

ARTÍCULO DE INVESTIGACIÓN



Los grupos discriminados en México y su relación con la informalidad laboral.

The groups discriminated in Mexico and their relation to informal employment

David Robles-Ortiz.  1

¹Sección de Estudios de Posgrado e Investigación, de la Escuela Superior de Economía del Instituto Politécnico Nacional, México,

Correspondencia

David Robles-Ortiz.

Email: drobleso@ipn.mx

Fecha de recepción

Julio 2024

Fecha de aceptación

Diciembre 2024

RESUMEN

La discriminación y la informalidad laboral son temas pendientes en la agenda pública de México. De acuerdo con cifras oficiales, en el país se identifican 7 grupos típicamente discriminados: personas con diversidad religiosa, etnias y afrodescendientes, adolescentes, adultos mayores, discapacitados, migrantes y mujeres. En el caso de la informalidad laboral, cerca del 60 % de la población trabajadora del país indica no contar con acceso a la seguridad social por parte de su empleo, es decir, son informales. El objetivo de esta investigación es estimar las probabilidades de los grupos típicamente discriminados de optar por un empleo informal. Mediante análisis de microdatos de la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2022 y modelos dicotómicos tipo Logit, se observa que los adultos mayores son más propensos a integrarse a la informalidad laboral en México, seguidos de las personas indígenas, con probabilidades del 77 % y 68 % respectivamente.

Palabras clave: Adultos mayores, Discriminación, Empleo informal, Género, Modelos logit.

Códigos JEL: J5. J7. J38.

ABSTRACT

Discrimination and labor informality are outstanding issues on Mexico's public agenda. According to official figures, the country identifies seven typically discriminated groups: people with diverse religious beliefs, ethnicities and Afro-descendants, adolescents, the elderly, people with disabilities, migrants, and women. Regarding labor informality, about 60 % of the working population in the country indicates they do not have access to social security through their employment, meaning they are informal workers. The aim of this research is to estimate the probabilities of typically discriminated groups opting for informal employment. By analyzing microdata from the 2022 National Survey on Discrimination (ENADIS) and using Logit-type dichotomous models, it is observed that the elderly are more likely to enter the informal labor market in Mexico, followed by indigenous people, with probabilities of 77 % and 68 % respectively.

Keywords: Discrimination, Informal employment, Gender, Logit models, Older adults.

JEL codes: J5. J7. J38

1 | INTRODUCCIÓN

La informalidad laboral es un tema pendiente en la agenda pública del país, problema que alcanza cifras impresionantes, alrededor del 60 % de la población trabajadora indica contar con una edad de 15 años o más, sin acceso a la seguridad social por parte de su empleo, es decir, son informales. La informalidad afecta la productividad laboral, la recaudación fiscal y el crecimiento económico, sin olvidar los efectos negativos directos sobre quienes participan en ella; empleos precarios al margen de la ley, sin contrato y sin prestaciones laborales. La Ley Federal para Prevenir y Eliminar la discriminación define a la discriminación como aquella «distinción, exclusión, restricción o preferencia que [...] tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades» (LFPED, 2023). Con estimaciones al 2022, en México habitan 128 millones 665 mil 797 personas distribuidas a lo largo del país (INEGI, 2023a) de los cuales 67 millones 100 mil 805 son mujeres y 61 millones 564 mil 992 son hombres, representando el 52 % y 48 % respectivamente. De la población anterior, alrededor de 98 millones de personas indican contar con una edad mayor o igual a 15 años, donde cerca de 85 millones de personas, sin considerar el grupo de las mujeres por se, forman parte de algún grupo discriminado en México.

La informalidad laboral y la discriminación son dos problemáticas interconectadas, pues los grupos discriminados, además de sufrir distintos tipos de exclusión, como la social o cultural, enfrentan una mayor vulnerabilidad en el mercado laboral, al encarar obstáculos adicionales para obtener empleos formales y condiciones laborales justas y equitativas, lo cual contribuye a mantener la desigualdad en el ámbito laboral. La discriminación en el empleo se manifiesta de diversas formas, desde la exclusión directa hasta la falta de oportunidades de desarrollo profesional. Esta situación no solo afecta la estabilidad económica de los trabajadores, sino que también tiene consecuencias negativas para el desarrollo económico y social del país. En la presente investigación se analizan 7 grupos típicamente discriminados identificados por la Encuesta Nacional de Discriminación (ENADIS) 2022¹ (INEGI, 2023a), a saber, personas indígenas y afrodescendientes, personas con discapacidad, migrantes, personas con diversidad religiosa, adultos mayores, adolescentes y mujeres, con el objetivo de conocer la probabilidad de que estos grupos laboren en la informalidad. Lo anterior se logra mediante el análisis de microdatos de la ENADIS 2022 y modelos dicotómicos tipo logit. Los resultados de la investigación muestran que, de los 7 grupos analizados, los adultos mayores son el grupo más propenso a integrarse a la informalidad laboral en México, con probabilidades del 77 % para aquellos que viven en ciudad y del 92 % para zonas rurales, seguido de las personas indígenas con probabilidades del 68 % para la ciudad y del 90 % para aquellos que radican en zonas rurales. El estudio contribuye a la literatura existente de dos maneras. En primer lugar, la generación de una base de datos única y exclusiva para el modelo econométrico permitió identificar las probabilidades de los grupos discriminados a emplearse en la informalidad. En segundo lugar, el estudio aporta estimaciones de las que se dispone escasa información, al menos para el caso mexicano.

2 | MARCO TEÓRICO Y EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA DISCRIMINACIÓN Y LA INFORMALIDAD EN MÉXICO

La Carta de las Naciones Unidas firmada el 26 de junio de 1945 estableció en su Capítulo I: Propósitos y principios; Artículo I párrafo 3, lo siguiente:

[...] realizar la cooperación internacional en la solución de problemas internacionales de carácter económico, social, cultural o humanitario, y en el desarrollo y estímulo del respeto a los derechos humanos y a las libertades fundamentales de todos, sin hacer distinción por motivos de raza, sexo, idioma o religión [...] (Naciones Unidas, 1945).

En 1948, con la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada y proclamada por la Asamblea General en la resolución 217 A (III) en el Artículo 2 establece que « toda persona tiene los derechos y libertades proclamados en esta declaración, sin distinción alguna de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición» (Naciones Unidas, 1948a). En el año de 1989, las Naciones Unidas emiten la Observación general N.º 18 orientada a la No discriminación, en la que establece la igualdad jurídica para salvaguardar los derechos humanos en el orden internacional (Naciones Unidas, 1989).

Para el año 2009, en la Observación N.º 20 del Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales subraya que la discriminación dificulta el ejercicio de los derechos económicos, sociales y culturales de ciertos grupos de la población mundial, los cuales se enfrentan a desigualdades socioeconómicas por patrones de discriminación. Por lo que, según el artículo 2.2 del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, los Estados miembros deben «garantizar el ejercicio de los derechos [...] sin discriminación alguna por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social» (Naciones Unidas, 2009).

Posteriormente, en el año 2015, se establecieron los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), también conocidos como objetivos globales por parte de la Asamblea General de las Naciones Unidas para el 2030. Una de las premisas de los ODS es la de potenciar y promover la inclusión social, económica y política de todas las personas, independientemente de su edad, sexo, discapacidad, raza, etnia, origen, religión o situación económica u otra condición (Naciones Unidas, 2015). De igual manera, en la meta 16.b de los ODS, pide a los Estados miembros «promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias a favor del desarrollo sostenible» (Naciones Unidas, 2015).

Es importante mencionar que, los diversos tratados alrededor del mundo exhortan a los países a reducir la discriminación en todos su tipos, como la Convención para Prevenir y Sancionar el Crimen de Genocidio (Naciones Unidas, 1948b). En términos de empleo, se tiene el Convenio N.º 111 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) (2011). En materia educativa, la creación de la Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO) (1942). En temas de racismo a la Convención Internacional para la eliminación de todas las formas de discriminación Racial (1965).

¹ La Encuesta Nacional de Discriminación identifica 10 grupos, entre los que se incluyen niños y niñas; mujeres trabajadoras del hogar y afrodescendientes como grupo separado. Sin embargo, en la presente investigación no se considera el grupo de niños y niñas para el análisis, debido a que solo se emplean personas con edad mayor o igual a 15 años o más, al ser la edad mínima que establece la Ley Federal del Trabajo para laborar en México. En el caso de las personas trabajadoras del hogar se incluyen en el grupo de mujeres y la población afrodescendiente en el grupo de etnias; quedando así 7 grupos.

En apoyo a los jóvenes, la Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes (2008), así como la Convención Internacional para la Eliminación de todas las formas de Discriminación contra la mujer (1979), por mencionar algunas. En México, a raíz de la reforma al artículo 1º de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM) el 14 de agosto de 2001 se establece lo siguiente:

Queda prohibida toda discriminación motivada por origen étnico o nacional, el género, la edad, las discapacidades, la condición social, las condiciones de salud, la religión, las opiniones, las preferencias sexuales, el estado civil o cualquier otra que atente contra la dignidad humana y tenga por objeto anular o menoscabar los derechos y libertades de las personas (CPEUM, 2024).

Dicha reforma dio paso en el año 2003 a la creación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED), la cual establece en el Artículo primero, tener por objeto el «prevenir y eliminar todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en el país» (LFPED, 2023), conforme al Artículo 1 de la CPEUM.

Asimismo, la LFPED (2023) en el Capítulo V establece la creación del Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (CONAPRED), al ser un organismo descentralizado perteneciente a la Secretaría de Gobernación (SEGOB), tiene personalidad jurídica y patrimonios propios, el cual tiene como objetivo llevar a cabo acciones para prevenir y eliminar la discriminación en el territorio nacional.

Por su parte, existen diversas teorías sobre la discriminación en el ámbito laboral. Una de ellas es la de Discriminación Estadística expuesta por Phelps (1972). Dicha teoría sugiere que los empleadores ocupan la imagen del individuo como indicador de competencia y productividad, debido a la ausencia de información completa en el proceso de contratación de personal, dando lugar a acciones discriminatorias. Otra de ellas es la Teoría de la Categorización Social expuesta por Tajfel et al., (1979). Tal teoría supone que los individuos tienden a agrupar a los demás en distintas categorías sociales, las cuales establecen una identidad y posición social conforme a una interpretación del mundo en que operan, lo que genera prácticas de contratación que favorecen a un grupo racial específico y limitando a otros al acceso a un trabajo digno. Similar a lo propuesto por la Teoría de la Congruencia de Roles, al sugerir que los prejuicios influyen en múltiples aspectos de cualquier organización, donde los requisitos esperados para el éxito dependen de un rol social o de un grupo demográfico específico para el buen desempeño de las personas en los trabajos (Del Carmen et al., 2024).

La discriminación en el mercado laboral se ha convertido en una problemática de grandes dimensiones afectando la desigualdad y la diversidad en las sociedades del orbe. Arango et al., (2023) y Drydakís (2023) indica que la discriminación no es un tema aislado, sino es un tema recurrente en las prácticas de contratación de las empresas sea por la edad, género, discapacidad, entre otros, alrededor del mundo. Rodríguez - Acosta (2024) indica que el 73 % de los peruanos han sufrido discriminación en el lugar de trabajo, de los cuales el 56 % lo atribuyen a la apariencia física. En Colombia, las personas con discapacidad representan el 7 % de toda la población trabajadora de aquel país y son uno de los grupos más discriminados, los cuales presentan barreras tales como prácticas de reclutamiento discriminatorias, poca accesibilidad y disponibilidad de trabajos y estereotipos en la contratación (Segura y López, 2023). Situación similar se observa en España, donde alrededor del 90 % de la población con discapacidad en edad productiva, indica una o más barreras para acceder a un empleo digno (De la Chica y Villanueva, 2017). Incluso, cuando logran acceder a ellos, les pagan salarios inferiores por el prejuicio de baja productividad a raíz de la discapacidad con la que cuentan (Lindsay et al., 2019); situación que se agrava por ser mujer. La discriminación ocupacional y salarial hacia las mujeres es causada por prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo, puesto que el nivel educativo y la experiencia laboral no

son las que causan el estancamiento de las mujeres (Meza, 2018).

En términos de etnicidad, que comprende no solo a la población indígena sino a la afroamericana, son grupos que además de no obtener el reconocimiento formal de sus tierras, frecuentemente carecen de acceso a mejoras en materia de servicios básicos e infraestructura, además de los anterior, presentan barreras para acceder al mercado laboral formal y cuando logran acceder al él, son sobreexplotados (Rosas, 2024).

En el caso de la discriminación hacia grupos minoritarios religiosos, Gracia and Horbath (2013) exponen que la discriminación que sufren estos grupos es tan antigua como el comienzo mismo de las religiones, pues se hizo presente desde el establecimiento de una religión hegemónica o dominante como lo es el catolicismo en Latinoamérica. La discriminación se vierte en actitudes prejuiciosas que van desde suponer que las personas son diferentes por la diversidad de religiones existentes o que cuanto más religiones se permitan más conflictos sociales y laborales dentro de la organización se presentan y, además, porque quienes profesan la religión católica consideran tener más derechos laborales que los que no lo son.

2.1 | Marco teórico de la informalidad

La literatura sobre informalidad es extensa y puede dividirse en dos enfoques teóricos principales: "escape" y "exclusión". Cada uno busca diagnosticar las causas del fenómeno de la informalidad y proponer soluciones, aunque desde perspectivas diferentes. El enfoque de exclusión es uno de los más utilizados. Por ejemplo, el estudio pionero de Tokman (1977) sobre América Latina y el Caribe sostiene que la informalidad surge por el rápido aumento de la fuerza laboral y la creciente desigualdad en la distribución del ingreso en países en desarrollo. Otros autores, como Harris y Todaro (1970) y Pinto (1970), explican que la informalidad aparece debido a un mercado laboral dividido y a las restricciones institucionales que propician un sistema dual de empleo. Dentro de este enfoque, una característica común es la baja escolaridad, ya que los trabajadores con menor calificación tienen dificultades para acceder a empleos formales debido a una menor productividad (Brandt, 2011). Este argumento es respaldado por estudios recientes, como el de Bahl y Sharma (2023) en India, Herrera-Ildarraga (2014) en Colombia, Vega (2017) en Ecuador y Robles et al. (2019) en México. Otra limitante de exclusión es la edad de los trabajadores.

Los jóvenes como grupo discriminado, tienen una mayor probabilidad de emplearse en el sector informal debido a la falta de habilidades, experiencia y nivel educativo. Según estimaciones de Chacaltana et al., (2019), aproximadamente 362 millones de jóvenes; el 77 % de la población mundial entre 15 y 24 años, trabajan en la informalidad. En México, en el segundo trimestre de 2022, el 59.5 % de los jóvenes empleados estaban en el sector informal (INEGI 2023c). Una limitante de exclusión más citada en la literatura es el género. Por ejemplo, una mujer casada suele optar por empleos informales debido a la necesidad de contribuir al ingreso familiar y la búsqueda de flexibilidad horaria que le permita equilibrar el trabajo y las tareas domésticas, lo que convierte a la informalidad en una opción inmediata (Cunningham, 2001; Gong et al., 2004; Vaquiro y Stiepovich, 2010). Además, cuando tienen hijos, la probabilidad de que trabajen en la informalidad aumenta. En El Salvador, el estudio de Funkhouser (1997) indica que las mujeres casadas con hijos tienen solo un 2.1 % de probabilidad de conseguir un empleo formal.

Por su parte, el enfoque de escape, introducido por Hirschman (1970), plantea que cuando el gobierno no responde a las demandas de la población, las personas tienen tres opciones de respuesta: lealtad, voz y escape. "Lealtad" implica que, aun si el gobierno no cumple, las personas optan por seguir las normas establecidas. En la "voz", los ciudadanos expresan su descontento y buscan solucionar el problema desde dentro.

En cuanto al "escape", los individuos al no ver sus necesidades satisfechas, eligen abandonar el sistema formal y llevar sus actividades a otro lugar. Según Perry (2007), el enfoque de escape explica mejor la informalidad que se observa en países latinoamericanos, donde los mercados laborales no están estrictamente segmentados como sugiere el enfoque de exclusión, sino que son complementarios y presentan una alta integración, permitiendo la movilidad entre sectores. Es importante considerar que, a menudo es difícil distinguir entre factores de escape y exclusión en la decisión de trabajar en el sector informal (Perry, 2007), pues muchos pueden optar laborar en él sea por barreras de exclusión, discriminación o de manera

voluntaria.

2.2 | Evidencia empírica de la discriminación en México

Al año 2022 se estima una población de 98 millones de personas con una edad mayor o igual a 15 años, donde cerca de 85 millones de personas, sin considerar el grupo de las mujeres per se, forman parte de algún grupo discriminado en México (Figura 1).

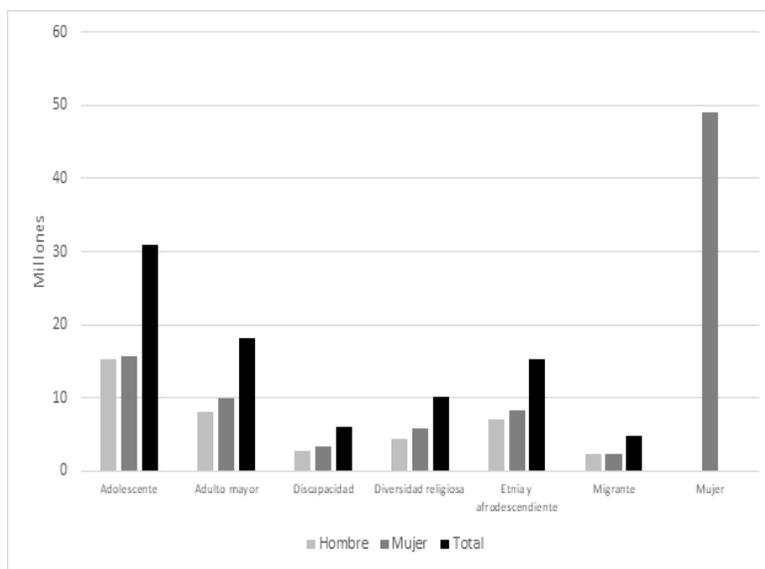


Figura 1. Distribución de grupos discriminados en México

Nota: Estimaciones para población de 15 años y más años.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023a).

De los grupos que han sufrido algún tipo de discriminación sobresale el de las mujeres con el 36 %, seguido de los adolescentes (23 %) y adultos mayores (13 %). Es importante mencionar que, las mujeres destacan en todos los tipos de discriminación, pues se ven afectadas por su condición de mujer y por formar parte de algún otro grupo discriminado, como ser parte de la tercera edad, adolescentes, presentar alguna discapacidad, entre otros.

A nivel estatal, la distribución de los grupos discriminados es heterogénea. En términos de diversidad étnica, la primera posición la ocupa Oaxaca con el 14.6 %, seguido de Veracruz y Puebla con el 12.3 % y 8.5 % respectivamente. Mientras que las entidades con mayor población discapacitada son el Estado de México (10.1 %) y Veracruz (9.5 %). En términos de migrantes, el Estado de México ocupa la primera posición con el 14 %, seguida de la Ciudad de México (CDMX) con el 8 %. En el caso de la diversidad religiosa, Chiapas ocupa la primera posición con el 11.1 %. La entidad mexiquense, junto con la CDMX son las entidades con mayor población de la tercera edad en el país, con el 12.5 % y 9.6 % respectivamente. Los adolescentes predominan en las entidades del Estado de México (14.3 %)

y CDMX (6.9 %), mismas que concentran la mayor población de mujeres en el país, seguidas por el estado de Veracruz con el 6.7 %.

Por su parte, en términos del nivel educativo, los grupos discriminados tales como diversidad étnica y personas afrodescendientes, discapacitados y adultos mayores indican tener educación primaria, mientras los grupos de diversidad religiosa y mujeres, nivel secundaria, principalmente. En el caso de los migrantes, se observa que son aquellos con mayor nivel educativo, pues el 26 % indica contar con nivel profesional y/o bachillerato. En cuanto al tipo de localidad, sea urbana o rural, la mayoría de la población que pertenece a los grupos discriminados se localiza en zonas urbanas principalmente, incluso la población perteneciente a una etnia o afrodescendiente representan una población de 6.4 millones que viven en zonas rurales contra 8.8 millones en zonas urbanas. Ahora, del total de personas que radican en zonas rurales el 32 % son mujeres, el 21 % adolescentes y el 19 % personas pertenecientes a una etnia o afrodescendientes (Figura 2). En el caso de la población urbana, destacan las mujeres (38 %), seguido de los adolescentes (24 %) y adultos mayores (14 %).

2.3 | La informalidad y los grupos discriminados en México

Aunque son diversos los enfoques de medición de la informalidad. En México, así como en la presente investigación, se hace uso de la medición a nivel individual, definida como aquellos individuos que tengan la edad mínima de 15 años o más años y carezcan de seguridad social por parte de su empleo. En estos términos, con estimaciones realizadas con la ENADIS 2022, de los 128.6 millones de mexicanos, cerca de 98 millones 829 mil personas tienen una edad de 15 años o más, de los cuales 33 millones 345 mil 817 personas, alrededor del 55 % de la población trabajadora del país, indica no

contar con acceso a la seguridad social por parte de su trabajo, es decir, son informales.

La Figura 3 muestra el comportamiento de la informalidad por sexo desde el 2010 al 2023. The hombres are the main participants in the dicho sector, with tasas of 61 % versus 39 % of the mujeres. A partir del año 2020 la informalidad ha mostrado un retroceso, al pasar de tasas del 60 % en 2012, a tasas de alrededor del 55 % al 2023. La participación de las mujeres en dicho sector se ha incrementado posterior a la pandemia por COVID-19, pues pasó del 37 % al 41 % del 2020 al 2023; mientras la participación de los hombres en la informalidad ha disminuido cerca de 2 puntos porcentuales en tal periodo.

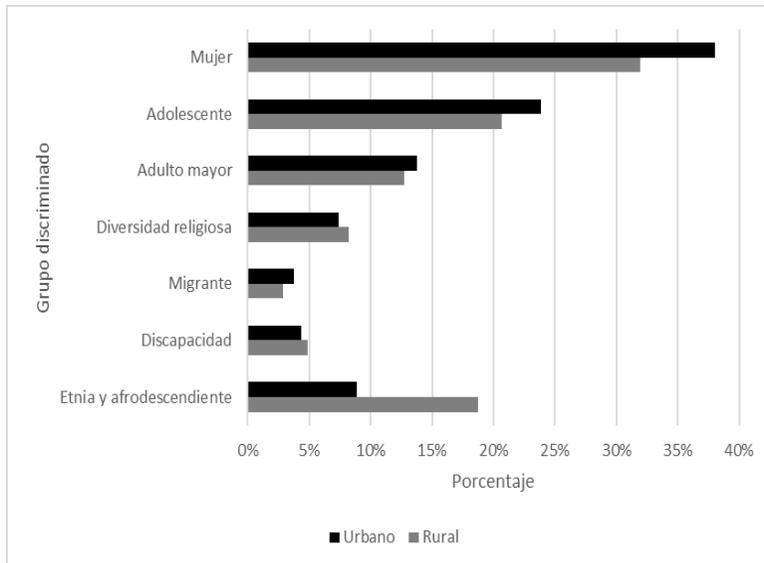


Figura 2. Población discriminada por localidad: urbana o rural

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023a).

En México, la mayoría de los trabajadores no están afiliados a una institución que proporcione servicios de salud. Las instituciones que más población atienden son el Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS) con 38.4 millones de personas (35 %), seguido del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado (ISSSTE) con 6.2 millones (6 %). A pesar de que los hombres son mayoría en la informalidad (64 %) con respecto a las mujeres, éstas últimas presentan una situación aún más compleja, al no estar afiliadas a ningún sistema de seguridad social, incluso aquellos que son gratuitos tales como Seguro popular, IMSS - Prospera, IMSS Bienestar o Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI). Cabe mencionar que, los afiliados a estos sistemas, son individuos considerados como parte de la informalidad, pues tales servicios otorgan atención médica y medicamentos gratuitos a las personas sin seguridad social por parte de su empleo (IMSS, 2023 y Gobierno de la República, 2023).

Al realizar el análisis anterior en términos de los grupos discriminados en México (Figura 4), se aprecia que son los adolescentes el grupo con el menor acceso a la seguridad social, alrededor de 15.4

millones de personas (35 %) en tal situación, seguido de los adultos mayores con 11.7 millones de individuos (26 %) y de aquellos que conforman la diversidad étnica y afrodescendiente del país, con 6.2 millones (14 %), le siguen las personas que indican contar con una religión distinta a la católica con 5.2 millones (12 %) y los que padecen alguna discapacidad con 3.4 millones (8 %). La población por grupo discriminado que más atiende el IMSS son los adolescentes con 11.5 millones de personas y adultos mayores con 7.1 millones de individuos.

Los empleos con los que cuenta la población informal de los grupos típicamente discriminados en México (Figura 5), en el caso de la población indígena y afrodescendiente se emplean, principalmente, como trabajadores en el cultivo de maíz (13.7 %) y apoyo en actividades agrícolas (10.2 %) y comerciantes en establecimientos (6.3 %); los discapacitados se emplean como comerciantes en establecimientos (10.7 %), trabajadores en el cultivo de maíz (7.8 %) y trabajadores de apoyo en actividades agrícolas (5.2 %); los migrantes laboran como comerciantes en establecimientos (8.2 %), trabajadores domésticos (6.1 %) y albañiles o trabajos afines (5.2 %).

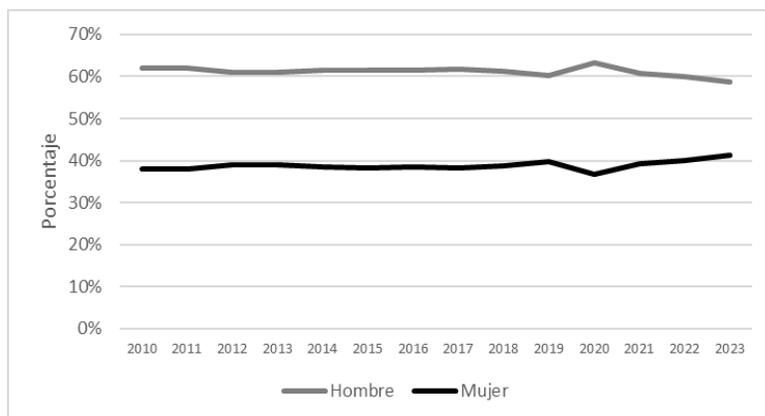


Figura 3. Tasa de informalidad laboral en México por sexo

Nota: información estimada al primer trimestre de cada año, a excepción del año 2023 que corresponde al tercer trimestre.

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023a).

Aquellos con religión distinta a la católica, como comerciantes en establecimientos (9.5%), trabajadores en el cultivo de maíz (7.6%) y albañiles y actividades afines (5.3%); adultos mayores como comerciantes en establecimientos (10.8%), trabajadores en el

cultivo de maíz (10.8%) y trabajadores de apoyo en actividades agrícolas (5.2%); por último, los adolescentes como empleados de ventas (8.7%), trabajadores de apoyo en actividades agrícolas (7.4%) y comerciantes en establecimientos (5.6%).

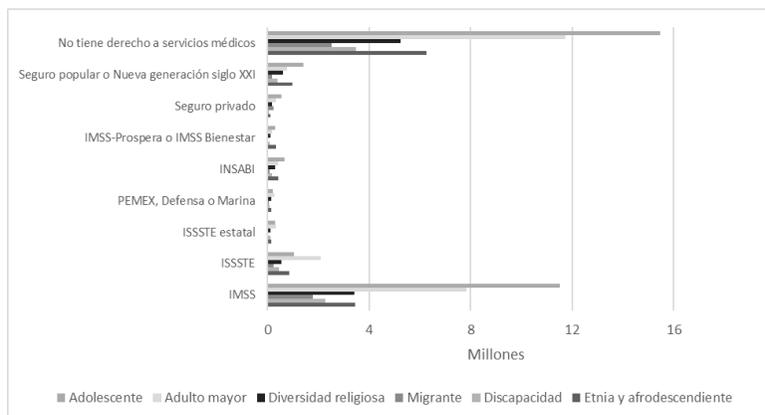


Figura 4. Grupos discriminados y su afiliación a un sistema de salud

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023a).

3 | DATOS Y METODOLOGÍA

La información utilizada para caracterizar a los grupos marginados del país, así como la empleada para la estimación econométrica, se desprende de la Encuesta Nacional sobre Discriminación (ENADIS) 2022. Es importante mencionar que la ENADIS 2022 no tiene una periodicidad determinada.

La versión 2022 se levantó del 18 de julio al 09 de septiembre

del mismo año con el objetivo de identificar la gravedad de la discriminación en el país y las diversas formas en las que se presenta en la vida cotidiana de la población mexicana.

La elaboración de la ENADIS 2022 considera las recomendaciones internacionales, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948; Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de 2006 y Convención Interamericana sobre la Protección de los Derechos Humanos de las personas Mayores de 2015, por mencionar algunas.

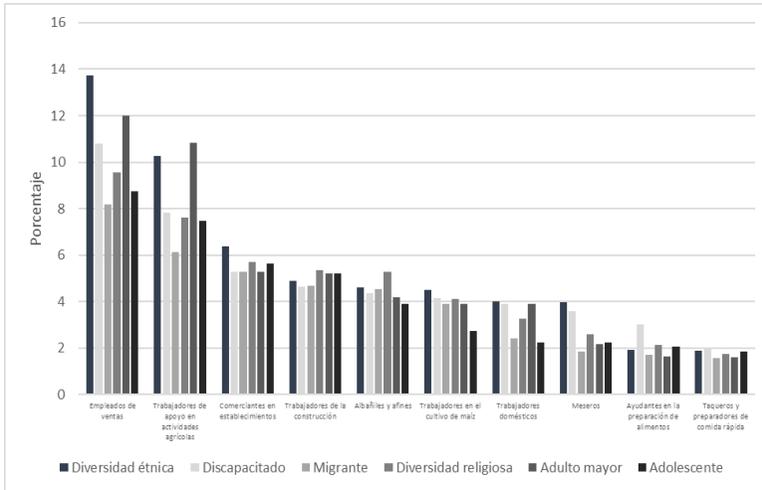


Figura 5. Principales actividades económicas de la población trabajadora informal por grupos discriminados

Fuente: Elaboración propia con datos de INEGI (2023a).

Por último, el diseño estadístico de la ENADIS 2022 comprendió una muestra de 42 mil 302 viviendas a nivel nacional con un esquema de muestreo probabilístico, trietápico, estratificado y por conglomerados (INEGI, 2023a).

En el caso de la construcción y definición de variables, la informalidad tiene diversas definiciones, por lo que su medición depende de la información que se pretende obtener (OIT, 2013). En este sentido, se emplea la medición a nivel individual, conocida como empleo informal, definida como aquellos individuos que carezcan de seguridad social por parte de su empleo y tengan la edad de 15 años o más años. Son dos las razones de emplear dicha definición. La primera es que, permite abarcar un espectro mayor de población a diferencia de la medición agregada, a nivel de empresa, pues las empresas aunque sean formales, pueden contratar personal sin otorgarles seguridad social, por lo que no es posible contabilizarlos. La segunda es que el enfoque individual de medición es acorde a lo establecido en el Artículo 2 de la Ley Federal del Trabajo (LFT, 2024).

A pesar de que el CONAPRED identifica 11 grupos de interés, en la presente investigación los grupos se reducen a 7, debido a que, al ser un estudio de las personas trabajadoras, se considera la edad mínima para laborar conforme a la ley, por lo que se descarta el grupo de niños y niñas. En el caso de las etnias y afrodescendientes, solo se crea un grupo de referencia bajo el nombre de diversidad étnica, el cual incluye tanto a las etnias como la población afrodescendiente en el país. Por último, se analiza a la mujer en general, y no solo aquellas consideradas trabajadoras del hogar pues, al tratarse de un análisis en el que se observa la relación de las personas discriminadas con la informalidad laboral, las mujeres pueden elegir el trabajo doméstico o cualquier otro, como preparación de alimentos, venta de artículos al menudeo, entre otros.

La Tabla 1 muestra la construcción de cada una de las variables para la estimación econométrica. La variable dependiente, así como aquellas consideradas como los grupos típicamente discriminados se parametrizaron de forma dicotómica, es decir, toman los valores de 1 si cumple la condición, por ejemplo, si es informal y 0 en caso contrario. Lo mismo sucede con la variable adulto mayor, por ejem-

plo, si la persona indica contar con más de 60 años y laborar en la informalidad, toma el valor de 1 ó de 0 en caso opuesto. Por último, las variables nivel educativo y localidad son continuas. En todas ellas su construcción se realizó conforme a los criterios establecidos por INEGI (2023a).

4 | METODOLOGÍA

Los modelos Logit son empleados cuando se desea que la variable en estudio tome valores dicotómicos. Dichos modelos han sido ampliamente usados en diversas disciplinas como la medicina, ingeniería y psicología, entre otros (Cramer, 2003). Los modelos Logit son similares a los Probit, sin embargo, los Probit descansan en la distribución normal estándar acumulativa (Φ), mientras los Logit, en la distribución logística estándar acumulativa (F). Lo anterior, es la principal razón de emplear el Logit en la presente investigación, ya que no exige que las variables persigan una distribución normal, a diferencia del Probit que busca que sus variables se ajusten a una distribución paramétrica como es la distribución normal, además de ser más flexible en estimación e interpretación (Rodríguez, 2008). Este tipo de modelos estiman la probabilidad de que $Y=1$, caso contrario $Y=0$. En términos matemáticos, tenemos:

$$y_i = \begin{cases} 1 & \text{si } y_i^* > 0, \\ 0 & \text{si } y_i^* \leq 0. \end{cases} \quad (1)$$

Donde y_i^* puede tomar el valor de 1 y 0 con probabilidades de p_1 y $1 - p_1$ respectivamente. De forma generalizada, partiendo de la ecuación de regresión, tenemos:

$$p_i = X_i' \beta \quad (2)$$

Tabla 1. Construcción y definición de variables

Variable	Definición	Mnemónico	Código
Informal (dependiente)	Persona de 12 años y más que no reciben seguridad social a través de su empleo	P3_23_4	informal=1 sí P3_23_4=2 informal=0 si P3_23_4=1
Diversidad étnica (independiente)	Persona indígena o afrodescendiente de 12 años y más	P4_1_01	1=Si 2=No
Discapacidad (independiente)	Persona de 12 años y más con alguna discapacidad	P4_1_02	1=Si 2=No
Migrante (independiente)	Persona de 12 años y más que haya nacido en el extranjero o bien, haya cambiado su lugar de residencia en los últimos 5 años a México	P4_1_03	1 = Sí 2=No
Diversidad religiosa (independiente)	Persona de 12 años y más que practican una religión distinta a la católica	P4_1_04	1=Si 2=No
Adulto mayor (independiente)	Persona de 60 años y más	P4_1_05	1=Si 2=No
Adolescente (independiente)	Persona de 12 años a 29 años	P4_1_07	1=Si 2=No
Nivel educativo	Grado aprobado en la escuela	NIV	0 = ninguno; 1 = preescolar; 2 = primaria; 3 = secundaria; 4 = normal; 5 = carrera técnica con secundaria; 6 = preparatoria; 7 = carrera técnica con preparatoria; 8 = licenciatura; 9 = especialidad; 10 = maestría o doctorado
Sexo (independiente)	Clasificación para distinguir entre hombres y mujeres	SEXO	1 = Mujer 0 = Hombre
Localidad (independiente)	Tamaño de localidad	TLOC	1 = 100 000 y más habitantes; 2 = 15 000 a 99 999 habitantes; 3 = 2 500 a 14 999 habitantes; 4 = menor a 2 500 habitantes

Nota: La variable NIV es continua.

Fuente: Elaboración propia con base en las definiciones de INEGI (2023a).

Donde p_i se refiere a la probabilidad de la observación i ; X es el vector de variables independientes y β los coeficientes de las variables estimadas. La ecuación (2) implica una estimación lineal. Sin embargo, para que el modelo no arroje probabilidades distintas a 1 y 0, el modelo se transforma a:

$$p_i(Y = 1 | X_1, X_2, \dots, X_n) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n)}} \quad (3)$$

Para obtener la siguiente ecuación:

$$p_i(Y = 1 | X_1, X_2, \dots, X_n) = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \dots + \beta_n X_n)}} \quad (4)$$

Se parte de la ecuación (4) para establecer el modelo a evaluar en la presente investigación y obtener las probabilidades, como se muestra en la ecuación (5).

$$Informal = \frac{1}{1 + e^{-(\beta_0 + \beta_1 \text{diversidadetnica} + \beta_2 \text{discapacidad} + \beta_3 \text{migrante} + \beta_4 \text{diversidadreligiosa} + \beta_5 \text{adultomayor} + \beta_6 \text{adolescente} + \beta_7 \text{nivel edu} + \beta_8 \text{sexo} + \beta_9 \text{localidad})}} \quad (5)$$

5 | RESULTADOS

Los resultados econométricos se muestran de la siguiente manera: primero, se presenta la estimación a nivel nacional, para observar el comportamiento en términos de la media. Posteriormente, se muestran las probabilidades por sexo y localidad. Cabe mencionar que, se realizaron las pruebas econométricas al modelo logit, tales como la prueba de Wald y de bondad de ajuste de los estimados para dotar de robustez los resultados obtenidos, pues a pesar de la flexibilidad de los modelos logit, no están exentos de presentar problemas en la estimación de sus parámetros que puedan sesgar los resultados alcanzados.

La tabla 2 muestra los resultados de la estimación econométrica a nivel nacional. Se aprecia que los grupos discriminados como son los indígenas o afrodescendiente; los que presentan alguna discapacidad; los migrantes; aquellos que pertenecen a una mino-

ría religiosa; los adultos mayores o adolescentes y; las mujeres son más propensas a optar por un empleo informal. Destacan tres resultados importantes de la estimación anterior. El primero es que las personas identificadas como adultos mayores tienen mayor probabilidad a laborar en este sector, pues en términos de sus razones de probabilidad (odds ratio), se puede apostar 2.3 veces a 1 su incorporación a este sector laboral; acorde con lo expuesto por Félix (2024). Más aún si los adultos mayores se ubican en zonas rurales la probabilidad de que sigan laborando es más alta (Román-Sánchez et al., 2019) El segundo es el arrojado por la variable sexo, la cual permite identificar si la mujer, como grupo discriminado, es más propensa a incluirse en la informalidad que los hombres. A pesar de ser los hombres que conforman la mayoría en la informalidad, las mujeres que han sufrido algún tipo de discriminación son más propensas a laborar en la informalidad, tal y como lo expone Brown y Rodríguez (2024); Fernández y Rubio-Romero (2022); Meza (2018) y Nogueira y Zalakain (2015).

Tabla 2. Resultados de la estimación logit

Variable	Coficiente	Error estándar	Probabilidad	Odds ratio
Diversidad étnica	0.4284	0.00096	0.000	1.4950
Discapacidad	0.1707	0.0021	0.000	1.2468
Migrante	-0.0832	0.0013	0.000	0.8925
Diversidad religiosa	0.1984	0.0010	0.000	1.2439
Adulto mayor	0.8517	0.0012	0.000	2.3625
Adolescente	0.3693	0.0006	0.000	1.4534
Nivel educativo	-0.2590	0.0001	0.000	0.7768
Sexo	0.0212	0.0006	0.000	1.0607
Localidad	0.3942	0.0002	0.000	1.4925
Constante	0.7105	0.0010	0.000	1.7192

Fuente: Elaboración propia

El tercer resultado relevante es que la educación juega un papel importante para no caer en la informalidad, pues a menor nivel de estudios, mayor es la probabilidad de emplearse en este sector: argumento apoyado por estudios como el de Brandt (2011) y Roitberg (2024). En otras palabras, el nivel educativo de los grupos discriminados parece influir para que puedan acceder a mejores empleos. Sin embargo, pueden ser discriminados con salarios más bajos (Lindsay et al., 2019 y Meza, 2018). El acceder a un empleo formal es complicado para los grupos discriminados en México, más aún si se es mujer y radica en zonas rurales. Al estimar las probabilidades de ser informal con la ecuación (4), la probabilidad de las mujeres de tener un empleo informal, si viven en zonas urbanas y cuentan con un nivel educativo de secundaria concluida, que es el promedio de estudios en México, es del 58 % si vive en ciudad y del 76 % si vive en zona rural. La situación se agudiza si forma parte de algún otro grupo discriminado. Por ejemplo, si es mujer, vive en una zona rural y padece de alguna discapacidad, la probabilidad es superior al 90 %.

Es claro que las personas trabajadoras que radican en zonas rurales tienen a ser más informales que aquellos que radican en zonas urbanas, debido a que las expectativas de mejores empleos y por ende calidad de vida son menores a comparación de las que se pueden tener en las ciudades (Mercado-Salgado & Nava-Rogel, 2013). Los grupos discriminados son más vulnerables en la incorporación al mercado laboral mexicano, pues aquellas personas que no pertenecen a ninguno de los grupos mencionados, su probabilidad de formar parte del fenómeno de la informalidad se reduce notablemente, al ser menor al 40 %, más aún, si su nivel de estudios es alto. Por ejemplo, una mujer que viva en zona urbana e indique contar con estudios de tipo profesional pero padezca una discapacidad, la probabilidad de ser informal disminuye al 30 %.

La tabla 3 muestra las probabilidades estimadas para cada grupo discriminado de ser informal por sexo y localidad de residencia. Por ejemplo, la probabilidad de ser informal siendo hombre de la tercera edad y cuente con educación secundaria es de 76 % si radica en zona urbana y del 91 % si vive en zona rural. En el caso de la población femenina con nivel secundaria, padezca de alguna discapacidad y viva en la ciudad es del 63 % y de 85 % en zona rural. Con todo, se observa que las mujeres son más propensas a laborar en la informalidad a medida que forman parte de algún grupo típicamente discriminado en México.

Tabla 3. Probabilidades de la informalidad por grupo discriminado

Grupo	Informales			
	Mujer		Hombre	
	Ciudad	Rural	Ciudad	Rural
Diversidad étnica	69 %	88 %	68 %	87 %
Discapacidad	63 %	85 %	62 %	84 %
Migrante	57 %	81 %	56 %	81 %
Diversidad religiosa	63 %	85 %	63 %	85 %
Adulto mayor	77 %	92 %	76 %	91 %
Adolescente	67 %	87 %	67 %	87 %

Fuente: Elaboración propia

6 | CONCLUSIONES

Es imperativo reconocer y abordar la discriminación en todas sus formas para construir una sociedad inclusiva y justa en México. Apoyar a las personas discriminadas es fundamental para garantizar que todos los individuos tengan igualdad de oportunidades y disfruten de los derechos humanos básicos. La presente investigación mostró que las desventajas socioeconómicas de las personas, en específico, acceder a un empleo digno con prestaciones laborales y acceso a la seguridad social, como lo establece la Ley Federal del Trabajo, se agrava si pertenecen a algún grupo típicamente discriminado. Los resultados del estudio sugieren que la probabilidad de ser informales es mayor para las personas que pertenecen a un grupo discriminado que para aquellos que no, lo cual atenta contra los derechos laborales, como el acceso a un empleo y salario dignos, prestaciones laborales y acceso a la seguridad social. Por ejemplo, tener una discapacidad, ser mujer y reside en una zona rural, la probabilidad aumenta 30 puntos porcentuales con respecto a aquellos que no presentan tales características. En este sentido, son tres las principales acciones que deben considerarse en el desarrollo de políticas públicas para combatir la discriminación laboral. La primera de ellas, es la creación de programas de inclusión laboral que consideren no solo la capacitación dirigida a grupos vulnerables para que se incorporen al trabajo con las habilidades que requiere el empleo, sino además, el otorgamiento de incentivos fiscales y subsidios a las empresas que fomenten la diversidad y la inclusión en sus lugares de trabajo.

La segunda consiste en crear campañas de concientización y sensibilización en las empresas y a los trabajadores que forman parte de ellas sobre la importancia de la inclusión laboral y el impacto negativo que tiene la discriminación en ámbitos como la economía del país.

Por ejemplo, al excluir a ciertos grupos del mercado laboral formal, existe pérdida potencial de talento; desigualdad de ingresos y aumento de la pobreza; incremento en costos en salud y bienestar social y; reducción de consumo agregado, por mencionar algunos. La tercera y última, se debe reformar la legislación en lo laboral que garantice condiciones mínimas en el empleo como protección básica que incluya acceso a la seguridad social y derechos laborales mínimos para cerca de 16 millones de personas que forman parte de los grupos discriminados del país y que trabajan en la informalidad. Por lo tanto, al ofrecer apoyo y promover la equidad laboral para los grupos típicamente discriminados en México, no solo se fomenta el respeto por la diversidad, sino también se fortalece el tejido social y se alienta el desarrollo integral del país. Es vital aumentar la conciencia social sobre la importancia de la igualdad de oportunidades en el ámbito laboral para construir una sociedad más justa e inclusiva en México.

Referencias bibliográficas

- [1] Arango Benjumea, J. J., Agudelo, C. A. M., & Vásquez Mira, M. Á. (2023). La no discriminación laboral como componente del trabajo decente para la dignidad humana. *Revista Lasallista de Investigación*, 20(2), 99–125.
- [2] Bahl, Shweta., and Ajay, Sharma. (2023). Informality, education-occupation mismatch, and wages: Evidence from India. *Applied Economics* 56: 2260–24.
- [3] Brandt, Nicola. (2011). Informality in Mexico, OECD Economics Department Working Papers. No. 896. Paris: OECD Publishing.
- [4] Brown, B., Giosa Zuazúa, N., & Rodríguez Enríquez, C. (2024). Mercado de trabajo y género durante el siglo XX. Un análisis sobre las causas de la feminización de la política asistencial en Argentina. *Revista de Estudios Sociales*, 88, 79–97.
- [5] Chacaltana, Juan Florence, Bonnet., and Vicky Leung. (2019). *The Youth Transition to Formality*. International Labour Organization. Geneva: International Labour Organization. ISBN: 978-92-2-133667-9 (web pdf).
- [6] Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (CPEUM). (2024). Última reforma publicada DOF 24 - 01 - 2024.
- [7] Convención Iberoamericana de Derechos de los Jóvenes. (2008). Disponible en:
- [8] Cramer, J. S. (2003). *Logit models from economics and other fields*. Cambridge University Press.
- [9] Cunningham, M. (2001). Parental Influences on the Gendered Division of Housework. *American Sociological Review*, 66(2), 184-203.
- [10] Del Carmen Triana, M., Song, R., Um, C. T., & Huang, L. (2024). Stereotypical Perception in Management: A Review and Expansion of Role Congruity Theory. *Journal of Management*, 50(1), 188-215.
- [11] De la Chica, P. L., & Villanueva Flores, M. (2017). La integración laboral de las personas con discapacidad: un estudio de caso. *Gestión Joven*, 16, 98–108.
- [12] Drydakis, N., Paraskevopoulou, A., & Bozani, V. (2023). A field study of age discrimination in the workplace: The importance of gender and race-pay the gap. *Employee Relations*, 45(2), 304–327.
- [13] Félix Vega, C. F. (2024). Entre la necesidad de cuidar y trabajar en adultos mexicanos de 50 a 69 años [Universitat Autònoma de Barcelona]. In TDX (Tesis Doctorals en Xarxa).
- [14] Fernández Cid, M., & Rubio-Romero, J. (2022). Mujeres con discapacidad intelectual y discriminación laboral. *Sociología Del Trabajo*, 101, 199–213.
- [15] Funkhouser, E. (1997). Labor market adjustment to political conflict Changes in the labor market in El Salvador during the 1980s. *Journal of Development Economics*, 52(1), 31-64.
- [16] Gobierno de la República. (2023). Instituto de Salud para el Bienestar (INSABI) ¿Qué hacemos? Fecha de consulta: 09 de septiembre de 2023. Disponible en: <https://www.gob.mx/insabi/que-hacemos>
- [17] Gong, X., Van Soest, A., & Villagomez, E. (2004). Mobility in the urban labor market: a panel data analysis for Mexico. *Economic Development and Cultural Change*, 53(1), 1-36.
- [18] Gracia, A., Horbath, J. (2013). Expresiones de la discriminación hacia grupos religiosos minoritarios en México. *Sociedad y Religión: Sociología, Antropología e Historia de la Religión en el Cono Sur*, XXIII(39), 12-53.
- [19] Harris, John. R., and Todaro, Michael, P. (1970). Migration, Unemployment and Development: A Two-Sector Analysis. *The American Economic Review* 60: 126–42.
- [20] Herrera-Idárraga, Paula. (2014). *Three Empirical Essays on Education and Informality in the Labor Market of a Developing Country: The Colombian Case*. Ph.D. thesis, Universitat de Barcelona, Barcelona, Spain.
- [21] Hirschman, Albert, Otto. (1970). *Exit, Voice, and Loyalty: Responses to Decline in Firms, Organizations, and States*. Harvard University Press.

- [22] Instituto Mexicano de Seguridad Social (IMSS). (2023). Servicios de Salud. Salud para todas y todos. Fecha de consulta: 09 de septiembre de 2023. Disponible en:
- [23] INEGI. (2023a). Encuesta Nacional de Discriminación 2022. INEGI.
- [24] INEGI. (2023b). Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE). Diversos años.
- [25] INEGI. (2023c). Estadísticas a propósito del día del trabajo. INEGI, April 28, página 1/5.
- [26] Ley Federal del Trabajo. (2024). Diario Oficial de la Federación (D.O.F.), 24 de enero de 2024.
- [27] Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación (LFPED). (2023). Última reforma publicada DOF, 08-12-2023.
- [28] Lindsay, S., Cagliostro, E., Leck, J., Shen, W., & Stinson, J. (2019). Disability disclosure and workplace accommodations among youth with disabilities. *Disability and Rehabilitation: An International, Multidisciplinary Journal*, 41(16), 1914–1924.
- [29] Mercado-Salgado, P., & Nava-Rogel, R. M. (2013). Calidad de vida y expectativas de migración en jóvenes de zonas rurales del Estado de México. *Población y Salud en Mesoamérica*, 10(2), 1-19.
- [30] Meza Martínez, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y Desarrollo*, 32, 11–31.
- [31] Naciones Unidas. (1945). Carta de las Naciones Unidas.
- [32] Naciones Unidas. (1948a). Declaración Universal de Derechos Humanos.
- [33] Naciones Unidas. (1948b). La convención para la Prevención y la Sanción del Delito de Genocidio. Disponible en:
- [34] Naciones Unidas. (1965). Asamblea General. Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Disponible en:
- [35] Naciones Unidas. (1979). Asamblea General. Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer. Disponible en:
- [36] Naciones Unidas. (1989). Comité de Derechos Humanos. Observación General núm. 18 No Discriminación, Comentarios Generales, 37.a periodo de sesiones. Ginebra, Suiza: ONU.
- [37] Naciones Unidas. (2009). Comité de Derechos Económicos, Sociales y Culturales. Observación General N.º 20. La No discriminación y los derechos Económicos, Sociales y Culturales, 42º periodo de sesiones. Ginebra, Suiza: ONU.
- [38] Naciones Unidas. (2015). Asamblea General. Objetivos de Desarrollo Sostenible. Disponible en:
- [39] Nogueira Domínguez, J., & Zalakain Hernández, J. (2015). La discriminación múltiple de las mujeres extranjeras que trabajan en servicios domésticos y de cuidados a dependientes en Euskadi. *Zerbitzuan*, 60, 143–162.
- [40] Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2011). Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos. Disponible en:
- [41] Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2013). La medición de la informalidad: manual estadísticos sobre el sector informal y el empleo informal, Oficina internacional del Trabajo, Ginebra.
- [42] Perry, Guillermo. (2007). *Informality: Exit and Exclusion*. World Bank Publications.
- [43] Phelps, E.S. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *The American Economic Review*, 62, 659-661.
- [44] Pinto, A. (1970). Naturaleza e implicaciones de la "heterogeneidad estructural" de la América Latina. *El trimestre económico*, 37(145 (1), 83-100.
- [45] Robles, Ortiz David., Horacio, Sánchez Bárcenas, and Luz Dary, Beltrán Jaimes. (2019). La informalidad en las zonas metropolitanas de México: Un análisis de sus principales determinantes. *Desarrollo y Sociedad*, 83: 219–62. Available online:
- [46] Rodríguez-Acosta, F. J. M. (2024). Abordando la persistente discriminación racial en la selección de personal: estrategias para fomentar la inclusión en el ámbito laboral. *Investigación Valdizana*, 18(1), e1973.
- [47] Rosas Fregoso, R. (2024). El Repudio Y La Aversión a Lo Étnico, Confrontando a La Discriminación Racial en México. *American University International Law Review*, 39(3), 449–484.
- [48] Rodríguez, E. M. (2008). Logit model como modelo de elección discreta: origen y evolución. *Anuario Jurídico y Económico Escurialense XLI (41): 469-484*. Roitbarg, H. (2024). Efectos socioeconómicos de la inserción de Sudamérica en las cadenas de valor. Evidencias sobre el empleo, la informalidad, la educación y el género. *Realidad Económica*, 54(361), 63–92.

- [49] Román-Sánchez, Gabriela, Y., Jaciel Montoya-Arce, B., Gaxiola-Robles-Linares, S. C., & Lozano-Keymolen, D. (2019). Los adultos mayores y su retiro del mercado laboral en México. *Sociedad y Economía*, 37, 87–113.
- [50] Segura López, L. F., & López Velásquez, A. M. (2023). Prácticas de desarrollo de carrera que favorecen la inclusión laboral de las personas con discapacidad. *Teuken Bidikay: Revista Latinoamericana de Investigación En Organizaciones, Ambiente y Sociedad*, 14(22), 20–34.
- [51] Tajfel, H. (1979). An integrative theory of intergroup conflict. *The social psychology of intergroup relations/Brooks/Cole*
- [52] Tokman, V. E. (1977). Dinámica del mercado de trabajo urbano: El sector informal urbano en América Latina. PREALC.
- [Cd94] NESCO. (1942). Historia del Sector de Educación. Disponible en:
- [54] Vaquiro Rodríguez, Sandra, & Stiepovich Bertoni, Jasna. (2010). Cuidado informal, un reto asumido por la mujer. *Ciencia y enfermería*, 16(2), 17-24.
- [55] Vega Núñez, A. P. (2017). Análisis de las transiciones entre la formalidad y la informalidad en el mercado de trabajo ecuatoriano. *Revista de La CEPAL*, 123, 83–102.



Publicado por **Revista Económica**, este es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos de la Licencia Internacional Commons Atribución 4.0 Internacional. Para ver una copia de esta licencia, visite <https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/>
© Autor(es) 2024