

Capítulo 31. Un Análisis de la participación laboral de las Mujeres y su aporte en el Desarrollo Socioeconómico del Municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo.

Nellybeth Rodríguez Martínez

Diana Hernández Gómez

Laura Virginia Espinosa Bustamante

Patricia Trejo Encarnación

Universidad Politécnica de Francisco I. Madero

DOI: [10.46990/iQuatro.2023.09.4.31](https://doi.org/10.46990/iQuatro.2023.09.4.31)

Resumen

En las últimas décadas se han sumado más mujeres al mercado laboral donde aún existen retos para incrementar su ingreso y permanencia en las organizaciones. El objetivo de la presente investigación es determinar el porcentaje de participación de las mujeres, y distinguir los obstáculos a los que se enfrentan para su aporte en el desarrollo socioeconómico en el municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo, se aplicó para esta investigación una metodología cuantitativa, con un diseño descriptivo, a través de 16 ítems a una muestra poblacional de 373 mujeres. Los resultados muestran que las mujeres encuestadas consideran que no existe equidad salarial entre mujeres y hombres, derivado de esto la informalidad en el empleo es atribuido a la discriminación por parte de los empleadores.

Palabras clave

Desarrollo Socioeconómico, equidad salarial, inserción laboral, mujer participación laboral

Introducción

Actualmente la tasa de participación en la fuerza laboral femenina en México es baja, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad.

Considerando que, las mujeres, y en concreto la mujer mexicana, es parte fundamental del desarrollo económico del país; por ende, en la generación de riqueza y contribución al PIB nacional, la exclusión de la mujer en la economía incrementa la brecha en la participación laboral entre hombres y mujeres que antes de la pandemia, ya ascendía en México a un 32%, de acuerdo al Banco Mundial, al representar un 45% de la fuerza laboral en comparación al 77% de los hombres. El aumento de esta disparidad tiene fuertes repercusiones económicas si se considera que las mujeres, de acuerdo con cifras del INEGI, constituyen un 65.2% del PIB nacional, lo anterior, tiene impacto en la toma de decisiones que constituyen el epicentro económico de los hogares (Robles, 2021).

Ahora, de acuerdo a Datamexico en 2020, la población total de Francisco I. Madero registró 36,248 habitantes, siendo 52.3% mujeres y 47.7% hombres, mientras que la tasa de ocupación (ENOE, 2022) de mujeres es del 43.3 %, y el 56.7%, esta disparidad se debe a los múltiples roles que desempeñan las mujeres y que limitan su oferta de trabajo debido a sus responsabilidades en sus hogares, incluso, porque no tienen permiso de su cónyuge o de algún otro pariente para acceder a un trabajo remunerado, además de que la jornada de trabajo no acaba nunca porque la mayor parte de las mujeres después de trabajar, se dedican a las tareas domésticas y al cuidado de sus hijos e hijas; lo cierto es que todavía no se ha alcanzado la igualdad en el ámbito laboral, y siguen situándose en una posición inferior a la del hombre, a pesar de tener el mismo nivel educativo, tener las mismas habilidades que los hombres, para profundizar en este tema la presente investigación tiene como. El objetivo es determinar el porcentaje de participación de las mujeres, así como los obstáculos a los que se enfrentan y su aporte en el desarrollo socioeconómico en el municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo.

Revisión de la Literatura

Las mujeres siguen enfrentando barreras para entrar, permanecer y crecer en el mercado del trabajo con un derecho al trato igualitario, equidad salarial y su aporte económico, como a continuación se detalla:

La brecha de género en la participación laboral

Según Gurría, 2019, en los países de la OCDE, las mujeres tienen menos oportunidades profesionales, se enfrentan a más obstáculos para realizar trabajos remunerados, sufren de un alto grado de acoso y ganan una media de 14% menos que los hombres (Carrasco F. , 2012) (Barrazco, 2009) (Data México, 2023).

En este sentido, México enfrenta grandes desafíos en este campo, pues menos de la mitad de las mujeres mexicanas en edad de trabajar participan en el mercado laboral. Esta es

la segunda tasa más baja de todos los países de la OCDE, y muy inferior a la tasa de hombres mexicanos activos en el mercado laboral, que es del 82% (Gurria, 2019).

La baja participación femenina en la fuerza laboral en México tiene costos económicos importantes, especialmente en comparación con países de desarrollo similar. La participación laboral femenina es importante por muchas razones: a nivel macroeconómico, los bajos niveles de participación femenina en el trabajo remunerado y el espíritu empresarial representan una gran pérdida de productividad y, por lo tanto, una pérdida en el PIB, en cuanto al nivel microeconómico, el trabajo de las mujeres podría ser transformador para ellas y sus hogares (Duflo, 2012).

Barreras a la participación laboral de las mujeres

Es importante entender los impedimentos que enfrentan las mujeres para ingresar a la fuerza laboral, debido a que las mujeres que sí trabajan, casi el 60% tienen trabajos informales, con baja protección social, alta inseguridad y baja remuneración. Es el caso de las madres y las mujeres jóvenes mexicanas se enfrentan a grandes obstáculos para realizar trabajo remunerado. La tasa de mujeres jóvenes que no estudian ni trabajan (NINI) es del 33%, 18 puntos superior a la media de la OCDE. Las mujeres mexicanas tienen cuatro veces más probabilidades de ser NINI que los hombres (Gurria, 2019).

Así pues, entre las principales barreras que existen en la participación laboral de las mujeres, están: las que afectan la demanda de mujeres trabajadoras y las que afectan la oferta de trabajo por parte de las mujeres. Por el lado, de la demanda; la actividad económica en un lugar en particular, como los reglamentos laborales, son barreras importantes a la demanda de mujeres trabajadoras, en cuanto a la oferta laboral, en parte depende de las habilidades y características de las mujeres, además de la necesidad de proveer cuidado a niños, adultos mayores y cumplir con las responsabilidades del hogar.

De manera similar, la falta de acceso a insumos productivos puede ser un obstáculo a la participación laboral, especialmente para aquellas que buscan ser emprendedoras. Finalmente, las normas sociales y de género pueden ser importantes barreras para la participación de las mujeres (Sunstein, 1996). Estas barreras, junto a bajas expectativas con respecto a construir una carrera laboral, pueden reducir la oferta laboral (Inchauste Comboni, y otros, 2021).

El derecho al trato igualitario

Es esencial que las sociedades reconozcan el derecho de mujeres y hombres a trabajar y a recibir y prestar cuidados. Esto supone aplicar medidas integrales y transformadoras, basadas en las normas internacionales del trabajo de la OIT, que ponen en el centro de las intervenciones la eliminación de la discriminación y el logro de la igualdad de género en el hogar y en el trabajo (OIT, 2020).

De acuerdo, a esto (De Cabo Gema & María Garzón, 2007; Ortiz-Román, 2017) mencionan que “las trabajadoras sufren también otros tipos de discriminación entre los que cabe resaltar la discriminación en la promoción en el seno de las empresas y en el acceso a car-

gos directivos o de responsabilidad”. Sin embargo, los roles que se han establecido por motivo de género y la catalogación de las mujeres como “ciudadanas de segunda” ha motivado que esta concepción se vaya perpetuando en los aspectos biológico, intelectual y moral, que ha desencadenado en discriminación en los ámbitos educativos, político, social y laboral (Ruíz, 2019).

Equidad Salarial

En el mercado laboral se evidencian diferentes factores de carácter discriminatorios invisibles, que hacen que, a la hora de asignar un puesto o cargo, el empleador se incline por perjuicios (Tasigchana, 2013), que conllevan a que la mujer está relegada a empleos de baja categoría e inferior remuneración, y únicamente en ocasiones excepcionales podrá alcanzar ciertos niveles jerárquicos en las empresas en cargos que impliquen toma de decisiones y alta responsabilidad.

Para Tenjo (2005) las mujeres reciben trato diferente a los hombres en el mercado, porque está basado más en factores socio-culturales relacionados con la posición de la mujer en la sociedad en general y los roles que ésta le asigna.

Aporte económico de las mujeres

En la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), para el primer trimestre de 2022, se destaca que: La tasa de participación económica de las mujeres de 15 años y más es de 43.6%, mientras que para los hombres de 75.8%. Entre las mujeres de 15 a 19 años, la tasa de participación económica es de 18.4% (39.0% en los hombres adolescentes). La tasa más elevada para las mujeres es de 59.5%, en el grupo de los 30 a 39 años de edad, en los hombres de este grupo de edad es de 94.2%. Para las mujeres de 60 años y más, la tasa de participación económica es de 18.0%; por 47.1% de los hombres (INEGI, 2022).

En cuanto, al nivel de escolaridad de la población económicamente activa, el 46.9% de las mujeres tienen nivel medio superior y superior, el 32.4% la secundaria completa y 13.2% la primaria completa. Entre los hombres los porcentajes son de 40.9%, 33.3% y 16.4%, respectivamente (ENOE, 2017).

Metodología

Enfoque

La presente investigación “Análisis de la participación laboral de las mujeres y su aporte en el desarrollo socioeconómico de Francisco I. Madero” es de carácter descriptivo, empleando la modalidad documental y de campo para la obtención de información primaria.

Preguntas de investigación

Derivado de la revisión documental se considera que el impacto socioeconómico depende de la libertad que tiene la mujer para desempeñarse laboralmente, de las barreras que debe enfrentar; ya sean sociales, familiares, personales; además factores externos como: la desigualdad salarial, la discriminación y el nivel académico que se posee en el momento de su

inserción laboral. Todo ello, conlleva a los siguientes cuestionamientos, que darán respuesta a través de la presente investigación:

¿El salario de la mujer aporta y potencia el desarrollo socioeconómico del Municipio Francisco I. Madero?; ¿Cuáles son las barreras que impiden la inclusión de las mujeres en el sector laboral?;

¿Considera que la mujer en sus actividades económicas se centra más en el sector informal a causa de los factores de discriminación?

Hipótesis

H₀₁. La participación laboral de la mujer se incrementa en un 3%, considerando la población en edad de trabajar, a pesar de las diferentes barreras y enemigos de la diversidad en el ámbito laboral.

Población y muestra

Se realizó un muestreo aleatorio simple al azar, que es el procedimiento probabilístico de selección de muestras más sencillo y conocido. De acuerdo a Data México (2023) del total de la población de Francisco I. Madero, el 52.3% son mujeres, y de éste la población económicamente activa es de 494k, contemplándose de este modo una muestra significativa de 373 mujeres para el desarrollo de esta investigación.

Para el procesamiento de la información recolectada se utilizó el programa de SPSS (Statistical Product And Service Solutions). El SPSS es un software para el análisis estadístico que genera datos estadísticos muy completos que permiten observar relaciones de dependencia entre las variables o predecir comportamientos (Bausela, 2005), (Suárez, Argüello, & Riadeneira Pacheco, 2020).

Esta investigación se desarrolló con un enfoque cuantitativo, descriptivo transversal, sustentado en un instrumento de recolección de datos de 16 ítems, dicho cuestionario se manejó de manera virtual a través del formulario de Google el cual fue autoadministrado por el sujeto de estudio. Para medir la fiabilidad del instrumento de acuerdo a Rodríguez-Rodríguez (2020), se utilizó el índice de Alfa de Cronbach considerando 6 elementos, esto arrojó un índice de 0.707. Este valor manifiesta la consistencia interna, es decir, muestra la correlación entre cada una de las preguntas; un valor superior a 0.7 revela una fuerte relación entre las preguntas, un valor inferior revela una débil relación entre ellas (Molina, et al., 2013), (Rodríguez-Rodríguez & Reguant-Álvarez, 2020).

Resultados

Las estimaciones que sustentan la hipótesis de este estudio se realizan a partir de los estadísticos de Data México, sin embargo, es posible que exista un sesgo de selección de la información ya que la variabilidad de la edad apta para el trabajo es un factor dinámico.

En la Tabla 31.1 se muestra la fluctuación de la población femenina económicamente activa y su impacto en la participación laboral de un 4.6% en el primer trimestre de 2023, por lo que se puede aseverar que el confinamiento y la pandemia frenaron los mercados laborales, como se evidencia en el ejercicio 2020-2021. No obstante, la recuperación del empleo femenino ha sido positiva a pesar de las diferentes barreras y limitaciones que han tenido que enfrentar.

Tabla 31.1

Porcentaje de PEA del Municipio de Francisco I. Madero

Año	% de Población Económicamente Activa	Diferencia % población económica activa
2020	42.8	-
2021	38.9	-3.9
2022	42.1	3.2
2023	46.7	4.6

Fuente: Data México 2023

En cuanto a los resultados obtenidos de las encuestas aplicadas a las mujeres del Municipio de Francisco I. Madero, Hidalgo. Las mujeres enfrentan más obstáculos que los hombres para insertarse plenamente en el mercado laboral. En particular existen brechas en el acceso a fuentes de trabajo, si bien la tasa de actividad femenina creció marcadamente del 2022 al 2023, aún existe una brecha de género en la participación laboral puesto que incluso cuando logran insertarse, las mujeres enfrentan condiciones desfavorables de trabajo, ya que están expuestas al desempleo, a la subocupación y a la informalidad laboral. En la Gráfica 1, destaca que el 63% de la población indica trabajar en el sector informal, este porcentaje es impulsado por empleos en los niveles más bajos de ingresos, mientras que, un 23% asume trabajar en una institución o negocio público, lo cual les permite ganar hasta un salario mínimo diario, dándoles la certeza de una seguridad financiera, por otro lado, un 9% afirma laborar en una institución o negocio formal, que aún con solidas prestaciones , persiste una desigual en la distribución de las tareas domésticas y de cuidados, que recaen principalmente en las mujeres.

Lo anteriormente expuesto se refuerza por lo expresado por la Organización Internacional del Trabajo, donde indica que más de 6 trabajadores que laboran en una empresa o negocio, operan en la economía informal. Contrariamente a lo proyectado en las políticas públicas, la informalidad no ha disminuido con el tiempo e incluso está aumentando en muchos países. Las economías informales se caracterizan típicamente por una alta incidencia de pobreza y graves déficit de trabajo decente (OIT, 2015).

Además, el trabajar en instituciones que pertenecen al sector informal implica no contar con seguridad social; como lo muestra la Gráfica 31.2, el 81% de la población indica que carecen de seguridad social, lo cual deja a este sector en un estado de vulnerabilidad al no contar con dicho servicio y al enfermar ella o algún miembro de la familia enfrentar los

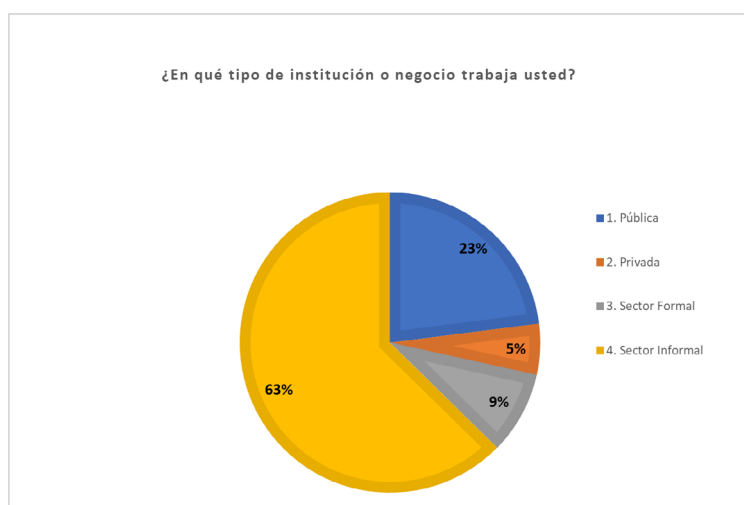
gastos de medicamentos y servicio médico, pone en riesgo el bienestar económico, psico-social que coarta el derecho a una vida sana y un 3% cuenta con un seguro privado que pagan por cuenta propia.

De lo anterior, se puede desprender que muchas mujeres laboran en trabajos informales, en los que encuentran mayor flexibilidad para desempeñar roles familiares y de crianza, pero que a su vez las colocan en posiciones de mayor riesgo y vulnerabilidad frente a un despido injustificado, sin acceso a la seguridad social en caso de enfermar, sin acceso a un sistema de guarderías y con menores ingresos en promedio.

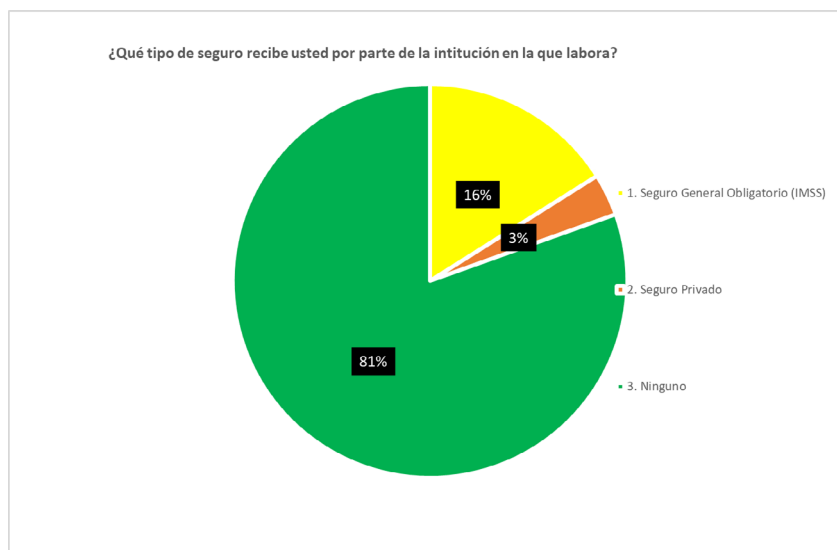
Según datos de la Organización Internacional de Trabajo expone que cada día mueren muchas personas como consecuencia de accidentes laborales y enfermedades relacionadas con el trabajo. Además, cada año se producen unos 360 millones de accidentes laborales no mortales que tienen como consecuencia más de 4 días de baja laboral y sobre todo que las instituciones o dependencias donde laboran no les otorgan un seguro adecuado a las actividades que realizan día a día (OIT, 2017).

Gráfica 31.1

Tipo de institución o negocio



Gráfica 31.2
Servicio médico



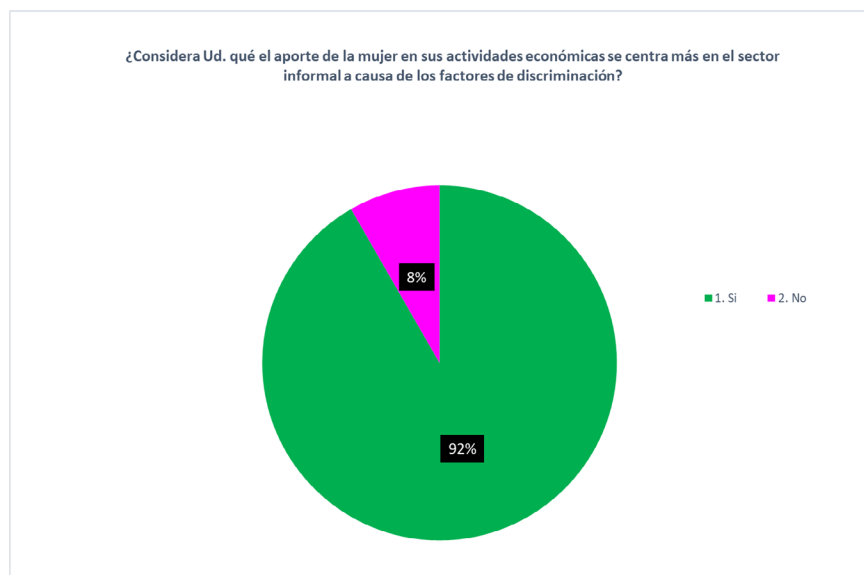
En la Gráfica 31.3, señala la discriminación que perciben las mujeres en el ámbito laboral, donde se observa que, el 92% de las encuestadas consideran que la discriminación es un factor importante que impacta en las actividades encomendadas, el tener menos oportunidades que un hombre para ascender o recibir un salario mejor, el acoso en el lugar de trabajo y los patrones socioculturales que rigen nuestra sociedad y el 8% indica que las actividades económicas que ellas desarrollan no tiene nada que ver con la discriminación. Este resultado concuerda con lo mencionado por Carrasco (2012); la discriminación hacia las mujeres se manifiesta cuando, teniendo la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los varones, reciben un trato inferior en la contratación, el acceso a una ocupación, los ascensos, el salario o en las condiciones laborales. Lo que propicia el sofocamiento de las oportunidades, desperdicia un talento humano que es necesario para el progreso, y acentúa las tensiones y desigualdades sociales. Combatir la discriminación es un componente esencial del trabajo decente, y los logros repercuten mucho más allá del lugar de trabajo.

Otro elemento a considerar es el aporte laboral de la mujer para potenciar el desarrollo socioeconómico del municipio de estudio, el 68 % de las encuestadas afirman estar muy de acuerdo en que ellas juegan un papel fundamental en el desarrollo económico, debido a que desde temprana edad buscan como generar ingresos que contribuyan a la economía de sus hogares. Según la Organización de la Naciones Unidas (ONU, 2017) “Actualmente, sólo el 50% de la fuerza laboral femenina trabaja, en comparación al 77% de los hombres. Las mujeres suelen tener empleos informales o precarios, perciben un salario 23% inferior que su contraparte masculina”. El titular de la ONU señaló que diversos estudios muestran que, si las mujeres pudieran participar en la economía en igualdad de condiciones, el PIB mundial podría aumentar un 26%, o el equivalente a 12 billones de dólares para el año 2025. Contrastando datos estadísticos con los del municipio de estudio (46.7%) en 2023 se observa una diferencia de un 3% respecto al referente mundial; así mismo, una mayor apertura de la

mujer en el mercado laboral impactaría positivamente en el desarrollo económico del área de estudio (DataMexico, 2023).

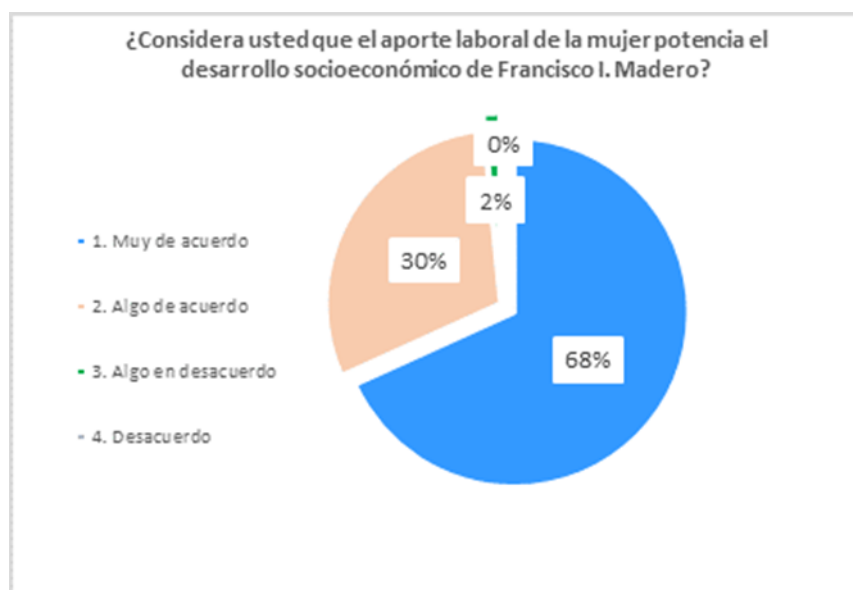
Gráfica 31.3

Sector informal a causa de los factores de discriminación



Gráfica 31.4

Aporte de la mujer en el desarrollo socioeconómico en el Municipio de Francisco I. Madero



Con referencia a la Gráfica 31.5 donde se evidencian las barreras que impiden que las mujeres obtengan un empleo, se muestra que el 72% de la población encuestada refiere que se debe a la desigualdad de género debido al doble rol que juega la mujer, a las políticas de las unidades económicas de la región, a la zona semiurbana donde aún prevalecen los usos y costumbres que modifican el entorno socioeconómico, mientras que el 11% lo atribuye a

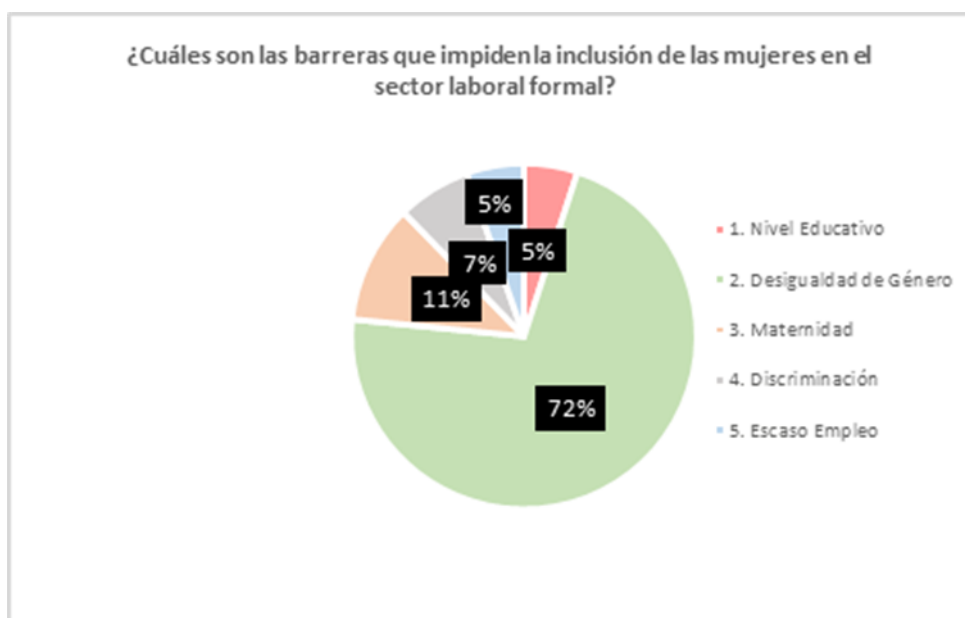
cuestiones de discriminación encasillando a las mujeres en algunas actividades de menor responsabilidad que se ven reflejadas en el ingreso salarial.

Otra barrera que imposibilita a la mujer para el trabajo es la maternidad en 7%, esto debido a la mala práctica empresarial de no aceptar a mujeres en edad reproductiva, por la posibilidad de embarazos que ocasionan ausencias en el trabajo y pago de prestaciones sociales. Además, el 6% considera que no cuentan con el nivel educativo suficiente para poder obtener un empleo mejor remunerado. Por último, el 5% de la población indicó que existen pocas fuentes de empleo en el área de influencia donde puedan insertarse en la vida laboral.

De igual modo Berrazco (2009), puntualiza que las mujeres dedican más tiempo a realizar tareas domésticas no remuneradas, y esto es claro ya que las mujeres dedican entre uno y tres horas más que los hombres a las labores domésticas; de 2 - 10 veces más de tiempo diario a la prestación de cuidados (a los hijos e hijas, personas mayores y enfermas) y de 1-4 horas diarias menos a actividades de mercado. Por otro lado, (Gil, 2022) menciona las barreras y enemigos de la diversidad en el ámbito laboral: indiferencia, desconocimiento, discriminación, sobreprotección, entre otros.

Gráfica 31.5

Barreras que impiden la inclusión de las mujeres en el sector laboral formal



Para concluir, el informe global sobre la brecha de género publicado por el Foro Económico Mundial, indica que la participación de las mujeres en el mercado laboral es sumamente importante, pues aporta crecimiento, eficiencia y diversidad a la dependencia o negocio, el número de mujeres en el mercado laboral está creciendo, la presencia de mujeres empleadas de entre 17 y 70 años hasta el 2015 era de 61,6%, con una proyección de 64,3% para el año 2030 (Noriega, 2017).

Discusiones

A nivel general se puede decir que las mujeres que laboran actualmente en el Municipio de Francisco I. Madero, aportan y contribuyen de manera significativa a la economía de la zona, pues los ingresos laborales de las mujeres favorecen significativamente a la superación de la pobreza (Rodríguez Garces- Muñoz Soto, 2015), de un número importante de hogares, el aumento del número de perceptores en el hogar permite incrementar el ingreso familiar y por ende mueve la economía local. No obstante, la mujer trabajadora sigue desempeñando doble función (Berrazco, 2009), pues su aporte económico en el seno familiar no la eximen de la responsabilidad de los cuidados a terceros, de la administración de economía familiar, así como el cuidado del mantenimiento de la casa. Sin embargo, aunque cada vez son más mujeres las que obtienen un empleo en el sector informal, no cuentan con seguridad social debido a que la mayoría de los negocios carecen de solvencia económica que les impide erogar este tipo de gastos. Esto es un problema que afecta a largo plazo, debido a que no cotizaron para recibir una jubilación o una pensión en la vejez. Esto coincide con lo expuesto por Salgado-de Snyder (2017), “las mujeres ancianas están sobrerrepresentadas en este grupo de adultos mayores que no reciben ingresos”. Debido a los roles de género tradicionales (Salgado-de Snyder & Rebeca Wong, 2007) las mujeres tienen menos probabilidad de trabajar para generar ingresos y ahorros que les permitan solventar sus necesidades económicas a futuro. Afortunadamente, los tiempos cambian y en el (Gobierno Municipal de Francisco I. Madero, 2020 - 2024), se establecen algunas medidas que favorecen el papel de la mujer como fuerza trabajadora.

Es evidente que las principales barreras que impiden la inclusión de la mujer en el sector laboral es la desigualdad de género y la discriminación (Tasigchana, 2003); (Tenjo J., 2005); por lo cual se sugiere, trabajar con las autoridades Municipales, Instituciones Federales y Estatales que incentiven acciones en pro de los derechos laborales de las mujeres, a través de campañas, generación de programas sociales que permitan el emprendimiento y así disponer de tiempo para otras actividades que favorezcan su desarrollo empresarial. Lo que incide en la percepción que las encuestadas tienen sobre su influencia en el aporte del desarrollo económico, el cual es favorable y coincide con lo dicho por (Juárez, 2023) que describe que “Nunca había habido tantas mujeres con un trabajo pagado en el país como las cifras observadas el año pasado. Un poco más del 45% de las mujeres tiene un empleo, el porcentaje más alto desde 2005, esto se puede notar en la disminución de la brecha salarial y están a medio camino reformas para garantizar la igualdad en los sueldos”.

Conclusiones

La participación laboral de la mujer, en especial, del sector semi-urbano, constituye uno de los más significativos e importantes acontecimientos transformadores del actual mercado de trabajo. Aunque con rezagos y déficit respecto de otros municipios del contexto del Valle del Mezquital, los datos informan de una fuerte irrupción de las mujeres en la esfera laboral como se visualiza en la información emitada por DataMexico en el primer trimestre (4.6%).

De acuerdo a los resultados obtenidos las mujeres 36-45 años de edad, perciben un ingreso de 1400-1600 a la quincena. Si bien, no es un salario decente, impacta de manera positiva debido a que mejora la calidad de vida de los hogares, dado que, se incrementa la derrama económica de la región, generando impacto en todos los sectores productivos, esto generan una percepción positiva en el desarrollo socioeconómico del Municipio, puesto que, el ingreso adicional pueden satisfacer necesidades básicas de alimentación, mejoras en su vivienda, actividades recreativas y deportivas, así como mejoras en vestimenta y calzado.

Respecto a las barreras que impiden la inclusión de las mujeres en el sector laboral se contemplan: la desigualdad salarial, donde el 75.1% de las encuestadas no creen que exista equidad salarial entre mujeres y hombres, otra barrera es la discriminación que contempla: la doble jornada de trabajo, el estancamiento en puestos medios, el acoso y el hostigamiento. entre otras, Por lo que, 89.8% de la muestra coincide en sentirse discriminada.

En tanto, que la informalidad laboral afecta en un 92% a las trabajadoras, y esto debido a creencias culturales, mitos, apreciaciones tradicionales y estereotipos que tienden a descalificar el trabajo realizado por las mujeres o criterios ambiguos relacionados con determinadas cualidades, atributos o condiciones laborales femeninas, comparándolas con las masculinas en términos de costo, productividad, eficiencia, capacidad de mando, compromiso y responsabilidad, de igual modo, el 39.2% de las encuestadas manifestaron que la maternidad les impide conseguir empleo formales.

Finalmente, se recomienda que, derivado de este primer análisis sobre la participación de las mujeres en el ámbito laboral y su aporte socioeconómico en el municipio de Francisco I. Madero, realizar investigaciones que permitan dilucidar en específico en que edades la mujer se está insertando en el ámbito laboral y además si al haber modificaciones en las políticas públicas posteriores a la pandemia se ve reflejada la igualdad salarial entre hombres y mujeres y la disminución de las barreras y enemigos de la diversidad en el ámbito laboral.

Referencias

- Bausela, Esperanza (2005). SPSS: Un instrumento de análisis de datos cuantitativos. Revista de Informática Educativa y medios audiovisuales, 62-69.
- Berrazco, H. (2009). Barreras de Inclusión Laboral. México : Limusa.
- Carrasco, F. M. (2012). Discriminación Laboral por Motivos de Género. Limusa.
- Data Mexico. (2020). Municipio de Francisco I Madero: <https://datamexico.org/es/profile/geo/francisco-i-madero-13023>
- Data México. (12 de Enero de 2023). Obtenido de Municipio de Francisco I Madero: <https://datamexico.org/es/profile/geo/francisco-i-madero-13023>
- Dufo. (2012). "Women's Empowerment and Economic Development". Journal of Economic Literature, 051-79(4), 50.
- ENOE, E. N. (2017). INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),. Obtenido de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>

- ENOE (2022). INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),. Obtenido de INEGI, Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE),: <https://www.inegi.org.mx/programas/enoe/15ymas/>
- De Cabo, Gema, & Garzón, María (2007). Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo. Madrid: Centro de Estudios Económicos Tomillo.
- Gil, I. (24 de 05 de 2022). Inclusión laboral: barreras y enemigos de la diversidad. (P. G. Menchén, Entrevistador)
- Gobierno Municipal de Francisco I. Madero. (2020). Plan Municipal de Desarrollo Francisco I Madero. Francisco I Madero.
- Gurria, A. (06 de 01 de 2019). www.oecd.org. Obtenido de La Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres para el Crecimiento Incluyente en México: [tps://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm#:~:text=En%20los%20países%20de%20la,14%25%20menos%20que%20los%20hombres](https://www.oecd.org/about/secretary-general/gender-equality-and-empowerment-of-women-for-inclusive-growth-mexico-january-2020-es.htm#:~:text=En%20los%20países%20de%20la,14%25%20menos%20que%20los%20hombres).
- Inchauste Comboni, M. G., Isik-Dikmelik, A., Rodríguez Chamussy, L., Cadena, K. E., Jaén Torres, M. P., Ávila Parra, C., . . . Sarrab. (2021). La Participación Laboral de la Mujer en México. Grupo del Banco Mundial., 1, 97. doi:<http://documents.worldbank.org/curated/en/753451607401938953/La-Participacion-Laboral-de-la-Mujer-en-Mexico>
- Juárez, B. (15 de 02 de 2023). Participación laboral de las mujeres en México alcanzó niveles históricos en 2022. El economista, págs. <https://www.eleconomista.com.mx/capitalhumano/Participacion-laboral-de-las-mujeres-en-Mexico-alcanzo-niveles-historicos-en-2022-20230215-0025.html>.
- INEGI. (Mayo de 2022). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Obtenido de Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo. Principales indicadores laborales de las ciudades: https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enoe/15ymas/doc/resultados_ciudades_enoe_2022_trim1.pdf
- Noriega, F. (2017). Brecha Salarial. Patria.
- Molina, M., Aranda, M., Flores, M., & López, M. (2017). Utilización del alfa de Cronbach para validar la confiabilidad de un instrumento de medición de satisfacción del estudiante en el uso del software Minitab. 11th Latin American and Caribbean
- OIT. (Julio de 2015). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de OIT: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- OIT. (Agosto de 2017). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de <https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang-es/index.htm>
- OIT. (Noviembre de 2020). Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de Igualdad de Género: <https://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>
- ONU. (2017). Noticias ONU. Obtenido de noticias ONU: <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/2017/09/guterres-si-las-mujeres-pudieran-participar-en-la-economia-en-igualdad-de-condiciones-el-pib-mundial-podria-aumentar-un-26/>
- Robles, V. (2021). El impacto de la mujer en la economía mexicana: la inclusión y el despegue financiero. Forbes .

- Rodríguez-Rodríguez, J., & Reguant-Álvarez, M. (2020). Calcular la fiabilidad de un cuestionario o escala mediante el SPSS: el coeficiente alfa de Cronbach. *Revista d'Innovació i Recerca en Educació*, 1-13.
- Ruiz, Ricardo (2009). *El principio de igualdad entre hombres y mujeres. Del ámbito público al ámbito jurídico familiar*. Murcia: Universidad de Murcia.
- Suárez, A. I., Argüello, M. V., & Riadeneira Pacheco, J. L. (2020). Análisis general del spss y su utilidad en la estadística. *JOURNAL OF BUSINESS SCIENCES*, 17-25. Obtenido de José Luis Rivadeneira Pacheco 1*
- SALGADO-DE SNYDER, V. Nelly y WONG, Rebeca. Género y pobreza: determinantes de la salud en la vejez. *Salud pública Méx* [online]. 2007, vol.49, suppl.4 [citado 2023-07-19], pp.s515-s521. Disponible en: <http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0036-36342007001000011&lng=es&nrm=iso>. ISSN 0036-3634.
- Tasigchana, T. T. (2003). *Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación laboral por género en el Ecuador: Un análisis empírico*. Escuela Superior Politécnica del Litoral.
- Tenjo, J. (2005). *Evolución de las Diferencias Salariales*. Limusa.