

# Brecha de sueldos, sesgo de selección y discriminación étnica en Jalisco. Aportes del Censo de Población y Vivienda 2020

*Ivette Flores Laffont\**

*Eric Janssen\*\**

Recepción: 17 de julio de 2024 / Aceptación: 27 de noviembre de 2024

**Resumen** Este artículo surge de las reflexiones a partir de una investigación anterior de corte cualitativo en la cual se indagó sobre el impacto de la escolarización en lo laboral de migrantes indígenas en la zona metropolitana de Guadalajara (ZMG). Con base en datos del Censo de Población y Vivienda 2020, se analizan los determinantes del sueldo y la actividad laboral no remunerada de acuerdo con la pertenencia étnica en el estado de Jalisco y la ZMG. Más allá de las escasas diferencias de sueldo que se evidencian, se pone de relieve una discriminación *ex ante*. El sesgo de selección que padecen los indígenas se interpreta como una barrera de acceso al mercado laboral y un acceso aún más discriminado al empleo con sueldo. Este caso ejemplifica la heterogeneidad de situaciones que existen a lo largo de México.

**PALABRAS CLAVE:** brecha de sueldos, empleo sin sueldo, indígenas, Jalisco, Guadalajara.

.....

\* Profesora investigadora de la Universidad de Guadalajara, México. Correo: ivette.laffont@academicos.udg.mx. Orcid: <https://orcid.org/0000-0003-4618-5445>.

\*\* Investigador del Observatorio Francés de Drogas y Adicciones de París, Francia. Correo: eric.janssen@ofdt.fr. Orcid: <https://orcid.org/0000-0002-3820-9657>.

Esta obra está bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 internacional. 

DOI: 10.32870/cer.v0i135.7921

*Wage gap, selection bias and ethnic discrimination in Jalisco.  
Information from the 2020 Population and Housing Census*

**Summary** This article arises from reflections based on a previous qualitative investigation in which the impact of schooling on the work of indigenous migrants in the Guadalajara metropolitan area was investigated. Based on data from the 2020 Population and Housing Census, we analyze the determinants of wages and unpaid work activity according to ethnicity in the state of Jalisco and the Guadalajara metropolitan area. Beyond the small differences in wages that are evident, ex-ante discrimination is highlighted. The selection bias suffered by indigenous people is interpreted as a barrier to access to the labor market and an even more discriminatory block on access to paid employment. This case exemplifies the heterogeneity of situations found everywhere in Mexico.

**KEYWORDS:** salary gap, unpaid employment, indigenous people, Jalisco, Guadalajara.

### Introducción

El racismo que imperó en la sociedad mexicana y la discriminación hacia los indígenas dan como resultado la marginalización de estos últimos, quienes quedan confinados en ciertos segmentos de la sociedad y con escasas oportunidades de mejorar sus condiciones de vida (Borja y De la Cruz, 2023). El mecanismo que conduce a esta marginalización adquiere la forma de una segregación, es decir, de un conjunto de prácticas interiorizadas que justifican un trato diferenciado sólo por el hecho de tener una pertenencia étnica. En México hay un imaginario de los grupos indígenas como de poblaciones que viven lejos de las zonas urbanas y que son ignorantes y pobres, por lo que han sido un sector segregado y discriminado (CDI, 2006; Padilla y Soler, 2021). Esto aun cuando hay leyes que amparan su derecho y protegen a estos pueblos, como el artículo 2º de la Constitución y la Ley de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas, que se preocupan por su protección y su derecho a una organización social, económica, política y cultural. Sin embargo, las prácticas de discriminación siguen presentes en diversos ámbitos.

La población indígena se caracteriza por vivir en las zonas menos favorecidas de México. Uno de los principales motivos de su movilidad a las ciudades es mejorar sus condiciones de vida, pues en sus comunidades viven en situación de precariedad. Su traslado a zonas urbanas implica la modificación de sus actividades económicas (Horbath, 2008), ya que desempeñan ocupaciones para las que en ocasiones no están capacitados o con las

que no se encuentran familiarizados. A esto se añade la atmósfera de hostilidad por parte de los mestizos que existe en el ámbito laboral. La promulgación de la Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación del 11 de junio 2003 y la posterior Norma Mexicana de Igualdad Laboral y no Discriminación, que data de 2009, seguida de la Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y no Discriminación, han sido hitos legales cuyos efectos lamentablemente tardan en notarse.

De acuerdo con la última Encuesta Nacional sobre Discriminación (INEGI, 2023), los grupos indígenas se encuentran entre los más expuestos a la discriminación, pues 28% de ellos declararon haber sufrido algún acto discriminatorio en 2022, contra 25% en 2017, lo cual confirma los hallazgos de la Encuesta Nacional de Discriminación de 2005. De acuerdo con los resultados de percepción de la Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México (Edis) de 2021, levantada por el Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred), las personas más discriminadas son las de piel morena, seguidas por los indígenas, y la principal causa de discriminación es la pobreza (Copred, 2021). Pese al mencionado arsenal jurídico, el incremento de la participación laboral de los indígenas pasa por la informalidad: más de 85% de ellos se encontraban en empleos informales (Coneval, 2017), lo cual aumenta la brecha entre sueldos pues los indígenas que trabajan ganan significativamente menos que los no indígenas en México (Canedo, 2019).

La discriminación hacia los indígenas en México es un fenómeno complejo que abarca las dimensiones cultural, social y económica, entre otras. Aunque existen leyes que velan por los derechos de esta población, de acuerdo con el Conapred, existe desigualdad en el ejercicio de derechos y acceso a condiciones dignas para ella derivada de conductas, prejuicios y concepciones sobre la población de origen étnico. El Conapred señala que todavía existe desigualdad en el ejercicio de derechos y el acceso a oportunidades entre los indígenas y quienes no los son, lo cual se deriva principalmente de prejuicios y concepciones respecto a los primeros y tiene como efecto exclusión, marginación y pobreza (Conapred, 2024). La desigualdad se intensifica en las ciudades, donde los requisitos para acceder al trabajo distan mucho de ser los solicitados en las comunidades. Para incorporarse a un trabajo en la ciudad se deben reunir requisitos como presentar documentos oficiales, carta de recomendación, certificados de capacitación o tener cierto nivel de escolaridad. Se ha observado que la relación entre escolaridad para insertarse en un mejor trabajo y tener mejores condiciones laborales y económicas tiene particularidades para la población indígena, que se reflejan en la segregación.

Una forma concreta de discriminación hacia la población indígena radica en sus modalidades de inserción laboral, aspecto clave cuando ocurre en la ciudad. A continuación proponemos una ilustración del proceso, el cual declina mediante los niveles de sueldo. Cabe destacar el auge de estudios recientes desde una perspectiva econométrica, con un enfoque en brechas de sueldos conforme a la condición étnica (Aguilar *et al.*, 2018; Arceo y Torres, 2021; Canedo, 2019; De la Luz y Pineda, 2023), con lo cual se prorroga una tradición antropológica (Vázquez, 2020) más estructuralista (Horbath, 2008). La multiplicación de semejantes estudios ilustra claramente una cada vez mayor conciencia de un fenómeno que ya no se puede negar ni minimizar.

### Aportes teóricos

Existe una gran variedad de teorías en el tema de la discriminación laboral, pero ninguna da una explicación completa del problema. Para tenerla se requiere un enfoque multidisciplinario. De acuerdo con la teoría clásica del capital humano (Becker, 1964; Mincer, 1958), el sueldo es equivalente a la productividad marginal del o la trabajadora, la cual refleja un conjunto de factores a su favor como la formación, la experiencia, etcétera. La discriminación en el ámbito laboral es un mero reflejo de las diferencias entre dotes y calificaciones de los trabajadores, es decir, de su inversión en capital humano. Sin embargo, la evidencia empírica muestra un creciente avance tanto en el nivel de cualificación como en la participación y experiencia laboral. Becker (1957) sostiene que no todas las diferencias en las condiciones laborales y salariales pueden atribuirse a la heterogeneidad de los puestos de trabajo y de los empleados. Una gran parte puede ser ocasionada por las deficiencias del mercado de trabajo, que dificultan la movilidad laboral. La existencia de diferencias laborales y salariales también puede ser originada por el tamaño de las empresas, el grado de importancia de los sindicatos, la negociación colectiva en la determinación de los salarios, etcétera.

La teoría de la discriminación basada en la idea de Becker sobre la inclinación de los empresarios a discriminar podría explicar la discriminación o segregación laboral por condición étnica, pues establece que el prejuicio de los empleadores respecto a ciertos trabajadores es que se diferencian por características visibles como el sexo o el fenotipo, lo cual lleva a que los empresarios, actuando racionalmente, contraten menos personas de un colectivo. Con un enfoque más estructuralista, Krueger (1963) extiende este planteamiento y demuestra que la discriminación de un colectivo sirve a los intereses de los empresarios porque incrementa sus ganancias monetarias. Así, se mantiene una presen-

cia más o menos significativa de indígenas en una determinada ocupación: si el prejuicio es bajo, la contratación tenderá a ser como mínimo paritaria, y si es alto, el porcentaje de indígenas será muy bajo. De igual manera, las diferencias de sueldo son el costo que un empleador imputa a cierta categoría de trabajadores para contratarlos.

En sentido opuesto al enfoque individualista, la teoría de la segmentación del trabajo (Doeringer y Piore, 1970) considera que la segregación está institucionalizada. Tal como las teorías clásicas, originalmente se enfocó en estudiar la segregación laboral por género. Plantea la existencia de un segmento céntrico o primario al que se ofrecen cargos estables, bien remunerados y con buenas condiciones (horarios, cobertura social, servicios y prestaciones, etcétera) y otro periférico o secundario caracterizado por empleos precarios, mal pagados y de escasa proyección. En la práctica, puesto que los indígenas se concentran en pocos puestos y ocupaciones del sector secundario, su salario tenderá a ser bajo, mientras que en el segmento primario el salario será alto porque éste es más amplio y tiene una mayor diversidad de ocupaciones. Esta teoría es útil no sólo para entender la brecha salarial, sino también para explicar las causas de la segregación por ocupaciones: los indígenas tenderán a ser excluidos del segmento primario del mercado laboral y a concentrarse en el segmento secundario, de manera que el modelo de mercado dual puede aplicarse a la segregación ocupacional.

La teoría estadística de la segregación (Aigner y Cain, 1977; Arrow, 1974; Phelps, 1972) se adscribe a la idea de la división del mercado de trabajo. En ella, los autores explican la situación de incertidumbre de las empresas acerca de las habilidades y la productividad de sus posibles trabajadores, y en particular de la población joven que apenas si tiene experiencia laboral. Cuando es imperfecta la información acerca de las características de los trabajadores, el mercado laboral opera de manera imperfecta. Esta situación provoca el aliciente para los empresarios de utilizar determinadas características de los individuos, como pueden ser la raza, el género, la edad y otros factores que actúan como indicador erróneo de productividad y confiabilidad de los trabajadores. Otra manera de definir la existencia de discriminación estadística pasa por juzgar a una persona en función de las características medias —reales o imaginadas— del grupo al que pertenece y no de sus características personales. En este caso, los juicios son correctos, reales u objetivos en el sentido de que el grupo tiene de hecho las características atribuidas, pero son incorrectos con respecto a muchos individuos pertenecientes al mismo.

Las propuestas de las corrientes no económicas (Horbath, 2008) y feministas (Bartlett, 2017; Figart, 1997) se pueden extender y aplicar al contexto étnico (Saunders y Da-

rity, 2003). De acuerdo con estas teorías, las desventajas de los indígenas al integrarse al mercado laboral reflejan una posición de subordinación más amplia en la sociedad. Sus condiciones de vida y residencia les impiden el acceso a una educación escolar y formación de calidad (Coneval, 2022). Este capital humano menor tiene como consecuencia un desempeño menor y, por ende, sueldos más bajos. Sin embargo, asumimos que las brechas de sueldos conforman una cara más visible de la discriminación, la cual es resultado de un proceso previo poco visible y, por lo mismo, escasamente documentado: el mismísimo acceso al mercado laboral. No sorprende que, de acuerdo con la Enadis 2022, el motivo de mayor reclamo por parte de la población indígena sea la falta de oportunidades de empleo (18.5%) (INEGI, 2023).

### Metodología

Este trabajo surge de reflexiones hechas a partir una investigación anterior (Flores, 2015), en la cual se indagó sobre el impacto de la escolarización en lo laboral y los derechos ciudadanos de migrantes indígenas en la ciudad y en la que se recrearon trayectorias migratorias y escolares de indígenas que emigraron a la ZMG o nacieron en ella. Para lo anterior, se llevaron a cabo entrevistas, observaciones y genealogías, por medio de las cuales se recolectaron datos migratorios, escolares y laborales de informantes clave (tercera generación) y dos generaciones anteriores, padres (segunda) y abuelos (primera) de familias que emigraron a la ZMG. Esto permitió identificar la movilidad de indígenas en relación con sus niveles de escolarización y su impacto en el ámbito laboral y los derechos ciudadanos. En este trabajo nos centramos en el ámbito laboral porque a partir del seguimiento de las trayectorias se notó un aumento en la escolarización de las diferentes generaciones (información corroborada en estadísticas e historias familiares); se observó que el hecho de escolarizarse no siempre impacta benéficamente en el trabajo. Se comprobó que lograr un mejor acceso al trabajo dependía de diversos factores ajenos a la escolaridad, lo que no es exclusivo de los indígenas sino que ocurre con toda la población; sin embargo, se identificaron condiciones específicas de los indígenas que emigran a la ZMG, lo cual demuestra también que las circunstancias laborales en la ciudad son particulares. Para dar continuidad a dicha investigación, nos pareció interesante centrarnos en el ámbito laboral para mostrar la discriminación y segregación, que tiene como impacto un acceso inequitativo a actividades laborales y a un mejor salario, a diferencia de lo que ocurre con los no indígenas.

Con este fin, retomamos información de la investigación ya citada y datos del Censo

de Población y Vivienda 2020 (INEGI, 2021). Asimismo, nos preocupamos por señalar las diferencias existentes entre la ZMG y el resto del estado de Jalisco para identificar aspectos más específicos de las condiciones laborales de los indígenas en el contexto migratorio. Para este trabajo estamos considerando como ZMG a la demarcación territorial conformada por seis municipios: El Salto, Guadalajara, Tlajomulco de Zúñiga, Tlaquepaque, Tonalá y Zapopan, la cual se compara con el resto de los municipios de Jalisco.

Siguiendo una tradición comúnmente establecida, se define la población indígena mediante dos criterios: ser hablante de una lengua indígena o por autoadscripción. El primero de ellos consiste en hablar una de las 68 lenguas indígenas oficialmente reconocidas en México. Al respecto, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) define la condición de habla indígena como la «Distinción de la población de 3 y más años de edad según declare hablar o no alguna lengua indígena». El uso del idioma como determinante de pertenencia étnica es una práctica corriente en los estudios de poblaciones indígenas desde hace décadas no sólo en México, sino en toda América Latina (Banco Mundial, 2015). El artículo 2° de la Constitución mexicana establece que «La conciencia de su identidad indígena deberá ser criterio fundamental para determinar a quiénes se aplican las disposiciones sobre pueblos indígenas».

En cuanto al segundo criterio, a partir del Censo de Población y Vivienda 2010 se incluye una pregunta de autoadscripción respecto a la pertenencia étnica. Se refiere a reconocerse como tal, esto es, el autorreconocimiento como persona indígena con base en su propia cultura, tradiciones e historia. La autoadscripción comprende una dimensión subjetiva asumida, es decir, que se otorga al respondiente una amplia latitud para dar cuenta de su experiencia personal. Así, a cualquier persona de tres años o más que responde afirmativamente una o ambas preguntas se le califica como indígena.

#### Brecha de sueldos y sesgo de selección

Los promedios y la desviación estándar de los ingresos por trabajo aparecen en el cuadro 1.

Como se puede apreciar, existe una diferencia significativa en los ingresos por trabajo entre indígenas y no indígenas: los que perciben los últimos son en promedio 16% más altos que los ingresos de los primeros. Destacan también los ingresos por trabajo mayores en la ZMG (+36% en total), aunque este incremento no es suficiente para colmar la diferencia previa. Los altos valores de las desviaciones estándar apuntan a fuertes variaciones de dichos ingresos, los cuales dependen de un conjunto de determinantes. A continuación se analizan los determinantes de los sueldos de los activos de Jalisco y la ZMG.

CUADRO 1. Ingresos por trabajo en Jalisco y la ZMG, 2020

	Jalisco		ZMG	
	Promedio	Desviación estándar	Promedio	Desviación estándar
Total	9 285.9	45 635.1	14 391.3	71 106.7
No indígenas	9 413.4	45 980.2	14 477.3	71 355.4
Indígenas	7 924.7	40 297.0	11 915.5	57 388.9
Δ	1 488.7		2 561.7	
Porcentaje	(15.8)		(17.7)	

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020.

La ecuación minceriana de los ingresos laborales se escribe como:

$$\{ \ln (Y_n) = \sum_{j=1}^j \beta_j X_{nj} + e_j \quad \ln (Y_i) = \sum_{j=1}^j \beta_j X_{ij} + e_i$$

Donde los subexponentes *n* e *i* indican trabajadores no indígenas e indígenas, *ln* (*Y*) es el logaritmo natural del ingreso por trabajo (sueldo, salario, ganancias...), *X* un conjunto de variables independientes, los *β* sus coeficientes asociados y *e* es un error aleatorio.

En este modelo controlamos por las características demográficas (sexo y condición étnica), de capital humano (número de años escolares acumulados, experiencia laboral<sup>1</sup> y su cuadrado, el número de horas laboradas) y estructurales (ocupación, rama de actividad, beneficio de prestaciones laborales y tamaño de la localidad de residencia como indicador del mercado laboral local).

Se aplicó una regresión lineal por mínimos cuadrados, lo que restringe la población de interés al rango de edad de 14 a 65 años. Sin embargo, cabe señalar que esta técnica de estimación se enfoca en los trabajadores visibles y no considera el posible sesgo de una selección muestral que tiene la ecuación previa, que pudiera surgir porque ni los trabajadores indígenas ni los no indígenas son un subgrupo aleatorio de los trabajadores subordinados, por lo cual podrían estar subestimados en la muestra. Con el fin de co-  
.....

<sup>1</sup> Esta variable no aparece en el censo de población y vivienda; se estimó indirectamente por medio de la siguiente fórmula: experiencia = edad – años escolares – 6. Se restan seis años porque es la edad legal de escolaridad obligatoria. Puesto que la experiencia usa la edad, esta última quedó descartada para evitar un efecto de multicolinealidad.

regir este problema, se utilizó la metodología de Heckman (1979) de dos etapas. En la primera se estima la probabilidad de que, dadas ciertas características sociodemográficas, un individuo pudiera formar parte de la población ocupada y, como resultado, se obtiene la razón inversa de Mills (RIM, o  $\lambda$ ), que se utiliza para capturar la magnitud del sesgo de selección. La RIM ( $\lambda$ ) se estima por medio de un modelo probit/logit para estimar la probabilidad de trabajar la semana previa a la encuesta de acuerdo con el sexo, la edad y su cuadrado, el número acumulado de años de estudios, el atender escuela, el estado civil y el tamaño de la localidad. La ecuación minceriana se escribe ahora:

$$\{\ln(Y_n) = \sum_{j=1}^J \beta_j X_{jn} + \lambda_j + e_j \quad \ln(Y_i) = \sum_{j=1}^J \beta_j X_{ji} + \lambda_i + e_i$$

Nótese que la corrección aplica en ambos casos, es decir, tanto para indígenas como para no indígenas.

En la segunda etapa se estima la ecuación de Mincer incorporando en ella la razón de Mills como una variable explicativa y posteriormente se realiza la descomposición de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). De acuerdo con esta técnica, la diferencia de sueldos promedio se descompone en dos componentes:

$$\bar{Y}_n - \bar{Y}_i = \underbrace{\sum_{j=1}^J \beta_j (\bar{X}_{ji} - \bar{X}_{jn})}_E + \underbrace{\sum_{j=1}^J \bar{X}_{jn} (\beta_{ji} - \beta_{jn})}_{NE}$$

Donde la parte izquierda se refiere a las diferencias de coeficientes, es decir, de características de los trabajadores que el mercado recompensa de manera diferente, y corresponde a la parte explicada (E) por las variables incorporadas al modelo. En cambio, la parte derecha corresponde a efectos no explicados (NE), entiéndase a diferencias de sueldo por motivos ajenos al desempeño laboral de los trabajadores y que se interpreta como discriminación. En el cuadro 2 se presentan los resultados de la primera etapa, los determinantes de los sueldos tanto a nivel del estado como de la ZMG.

Las variables que dan cuenta del enfoque estructural de la actividad laboral proporcionan los resultados esperados: sin sorpresas, los jefes, directores y profesionistas ganan más. Las ramas de actividad presentan un efecto significativo a nivel del estado, el cual se diluye en la ZMG. La variable tamaño de la localidad, que ilustra diferencias locales de mercados laborales, presenta una tendencia similar. Declarar unas prestaciones, señal de que se trata de un empleo formal, incrementa el ingreso laboral en 25% en prome-

CUADRO 2. Determinantes de los ingresos laborales, Jalisco y ZMG, 2020

	Jalisco						ZMG					
	No indígenas			Indígenas			No indígenas			Indígenas		
	β	EE	β	EE	β	EE	β	EE	β	EE	β	EE
Mujeres	-0.062	***	0.003	-0.068	***	0.007	-0.061	***	0.007	-0.026	0.000	0.000
Años de educación	0.034	***	0.001	0.021	***	0.002	0.048	***	0.002	0.044	***	0.025
Experiencia laboral	0.016	***	0.000	0.015	***	0.001	0.020	***	0.002	0.004	0.000	0.002
Experiencia	-0.000	***	0.000	-0.000	***	0.000	-0.000	***	0.000	-0.000	0.000	0.016
Horas trabajadas	0.010	***	0.000	0.011	***	0.000	0.008	***	0.000	0.007	***	0.018
Prestaciones	0.217	***	0.003	0.247	***	0.009	0.217	***	0.011	0.244	***	0.026
Discapacidad	-0.046	***	0.005	-0.047	***	0.012	-0.054	***	0.015	0.067	0.000	0.000
Ocupación 2	-0.275	***	0.005	-0.264	***	0.014	-0.240	***	0.014	-0.226	***	0.059
Ocupación 3	-0.288	***	0.004	-0.278	***	0.011	-0.277	***	0.013	-0.260	***	0.021
Industrias	0.014	***	0.004	0.015	***	0.011	-0.053	***	0.042	0.090	0.000	0.000
Servicios	-0.111	***	0.004	-0.131	***	0.014	-0.117	**	0.042	0.034	0.000	0.000
Localidad >100 000 habitantes	0.074	***	0.004	0.105	***	0.014	-0.020	*	0.009	0.046	0.000	0.000
Constante	8.153	***	0.011	8.234	***	0.036	8.141	***	0.054	8.145	***	0.000
Lambda	-0.225	***	-0.209	***	-0.178	***	-0.213	***	-0.425	***	***	***
Rho	-0.358	***	-0.366	***	-0.213	***	0.836	***	-0.555	***	***	***
Sigma	0.628	***	0.571	***	0.836	***	0.836	***	0.765	***	***	***

EE: error estándar. Ocupación 2: trabajos auxiliares en actividades administrativas; comerciantes. Ocupación 3: trabajos en servicios personales y vigilancia; en actividades agrícolas, ganaderas y forestales; en la construcción; como operadores de maquinaria y choferes; trabajos en actividades elementales y de apoyo. \* p < 0.05, \*\* p < 0.01, \*\*\* p < 0.001.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020.

dio. A nivel individual, es notable la diferencia de ganancias según el género, en lo que las mujeres resultan perjudicadas. Destacan las diferencias en las tasas de retorno de las variables del capital humano de los indígenas, sistemáticamente inferior en el caso de los no indígenas: a nivel del estado, cada año escolar se traduce en un incremento de 3.4% ( $[\exp(0.034)-1] \times 100$ ) del ingreso del trabajo en los indígenas y sólo 2.2% en los no indígenas. En la ZMG la experiencia laboral de los indígenas que trabajan resulta estadísticamente no significativa: en otras palabras, para esta categoría los años previamente laborados no se traducen en un beneficio en cuanto a ganancias. De igual manera, se nota la tasa de retorno diez veces menor de las horas trabajadas declaradas por los trabajadores de la ZMG, tanto indígenas como no indígenas.

El coeficiente  $\lambda$  se interpreta de la manera siguiente: en un primer tiempo, la significatividad estadística confirma el proceso de sesgo de selección hipotetizado. En ambos casos los trabajadores observados conforman una submuestra no aleatoria de la población trabajadora, con factores no observados. En un segundo tiempo, el signo negativo de las RIM indica que los términos de error de la selección tienen una correlación negativa con los equivalentes en las ecuaciones. Los factores (no) observados que favorecen la participación en el mercado laboral tienden a incrementarse con los sueldos más bajos, lo cual ilustra la mayor dependencia de los ingresos laborales por parte de los de estratos modestos que los de estratos acomodados. En otras palabras, «[...] la competencia de los trabajadores por los empleos en una economía con excedentes laborales presiona los salarios a la baja» (Llamas, 2019: 19). De lo anterior se deduce que quienes no trabajan exigirían un sueldo más alto para incorporarse a la fuerza laboral. Esta tendencia es aún más marcada en el caso de los indígenas de la ZMG ( $\lambda = -0.425$ ): acceder al mercado laboral dinámico no les asegura una ganancia mayor. Se perpetúa así un círculo vicioso porque esta participación mayor ejerce una presión negativa en los sueldos, ya de por sí bajos. Esto confirma unos hallazgos previos, lo que subraya la sobreexposición de los indígenas de la ZMG a ocupaciones y actividades del sector informal (Flores, 2015) como la construcción, los servicios de preparación de alimentos, los empleos domésticos y los tianguis (Bayona, 2011; Granados y Quezada, 2018).

En cuanto a las actividades independientes, se observa que ninguna de las principales ocupaciones de la población indígena se encuentra en el ámbito formal. Son representadas por la venta ambulante y la elaboración de artesanías, actividades que se realizan de manera informal. Cabe señalar que estas labores, junto con el trabajo doméstico y de limpieza, aglutinan el mayor porcentaje de la población ocupada indígena, principalmen-

te en las primeras generaciones que emigraron a la ciudad. Es significativo que la mayoría de las ocupaciones no requieren nivel de escolaridad o educación básica. La marginalidad y las condiciones de pobreza también han influido en la inserción laboral aun cuando alcancen altos niveles de escolarización, y se suma a las condiciones de segregación. En las historias se ha mostrado que para trabajar también es necesario contar con redes sociales que faciliten la inserción en empleos que correspondan a su nivel de escolaridad (Flores, 2015; Vázquez, 2020).

El estudio de los determinantes del sueldo arroja diferencias entre no indígenas e indígenas tanto en el estado como en la ZMG. Con el fin de cuantificar la brecha entre ambos grupos y establecer formalmente la presencia de un sesgo que perjudica a un grupo en particular, en el cuadro 3 se presentan los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder.

Destacan las pocas diferencias, con una brecha reducida en la entidad que se revierte en la ZMG. En el estado, más de 80% de la escasa brecha observada se debe a las características incluidas en los modelos. En el caso de la ZMG la brecha no es estadísticamente significativa. En otras palabras, en el caso de Jalisco la brecha de sueldos promedio de acuerdo con el factor étnico se observa al tomar en cuenta el capital humano y las características de la ocupación, en particular en cuanto a la formalidad del empleo. Sin embargo, lo mencionado no apunta a la ausencia de discriminación; hipotetizamos que existe una, aunque se expresa de manera distinta a lo previamente estudiado. Consideramos que hay dos efectos: en primer lugar, el coeficiente de Mills confirma un mayor sesgo de selección en caso de los indígenas respecto al de los no indígenas en Jalisco en 2020. En otras palabras, una proporción relativamente mayor de indígenas no acceden al mercado laboral en comparación con la de los no indígenas, y los que dan este paso reciben a cambio sueldos y salarios bajos. En segundo lugar, la modelación apunta a sueldos positivos y descarta el caso de los activos empleados sin sueldo o salario alguno, tema que nos proponemos indagar a continuación.

#### Actividad laboral sin sueldo

Respecto a la actividad laboral sin sueldo, se observa que una de cada veinte personas que trabajaron la semana previa al Censo de Población y Vivienda 2020 declaró que no goza de ningún ingreso que sea producto de su labor (cuadro 4).

A continuación se presenta una regresión logística con el fin de controlar los efectos de estructura (cuadro 5). Como se puede apreciar, el trabajo sin remuneración monetaria

CUADRO 3. Descomposición de la brecha de ingresos por trabajo

	Jalisco			ZMG		
	$\beta$	EE	$P >  z $	$\beta$	EE	$P >  z $
No indígenas	8.826	0.004	0.000	8.992	0.014	0.000
Indígenas	8.791	0.014	0.000	9.068	0.044	0.000
Diferencia	0.035	0.015	0.020	-0.076	0.046	0.100
Explicada	0.028	0.002	0.000	0.035	0.007	0.000
No explicada	0.007	0.015	0.657	-0.112	0.046	0.015

ES: error estándar.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020.

CUADRO 4. Trabajadores sin sueldo en 2020 (porcentaje de quienes declararon no trabajar la semana previa al censo)

	Jalisco	ZMG
No indígena	5.2	4.3
Indígena	8.8	5.2
Total	5.6	4.4

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020.

es más propenso en zonas remotas (menores de 2 500 habitantes) y, en consecuencia, se relaciona con la rama agrícolas ( $OR = 2.89$  en el estado y  $1.76$  en la ZMG,  $p < 0.0001$  en ambos casos). Tomando en cuenta el efecto simultáneo de las otras variables independientes, no haber ido a la escuela es un factor de riesgo ( $OR = 1.22$  y  $1.29$ , respectivamente —nótese que no aparecen diferencias significativas de acuerdo con el nivel escolar). En cambio, el efecto de las variables de género, una discapacidad y experiencia laboral, perceptible a nivel estatal, desaparece en los trabajadores de la ZMG. En los dos casos considerados la diferencia entre indígenas y no indígenas es significativa desde el punto de vista estadístico: los activos empleados indígenas tienen una propensión a ocupar cargos laborales sin remuneración mayor de 56% ( $[1.557 - 1] \times 100$ ) en Jalisco y de 29% ( $[1.287 - 1] \times 100$ ) en la ZMG. Sin bien el riesgo disminuye en la ZMG, lo que constituye un punto a favor del mercado laboral urbano y lo hace más atractivo, el trabajo sin ingreso es una realidad en la urbe.

En el trabajo con las familias observamos que hay ciertas diferencias por género en cuanto a la dinámica e inserción laborales. Tanto en entrevistas como en conversaciones

Cuadro 5. Factores asociados con el trabajo sin sueldo, 2020

	Jalisco		ZMG	
	OR	DE	OR	DE
Sexo	1.151***	-0.023	1.020	-0.049
Discapacidad	1.152***	-0.029	0.855*	-0.067
Indígenas	1.557***	-0.038	1.287**	-0.109
No ha ido a la escuela	1.219***	-0.057	1.838**	-0.347
Experiencia laboral	1.009***	-0.001	0.998	-0.002
Horas trabajadas	0.975***	-0.001	0.981***	-0.001
Ocupación 3	0.626***	-0.014	0.572***	-0.028
Agricultura	2.889***	-0.06	1.756**	-0.326
Localidad < 2 500 habitantes	1.843***	-0.033	0.846	-0.128
N	291 325		50 507	

DE: desviación estándar. Ocupación 3: trabajos en servicios personales y vigilancia en actividades agrícolas, ganaderas y forestales; en la construcción; como operadores de maquinaria y choferes; trabajos en actividades elementales y de apoyo. \*  $p < 0.05$ , \*\*  $p < 0.01$ , \*\*\*  $p < 0.001$ . OR = odd ratios, EE = error estándar.

Fuente: Censo de Población y Vivienda 2020.

percibimos que en las diversas comunidades indígenas continúa vigente el patrón del papel del hombre como proveedor y la mujer a cargo de la casa. Este factor lo podemos ver mediante la reconstrucción de trayectorias migratorias y de escolarización. Las mujeres de las tres generaciones (abuelas, madres e hijas) se dedican al cuidado del hogar o la venta ambulante aun cuando hayan alcanzado altos niveles de escolarización.

En el seguimiento de trayectorias educativas se percibe que si bien las mujeres se escolarizan más con cada nueva generación, algunas retornan al trabajo del hogar. Asimismo, el matrimonio temprano o la necesidad de atender el hogar —constantes en algunos grupos indígenas— son factores para la interrupción de los estudios o la deserción escolar. Aunque esto no es exclusivo de los grupos indígenas, la organización de estas comunidades da mayor importancia al cuidado de la casa y los hijos por la mujer, y se privilegia esta actividad sobre los estudios. Si seguimos las trayectorias y las actividades por generación, en las mujeres se observa la tendencia a quedarse en el hogar o la venta ambulante, que también son atribuidas a su papel de género. Asimismo, hay que considerar que las actividades no formales tienen sus ventajas, como el cuidado de los hijos y otras actividades de cuidado (Flores, 2015).

## Conclusiones

En el marco del estudio de las diferencias entre indígenas y no indígenas en Jalisco y la ZMG, se consideraron aquí dos tipos de determinantes: los del sueldo y los de la actividad laboral no remunerada. Aunque de manera parcial, conforman facetas de un mismo proceso persistente de diferenciación por razones étnicas y que tienden a reproducirse precozmente; se inician desde la escuela y apuntan a una forma de segregación. Los mecanismos de tal diferenciación quedan pendientes de ser indagados; son el racismo y la perpetuación de prejuicios, por una parte, y la autocensura, por otra. Aparece una dualidad entre la ZMG, más favorable a los indígenas que radican en la urbe, a diferencia de los que viven en el resto del estado.

La inserción laboral de los indígenas en la ZMG depende de varios factores, como capacitación, nivel de escolaridad, experiencia, redes, etcétera. Aunque muchos de estos aspectos no son exclusivos de ellos, por sus condiciones, los indígenas son obstaculizados cuando tratan de incorporarse a una actividad laboral debido a su discriminación y subordinación. Si bien en la ZMG hay más opciones de empleo, capacitación y oportunidades para estudiar, esto no asegura que puedan tener empleos con mejores condiciones y mejor remunerados; de acuerdo con lo expuesto aquí, en este último aspecto la condición étnica se refleja claramente en su salario.

Respecto a los sueldos, los resultados de este trabajo difieren sensiblemente de los encontrados en otros estudios recientes (Aguilar *et al.*, 2018; Arceo y Torres, 2021; Canelo, 2019; De la Luz y Pineda, 2023), que destacan una diferencia entre indígenas y no indígenas mucho mayor. Existen varias hipótesis posibles para explicarlo por tratarse de una excepción jalisciense *de facto*, una fuente de datos distinta (Censo de Población y Vivienda [CPV] contra Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares [ENIGH]), una diferencia en la definición (mientras que el CPV contempla las ganancias derivadas del empleo, la ENIGH diferencia sueldos y salarios de otros ingresos laborales) y una definición distinta de población indígena (aquí se agregó la autoadscripción y no se basa sólo en hablar un idioma como en los estudios mencionados). Conviene hacer notar que la definición de población indígena aquí aplicada se basa en un enfoque individualista, es decir, que se estima la población indígena como la suma de los individuos respecto a sus estrictas características personales.

Con el fin de asimilar la fuerte endogamia del proceso migratorio y de reproducción

social, subrayados por los trabajos de campo, se puede utilizar una definición de población indígena que contempla una dimensión hogareña, que considera a los jefes de hogar y sus ascendientes que califican como indígenas (mediante el uso de una lengua, la adscripción o por cumplir ambos requisitos), para hacer extensiva esta calidad al conjunto de integrantes de estos hogares (familia biológica y política). Este enfoque hogareño ha sido teorizado (Janssen y Martínez, 2006) y operacionalizado (Ávila y Jáuregui, 2021; Chávez, 2013). Asimismo, se llevaron a cabo análisis complementarios que involucran definiciones alternativas de población indígena y distintos grupos de edades, lo cual confirma los hallazgos presentados.

Si bien la brecha de sueldos de acuerdo con la variable étnica aparece como residual, en particular en la ZMG, nuestros resultados apuntan a una discriminación estructural *ex ante* que cobra dos formas: primera, un acceso discriminado al mercado laboral; segunda, un acceso discriminado al empleo con sueldo. Estas propensiones observadas a nivel estatal permanecen en la ZMG, aunque con tendencias distintas. En esta última los indígenas que logran incorporarse al mercado laboral no presentan diferencias significativas de sueldos; sin embargo, el sesgo de selección que padecen empeora, lo cual puede interpretarse como una barrera aún mayor de acceso al mercado laboral. Los resultados se inscriben en el marco de la teoría de la segmentación del trabajo de Doeringer y Piore (1970), reiteradamente validada para el caso mexicano (Janssen, 2005; Llamas, 2019; Valdivia y Pedrero, 2011).

En el presente caso destaca una notable diferencia: no se trata de transitar por sectores laborales periféricos o informales con la esperanza de tener acceso a sectores céntricos o conseguir un empleo formal con todos los beneficios correspondientes, sino sólo de integrar un mercado laboral y recibir un pago a cambio de una actividad productiva. Ante semejante hallazgo se sobreentiende que la emigración de indígenas a la ZMG, que se ha consolidado como polo de atracción en las últimas décadas (Granados y Quezada, 2018), responde a un cálculo costo-beneficio como una apuesta en el marco de una información asimétrica tal como ha sido planteada por la teoría estadística de la discriminación, y en particular por Arrow (1974). Asimismo, la constitución de redes resulta ser una condición indispensable a la hora de minimizar los riesgos de la salida de la comunidad y facilitar la integración en un mercado laboral ajeno, como lo subrayó Cárdenas (2014: 7-9) y, en el caso de la ZMG, Bayona (2007) en sus estudios de los purépechas o Martínez (2007) sobre la migración otomí.

Destaca en este estudio el desfase existente entre hallazgos cualitativos y el análisis

sis a partir de datos cuantitativos. Estos contrastes ilustran la diferencia de enfoque y de metodología que dan cuenta de realidades complementarias: el análisis cualitativo se enfoca en trayectorias y procesos, mientras que el cuantitativo, usando datos censales, sólo puede aspirar a la representación de una situación en un momento dado. El concepto de representatividad estadística por medio de un muestreo censal alcanza aquí un límite: la definición de población indígena aquí aplicada abarca situaciones muy heterogéneas, pues agrupa tanto a migrantes recién instalados como a otros que ya cuentan con un largo historial en la ZMG. Los datos cuantitativos no pueden dar cuenta de todos los matices ni de todas las etapas que constituyen las historias de vida, mucho menos en un proceso que se prolonga a lo largo de varias generaciones.

Debe subrayarse, además, que esta definición no permite desagregar por grupos étnicos, por lo que no da cuenta de los procesos de integración en el mercado laboral específico de cada grupo. Por ejemplo, los nahuas cuentan con redes distintas de las que tienen los otomíes o los purépechas y se dedican a ocupaciones o ramas propias. Esta constancia demuestra la importancia de seguir analizando esta problemática compleja y sacarle todo el provecho posible a un planteamiento mixto, requisito indispensable para un mejor entendimiento de la diferencia que las cifras muestran entre la ZMG y el resto de Jalisco.

## Referencias

- Aguilar-Rodríguez, A., Miranda, A. y Zhu, Y. (2018). Decomposing the language pay gap among the indigenous ethnic minorities of Mexico: is it all down to observables? *Economics Bulletin*, 38(689-695). <https://ideas.repec.org/a/ebl/ecbull/eb-18-00123.html>
- Aigner, D. J. y Cain, G. G. (1977). Statistical theories of discrimination in labor markets. *ILR Review*, 30(2), 175-187. <https://doi.org/10.1177/001979397703000204>.
- Arceo-Gómez, E. y Torres-López, P. (2021). Brechas salariales por autoidentificación indígena y rasgos lingüísticos en México. *Sobre México. Temas de Economía*, 2(3), 129-161. <https://doi.org/10.48102/rsm.vi3.94>
- Arrow, K. J. (1974). The theory of discrimination. En Ashenfelter, O. y Rees, A. (eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 1-33). Princeton University Press. <https://doi.org/doi:10.1515/9781400867066-003>.
- Ávila-Sánchez, M. d. J. y Jáuregui-Díaz, J. A. (2021). Interseccionalidad y desigualdad étnica en el mercado laboral de la zona metropolitana de Monterrey. *Intersticios Sociales*, 22. <https://doi.org/10.55555/IS.22.376>

- Banco Mundial (2015). *Latinoamérica indígena en el siglo XXI*. Banco Mundial. <https://documents1.worldbank.org/curated/en/54165146799959129/pdf/Latinoam%25C3%25A9rica-ind%25C3%25A9gena-en-el-siglo-XXI-primerad%25C3%25A9cada.pdf>
- Bartlett, K. T. (2017). Feminism and economic inequality. *Minnesota Journal of Law & Inequality*, 35(2), 265-287.
- Bayona-Escat, E. (2007). Comerciantes purépechas en la zona metropolitana de Guadalajara. En Arias, P. y Woo-Morales, O. (eds.), *¿Campo o ciudad? Nuevos espacios y formas de vida* (pp. 125-148). Universidad de Guadalajara.
- Bayona-Escat, E. (2011). Un negocio entre paisanos: los tiangueros purépechas en la zona metropolitana de Guadalajara. *LiminaR. Estudios Sociales y Humanísticos*, 9(1), 74-97. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=74522310007>
- Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination*. The University of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital. A theoretical and empirical analysis*. National Bureau of Economic Research (NBER). <https://www.nber.org/books-and-chapters/human-capital-theoretical-and-empirical-analysis-special-reference-education-first-edition>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>.
- Borja, S. y De la Cruz, P. I. (2023). El marco nopal: un marco heurístico para entender el racismo en el contexto de México. *AZARBE. Revista Internacional de Trabajo Social y Bienestar*, 12, 53-62. <https://doi.org/10.6018/azarbe.586351>.
- Canedo, A. (2019). Labor market discrimination against indigenous peoples in Mexico: a decomposition analysis of wage differentials. *Iberoamericana. Nordic Journal of Latin American and Caribbean Studies*, 48(1), 12-27. <https://doi.org/10.16993/iberoamericana.433>.
- Cárdenas-Gómez, E. P. (2014). Migración interna e indígena en México: enfoques y perspectivas. *Intersticios Sociales*, 7, 1-28. <https://www.scielo.org.mx/pdf/ins/n7/n7a3.pdf>
- Chávez-González, M. L. (2013). La familia, las relaciones afectivas y la identidad étnica entre indígenas migrantes urbanos en San Luis Potosí. *Relaciones. Estudios de Historia y Sociedad*, 34(134), 131-155.
- Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI) (2006). *Percepción de la imagen del indígena en México: diagnóstico cualitativo y cuantitativo*. [https://www.inpi.gob.mx/2021/dmdocuments/percepcion\\_imagen\\_indigena\\_mexico.pdf](https://www.inpi.gob.mx/2021/dmdocuments/percepcion_imagen_indigena_mexico.pdf)
- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) (2017). *Informe de evaluación de la política de desarrollo 2016*. Coneval. [https://www.coneval.org.mx/evaluacion/iepsm/documents/iepds\\_2016.pdf](https://www.coneval.org.mx/evaluacion/iepsm/documents/iepds_2016.pdf)

- Consejo Nacional de Evaluación de la Política de Desarrollo Social (Coneval) (2022). *Educación para la población indígena en México: el derecho a una educación intercultural bilingüe*. Coneval. [https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Educacion\\_poblacion\\_indigena.pdf](https://www.coneval.org.mx/InformesPublicaciones/Documents/Educacion_poblacion_indigena.pdf)
- Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (Conapred) (2024, 23 de octubre). Conapred presenta guía contra la discriminación. [https://www.conapred.org.mx/?contenido=noticias&id=798&id\\_opcion=&op=448](https://www.conapred.org.mx/?contenido=noticias&id=798&id_opcion=&op=448)
- Consejo para Prevenir y Eliminar la Discriminación de la Ciudad de México (Copred) (2021). *Encuesta sobre Discriminación en la Ciudad de México. Encuesta en Viviendas*. <https://copred.cdmx.gob.mx/storage/app/media/EDIS-2021-26Nov21.pdf>
- Doeringer, P. B. y Piore, M. J. (1970). *Internal labor markets and manpower analysis*. Harvard University Press.
- Figart, D. M. (1997). Gender as more than a dummy variable: feminist approaches to discrimination. *Review of Social Economy*, 55(1), 1-32. <https://doi.org/10.1080/00346769700000022>.
- Flores-Laffont, I. (2015). *Por la estudianta ¿todo se alcanza? Escolarización, trabajo y ciudadanía: migrantes indígenas en la zona metropolitana de Guadalajara*. Centro de Investigaciones y Estudios Superiores en Antropología Social (CIESAS). <https://cieras.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1015/39/1/TE%20FL.%202015%20Ivette%20Flores%20Laffont.pdf>
- Granados-Alcántar, J. A. y Quezada-Ramírez, M. F. (2018). Tendencias de la migración interna de la población indígena en México, 1990-2015. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 33(2), 327-363. <https://doi.org/10.24201/edu.v33i2.1726>
- Heckman, J. J. (1979). Sample bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153-161. <https://doi.org/10.2307/1912352>.
- Horbath, J. E. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. En Zabala-Argüelles, M. C.(ed.), *Pobreza, exclusión social y discriminación étnico-racial en América Latina y el Caribe* (pp. 25-52). Siglo del Hombre-CLACSO.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2021). *Censo de Población y Vivienda 2020*. INEGI.
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) (2023). *Encuesta Nacional sobre Discriminación (Enadis) 2022*. [https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS\\_Nal22.pdf](https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2023/ENADIS/ENADIS_Nal22.pdf)
- Janssen, E. (2005). Concentración y segmentación de los mercados laborales en el México urba-

- no. Un análisis por género. *Papeles de Población*, 11(46), 45-78. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204603>
- Janssen, E. y Martínez-Casas, R. (2006). Una propuesta para estimar la población indígena en México a partir de los datos censales. *Estudios Demográficos y Urbanos*, 21(2), 457-471. <https://doi.org/10.24201/edu.v21i2.1256>
- Krueger, A. O. (1963). The economics of discrimination. *Journal of Political Economy*, 71(5), 481-486. <http://www.jstor.org/stable/1829018>
- Luz-Tovar, C. de la y Pineda-Salazar, S. I. (2023). Análisis regional de la discriminación salarial de los trabajadores indígenas en México. *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 32, 47-72. <https://doi.org/10.20983/noesis.2023.2.3>
- Llamas-Huitrón, I. (2019). Segmentación estructural del mercado de trabajo en México. *Denarius*, 36, 19-47. <https://denarius.izt.uam.mx/index.php/denarius/article/view/405>
- Martínez-Casas, R. (2007). *Vivir invisibles: la resignificación cultural entre los otomíes urbanos de Guadalajara*. CIESAS.
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302. <https://doi.org/10.1086/258055>.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>.
- Padilla-Arroyo, A. y Soler-Durán, A. (2021). Opiniones, conceptos e imágenes del mundo indígena en el sureste mexicano. *Inventio*, 12(28), 5-14. <https://inventio.uaem.mx/index.php/inventio/article/view/205>
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review*, 62(4), 659-661. <http://www.jstor.org/stable/1806107>
- Saunders, L. y Darity, W. (2003). Feminist theory and racial economic inequality. En Ferber, M. A. y Nelson, A. (eds.), *Feminist economics today: beyond economic man* (pp. 101-114). University of Chicago Press.
- Valdivia-López, M. y Pedrero-Nieto, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(1), 139-175. <https://www.scielo.org.mx/pdf/rms/v73n1/v73n1a5.pdf>
- Vázquez-Parra, J. C. (2020). Aproximación a la realidad laboral indígena en México. Entre el paternalismo y los estereotipos. *Oikos Polis*, 5(2), 21-34.