto negativo y marginalmente significativo ( $\beta = -0.0269$ ;  $p = 0.055$ ), lo que sugiere que el ingreso proveniente del exterior contribuye ligeramente a reducir la pobreza, aunque su impacto sigue siendo modesto, ya que el mayor impacto para reducir la pobreza se percibe por las mejores condiciones laborales de aquellos con empleos formales. Este resultado coincide con el análisis de World Bank (2020) y la OECD (2019), que destacan que las remesas pueden aliviar la pobreza temporalmente, pero no sustituyen la creación de empleos formales y sostenibles.

## **CONCLUSIONES**

El objetivo de este artículo fue analizar el impacto de la brecha salarial de género en las condiciones de pobreza en México desde una perspectiva regional, con el fin de formular recomendaciones de política pública que promuevan un mercado laboral equitativo, reduzcan la brecha salarial y disminuyan los niveles de pobreza. Los resultados evidencian que la informalidad laboral, especialmente la femenina, actúa como un factor estructural que perpetúa la pobreza y profundiza las desigualdades sociales. La persistencia de la brecha de género y la limitada inserción de las mujeres en empleos formales bien remunerados restringen su autonomía económica y amplifican la desigualdad de ingresos. En consecuencia, reducir la pobreza exige políticas integrales que enfrenten de manera simultánea la informalidad, la discriminación laboral y la desigualdad salarial. De igual manera, los resultados sugieren que la participación femenina en el sector formal es uno de los elementos más determinantes para disminuir la pobreza, pues la formalización del empleo, tanto de hombres como de mujeres, fortalece los ingresos y la estabilidad económica de los hogares. La formalización laboral no solo mejora los niveles de ingreso, sino que también incrementa la productividad y la cohesión social. Por ello, fortalecer el empleo formal y promover la equidad de género son condiciones esenciales para avanzar hacia un modelo de desarrollo más inclusivo, sustentado en la equidad, la protección social y el bienestar colectivo.

Con lo anterior, se busca reforzar la idea de realizar investigaciones que ayuden a encontrar variables de estudio, herramientas de política laboral y política social que ayuden a disminuir la disparidad que hay en los salarios. Atender las causas no solo implica establecer un apoyo social o dar apoyos económicos, sino también el trabajo continuo y formal de la política pública verdaderamente focalizada y regionalizadas; es decir, se entiende que el problema es de todo México, pero no todas las regiones presentan la misma magnitud del problema. Una política pública, económica, social, laboral y regional, ayudaría a resarcir muchos problemas y no sólo de pobreza sino de varios rubros de la variable.

## REFERENCIAS

- Angulo, M. F. (2021). *Análisis estadístico de la brecha de género en Castilla y León* (Tesis de Grado). Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, Universidad de Valladolid. <https://uvadoc.uva.es/handle/10324/50605>
- Atkinson, A. B. (2015). *Inequality: What can be done?*. Harvard University Press.
- Bertrand, M., Goldin, C. y Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the 20th century. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228–255. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
- Bertrand, M. y Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *American Economic Review*, 94(4), 991–1013. <https://doi.org/10.1257/0002828042002561>
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2013). Female labor supply: Why is the United States falling behind? *American Economic Review*, 103(3), 251–256. <https://doi.org/10.1257/aer.103.3.251>
- Blau, F. D. y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Bucaram Leverone, R., Quinde Rosales, V., Quinde Rosales, F. y Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 101–112. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i.40450>
- CONEVAL. (2024). *Medición de la pobreza. Pobreza en México*. <https://www.coneval.org.mx/Medicion/Paginas/PobrezaInicio.aspx>
- Contreras, E. A. y Rodríguez, G. J. (2021). *La brecha salarial* (Trabajo de fin de grado). Departamento de Economía Aplicada y Métodos Cuantitativos, Universidad de la Laguna. <http://riull.ull.es/xmlui/handle/915/24817>
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. Heath.
- Fields, G. S. (2019). *Employment and development: How work can lead from and into poverty*. Oxford University Press.
- Fortin, N., Lemieux, T. y Firpo, S. (2011). Decomposition methods in economics. In O. Ashenfelter & D. Card (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1–102). Elsevier. [https://doi.org/10.1016/S0169-7218\(11\)00407-2](https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)00407-2)
- Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press.
- Hegewisch, A. (2016, 7 de marzo). *The gender wage gap: 2015 earnings differences by race and ethnicity*. Institute for Women's Policy Research. <https://iwpr.org/the-gender-wage-gap-2015-earnings-differences-by-race-and-ethnicity>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2022). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) 2022*. Nueva serie. <https://www.inegi.org.mx/programas/enigh/nc/2022/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2023). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), población de 15 años y más de edad*. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- International Labour Organization. (2018). *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*. <https://www.ilo.org/publications/global-wage-report-201819-what-lies-behind-gender-pay-gaps>
- Instituto Mexicano para la Competitividad. (2022, septiembre 6). *La violencia de género limita la participación de las mexicanas en el mercado laboral*. <https://imco.org.mx/la-violencia-de-genero-limita-la-participacion-de-las-mexicanas-en-el-mercado-laboral/>

- Jabbaz, M., Samper-Gras, T. y Díaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, (80), 1–27. <https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- Juhn, C., Murphy, K. M. y Pierce, B. (1993). Wage inequality and the rise in returns to skill. *Journal of Political Economy*, 101(3), 410–442. <https://doi.org/10.1086/261881>
- Kalleberg, A. L. (2011). *Good jobs, bad jobs: The rise of polarized and precarious employment*. Russell Sage Foundation.
- La Porta, R. y Shleifer, A. (2014). Informality and development. *Journal of Economic Perspectives*, 28(3), 109–126. <https://doi.org/10.1257/jep.28.3.109>
- Mendoza-González, M. Á., Cruz-Calderón, S. F. y Valdivia-López, M. (2020). Niveles y subniveles de precariedad extrema en México: una metodología de grupos con condiciones laborales ordenadas. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 35(2), 405–448. <https://doi.org/10.24201/edu.v35i2.1784>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- OCDE. (2019). *Estrategia de Competencias de la OCDE 2019: Competencias para construir un futuro mejor*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/e3527cfb-es>
- Olivetti, C. y Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 8(1), 405–434. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115329>
- ONU Mujeres. (2023). *Conoce más sobre brecha salarial: causas, cifras y por qué hay que combatirla*. <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- Padavic, I. y Reskin, B. (2002). *Women and men at work*. SAGE Publications. <https://doi.org/10.4135/9781452233857>
- Psacharopoulos, G. y Tzannatos, Z. (1992). *Women's employment and pay in Latin America: Overview and methodology* (World Bank Regional and Sectoral Studies). World Bank. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/758521468773090396/pdf/multi-page.pdf>
- Puma, J. y Redobrán, W. (2023). Comunidades indígenas y su combate diario ante la discriminación en el Ecuador. *Digital Publisher CEIT*, 8(2-1), 469–482. <https://doi.org/10.33386/593dp.2023.2-1.1736>
- Ravallion, M. y Chen, S. (2011). The developing world is poorer than we thought, but no less successful in the fight against poverty. *The World Bank Research Observer*, 26(2), 147–168. <https://doi.org/10.1093/wbro/lkr003>
- Stock, J. H. y Watson, M. W. (2012). *Introducción a la econometría* (3ª ed.). Pearson.
- Taheri, E., Katircioğlu, S. y Tecel, A. (2024). Gender differences in the impact of the informal economy on the labor market: Evidence from Middle Eastern countries. *Evaluation Review*, 48(5), 865–892. <https://doi.org/10.1177/0193841X231210597>
- Trujillo Torres, L. (2023). *Análisis de los efectos de la pandemia del COVID-19 en la brecha salarial de género en el mercado laboral de Neiva* (Tesis de maestría). Universidad Nacional Abierta y a Distancia. <https://repository.unad.edu.co/bitstream/handle/10596/55030/ltrujillot.pdf>
- World Bank. (2020). *World Development Report 2020: Trading for development in the age of global value chains*. World Bank Publications. <https://doi.org/10.1596/978-1-4648-1457-0>
- Wooldridge, J. M. (2010). *Econometric analysis of cross section and panel data*. MIT Press.