

Permisos parentales y brecha salarial: una mirada a la elección laboral juvenil

Parental leave and the gender pay gap: a look at youth employment choices

Aletsy Alvarado Garrido¹ y Santiago Romero Lases²

Recepción: 24/03/2026

Aceptación: 13/06/2026

Resumen

La brecha salarial de género en México constituye un problema estructural que afecta la incorporación, permanencia y desarrollo laboral de las mujeres, aun cuando en las últimas décadas han aumentado su nivel educativo y su participación en el mercado de trabajo. El presente estudio tiene como objetivo identificar las condiciones asociadas a la brecha salarial que deben considerarse para atraer talento joven y orientar de manera socialmente responsable la elección de empleo. A través de un enfoque cuantitativo, se analizó información de 34 empresas mediante una metodología basada en teoría de juegos, bajo un contexto de información asimétrica, complementada con un modelo logit para identificar las señales más relevantes que permiten distinguir a las empresas con menor presencia de desigualdades salariales de género. Los resultados muestran que, además de los salarios y las compensaciones, existen factores estructurales que influyen en la decisión laboral de las y los jóvenes, particularmente la participación de las mujeres en el mercado laboral y los permisos parentales. No obstante, los resultados deben interpretarse considerando que el análisis se basa en una muestra relativamente reducida y que el modelo no incorpora la respuesta estratégica de las empresas, aspectos que constituyen oportunidades para futuras investigaciones.

Abstract

The gender pay gap in Mexico is a structural problem that affects women's entry into, retention in, and career advancement within the workforce, even though their educational attainment and participation in the labor market have increased in recent decades. This study aims to identify the conditions associated with the pay gap that must be considered to attract young talent and guide socially responsible career choices. Using a quantitative approach, data from 34 companies were analyzed with a game theory methodology, within the context of asymmetric information, complemented by a logit model to identify the most relevant signals that distinguish companies with less gender pay inequality. The results show that, in addition to salaries and compensation, structural factors influence young people's career decisions, particularly women's participation in the labor market and parental leave policies. However, the findings should be interpreted in light of certain limitations, including the relatively small sample size and the absence of firms' strategic responses in the model, which provide avenues for future research.

Palabras Clave

Brecha salarial, permisos parentales, mercado laboral, responsabilidad social, trabajador.

Key Words

Gender pay gap, parental leave, labor market, social responsibility, worker

¹ Estudiante del octavo semestre de la Licenciatura en Ingeniería Económica de la Universidad La Salle, Ciudad de México.

² Estudiante del octavo semestre de la Licenciatura en Ingeniería Económica de la Universidad La Salle, Ciudad de México.

Introducción

Al estudiar el funcionamiento del mercado laboral en cualquier región, se observa una diversidad de ocupaciones acompañadas de diferentes niveles de remuneración. Como lo mencionan Rodríguez y Castro (2014), en un entorno competitivo las variaciones salariales suelen justificarse por factores como la oferta y la demanda, así como por la productividad vinculada principalmente al capital humano. Bajo este enfoque, características personales como religión, color de piel o sexo no deberían influir en los ingresos, dado que no guardan relación con la capacidad productiva.

Sin embargo, esta lógica no se cumple plenamente en el caso de las mujeres. A pesar de que en las últimas décadas han incrementado su nivel educativo y su participación en el ámbito laboral, persiste una brecha salarial de género. Rendón (2003) señala que esta desigualdad responde a una construcción social denominada sistema sexo/género, el cual establece diferencias culturales entre hombres y mujeres y les asigna atributos distintos.

A lo largo del tiempo, el salario de los hombres ha sido siempre superior al promedio del salario femenino. Este hecho demuestra que la creciente incorporación de las mujeres al mercado laboral y su rápido aumento en la acumulación de capital humano (educación y preparación) no han sido factores suficientes para erradicar la segregación ni la brecha salarial. Diversos estudios han documentado la existencia de disparidades salariales entre hombres y mujeres, aunque sólo algunos se han centrado en indagar sus causas. Una explicación recurrente es la discriminación de género, entendida como un fenómeno en el que las mujeres reciben una retribución menor debido a prejuicios sociales y no a diferencias en productividad.

La discriminación salarial se entiende como la situación en la que “las mujeres reciben un salario menor que los hombres por realizar el mismo trabajo. En términos más técnicos, se presenta cuando las diferencias en remuneración no obedecen a variaciones en la productividad” (McConnell et al., 2003). Esta definición coincide con la planteada por Di Paola y Berges (1997), quienes sostienen que existe discriminación cuando el mercado otorga oportunidades desiguales a individuos con características similares, diferenciados únicamente por factores como raza, grupo étnico, género, edad u otras condiciones personales.

Por otro lado, IMCO (2026) señala que en México la desigualdad laboral por razones de género es un desafío estructural evidenciado por una participación económica femenina de apenas el 46%, muy por debajo del 75% masculino, lo que representa una profunda brecha de 29 puntos porcentuales. Entre 2005 y 2025, la tasa de participación económica de las mujeres en México incrementó ligeramente de 41% a 46%, en este mismo periodo esta misma brecha se redujo 11 puntos porcentuales. Esta disparidad se agudiza al observar las condiciones de empleo, ya que el 55% de las mujeres ocupadas laboran en la informalidad, un factor que, sumado a la concentración en ciertos sectores, perpetúa una brecha salarial del 14% en la que las mujeres ganan en promedio 86 pesos por cada 100 que percibe un hombre. Gran parte de estas barreras económicas se explican porque las mujeres asumen el 73% del trabajo no remunerado y de cuidados, una labor esencial cuyo valor equivale al 24% del PIB nacional, superando incluso a la industria manufacturera, lo que limita drásticamente su tiempo y desarrollo profesional. Adicionalmente, el acceso y permanencia en el mercado laboral están fuertemente condicionados por determinantes sociales como el nivel educativo y la violencia en las calles, esto se refleja en Estado de

México y Colima donde más de un tercio de las mujeres ha abandonado el uso del transporte público por temor a ser víctima de un delito, viendo severamente restringida su movilidad y sus oportunidades económicas.

Con base en lo expuesto, resulta evidente la existencia de una brecha salarial en el mercado laboral, así como los factores que la generan. En este sentido, se presenta un análisis sobre la percepción que las jóvenes trabajadoras tienen respecto a dicha brecha y cómo esta influye en su decisión de incorporarse al mercado laboral. Esta consideración implica que las empresas deben asumir una responsabilidad social genuina como estrategia para atraer el talento femenino joven en México. De lo contrario, la ausencia de señales adecuadas podría traducirse en la pérdida del capital humano que las mujeres jóvenes pueden aportar. Entre los hallazgos, se destaca que los permisos parentales otorgados constituye una señal significativa para que las aspirantes identifiquen a la empresa como socialmente responsable y, en consecuencia, la elijan como opción para desarrollarse profesionalmente.

Para entender formalmente esta dinámica, el presente artículo recurre a la teoría de juegos como marco analítico principal. En el mercado laboral existe información asimétrica; es decir, las jóvenes aspirantes no conocen *a priori* el verdadero nivel de equidad o discriminación interna de una organización. Por ello, la interacción entre empleadores y trabajadoras se puede modelar como un juego estratégico de señales. En este contexto, las empresas utilizan políticas tangibles, como los permisos parentales, como "señales" creíbles para revelar su verdadero tipo (empresas socialmente responsables). Por su parte, las trabajadoras evalúan estas señales para formular su mejor respuesta estratégica: decidir si ingresar o no a la organización buscando maximizar su utilidad y desarrollo profesional.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: además de la introducción, el segundo apartado aborda la revisión de la literatura. Posteriormente, se presenta la metodología, fundamentada en la teoría de juegos y en modelos logit, que sirve de base para el análisis. En el cuarto apartado se expone el modelo teórico junto con sus aplicaciones y principales resultados. Posterior, se realiza una comparación entre dichos resultados y la literatura existente; y finalmente, se incluye una conclusión.

Revisión de literatura/Fundamentos teóricos

La segregación laboral por sexo es una "frontera invisible" que divide el mercado de trabajo, provocando que hombres y mujeres se concentren en trabajos que son considerados mayoritariamente masculinos o femeninos. En esencia, García et al. (2017) señalan que es la materialización en el empleo de los estereotipos de género y de la división sexual del trabajo, lo que significa que ciertas profesiones se entienden socialmente como "propias" de varones o de mujeres. Lejos de ser un mercado neutral, la mayoría de los puestos de trabajo terminan estando "sexuados" debido a que la sociedad ha interiorizado esta separación.

En términos económicos y personales, es una de las causas fundamentales de la brecha salarial, ya que concentra a las mujeres en ocupaciones y establecimientos de bajos ingresos; de hecho, la evidencia demuestra que a medida que las ocupaciones se "feminizan", los salarios tienden a disminuir

(Palacio y Simón, 2006). García et al. (2017) comentan que además de percibir menores ingresos, esta división relega los trabajos femeninos al segmento secundario del mercado, caracterizado por condiciones laborales más precarias e inestables. Por ejemplo, los trabajos femeninos tienen una menor probabilidad de ofrecer contratos laborales indefinidos en comparación con las ocupaciones mixtas o neutras.

De acuerdo con Nieto (2016) la evidencia en países desarrollados muestra que a medida que la proporción entre hombres y mujeres trabajando a tiempo completo tiende a igualarse, la brecha salarial suele disminuir. Por ejemplo, entre 1990 y 2013, la diferencia salarial a favor de los varones cayó del 29% al 19% en Estados Unidos, del 32% al 18% en Inglaterra, y pasó del 17% a tan solo el 6% en Nueva Zelanda.

Un dato sumamente revelador es que la igualación en la participación laboral no elimina el problema por completo. En el año 2013, en países como Finlandia, Suecia y Estados Unidos donde la cantidad de hombres y mujeres empleados a tiempo completo era casi la misma (una relación muy cercana a 1), seguía existiendo una brecha salarial promedio del 18% a favor de los hombres. Esto prueba empíricamente que siguen existiendo disparidades de sueldo significativas sin justificación productiva. (Nieto, 2016)

Como se mencionó anteriormente, el mercado laboral no funciona puramente por oferta y demanda. Estimaciones de Arrow y Borzekowski (2004) indican que las variaciones en los salarios se explican en un 50% por dinámicas de interacción social, en un 20% por las redes de contactos de la persona, y el 30% restante se debe a una fuerte discriminación directa por parte de los empresarios hacia ciertos grupos sociales

Nieto (2016) señala que teóricamente la brecha salarial se materializa porque los empleadores tienen "preferencias de discriminación". Si a un empleador le causa incomodidad o "pérdida de utilidad" interactuar y contratar mujeres, este no las despedirá, pero compensará esa incomodidad pagándoles un salario estrictamente inferior al de los hombres. Como resultado, se genera una brecha salarial a favor de los hombres a pesar de que el nivel de productividad de ambos sexos sea exactamente el mismo. Si esta discriminación contra la mujer es compartida y aceptada por la mayoría de los empleadores en un momento dado, con el paso del tiempo se transforma en una "convención" o institución social. Esto explica por qué el grado de discriminación contra las mujeres sigue siendo tan elevado en nuestros días y por qué es tan difícil de revertir a nivel histórico.

De acuerdo con Saldívar (2025) las mujeres destinan prácticamente dos tercios de su semana (64.8%) a labores domésticas, de cuidado y voluntariado sin recibir ningún sueldo, dejándoles solo un 33.3% de su tiempo para trabajos pagados. La situación de los hombres es la opuesta: ellos dedican el 66.7% de su tiempo a generar ingresos y apenas un 30.9% al trabajo del hogar o no remunerado.

En términos de horas reales, las mujeres regalan 39.5 horas semanales al trabajo no remunerado, lo que significa que trabajan sin paga 21.5 horas más que los hombres (quienes solo dedican 18.2 horas a estas actividades). La mayor parte de este tiempo femenino se consume en quehaceres domésticos, a los que dedican 28.2 horas frente a las 11.5 de los hombres, y al cuidado de

otras personas, donde invierten 13.6 horas frente a 8.7 (Saldívar, 2025). Esta sobrecarga constante impacta negativamente en su desarrollo social de las mujeres y reduce significativamente el tiempo que pueden destinar a su propio autocuidado, así mismo frena su desarrollo económico y profesional.

De acuerdo con México Business (2024), con base en información de la Cuenta Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI, 2025), en 2023 el valor económico del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en México alcanzó los 8.4 billones de pesos, equivalente al 26.3% del Producto Interno Bruto. Esta cifra pone en evidencia que una parte sustancial del bienestar económico del país se sostiene en actividades que no reciben remuneración, pero que son indispensables para el funcionamiento del mercado laboral y la economía en general.

El informe destaca que las mujeres generan el 71.5% del valor total del trabajo no remunerado, mientras que los hombres aportan el 28.5%, lo que refleja una marcada desigualdad en la distribución de estas responsabilidades. Las mujeres concentran principalmente actividades como la preparación de alimentos, el lavado de ropa y el cuidado infantil, mientras que los hombres participan en mayor medida en tareas relacionadas con la gestión del hogar y apoyo a otros hogares. Esta división confirma la persistencia de la división sexual del trabajo, elemento estructural que alimenta tanto la segregación ocupacional como la brecha salarial de género (México Business, 2024).

Metodología utilizada

Metodología teoría de juegos

Se presenta en primera instancia, conceptos básicos de teoría de juegos; útiles para analizar la respuesta del joven trabajador e introducir la falta de información a la que se enfrenta. De esta forma,

Definición 1 (Mas-Colell et al., 1995).- Un juego es una interacción estratégica entre dos agentes económicos, llamados jugadores, representado de la siguiente forma:

$$\Gamma = \{N, A_i \times A_j, U_i(a_i, a_j)\},$$

Donde N es el número de jugadores, A_i es el conjunto de estrategias del jugador i , $a_i \in A_i$, es la estrategia del jugador i , $a_j \in A_j$ es la estrategia del jugador j y $U_i(a_i, a_j)$ es la función de pagos para el jugador i .

Ante las diferentes decisiones por las que opte el jugador j , el jugador i debería tener, a través de deducciones o comportamientos previos, una mejor respuesta, esto es,

Definición 2 (Mas-Colell et al., 1995). – Sea:

$$\Gamma = \{N, A_i \times A_j, U_i(a_i, a_j)\}$$

un juego simultáneo, una estrategia a_i es una mejor respuesta del jugador i para cualquier estrategia a_j del jugador j , si

$$U_i(a_i, a_j) \geq U_i(a'_i, a_j), \forall a'_i \in A_i \quad (1)$$

El concepto de mejor respuesta se denota como $a_i = MR_i(a_j)$.

Una de las representaciones clásicas de un juego es la que se muestra en la tabla 1, llamado juego en forma normal, donde las filas determinan las estrategias del jugador 1, en este caso a y b , y las columnas representan las estrategias del jugador 2, c y d en su caso. Los valores dentro de la matriz son los pagos debido a estas estrategias, por ejemplo, $U_1(a, c) = 3$ es la utilidad del jugador 1 cuando él elige la estrategia a y el jugador 2 elige la estrategia c .

Tabla 1.
Representación de un juego en forma normal

		J2	
J1	a	5,4	-2,-2
	b	2,2	4,5

Fuente: Elaboración propia

Ahora, suponga que el juego de la tabla 1, el jugador 1 valora de distinta forma su utilidad bajo el perfil de estrategias (a, c) , esto es,

$$U_1(a, c) = t, \text{ donde } t = \begin{cases} 5 & \text{si J1 es tipo 1} \\ 2 & \text{si J1 es tipo 2} \end{cases}$$

Así, cuando el jugador 1 valora con $t = 5$, se dice que es tipo 1, y cuando valora con $t = 2$, se dice que es tipo 2. Los valores de t se conocen para ambos jugadores, lo que no sabe el jugador 2, es cuándo J1 actuará como tipo 1 o como tipo 2. De esta forma se dice que el jugador 2 tiene información incompleta respecto a los tipos del jugador 1.

Para que J2 descifre cuándo se enfrenta al jugador 1 como tipo 1 y cuándo al jugador 1 como tipo 2, se basa en la experiencia y asigna creencias subjetivas sobre el tipo de persona a la que se enfrenta. Estas creencias se definen como probabilidades respecto a los tipos de J1 que se enfrenta el jugador 2, esto es,

$$P_2(j1 \text{ es tipo 1}) = p \text{ y } P_2(j1 \text{ es tipo 2}) = 1 - p, \quad (2)$$

El análisis anterior, es un problema de teoría de juegos con información incompleta, definido de la siguiente forma,

Definición 3 (Riascos, 2016). - Un juego con información incompleta, es un juego estratégico bajo incertidumbre, representado mediante,

$$\Gamma = \{N, A_i, T_i, P_j(t_i), U_i(a_i, a_j, t_i)\} \quad (*)$$

Donde N es el número de jugadores, A_i es el conjunto de estrategias de cada jugador i , T_i es el conjunto de tipos de cada jugador, $P_j(t_i)$ es la creencia que asigna el jugador $j \neq i$ al tipo de persona $t_i \in T_i$ para cada jugador i , el cual desconoce. Finalmente, $U_i(a_i, a_j, t_i)$ es la ganancia del jugador i para cada uno de sus tipos t_i , para $i = 1, 2, \dots, N$.

Las creencias o probabilidades mostradas en (2), son probabilidades subjetivas que asigna el jugador que tiene información incompleta, en el ejemplo de la tabla 1 el J2. Para hacer estas creencias más "creíbles", el jugador 1 manda señales a J2, que este último las incorpora y con ello mejora estas creencias

(Myerson 1985). La forma en que lo hace es a través de la Ley de Bayes, deduciendo finalmente creencias objetivas, esto es,

$$P_2(T1|señal) = q \text{ y } P_2(T2|señal) = 1 - q \quad (3)$$

Al juego (*) con las nuevas probabilidades mostradas en (3), se le denomina juego bayesiano, y al equilibrio, Equilibrio de Nash Bayesiano (Myerson 1985).

Metodología econométrica

El objetivo principal es analizar algunas condiciones para mejorar la calidad de vida de los trabajadores mexicanos y el posible desempleo que conllevan estas condiciones. Para ello, estimaremos modelos de regresión como se muestra en la siguiente expresión lineal,

$$Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + \dots + a_kX_{ki} + U_i \quad (4)$$

donde, Y_i representa la variable explicada y $X_1, X_2, \dots, X_k$ las k posibles variables independientes³. Los coeficientes a_j representan los efectos por los cambios de las variables independientes sobre la dependiente. Por su parte, U_i representa variables no controlables y aleatorias, denominadas perturbaciones, donde los efectos no representados en las variables independientes se atribuyen a éstas.

Para verificar si las variables $X_1, X_2, \dots, X_k$, son significativas individualmente sobre Y_i , se plantean pruebas de hipótesis individuales,

$$H_0: a_j = 0 \quad \text{vs} \quad H_a: a_j \neq 0, \text{ para } j = 1, 2, \dots, k$$

Para contrastarla se utilizan los valores p o p_{value} (probabilidad de error). Un $p_{value} < 0.05$ muestra que la variable X es estadísticamente significativa para explicar el comportamiento Y_i , al menos a un 95% de confianza.

En particular, estamos interesados en capturar la ocurrencia de un atributo en Y_i , dadas algunas variables explicativas $X_1, X_2, \dots, X_k$. Por lo que, en la expresión (1) la variable dependiente Y_i es cualitativa y representa tal característica o “atributo” de la información.

A partir de lo anterior, Y_i puede definirse como una variable binaria, tomando valores 1 o 0 de acuerdo con:

$$Y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } Y_i \text{ cumple con el atributo, con prob} = p \\ 0 & \text{si no cumple con el atributo, con prob} = 1 - p \end{cases}$$

En particular, si se quiere estimar el comportamiento promedio de Y binaria a partir de alguna variable explicativa, por ejemplo, X_{1i} ,

$$Y_i = a_0 + a_1X_{1i} + u_i \quad (5)$$

Su estimación será,

³ El modelo de regresión se realizó considerando una base de datos de elaboración propia con los informes financieros de las 34 empresas, estos incluyen informes anuales e informes ASG.

$$\hat{Y} = E(Y|X_{1i}) \quad (6)$$

Y debido a que Y representa una variable cualitativa de “éxito” y “fracaso”, que no es más que una variable Bernoulli por tomar valores 0 y 1, y con esperanza:

$$E(Y) = \sum_{i=0}^1 i P(Y = i) = 0 * (1 - p) + 1 * p = p \quad (7)$$

Entonces, lo que se está estimando, a partir de (6) y (7), en el modelo de probabilidad lineal (MPL) (4), es la probabilidad de poseer el atributo o no.

Hay un par de problemas en la estimación (5):

- i) Los valores estimados pueden salirse del rango 0 y 1.
- ii) Las perturbaciones u_i cumplen con,

$$u_i = \begin{cases} 1 - \beta_0 - \beta_1 X_{1i}, & \text{si } Y_i = 1 \\ -\beta_0 - \beta_1 X_{1i}, & \text{si } Y_i = 0 \end{cases}$$

Y con ello, se estaría violando el supuesto de normalidad.

El problema ii) se puede resolver al aplicar el teorema del límite central, sobre todo cuando la muestra es amplia. En relación con el problema i) podemos eliminar los valores que salen del rango 0 y 1, pero si son demasiados estaríamos perdiendo grados de libertad para la estimación. Como posible solución, se puede fijar 0.001 a los negativos y 0.999 a los mayores a 1, aunque nuestra estimación no sería precisa.

Un modelo de probabilidad que resuelve los problemas citados es el modelo logit que estima la probabilidad cuando $Y = 1$, a partir de,

$$P_i = E(Y = 1|X_1, X_2, \dots, X_k) = \frac{1}{1 + e^{-z_i}} = \frac{e^{z_i}}{1 + e^{z_i}} \quad (8)$$

Donde:

$$z_i = a_0 + a_1 X_{1i} + a_2 X_{2i} \dots + a_k X_{ki}.$$

Si bien se cumple que: $\lim_{z_i \rightarrow -\infty} P_i = 0$ y $\lim_{z_i \rightarrow \infty} P_i = 1$, el modelo (8) no es lineal en las variables explicativas, $X_1, X_2, \dots, X_k$. Para hacerlo lineal, después de un poco de álgebra, tenemos:

$$\frac{P_t}{1 - P_t} = e^{z_t},$$

y al aplicar logaritmos,

$$L_t = \ln \left(\frac{P_t}{1 - P_t} \right) = z_t = a_0 + a_1 X_{1t} + a_2 X_{2t} \dots + a_k X_{kt} \quad (9)$$

A la expresión (9) se le denomina modelo logit (Gujarati y Porter, 2010). Después de las estimaciones, se pueden encontrar los efectos marginales de $X_1, X_2, \dots, X_k$ en la probabilidad estimada⁴. lo que se mostrará en la sección de resultados.

La Historia

⁴ Hay comandos específicos en cualquier paquetería estadística que devuelven el modelo logit y los efectos marginales. En particular utilizamos el paquete Stata 14, y lo presentamos en la sección de resultados.

El presente trabajo da continuidad a la investigación desarrollada por Andrade et al (2025), en la cual se analiza la decisión de inserción laboral femenina mediante un modelo de teoría de juegos con información asimétrica. A partir de este antecedente, se retoma el mismo enfoque metodológico con el propósito de profundizar en el análisis, incorporando en esta ocasión el papel de los permisos parentales como un elemento adicional en la toma de decisiones laborales.

En el ámbito laboral, las empresas buscan candidatos que posean competencias y conocimientos específicos en determinadas áreas. En este escenario, se asume que el postulante cumple con los requisitos de interés para la organización. Sin embargo, dado que es la empresa quien requiere de sus servicios, el aspirante puede establecer ciertas condiciones para aceptar la contratación, las cuales no necesariamente están vinculadas al salario.

Por ejemplo, el postulante podría mostrar interés en conocer si la empresa presenta una brecha salarial significativa entre géneros. En este sentido, busca integrarse a una organización donde dicha brecha sea mínima o prácticamente inexistente, con el fin de asegurar salarios competitivos y posibilidades de crecimiento futuro.

En otras palabras, el interés del trabajador se centra en verificar si la empresa selecciona a sus candidatos en función del talento, sin considerar características personales ajenas a las competencias, o si, por el contrario, incurre en prácticas discriminatorias. De este modo, la organización busca proyectarse como justa e ideal ante el aspirante, con la expectativa de que, en el futuro, éste pueda recomendar a otros profesionales calificados para integrarse a la empresa.

Identificado el interés del aspirante, éste sabe que en el mercado hay dos tipos de empresas:

Tipo1) Empresa con Brecha Salarial (BS),

Tipo2) Empresa que No presenta Brecha Salarial (NBS).

Si bien el aspirante sabe cuáles son las condiciones económicas, salarios, bonificaciones, primas, etc., por laborar en alguna de estas empresas; el aspirante no reconoce si la empresa es de tipo 1 o tipo 2.

Las decisiones del aspirante son:

Presentar solicitud (PS),

No presentar solicitud (NPS).

1. Beneficios esperados, creencias y señales

Para incluir la incertidumbre por la falta de conocimiento del aspirante hacia las empresas; el aspirante plantea creencias para identificar un poco mejor a los tipos de empresas. De esta forma, sean:

$U_T()$, la utilidad del trabajador acorde a sus estrategias: presentar solicitud (PS), o no presentar solicitud (NPS);

$P(BS)$ y $P(NBS)$ las creencias subjetivas que el trabajador asigna al hecho de enfrentarse a los distintos tipos de empresas;

EU_T la utilidad esperada del trabajador, al considerar la incertidumbre de enfrentarse a los diferentes tipos de empresas.

Así, si el trabajador decide presentar solicitud su utilidad esperada será:

$$EU_T(PS) = P(BS) U_T(PS, BS) + P(NBS) U_T(PS, NBS) \quad (10)$$

Análogamente, si el trabajador decide no presentar solicitud,

$$EU_T(NPS) = P(BS) U_T(NPS, BS) + P(NBS) U_T(NPS, NBS) \quad (11)$$

El hecho de que las creencias del trabajador respecto al tipo de empresa con la que interactúa sean subjetivas puede derivar en pérdidas o en una inversión de tiempo poco productiva. Por ejemplo, el trabajador podría abstenerse de postularse a una organización que en realidad no incurre en brecha salarial (NBS), bajo la falsa percepción de que sí lo hace, lo que lo llevaría a prolongar innecesariamente su búsqueda. De manera similar, podría presentar su solicitud a una empresa que sí practica la brecha salarial, creyendo lo contrario, y en consecuencia experimentar una disminución en su bienestar al integrarse a una organización que no identificó con precisión.

Para reducir la incertidumbre y evitar pérdidas de tiempo o recursos, el trabajador necesita señales claras por parte de las empresas que le permitan transformar sus percepciones subjetivas en creencias objetivas. Entre estas señales pueden incluirse: 1) la evidencia de nuevas contrataciones tanto de hombres como de mujeres, 2) la existencia de permisos parentales otorgados a ambos géneros, 3) la proporción de empleados sindicalizados frente a los no sindicalizados, y 4) la distribución de los puestos directivos entre hombres y mujeres, entre otros indicadores.

En particular optamos por dos señales: inserción laboral de mujeres (*ILM*) y/o permisos parentales otorgados (*PPM*). En la figura 1 se detalla el análisis bajo incertidumbre de los trabajadores. Al inicio, la empresa (*E*) conoce si es tipo 1 (*BS*) o tipo 2 (*NBS*); luego, el trabajador recibe señales de la inserción laboral de mujeres (*ILM*) o de los permisos parentales otorgados (*PPM*), observaciones que le permiten modificar sus creencias respecto a la empresa. Posteriormente, el trabajador toma la decisión de presentar solicitud o no presentarla. Por último, se definen las utilidades.

Cuando el trabajador considera como señal, permisos parentales otorgados (*PPM*), el beneficio esperado para el trabajador cuando envía solicitud es,

$$EU_T(PS) = P(BS|PPM) U_T(PS, BS|PPM) + P(NBS|PPM) U_T(PS, NBS|PPM) \quad (12)$$

Y el beneficio esperado cuando no presenta solicitud es,

$$EU_T(NPS) = P(BS|PPM) U_T(NPS, BS|PPM) + P(NBS|PPM) U_T(NPS, NBS|PPM) \quad (13)$$

De esta forma, encontraremos un mecanismo que mostrará cuando es mejor presentar solicitud (*PS*) por parte del trabajador que no hacerlo (*NPS*); para lo que basta hacer:

$$EU_T(PS) > EU_T(NPS)$$

Para ello necesitamos definir las utilidades de acuerdo con los diferentes escenarios, mostrados en la figura 1 para el trabajador, que presentamos a continuación.

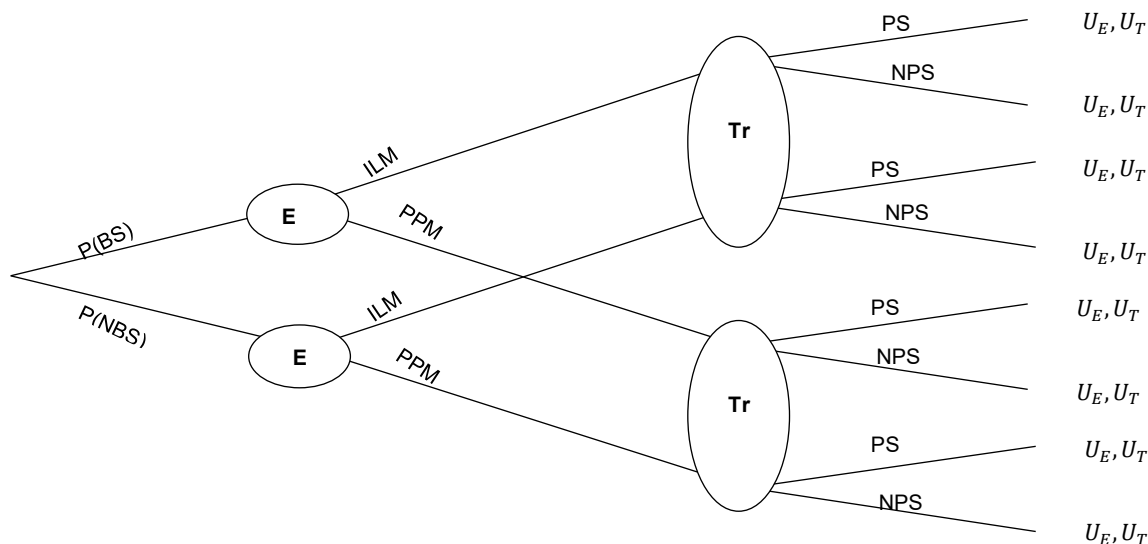


Figura 1. Inserción laboral y permisos parentales en las empresas como señales para las creencias objetivas.
Fuente: Elaboración propia.

2. Construcción de los beneficios

Cuando un trabajador se enfrenta a una empresa que pudiera aplicar brecha salarial y él opta por emplearse, además, sabe que existen permisos parentales, su utilidad es,

$$U_T(PS, BS|PPM) = W_b - \alpha + b - C_L - N \quad (14)$$

Lo anterior se debe a lo siguiente:

W_b : Salario normal que ofrece una empresa que hace brecha salarial

α : Porcentaje debido al efecto de la Inserción laboral

b : Son los seguros y/o prestaciones que te brinda la empresa

C_L : Es el costo por el clima laboral

N : Costo de servicio profesional de niñera mensual.

Por otro lado,

$$U_T(PS, NBS|PPM) = W_i - C + b + F \quad (15)$$

Donde,

W_i : Es el salario ideal en una empresa que no hace brecha salarial

C : Costo de capacitación para mejorar habilidades

b : Son los seguros y/o prestaciones que te brinda la empresa

F : Futuras oportunidades de crecimiento que implican aumento salarial.

Ahora, si el trabajador decide no presentar solicitud,

$$U_T(NPS, BS|PPM) = -W_b + \beta 2W_i \quad (16)$$

Dado que:

Un trabajador que no presenta solicitud a una empresa que hace brecha salarial perdería el pago “seguro” que pagan este tipo de empresas: W_b .

Pero, el hecho de no querer firmar el contrato es porque esperarían en un futuro aspirar a un mejor puesto y ganar un salario mayor relacionado al que pagan las empresas que no hacen brecha salarial, en este caso: $\beta 2W_i$, con β el factor de descuento traído a valor presente.

Análogamente,

$$U_T(NPS, NBS|PPM) = -W_i + \beta 2W_i \quad (17)$$

Debido a que,

En este caso, un trabajador que no presente solicitud a una empresa que no hace brecha salarial perdería el pago “seguro” por estas empresas: W_i .

Y también, el hecho de no querer firmar el contrato es porque esperarían en un futuro aspirar a un mejor puesto y ganar un salario mayor relacionado al que pagan este tipo de empresas, con un pago a valor presente de: $\beta 2W_i$, con β el factor de descuento traído a valor presente.

3. Resultados

Se deducirá un mecanismo óptimo que permita identificar en qué circunstancias resulta conveniente para el trabajador postularse a un puesto y en cuáles no hacerlo; es decir, en qué condiciones la postulación representa una mejor decisión que la abstención. Dicho mecanismo se expone en el siguiente resultado:

Resultado 1.- Supongamos que los trabajadores tienen información que existen los permisos parentales hacia las mujeres (PPM). Entonces, el trabajador decide postular a la empresa siempre y cuando, la creencia objetiva $P(NBS|PPM)$ cumpla lo siguiente:

$$P(NBS|PPM) > \frac{2\beta W_i - 2W_b - b + C_L + \alpha + N}{2(W_i - W_b) + C_L + F + \alpha + N - C} \quad (18)$$

Prueba. - El trabajador postulará siempre y cuando se cumpla que:

$$EU_T(Postularse) > EU_T(No postularse)$$

Donde,

$$EU_T(Postularse) = P(BS|PPM) U_T(PS, BS|PPM) + P(NBS|PPM) U_T(PS, NBS|PPM) = \\ P(BS|PPM)(W_b + b - C_L - \alpha - N) + P(NBS|PPM)(W_i + b + F - C) \quad (19)$$

Donde la segunda igualdad es a partir de (13) y (14). Ahora, como:

$$P(BS|PPM) + P(NBS|PPM) = 1,$$

entonces (19) nos queda,

$$(1 - P(NBS|PPM))(W_b + b - C_L - \alpha - N) + P(NBS|PPM)(W_i + b + F - C) = P(NBS|PPM)(W_i + b + F - C - W_b - b + C_L + \alpha - N) + W_b + b - C_L - \alpha - N$$

Por lo tanto,

$$EU_T(\text{Postularse}) = P(NBS|PPM)(W_i - W_b + C_L + \alpha + F + N - C) + W_b + b - C_L - \alpha - N \quad (19)$$

Por otro lado,

$$\begin{aligned} EU_T(\text{No Postular}) &= P(BS|PPM) U_T(NPS, BS|PPM) + P(NBS|PPM) U_T(NPS, NBS|PPM) \\ &= P(BS|PPM)(-W_b + \beta 2W_i) + P(NBS|PPM)(-W_i + \beta 2W_i) \end{aligned}$$

La última igualdad es a partir de (15) y (16). Análogamente, por complementos tenemos,

$$\begin{aligned} EU_T(\text{No Postular}) &= (1 - P(NBS|PPM))(-W_b + \beta 2W_i) + P(NBS|PPM)(-W_i + \beta 2W_i) \\ &= P(NBS|PPM)(W_b - W_i) + \beta 2W_i - W_b \quad (20) \end{aligned}$$

A partir de las expresiones (19) y (20), el trabajador se postula al trabajo siempre y cuando:

$$P(NBS|PPM) > \frac{2\beta W_i - 2W_b - b + C_L + \alpha + N}{2(W_i - W_b) + C_L + F + \alpha + N - C}$$

Construcción del umbral

A partir de la definición de los beneficios, se procederá a asignar valores numéricos a las variables implicadas, citando las fuentes correspondientes para cada parámetro utilizado.

W_i : Es el salario ideal en una empresa que se identifica como tipo 2 (NBS). Con base en lo recabado por Hernández (2025), El Colectivo Vida Digna sostiene que, para que una familia mexicana de cuatro integrantes pueda cubrir sus necesidades básicas sin lujos, requiere un ingreso mensual de 25,200 pesos. José Arturo Zapata, director general de Corporación Zapata y promotor de la iniciativa Empresas e Ingreso Digno, explicó que el salario mínimo necesario por individuo debería rondar los 13,250 pesos al mes para garantizar condiciones de vida dignas. $W_i = 13,250$.

W_b : Esta disparidad se agudiza al observar las condiciones de empleo, ya que el 55% de las mujeres ocupadas laboran en la informalidad, un factor que, sumado a la concentración en ciertos sectores, perpetúa una brecha salarial del 14% en la que las mujeres ganan en promedio 86 pesos por cada 100 que percibe un hombre. (IMCO, 2026) $W_b = 11,395$.

C_L : Es el clima laboral que se desprende en un costo del psicólogo. Galindo (2022), comenta que en promedio en la Ciudad de México una sesión de terapia ronda entre \$500 y \$2,000; y Sanarai (2023) señala que las sesiones pueden ser quincenal, mensual o semanal. Se estimó un gasto de $C_L = 2,500$ mensuales, considerando un costo intermedio y una frecuencia quincenal.

En México, las trabajadoras que son madres experimentan una notable penalización económica en comparación con las mujeres que no tienen descendencia, lo que se traduce en percibir ingresos que son, en promedio, un 14% más bajos (Villanueva y Lin, 2019). De esta forma, para obtener el valor monetario de α , el efecto de los permisos parentales se multiplica por el salario promedio entre el W_i y W_b , dando como resultado $\alpha = 1,725$.

b : Las cuotas al IMSS son aportaciones obligatorias que el patrón paga para cubrir servicios de salud, incapacidades, riesgos de trabajo, invalidez, guarderías y pensiones del trabajador, una suma que asciende a costos mensuales de MXN \$2,350 a MXN \$2,900 pesos mensuales, dependiendo del giro y nivel de riesgo de la empresa. (Alavez, 2026) $b = 2,625$.

N : Costo de servicio profesional de niñera mensual en casas particulares. Con base en la Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI (2025) el salario promedio mensual es de aproximadamente 5,020 pesos.

F : Futuras oportunidades de crecimiento que implican aumento salarial, Gamarra (2025) explica que un aumento del 30% anual garantiza la retención del capital humano. En particular podemos definirlo $F = 0.3W_i$.

C : Costo de capacitación para mejorar habilidades por la competencia interna. Con base en la oferta académica de la UNAM (2026), el costo promedio de un diplomado es de \$32,000 por el curso total. Lo que mensualmente resulta en un valor de $C = 5,300$.

βW_i : Depreciación del salario en lo que el trabajador encuentra empleo⁵. Es decir, el factor de descuento traído a valor presente resultando en $\beta W_i = 13,069$

Finalmente, sustituyendo estos valores en (18) nos queda,

$$P(NBS|ILM) > \frac{2(13,069) - 2(11,395) - 2,625 + 2,500 + 1,725 + 5,020}{2(13,250 - 11,395) + 2,500 + 3,975 + 1,725 + 5,020 - 5,300} = 0.857$$

La creencia objetiva de las nuevas trabajadoras es que las empresas no incurren en brecha salarial, considerando la existencia de permisos parentales dirigidos principalmente a mujeres y dicha creencia supera el 85.7%, entonces las trabajadoras deciden postularse al puesto.

Construcción de las creencias objetivas

El propósito en este apartado es verificar si las señales consideradas en la figura 1 son significativas para encontrar la probabilidad que una empresa no cometa brecha salarial (NBS). En este sentido, deduciremos un modelo logit de acuerdo con lo siguiente,

$$NBS = a_0 + a_1X_{1i} + a_2X_{2i} + u_i \quad (21)$$

Donde

$$NBS = \begin{cases} 1 & \text{si } BSHM_i \leq 0.0996 \\ 0 & \text{si } BSHM_i > 0.0996 \end{cases} \quad (22)$$

Cuya estimación,

$$\widehat{NBS} = E(Y|X_{1i}, X_{2i})$$

definirá la probabilidad que una empresa no muestre brecha salarial entre hombres y mujeres ($BSHM_i$) a partir de las señales X_{1i} y X_{2i} . Así, para llevar a cabo la estimación (21) será necesario definir el valor de $BSHM_i$, además del umbral 0.0996. Para ello, consideramos las siguientes variables:

X_{1i} : inserción laboral de las mujeres en unidades de 100 (ILM100)

⁵ Para tal valor, el salario ideal W_i se convirtió en valor presente a partir de la tasa de inflación mensual de 0.46% del Banco de México (2026), y considerando un periodo de 3 meses, que es lo que tarda el trabajador en promedio en estar empleado.

X_{2i} : permiso parental a mujeres contratadas en unidades de 100 (PPM100)

W_{Hi} : ingreso de los hombres en las diferentes empresas que laboran, medido en miles de pesos.

W_{Mi} : ingreso de las mujeres en las diferentes empresas que laboran, medido en miles de pesos.

La brecha laboral la calcularemos a partir de la siguiente expresión (González y Munguía, 2025):

$$BSHM_i = \frac{W_{Hi} - W_{Mi}}{W_{Hi}} \quad (23)$$

Para definir la variable dicotómica en (6) comparamos los valores obtenidos de $BSHM_i$, expresión (23), con el umbral 0.0996 que se obtiene⁶ considerando el promedio de los salarios percibidos en las empresas para hombres y mujeres, esto es,

$$\frac{\overline{W_{Hi}} - \overline{W_{Mi}}}{\overline{W_{Hi}}} = 0.0996.$$

Los datos se pueden observarse en la tabla 2, con los cuales tenemos el siguiente modelo logit:

$$\hat{L}_i = \ln \left(\frac{P_i}{1-P_i} \right) = 0.2278 - 0.0598X_{1i} + 0.832X_{2i} \quad (24)$$

$P_{value} \quad (0.073) \quad (0.089) |$

Tabla 2. Efectos marginales para la brecha salarial en las empresas mexicanas.

Brecha Salarial promedio	Efectos marginales		<i>P</i> valores
Inserción laboral de mujeres	-0.00984		0.013
Permiso parental a mujeres	0.1369		0.003
Marginal effects after logit	Pr(probaceptación) (predict)= 0.7923		
Pruebas	Wald: $p > \chi^2 = 0.0070$	Pseudo $R^2 = 0.2193$	Especificidad y Sensibilidad: 64.71

Fuente: Elaboración propia mediante software Stata del modelo Logit mostrado en (8).

A partir del modelo logit (24), se presentan en la Tabla 2 los efectos marginales, los cuales muestran específicamente el impacto de cada variable sobre la probabilidad de que una empresa no incurra en

⁶ Tomamos la metodología de construcción de la brecha salarial acorde a la González y Munguía (2025), pero en general, la brecha salarial para cualquier economía se puede calcular de esa forma.

brecha salarial. Cabe destacar que tanto la inserción laboral como el otorgamiento de permisos parentales a mujeres resultan estadísticamente significativos en dicha probabilidad.

Un valor Pseudo R^2 de 0.2193 se considera empíricamente robusto y altamente aceptable para predecir el comportamiento humano y la toma de decisiones en ciencias sociales. Este nivel de ajuste se fundamenta en los criterios establecidos por McFadden (1979), creador de este indicador, quien determinó que los valores de Pseudo R^2 situados en el rango de 0.20 a 0.40 representan un nivel de ajuste "excelente" para modelos probabilísticos.

Asimismo, los signos de los coeficientes concuerdan con la intuición económica: a medida que aumentan los permisos parentales concedidos, el salario promedio de las mujeres tiende a elevarse y, en consecuencia, la brecha salarial entre hombres y mujeres disminuye. En particular, la probabilidad de ausencia de brecha salarial se incrementa en un 13.69%.

En cuanto al aumento en la inserción laboral de las mujeres, este se interpreta como un efecto adverso, lo que se refleja en una disminución de la probabilidad de que una empresa no incurra en brecha salarial. En este caso, dicha probabilidad se reduce en 0.984%

Respecto a las condiciones estadísticas, primero nos planteamos la siguiente prueba de hipótesis, a partir de la prueba de Wald,

H_0 : Ambos coeficientes son iguales a cero y las variables no son importantes para el modelo,

H_1 : Ambos coeficientes son diferentes a cero y las variables son importantes para el modelo.

Nuestra probabilidad conjunta muestra que $p > \chi^2 = 0.000$ (ver última fila de la figura 2), por lo tanto, rechazamos H_0 y las variables en conjunto son significativas para el modelo.

Tabla 3: Sensibilidad y especificación del modelo.

Logistic model for DBS			
Classified	True		Total
	D	~D	
+	5	4	9
-	8	17	25
Total	13	21	34

Classified + if predictec $\Pr(D) \geq 0.5$		
True D defined as DBS !=0		
Sensitivity	$\Pr(+ D)$	38.46%
Specificity	$\Pr(- \sim D)$	80.95%
Positive predictive value	$\Pr(D +)$	55.56%
Negative predictive value	$\Pr(\sim D -)$	68.00%
False + rate for true ~D	$\Pr(+ \sim D)$	19.05%
False - rate for true D	$\Pr(- D)$	61.54%
False + rate for classified +	$\Pr(\sim D +)$	44.44%

False - rate for classified		
-	Pr (D -)	32.00%
Correctly classified		64.71%

Fuente: Elaboración propia a partir del modelo logit

Respecto al análisis de especificidad y sensibilidad, note en la parte superior de la figura 2, que de las 13 empresas que tenían indicios de cometer brecha salarial, el modelo solo identifica a 5 de ellas con esta característica. En cambio, el modelo clasificó que no cumplían con brecha salarial a 8 empresas, cuando si cumplían con una brecha salarial mayor al promedio (expresión 6).

Análogamente, de las 21 empresas que no incurrían en brecha salarial ($\sim D$), el modelo solo clasifico a 4 de ellas que si cometían brecha salarial (+). Mientras que aquellas empresas que no cumplían con la característica, el modelo clasifico a 17 de ellas, que efectivamente no cumplían con tal brecha salarial.

Así, considerando las 5 empresas que declararon cometer brecha salarial y que el modelo los clasifico como correctas, sumado a las 17 empresas que declararon no cometer brecha salarial y que el modelo los clasifico que no incidían en brecha salarial, obtenemos la clasificación correcta que se reporta en la última fila de la figura 2, acorde a:

$$CC = \frac{(+, D) + (-, \sim D)}{34 \text{ casos}} = \frac{5 + 17}{34} = 0.6470$$

Lo cual clasifica al modelo de manera muy correcta a partir de los niveles de Hosmer y Lemeshow (2000). Esto es, el modelo discriminó considerablemente los datos incorrectos que pudieran ser tomados como correctos y discriminó los correctos que pudieran ser tomados como incorrectos.

Finalmente, el interés de este análisis recae en determinar la creencia objetiva: $P(NBS|PPM)$, que se obtiene a partir del modelo logit al despejar P_i de la ecuación y sustituir $\hat{L}_i$, esto es,

$$\hat{L}_i = \ln \left(\frac{P_i}{1-P_i} \right) \quad (24)$$

Despejando P_i obtenemos

$$P_i = \frac{e^{\hat{L}_i}}{1 + e^{\hat{L}_i}}$$

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-\hat{L}_i}} \quad (25)$$

Sustituyendo $\hat{L}_i$ en la ecuación 25

$$P_i = \frac{1}{1 + e^{-(0.2278 - 0.0598X_{1i} + 0.832X_{2i})}}$$

Para aislar el efecto de los permisos parentales sobre la creencia objetiva, la variable de inserción laboral femenina se mantiene constante en su valor promedio muestral (39.83), calculándose así la probabilidad condicional $P(NBS | PPM)$ de la siguiente manera:

$$P(NBS | PPM) = \frac{1}{1 + e^{-\hat{L}_i}} = \frac{1}{1 + e^{-(0.2278 - 0.0598(39.83) + 0.832X_{2i})}}$$

Y al considerar el valor de $PPM = X_{2i}$ para cada una de las $i = 1, 2, 3, \dots, 34$ empresas, se tiene la decisión de contratarse o no en cada empresa, acorde a:

$$P(NBS|PPM) > 0.857$$

Tal decisión se muestra en la tabla 3.

Tabla 4.
Datos reales y contruados para la probabilidad objetiva.

Empresa	Salario	Salario Hombre	Salario Mujer	PPM 100	P(NBS PPM)	Umbral	Decisión
GM	10473	10476	10466	2.41	0.46284	0.857	No Contratar
Coca	11512	11566	11230	3.63	0.70393	0.857	No Contratar
Bimbo	12676	13049	11353	9.82	0.99756	0.857	Contratar
Industria Peñoles	20995	21005	20933	1.14	0.23048	0.857	No Contratar
Genomma Lab	13908	15988	11512	0.13	0.11446	0.857	No Contratar
Femsa	13371	13513	13163	45.96	1	0.857	Contratar
El Puerto de Liverpool	16640	16919	16463	5.85	0.93779	0.857	Contratar
Walmart	7870	7874	7866	14.62	0.99995	0.857	Contratar
Banorte	11049	11521	10396	4.62	0.84419	0.857	No Contratar
Grupo BMV	9817	10864	8770	0.05	0.10789	0.857	No Contratar
ALFA	14895	15587	13767	3.9	0.74852	0.857	No Contratar
Grupo Herdez	9411	9432	9385	0.9	0.19698	0.857	No Contratar
Banco del Bajío	15546	17188	14119	1.7	0.32308	0.857	No Contratar
Santander	19400	19446	19361	2.13	0.40567	0.857	No Contratar
Arca Continental	13139	13193	12750	5.1	0.88984	0.857	Contratar

Chedraui	8439	9356	7425	6.04	0.94640	0.857	Contratarse
Grupo Rotoplas	8413	9308	7517	0.21	0.12139	0.857	No Contratarse
Alsea	10355	11546	9135	6.53	0.96369	0.857	Contratarse
Qualitas	9904	10285	9393	0.97	0.20636	0.857	No Contratarse
Becle	10104	10193	9801	0.57	0.15712	0.857	No Contratarse
BBVA	11861	11825	11896	8.04	0.98938	0.857	Contratarse
Citibanamex	6943	7174	6726	5.53	0.92033	0.857	Contratarse
Grupo Lamosa	12008	12522	9633	0	0.10395	0.857	No Contratarse
FUNO	13590	14231	12190	0.05	0.10789	0.857	No Contratarse
Axtel	9336	9540	8758	0.23	0.12317	0.857	No Contratarse
Elektra	8317	9065	7195	4.57	0.83864	0.857	No Contratarse
Cemex	11764	11935	10753	1.33	0.25971	0.857	No Contratarse
Fibra Inn	13378	13887	12914	0.01	0.10473	0.857	No Contratarse
Fibra Hotel	11808	12028	11319	0	0.10395	0.857	No Contratarse
Fibra Danhos	14950	15247	14521	0.05	0.10789	0.857	No Contratarse
Vasconia	9942	10756	8274	0.12	0.11362	0.857	No Contratarse
Vesta	10304	11620	8715	0.01	0.10473	0.857	No Contratarse
Heineken	11378	11457	11016	1.29	0.25336	0.857	No Contratarse
Sigma	9544	9909	9018	5.29	0.90441	0.857	Contratarse

Fuente: Elaboración propia.

Discusión de resultados

Los resultados de esta investigación, en línea con lo planteado por Andrade et al. (2025), muestran que, aunque los salarios y las compensaciones son factores importantes para la inserción laboral de los jóvenes, existen también elementos estructurales que influyen en las condiciones de contratación, permanencia y desarrollo, especialmente para las mujeres. En este sentido, la decisión de inserción laboral femenina no depende exclusivamente del salario, sino también de señales asociadas a la

responsabilidad social de las empresas. En el estudio previo, la inserción laboral de mujeres se identificaba como un mecanismo que podía modificar la percepción sobre la existencia de brechas salariales; sin embargo, dicha señal resultaba limitada debido a la persistencia de información incompleta. En contraste, los hallazgos del presente trabajo sugieren que los permisos parentales constituyen una señal más específica y observable sobre las condiciones reales de equidad al interior de las organizaciones, destacando junto con la brecha salarial de género como variables clave para entender la persistencia de desigualdades en el mercado laboral.

En este sentido, el metaanálisis de Konrad et al. (2000) resulta relevante, ya que demuestra que las diferencias entre hombres y mujeres respecto a sus preferencias laborales son pequeñas y, en gran medida, responden a estereotipos de género. Además, el estudio señala que las aspiraciones laborales de las mujeres aumentan cuando perciben menores barreras de oportunidad. Esto permite cuestionar la idea de que la brecha salarial se explica por decisiones individuales o por una menor ambición femenina, y refuerza la noción de que se trata de un problema estructural.

En México, esta desigualdad se manifiesta de manera clara en prácticas de discriminación vinculadas con la maternidad. De acuerdo con el INEGI (2016), una de cada ocho mujeres que alguna vez ha trabajado reportó haber enfrentado discriminación por embarazo, ya sea mediante la solicitud de certificados de no embarazo, la reducción salarial, la no renovación de contrato o incluso el despido. A ello se suman los datos de CONAPRED (2023), que muestran que entre 2012 y 2020 se abrieron 2,925 expedientes por presuntos actos de discriminación contra mujeres, de los cuales el 65% ocurrieron en el ámbito laboral, siendo el embarazo una de las principales causas.

A partir de ello, los permisos parentales, lejos de ser neutrales, pueden reforzar estas desigualdades cuando su uso se concentra mayoritariamente en las mujeres. Al ser ellas quienes suelen tomar más tiempo de licencia para el cuidado de los hijos, enfrentan interrupciones en su trayectoria profesional, menores ingresos acumulados y menores oportunidades de ascenso. Estas brechas en el uso de las licencias no solo responden a la estructura de los sistemas de permisos, sino también a normas sociales y estereotipos de género que desincentivan la participación de los hombres en el cuidado infantil.

No obstante, los permisos parentales también tienen el potencial de convertirse en una herramienta eficaz para reducir la brecha salarial si se diseñan adecuadamente. Cuando las políticas incluyen incentivos para la participación de los padres, como licencias bien remuneradas, obligatorias o no transferibles, se promueve una distribución más equitativa del cuidado. Esto contribuye a disminuir las interrupciones laborales de las mujeres y, en consecuencia, a cerrar las brechas de empleo e ingresos.

Conclusiones

Se realizó un análisis de la brecha salarial a partir de información de 34 empresas, con el propósito de identificar las condiciones asociadas a esta problemática que deben considerarse para atraer y orientar al talento joven en su incorporación al mercado laboral. Para ello, se empleó una metodología basada en teoría de juegos, bajo un contexto de información asimétrica, así como un modelo logit que permitió incorporar las señales más relevantes para distinguir a aquellas empresas que no presentan una brecha salarial amplia. A partir de ello, se derivó un mecanismo que puede apoyar a los aspirantes a tomar decisiones de empleo de manera socialmente responsable.

Entre los principales aportes del análisis destaca la incorporación de variables como la participación de las mujeres en el mercado laboral y los permisos parentales como señales útiles para identificar con mayor precisión a las empresas que reproducen en menor medida desigualdades

salariales de género. En este sentido, el modelo no solo ofrece una herramienta para orientar a los recién egresados en la elección de la empresa donde desean laborar, sino que también propone una forma de entender la brecha salarial desde una perspectiva más amplia, incorporando elementos de responsabilidad social además de los indicadores estrictamente cuantitativos.

De esta manera, la utilidad del estudio trasciende la toma de decisiones individuales, ya que también aporta criterios que pueden ser relevantes para el diseño de políticas públicas y estrategias institucionales orientadas a una mayor equidad laboral. En lugar de limitarse a medir diferencias salariales en términos numéricos, este enfoque permite visibilizar condiciones estructurales y sociales que influyen en su persistencia, lo que puede contribuir a que las autoridades y las empresas promuevan soluciones no solo eficientes, sino también socialmente óptimas.

En conclusión, los permisos parentales para las mujeres se identifican en esta investigación como una señal relevante de menor probabilidad de que una empresa presente una brecha salarial amplia. Los resultados sugieren que aquellas empresas que otorgan este tipo de prestaciones reflejan mayores condiciones de equidad laboral y una menor propensión a reproducir desigualdades salariales de género. En este sentido, los permisos parentales no solo constituyen un apoyo para la conciliación entre la vida laboral y familiar, sino también un indicador de responsabilidad social empresarial que puede orientar la decisión de los jóvenes al momento de elegir dónde trabajar. Por ello, su inclusión y fortalecimiento dentro de las políticas laborales resulta fundamental para avanzar hacia un mercado de trabajo más equitativo e incluyente.

En síntesis, este estudio no incorpora la respuesta estratégica de la empresa, por lo que sus resultados no pueden interpretarse como un equilibrio de búsqueda y emparejamiento en el mercado laboral. Además, la muestra utilizada (34 empresas) resulta relativamente pequeña, lo que restringe la generalización de los hallazgos. Una posible extensión consistiría en modelar las utilidades de la empresa y derivar, a partir de ellas, sus mejores respuestas. Con ello, sería posible cerrar el modelo dentro de un marco de juego bayesiano y presentar los resultados como un equilibrio bayesiano de Nash, línea de análisis que se reserva para investigaciones futuras.

Referencias

ALDAN, A. (2021). "Rising Female Labor Force Participation and Gender Wage Gap: Evidence From Turkey". *Social Indicators Research*, 155(3), 865–884.

ALAVEZ, M. (2026, 10 febrero). ¿Cuánto cuesta contratar un trabajador con el Salario Mínimo? El Cronista. <https://www.cronista.com/mexico/finanzas-economia/la-dura-realidad-del-empleo-formal-cuanto-cuesta-contratar-un-trabajador-con-el-salario-minimo/>

ANDRADE R., L. A., ALVARADO G., A., y ROMERO L., S. (2025). Signs that Alter the Social Responsibility of Mexican Companies in the Recruitment of Young Female Workers. *Studies of Applied Economics*, 44(1). <https://doi.org/10.25115/kwdqkh47>

ARROW, K. y R. BORZEKOWSKI. "Limited network connections and the distributions of wages", FEDS working paper No. 2004-41, 2004.

BANCO DE MÉXICO. (2026). Portal de inflación. Sistema de Información Económica SIE. <https://www.banxico.org.mx/tipcamb/main.do?page=inf&idioma=sp>.

Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación [CONAPRED] (2023). Discriminación en contra de mujeres. En Ficha Temática. https://www.conapred.org.mx/wp-content/uploads/2023/11/FT_Mujeres_Noviembre2023.pdf.

DI PAOLA, R. Y BERGES M. (1997), "Sesgo de selección y estimación de la brecha por género para Mar de la Plata", Nülan, Universidad Nacional de Mar de la Plata, La Plata, pp. 1-15.

FLORES, P. S. J. (2025, 4 mayo). Uno de cada cuatro mexicanos trabaja más de 48 horas a la semana: las jornadas laborales, en cinco gráficos. El País México. <https://elpais.com/mexico/2025-05-04/uno-de-cada-cuatro-mexicanos-trabaja-mas-de-48-horas-a-la-semana-las-jornadas-laborales-en-cinco-graficos.html>

GALINDO, J. (2022). El costo de la salud mental, ¿Cuánto cuesta ir al psicólogo?. El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/finanzaspersonales/El-costode-la-salud-mental-Cuanto-cuesta-ir-al-psicologo-20220222-0084.html>

GAMARRA, G. (2025). ¿Qué son las bandas salariales y cómo establecerlas correctamente? Factorial. <https://factorial.es/blog/bandas-salariales-rrhh/>

GARCÍA, K. J., NÚÑEZ, C. E., & RAMÍREZ, A. (2017). Segregación ocupacional por sexo en México en el año 2017. Instituto de Investigaciones Económicas - UNAM. <https://ru.iiec.unam.mx/4392/1/3-098-Garc%C3%ADa-N%C3%BA%C3%B1ez-Ram%C3%ADrez.pdf>

GONZÁLEZ, I. y MUNGUÍA, L. F. (2025). Guía para cerrar la brecha salarial de género. Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo. | 19 Señales que alteran la responsabilidad social de las empresas mexicanas en la captación de trabajadoras jóvenes https://trabajo.cdmx.gob.mx/storage/app/media/GUIA_BRECHA%20SALARIAL_DE_%20GENERO_13_03_2025.pdf

GUJARATI, D. y PORTER, D. (2010). "Econometría". México D.F.: McGraw-Hill Interamericana.

HERNÁNDEZ, G. (2025). Salario mínimo necesita crecimiento de 60% para garantizar una vida digna (sin lujos). El Economista. <https://www.eleconomista.com.mx/capital-humano/salario-minimo-necesita-crecimiento-60-garantizar-vida-digna-lujos-20250506-757774.html>

HOSMER, D. W. y LEMESHOW, S. (2000). "Applied logistic regression". Nueva York: John Wiley & Sons.

IMCO. (2026). Monitor — Mujer En la Economía. <https://imco.org.mx/monitor/mujeres-en-la-economia/>

Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], (2016) Encuesta Nacional sobre la Dinámica las Relaciones en los Hogares [ENDIREH]. <https://www.inegi.org.mx/programas/endireh/2016/>.

INEGI (2025). Cuidadores de Niños, Personas con Discapacidad y Ancianos en Casas Particulares: Salarios, diversidad, industrias e informalidad laboral | Data México. (s. f.). Gobierno de México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/cuidadores-de-ninos-personas-con-discapacidad-y-ancianos-en-casas-particulares>

KONRAD, A. M., RITCHIE, J. E., JR., LIEB, P., & CORRIGALL, E. (2000). Sex differences and similarities in job attribute preferences: a meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 126(4), 593-641. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.126.4.593>

MAS-COLLEL, A., WHINSTON M. and GREEN, J. (1995). *Microeconomic Theory*. New York: Oxford University Press.

MCCONNELL, C., STANLEY B. & MCPHERSON D. (2003), *Economía laboral*, McGraw-Hill-Interamericana de España, Barcelona.

MCFADDEN, D. (1977). Quantitative methods for analyzing travel behaviour of individuals: Some recent developments (Cowles Foundation Discussion Paper No. 474). Cowles Foundation for Research in Economics, Yale University.

Mexico Business. (2024). Mexico Business, Unpaid Household Labor in Mexico Represents 26.3% of GDP: INEGI. <https://mexicobusiness.news/talent/news/unpaid-household-labor-mexico-represents-263-gdp-inegi>

MYERSON, R. B. (1985). "Bayesian equilibrium and incentive compatibility: An introduction". En L. Hurwicz, D. Schmeidler, & H. Sonnenschein (eds.): *Social goals and social organization: Essays in memory of Elisha Pazner* (pp. 229–259). Cambridge University Press.

NIETO, F.D. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de Economía Institucional*, 18(34), 115-134. <https://doi.org/10.18601/01245996.v18n34.08>

PALACIO, I. y J. SIMÓN, (2006) Segregación laboral y diferencias salariales por razón de sexo en España. *Estadística Española*. vol. 48, nº 163, pp. 493 a 524.

RENDÓN, T. (2003), *Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX*, UNAM, México.

RODRÍGUEZ P., R. E., & CASTRO-LUGO D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714. Recuperado en 01 de marzo de 2026, de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1405-84212014000300004&lng=es&tlng=es.

RIASCOS, V. (2016). *Juegos de información incompleta*, Bogotá: Universidad de los Andes.

SALDÍVAR, B. (2025). Mujeres dedicaron 64.8% de su tiempo al trabajo no remunerado: Inegi. *El Economista*.

SANARAI. (2023) ¿Cuántas veces es recomendable ir a terapia psicológica? Equipo Editorial <https://www.sanarai.com/blog/cuantas-veces-es-recomendable-ir-a-terapia-psicologica>.

Secretaría de Economía. (2025). Cuidadores de niños, personas con discapacidad y ancianos en casas particulares: salarios, diversidad e informalidad laboral. Plataforma Data México. <https://www.economia.gob.mx/datamexico/es/profile/occupation/cuidadores-de-ninos-personas-con-discapacidad-y-ancianos-en-casas-particulares>

Universidad Nacional Autónoma de México (2026). Oferta académica de programas abiertos. Facultad de Contaduría y Administración. https://dec.fca.unam.mx/oferta_academica_programas_abiertos.php.

VILLANUEVA, A., Y LIN, K. H. (2019). Motherhood Wage Penalties in Latin America: The Significance of Labor Informality. *Social Forces*, 99(1), 59–85. <https://doi.org/10.1093/sf/soz142>.