



Artículo

La dinámica estatal de la segregación ocupacional por género en México (2010-2024)

The state-level dynamics of occupational gender segregation in Mexico (2010–2024)

Roberto Carlos Calderón-Rodríguez¹, Julia Juárez-García^{2*}

¹ Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Universidad Autónoma de México, México; 420083355@pcpuma.acatlan.unam.mx; ORCID: 0009-0000-4373-3237

² Facultad de Estudios Superiores Acatlán, Universidad Autónoma de México, México; julia.juarez.garcia@comunidad.unam.mx; ORCID: 0009-0002-8269-6066

* Autor de correspondencia / Correspondence author

Recibido: 27/10/2025; Aceptado: 28/11/2025; Publicado: 09/01/2026.

DOI: <https://doi.org/10.54167/ejbei.v3i1.2051>

Resumen: El análisis de la segregación laboral es clave para comprender y visibilizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Este fenómeno refuerza los desequilibrios sociales entre hombres y mujeres, incidiendo negativamente en la forma en que la sociedad concibe a las mujeres y su papel dentro de ella. Este estudio analiza la evolución de la segregación laboral por género en México entre 2010 y 2024, utilizando el Índice de Karmel-MacLachlan (KM) para cuantificar y descomponer el fenómeno a nivel nacional y estatal. Los resultados evidencian una persistencia general del problema, con una reducción marginal insuficiente. El análisis territorial revela una heterogeneidad significativa, destacando un marcado deterioro en estados como Puebla, Sinaloa, Veracruz y, especialmente, Chiapas. La descomposición del índice identifica dos causas principales: primero, la propia incorporación de las mujeres al mercado laboral ha exacerbado la segregación, al concentrarse su inserción en ocupaciones tradicionalmente feminizadas y precarizadas. Segundo, un efecto residual sustancial señala que factores exógenos—culturales, políticos y sociales—perpetúan los roles de género y limitan el acceso a empleos de calidad. Estos hallazgos subrayan la urgencia de políticas públicas que trasciendan la promoción del empleo y aborden de manera integral las barreras estructurales y socio-culturales para erradicar la desigualdad de oportunidades.

Palabras clave: Segregación ocupacional, Género, Empleo, Mercado laboral.

Clasificación JEL: J16, J21, J71.

Como citar / How to cite:

Calderón-Rodríguez, R. C., & Juárez-García, J. (2026). La dinámica estatal de la segregación ocupacional por género en México (2010-2024). *Economicus Journal of Business and Economics Insights*, 3(1), 14–31. <https://doi.org/10.54167/ejbei.v3i1.2051>



Este artículo está bajo los términos de la Licencia Creative Commons Atribución/Reconocimiento NoComercial 4.0 Internacional. This article is under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License. (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>).

Abstract: The labor segregation analysis is crucial for our understanding and highlighting gender inequalities in the labor market. This phenomenon reinforces gender social imbalances, negatively impacting how society perceives women role. This study examines the evolution of gender-based occupational segregation in Mexico between 2010 and 2024, using the Karmel-MacLachlan (KM) Index to quantify and decompose the phenomenon at national and state levels. Results demonstrate a persistent overall problem, with insufficient marginal reduction. Territorial analysis reveals significant heterogeneity, highlighting a marked deterioration in states such as Puebla, Sinaloa, Veracruz, and particularly Chiapas. The decomposition of the index identifies two main causes: first, women's own incorporation into the labor market has exacerbated segregation, as their insertion concentrates in traditionally feminized and precarious occupations. Second, a substantial residual effect indicates that exogenous factors—cultural, political, and social—perpetuate gender roles and limit access to quality employment. These findings underscore the urgency of public policies that go beyond employment promotion and comprehensively address structural and socio-cultural barriers to eradicate inequality of opportunity.

Keywords: Occupational segregation, Gender, Employment, Labor market.

JEL Classification: J16, J21, J71.

1. Introducción

El análisis de la segregación laboral es un elemento estratégico para comprender y visibilizar las desigualdades de género en el mercado de trabajo. Estas desigualdades afectan de manera desproporcionada a las mujeres, pues restringen sus posibilidades de desarrollo profesional y limitan su autonomía económica.

A través de su manifestación en la estructura ocupacional, la segregación laboral se vincula al desaprovechamiento del capital humano que conlleva a ineficiencias económicas, como lo señala Anker (1997). Además, este fenómeno refuerza los desequilibrios sociales entre hombres y mujeres, incidiendo de forma negativa en la manera en que la sociedad concibe a las mujeres y su papel dentro de ella, exacerbando la persistencia de estas asimetrías favorece su transmisión intergeneracional.

En México, las mujeres enfrentan múltiples desventajas en su inserción laboral, manifestadas en brechas salariales persistentes, altos niveles de informalidad, precarización generalizada, obstáculos para acceder a puestos de liderazgo y fenómenos como la penalización por maternidad. Si bien estas problemáticas son ampliamente reconocidas, es en la estructura ocupacional donde convergen y se hacen visibles de manera estructural (Bhalotra & Fernández, 2024).

Diversos estudios (Ariza & Oliveira, 2002; García & Oliveira, 1994; Parrado & Zenteno, 2004; Espino & De los Santos, 2019a; 2019b) coinciden en señalar que el incremento de la participación laboral femenina en México no se distribuyó de manera homogénea en la estructura ocupacional, sino que se concentró en sectores específicos: el terciario (especialmente en servicios y comercio), el informal y el maquilador. Esta concentración refleja una segregación horizontal que canaliza a las mujeres hacia áreas con menor valoración social, menores salarios y mayor inestabilidad, limitando sus perspectivas de movilidad ocupacional y reforzando su desventaja económica.

A nivel nacional, se ha puesto de relieve que, pese a ciertos avances, las transformaciones han sido insuficientes para revertir el fenómeno (Rodríguez-Pérez & Meza-González, 2023; Rodríguez-Pérez & Aguilar-Arredondo, 2021; Borboa & López, 2021; Hernández-Moreno et al., 2019; García-Bermúdez et al, 2017; Janssen, 2005; Guzmán, 2001; Rendón, 2001). De manera complementaria, algunos trabajos han explorado la evolución de la segregación desde perspectivas regionales y estatales, destacando la heterogeneidad territorial en el comportamiento del fenómeno (Sollova-Manenova & Salgado-Vega, 2010; Pacheco, 2016). Estos hallazgos sugieren que los avances observados a nivel agregado ocultan

fuertes disparidades entre entidades. Asimismo, la investigación sectorial ha permitido identificar cómo las dinámicas de segregación se reproducen de manera diferenciada en distintas ramas de actividad (Salas & Leite, 2007; Gómez-Bañuelos et al., 2017; Coria & Calderón, 2024).

En conjunto, la literatura coincide en señalar que, aunque existen señales de disminución de la segregación laboral en México, estas no necesariamente implican una integración equitativa de las mujeres. Por ello, esta investigación se centra en responder la siguiente pregunta: ¿cómo ha evolucionado la segregación laboral por género en México a nivel estatal, y en qué medida la aparente reducción de esta segregación a nivel nacional refleja una verdadera integración de las mujeres en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas y con mejores condiciones laborales?

Nuestra hipótesis sostiene que la segregación laboral por género no solo persiste, sino que ha evolucionado de manera heterogénea en el territorio. Aunque a nivel nacional se observan avances limitados en su reducción, a escala estatal esta evolución estaría dominada por un proceso de diversificación masculina hacia ocupaciones tradicionalmente feminizadas, lo que incrementa la proporción de ocupaciones mixtas. Sin embargo, este fenómeno no constituye un avance sustantivo hacia la igualdad de género, pues no se corresponde con una integración significativa de mujeres en ocupaciones masculinizadas —estas últimas caracterizadas por históricamente brindar mejores salarios y condiciones laborales—. Así, la aparente disminución en los índices de segregación enmascara la persistencia de asimetrías estructurales que perpetúan la desigualdad, sin que se materialice un acceso equitativo de las mujeres a oportunidades laborales de calidad.

Con el fin de contrastar esta afirmación, nos proponemos como objetivo, analizar la evolución de la segregación ocupacional por género en México, examinando su composición a nivel estatal durante el periodo 2010-2017-2024. Mediante la clasificación de las ocupaciones en categorías «masculinas», «femeninas» o «mixtas», buscamos identificar los espacios laborales donde se concentra y reproduce la segregación, así como evaluar si han tenido lugar avances significativos en su reducción a lo largo del periodo estudiado.

El análisis se basa en el tratamiento de microdatos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE) correspondientes a las 32 entidades federativas y 18 categorías ocupacionales para los tres años de referencia. Metodológicamente, se aplica el Índice de Karmel-MacLachlan (KM), el cual permite descomponer los cambios en la segregación en efectos atribuibles a la composición ocupacional y a la redistribución de género dentro de las ocupaciones. Este enfoque no solo cuantifica el nivel de segregación, sino que también identifica los factores detrás de su variación temporal, aportando una comprensión más profunda y matizada de las dinámicas de género en el mercado laboral mexicano.

El presente artículo se organiza en cuatro secciones principales, incluyendo esta introducción. En la segunda sección, se establecen las definiciones conceptuales clave y se desarrolla el marco teórico que fundamenta la investigación. La tercera sección ofrece un contexto histórico y presenta hechos estilizados del mercado laboral mexicano desde una perspectiva de género. En la cuarta sección, se describe la metodología basada en el Índice de Karmel-MacLachlan (KM) y se exponen los resultados desagregados por efectos, así como el análisis territorial. Finalmente, el artículo cierra con un apartado de conclusiones que sintetiza los hallazgos y sus implicaciones.

2. Marco Teórico

2.1. Aspectos preliminares sobre la segregación laboral

La segregación laboral se refiere a la distribución desigual de la población dentro de la estructura ocupacional, lo que conduce a la concentración o exclusión sistemática de determinados grupos en ciertas ocupaciones (Anker, 1997). Su manifestación concreta depende de múltiples factores que condicionan tanto la intensidad como la forma de esta desigualdad. Entre ellos, los parámetros regionales —como la

localización geográfica, las características sociodemográficas y el tipo de modelo económico predominante en cada territorio— influyen de manera significativa en la estructura de oportunidades laborales (Colmenares, 2006; Gómez et al., 2017; García et al., 2020; Torre & Jacobs, 2021).

Además, elementos culturales, institucionales, sociohistóricos, económicos y políticos interactúan para polarizar el mercado de trabajo y definir las oportunidades de acceso para distintos grupos, reforzando la segmentación ocupacional (Sollova-Manenova & Salgado-Vega, 2010). En particular, aunque la participación de las mujeres en el mercado laboral remunerado ha aumentado notablemente en las últimas décadas, persisten mayores tasas de desempleo femenino, empleo a tiempo parcial, brechas salariales, segregación y menores posibilidades de promoción (Barberá et al., 2011; García-Bermúdez et al., 2025). En este contexto, las investigaciones distinguen comúnmente dos formas de segregación ocupacional por género: la horizontal, que se manifiesta entre distintas ramas económicas, y la vertical, que refleja desigualdades en los niveles jerárquicos dentro de una misma ocupación (Anker, 1998).

2.2. Las teorías explicativas

En términos generales, este marco conceptual, orientado a identificar los distintos tipos de segregación ocupacional, se fundamenta en un conjunto de teorías explicativas que pueden agruparse en tres corrientes principales: la teoría neoclásica, la teoría del mercado dual y las perspectivas feministas, algunas de ellas influenciadas o en diálogo crítico con el enfoque marxista-feminista (Liu, 2024). Estas corrientes presentan puntos tanto de convergencia como de contraste, los cuales se manifiestan en la reproducción de los roles de género dentro de la estructura laboral y, en consecuencia, en la organización ocupacional.

En primer lugar, la interpretación neoclásica del mercado laboral parte de los supuestos según los cuales tanto trabajadores como empleadores buscan maximizar su utilidad, y la competencia se determina principalmente por el stock de capital, lo que relega el factor de género a un segundo plano (Dex, 1991). Basada en la perspectiva del capital humano, esta corriente sostiene que la inversión en educación, formación y experiencia incrementa las oportunidades económicas del individuo, al permitirle acumular conocimientos y habilidades que mejoran su competitividad en el mercado laboral (Becker, 1962).

No obstante, este enfoque tiende a justificar la desigualdad, al asumir que el stock de capital de las mujeres es inferior al de los hombres y que ellas son las principales responsables del trabajo doméstico y del cuidado de otros (Becker, 1962; Becker & Murphy, 1985). De acuerdo con esta lógica, las diferencias en capital humano se explican por trayectorias laborales interrumpidas debido al embarazo y las responsabilidades familiares, lo que da lugar a patrones de participación laboral en forma de M o de U, con uno o dos picos de actividad a lo largo de la vida laboral (Roos, 1985). Como consecuencia, la asignación de empleos entre hombres y mujeres se mantiene desigual, pues el capital humano determina su ubicación en distintas actividades y roles productivos.

Este marco teórico resulta problemático para una interpretación orientada a la igualdad de género, ya que parte de la premisa de que hombres y mujeres acceden a la educación y al empleo en condiciones desiguales, determinadas por una estructura social de género preexistente. Dicha estructura asigna roles que condicionan sus trayectorias y decisiones laborales. Al incorporar esta lógica, el enfoque neoclásico no solo reproduce dichas desigualdades, sino que las refuerza al naturalizar las diferencias de oportunidades entre géneros, perpetuando así la inequidad en el mercado laboral.

En segundo lugar, las teorías de segmentación del mercado laboral explican la segregación ocupacional mediante la división del mercado en estratos diferenciados. Cada uno de estos niveles presenta características propias y demanda perfiles específicos de trabajadores, lo que deriva en desigualdades en las condiciones laborales, los salarios y las oportunidades de promoción (Doeringer & Piore, 1971).

Al igual que el enfoque neoclásico, esta perspectiva termina por arraigar y exacerbar las desigualdades de género estructurales. Si bien identifica mecanismos institucionales de segregación, al naturalizar la distribución desigual de hombres y mujeres entre segmentos, contribuye a perpetuar un orden laboral jerarquizado por género.

Estas teorías subrayan el papel de instituciones con gran influencia —como el Estado, las empresas y los sindicatos—, cuyas decisiones inciden directamente en los procesos de contratación, despido y ascenso. Como consecuencia, el mercado se estructura en dos grandes segmentos: un sector primario, que ofrece empleos estables y bien remunerados, y un sector secundario, caracterizado por una mayor precariedad y menores ingresos.

De acuerdo con este enfoque, los hombres tienden a concentrarse en el sector primario, dado su mayor capital humano y trayectorias laborales continuas. Por el contrario, las mujeres se ubican predominantemente en el sector secundario, debido a interrupciones en sus carreras y a la persistencia de sesgos por parte de los empleadores (Anker, 1997).

El sector primario valora de forma particular la experiencia acumulada y la estabilidad laboral, atributos que los hombres suelen poder mantener con mayor facilidad. De este modo, las diferencias en capital humano, sumadas a la acción de prejuicios institucionalizados, contribuyen a reproducir y consolidar la segregación laboral por género.

Finalmente, el tercer enfoque que esta investigación adopta para explicar la segregación ocupacional es el enfoque feminista. Este marco teórico surge como respuesta a las limitaciones de las explicaciones ofrecidas por las teorías económicas, las cuales a menudo no logran esclarecer completamente las causas de la segregación laboral y se apoyan en supuestos que pueden resultar cuestionables. Las perspectivas económicas suelen privarse de las implicaciones políticas y sociales que enfrentan las mujeres, por lo que resulta necesario ampliar la mirada para incorporar factores sociales, culturales e institucionales que también influyen en este fenómeno. El enfoque feminista en el análisis laboral destaca las desventajas y asimetrías de género que enfrentan las mujeres frente a los hombres en el marco del sistema capitalista. Este enfoque visibiliza cómo las estructuras patriarcales y las normas sociales históricas perpetúan desigualdades que limitan el acceso, la movilidad y las condiciones de empleo de la fuerza laboral femenina (Maruani, 2007).

En este sentido, consideramos que la perspectiva feminista no solo es más compleja y completa, sino también más realista. A diferencia de las aproximaciones económicas tradicionales, que suelen omitir las implicaciones políticas y sociales de estas desigualdades, esta visión permite una comprensión integral y más efectiva del fenómeno.

Un aspecto central de este enfoque es la división sexual del trabajo, concebida como una categoría que surge de las relaciones entre hombres y mujeres en el ámbito doméstico y que establece un orden jerárquico. Esta división actúa como un mecanismo que reproduce la estructura de una sociedad capitalista y patriarcal, donde las mujeres quedan relegadas a roles secundarios y los hombres concentran las posiciones de mayor poder y prestigio (Kandel, 2006). De acuerdo con Sosa-Márquez y Román-Reyes (2015), esta organización responde a factores sociales, económicos y culturales que han definido históricamente un reparto diferenciado de funciones y espacios: a las mujeres se les asocia con el ámbito privado y a los hombres con el ámbito público (INMUJERES, 2010).

2.3. La estructura ocupacional mexicana

De acuerdo con la Figura 1, a inicios de los años 2000 la participación femenina en la población ocupada de México representaba el 35%, equivalente a más de 13 millones de mujeres empleadas en todo el país. Este porcentaje mantuvo una tendencia creciente hasta alcanzar alrededor del 41% en 2024.

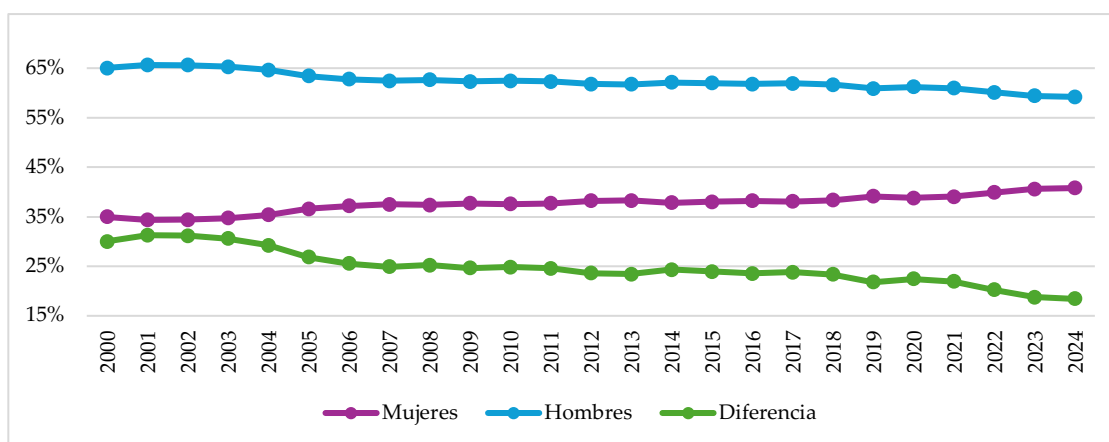


Figura 1. Participación porcentual de la Población Ocupada por género, México (2000-2024).

Fuente: INEGI (2025)

Sin embargo, como buscamos probar en este artículo, el aumento en la participación no se traduce en una distribución ocupacional equitativa. Las condiciones laborales y salariales que enfrentan las mujeres al incorporarse al mercado de trabajo continúan siendo desiguales frente a las de los hombres.

Ello obedece, en gran medida, a factores sociales que reproducen estructuras jerárquicas y patriarcales. Las actividades asociadas al cuidado familiar siguen condicionando las oportunidades laborales a las que las mujeres pueden acceder, como lo muestra Pérez-Bulnes et al. (2023) para México.

Una manera de observar la mayor vulnerabilidad y flexibilidad que enfrentan las mujeres es a través de la tasa de variación de la población ocupada. La Figura 2 muestra la evolución de las tasas de ocupación de mujeres y hombres durante el periodo 2010-2024. Aunque ambas presentan fluctuaciones, la variación en la tasa femenina refleja un comportamiento más inestable, particularmente en los periodos recesivos, cuando su participación en el mercado laboral sufre mayores afectaciones.

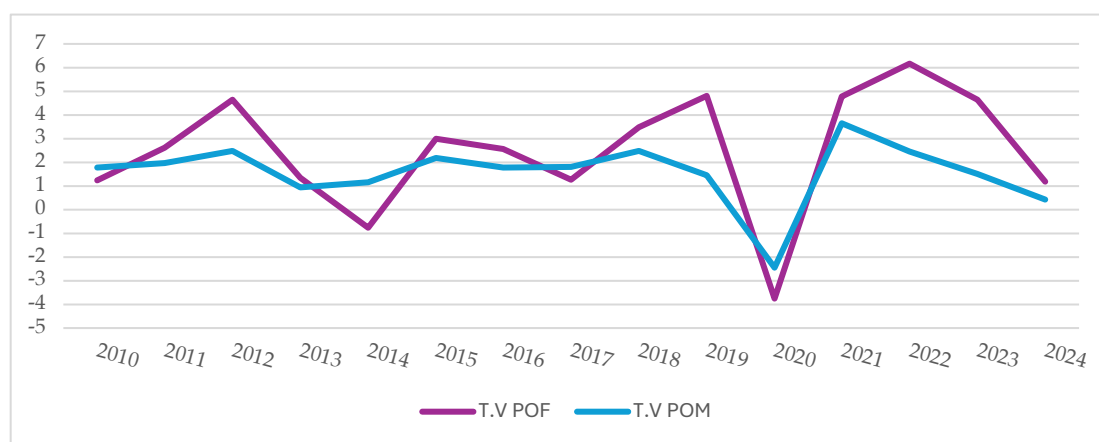


Figura 2. Tasa de variación de la población ocupada por género, México (2010-2024).

Nota: T.V POF: Tasa de variación de la población ocupada femenina; T.V POM: Tasa de variación de la población ocupada masculina. Fuente: INEGI (2025).

Esto se refleja en los aumentos registrados en 2011, 2019 y 2022, pero también en caídas más profundas que las de los hombres, como ocurrió en 2014 y 2020. Durante las crisis del siglo XXI, las mujeres fueron quienes resintieron con mayor fuerza los efectos económicos, sobre todo por la reducción en sus tasas de participación (Rojas-García & Toledo-González, 2018).

Estos resultados muestran que, en contextos de recesión o estancamiento, la estabilidad y las condiciones laborales de las trabajadoras se ven comprometidas en mayor medida que las de los hombres. Una posible explicación se encuentra en lo planteado por Chávez (2010), quien señala la existencia de un sistema de dominación patriarcal que considera a las mujeres como una fuerza laboral flexible, prescindible o adaptable a las exigencias del capital y a los ciclos económicos.

Con el fin de profundizar en estas vulnerabilidades, esta investigación se centra en la estructura ocupacional. El análisis se orienta hacia el estudio de la segregación horizontal, entendida como la concentración de hombres y mujeres en diferentes ocupaciones que, socialmente, se asocian con su género. Para cuantificar este fenómeno, se emplea la Clasificación Mexicana de Ocupaciones (CMO), considerando los 18 grandes grupos definidos por el INEGI.

Para el análisis de la composición ocupacional, se emplea la propuesta de Guzmán (2001), quien establece un intervalo de 15 puntos porcentuales respecto a la participación femenina total del año de referencia (PF_R), es decir, se clasifican como ocupaciones masculinas (Om) aquellas ocupaciones con una participación femenina 15 puntos porcentuales inferior al porcentaje del año de referencia ($Om < PF_R - 15\%$); como femeninas (Of) aquellas con una participación femenina 15 puntos porcentuales superior al porcentaje del año de referencia ($Of > PF_R + 15\%$); finalmente, mixtas (OMx), aquellas con una participación en el intervalo ($Om < OMx < Of$).

Primero, la Tabla 1, presenta los resultados a nivel nacional. A partir de una participación femenina de 37.57% dentro del total de la población ocupada a nivel nacional, los resultados encontrados para el 2010, 38.09% en 2017, y 40.69% para 2024. Tomando en cuenta este criterio, es importante señalar que en los últimos dos años del estudio (2017 y 2024) no se presentó una variación en la composición de las categorías.

Tabla 1. Clasificación de ocupaciones por género, México (2010).

	Ocupación (CMO)	2010	2017	2024
	Participación porcentual de las mujeres	37.57%	38.09%	40.69%
11	Profesionistas	41.87%	42.00%	45.67%
12	Técnicos	41.78%	41.26%	44.30%
13	Trabajadores de la educación	62.42%	62.07%	62.35%
14	Trabajadores del arte, espectáculos y deportes	30.18%	29.82%	32.58%
21	Funcionarios y directivos de los sectores público, privado y social	29.54%	34.11%	36.51%
41	Trabajadores en actividades agrícolas, ganaderas, silvícolas y de caza y pesca	9.57%	10.56%	14.35%
51	Jefes, supervisores y trabajadores de control en actividades artesanales, de transformación y de reparación y mantenimiento	23.44%	25.42%	29.66%
52	Artesanos, trabajadores fabriles y trabajadores en actividades de reparación y mantenimiento	25.81%	23.51%	23.43%
53	Operadores de maquinaria fija de movimiento continuo y equipos en el proceso de fabricación industrial	36.44%	39.12%	42.24%
54	Ayudantes y similares en el proceso de fabricación artesanal e industrial y en actividades de reparación y mantenimiento	18.96%	23.37%	25.83%
55	Conductores y ayudantes de conductores de maquinaria móvil y medios de transporte	0.71%	1.14%	2.19%
61	Jefes de departamento, coordinadores y supervisores en actividades administrativas y de servicios	36.31%	39.67%	42.57%
62	Trabajadores de apoyo en actividades administrativas	59.19%	58.79%	59.94%
71	Comerciantes, empleados de comerciantes y agentes de ventas	51.92%	51.49%	55.21%
72	Vendedores ambulantes y trabajadores ambulantes en servicios	59.00%	60.04%	60.42%
81	Trabajadores en servicios personales en establecimientos	51.29%	47.33%	51.48%
82	Trabajadores en servicios domésticos	92.52%	89.68%	87.90%

	Ocupación (CMO)	2010	2017	2024
83	Trabajadores en servicios de protección y vigilancia y fuerzas armadas	8.01%	15.69%	17.44%
	Mixto	9	6	6
	Femenino	4	4	4
	Masculino	5	8	8

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025).

Los datos permitieron observar que las ocupaciones mixtas se redujeron de nueve en 2010 a seis entre 2017 y 2024, pasando a ser masculinas. Esta condición implicó una contracción del empleo femenino en tres ocupaciones (14, 21 y 52), mientras que el resto se mantuvo en intervalos similares, lo que provocó cambios moderados en la estructura ocupacional, según la categorización de Guzmán (2001).

3. Metodología

3.1. Índice Karmel-MacLachlan para México

En primer lugar, para este estudio se emplearon los datos de la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). Esta encuesta constituyó la fuente más completa y periódica de información sobre el mercado laboral mexicano. El análisis se centró en la Población Ocupada de México, desagregada por género, con el propósito de examinar la evolución de la composición ocupacional durante los años 2010, 2017 y 2024.

En cuanto a la metodología, la medición de la segregación laboral se realizó a través del índice propuesto por Karmel y MacLachlan (1988), conocido como índice KM. Este indicador permitió estimar la proporción de hombres y mujeres que debieron cambiar de ocupación para eliminar la segregación, manteniendo constantes tanto las tasas de participación por género como la estructura ocupacional. Su rango de valores osciló entre 0 (ausencia de segregación) y 0.5 (segregación absoluta), lo que facilitó interpretar la magnitud del fenómeno.

La elección del índice KM respondió a sus ventajas metodológicas frente a otros indicadores comúnmente utilizados, como el índice de Duncan y Duncan (1955), el de Hakim (1981, 1992) o el de la OCDE (1980). A diferencia de estos, el índice KM permitió realizar comparaciones consistentes a lo largo del tiempo y descomponer los cambios observados mediante la estimación de efectos que identificaron los factores que explicaron las variaciones en la segregación entre periodos.

Entonces, el índice KM se calcula de la siguiente forma:

$$KM = \frac{1}{T} \sum_i^n |F_i - a(M_i - F_i)| \quad (1)$$

Donde T es el empleo total, n es igual al número de ocupaciones laborales, a simboliza la proporción de mujeres en el empleo total; M_i y F_i , el total de mujeres y hombres ocupados en la ocupación i . Adicionalmente, siguiendo a García et al. (2020), Kuri y Grijalva (2016) y Kuri (2020), el índice puede modificarse, para capturar los efectos que explican la variación anual del índice, es decir:

$$KM = \sum t_i |(f_i - a)| \quad (2)$$

Donde t_i representa la proporción de empleados en la ocupación i dentro del total de ocupados (T_i/T); f_i equivale a la proporción de mujeres para la ocupación i , (F_i/T_i). Ahora bien, los tipos de efectos que buscamos se identifican en cinco tipos de acuerdo con la Tabla 2.

El efecto composición se relaciona con la segregación laboral derivada de un aumento en la concentración de género dentro de una ocupación. Es decir, si la distribución de ocupaciones del año t

quisiera replicarse en el año $t + 1$, sería necesario que la estructura ocupacional variara para hacerlo posible, es esta variación la que busca captarse. Por otro lado, el efecto ocupación captura la influencia de los cambios en la estructura ocupacional, ya sea por el refuerzo de la concentración de género o una influencia que la erradica.

Tabla 2. Efectos de la variación de la segregación laboral.

Efecto	Descripción
<i>Efecto composición (EC)</i>	Variación por cambios en la composición por género de las ocupaciones (f_i), manteniendo constante la estructura ocupacional (t_i) y la proporción de mujeres en el total del empleo (a).
<i>Efecto ocupación (EO)</i>	Variación por cambios en la estructura ocupacional (t_i), manteniendo constante la composición por género de las ocupaciones (f_i), y la proporción de mujeres en el total del empleo (a).
<i>Efecto género (EG)</i>	Variación anual por cambios en la proporción de mujeres ocupadas dentro del empleo total (a), manteniendo constante la composición por género de las ocupaciones (f_i), y la estructura ocupacional (t_i).
<i>Efecto residual (ER)</i>	Finalmente, el <i>ER</i> integra los factores que intervinieron en la variación anual del índice, y que su interpretación no recae sobre las variables
<i>Efecto mixto (EM)</i>	Integra los efectos: ocupación, género y residual.

Fuente: Karmel y MacLachlan (1988).

En tercer lugar, el efecto género indica la tendencia hacia la concentración del empleo de las mujeres en sectores tradicionalmente atribuidos a su género. Finalmente, además del efecto residual que obedece a la variación que no se debe a ninguno de los elementos mencionados y vinculados con la estructura ocupacional, el efecto mixto sintetiza la interacción de los tres efectos anteriores.

3.2. Desagregación por Efectos

Aplicando la metodología a nivel estatal, la Tabla 3 presenta los resultados para los tres años de interés. En términos generales, el porcentaje de personas que necesitarían cambiar de empleo para eliminar la segregación laboral disminuyó 1.78% entre 2010 y 2024. Sin embargo, este avance resulta insuficiente, ya que, de mantenerse este ritmo, serían necesarias al menos quince décadas para alcanzar la igualdad plena. Además, el promedio nacional muestra una desaceleración en la reducción de la segregación entre 2017 y 2024.

Adicionalmente, la Tabla 3 muestra los datos a nivel estatal. El mayor deterioro se registra en Durango, Coahuila, Oaxaca y Guerrero, con incrementos superiores a tres puntos porcentuales, mientras que Veracruz y Puebla también reporta retrocesos significativos.

Tabla 3. Índice KM por entidades federativas (2010, 2017, 2024).

Entidad	KM 2010	Variación	KM 2017	Variación	KM 2024	Variación Total
Nacional	18.86	1.4	17.46	0.38	17.08	-1.78
Aguascalientes	19.34	2.09	17.25	0.71	16.54	-2.8
Baja California	16.06	1.67	14.39	0.57	13.82	-2.24
Baja California S.	18.67	0.24	18.43	0.96	17.47	-1.2
Campeche	21.37	1.3	20.07	1.08	18.99	-2.38
Coahuila	18.69	2.03	16.66	1.71	14.95	-3.74
Colima	21.08	2.55	18.53	0.51	18.02	-3.06
Chiapas	24.44	0.33	24.11	2.47	21.64	-2.8
Chihuahua	18.59	0.76	17.83	1.96	15.87	-2.72
CDMX	14.59	1.28	13.31	1.62	11.69	-2.9
Durango	25.24	4.81	20.43	0.03	20.4	-4.84
Guanajuato	18.97	0.44	18.53	2.69	15.84	-3.13
Guerrero	21.54	1.81	19.73	1.37	18.36	-3.18
Hidalgo	19.5	0.68	18.82	0.53	18.29	-1.21

Entidad	KM 2010	Variación	KM 2017	Variación	KM 2024	Variación Total
Jalisco	18.55	0.98	17.57	1.08	16.49	-2.06
México	18.16	1.16	17	1.44	15.56	-2.6
Michoacán	23.63	1.8	21.83	1.03	20.8	-2.83
Morelos	21.86	2.07	19.79	0.41	19.38	-2.48
Nayarit	22.9	0.28	22.62	2.01	20.61	-2.29
Nuevo León	17.81	2.32	15.49	0.13	15.36	-2.45
Oaxaca	23.59	-0.18	23.77	3.61	20.16	-3.43
Puebla	17.49	0.16	17.33	-0.18	17.51	0.02
Querétaro	19.07	0.64	18.43	1.11	17.32	-1.75
Quintana Roo	16.96	0.6	16.36	0.66	15.7	-1.26
San Luis Potosí	20.33	-0.39	20.72	1.58	19.14	-1.19
Sinaloa	19.28	3.49	15.79	-2.91	18.7	-0.58
Sonora	19.28	3.9	15.38	-1.26	16.64	-2.64
Tabasco	22.43	2.89	19.54	-0.01	19.55	-2.88
Tamaulipas	19.6	2.28	17.32	0.82	16.5	-3.1
Tlaxcala	18	0.36	17.64	0.99	16.65	-1.35
Veracruz	23.65	2.19	21.46	-3.36	24.82	1.17
Yucatán	16.9	4.48	12.42	-3.07	15.49	-1.41
Zacatecas	23.99	3.13	20.86	-1.78	22.64	-1.35
Promedio		1.62		0.57		-2.20

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025).

Este panorama, permite registrar la efectividad o insuficiencia de las políticas laborales que buscan atender la diversificación de oportunidades laborales para las mujeres en el país. Uno de los temas más relevantes, ha sido la atención a trabajadoras vinculadas al servicio doméstico que, como muestra la Tabla 4, continúan presentando en todo el país una sobre representación en dicha ocupación, aunque con una disminución de más de diez puntos porcentuales en la Ciudad de México y Guanajuato.

Tabla 4. Participación femenina en la ocupación 82: Trabajadoras en servicios domésticos (2010, 2017, 2024).

Entidad	2010	Variación	2017	Variación	2024	Variación Total
Nacional	92.52	-2.84	89.68	-1.78	87.90	-4.62
Aguascalientes	96.39	0.08	96.47	-2.38	94.09	-2.30
Baja California	90.03	-4.36	85.67	3.35	89.02	-1.01
Baja California S.	86.60	-0.50	86.10	2.18	88.28	1.68
Campeche	92.52	-3.79	88.73	-1.00	87.73	-4.79
Coahuila	86.99	0.70	87.69	2.70	90.38	3.39
Colima	91.52	-6.25	85.27	6.10	91.38	-0.14
Chiapas	98.35	-6.78	91.57	-0.89	90.68	-7.67
Chihuahua	82.96	11.66	94.63	-1.43	93.20	10.23
CDMX	92.21	-7.34	84.87	-3.99	80.88	-11.33
Durango	93.79	-0.67	93.12	-2.49	90.63	-3.16
Guanajuato	93.49	4.33	97.82	-15.67	82.15	-11.35
Guerrero	92.12	-1.62	90.50	-5.08	85.42	-6.70
Hidalgo	94.36	-6.73	87.64	4.29	91.93	-2.44
Jalisco	93.88	-9.72	84.16	4.73	88.89	-4.99
México	93.46	0.32	93.78	-5.77	88.01	-5.45
Michoacán	96.47	-2.12	94.35	-1.97	92.38	-4.09
Morelos	84.52	-13.09	71.43	6.93	78.36	-6.16
Nayarit	91.51	6.18	97.69	-11.53	86.16	-5.35
Nuevo León	87.71	1.53	89.23	-2.61	86.62	-1.08
Oaxaca	91.25	0.14	91.39	-3.35	88.03	-3.21
Puebla	96.96	-4.68	92.28	-1.24	91.05	-5.92
Querétaro	91.53	-4.72	86.81	4.16	90.97	-0.56

Entidad	2010	Variación	2017	Variación	2024	Variación Total
Quintana Roo	87.62	1.35	88.97	0.11	89.08	1.46
San Luis P.	95.01	-0.35	94.65	-4.76	89.89	-5.11
Sinaloa	92.16	-2.01	90.15	4.47	94.63	2.47
Sonora	90.74	-4.21	86.53	-3.76	82.77	-7.98
Tabasco	92.41	-1.30	91.11	-0.55	90.55	-1.85
Tamaulipas	93.27	-11.46	81.81	8.94	90.75	-2.52
Tlaxcala	94.51	0.32	94.83	-2.20	92.63	-1.87
Veracruz	95.07	-4.01	91.06	-1.10	89.96	-5.12
Yucatán	86.35	-2.08	84.27	-1.91	82.36	-3.99
Zacatecas	95.16	1.50	96.66	-0.25	96.41	1.25

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025).

En el país, la participación de mujeres en el sector pasó de 92.52% a 87.9% en 2024. En términos generales, estos datos confirman el largo camino que aún queda por recorrer en el marco de una política pública laboral con perspectiva de género, orientada a impulsar una reestructuración del mercado de trabajo que amplíe para las mujeres opciones más allá de aquellas tradicionalmente asociadas a su rol.

Una vez analizado el comportamiento agregado, la Tabla 5, nos muestra la desagregación de los efectos. En primer lugar, a nivel nacional, entre 2010 y 2017 el índice KM estuvo fuertemente influenciado por el efecto residual (-18.89), lo que indica que gran parte de la variación de la segregación laboral en este periodo provino de factores que no pueden atribuirse de manera directa a la estructura ocupacional.

Uno de los resultados más relevantes es que el efecto género (18.86) tuvo un impacto positivo y considerable en la segregación laboral. Esto significa que, entre 2010-2017, el incremento de la participación femenina en el empleo total contribuyó, paradójicamente, a aumentar la segregación, debido a que las mujeres se concentraron en ocupaciones ya feminizadas en lugar de redistribuirse de manera equilibrada en la estructura ocupacional. Este comportamiento presenta mayor profundidad en Chiapas, Oaxaca, Nayarit y Veracruz.

Tabla 5. Variación de los Efectos del índice KM por entidades federativas, México (2010-2017-2024).

Entidad	EC		EM		EO		EG		ER	
	2010-2017	2017-2024	2010-2017	2017-2024	2010-2017	2017-2024	2010-2017	2017-2024	2010-2017	2017-2024
Nacional	-0.92	-0.74	-0.47	0.36	-0.44	-0.66	18.86	17.26	-18.89	-16.25
Aguascalientes	-1.47	-1.12	-0.63	0.41	-0.71	-0.71	19.36	17.17	-19.28	-16.05
Baja California	-1.22	-1.32	-0.46	0.75	-0.31	-0.61	15.96	14.26	-16.11	-12.90
Baja C. S.	1.23	-0.41	-1.47	-0.55	-1.08	0.04	18.64	18.04	-19.04	-18.63
Campeche	-1.07	-1.28	-0.23	0.19	-0.21	-0.79	21.44	19.99	-21.47	-19.02
Coahuila	0.01	-1.57	-2.04	-0.15	-1.27	-0.99	18.70	17.02	-19.47	-16.18
Colima	-2.65	-1.77	0.09	1.26	-0.27	-0.74	21.04	18.38	-20.68	-16.38
Chiapas	-0.55	-3.22	0.22	0.75	0.21	-0.20	24.44	24.17	-24.43	-23.22
Chihuahua	0.58	-1.25	-1.33	-0.71	-0.80	-1.11	18.31	17.47	-18.84	-17.07
CDMX	-0.41	-1.04	-0.87	-0.59	-0.46	-0.89	14.73	13.19	-15.14	-12.89
Durango	-4.01	-3.62	-0.80	3.59	-0.99	-0.38	25.20	20.50	-25.01	-16.54
Guanajuato	-0.28	-2.79	-0.16	0.10	-0.35	-0.09	18.96	18.57	-18.77	-18.38
Guerrero	-2.26	-1.63	0.46	0.26	0.36	-1.16	21.76	20.07	-21.66	-18.65
Hidalgo	-0.85	-0.22	0.17	-0.32	-0.19	-0.91	19.31	19.38	-18.95	-18.78
Jalisco	-1.08	-1.21	0.10	0.13	-0.07	-0.97	18.54	17.53	-18.37	-16.42
México	-0.73	-1.23	-0.43	-0.21	-0.42	-0.67	18.13	16.64	-18.13	-16.18
Michoacán	-1.47	-2.58	-0.34	1.55	-0.32	-0.57	23.63	21.89	-23.65	-19.77
Morelos	-2.01	-1.35	-0.06	0.94	-0.18	-1.05	21.89	19.65	-21.77	-17.66
Nayarit	0.12	-0.97	-0.41	-1.03	-0.12	-1.34	22.84	22.49	-23.13	-22.18
Nuevo León	-1.25	-1.93	-1.07	1.81	-0.93	-0.20	17.81	15.38	-17.95	-13.38
Oaxaca	0.64	-3.19	-0.46	-0.43	-0.16	-0.22	23.59	23.84	-23.88	-24.04

	EC		EM		EO		EG		ER	
Entidad	2010- 2017	2017- 2024	2010- 2017	2017- 2024	2010- 2017	2017- 2024	2010- 2017	2017- 2024	2010- 2017	2017- 2024
Puebla	-0.17	0.64	0.01	-0.46	0.04	-0.82	17.49	17.62	-17.52	-17.26
Querétaro	-0.26	0.51	-0.38	-1.62	-0.04	-0.74	19.07	18.82	-19.40	-19.70
Quintana R.	0.07	-0.04	-0.67	-0.63	-0.51	-0.30	16.96	16.24	-17.12	-16.56
San Luis P.	1.33	0.66	-0.95	-2.23	-0.63	-1.61	20.33	20.49	-20.66	-21.11
Sinaloa	-3.04	0.21	-0.45	2.70	-0.62	-0.51	19.28	15.51	-19.10	-12.29
Sonora	-3.03	-2.02	-0.87	3.28	-0.55	-0.42	19.28	15.42	-19.60	-11.72
Tabasco	-2.01	-1.33	-0.88	1.34	-0.36	-0.93	22.43	19.26	-22.94	-16.99
Tamaulipas	-1.74	-1.89	-0.54	1.06	-0.18	-0.70	19.60	16.89	-19.96	-15.12
Tlaxcala	0.16	-0.80	-0.52	-0.20	-0.58	-1.00	18.00	17.83	-17.94	-17.03
Veracruz	-2.37	1.45	0.18	1.92	0.64	-0.40	23.65	21.65	-24.12	-19.33
Yucatán	-3.00	-0.82	-1.48	3.89	-1.24	-0.84	16.90	12.68	-17.14	-7.95
Zacatecas	-2.33	-1.04	-0.79	2.83	-0.33	-0.42	23.99	20.69	-24.45	-17.44

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025).

Por su parte, tanto el efecto composición (-0.92) como el efecto ocupación (-0.44) tuvieron un aporte negativo. Esto significa que los cambios en la estructura ocupacional y en la distribución por género dentro de las ocupaciones tendieron a reducir la segregación, aunque en una magnitud mucho menor frente a los efectos género y residual, que resultaron ser los más determinantes.

En el caso de la Ciudad de México, Baja California, Yucatán y Nuevo León, los valores del efecto composición muestran que un 0.41%, 1.2%, 3% y 1.25% menos de las personas ocupadas, respectivamente, hubieran tenido que cambiar de ocupación en 2017 (en comparación con 2010) para mantener constante la composición por género de las ocupaciones. Dicho de otro modo, los cambios en la distribución de trabajadores entre ocupaciones contribuyeron a disminuir parcialmente la segregación laboral.

Respecto al efecto ocupación, los resultados para estos mismos estados fueron de -0.46% , -0.31% , -0.31% y -0.93% . Aunque se trata de variaciones muy pequeñas, reflejan que la composición interna de ciertas ocupaciones cambió de una manera que favoreció ligeramente la integración de género. No obstante, su impacto es limitado y apenas incide en la reducción de la segregación.

En términos generales, los resultados ponen de manifiesto que la inserción de las mujeres en el mercado laboral sigue siendo el factor central detrás de la persistencia de la segregación. Esto se debe a que las oportunidades de empleo que se generan tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente feminizados. De manera complementaria, como también se observa en la clasificación sectorial, los espacios con participación mixta se han reducido progresivamente, mientras que los hombres han ido ampliando su presencia en diversas ocupaciones, lo que refuerza la segregación horizontal dentro de la estructura laboral.

4. Discusión

Para ilustrar el comportamiento geográfico del Índice KM, En la Figura 3, se observa la conformación de dos regiones con altos niveles de segregación para 2010. La primera se ubica en el noroeste, compuesta por los estados de Durango, Nayarit y Zacatecas. La segunda se encuentra en el sureste, establecida por Oaxaca, Veracruz y Chiapas.

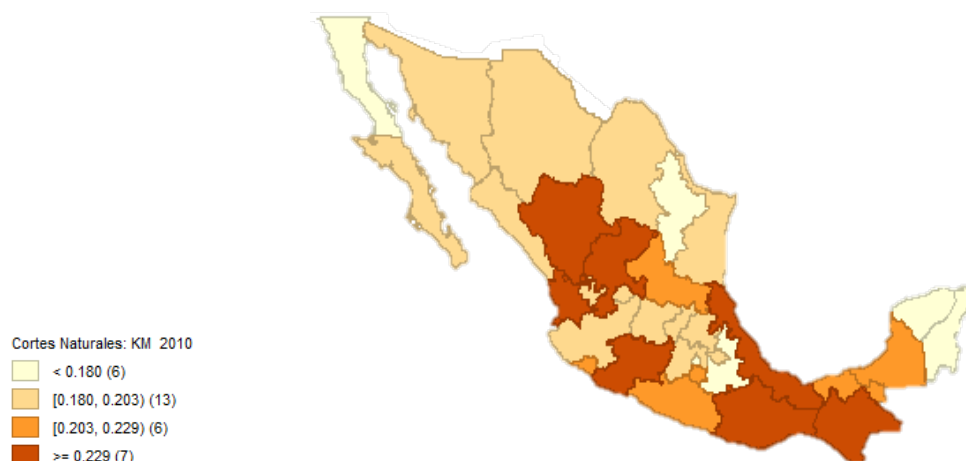


Figura 3. Mapa por cortes naturales del índice KM, México (2010).

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025).

Por su parte, el Figura 4 muestra la formación de una franja que inicia en el sureste, atraviesa el centro del país y llega hasta el noroeste. Este corredor, que va de Campeche a Durango, indica que los estados que lo conforman comparten un grado similar de segregación. Si bien el índice KM mejora sus niveles en algunos casos, en Puebla y Quintana Roo, se muestra un deterioro.

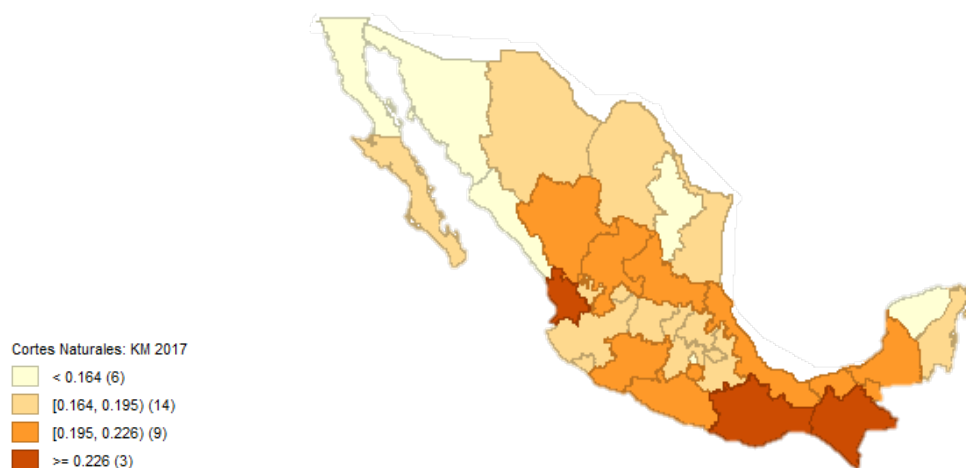


Figura 4. Mapa por cortes naturales del índice KM, México (2017).

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025).

Finalmente, el Figura 5 muestra los resultados para 2024. Destaca la permanencia de Chiapas como uno de los estados con mayor segregación desde 2010, lo que subraya la necesidad de examinar más de cerca el funcionamiento de su mercado laboral y los patrones de inserción de hombres y mujeres en esta región. Esta persistencia coincide con lo señalado por Vázquez Solís et al (2023), quien sostiene que, en contextos rurales e indígenas como el caso de Chiapas, la actividad laboral y la iniciación sexual constituyen ejes de la masculinidad que generan consecuencias diferenciadas para mujeres y hombres.

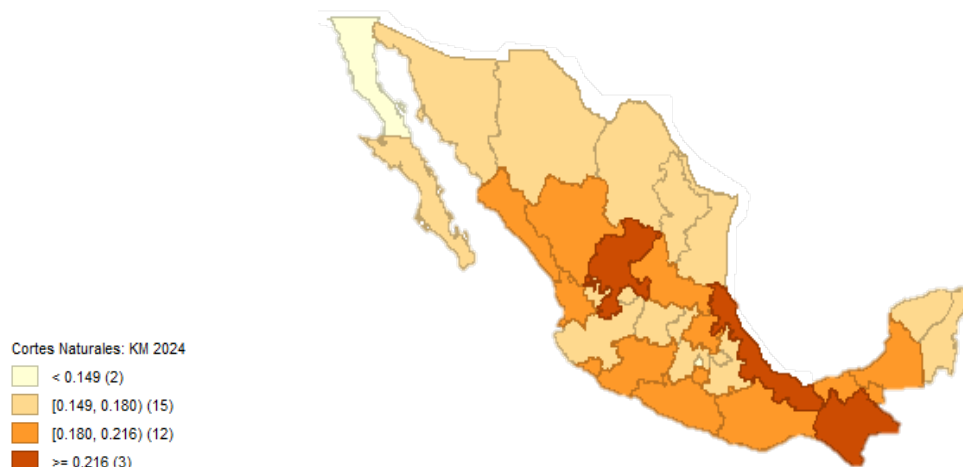


Figura 5. Mapa por cortes naturales del índice KM, México (2024).

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2025)

Por su parte, Zacatecas y Veracruz mantienen altos niveles del índice KM, aunque en este último se observa un deterioro más marcado entre 2017 y 2024. Por su parte Sinaloa también presenta un deterioro para este mismo periodo, derivado de las condiciones de violencia generalizadas en el estado.

5. Conclusiones

Los avances en la reducción de la segregación laboral por género en México han sido limitados. Los resultados confirman la hipótesis planteada, al observarse un comportamiento heterogéneo entre entidades federativas durante el periodo 2010-2017. Esta comprobación valida empíricamente la teoría explicativa de la segregación ocupacional, ya que la persistente concentración de mujeres en ocupaciones feminizadas y de hombres en ocupaciones masculinizadas reproduce y consolida las desigualdades estructurales de género. A nivel nacional, la descomposición del índice KM revela que la mayor parte de la variación se explica por el efecto residual (-18.89), lo que indica la influencia determinante de factores externos a la estructura ocupacional. El efecto género (18.86) registró un impacto positivo significativo, reflejando que el incremento en la participación femenina consolidó la concentración de mujeres en ocupaciones previamente feminizadas. Por su parte, los efectos composición (-0.92) y ocupación (-0.44) contribuyeron marginalmente a reducir la segregación, aunque su magnitud resultó insuficiente para contrarrestar las tendencias generales.

La evidencia muestra que, a lo largo de catorce años, la desaceleración en la parcelación sectorial entre ocupaciones feminizadas y masculinizadas no ha logrado reducir el fenómeno ni siquiera en una décima parte, según las mediciones del índice KM. De esta forma, se confirma que, además que, a nivel nacional, la evolución de la segregación no ha experimentado cambios sustanciales. No obstante, el análisis territorial revela un comportamiento heterogéneo, con un marcado deterioro en entidades como Puebla, Sinaloa, Veracruz y, de manera especialmente crítica, Chiapas.

Mediante la descomposición de las causas subyacentes a este fenómeno por medio del índice KM, se identificaron dos hallazgos principales a nivel nacional. En primer lugar, una de las principales causas del deterioro radica en la inserción laboral de las mujeres. Esto significa que, ante la ausencia de un cambio estructural, la distribución ocupacional se ha exacerbado conforme aumenta la participación femenina: las mujeres continúan siendo canalizadas hacia ocupaciones tradicionalmente asignadas a su género, caracterizadas frecuentemente por condiciones de precariedad y baja remuneración.

En segundo lugar, los resultados del efecto residual indican que una parte significativa del deterioro no puede atribuirse únicamente a factores ocupacionales o dinámicas propias del mercado laboral, sino

que obedece a dinámicas exógenas como lo son factores de carácter cultural, político y social, que limitan el acceso efectivo a empleos de calidad.

Estos resultados constituyen un insumo crítico para el diseño de políticas públicas de género, ya que evidencian la necesidad de intervenciones diferenciadas y multidimensionales. No basta con promover la incorporación de las mujeres al mercado laboral; se requieren estrategias activas para transformar la estructura ocupacional, combatir los estereotipos de género y generar condiciones que permitan una distribución equitativa de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los sectores y territorios.

Contribuciones de los autores según CRediT: Conceptualización, C.R.R.C., & J.J.G.; metodología, C.R.R.C., & J.J.G.; software, C.R.R.C., & J.J.G.; validación, C.R.R.C., & J.J.G.; análisis formal, C.R.R.C., & J.J.G.; trabajo de campo, C.R.R.C.; curación de datos, C.R.R.C., & J.J.G.; escritura: preparación del borrador original, C.R.R.C., & J.J.G.; escritura: revisión y edición, C.R.R.C., & J.J.G.; visualización, C.R.R.C., & J.J.G.; supervisión, J.J.G.; administración del proyecto, J.J.G. “Los autores han leído y aprobado la versión publicada del manuscrito.”

Agradecimientos: Al Programa de Apoyo a Proyectos de Investigación e Innovación Tecnológica (PAPIIT) de la UNAM con número IN301723 “Las crisis del siglo XXI: una discusión sobre la naturaleza del capitalismo contemporáneo.”

Conflictos de interés: “Los autores declaran que no existen conflictos de interés.”

References

- Anker, R. (1997). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Repaso de las teorías. *Revista Internacional del Trabajo*, 116(3), 343–370. https://www.juntadeandalucia.es/institutodelamujer/servae/m/meda/f01_r2_SegregacionProfesional_ANKER.pdf
- Anker, R. (1998). *Gender and jobs: Sex segregation of occupations in the world*. International Labour Organization. https://labordoc.ilo.org/discovery/fulldisplay?vid=41ILO_INST:41ILO_V2&tab=ALL_ILO&docid=alma993504363402676&lang=en&context=L&adaptor=Local%20Search%20Engine&query=sub,exact,child%20worker
- Ariza, M., & Oliveira, O. (2002). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres. En E. Urrutia (Ed.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* (pp. 43–86). El Colegio de México. https://muse.jhu.edu/pub/320/oa_edited_volume/chapter/2572984
- Barberá, T., Dema, C. M., & Estellés, S. (2011). Las (des)igualdad entre hombres y mujeres en el mercado laboral: la segregación vertical y horizontal. *5th International Conference on Industrial Engineering and Industrial Management*. Cartagena, Colombia. http://adingor.es/congresos/web/uploads/cio/cio2011/organizacion_del_trabajo/986-995.pdf
- Becker, G. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9–49. <http://www.nber.org/chapters/c13571>
- Becker, G., & Murphy, M. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics*, 3(1), 33–58. <https://doi.org/10.1086/298075>
- Bhalotra, S., & Fernández, M. (2024). The rise in women’s labor-force participation in Mexico—supply vs. demand factors. *The World Bank Economic Review*, 38(2), 319–350. <https://doi.org/10.1093/wber/lhad025>
- Borboa, L. G. C., & López, A. R. (2021). Segregación de Género en el Mercado Laboral Mexicano, 2005-2020. *Ciencia y Universidad*, (43), 63–85. https://revistasuas.com/index.php/Ciencia_y_Universidad/article/view/59
- Chávez, M. (2010). *Trabajo femenino: Las nuevas desigualdades*. Universidad Nacional Autónoma de México, Instituto de Investigaciones Económicas (IIIEc). <https://ru.iiiec.unam.mx/1174/>
- Colmenares, M. (2006). Segregación en el empleo por sexo Salario y ocupación en los modelos de industrialización de las regiones centro-occidente y fronteriza. *Frontera Norte*, 18(35), 87–110. <https://doi.org/10.17428/rfn.v18i35.1038>

- Coria, E. C., & Calderón, A. L. (2024). Segregación ocupacional: Roles y estereotipos de género en hoteles de la Zona Dorada de Mazatlán, México. *Dimensiones Turísticas*, (8), 1–29. <https://doi.org/10.47557/AORE7421>
- Dex, S. (1991). *La división sexual del trabajo. Revoluciones conceptuales en las ciencias sociales*. (Informes, No. 23). Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3826226>
- Doeringer, P., & Piore, M. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis*. D.C. Heath and Company. <https://doi.org/10.4324/9781003069720>
- Duncan, O., & Duncan, B. (1955). A methodological analysis of segregation indices. *American Sociological Review*, 20(2), 210–217. <https://doi.org/10.2307/2088328>
- Espino, A., & De los Santos, D. (2019a). *El mercado laboral femenino en América Latina: Análisis de sus Características por Estrato Social y Desafíos en Materia de Política Pública*. OIT y PNUD. <https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones/el-mercado-laboral-femenino-en-america-latina-y-el-caribe-analisis-de-sus-caracteristicas-por-estrato-social-y-desafios>
- Espino, A., & De los Santos, D. (2019b). *La segregación horizontal de género en los mercados laborales de ocho países de América Latina: implicaciones para las desigualdades de género*. OIT y PNUD. <https://www.ilo.org/es/publications/la-segregacion-horizontal-de-genero-en-los-mercados-laborales-de-ocho-0>
- García, B., & Oliveira, O. (1994). *Trabajo femenino y vida familiar en México* (1ra ed.). El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0971>
- García-Bermúdez, K. J., Rodríguez-Pérez, R. E., & Germán-Soto, V. (2025). Gender-differentiated labor market insertion and domestic responsibilities: Mexico 2022. En R.E. Rodríguez Pérez & D. Castro Lugo (Eds.), *Gender Inequality in the Global Labor Market* (pp. 28–50). Routledge. <https://www.taylorfrancis.com/chapters/edit/10.4324/9781003437505-3/gender-differentiated-labor-market-insertion-domestic-responsibilities-karina-jazm%C3%ADn-garc%C3%ADa-berm%C3%BAdez-reyna-elizabeth-rodr%C3%ADguez-p%C3%A9rez-vicente-germ%C3%A1n-soto>
- García-Bermúdez, K. J., Núñez-González, C. E., & Ramírez-Carrillo, A. (2018). Segregación ocupacional por sexo en México en el año 2017. *Revista de Psicología y Ciencias Afines*, 40(1), 227–245. <https://doi.org/10.16888/interd.2023.40.1.14>
- García, K., Hernández, M., & Rivera, M. (2020). Medición de la segregación ocupacional por sexo en México: diferencias a través de las entidades federativas. En J.G. Zamora & H.E. Hoffmann Esteves (Coords.), *Factores críticos y estratégicos en la interacción territorial desafíos actuales y escenarios futuros*. UNAM y AMECIDER. <https://ru.iiec.unam.mx/5214/>
- Gómez-Bañuelos, D., Huesca-Reynoso, L., & Horbath-Corredor, J. E. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El periplo sustentable*, (33), 159–191. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=193452905007>
- Guzmán, F. (2001). ¿Dónde trabajaban hombres y mujeres a principios de los noventa, y dónde seis años después? Segregación ocupacional por género, en México de 1991 a 1997. *Investigación Económica*, 61(236), 93–135. <https://www.jstor.org/stable/42778995>
- Hakim, C. (1981). Job segregation: Trends in the 1970s. *Employment Gazette*, (89), 521–529. <http://eprints.lse.ac.uk/id/eprint/25102>
- Hakim, C. (1992). Explaining trends in occupational segregation: The measurement, causes and consequences of the sexual division of labour. *European Sociological Review*, 8(2), 127–152. <https://doi.org/10.1093/oxfordjournals.esr.a036628>
- Hernández-Moreno, M., García-Bermúdez, K. J., & Rodríguez-Pérez, R. E. (2019). Diferencias en inserción ocupacional de las mujeres y los hombres en el mercado laboral de México. *Equilibrio Económico. Revista de Economía, Política y Sociedad*, 15(2), 121–144. https://www.researchgate.net/publication/349928576_Diferencias_en_insercion_ocupacional_de_las_mujeres_y_los_hombres_en_el_mercado_laboral_de_Mexico

- INEGI. (2005). *Clasificación Mexicana de Ocupaciones: Volumen I – Histórica*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. https://www.inegi.org.mx/contenidos/clasificadoresycatalogos/doc/clasificacion_mexicana_de_ocupaciones_vol_i.pdf
- INEGI. (2025). *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE)*. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- INMUJERES. (2010). *Pobreza y Género. Una aproximación a la forma diferenciada en que afecta la pobreza a hombres y mujeres en México*. Instituto Nacional de las Mujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101180.pdf
- Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urbano: Un análisis por género. *Papeles de Población*, 11(46), 45–78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204603>
- Kandel, E. (2006). *División sexual del trabajo ayer y hoy: una aproximación al tema*. Dunken. <https://fundacionjyg.org/wp-content/uploads/2018/09/Divisio%CC%81n-Sexual-del-Trabajo-Ayer-y-Hoy.pdf>
- Karmel, T., & MacLachlan, M. (1988). Occupational sex segregation – Increasing or decreasing? *Economic Record*, 64(186), 187–195. <https://doi.org/10.1111/j.1475-4932.1988.tb02057.x>
- Kuri, I. (2020). Análisis de la segregación ocupacional por sexo en la frontera norte de México (2013-2017). En R. Rodríguez & D. Castro (Coords.), *Las mujeres y el mercado de trabajo: retos y oportunidades* (pp. 167–186). Ediciones de Laurel. <https://repositorio.cetys.mx/bitstream/60000/891/1/An%C3%A1lisis%20de%20la%20segregaci%C3%B3n%20ocupacional%20por%20sexo%20en%20la%20FNM%202013%202017.pdf>
- Kuri, I., & Grijalva, G. (2016). Un paso hacia adelante y dos hacia atrás. Crisis económica y segregación ocupacional por sexo en la frontera Norte de México, 2000-2010. En B. E. Lara Enríquez & L. Velázquez Contreras (Coords.), *Espacios del desarrollo y las desigualdades en Sonora* (pp. 19-52). El Colegio de Sonora y Universidad de Sonora. <https://investigadores.unison.mx/es/publications/espacios-del-desarrollo-y-las-desigualdades-en-sonora-espacios-de/>
- Liu, Z. (2024). Women, Labor, and Marxist Feminism. *Philosophy & Ideology Research*, 4(1). <https://masonpublish.org/index.php/philosophy-ideology-research/article/view/300>
- Maruani, M. (2007). Tiempo, trabajo y género (pp. 85–91). En C. Prieto (Ed.), *Trabajo, género y tiempo social*. Hacer Editorial-Editorial Complutense. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/libro?codigo=270982>
- OCDE. (1980). *Women and Employment: Policies for Equal Opportunities*. OECD Publishing. <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000043075>
- Pacheco, E. (2016). Segregación horizontal y vertical del trabajo en la Ciudad de México. En E. De la Garza (Coord.), *El descuido de los cuidados. Sus consecuencias en seguridad humana y desigualdad laboral* (pp. 189–225). Universidad Autónoma Metropolitana. <https://unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/sites/unidaddegenerosgg.edomex.gob.mx/files/files/Biblioteca%202022/G%C3%A9nero%20y%20trabajo/GT-2%20El%20descuido%20de%20los%20ciudadanos.%20Sus%20consecuencias%20en%20seguridad%20humana%20y%20desigualdad%20laboral.%20Gob.%20Cd.%20de%20Me%CC%81xico.pdf>
- Parrado, E., & Zenteno, R. (2004). Medio siglo de incorporación de la mujer a la fuerza de trabajo: cambio social, reestructuración y crisis económica en México. En M. L. Coubes (Coord.), *Cambio demográfico y social en el México del siglo XX: Una perspectiva de historias de vida* (pp. 191–226). El Colegio de la Frontera Norte. <https://libreria.colef.mx/detalle.aspx?id=7056&AspxAutoDetectCookieSupport=1>
- Pérez Bulnes, D. C., Caamal Olvera, C. G., & Mastretta López, J. L. (2023). Participación laboral de las mujeres en México: preferencias y limitaciones. *The Anáhuac Journal*, 23(2), 146–179. <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2023v23n2.06>
- Puzio, A., & Valshtein, T. (2022). Gender segregation in culturally feminized work: Theory and evidence of boys' capacity for care. *Psychology of Men & Masculinities*, 23(3), 271–284. <https://doi.org/10.1037/men0000397>
- Rendón, T. (2001). La división del trabajo por sexo en el mundo. *Investigación Económica*, 61(238), 157–202. <https://www.jstor.org/stable/42779004>

- Rodríguez-Pérez, R. E., & Aguilar-Arredondo, M. Z. (2021). El efecto de la crisis económica en el mercado laboral femenino de México, 1987-2016. *Revista de la CEPAL*, 2021(133), 191-210. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/47083-efecto-la-crisis-economica-mercado-laboral-femenino-mexico-1987-2016>
- Rodríguez-Pérez, R. E., & Meza-González, L. (2023). Segregación industrial por ocupación en México: Análisis comparativo 1996-2019. *Revista de Economía del Rosario*, 26(1), 1-28. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/economia/a.13376>
- Rojas-García, G., & Toledo-González, M. P. (2018). Working poor women in Mexico facing another crisis: Domestic workers, struggling with structural disadvantages, and the 2008 recession. En B. English, M. E. Frederickson & O. Sanmiguel-Valderrama (Eds.), *Global Women's Work* (pp. 190-214). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315178479>
- Roos, P. (1985). *Gender and work: A comparative analysis of industrial societies*. State University of New York Press.
- Salas, C., & Leite, M. (2007). Segregación sectorial por género: Una comparación Brasil-México. *Brazilian Journal of Latin American Studies*, 6(11), 241-259. <https://doi.org/10.11606/issn.1676-6288.prolam.2007.82307>
- Sollova-Manenova, V., & Salgado-Vega, J. (2010). Segregación ocupacional por razones de género en el Estado de México, 1990-2000. *Papeles de Población*, 16(64), 189-215. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11213747008>
- Sosa-Márquez, M. V., & Román-Reyes, R. P. (2015). Participación y tiempo en actividades cotidianas de hombres y mujeres vinculados al mercado laboral en México. *Sociedad y economía*, (29), 63-89. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11213747008>
- Torre, M., & Jacobs, J. A. (2021). The gender mobility paradox: Gender segregation and women's mobility across gender-type boundaries, 1970-2018. *Gender & Society*, 35(6), 853-883. <https://doi.org/10.1177/0891243221104632>
- Vázquez-Solis, E., Nazar-Beutelspacher, A., Ramírez-López, D. K., Salvatierra-Izaba, E. B., & Estrada-Lugo, E. I. J. (2023). Desigualdad de género y paternidad adolescente en dos comunidades indígenas de Chiapas, México. *Población y Salud en Mesoamérica*, 21(1), 59-79. <http://dx.doi.org/10.15517/psm.v21i1.55437>