

**Estados**

**#ConLupaDeGénero**

**2022**



**Autores: Ingrid Chávez, Pablo Clark, Fernanda García, Fátima Masse, Teresa Ruiz**

Fecha: 01-03-2022

[contacto@imco.org.mx](mailto:contacto@imco.org.mx)

# Contenido

<b>Resumen ejecutivo</b> .....	<b>2</b>
<b>1. ¿Qué mide Estados #ConLupaDeGénero?</b> .....	<b>3</b>
<b>2. ¿Cómo se ven los Estados #ConLupaDeGénero?</b> .....	<b>3</b>
¿A qué entidad le va mejor? .....	5
¿A qué entidad le va peor? .....	6
<b>Más mujeres en la economía no garantiza mejores condiciones para ellas</b> .....	<b>6</b>
<b>3. ¿Qué pasa durante la trayectoria profesional de las mujeres?</b> .....	<b>8</b>
<b>Entrada de las mujeres a la economía remunerada</b> .....	<b>8</b>
<b>Permanencia de las mujeres a la economía remunerada</b> .....	<b>10</b>
<b>Crecimiento de las mujeres a la economía remunerada</b> .....	<b>13</b>
<b>IMCO Propone</b> .....	<b>15</b>
<b>Anexo metodológico</b> .....	<b>18</b>

## Resumen ejecutivo

En México se desaprovecha el talento femenino. A nivel mundial, el porcentaje de mujeres en edad de trabajar que tienen un empleo o están en búsqueda de uno es de 48.5%<sup>1</sup>. Hay países como Islandia y Suecia que superan 70% de mujeres que participan en la economía, sin embargo, en México este porcentaje solo alcanza 43.6%.<sup>2</sup> La tasa de participación económica femenina en el país también es baja en comparación con los hombres, pues mientras siete de cada 10 mexicanos en edad de trabajar participan en la economía, solo cuatro de cada 10 mexicanas lo hacen.

**La baja participación de las mujeres en el mercado laboral frena el potencial económico de México.** El Instituto Mexicano para la Competitividad A.C. (IMCO) estimó que si para 2030, se lograran sumar a 8.2 millones de mujeres a la economía mexicana<sup>3</sup>, el país tendría un Producto Interno Bruto (PIB) tres veces mayor. Este beneficio económico se traduce en más mujeres con autonomía económica, mayores ingresos y ahorro en los hogares, empresas más dinámicas y rentables y, por lo tanto, mayor crecimiento económico para el país.

Para sumar a más mujeres a la economía, es necesario reducir las barreras que ellas enfrentan. Para ello, los gobiernos estatales pueden ser catalizadores de cambio para que las mujeres no solo entren a la economía remunerada, sino generen las condiciones óptimas para que más de ellas permanezcan en sus trabajos y promuevan su crecimiento profesional.

Estados #ConLupaDeGénero 2022 surge con el objetivo de medir y comparar la capacidad de las entidades para forjar, atraer y retener el talento de las mujeres en el mercado laboral. De esta forma, los tomadores de decisiones públicos y privados a nivel local pueden conocer las fortalezas y debilidades que cada entidad enfrenta para implementar políticas públicas focalizadas, y así aprovechar al máximo el potencial de las mujeres.

El análisis revela que la Ciudad de México es la entidad con mejor desempeño, es decir, ofrece mejores condiciones para que las mujeres entren, permanezcan y crezcan la economía remunerada en comparación con el resto del país. En contraste, Chiapas es la entidad con menos fortalezas en ese sentido. A pesar de haber entidades que cuentan con mejores condiciones que otras, en **ninguna de las 32 se ofrecen condiciones laborales óptimas para ellas** ya que en promedio obtuvieron 43 de 100 puntos posibles en el ranking general.

En el documento se presentan los resultados generales de la evaluación, así como los de cada entidad federativa, en los tres pilares que componen la herramienta: entrada, crecimiento y permanencia en el mercado laboral.

<sup>1</sup> Banco Mundial, último dato disponible para 192 países.

<sup>2</sup> Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo del INEGI, 3T 2021.

<sup>3</sup> IMCO. (2021). *Los beneficios económicos de sumar a más mujeres en la economía*.

## 1. ¿Qué mide Estados #ConLupaDeGénero?

Con el objetivo de medir y comparar la capacidad de las entidades federativas para atraer, retener y aprovechar el talento de las mujeres, el Instituto Mexicano para la Competitividad (IMCO) desarrolló la medición **Estados #ConLupaDeGénero**. Esta constituye una medición anual que se integra a partir de 18 indicadores<sup>4</sup>, comprendidos en tres pilares que evalúan las condiciones que enfrentan las mujeres a lo largo de las diferentes etapas de su trayectoria profesional (entrada, permanencia y crecimiento) en las 32 entidades federativas.

Las entidades obtienen un puntaje por cada indicador, los cuales se agregan a nivel pilar. A continuación, se describen los pilares que integran la medición:

- I. **Entrada de las mujeres a la economía remunerada:** Mide las barreras en la preparación, disponibilidad de tiempo y la oferta laboral que enfrentan las mujeres para entrar a la economía remunerada.
- II. **Permanencia de las mujeres en la economía remunerada:** Identifica las condiciones laborales y las políticas que favorecen la integración entre la vida y el trabajo que determinan si las mujeres se quedan o salen del mercado laboral.
- III. **Crecimiento profesional de las mujeres:** Mide la participación de las mujeres en puestos de liderazgo, así como su preparación profesional para colocarse en cargos relacionados con la toma de decisiones y el emprendimiento formal.

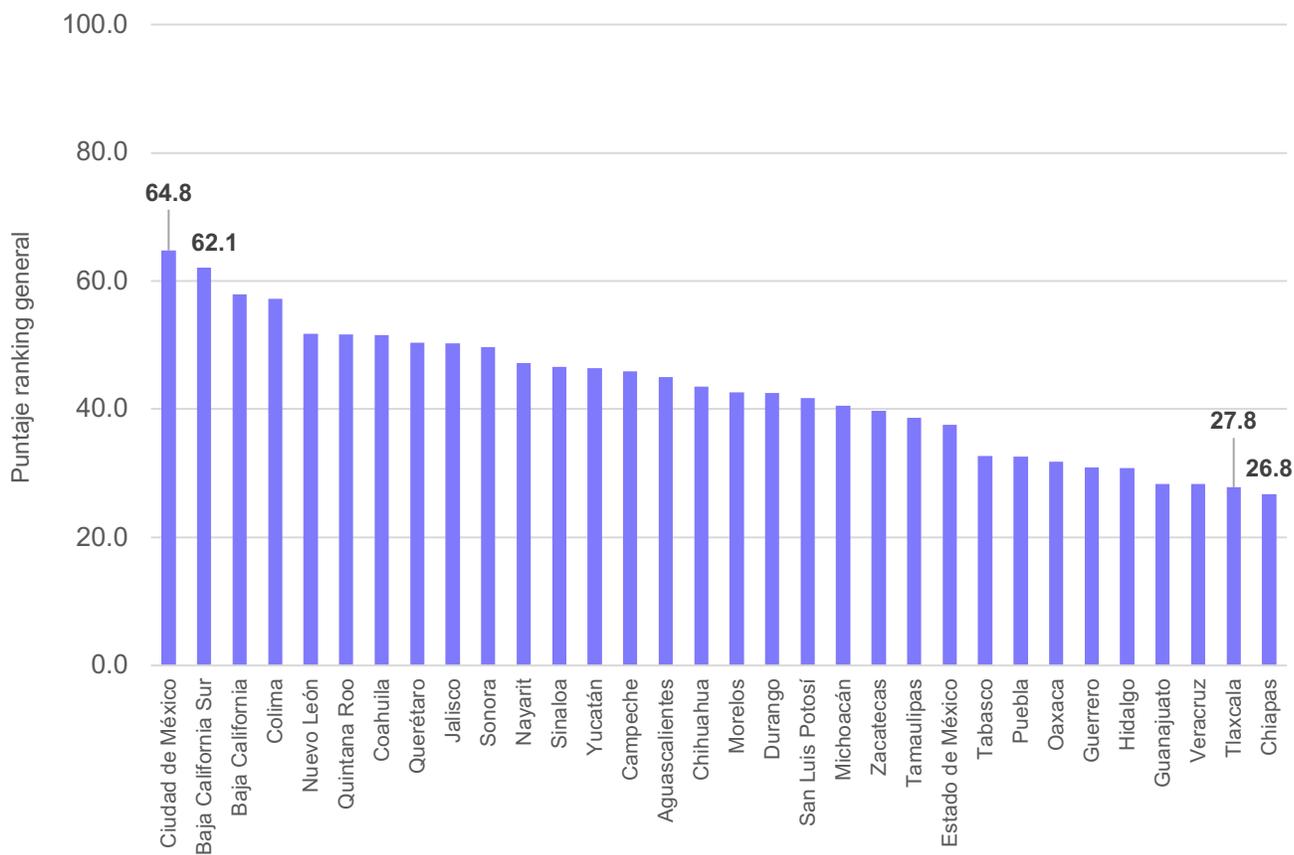
Los puntajes obtenidos en cada pilar se promedian, lo cual resulta en un puntaje general a partir del cual se ordenan las entidades federativas de mayor a menor, donde una calificación más cercana a los 100 puntos implica mejores condiciones laborales para las mujeres. En el Anexo Metodológico se puede consultar la metodología completa del análisis.

## 2. ¿Cómo se ven los Estados #ConLupaDeGénero?

Las entidades federativas con el mejor desempeño son aquellas en las que se ofrecen mejores condiciones para la entrada, permanencia y crecimiento de las mujeres en la economía son la **Ciudad de México, Baja California Sur y Baja California** con un puntaje de 64.8, 62.1 y 57.2, respectivamente. Estas entidades tienden a una mayor corresponsabilidad dentro del hogar, preparan mejor al talento femenino y tienen menos mujeres ocupadas en la informalidad.

---

<sup>4</sup> En el Anexo metodológico se puede consultar la lista de indicadores, qué miden y cómo están contruidos.

**Gráfica 1. Ranking general Estados #ConLupaDeGénero 2022**


Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

Por otro lado, Veracruz (28.3), Tlaxcala (27.8) y Chiapas (26.8) son las tres entidades con puntaje general más bajo y, por lo tanto, ocupan las últimas tres posiciones en el ranking. Esto evidencia que dentro del mercado laboral no solo existen desigualdades entre mujeres y hombres, sino también entre las mujeres que viven en distintas entidades, pues las brechas de desigualdad se agudizan según su lugar de residencia.

**Al interior del país, las mujeres viven realidades muy distintas que dependen de su contexto.** Al comparar las entidades con peor desempeño con aquellas que obtuvieron el mejor puntaje en la medición, las peores tienen una brecha de desigualdad en trabajo no remunerado 8.3 puntos porcentuales mayor, hay 1.4 veces menos mujeres con al menos educación media superior, y hay 1.6 veces más mujeres ocupadas en la informalidad.

**Tabla 1. Mejor y peor entidad federativa por pilar**

Pilar	Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
Entrada de las mujeres a la economía remunerada	Yucatán (71.2)	Zacatecas (22.3)
Permanencia de las mujeres en la economía remunerada	Nuevo León (58.8)	Oaxaca (17.8)
Crecimiento profesional de las mujeres	Colima (74.6)	Hidalgo (12.5)

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

## ¿A qué entidad le va mejor?

**La Ciudad de México es la entidad con mejor desempeño.** Aunque tiene desafíos, refleja las mejores condiciones laborales para las mujeres en el mercado laboral en comparación con el resto. En entrada, la Ciudad de México destaca por tener el mayor porcentaje de mujeres de 18 años y más que cuentan con al menos educación media superior (56%). Además, tiene el menor porcentaje de embarazos adolescentes (10%) y es la entidad con menor desigualdad en el trabajo no remunerado entre mujeres y hombres (64%). No obstante, cuatro de cada 10 mujeres que quieren trabajar no pueden hacerlo.

La Ciudad de México tiene mejores condiciones para retener el talento de las mujeres en el mercado laboral. Por ejemplo, tiene la mayor proporción de trabajadoras y trabajadores cubiertos por la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación (16%). Sin embargo, dos de cada 10 mujeres trabajan más de 48 horas semanales, es decir, tienen jornadas largas de trabajo.

Las condiciones de crecimiento de las mujeres son buenas, ya que la Ciudad de México es la entidad con mayor porcentaje de mujeres con al menos educación superior (35%) y es la segunda entidad con mayor porcentaje de titulares mujeres en las instituciones de administración estatal (45%).

## ¿A qué entidad le va peor?

**Chiapas es la entidad con peor desempeño en la medición.** Las condiciones de entrada se ven perjudicadas porque es la entidad con mayor desigualdad en trabajo no remunerado entre mujeres y hombres, pues en promedio una mujer dedica 81% más tiempo que el que dedica un hombre.

Como ha documentado el IMCO anteriormente<sup>5</sup>, **la carga de tareas en el hogar y de cuidado** que recae principalmente en las mujeres **es una barrera para que se sumen a la economía remunerada**, ya que no cuentan con el suficiente tiempo disponible para dedicarlo a una actividad productiva como trabajar o estudiar y, por tanto, se limita su autonomía económica.

Además, Chiapas es la segunda entidad con menos mujeres de 18 años y más que cuentan con al menos educación media superior (29%). La falta de preparación académica es un reto al que se enfrentan mujeres y hombres en el país, pues no abonan a su capital humano, lo que limita sus oportunidades para crecer dentro del mercado laboral.

Por el lado de las condiciones de permanencia, una de cada cuatro mujeres chiapanecas trabaja más de 48 horas a la semana. Además, es la tercera entidad con mayor porcentaje de mujeres con ingreso mensual inferior o igual a dos salarios mínimos (74%).

El crecimiento profesional de las mujeres de Chiapas se refleja en la baja participación de mujeres que encabezan una presidencia municipal (15%). Además, es el segundo estado con menor porcentaje de mujeres con al menos educación superior: solo 13% de mujeres de 30 años o más alcanzan este nivel de estudios en la entidad.

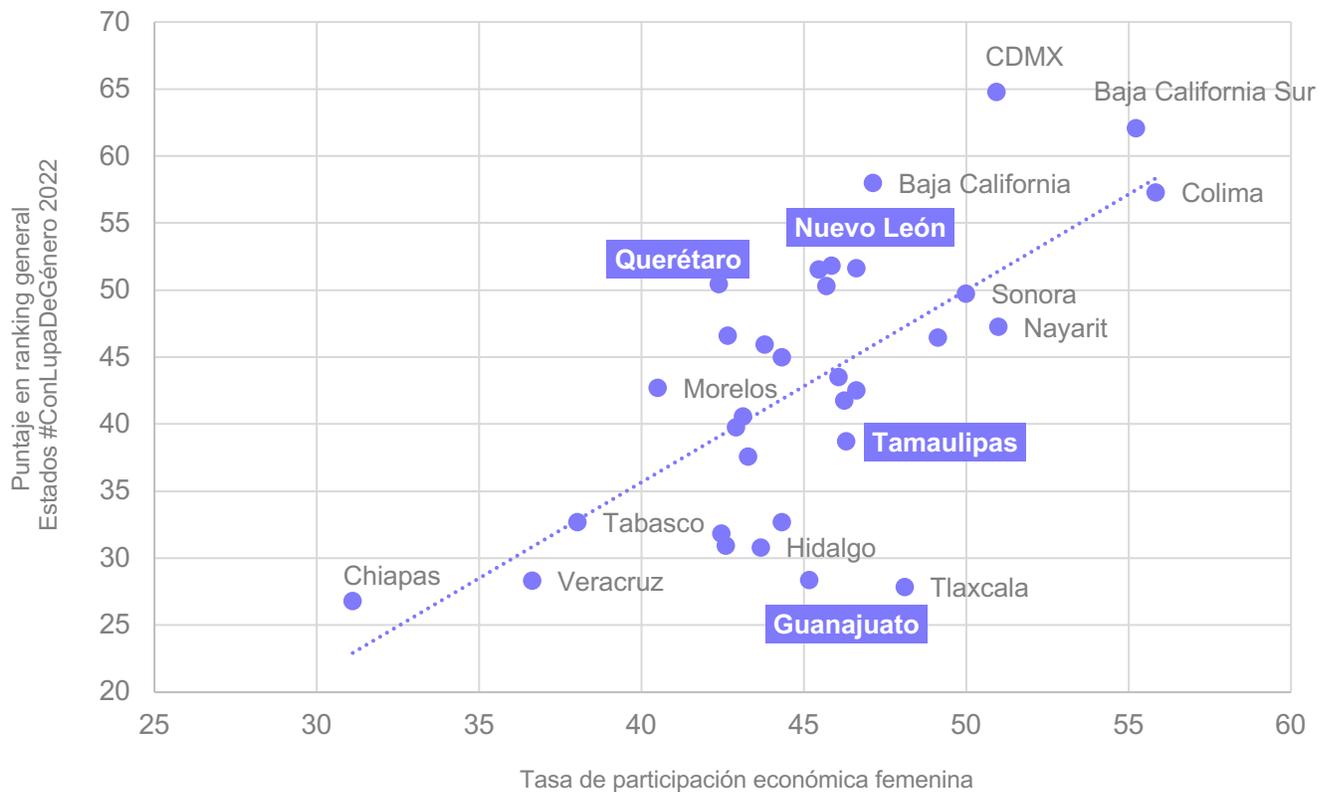
## Más mujeres en la economía no garantiza mejores condiciones para ellas

Aunque la baja tasa de participación económica femenina se relaciona con un mejor puntaje en el ranking general, este no debe ser el único referente de las entidades. **Los tomadores de decisiones deben priorizar que las condiciones de empleo sean óptimas para propiciar la permanencia y el crecimiento de las mujeres en la economía.**

---

<sup>5</sup> IMCO. (2021). *La pandemia invisible: el trabajo no remunerado*.

**Gráfica 2. Relación entre el ranking general y la tasa de participación económica de las mujeres en los estados.**



Nota: Valores más cercanos al 100 implican una mayor tasa de participación económica femenina y una posición más alta en el ranking general.

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

En la gráfica anterior se muestra el caso de Tamaulipas, que tiene una tasa de participación económica femenina (46%) por encima del nivel nacional (44%), pero ocupa una posición baja en el ranking general (22 de 32). Algunos de los motivos se relacionan con uno de los mayores porcentajes de mujeres con ingresos bajos, pues tres de cada cuatro de ellas reciben dos salarios mínimos o menos, además de una baja representación de mujeres en los cargos más altos de las instituciones del gobierno estatal (15%).

Por otro lado, hay casos como el de Querétaro, que cuenta con una buena posición en el ranking general (8 de 32), pero tiene una tasa de participación económica femenina (42%) inferior al nivel nacional (44%). Lo ideal sería extender las bondades de la economía remunerada de Querétaro a un mayor porcentaje de queretanas, quienes enfrentan una de las mayores cargas al interior del hogar.

A pesar de las excepciones, **para que una entidad garantice mayor igualdad entre mujeres y hombres, es necesario generar incentivos para que se ofrezcan empleos de calidad que permitan que más mujeres entren, permanezcan y crezcan en la economía remunerada.**

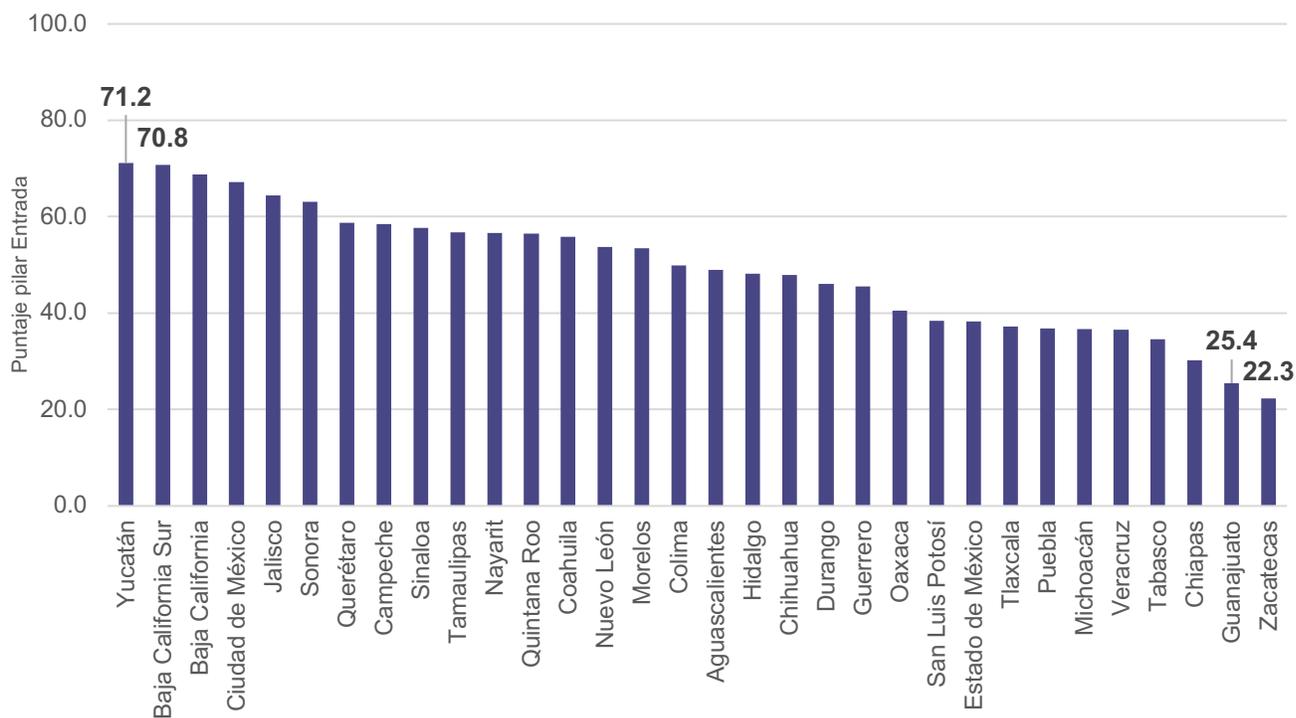
### 3. ¿Qué pasa durante la trayectoria profesional de las mujeres?

En esta sección se presentan los resultados de las entidades federativas para cada uno de los pilares de la medición del IMCO Estados #ConLupaDeGénero. Primero se muestra el puntaje de las entidades por pilar, después se destaca a las entidades con mejor y peor desempeño en cada uno de los indicadores que los componen, y por último se enlistan algunos datos relevantes.

#### Entrada de las mujeres a la economía remunerada

Las tres entidades con los mejores puntajes en el pilar Entrada son Yucatán (71.2), Baja California Sur (70.8) y Baja California (68.8). Aunque, como se dijo anteriormente, esto no es sinónimo de óptimas condiciones en el mercado laboral. Hay entidades como Zacatecas (22.3) o Guanajuato (25.4) cuyas políticas no han estado orientadas a sumar a mujeres al mercado, ya que tienen retos importantes en la preparación profesional de las jóvenes, así como una alta carga de trabajo no remunerado que impide a las mujeres sumarse a la economía.

Gráfica 3. Resultados del pilar de Entrada



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

**La fortaleza común entre los mejores cinco estados en el pilar de Entrada es que tienen una distribución más equitativa de las tareas no remuneradas entre hombres y mujeres<sup>6</sup>.** No obstante, es importante mencionar que aunque la disparidad es menor en los cinco mejores estados, en general ellas dedican al menos 64% más horas que ellos al trabajo no remunerado.

**Tabla 2. Resultados por indicador del pilar Entrada**

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
<b>Mujeres preparadas</b> (Porcentaje de mujeres de 18 años o más que tienen al menos educación media superior)	Sí	Ciudad de México (55.9%)	Oaxaca (29.0%)
<b>Embarazo adolescente</b> (Porcentaje de nacimientos registrados de madres menores de 20 años)	No	Ciudad de México (9.7%)	Guerrero (18.2%)
<b>Desigualdad en trabajo no remunerado (TNR)</b> (Porcentaje adicional de horas de TNR que realiza en promedio una mujer en comparación con el tiempo que dedica un hombre)	No	Ciudad de México (63.9%)	Chiapas (81.3%)
<b>Percepción de inseguridad en el transporte público</b> (Porcentaje de mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito)	No	Chiapas (18.1%)	Estado de México (42.1%)
<b>Mujeres que quieren trabajar y no pueden</b> (Mujeres subocupadas, desocupadas y no económicamente activas (PNEA) pero disponibles como porcentaje de las mujeres en la PEA más la PNEA disponible)	No	Jalisco (16.8%)	Tlaxcala (44.5%)

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

<sup>6</sup> A nivel nacional, las mujeres dedican 72.3% más horas que los hombres al trabajo no remunerado mientras que en los cinco mejores estados del ranking de Entrada las mujeres dedican 67.8% más horas en promedio que los hombres.

## Datos relevantes

- En 30 entidades federativas,<sup>7</sup> menos de la mitad de la población cuenta con al menos educación media superior.
- 14 entidades federativas superan el nivel nacional de nacimientos registrados que corresponden a madres adolescentes (15%).
- A nivel nacional, tres de cada 10 mujeres dejaron de usar el transporte público por temor a ser víctimas de algún delito. 13 entidades federativas superan esta cifra.
- En 44% de las entidades federativas<sup>8</sup> la brecha laboral, es decir, las mujeres que quieren pero no pueden trabajar, supera el nivel nacional de 31%.

## Permanencia de las mujeres a la economía remunerada

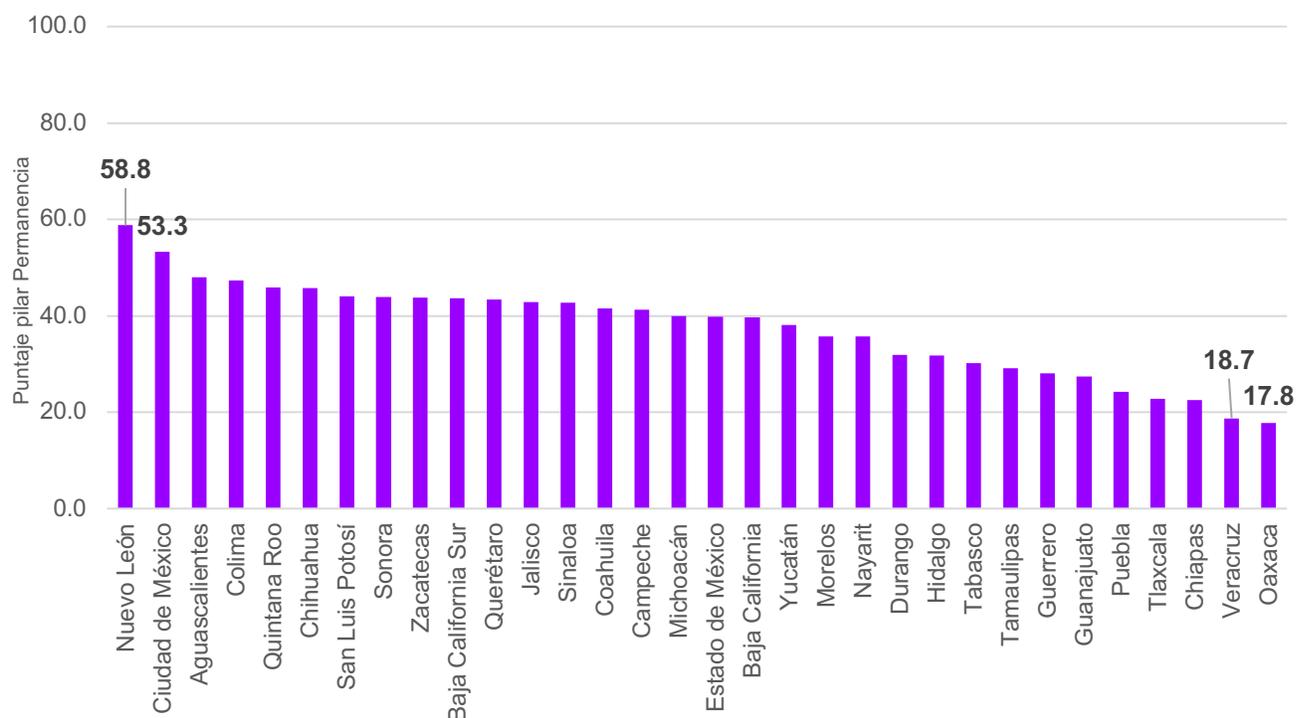
**El mayor reto para las mujeres de todas las entidades está en la permanencia dentro del mercado laboral** por la falta de condiciones óptimas para hacerlo. Este pilar muestra que las entidades con mayor capacidad de retener a las mujeres tienden a tener un menor porcentaje de trabajadoras que ganan menos de dos salarios mínimos (60%), menor informalidad (43%) y menos mujeres que laboran jornadas largas (18%).<sup>9</sup>

<sup>7</sup> Las excepciones son la Ciudad de México (55.9%) y Baja California Sur (54.4%).

<sup>8</sup> Estado de México, Puebla, Chiapas, Zacatecas, Campeche, Sinaloa, Ciudad de México, Michoacán, Oaxaca, San Luis Potosí, Tabasco, Guanajuato, Veracruz y Tlaxcala.

<sup>9</sup> Los valores se refieren a los promedios de los cinco mejores estados para cada variable donde el referente nacional de porcentaje de mujeres de jornada larga es 19.1%, de informalidad 54.8% y de bajo ingreso es 65%.

### Gráfica 4. Resultados del pilar de Permanencia



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

### Tabla 3. Resultados por indicador del pilar Permanencia

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
<b>Brecha salarial de género</b> (Valor absoluto de la diferencia de ingresos mensuales promedio de hombres y mujeres dividida entre los ingresos mensuales promedio de los hombres)	No	Campeche (2.8%)	Oaxaca (24.2%)
<b>Jornada laboral larga</b> (Porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan más de 48 horas semanales)	No	Sinaloa (11.3%)	Guanajuato (26.3%)
<b>Informalidad</b> (Proporción de mujeres ocupadas no agropecuarias en la informalidad)	No	Chihuahua (32.3%)	Oaxaca (78.2%)

<b>Bajo ingreso</b> (Porcentaje de mujeres ocupadas con ingreso mensual igual o menor a dos salarios mínimos)	No	Baja California Sur (51.4%)	Tamaulipas (75.9%)
<b>Cobertura de educación en la primera infancia</b> (Porcentaje de niñas y niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar)	Sí	Zacatecas (47.5%)	Veracruz (28.2%)
<b>Oferta de cuidados de adultos mayores</b> (Unidades de cuidado de adultos mayores por cada 100 mil habitantes de 65 años o más)	Sí	Colima (32.2)	Tabasco (2.2)
<b>Igualdad laboral y no discriminación</b> (Porcentaje de la población ocupada cubierta por la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No discriminación)	Sí	Ciudad de México (16.32%)	Guerrero (0.01%)
<b>Permisos de paternidad</b> (Días de permiso de paternidad remunerados para trabajadores del gobierno estatal)	Sí	Nuevo León y Quintana Roo (60)	15 entidades <sup>10</sup> (5)

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

## Datos relevantes

- En Oaxaca, las mujeres ganan 76 pesos por cada 100 que ganan los hombres, mientras que en Campeche las mujeres ganan 97 pesos por cada 100 que ganan los hombres.
- En todas las entidades, menos del 30% de las mujeres ocupadas trabajan más de 48 horas semanales.
- En la mayoría de las entidades, más de la mitad de las mujeres trabajan en condiciones de informalidad.
- En todos los estados, al menos 50% de las mujeres ocupadas reciben un ingreso mensual bajo (de valor menor o igual a dos salarios mínimos).
- La cobertura de educación en la primera infancia está limitada a cubrir a menos del 50% de los niños de 0 a 5 años en cada entidad.

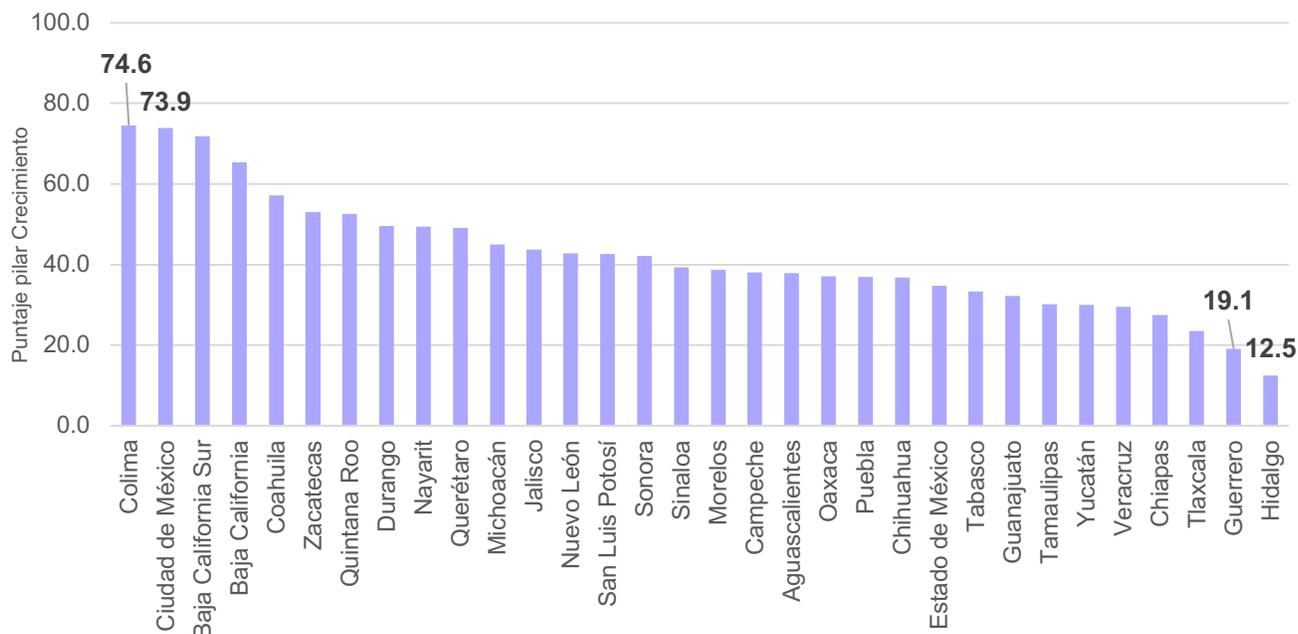
<sup>10</sup> Baja California Sur, Campeche, Chihuahua, Durango, Guanajuato, Guerrero, Nayarit, Oaxaca, Querétaro, San Luis Potosí, Sinaloa, Sonora, Tabasco, Veracruz y Zacatecas.

- En la mitad de las entidades federativas hay menos de 10 unidades de cuidados para adultos mayores por cada 100 mil habitantes de 65 años o más.<sup>11</sup>
- El segundo estado con mayor cobertura de la Norma Mexicana 025 en Igualdad Laboral y No Discriminación es Guanajuato (2.15%) que se encuentra a poco más de 14 puntos porcentuales de la entidad puntera, la Ciudad de México (16.32%).

## Crecimiento de las mujeres a la economía remunerada

Los estados más fuertes en este pilar tienen un mayor porcentaje de puestos de liderazgo ocupados por mujeres. En los cinco mejores estados del pilar de Crecimiento, en promedio, 60% de las comisiones relevantes<sup>12</sup> son presididas por mujeres en comparación con 43% a nivel nacional.

Gráfica 5. Resultados del pilar de Crecimiento



Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

<sup>11</sup> Coahuila, Querétaro, Tamaulipas, Puebla, Sinaloa, Tlaxcala, Durango, Baja California Sur, Hidalgo, Oaxaca, Chiapas, Estado de México, Veracruz, Quintana Roo, Guerrero y Tabasco.

<sup>12</sup> Las comisiones relevantes son presupuesto, fiscalización, hacienda, gobernación, justicia, seguridad, así como las presidencias de Jucopo y la Mesa Directiva.

**Tabla 4. Resultados por indicador del pilar de Crecimiento**

Indicador (unidades)	¿Más es mejor?	Entidad con mejor desempeño	Entidad con peor desempeño
<b>Legisladoras en presidencias relevantes</b> (Porcentaje de presidencias relevantes <sup>13</sup> del Congreso estatal encabezadas por mujeres)	Sí	Coahuila, Colima, Nayarit, Oaxaca y Zacatecas (75%)	Hidalgo, Morelos, Sinaloa y Tamaulipas (12.5%)
<b>Alcaldesas</b> (Porcentaje de alcaldías o presidencias municipales encabezadas por mujeres)	Sí	Baja California Sur (80%)	Tlaxcala (13.3%)
<b>Mujeres titulares de instituciones estatales</b> (Porcentaje de instituciones del gobierno estatal encabezadas por mujeres)	Sí	Morelos (46.7%)	Guerrero (7.8%)
<b>Emprendedoras</b> (Porcentaje de emprendedoras en la formalidad)	Sí	Baja California Sur (36.2%)	Oaxaca (4.8%)
<b>Educación superior</b> (Porcentaje de mujeres de 30 años o más que tienen al menos educación superior)	Sí	Ciudad de México (34.7%)	Oaxaca (12.8%)

Fuente: Elaborado por el IMCO con datos de la medición Estados #ConLupaDeGénero 2022.

### Datos relevantes

- 14 entidades federativas<sup>14</sup> tienen al menos 50% de mujeres en las presidencias relevantes dentro de los Congresos estatales.
- En 27 de las 32 entidades federativas menos del 50% de las alcaldías están encabezadas por mujeres.
- En ningún estado, las mujeres ocupan al menos 50% de los puestos titulares de las administraciones estatales.
- En todos los estados, menos del 50% de las emprendedoras son formales.

<sup>13</sup> Se consideran como presidencias relevantes la Jucopo y la Mesa Directiva, así como las de las presidencias de las comisiones de presupuesto, fiscalización, hacienda, gobernación, justicia y seguridad.

<sup>14</sup> Coahuila, Colima, Nayarit, Oaxaca, Zacatecas, Baja California, Ciudad de México, Durango, Michoacán, Nuevo León, Sonora, Guerrero, Jalisco y Veracruz.

- En todas las entidades federativas, menos del 50% de las mujeres de 30 años o más tienen un nivel educativo igual o mayor a la educación superior.

## IMCO Propone

Para mejorar las condiciones de empleo para las mujeres es necesario conocer las fortalezas y debilidades al interior de cada entidad. A partir de ello, los gobiernos estatales pueden jugar un rol de catalizadores, que aceleren los cambios necesarios para contar con más mujeres en la economía remunerada. A su vez, pueden identificar qué prácticas están implementando de manera efectiva para este fin, así como evaluar los retos que enfrentan para detonar estrategias focalizadas que respondan a las necesidades diferenciadas de las mujeres que viven en sus territorios.

Este esfuerzo requiere hacer conciencia de las barreras que se deben atender en el mercado laboral y visibilizar las brechas al interior de los estados. Para avanzar en esta ruta, el IMCO propone:

### 1. Avanzar hacia un Sistema Nacional de Cuidados asequible y de calidad.

El **Sistema Nacional de Cuidados** es una propuesta para establecer un mecanismo de coordinación interinstitucional con el objetivo de atender las necesidades de cuidados de menores, adultos mayores y personas con discapacidad. Esto permitiría reducir la desigualdad de trabajo no remunerado que viven las mujeres, al ser ellas quienes dedican más del doble del tiempo a tareas del hogar y de cuidado. De esta manera las mujeres pueden tener más tiempo disponible y ofrecerlo en el mercado laboral, o bien, dedicarlo a preparación, si así lo desean.

El primer paso es que el Congreso de la Unión apruebe la reforma constitucional para reconocer el derecho al cuidado digno para todas las personas y así promover la corresponsabilidad entre mujeres y hombres en las actividades de cuidado. Esta reforma ya fue aprobada por la Cámara de Diputados el año pasado y ahora le toca al Senado revisar y aprobar el dictamen para que se envíe a los congresos locales, puesto que solo se pueden hacer modificaciones a la Constitución si lo aprueban la mayoría de las entidades federativas.

Reconocer este derecho es fundamental para expedir la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados, en la cual se establecerán las facultades de los diferentes niveles de gobierno. En el marco de esta Ley se busca crear un Registro Nacional de Cuidados para contabilizar, sistematizar y homologar la información de los servicios de cuidados que existen en el país. Este Registro será una brújula para dirigir y focalizar la política nacional de cuidados.

Las propuestas<sup>15</sup> de iniciativa para la creación de la Ley General del Sistema Nacional de Cuidados buscan que las principales responsabilidades de los estados sean: i) **expedir las leyes necesarias**,

---

<sup>15</sup> La Cámara de Diputados de la LXIV Legislatura aprobó la iniciativa de reforma constitucional y la minuta está pendiente de dictamen en el Senado.

así como adecuar las normativas correspondientes para que estén alineadas a la legislación federal, ii) participar en **el financiamiento** de las acciones, programas y políticas públicas de cuidados y iii) coordinar y operar el **Registro Estatal de Cuidados**.

## 2. Generar incentivos para que más empresas implementen políticas vida-trabajo para las y los empleados.

Las políticas vida-trabajo son una estrategia efectiva para incentivar la permanencia de mujeres en el mercado laboral, así como mejorar las condiciones de empleo para las y los trabajadores. Existen algunos mecanismos como la **Norma Mexicana NMX-R-025-SCFI-2015 en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX 025)**, la cual reconoce a los centros de trabajo que implementan políticas para promover la igualdad sustantiva entre hombres y mujeres. Actualmente, existe un padrón nacional de centros certificados vigentes. Sin embargo, un directorio por estado permitiría generar mayor valor social de esta certificación, así como visibilizar y aumentar el reconocimiento de las organizaciones que cumplen con esta norma, misma que hasta el momento es voluntaria.

En esta misma línea, es importante **visibilizar y transparentar las políticas vida-trabajo que implementan las y los empleadores**, aunque no sean esfuerzos certificados por la norma. Este ejercicio serviría como referente de buenas prácticas en los estados para que otros centros de trabajo aprendan y repliquen este tipo de estrategias y/o logren adecuarlas según su contexto. Cada política es un traje a la medida para la plantilla laboral que debe diseñarse con base en autodiagnósticos previos para identificar las necesidades específicas de cada espacio.

## 3. Desarrollar más habilidades en las niñas y mujeres para que mejoren sus oportunidades en el mercado laboral.

Las probabilidades de que las mujeres alcancen empleos formales y con un mayor ingreso laboral aumentan cuando desarrollan más habilidades relevantes para el mercado de trabajo durante su educación.<sup>16</sup> Una mayor preparación sumada a mejores condiciones laborales permitirá cerrar brechas de género en el mercado laboral.

**Reducir los sesgos de género en las elecciones de educación media superior y superior** contribuiría a que más mujeres se dediquen a ocupaciones con baja presencia femenina, como trabajos en STEM (aquellos relacionados con ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, por sus siglas en inglés). Para ello, es fundamental integrar un enfoque de género en los contenidos de ciencia y tecnología de los programas de estudios de educación básica, que permita fomentar interés y capacidades en las niñas por este tipo de habilidades.

---

<sup>16</sup> Banco Mundial. (2018). *Missed Opportunities: The High Cost of Not Educating Girls*.

De igual manera, es necesario implementar **programas de orientación vocacional** que ayuden a las y los estudiantes a tomar decisiones informadas sobre su educación superior.<sup>17</sup> Los programas de orientación vocacional son más efectivos para reducir sesgos de género cuando incluyen mentorías entre estudiantes y profesionales de ambos sexos en esas ocupaciones. Este tipo de mentorías son particularmente efectivas para que las jóvenes elijan con mayor frecuencia carreras con ambientes predominantemente masculinos.<sup>18</sup>

Además de la educación universitaria, **existen otras alternativas para que las niñas y jóvenes desarrollen habilidades**. La formación dual en el bachillerato, las carreras técnicas en la educación superior y la formación para el trabajo tienen las ventajas de ser más cortas, por lo que pueden acoplarse más fácilmente a las trayectorias personales de las mujeres, y de estar diseñadas para desarrollar habilidades relevantes para el trabajo, lo que facilita su ingreso al mercado laboral.

#### 4. Incentivar la corresponsabilidad de cuidado en la primera infancia a través de permisos de paternidad extendidos.

Actualmente la Ley Federal del Trabajo especifica en su artículo 132, fracción XXVII Bis, que los trabajadores tienen derecho a un permiso de paternidad de cinco días con goce de sueldo por el nacimiento o adopción de un infante. Este beneficio corre a cargo del empleador quien financia el permiso de paternidad. Con el objetivo de incentivar la corresponsabilidad de cuidado en la primera infancia, el primer paso es que los estados implusen que los trabajadores utilicen esta prestación con el objetivo de incentivar cambios en las dinámicas familiares que ayuden a cerrar las brechas entre mujeres y hombres.

Hay algunas entidades federativas que han modificado las Leyes del Trabajo de los Servidores Públicos para **extender el permiso de paternidad, incluso en algunos casos, se ofrecen períodos similares a los de licencia de maternidad**, como los gobiernos de Nuevo León y Quintana Roo que ofrecen 60 días a sus trabajadores. Visibilizar estas buenas prácticas puede ser un parteaguas para impulsar cambios a nivel estatal que sean efectivos para todos los trabajadores del estado, así como convertirse en ejemplos para los demás empleadores locales.

A pesar de que en México se han detectado mejores prácticas en torno al permiso de paternidad para servidores públicos de los gobiernos estatales, es importante considerar la importancia de transitar de permisos de paternidad a licencias para que sean obligatorias, intransferibles y financiadas a través del IMSS o el ISSSTE. Una política de esta índole requeriría una inversión aproximada de \$1.3 mmdp al año para otorgar la licencia a los padres por una semana.<sup>19</sup> La creación de una licencia intransferible minimiza el riesgo de que ese tiempo lo tome la madre y pueda dedicarlo al trabajo o estudio si así lo desea, combatiendo además los estereotipos de género vigentes.

<sup>17</sup> IMCO. (2022) *¿Dónde están las científicas? Brechas de género en carreras de STEM*.

<sup>18</sup> UNESCO. (2017) *Measuring gender equality in science and engineering: The SAGA Toolkit*. París: SAGA Working Paper 2.

<sup>19</sup> IMCO. (2021), *Licencias de paternidad para celebrar el día del padre*.

## Anexo metodológico

### ¿Qué hace esta herramienta estatal?

- Compara de manera transversal la posición relativa de las 32 entidades federativas en torno a tres pilares (entrada, permanencia y crecimiento), y 18 indicadores que influyen en las condiciones que enfrentan las mujeres para sumarse a la economía.
- Otorga una calificación de cero a 100 para cada entidad, tanto a nivel indicador como para cada pilar con el fin de conocer su desempeño.
- Permite comparar el desempeño de las diferentes entidades federativas en distintos indicadores y subíndices.
- Permite a las entidades hacer una autoevaluación objetiva de sus fortalezas y debilidades para incrementar la probabilidad de que más mujeres entren, crezcan y permanezcan en la economía remunerada.

### ¿Qué no hace esta herramienta estatal?

- No pretende ser un modelo de equilibrio general ni parcial.
- No permite realizar predicciones ni determinar causalidad en relación con la tasa de participación económica de las mujeres en el mercado laboral.
- No hace explícitas las interacciones entre los indicadores considerados.
- Los indicadores están limitados a la información disponible. Por ejemplo, en esta edición no se pudo captar diferencias en el aprendizaje o la capacidad de los centros de cuidados de adultos mayores. Esta situación puede evolucionar con el tiempo conforme surjan nuevas y mejores fuentes de información.

### Fuentes

La objetividad de los datos está determinada por la calidad de las fuentes consultadas. Las fuentes utilizadas se seleccionaron con base en condiciones que aseguran la imparcialidad de la información analizada y que, además, permiten fácilmente replicar los resultados para futuras ediciones.

Los criterios de las fuentes utilizadas incluyen:

- Se trata de información pública con una periodicidad regular y acceso gratuito.
- Proviene o se construyeron a partir de una fuente neutral de prestigio.
- Son de fácil interpretación y sus metodologías de cálculo son transparentes y accesibles para cualquier usuario.
- No son redundantes, pues cada variable aporta información adicional.

### Construcción de variable ancla

La variable ancla capta el fenómeno que se quiere medir. Esta corresponde a la proporción de mujeres económicamente activas como porcentaje de la población de mujeres de 15 años y más (tasa de participación económica femenina). Los indicadores comprendidos en los 3 subíndices son comparados contra la variable ancla para poder establecer relaciones que permitan orientar el diseño de políticas

públicas. La construcción de la herramienta estatal está en función y gira en torno a la tasa de participación económica de las mujeres, y por lo mismo, adquiere el nombre de variable ancla.

A continuación, se explica el método de construcción de la variable ancla:

<b>Tasa de participación económica femenina</b>	Qué mide:	Mujeres económicamente activas como porcentaje de la población de mujeres mayor de 15 años.
	Unidades:	Porcentaje de mujeres de 15 años y más
	Fuente:	Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo (ENOE), 3T 2021
	¿Más es mejor?	Sí

## Subíndices e indicadores

A continuación, se describen los indicadores que conforman cada subíndice:

### I. Entrada de las mujeres a la economía remunerada

<b>Mujeres preparadas</b>	Qué mide:	Mujeres de 18 años y más tienen al menos educación media superior con respecto al total de la población adulta de mujeres.
	Unidades:	Porcentaje de 18 años o más que tienen al menos educación media superior.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	La <a href="#">OCDE</a> considera que la educación media superior es el mínimo de habilidades necesarias para participar en las sociedades y economías modernas basadas en el conocimiento. Las personas sin este nivel educativo enfrentan desventajas en el mercado laboral, por lo que de no contar con ella se podría considerar como una barrera de entrada a la economía remunerada.
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Embarazo adolescente</b>	Qué mide:	Nacimientos registrados de madres adolescentes (menores de 20 años) por entidad federativa de residencia habitual de la madre.
	Unidades:	Porcentaje de nacimientos registrados de madres menores de 20 años.

	Fuente:	Estadísticas de Natalidad (2021 con datos 2020)
	Justificación:	Las niñas y jóvenes con embarazos en la adolescencia, frenan o limitan sus posibilidades educativas. De acuerdo con el <a href="#">CEEY</a> , la deserción escolar, los cuidados y la falta de experiencia profesional son barreras que evitan que más mujeres se unan a las actividades económicas remuneradas. En México, 59% de las niñas y jóvenes (12 a 19 años) que registraron un embarazo en la adolescencia cursaron hasta la secundaria y el 12% de las que abandonaron la educación media superior lo atribuyen al embarazo o tener un hijo.
	¿Más es mejor?	No

<b>Desigualdad en trabajo no remunerado</b>	Qué mide:	Horas semanales per cápita que las mujeres dedican al trabajo no remunerado menos las horas semanales per cápita que los hombres dedican al trabajo no remunerado, dividido por las horas de las mujeres.
	Unidades:	Porcentaje adicional del trabajo no remunerado que realiza en promedio una mujer en comparación con el tiempo que dedica un hombre.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	Las mujeres aportan más horas de trabajo no remunerado de cuidados (niños, adultos mayores, personas con discapacidades, etc.) y de tareas del hogar en comparación con los hombres. El tiempo es un recurso escaso. En la medida en que las mujeres dedican más horas a estas tareas, reducen su posibilidad de hacer otras actividades como estudiar o trabajar para generar ingresos propios.
	¿Más es mejor?	No

<b>Percepción de inseguridad en transporte público</b>	Qué mide:	Mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito.
	Unidades:	Porcentaje de mujeres que dejaron de usar transporte público por temor a ser víctima de algún delito.
	Fuente:	Encuesta Nacional de Victimización y Percepción sobre Seguridad Pública (ENVIPE), (2021 con datos 2020)
	Justificación:	El acoso sexual en el transporte público reduce la probabilidad de las mujeres de participar en oportunidades económicas y/o educación ( <a href="#">ONU</a> ; <a href="#">BID</a> ).

		Las mujeres son las principales usuarias del transporte público y la inseguridad las afecta de manera desproporcionada en comparación con los hombres. Además, ellas tienen patrones de movilidad distintos a los hombres que no suelen ser considerados en el diseño de políticas de movilidad ( <a href="#">BID</a> ; Criado Perez).
	¿Más es mejor?	No

<b>Mujeres que quieren trabajar y no pueden</b>	Qué mide:	Brecha laboral femenina: suma de mujeres subocupadas, desocupadas y no económicamente activas, pero disponibles para trabajar divididas entre la población femenina económicamente activa y no económicamente activa disponible.
	Unidades:	Porcentaje del total de la población femenina económicamente activa y no económicamente activa disponible.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	Este indicador mide las mujeres que quisieran trabajar y no pueden hacerlo, lo que afecta su autonomía económica. Es un reflejo de condiciones subóptimas de empleo, así como de barreras a la entrada al mercado laboral.
	¿Más es mejor?	No

## II. Permanencia de las mujeres en la economía remunerada

<b>Brecha salarial de género</b>	Qué mide:	Valor absoluto de la diferencia de ingresos mensuales promedio de hombres y mujeres dividida entre los ingresos mensuales promedio de los hombres.
	Unidades:	Porcentaje.
	Fuente:	IMCO con datos de la ENOE (3T 2021)
	Justificación:	En México, las mujeres tienden a generar menos ingresos que los hombres. Este resultado es consistente para diferentes cortes que buscan comparar a ambos sexos bajo condiciones similares. Los roles de cuidado que se han construido en torno al género y la falta de empleo formal flexible, lleva a las mujeres a obtener otras formas de remuneración con menor calidad lo que castiga sus ingresos ( <a href="#">IMCO</a> ). Las madres también enfrentan una penalización en su sueldo al reintegrarse a la economía remunerada después de la maternidad ( <a href="#">Colmex/IMSS</a> ;

		<a href="#">ONU</a> ).
	¿Más es mejor?	No

<b>Jornada laboral larga</b>	Qué mide:	Mujeres ocupadas que trabajan más de 48 horas semanales como porcentaje del total de mujeres ocupadas.
	Unidades:	Porcentaje de mujeres ocupadas que trabajan más de 48 horas semanales.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	Las jornadas largas limitan el tiempo para hacer otras actividades, más allá del trabajo remunerado. Además, no siempre se asocian con una mayor productividad. Para las mujeres esto podría representar un factor para salir del mercado laboral, debido a la incompatibilidad con el resto de las actividades no remuneradas que realizan en su vida diaria.
	¿Más es mejor?	No

<b>Informalidad</b>	Qué mide:	Tasa de informalidad laboral femenina sin el sector agropecuario (TIL2).
	Unidades:	Porcentaje de mujeres ocupadas no agropecuarias en la informalidad.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	El trabajo en la informalidad es un modo de empleo precario que está altamente relacionado con la pobreza laboral. Se asocia con menores salarios y carece de acceso a protección social (instituciones de salud, pensiones por vejez o riesgos de trabajo, licencias de maternidad y guarderías) lo que deja a las mujeres en una situación de mayor vulnerabilidad. La TIL2 comprende la suma de mujeres ocupadas que son laboralmente vulnerables con las ocupadas no agropecuarias cuyo vínculo laboral no es reconocido por su fuente de trabajo.
	¿Más es mejor?	No

<b>Bajo ingreso</b>	Qué mide:	Mujeres ocupadas con ingreso mensual inferior o igual a dos salarios mínimos con respecto al total de mujeres ocupadas.
---------------------	-----------	---

	Unidades:	Porcentaje de mujeres ocupadas con ingreso mensual igual o menor a dos salarios mínimos.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	La mayoría de los salarios de los trabajadores formales se concentran entre 0 y 2 salarios mínimos, lo cual se considera un ingreso bajo para vivir y cubrir alimento, vestido, vivienda, educación, salud y transporte. Las mujeres son más propensas que los hombres a empleos vulnerables y a recibir salarios precarios. Los empleos mejor remunerados pueden ser más atractivos para que más mujeres se unan a la fuerza laboral.
	¿Más es mejor?	No

<b>Cobertura de educación en la primera infancia</b>	Qué mide:	Niñas y niños de 0 a 5 años que acuden a una guardería, centro de cuidados o preescolar como porcentaje del total.
	Unidades:	Porcentaje de niñas y niños de 0 a 5 años.
	Fuente:	Formatos 911 de la SEP, Conapo e IMSS (2020)
	Justificación:	La probabilidad de que las madres se unan a la economía remunerada aumenta cuando tienen acceso al cuidado infantil gratuito o reciben ayuda financiera para pagarlo ( <a href="#">BID</a> ). Los cuidados infantiles fortalecen la participación laboral de las mujeres durante sus años laborales más productivos ( <a href="#">ONU Mujeres</a> ).
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Oferta de cuidados de adultos mayores</b>	Qué mide:	Unidades de cuidados para adultos mayores relativo al número de adultos mayores.
	Unidades:	Unidades de cuidado por cada 100 mil habitantes de 65 años o más.
	Fuente:	IMCO con datos del Directorio Estadístico de Unidades Económicas (Denue) y Conapo (2022)
	Justificación:	En la medida en la que la población mexicana envejece, incrementan los riesgos para que más mujeres cuiden a sus familiares adultos mayores a costa de participar en el mercado laboral. Una mayor oferta de centros de cuidados para adultos mayores podría facilitar la permanencia de mujeres en la economía remunerada ( <a href="#">BID</a> ).

	¿Más es mejor?	Sí
--	----------------	----

<b>Igualdad laboral y no discriminación</b>	Qué mide:	Población cubierta por la NMX 025 relativo al total de la población ocupada estatal.
	Unidades:	Porcentaje de la población ocupada cubierta por la NMX 025.
	Fuente:	IMCO con datos de Inmujeres, STPS y Conapred (2022) y ENOE (3T 2021)
	Justificación:	La Norma Mexicana en Igualdad Laboral y No Discriminación (NMX 025) es voluntaria y tiene el objetivo de fomentar la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en los centros de trabajo. Eliminar la discriminación por género en los centros de trabajo podría mejorar las condiciones laborales para las mujeres, lo cual puede atraer a más mujeres al mercado laboral, así como mejorar la calidad del empleo para todas las personas.
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Permisos de paternidad</b>	Qué mide:	Días de permiso de paternidad remunerados para los trabajadores del gobierno estatal.
	Unidades:	Días.
	Fuente:	IMCO con base en las Leyes del Trabajo de los Servidores Públicos al Servicio del Estado vigentes (2022)
	Justificación:	Los permisos de paternidad se asocian con una mayor participación de los padres en responsabilidades familiares y de desarrollo infantil. Además, pueden ayudar a reducir los roles de género. ( <a href="#">OIT</a> ). La Ley Federal del Trabajo otorga a todos los trabajadores 5 días remunerados cuando tienen o adoptan una hija o hijo. Cualquier número por encima de ese valor refleja un esfuerzo del gobierno local para ampliar esta prestación.
	¿Más es mejor?	Sí

### III. Crecimiento profesional de las mujeres

<b>Legisladoras en presidencias relevantes</b>	Qué mide:	Mujeres en la presidencia de comisiones relevantes (presupuesto, fiscalización, hacienda, gobernación, justicia, seguridad), así como las presidencias de Jucopo y mesa directiva como porcentaje del total.
--	-----------	--

	Unidades:	Porcentaje del total de presidencias relevantes dentro del Congreso estatal encabezadas por mujeres.
	Fuente:	IMCO con información de los congresos estatales (2022)
	Justificación:	Casi todos los congresos locales en el país están conformados de manera paritaria, por lo que para identificar la participación efectiva de las mujeres en la política, más allá del principio de paridad, se sugiere analizar su participación en las comisiones y órganos más relevantes dentro del congreso estatal. En el IMCO definimos como relevantes las siguientes comisiones: presupuesto, fiscalización, hacienda, gobernación, justicia y seguridad de acuerdo con el <a href="#">Informe Legislativo del IMCO</a> , así como la mesa directiva y la Junta de Coordinación Política (Jucopo). Esto permite evaluar si las mujeres ocupan puestos de liderazgo con mayor probabilidad de influir en una agenda con perspectiva de género en decisiones trascendentales.
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Alcaldesas</b>	Qué mide:	Proporción de alcaldías o presidencias municipales encabezadas por mujeres respecto al total de municipios por estado.
	Unidades:	Porcentajes de alcaldías o presidencias municipales encabezadas por mujeres.
	Fuente:	Sistema Nacional de Información Municipal (2022)
	Justificación:	En comparación con la representación de las mujeres en los congresos, la presencia de alcaldesas ha avanzado a un ritmo más lento en el país. Institucionalizar el enfoque de género en la administración pública -especialmente a nivel municipal- a través de la presencia de mujeres puede impulsar el estado de bienestar al tener una perspectiva más inclusiva sobre los programas y acciones que se implementen en el municipio.
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Mujeres titulares de instituciones estatales</b>	Qué mide:	Porcentaje de mujeres con cargos titulares en la administración estatal con respecto al total de titulares por estado.
	Unidades:	Porcentaje de instituciones del gobierno estatal encabezadas por mujeres.

	Fuente:	Censo Nacional de Gobiernos Estatales (2020) <sup>20</sup>
	Justificación:	La representación de mujeres dentro de la administración pública estatal disminuye conforme aumenta el nivel del puesto. Reducir esta brecha de género permite crear políticas públicas más inclusivas ya que la diversidad en puestos directivos permite tomar en cuenta las necesidades diferenciadas de las mujeres, y así fomentar decisiones de gobierno que brinden las herramientas necesarias para no solo fomentar el acceso sino para la permanencia y crecimiento del talento femenino dentro del mercado laboral ( <a href="#">IMCO</a> ).
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Emprendedoras formales</b>	Qué mide:	Proporción de emprendedoras formales respecto al total de emprendedoras por estado.
	Unidades:	Porcentaje de emprendedoras en la formalidad.
	Fuente	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	Las emprendedoras (empleadoras y trabajadoras independientes) en la formalidad tienen múltiples beneficios: mayores ingresos para ellas y sus familias, negocios más productivos y mayor crecimiento económico para las entidades y el país. Además, generan empleos y tienen mayores oportunidades de crecimiento para expandir sus negocios ( <a href="#">IMCO</a> ).
	¿Más es mejor?	Sí

<b>Educación superior</b>	Qué mide:	Porcentaje de mujeres de 30 años o más con educación superior o más con respecto al total de mujeres de 30 años o más.
	Unidades:	Porcentaje de mujeres de 30 años o más que tienen al menos educación superior.
	Fuente:	ENOE (3T 2021)
	Justificación:	Las mujeres que alcanzan los niveles más altos de especialización de habilidades necesarias para los

<sup>20</sup> El Censo se levantó en 2020 y 2021, pero este último año solo para las preguntas que solicitan datos al momento de la aplicación del cuestionario.

		empleos de mayor jerarquía.
	¿Más es mejor?	Sí

### Homologación de indicadores 0-100

Los indicadores de cada entidad federativa se estandarizaron en una escala de cero a 100 en función de los valores que presentan respecto al resto de las entidades y todos fueron asignados el mismo peso. Así, el valor más bajo toma el valor de cero, mientras que el más alto toma el valor de 100. Los demás valores toman una calificación entre cero y 100 en proporción a la escala utilizada.

De esta forma se consiguen cuatro aspectos importantes:

- Se comparan valores estandarizados y no números absolutos.
- Se hacen homogéneas las unidades de todas las variables.
- Se puede observar fácilmente la posición relativa de las entidades federativas.
- El ranking general está en la misma escala que todos los subíndices.

### Contacto

Para cualquier duda adicional sobre la metodología, escribir a [sociedad@imco.org.mx](mailto:sociedad@imco.org.mx).

IMCO

