



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS

La brecha salarial por género en América
Latina 2020: Los casos de estudio de
Argentina, El Salvador y México.

Tesis

Para obtener el título de
Licenciada en Gobierno y Gestión Pública.

PRESENTA
Alejandra Guadalupe Cerón Chan.

DIRECTOR(A) DE LA TESIS
Dr. Miguel Ángel Barrera Rojas.

Chetumal, Quintana Roo, México, noviembre de 2023.



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DEL
ESTADO DE QUINTANA ROO

DIVISIÓN DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ECONÓMICAS

La brecha salarial por género en América Latina 2020: Los casos de estudio de Argentina, El Salvador y México.

Presenta:

Alejandra Guadalupe Cerón Chan.

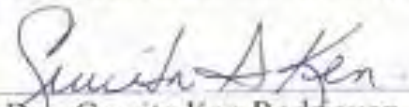
Tesis para obtener el título de Licenciada en Gobierno y Gestión Pública

COMITÉ DE SUPERVISIÓN

Sinodal propietario:


Dr. Miguel Ángel Barrera Rojas

Sinodal propietario:


Dra. Crucita Ken Rodríguez

Sinodal propietario:


Dr. Eleazar Santiago Galván

Saavedra

Suplente:


Mtro. Lázaro Marín Marín

Suplente:


Mtra. Mayra Adriana Bravo Organis

Chetumal, Quintana Roo, México, noviembre de 2023.

Agradecimientos

El presente trabajo de tesis es principalmente por y para mi familia: mi mamá Aida Chan Rojas, mi abuela Berta Morales y mi hermana Gabriela Cerón Chan. Pero sin duda, dos nombramientos especiales son para mi mamá y abuela quienes siempre lucharon contra todo tipo de adversidad para que yo sea capaz de llegar hasta este increíble momento. Agradezco con toda mi alma los sacrificios hechos en mi nombre, por lo que este y todos los demás logros que he alcanzado y que con suerte alcanzaré están ampliamente dedicados a ustedes por las grandes mujeres que son.

A mi director de Tesis el Dr. Miguel Ángel Barrera Rojas por siempre motivarme, reconocer mis capacidades y confiar en mí tanto académica como profesionalmente. Sin duda la mayoría de los logros personales y conjuntos son gracias a usted debido a su dedicación e inteligencia. Sin duda es un gran ejemplo por seguir para mí y, reitero, estaré eternamente agradecida.

A mis amigas Victoria Argáez y Paola Castán con quienes he vivido tristezas, estrés, sacrificio, felicidad y un millón de emociones más; han sido y son las mejores amigas que he podido encontrar, gracias por su amistad y apoyo incondicional tanto dentro como fuera de la vida universitaria. Las admiro, confíen en sus sueños.

A todos/as aquellos/as profesores/as quienes han depositado en mí su confianza y me enseñaron el amor al arte que se encuentra en la poderosa Licenciatura en Gobierno y Gestión Pública.

Finalmente, a mí misma por todo el arduo trabajo que realicé durante estos 5 años; aprendí, mejoré, intenté cosas nuevas y pude lograr muchas otras más de lo que alguna vez pensé. Estoy orgullosa completamente de mi persona.

Resumen

El presente trabajo de tesis cuenta con el objetivo de analizar el patrón geográfico a nivel estatal/provincial/región de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en América Latina para el 2020 a través de tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México con el fin de demostrar que dichas disparidades salariales son más intensas en aquellas entidades federativas/aglomerados/regiones donde existen evidentes procesos de urbanización. Por lo que, en la primera parte, se encuentra la introducción a esta en conjunto a la exposición de motivos para la elección de dichos casos de estudio, el planteamiento del problema que interesa resolver, la justificación, hipótesis, pregunta de investigación y objetivos tanto generales como específicos. En el segundo apartado le corresponde al marco conceptual con sus principales términos (desigualdad, desigualdad en el ingreso y la estructura del ingreso) que brindan soporte a la investigación, los cuales en principio plantean una revisión histórica y la evolución de sus concepciones a través de distintos autores. En la tercera parte se expone la metodología, la cual la integran apartados como los antecedentes metodológicos, el instrumento metodológico propuesto, aspectos sobre la muestra y el muestreo, así como la operacionalización de los datos. Finalmente, en la cuarta parte, se presentan los resultados, las conclusiones y la bibliografía utilizada.

Palabras clave:

Brecha salarial, género, desigualdad, desigualdad en el ingreso, estructura del ingreso.

Índice de contenido

Introducción	9
Capítulo 1. Sobre el objeto de estudio	12
1.1. Planteamiento del problema	12
1.2. Justificación.....	20
1.3. Pregunta de investigación	23
1.4. Hipótesis.....	23
1.5. Objetivo general	23
1.6. Objetivos específicos.....	23
Capítulo 2. Marco conceptual	24
2.1. Discusión sobre “desigualdad”	24
2.2. Discusión sobre “desigualdad en el ingreso”	32
2.3. Discusión sobre “estructura del ingreso”	51
Capítulo 3. Metodología	68
3.1. Antecedentes metodológicos.....	68
3.2. Instrumento metodológico propuesto.....	72
3.3. Sobre la muestra y el muestreo	74
3.3.1. Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina.....	74
3.3.2. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de El Salvador	76
3.3.3. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de México	77
3.4. Operacionalización de los datos.....	79
Capítulo 4. Resultados y conclusiones	82
4.1. El caso de Argentina	82
4.2. El caso de El Salvador.....	93
4.3. El caso de México	103
Consideraciones finales y conclusiones	115
Referencias bibliográficas	121

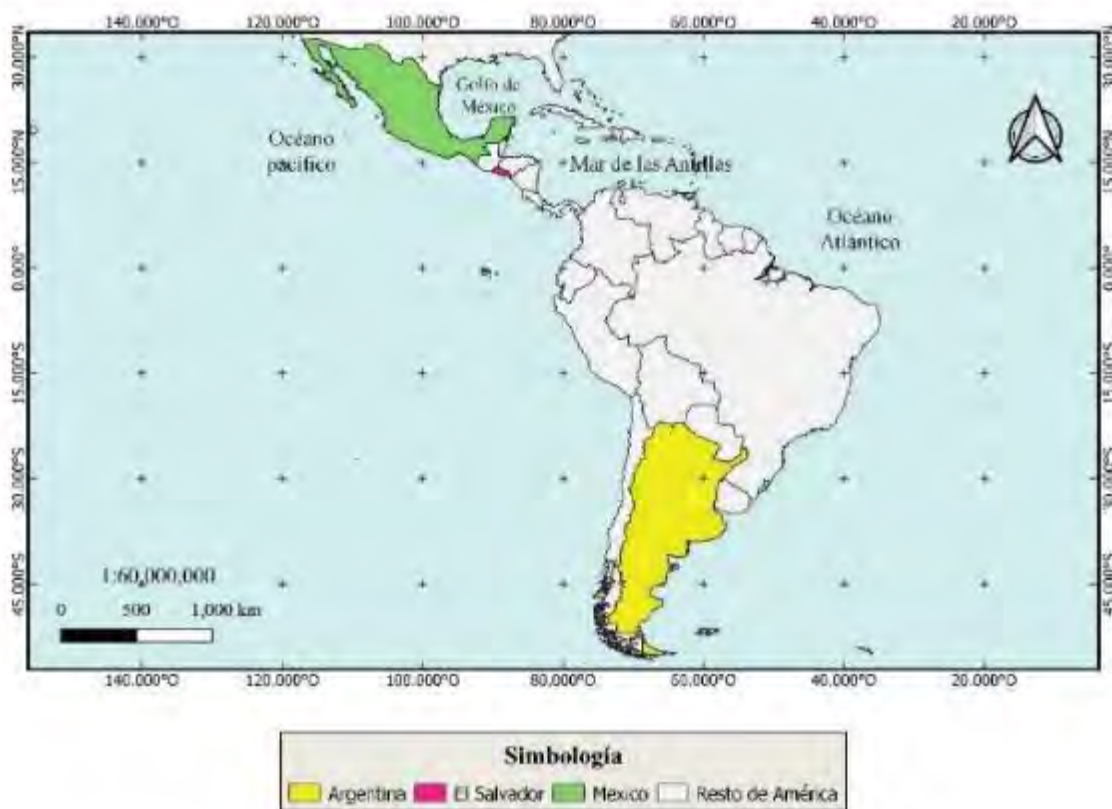
Introducción

En este trabajo se realizó una investigación documental sobre el ingreso que percibe la población económicamente activa en el mercado laboral de América Latina, haciendo énfasis en la cuestión diferenciada del ingreso por trabajo en términos del género, es decir, la brecha salarial por género.

El objetivo entonces será analizar el patrón geográfico a nivel estatal/provincial/región de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en América Latina para el 2020 a través de tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México. Acerca de la delimitación temporal, es importante señalar que la elección del año obedece a una restricción natural dada por las fuentes de los datos, es decir, estos tres países cuentan con bases de datos actualizadas al 2020 y su composición tanto estadística como metodológica es similar.

Otra razón de peso para la elección de los estudios de caso es que, de acuerdo con algunos autores, pese a que la mayoría de los países latinoamericanos se caracterizan por contar con un discurso religioso-patriarcal; Argentina, El Salvador y México (ver mapa 1) durante los 50-80's vivieron algunos de los primeros “movimientos de las mujeres por la lucha de los derechos humanos, de las mujeres y de los indígenas” (Di Marco, 2010, p. 52).

Mapa 1. América Latina.



Fuente: Elaboración propia en QGIS.

Por ejemplo, uno de los primeros acercamientos que evidencia la lucha de las mujeres contra las desigualdades en América Latina, fue el de El Salvador donde en 1956 se funda la Organización Fraternidad de Mujeres Salvadoreñas (Candelaria Navas, 2018), la cual surge como la primera organización compuesta de mujeres opositoras de su régimen con el apoyo del Partido Comunista Salvadoreño adoptando como *policy* el interés sobre la niñez y el movimiento sindicalista (Navas, 2007).

Posteriormente en Argentina, las madres de la plaza de mayo se enfrentaron a la dictadura de Rafael Videla en el año de 1977 con el propósito de que sus hijos e hijas en calidad de desaparecidos/as regresaran (Canora, 2020). Finalmente, en el caso de México, Elvia Carrillo Puerto fue una de las pioneras en la lucha social por la igualdad de oportunidades dirigida a mujeres, indígenas y campesinado (Secretaría de Cultura, 2019); pero, sin duda su *policy* estaba orientada hacia la emancipación política femenina, es decir, velaba por “el reconocimiento del

derecho al voto de las mujeres” (Secretaría de Cultura, 2019). Su lucha fue tan significativa que en 1923 logró en convertirse en la primera diputada local en el Estado de Yucatán y su legado brindó frutos en 1947 cuando finalmente se aprobó la libertad política para que las mujeres ejerzan su voto en el ámbito municipal.

Al haber explicado esto, para este trabajo de titulación se realizó una exhaustiva revisión documental acerca de la teoría de la desigualdad que funge como aparato teórico-conceptual para la discusión de la brecha salarial por género. Asimismo, se utilizaron las bases de datos de las diversas encuestas nacionales de empleo o de ingreso y gasto de los hogares emitidos en el 2020 por los institutos de estadística de los tres países latinoamericanos. Por tanto, las variables que se consideraron fueron los sexos, las edades, los grados de estudio y, finalmente, el ingreso para el cálculo de las brechas de los países, estados, aglomerados y región. Con esa información, se diseñaron gráficas, tablas y mapas que ilustran los resultados que reflejan el patrón geográfico a nivel nacional/estatal/aglomerado/región/municipal de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en América Latina para el 2020 a través de tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México.

Capítulo 1. Sobre el objeto de estudio

1.1. Planteamiento del problema

Históricamente las mujeres han pasado por todo tipo de procesos que han sumado una serie de libertades que para épocas antañas, parecían imposibles. Uno de dichos procesos es la apertura mundial del mercado de trabajo que surge después de la revolución industrial en el siglo XVIII (Fernández, 2020) que brindó acceso a miles de mujeres a ejercer jornadas laborales junto con sus respectivos salarios. Tales remuneraciones han generado no sólo el incremento del consumo (Székely, López, Meléndez, Rascón, y Rodríguez, 2007) y bienestar económico (Altimir, 1979), sino que también ha coadyuvado a la independencia, sostenibilidad y profesionalización de millones de mujeres. Pero, pese al logro de incorporación laboral femenina, ha evolucionado una nueva desventaja en materia económica que vulnera todo tipo de libertades de la mujer: la desigualdad salarial.

Autoras como Rodríguez Zamora (2007) indican que el problema de la desigualdad salarial en las mujeres no ocurre en un país en específico, más bien es un fenómeno que se ha expandido constantemente a lo largo de toda la historia de la humanidad. Si bien, existe evidencia que desde la primera revolución industrial las mujeres se han incorporado al mundo laboral, los empleos donde se desempeñan carecen de garantías en materia de seguridad social (Rojo Brizuela y Tumini, 2008), sindicales o de prestaciones laborales, además de salarios infravalorados.

Por si fuera poco, de acuerdo con ONU MUJERES (2019), es más perceptible y normalizado que las mujeres sean un 54% más propensas a trabajar en la economía informal que los hombres en América Latina. Además, el *Informe de Desarrollo Humano de 1995* (Naciones Unidas, 1995), indicó que las mujeres poseían solamente el 1% de las riquezas del mundo. Esto es, que podría decirse que ante tantos años transcurridos el porcentaje debió aumentar, pero recientemente en el 2016, Naciones Unidas (2016) pronunció que a las mujeres “podría llevarles más de 70 años alcanzar la igualdad salarial respecto a los hombres”, es decir, dicho fenómeno no ha hecho más que deteriorar más la situación desigual.

Ahora bien, algunos países latinoamericanos han establecido normativas con el propósito de igualar los salarios y revertir las brechas de remuneraciones por concepto de trabajo, entre la

normativa binaria se encuentra el igual salario por igual trabajo e igual salario por trabajo de igual valor. Algunos de los países que en sus leyes o textos constituyentes plasman las normativas son: Argentina, Bolivia, Ecuador, México, El Salvador, Chile, Colombia (Organización Internacional del Trabajo, 2018), entre otros. Sin embargo, Gómez Bañuelos (2017) señala que la desigualdad salarial por género persiste pese a dicha documentación jurídica.

Por su parte, ONU MUJERES (2019) señala que “América Latina y el Caribe es la región donde son más comunes los hogares monoparentales encabezados por mujeres (y con tendencia creciente)”, podemos decir que quienes en estos casos suelen tener la jefatura del hogar son las mujeres, pero también es cierto que las familias compuestas por hijos/as y una madre son las que más riesgo corren de vivir en situaciones de pobreza económica (ONU MUJERES, 2019). Por lo que las desigualdades salariales impactan de forma negativamente tanto a mujeres como a personas que dependen de ellas sin importar el sector socioeconómico o laboral, categoría profesional (Cohuo Aguayo, 2019) o espacio geográfico en el que residan.

Gaudin y Pareyón (2020) en *Brechas estructurales en América Latina y el Caribe: una perspectiva conceptual-metodológica* presentan algunas perspectivas de lo que se comprenden como brechas estructurales en la región latinoamericana que, a su vez, relacionan con términos como “pobreza, desigualdad y desarrollo económico” (p. 12). Es así que, en su obra, las brechas están directamente relacionadas con un impedimento o pausa del desarrollo socioeconómico. No obstante, cuando se habla de brechas estructurales comienza a hacer alusión a situaciones actuales de desigualdad en ciertas materias que se caracterizan por fomentar el desarrollo (2020, p. 23), tales como: ingresos, salud, educación, pobreza, oportunidades, servicios básicos o necesidades.

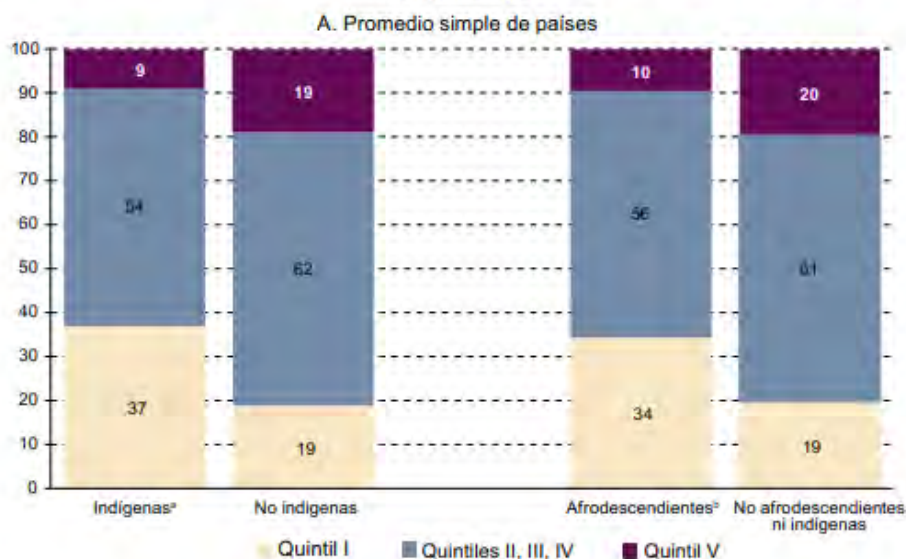
Con relación a lo anterior, dichos autores argumentan que esta cuestión de desigualdad expresada a través de brechas estructurales no surgieron de manera “coyuntural, sino histórico-estructural” (Gaudin y Pareyón, 2020, p. 23). Es decir, el momento en el que diversas brechas estructurales de desigualdad emergen comienza a partir de una “cultura del privilegio” (2020, p. 23) adoptada en la era prehispánica (específicamente con el sistema colonial) que se caracterizaba por la opresión y esclavitud de pueblos indígenas de toda América Latina.

A consecuencia de tal cultura prehistórica, las prácticas que caracterizaron a aquella época indicaban una marcada “desigualdad y la exclusión de varios grupos sociales como los pueblos indígenas y la esclavitud de los afrodescendientes, las personas pobres, los plebeyos y las mujeres”

(Gaudin y Pareyón, 2020, p. 24). Ante esto, puede decirse entonces que en la actualidad, parece ser que mencionadas prácticas desiguales no han parado de transmitirse y reproducirse (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2018, p. 52) de forma omnipresente puesto que los previos grupos sociales enunciados continúan padeciendo altos índices de pobreza, menores porcentajes en la concentración de la riqueza, bajos niveles de educación y precariedad tanto en materia laboral como salarial (2018, p. 52). Sirva de ejemplo la gráfica 1.

Gráfica 1.

América Latina: distribución de la población, según quintiles de ingreso per cápita del hogar y etnicidad, 2014
(En porcentajes)



Fuente: Imagen tomada de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2016, p. 31) elaborada por autor sobre la base de tabulaciones especiales de las encuestas de hogares de nueve países (Bolivia, Brasil, Chile, Ecuador, Guatemala, México, Perú, Paraguay y Uruguay).

A través de la gráfica 1 es evidente, por un lado, que en América Latina la distribución de los ingresos en el quintil más alto (Quintil V) le pertenece en mayor proporción a personas que no son indígenas y ni afrodescendientes. Esto pone en evidencia que tanto la pobreza como la forma en la que se distribuyen los ingresos entre la población de los países de Latinoamérica se realizan por categorías raciales y étnicas desiguales.

Por otro lado, tal y como previamente se había mencionado, las brechas estructurales no corresponden a una única materia, más bien estas abundan y se presentan de formas distintas. Por lo que la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2020) enlista los principales tipos de brechas en conjunto a sus definiciones y características (Cuadro 1).

Cuadro 1. Principales brechas estructurales.

Tipos de brechas	Definiciones	Características
Ingreso	Mide las diferencias de ingresos percibidos por trabajo asalariado o independiente.	Es la diferencia de ingreso en términos coyunturales y estructurales.
Pobreza	Se refiere a las diferencias en indicadores de pobreza entre grupos de población o áreas geográficas.	Factores multidimensionales que interfieren en el nivel de bienestar.
Inversión y ahorro	Mide las disparidades existentes en capacidades de inversión y ahorro entre grupos de población y empresas.	Es la restricción financiera y de inversión.
Productividad e innovación	Mide la desigualdad del crecimiento de la productividad entre unidades productivas.	Hace referencia a la ineficiencia dinámica. Asociada a la desigualdad, baja productividad por educación o salud y discriminación por sexo o razón étnica.
Infraestructura	Mide las diferencias en la escasez de infraestructura y en su acceso diferenciado por grupos de población.	Falta de integración territorial. Ligada a la política fiscal y gasto público ineficiente.
Educación	Diferencias en el acceso, la permanencia, el egreso y la calidad de la educación entre grupos de población y áreas geográficas.	Limitada educación de la población. Asociada a la pobreza, desigualdad e ingreso.
Salud	Diferencias en el acceso y la calidad de servicios de salud entre grupos de población y áreas geográficas.	Limitado acceso a servicios de salud. Asociada a la pobreza, desigualdad e ingreso.
Fiscalidad	Existencia y eficacia de las cargas impositivas y estructuras tributarias para lograr modernizar las estructuras productivas y alcanzar una mayor igualdad social.	Es el conjunto de leyes, reglamentos y procedimientos de la hacienda pública que permiten reducir la pobreza y la

		<p>desigualdad a través de la distribución del ingreso.</p> <p>Asociada a la cultura del privilegio.</p> <p>Reducción de la pobreza y la desigualdad a través de la distribución del ingreso.</p>
Género	Se refiere a las desigualdades en materia de educación, protección social y productividad, que se nutren de brechas históricas por razones de género.	Diferencia entre hombres y mujeres respecto de un mismo indicador.
Medioambiente	Se refiere a las disparidades existentes entre grupos de población y áreas geográficas para integrar las dimensiones de sostenibilidad medioambiental en las estrategias de desarrollo.	<p>Impacto del proceso de desarrollo económico.</p> <p>Asociada al cambio climático y el calentamiento global.</p>
Étnico y racial	Se refiere a las desigualdades en materia de educación, protección social y productividad, que se nutren de brechas históricas por razones étnicas.	<p>Marginación de grupos étnico y/o raciales.</p> <p>Asociada a la cultura del privilegio.</p>
Bienes Públicos	Se refiere a las diferencias en el acceso y la calidad de bienes y servicios públicos entre grupos de población y áreas geográficas.	<p>Limitada inversión pública.</p> <p>Hace referencia a la inclusión social y productiva.</p> <p>Asociada a la brecha de fiscalidad.</p>
Activos	Se refiere a las diferencias en el valor o la cantidad de propiedades o activos mobiliarios o inmobiliarios, productivos o no, en posesión de las personas o ciertos grupos de población.	<p>Valor del capital personal, familiar o de ciertos grupos de personas.</p> <p>Da cuenta de la acumulación o de la distribución del capital entre grupos de personas.</p>

Fuente: Elaborado por Gaudin y Pareyón (2020).

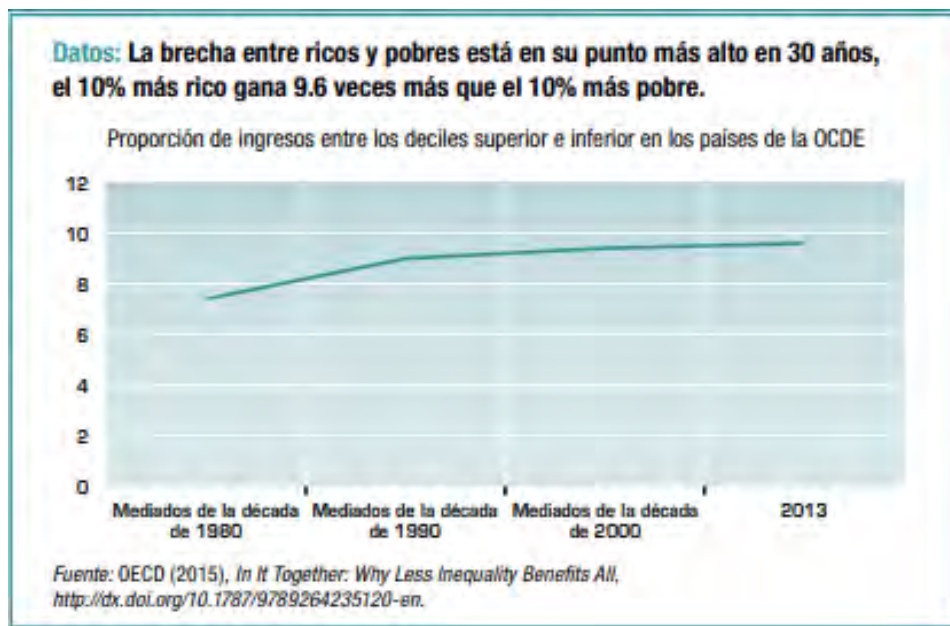
Dentro de las brechas estructurales expuestas, en América Latina destacan las que se dan entre grupos de personas, identidades, coyunturales y las geográficas bajo indicadores similares, por ejemplo: “hombres-mujeres; indígenas-afrodescendientes y no indígenas-afrodescendientes; rurales-urbanos; y, trabajadores formales-informales” (Gaudin y Pareyón, 2020, p. 35) que son las

más perpetuadas. Sin embargo, para el presente trabajo, es necesario hacer énfasis a las brechas de ingresos a priori debido a que conviene destacar la principal fuente que compone a lo que se denomina ingreso.

Las brechas de ingreso son aquellas “diferencias de ingresos percibidos por trabajo asalariado o independiente” (Gaudin y Pareyón, 2020, p. 31) que pueden tener génesis de dos formas: horizontales o verticales. “Las brechas de ingreso horizontales” (2020, p. 36) son aquellas que miden la ampliación de las diferencias que se han aplicado bajo indicadores similares entre regiones o países (por ejemplo, a través del PIB per cápita promedio); mientras que las verticales corresponden a un análisis de “las disparidades estructurales internas” (2020, p. 33) de alguna región o país (por ejemplo, las discrepancias entre los ingresos de grupos sociales específicos).

Un ejemplo de un estudio de brecha de ingreso horizontal es la de la gráfica 2. En este contexto, se pensaría que conforme el paso de los años la brecha de ingresos a escala mundial decrecería; pero en lugar de eso, el fenómeno resultó todo lo contrario. De acuerdo con Keeley (2018) la dispersión en el ingreso entre los países de la OCDE aumentó, es decir, sin importar si se trata de países desarrollados o en vías de desarrollo a partir de la década de los ochentas hasta la actualidad, la tendencia de la brecha entre ricos y pobres sigue en una constante alza (gráfica 2).

Gráfica 2.



Fuente: Imagen tomada de Keeley (2018) en *Desigualdad de ingresos. La brecha entre ricos y pobres*.

En la gráfica 2 es visible que el comportamiento de la brecha a mediados de la década de 1980 no era el mejor dado a que el “el 1% superior de perceptores dominaba menos del 10% del ingreso total antes de impuestos en todos los países de la OCDE salvo uno” (Keeley, 2018, p. 17); pero tampoco el peor, dado a que Keeley demuestra que en el transcurso de los años, específicamente en el 2013, el porcentaje de participación aumentó hasta un 10% en nueve países (Keeley, 2018).

Tales brechas en materia de ingreso derivan de distintas causales tales como la implementación de tecnologías, la apertura de países hacia la globalización, modificaciones en modelos de unión matrimonial, la precarización, la no sindicalización laboral e incluso se ven impactadas por la acción o inacción del Estado y su deficiente papel en la redistribución del ingreso (Keeley, 2018). Como resultado de tales causales, la desigualdad afecta multidisciplinaria y directa o indirectamente al crecimiento económico, la “movilidad social” (2018, p. 20), educación, disminución de todo tipo de oportunidades para las personas, incrementa la delincuencia y deteriora la salud. Por tales motivos, es que es relevante estudiarlas y darles énfasis para finalmente revertir las estrechas dispersiones de ingreso entre las personas en vista de que ha seguido latente durante toda la historia de la humanidad.

Ahora bien, el ingreso (como puede percibirse) está arraigado a la cuestión de la productividad, por lo que puede considerarse como una cantidad monetaria retribuida por contribuir a la utilización de determinados factores productivos que generan servicios y bienes para la población (Ricossa, 1990) o simplemente como “el flujo del dinero que un hogar capta proveniente de los empleos de sus integrantes, de la propiedad de un negocio, de prestaciones estatales, alquiler o interés sobre propiedades, etcétera” (Keeley, 2018, p. 24). Este mismo se genera por medio del uso de los diferentes factores productivos como el trabajo, capital, tierra, tecnología, gobierno u organización (Ricossa, 1990); pero, dentro de estos factores de producción existen distintos tipos de ingreso que le corresponde a cada uno. Por ejemplo, al hablar de trabajo, el tipo de ingreso que se percibe dentro de este factor es el de sueldos y/o salarios; mientras que en el capital, se perciben dividendos o amortizaciones. En cuanto a la tierra, lo que se percibe como ingresos se da a través de las rentas. Por el lado del gobierno, se le denomina impuestos y, en las organizaciones, utilidades (Ricossa, 1990).

Para Keeley (2018) entre todos los factores de producción que existen, el trabajo y el capital destacan en gran medida frente a los demás dentro de la brecha de ingresos, en vista de que en el

trabajo se encuentra la mano de obra, la cual está enfocada al pago por la realización de tareas o actividades productivas; mientras que el capital, se orienta a los activos, bienes o recursos financieros estrictamente para un uso económico. Sin embargo, dicho autor argumenta que pese a que los economistas indicaban que los ingresos estaban en función de la mano de obra sobre el capital, actualmente la situación ha tomado una dirección opuesta. Es decir, ahora persiste una inclinación a que los ingresos sean acorde al capital, por lo que da origen a que esta sea más apreciada frente a la mano de obra, es por ello que se pone en tela de juicio que una de todas las causas que más estimulan a las brechas en los ingresos es la depreciación de la mano de obra.

Con relación a lo anterior, es considerable expresar que en vista de que el trabajo es la principal fuente de ingreso de las personas u hogares, para este estudio se contemplará como variable fundamental el salario debido a que corresponden a las “ganancias por el tiempo trabajado” (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2015, p. 4) de los individuos.

1.2. Justificación

La población total en América Latina para el 2020 fue de aproximadamente 653,962 millones de personas (Naciones Unidas [ONU], 2021), de la cual 324.4 millones son hombres y 335.3 millones son mujeres. En lo que se refiere a la población económicamente activa (PEA)¹, de acuerdo con las estimaciones de la CEPAL para el 2020, en América Latina las mujeres representaron apenas el 42.2% de la PEA, mientras que el 57.8% fueron hombres. Sin embargo, en la PEA existe un buen número de mujeres que, además de percibir menores salarios y experimentar segregación ocupacional, desempeñan actividades económicas no remuneradas que giran en torno a la organización y cuidado del hogar, así como de la crianza de los hijos y de adultos mayores o en el despacho de los negocios familiares. De hecho, la Organización Internacional del Trabajo en el Informe Mundial sobre Salarios del 2018 (OIT, 2018) estima que la brecha de remuneración entre hombres y mujeres que persiste en la región de América Latina y el Caribe es de 6.5%.

A partir de lo anterior, algunos autores han investigado tanto las desigualdades en el ingreso como las brechas salariales desde distintos enfoques, sectores, regiones y métodos. Esto resulta relevante pues da cuenta de que aun cuando los esfuerzos académicos por tratar de entender el fenómeno de la desigualdad en el ingreso por género han sido bastos, este fenómeno está lejos de poder ser solucionado. Para evidenciar la revisión de literatura referente al tema se revisó el catálogo de tesis y publicaciones del Sistema Bibliotecario de la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo (SISBIUQROO) en el que se hallaron tres títulos que poseen relación con este trabajo. Posteriormente, se revisó el repositorio nacional del CONACYT se encontró un título y otro en el repositorio de la biblioteca de la Universidad Nacional Autónoma de México. A continuación, se presenta y explica cada uno de estos.

Rodríguez Zamora (2007) en su tesis de licenciatura muestra los factores que explican las diferencias por sexo en los salarios de las y los trabajadores mexicanos comparando el fenómeno

¹ Es aquel indicador compuesto por personas tanto de sexo femenino como masculino entre los 15 años y más insertadas en el mercado laboral produciendo bienes y servicios durante un lapso específico (Comisión Económica para América Latina y el Caribe [CEPAL], 2018).

entre medios rurales y urbanos. Mediante esto, establece que pese a que ambos sexos cuentan con características iguales como de capital humano, las mujeres aun perciben salarios inferiores al de los hombres cuando únicamente por lo que se diferencian es a través del sexo.

Por su parte, en la tesis de maestría *El impacto de la desigualdad laboral de las mujeres en el sector público en Quintana Roo: caso Secretaria de Planeación y Desarrollo Regional: SEPLADER, 2007-2010* de Celis Gutiérrez (2012) se realiza una revisión documental y contribuye con una de los aportes más importantes sobre los diferentes tipos de discriminación hacia las mujeres, en la que destaca la discriminación salarial donde las desigualdades salariales no suelen ser atribuidas a los distintos niveles de productividad, es decir, las mujeres ganan un salario menos que los hombres aun cuando estén igual o mejor calificadas y desempeñen el mismo trabajo con la misma productividad.

Salazar Dzib (2017) en su tesis de licenciatura *La desigualdad en la distribución del ingreso en México (1994-2015)*, implementa diferentes tipos de indicadores de desigualdad en las dimensiones de educación, necesidades básicas y económicas midiéndolas aplicando la Curva de Lorenz y el coeficiente de Gini. Los resultados que reportó fueron que en México, la desigualdad en el ingreso no ha reducido, es decir, solamente se ha mantenido; aunque lo que llamó la atención es que descubre que en tres entidades federativas del sur (Chiapas, Guerrero y Oaxaca) arrojaron ser los Estados con más desigualdad en los tres indicadores, pero no es novedad, ya que aclara que históricamente permanece así.

Gómez Bañuelos (2017) en su tesis doctoral, analiza el diferencial salarial de las regiones turísticas de México, indica que la región III (conformada por Baja California Sur, Sinaloa y Nayarit) es la que cuenta con la brecha salarial más grande de todo el país con el 21.7% entre mujeres y hombres durante 2005 y 2015; mientras que, la diferencia salarial más baja en dicho período es la región I (Península de Yucatán y Tabasco) y II (Colima, Guerrero, Oaxaca y Chiapas) ubicada en el sur con valores menores al 5%.

Finalmente, en la tesis de licenciatura de Cohuo Aguayo (2019), se consideró que quienes suelen percibir menores ingresos por realizar trabajos iguales o de similar valor, son las mujeres quienes son las más afectadas “independientemente del sector en el que laboren, la categoría profesional que ocupen, la modalidad de contrato que tengan, el tipo de jornada que cumplan” (2019, p. 9) o el espacio geográfico que habiten. Así, en él logra encontrarse entre sus aportaciones

que la importancia de analizar las desigualdades salariales de género recae sobre que a nivel internacional, el crecimiento de dicho fenómeno es una realidad constante en la gran mayoría de los países en el mundo, ya sean desarrollados o en vías de desarrollo.

Hasta el momento, tal y como se puede evidenciar, en el acervo de la Universidad de Quintana Roo, de los Centros CONACYT y de la Universidad Nacional Autónoma de México existen obras que abordan la desigualdad salarial y las brechas de género, pero es escasa la literatura de titulación que esté relacionada con el tema que se propone en el presente protocolo: la brecha salarial por género en América Latina 2020: Tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México.

Cabe destacar que la mayoría de la literatura encontrada refleja tres características que comparten las investigaciones sobre de las brechas salariales por género. La primera es que conceptualmente se abordan desde las teorías de la discriminación. La segunda respecta a que metodológicamente aplican el procedimiento Oaxaca-Blinder en razón de que el interés académico está orientado a encontrar las razones por las cuales persisten desmesuradamente las disparidades salariales entre mujeres y hombres. Finalmente, la tercera característica corresponde a que los estudios en dicha materia de brecha salarial poseen una delimitación espacial enfocada en mayor proporción hacia México y, pese a que se realizan por regiones o sectores económicos de tal país, reflejan que en pocas ocasiones se contemplan a otros países como potenciales casos de estudio. Por tanto, esta obra tomará la teoría de la desigualdad como aporte conceptual en vez de hacerlo desde la teoría de la discriminación, lo que le resultará novedoso por brindar otra perspectiva de estudio sobre las brechas salariales por género. Agregando a esto, con el uso de los datos estadísticos, pretende analizarse el patrón geográfico a nivel estatal/aglomerado/región de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en América Latina para el 2020 a través de tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México. Por ende, sería una nueva aportación a la Universidad Autónoma del Estado de Quintana Roo por el enfoque que contiene tanto en aportes como en delimitación espacial.

1.3. Pregunta de investigación

¿Cuál es el patrón geográfico de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en las entidades federativas/aglomerados/región de los estudios de caso para el 2020?

1.4. Hipótesis

Se parte del supuesto de que la brecha salarial por género es más intensa en aquellas entidades federativas/aglomerados/regiones donde existen evidentes procesos de urbanización (Gobierno del Estado de Jalisco, 2016; Treviño, 2016). Esto es que, en América Latina, las islas de brecha salarial por género estarán aglomeradas en las entidades federativas/aglomerados/región de zonas metropolitanas y se constituirán oasis en entidades federativas/aglomerados/región totalmente urbanizados. Para esto se tomarán tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México.

1.5. Objetivo general

Analizar el patrón geográfico a nivel estatal/aglomerado/región de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en América Latina para el 2020 a través de tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México.

1.6. Objetivos específicos

-Discutir la aproximación conceptual de la brecha salarial por género con la desigualdad en el ingreso.

-Estimar la brecha salarial por género por país y entidades federativas/aglomerados/región a partir de los datos existentes en América Latina para el 2020.

Capítulo 2. Marco conceptual

Como podrá recordarse, el tema central de este protocolo de investigación es el patrón geográfico a nivel estatal/aglomerado/región de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en América Latina para el 2020 a través de tres estudios de caso: Argentina, El Salvador y México. Por tanto, esta discusión conceptual se abordó al fenómeno de estudio como un problema de desigualdad, por lo que corresponde utilizar en el presente trabajo tres conceptos con el fin de brindarle soporte a la investigación, tales son: la desigualdad, desigualdad en el ingreso y la estructura del ingreso.

Al haber enunciado lo anterior, a continuación, se presenta el primer concepto en conjunto a su contexto histórico.

2.1. Discusión sobre “desigualdad”

La desigualdad es un fenómeno que persiste en todo tipo de contextos y esta afirmación puede sustentarse en el hecho de que, durante el siglo XIX, pese a que el mercado laboral ya poseía las bases institucionales para que las mujeres se emplearan y recibieran una remuneración a cambio de su mano obra (Scott, 1993, p. 426), fue en aquella época en la cual la situación desigual y de segregación femenina cobró auge. Es decir, cuando comienza a verse como un problema complejo, pues llamó la atención de los académicos en el sentido de los economistas, además de generar conflictos en el plano jurídico y económico tanto para oferentes de empleo como para trabajadoras.

De acuerdo con la economía política, que fue la arena en la que se estableció una profunda discusión sobre la división sexual del trabajo, la composición del ingreso que percibían los hombres estaba en función de “los costes de subsistencia” y “los costes de reproducción” (Scott, 1993, p. 438), en los que solamente debían ser suficientes para sostener a la familia; mientras que el salario de la mujer tenía un carácter suplementario, es decir, las mujeres se insertaban en el mercado laboral para contribuir con una mínima parte que compensara los déficits que las remuneraciones de sus maridos no podían cubrir en su totalidad. Este fue el génesis de la desigualdad salarial, pues se asumía que la reproducción era de coste = cero para las mujeres.

Conviene señalar que los salarios de las mujeres estaban fijados “debajo del nivel de subsistencia” (Scott, 1993, p. 439) por el imaginario de la poca de disponibilidad de las mujeres dado a que cumplían con el rol del parto y el encargo de la crianza de los hijos. Incluso, dichas actividades segregadas eran consideradas como materias primas (Scott, 1993) infravaloradas que coadyuvaban al proceso de los hijos a convertirse de niños a adultos para crear futuros obreros; sin embargo, el resultado no era retribuido directamente a la crianza, sino que obedecía al salario de subsistencia y reproducción de la cabecilla y el sostén familiar, en este caso, el padre. Por tanto, se creía que las mujeres no eran productivas por no generar ningún valor económico, por lo que no eran susceptibles a percibir iguales salarios que los hombres.

En ese sentido, múltiples autores tipifican a la desigualdad como la forma en la que “las variables se distribuyen entre individuos, grupos de personas o países” (Conconi y Viollaz, 2018, p. 5). Puede decirse entonces que las variables distribuidas tendrán importancia en el nivel de desarrollo y bienestar (Cuervo y Morales, 2009, p. 366) de las personas, pueblos y Estados. Pero, autores como Therborn (2016), hacen énfasis acerca de que la desigualdad viola la dignidad humana al denegar oportunidades a todo ser humano para ejercicio y desarrollo pleno de sus capacidades. Por lo que, vinculando dichas conceptualizaciones con el párrafo anterior, es notorio que las aportaciones de los autores se relacionan en cuanto a que la desigualdad tiene que ver con una distribución diferenciada de cualquier tipo de elemento entre individuos o grupos.

La desigualdad normalmente suele relacionarse con distribuciones diferenciadas en los niveles de ingreso y de acumulación de riqueza (Therborn, 2016, p. 13). Sin embargo, para Sen (1979, p. 152) este fenómeno va más allá del poder adquisitivo que podría poseer una o más personas. Es decir, el autor relaciona la desigualdad con las capacidades y libertades, por lo que alude a que estos dos últimos son medios que coadyuvarán a que una persona sea capaz de ser y hacer lo que considere necesario para alcanzar lo que valora y, además, serán los atributos para evaluar el nivel de igualdad o bienestar individual (Urquijo, 2014, p. 66) dentro de una sociedad que se caracteriza por ser libre. Convendrá definir el concepto de libertades y capacidades antes de seguir con el desarrollo del capítulo.

Sobre las libertades, Sen (1999) las define como aquellas oportunidades reales que una persona posee y goza (1999, p. 119), por ejemplo: las libertades políticas, sociales, económicas, de

transparencia y/o de seguridad; mientras que las capacidades son definidas como el repertorio de oportunidades y posibilidades reales que tiene una persona para elegir qué hacer, ser y conseguir tanto distintos estilos de vida como objetivos personales (1999, p. 100). Así ambos elementos, son vinculantes entre sí porque se conciben como medios y fines para el alcance del desarrollo de los individuos, incluso se refuerzan mutuamente para que cada uno de estos estructure su propio destino y contribuya al forjamiento de un sentido colectivo o de agencia social (1999, p. 35) en el que las personas se ayudan entre sí, influyen y participan en actividades multidisciplinares y temas públicos que transforman el mundo y la vida de otros/as.

Es así como puede decirse que la desigualdad no está únicamente expresada en los ingresos de las personas, libertades o capacidades, sino que análogamente está arraigada a los diferentes tipos de discriminación como el estrato social, raza, género, asentamiento geográfico, etc. que suelen ser “practicadas de manera categórica” (Insulza, 2011, p. 15). Ante ello, es necesario aludir a que la desigualdad que “es un ordenamiento sociocultural que (para la mayoría de nosotros) reduce nuestras capacidades de funcionar como seres humanos” (Therborn, 2016, p. 10) porque sus efectos pueden repercutir en la salud, identidad, educación, discriminación, inseguridad, falta de oportunidades u participación colectiva de las personas.

Así, ante distintos tipos de enfoques de desigualdad, se comenzará a discutir a partir de la materia social. Primeramente, vale la pena mencionar que el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos (ACNUDH, 2018) señala que la desigualdad social surge cuando una persona recibe un trato diferente como consecuencia de su posición social, su situación económica, la religión que profesa, su género, la cultura de la que proviene o sus preferencias sexuales, entre otros aspectos. Pero ese trato diferente dentro de la desigualdad está referido hacia una dicotomía binaria de inclusión y exclusión que se producen en distintos sistemas de la sociedad porque hace hincapié en la posibilidad que tienen las personas en acceder a los subsistemas (Cárdenas, 2016, p. 53). Por tanto, puede hablarse de que existe la inclusión social cuando más cercanas se encuentren las personas del “estado de relevancia que gozan otros miembros de la sociedad” (Herzog, 2011, p. 618), pero cuando estas estén más alejadas de las estructuras sociales y diferenciaciones, se hablará de la exclusión.

Existen cuatro formas de diferenciación dentro de esta tipología de desigualdad. Primero, de acuerdo con Cárdenas (2016, p. 44), la segmentación se da entre un grupo de personas privilegiadas en la cual los extraños fuera de los subsistemas o subsegmentos no están previstos como parte de ellos. Frecuentemente esta desigualdad de segmentación se presenta en las familias o relaciones que mantienen cierto parentesco. Segundo, también existe la estratificación (2016, p. 45) que de cierto modo deriva de la anterior, es decir, aquí la diferenciación surge por los rasgos o recursos que están dentro de las familias, estos podrían ser el poder adquisitivo o intelectualidad como ejemplos. Tercero, cuando se refiere a la diferencia centro/periferia que está vinculada con el territorio (2016, p. 45) o asentamiento determinado por los cambios demográficos en las que habitan las personas, presupone que mientras más alejada esté la persona del centro, mayor desigualdad coexistirá. Cuarto, se refiere a la diferenciación funcional en la que, si no impera la comunicación entre las personas en las funciones sociales, más desigual serán los sistemas en los que las personas son observadoras (2016, p. 46). En esta también tiene cabida la existencia de los marcos legales que carecen de transversalidad y contienen problemas estructurales en las que la normativa le entrega a las personas ciertas garantías, pero en su ejercicio y práctica se implementan de forma desigual entre personas “iguales”.

En cuanto a otro tipo de desigualdad, se tiene a la política que abarca desde la forma en la que se distribuye el poder y en la que se ejerce la participación ciudadana (Oxford Committee for Famine Relief [Oxfam], 2017). Es decir, en la primera instancia existe desigualdad cuando el poder sólo está distribuido entre unos pocos actores; mientras que, en la segunda instancia, está referida implícitamente en que la desigualdad está presente cuando los sistemas políticos y las oportunidades participativas son exclusivas para una reducida cantidad de personas de la ciudadanía.

En lo que respecta a la desigualdad educativa, autores como Bourdieu y Passeron (2004) son bastante claros en señalar que la educación y el factor social están vinculados simultáneamente entre sí, es decir, las realidades de cada alumno determinarán el tiempo de dedicación al estudio, el acceso a la información, en el rendimiento académico y profesionalización de cada uno de ellos. De hecho, Sen (1999) puede tener cabida para explicar lo que Bourdieu y Passeron (2004) expresan porque las libertades y capacidades reales de cada estudiante determinarán su desarrollo académico. Por ejemplo, los estudiantes con mayores ventajas sociales y económicas van a

desempeñarse acorde a sus realidades y experiencias que su cultura familiar heredada le ha brindado para obtener éxito, por lo que se guiarán en cuanto a gustos, hábitos y actitudes dentro de algún sistema educativo. Asimismo, con sus ventajas son susceptibles a que se les garantice una educación más completa que otras personas con ventajas menores. Incluso, es notorio que la desigualdad educativa se vive dentro de las escuelas al momento de una distinción de grupos de estudiantes determinada por su clase o estatus social, con esto se hace referencia a aquellas instituciones educativas que son consolidadas por una ideología basada en la separación de la formación, por un lado, de los/as hijos/as de la burguesía y, por el otro lado, de obreros/as (Baudelot y Establet, 1990). Puede decirse entonces que este tipo de desventaja va más allá de un simple “fracaso escolar” debido a que tiene relación con otras desigualdades que excluyen tanto a personas como a grupos sociales para su inserción, formación, disfrute y permanencia de un determinado sistema educativo (Martínez, 2012). Para cerrar la idea, la desigualdad educativa no tiene que ver únicamente con la reducida distribución de la oferta educativa para el ingreso, continuidad, egreso, logro, calidad y el grado de aprendizaje a las que podría acceder una persona, sino que también con otras externalidades que condicionan el ejercicio de su libertad académica y profesional.

En materia de desigualdad legal, de acuerdo con Vieira (2007) esta corresponde a la existencia de una falla e incumplimiento en el sistema del Estado de Derecho en el que impera la imparcialidad de las leyes en la aplicación y tipificación de estas. El autor señala que América Latina es un vivo ejemplo en el que persiste este tipo de irrupción constitucional y legal porque es causado acorde a la polarización del estatus social y del poder adquisitivo que cada persona posea, es decir, la inmunidad jurídica se le concede únicamente a quienes poseen estos dos factores de privilegios; mientras quienes carecen de ambos recursos, son los menos protegidos por su régimen jurídico y a quienes se les aplican las leyes de forma desigual. Por parte de Soberanes (2011), se refiere a que la desigualdad legal es aquella que no abole los privilegios y que no establece un piso parejo sobre la eficiencia de la ley para todas las personas, por lo que para él todas ellas son iguales jurídicamente en su forma material (todas las personas iguales realmente en la vida diaria sin limitantes en el ejercicio de tal principio) y formal (no en el sentido de iguales ante la ley, sino que iguales en la ley). De hecho, el Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados (ACNUDH, 2018) va a concebir a este tipo de desigualdad tal y como los autores previamente

citados lo hacen, al señalar que esta trata de una exclusión de las personas que se reproduce dentro de los regímenes jurídicos, por lo que el efecto que genera es una situación de desventaja para quienes no son contemplados dentro de los ordenamientos y normativas jurídicas a comparación de las otras partes de la sociedad que sí se benefician y se encuentran protegidos formalmente por la ley.

En cuestión a las desigualdades étnico-raciales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las formas de Discriminación Racial (1965) expresa que se trata de una restricción, preferencia y exclusión originada por razones que se adecuan al color de piel, linaje, raza y origen tanto étnico como nacional que perjudica el libre desarrollo, goce y reconocimiento de un piso de igualdad en cuanto a los derechos humanos y garantías sociales, políticas, culturales, económicas u otra libertad de tal índole. En el caso de Rangel (2001), la autora hace referencia a que, en principio, este tipo de desigualdad estaba ligada directamente a las cuestiones raciales y morfológicas en donde existían subdivisiones humanas producidas por el color de piel, la forma de la nariz o el cráneo y la textura del cabello; pero, con el continuo estudio de los temas raciales, tal concepción fue abandonada para ser reemplazada por las cuestiones étnicas. Es decir, la desigualdad étnica-racial se explicaría a partir de los atributos históricos, simbólicos y culturales que asignan el sentido de identidad a particulares grupos de personas. No obstante, Alesina, Michalopoulos y Papaioannuo (2014) sostienen que los efectos de tales diferenciaciones y desventajas históricamente heredadas continúan siendo latentes en la distribución y asignación de las oportunidades (tales como ingresos, empleo, educación, salud, etc.) e incluso esta disparidad suele mostrar diversas profundidades entre comunidades que poseen específicas culturas, costumbres, tradiciones, lenguaje y/o raza dependiendo de las regiones en las que se asientan. Finalmente, Solís y Güémez (2021) agregan que las jerarquías étnico- raciales tanto fuera como dentro de las mismas comunidades por la influencia de la pigmentocracia.

Ahora bien, en lo que se refiere a la desigualdad económica, se encuentran trabajos como el de García (1986) que la tipifica como un hecho y una situación injusta y diferenciada tanto de los ingresos como de la riqueza reflejada en las estructuras económicas de cualquier índole, así como también entre grupos de personas, familias, regiones y clases sociales. Como es evidente, la desigualdad económica está centrada por dos polos: la desigualdad en la riqueza y el ingreso, por lo que conviene señalar que la primera se expresa a través de la dispersa distribución del patrimonio

(bienes muebles, inmuebles y recursos) que es susceptible a generar y acumular riqueza entre la población, en la que en la mayoría de los casos, está concentrada en manos de un número reducido de personas (Judisman, 2009); mientras que la segunda, se orienta a la forma desigual en la que se distribuyen las remuneraciones monetarias (ya sean las que son captadas por fuentes de ingreso como las que provienen del trabajo, transferencias, remesas, donaciones, entre otras) entre personas (García Rocha, 1986). La diferencia entre estas dos cuestiones se basa en que a la riqueza se le relaciona con una dimensión espacial en la que suele analizarse entre entidades geográficas para demostrar que este factor es superior y/o inferior en determinadas regiones. Por lo que respecta a la de los ingresos, la propia dimensión que esta adquiere es la social debido a que se centra en una entidad que es independiente del nivel de riqueza (Giraud, 2000). Y, con relación a estas aportaciones, autores como Litchfield (1999) añaden otro tipo de tipología alrededor de la desigualdad económica, la cual es la del consumo que gira en torno a la dispersión en la adquisición de bienes y servicios de los individuos para que estos últimos satisfagan sus necesidades primarias y materiales.

La concentración de la riqueza en minorías favorecidas o una desigual distribución de los ingresos provocan que las personas se enfrenten a un deficiente acceso a la justicia, seguridad y salubridad; limitadas oportunidades para ejercer un empleo dignamente remunerado, por lo que esta situación fomenta a emplearse en trabajos precarios; limita el consumo y goce de bienes o servicios tanto alimenticios como ambientales y tecnológicos; condicionan el acceso a una vivienda y educación digna; entre otras consecuencias (INEGI, 2013). De hecho, es conveniente decir que las desigualdades económicas no se refieren unívocamente a una distinción entre los ricos y pobres (Giraud, 2000) como suele pensarse, sino que abarca otro tipo de esferas en las que los efectos mencionados merman, son latentes y afectan en diferentes magnitudes la vida de las personas sin importar la raza, etnia, edad, preferencia sexual, capacidad, formación profesional o académica, país y/o género.

Respecto al último factor enunciado en la idea anterior, una de las desigualdades que ha subsistido históricamente hasta la actualidad es la desigualdad de género. Este tipo de desventaja no posee un precedente específico de su surgimiento, puesto que tal y como se mencionó, es una condición histórica que es latente desde hace muchos siglos. No obstante, puede decirse que el aspecto social y cultural salvaguardan una relación con ella debido a que el imaginario colectivo va forjando el

comportamiento de lo que se concibe como femenino o masculino, lo cual ha provocado establecer diferencias entre los sexos de acuerdo con los estatus sociales, etnias, edades y roles en todo tipo de estructuras (Furlong, 2006). Entonces, por desigualdad de género se entiende por la asimetría que existe entre mujeres y hombres en cuanto a que uno de los dos géneros contiene ventajas sobre el otro para el acceso, goce y logro de la diversidad de oportunidades, derechos y responsabilidades (United Nations Educational Scientific and Cultural Organization [UNESCO], 2014). Por una parte, Vizcarra (2008) comparte que esta construcción del orden social de las cosas entre mujeres y hombres suele atribuirse (o justificarse) a distribuciones desiguales de la riqueza y el poder que emerge de contextos coloniales y poscoloniales que penalizan socialmente a las personas, en este caso, a las mujeres. Por otra parte, Furlong (2004) considera que esta situación de desventaja es el producto de condicionar a las mujeres a estereotipos tradicionales sobre el cuidado y organización del hogar o de los hijos/as; mientras que, por el lado de los hombres, al ser percibidos como seres superiores, estos pueden gozar de amplias ventajas en múltiples esferas que las mujeres aún no terminan de conquistar, por lo que a ellas se les ha obligado a adaptarse y desarrollarse entre las pocas oportunidades y libertades que se les han sido asignadas.

Ahora bien, las desigualdades por género pueden adoptar diferentes formas bajo enfoques e indicadores específicos dentro de muchas estructuras, es decir, no existe un unívoco tipo de desigualdad entre mujeres y hombres, al contrario, existe un repertorio amplio en materias educativas, sociales, laborales, jurídicas, políticas, religiosas, económicas, entre otras. Por mencionar algunos ejemplos, si se adentra a cuestiones religiosas, las mujeres carecen de oportunidades para la inserción de mujeres a ejercer un rol de carácter sacerdotal e incluso corrientes religiosas privan a las mujeres de la libertad de expresión y les adjuntan códigos de vestimenta (Carrillo, 2011); en la esfera del poder la mujer sigue siendo relegada hasta cierto grado, es decir, el hombre continua representando la unión familiar, es el sostén económico, controla los recursos disponibles y ejerce su autoridad sobre los miembros del hogar (Furlong, 2006, p. 55); en materia educativa, las mujeres atraviesan por candados durante el acceso a oportunidades de esta índole, especialmente en las áreas que engloban construcciones masculinas, como las ciencias, ingenierías o posgrados (Zamudio, Ayala et al., 2014); en lo económico, las mujeres aún continúan siendo segmentadas ocupacionalmente (Furlong, 2006), asumen empleos informales y terciarios en su mayoría por la flexibilidad para cumplir con los roles tradicionales

como el cuidado del hogar o de los/as hijos/as (Gómez, 2017), trabajan por doble jornada en la que la segunda es mínima y/o nulamente remunerada (Instituto Nacional de las Mujeres [Inmujeres], 2016); y por supuesto, las brechas salariales que son aquellas diferencias de las remuneraciones salariales entre hombres y mujeres explicadas a partir de la influencia y poder que posee el libre mercado en la asignación de los precios de la mano de obra entre mujeres y hombres, es decir, las corporaciones ajustan bajos salarios para las mujeres basándose en las curvas de oferta de mercado porque se dice que ellas tienen una curva que es poco elástica a comparación de los hombres debido a factores temporales, naturales y académicos como los que se explicaron con anterioridad, por tanto, los hombres son susceptibles a percibir salarios más altos contar con una elasticidad más amplia (Robinson, 1933).

Es necesario señalar que los tipos de desigualdad en el ingreso y de género son los puntos de partida que conceptualmente sostienen el presente trabajo de tesis dado al enfoque de estudio sobre la brecha salarial por género. Una vez enunciado esto, es contundente dar paso al siguiente término de este marco teórico-conceptual en el que se pretende contextualizar con mayor detalle la situación histórica de las mujeres desde la desigualdad en el ingreso, así como discutir cronológicamente las aportaciones de distintos autores que han contribuido a este término.

2.2. Discusión sobre “desigualdad en el ingreso”

Las retribuciones por trabajo comparten una relación estrecha y longeva con el trabajo mismo que se remonta en la antigüedad. Como tal, la palabra salario proviene del latín *salarium* (Real Academia Española, s.f), específicamente del cloruro de sodio (la sal). En esencia, el oro blanco, mejor conocido como la sal, era utilizada en aquella época antigua como una forma de pago por la mano de obra de cierto tipo de trabajadores libres que eran susceptibles a desempeñar actividades laborales en la Roma Antigua (Torres, 2017); es decir, esta retribución en especie únicamente estaba dirigida a funcionarios públicos y soldados del pasado imperio romano, en vista de que el valor de la sal de uso radicaba en sus propiedades naturales que coadyuvaban a la conservación de alimentos, hidratación y al tratamiento de heridas de la población (Terán, 2013).

Durante esa misma época, como bien se mencionó, los hombres libres estaban definidos por ciertos grupos de personas; pero al existir dicha distinción, otra categoría social excluida estaba compuesta por esclavos, los cuales percibían una manutención por parte de sus dueños, más no un salario

como tal connotación (Torres, 2017). Por tanto, es en ese entonces cuando una desigualdad tanto social como económica comenzaba a surgir y no abandonaría este modelo retributivo hasta la apertura a una discusión de la esfera pública sobre los salarios con los economistas clásicos.

Adam Smith (1776) en *La Riqueza de las Naciones* en el capítulo VIII habla acerca de los salarios al señalar que, en el estado de las cosas, “el producto del trabajo constituye su recompensa natural, o salario” (p. 108) que le corresponde exclusivamente al trabajador y no es compartido con alguno de sus patronos dueños de los medios de producción. Sin embargo, tal idea hubiese seguido un comportamiento contiguo al alza si tan sólo “la capacidad productiva por la división del trabajo” (p. 108) hubiera sido efectiva porque dicho proceso de repartición de actividades en conjunto a la mano invisible regularía al mercado por sí mismas, generando que se produjeran más bienes y servicios con menor cantidad de trabajo. Por lo que, ante este efecto la población se beneficiaría en vista de que, a mayor oferta, los precios reducirían.

Como no ocurrió de tal manera, la propiedad de la tierra y la acumulación del capital superaron el progreso que contraía la capacidad productiva sujeta a la división del trabajo (Smith, 1776). Ante tal hecho, era evidente que ese resultado impactaría negativamente a los salarios que los hombres percibían por su mano de obra esto en cuestión de que, al existir la propiedad privada, el dueño que es quien posee los medios de producción, sería el primero en deducir su cuota del beneficio del capital (p. 110) dejando poca o nula parte de la producción. Este primer acercamiento pone en evidencia la desigualdad en los ingresos del trabajador, porque bien comenta Smith que “los trabajadores desean conseguir tanto, y los patronos entregar tan poco, como sea posible” (p. 110), por lo que quienes en la mayoría de los casos tienen ventajas tanto en el plano formal como en el ejercicio sustantivo son los patronos al fijar cantidades mínimas a los salarios de los obreros dirigidos sólo para la subsistencia de estos últimos.

Para Smith (1776), los salarios de subsistencia deben ser suficientes para que los obreros sean capaces de mantenerse a sí mismos y a sus familias con el fin de que sus descendientes se conviertan en nueva mano de obra para insertarse en el mercado del trabajo. Por tanto, su idea central se basa en que, el obrero al preservar su existencia generacional a través de la procreación garantiza para él mismo que naturalmente los salarios logren elevarse por la multiplicación de trabajadores en sus hogares (p. 127). Mientras que, para el patrono, al existir mayor oferta de mano

de obra, más riqueza puede acumular porque esta es la señal más indicada de que ha habido un progreso a lo que Smith llama: la riqueza nacional.

Por su parte, David Ricardo (1959) en *Principios de Economía Política y Tributación* refuta hasta cierto punto la idea de Smith acerca de los salarios, el autor indica que la mano obra es como cualquier otra mercancía, por lo que los precios de estos pueden fluctuar en el mercado. Y como tal, al salario lo define como “el precio necesario que permite a los trabajadores, uno con otro, subsistir y perpetuar su raza, sin incremento ni disminución” (Scheifler, 1990, p. 304). Como producto de esto, la mano de obra puede tener dos tipos de precios (Ricardo, 1959): uno natural (que permite a los obreros subsistir) y otro de mercado (que es el que varía acorde a la ley de oferta y la demanda). No obstante, el consumo o el coste de los bienes también son determinantes en el valor de la mano de obra, puesto que depende de que los precios de dichos bienes (ya sean alimentos, prendas, servicios, etc.) se ajusten a lo que el obrero esté acostumbrado a adquirir (Ricardo, 1959). Por tanto, puede decirse que el mercado de forma natural va a determinar cuál será el precio de los salarios y de los bienes que acorde a sus costumbres del obrero.

El salario natural que es como define Ricardo al salario de subsistencia tendrá relación con la teoría malthusiana debido a que el primero menciona que mientras más hijos procrea un obrero o trabajador, el salario automáticamente entrará en declive, esto mientras que no se reestablezca un equilibrio en la natalidad (Scheifler, 1990). Pero si esto no ocurre de tal manera, es posible que los salarios descendan incluso hasta lo más mínimo como para que no consigan seguir subsistiendo.

Tanto Ricardo como Smith concuerdan en que el precio de la mano de obra o los salarios que los obreros perciben están únicamente sujetos a las leyes naturales del mercado, pues la libre competencia es la que rige por sí mismo la economía, por lo que no es necesario que el Estado intervenga o controle (Ricardo, 1959).

Lo anterior es rescatable debido a que John Stuart Mill (1943) concuerda en ciertas aportaciones de Ricardo. Por ejemplo, en que los salarios sí están sujetos en la ley de la oferta y la demanda por la disponibilidad que exista entre el capital circulante y quienes ofertan su mano de obra (obreros). Es importante mencionar que el capital circulante (Stuart Mill, 1943) para este autor se basa en el

salario, es decir, aquella cantidad monetaria que se usa para comprar trabajo o mano de obra en vista de que va a ser detonadora en generar algún cambio creciente o decreciente en los salarios.

Pese a que Stuart Mill no está de acuerdo en que las costumbres del consumo de los obreros tengan cabida en la fijación de los salarios propuesto por Ricardo, Stuart Mill (1943) no descarta la idea de visualizar al trabajo como una mercancía exclusiva del mercado laboral, por lo que este piensa que la mano de obra sea susceptible a ser adquirida o vendida. Lo que sí añade este autor, es que a la mano de obra le corresponde su propia demanda (que pertenece a los patronos) y su oferta laboral (corresponde a los obreros), pero sin duda Mill es claro en que uno de los grupos (patronos y obreros) tendrá el privilegio de ejercer influencia antagónica en la fijación del precio o coste de los salarios (Stuart Mill, 1943).

Otro economista clásico que aborda la cuestión salarial es Thomas Malthus (1946). Este autor define a los salarios de trabajo como toda “remuneración que se concede al obrero por sus esfuerzos” (p. 183) en los que pueden dividirse entre dos tipos: nominales (que son los que perciben dinero en especie) y los reales (corresponden a aquellos con los que el obrero puede comprar bienes o servicios). No obstante, dicho autor concuerda con Smith, Ricardo y Mill con que la ley de la oferta y la demanda impera en la asignación de los salarios del trabajo, aunque en distintas dimensiones debido a que, basándose en su ley de la población, señaló que a medida que va aumentando la producción y la población, las formas que coadyuvan a la subsistencia de la humanidad no consiguen ir a la par de los dos factores mencionados. Por tanto, los salarios también están arraigados al control de la natalidad y el matrimonio; es decir, Malthus (1946) opinaba que a medida que acrecienta la población, es imposible que alguna ley natural de mercado (como Smith, Ricardo y Stuart Mill pensaban) sea capaz de decidir el comportamiento de los salarios, todo dependerá del obrero. Por ejemplo, Malthus (1946) indica que mientras más población exista en el mundo, el salario será menor; por el contrario, hay menos población, el aumento de los salarios serán más proporcionales y vería un aumento en ellos porque, al disminuir la cantidad de obreros, el valor de trabajo es más apreciado en el mercado.

Finalmente, Marx en el *Capital* (1867) en su sección sexta refuta la mayoría de las ideas de algunos de los economistas clásicos. Una de sus críticas se basa en llamarle mercancía al trabajo porque indica que, para poder denominarlo de esa manera, estrictamente debe existir el material a priori

ser vendido (1867, p. 349) porque de tal forma sí podría ser considerada una mercancía por lo que, si no se encuentra así, ahí es cuando debería hablarse del trabajo.

Otra de sus críticas se remonta a que el valor de la fuerza del trabajo²:

Se calcula tomando como base una determinada duración de vida del obrero, a la que corresponde una determinada duración de la jornada de trabajo. Supongamos que la jornada habitual de trabajo es de 12 horas y el valor diario de la fuerza de trabajo 3 chelines, expresión en dinero del valor en que se traducen 6 horas de trabajo. Si a este obrero se le pagasen 4 chelines, se le pagaría el valor de su fuerza de trabajo puesta en movimiento durante 12 horas. Pues bien, expresado este valor diario de la fuerza de trabajo como valor del trabajo de un día, tendremos que: el trabajo de 12 horas tiene un valor de 3 chelines. Por tanto, el valor de la fuerza de trabajo determina el valor de éste o, expresado en dinero, su precio necesario.

Y, por el contrario, si el precio de la fuerza de trabajo difiere de su valor, diferirá también de lo que se llama su valor el precio de trabajo. (Marx, 1867, p. 242)

Con este ejemplo y crítica, Marx señala que la economía política ha aislado magnitudes importantes respecto al precio de trabajo que ya no se ajustan a lo que señala la ley de la oferta y la demanda, puesto que estos se determinaban como simples mercancías que no poseían distinción alguna. Ante esto, en vez de llamarle valor del trabajo, él señala que a lo que realmente pertenece es a un valor de la fuerza del trabajo, esto para abandonar la idea o percepción del obrero como

² “Parte de la jornada de trabajo necesaria para la reproducción o conservación de la fuerza de trabajo, en una magnitud dada, una magnitud constante” (Marx, El Capital. Tomo I, 1867, p. 242).

una máquina (Marx, 1867, p. 350) porque lo que se trasfigura en forma de salarios es el valor y la fuerza del trabajo.

Incluso, con tal ejemplo hace notar que en la economía política existe una parte invisibilizada sobre las desiguales retribuciones del trabajo en la que el obrero labora más tiempo por menos salario. Marx (1867) distinguía que en la era feudal existía una clara distinción tangible entre el espacio-tiempo que realizaban desde los esclavos hasta los siervos (1867, p. 351). En el caso de los primeros, estos no recibían remuneraciones, al contrario, debían devolverle al señor feudal lo que consumían; mientras que el siervo realizaba trabajo para sí mismo y para el señor feudal a la misma vez. Sin embargo, al pasar a un modelo en el que el trabajo se convirtió en percibir un salario, si existe un excedente u horas extras de trabajo, la retribución seguirá siendo la misma cantidad, es decir, no se tribuye, por lo que cuenta como tiempo gratis invertido.

Por un lado, Marx (1867) realiza una crítica al tiempo en el que los obreros obtienen sus pagos o salarios. El autor señala que tan confusa, superficial, contradictoria y limitativa que en ella se confunde el valor de la fuerza del trabajo con el valor de uso³, porque el capitalista no ejecuta los pagos a los obreros al finalizar su trabajo, sino que lo hace cuando el trabajador vende el artículo entregado (1867, p. 351). Por tanto, su fuerza de trabajo en efecto se distingue de las otras mercancías del mercado porque es capaz de crear un valor extra (plusvalía) y que este factor de producción es el que realmente genera riqueza. Por otro lado, Marx (1975) hace alusión a los salarios por tiempo que, en esencia, estos son el entregable de lo que él llama venta de la fuerza de trabajo bajo el constructo del tiempo en el que con este último se fijan lapsos (ya sea de forma diaria, semanal, mensual, etc.) en el que los obreros laboran y logran percibir sus salarios (1975, p. 661). No obstante, el autor proporciona una unidad de medida que tiene el objetivo de hallar el precio de la hora de trabajo (p. 662):

$$\text{Precio medio del trabajo} = \frac{\text{Valor diario medio de la fuerza de trabajo}}{\text{Número de horas de la jornada laboral media}}$$

³ “La utilidad de un objeto” (Marx, 1867, p. 26).

Lo que Marx (1975) desea al presentar este tipo de fórmula, no es solamente calcular el precio del trabajo o salario, sino demostrar que, con esta simple e impactante unidad de medida, al ponerla en práctica, lo único que cambia con mayor intensidad o magnitud es el número de horas, cuestión que beneficia directamente al capitalista; pero lo que ocurre en el caso contrario es que, a medida en que se van aumentando las horas o jornadas de trabajo, el precio del trabajo tiende a disminuir en la mayoría de casos (1975, p. 663). Y es así como este autor argumenta que sólo al modificar el número de horas de las jornadas de los obreros es una de las causas que provocan la subocupación laboral (p. 664).

Para Marx (1975), el salario por hora se trata de una forma en la que el capitalista ocupa al obrero por determinadas horas que el primero necesite con el objeto de beneficiarse por su fuerza de trabajo con menos tiempo y precio, pero con un mayor margen de beneficio por su valor de uso (1975, p. 665). De esta manera, el autor explica que el capitalista se apropia no sólo de la plusvalía y/o el plustrabajo del obrero, sino que de igual forma genera tanto una prolongación de la jornada laboral bastante anormal como una remuneración insuficiente (p. 665).

Retomando los salarios por tiempo, Marx (1975) insiste en que no basta con sólo tomar en consideración a las jornadas laborales, puesto que existen casos en los que los obreros suelen inexorablemente a trabajar más allá de lo normal, lo que él denomina tiempo extra (1975, p. 666). Tal fenómeno es tan frecuente por la razón de que, los obreros al percibir paupérrimos salarios se obligan a sí mismos a recurrir a estas prácticas para compensar sus remuneraciones. Sin embargo, el autor alude a que “más extensa sea la jornada laboral en un ramo de la industria, tanto más bajo será el salario” (p. 667).

Ahora bien, Marx (1975) identifica en la esfera capitalista una extremidad modificada que se desprende del salario por tiempo, él la denomina: pago por destajo (p. 671). En esta nueva forma, el salario se caracteriza porque mide el número o la cantidad de bienes que puede producir el obrero en un lapso de tiempo (p. 673), es decir, se relaciona con la productividad y el rendimiento de este actor último.

Marx (1975) critica esta modificación proveniente del salario por tiempo debido a que es la máxima representación del capitalismo por poseer un espíritu individualista y de competencia

entre los mismos obreros porque en ocasiones los salarios de cada uno de estos pueden ser susceptibles a aumentos, pero sólo de forma individual (p. 677), cuestión que incentiva a que un obrero sea capaz de explotar laboralmente a otro para beneficiarse del capital (p. 675). Incluso, el pago por destajo ha ocasionado que el capitalista que justifique la reducción de los salarios y el aumento de la productividad por causas externas, pero Marx (1975) expresa que “la productividad del trabajo no es, en absoluto, asunto que incumba al trabajador” (p. 682) como para una modificación negativa en las remuneraciones monetarias que los obreros perciben por su fuerza de trabajo.

Existe una teoría que reforma y combina dos teorías mencionadas con anterioridad en este trabajo. La teoría de la ley de bronce de los salarios o ley de hierro de los salarios es una combinación de los postulados más destacables de la Teoría de la población de Malthus en conjunto a la Ley ricardiana (teoría de la distribución) propuesta por Ferdinand Lassalle (Cardona G. , 1989). Lassalle concordaba con Ricardo y Malthus acerca de que los salarios obligadamente están del bajo del mínimo de subsistencia por el constante aumento en el número de población en el mundo (Rodríguez M. , 2009), provocando una sobreoferta en el mercado; así que, rescata que lo que se necesita para revertir dichos salarios superfluos son limitar la natalidad y abandonar la idea de que tanto el mundo como la economía se rigen a través de leyes naturales (Pellegrini, 1964).

El nombre de salarios de hierro se debe meramente a que Lassalle creía que estructurar los salarios sólo a una cantidad mínima para la subsistencia de los trabajadores se trataba de fijar una barrera de hierro a estos, la cual era una interminable condena a la miseria (Pellegrini, 1964). De hecho, con base a los argumentos anteriores, Lassalle conseguía desprestigiar al modelo capitalista porque pensaba que, con dicho modelo, la población estaba forzada a percibir salarios por bajo del nivel de subsistencia (Schuster, 2005) que los autores como por ejemplo Smith, Ricardo y Malthus formularon.

Ahora bien, como se había comentado en el primer concepto anterior, durante el siglo XIX, las mujeres se vieron perjudicadas por la desigualdad y segregación tanto laboral como en los ingresos en aquel entonces con los conocidos salarios familiares. No obstante, pese a que los economistas políticos y capitalistas no reconocían la importancia y necesidad de la inserción laboral y económica de las mujeres, la primera y segunda guerra mundial surgieron como las perfectas

ventanas de oportunidad para que las mujeres logren reinsertarse en el mercado laboral. Estos hechos provocaron un antes y un después en la vida de las mujeres, puesto que demostraron ante la sociedad una marcada participación que provocó finalmente el reconocimiento de la fuerza de trabajo femenina (Redacción National Geographic, 2014).

Durante ambas guerras mundiales, los países partícipes se vieron en la necesidad de reclutar ya no sólo a hombres en las actividades productivas, sino que también fue la hora de atraer a mujeres en las diversas labores industriales de aquellas épocas que eran fundamentales para continuar con tales conflictos bélicos (Redacción National Geographic, 2014). Con anterioridad, las mujeres habían sido relegadas a dedicarse estrictamente a actividades relacionadas con el cuidado del hogar y de los hijos e hijas y carecían de libertades políticas y civiles, todo esto derivado de imaginarios colectivos que ponían en duda las capacidades productivas, económicas, laborales, políticas y civiles de las féminas; pero a partir de la necesidad de los países, las mujeres con su incorporación al mercado laboral consiguen asumir empleos que anteriormente eran considerados masculinos, como por ejemplo: conducir camiones de todo tipo, fabricar armamento, destornillador, jardín, laboratorios, policía, talleres, voluntariado en la cruz roja e inclusive participar al ejército (Redacción National Geographic, 2014).

Cabe a destacar que Francia fue el primer país en 1915 en consolidar un salario mínimo para las mujeres en la industria textil, pero este tipo de remuneración se sometió a uno de los cambios más precarizados, al pago por destajo, en el cual por cada pieza terminada podrían percibir ingresos por su fuerza de trabajo lo cual ocasionó que, al finalizar la guerra, los salarios entre ambos sexos dieran la apertura a brechas (León, 2015). Es así como, pese a la proliferación de mujeres en el mercado en aquellos tiempos, las mujeres aún padecían de incertidumbre, la causa era que los oficios que estas desempeñaban eran esporádicos y culminarían una vez que las guerras de la misma manera lo hicieran; por lo que esto significaba no sólo que las mujeres estuvieran salarialmente por debajo de los hombres, sino que también significaba un desplazamiento laboral impulsado por los masculinos en sus puestos de trabajo (León, 2015).

Como resultado de las guerras mundiales, las mujeres consagraron que el Estado les garantizara y reivindicara derechos sociales, políticos y económicos como, por ejemplo: el derecho al voto y el reconocimiento a la igualdad de condiciones entre ambos sexos (León, 2015). Sin duda alguna, el

resultado para las mujeres fue positivo al conseguir emanciparse de las limitantes que existían en planos tanto en formales como sustantivos e incluso dentro del imaginario colectivo porque las mujeres se encontraban en aquellos momentos excluidas socialmente y no eran consideradas dentro de la agenda política.

Ahora bien, el concepto de desigualdad en el ingreso con el paso de los años ha evolucionado hasta el punto en el que guardó relación con el concepto de pobreza. El precedente y pionero en la construcción de tal término fue Benjamin Rowntree (1901) un británico que consiguió ser uno de los primeros investigadores en medir y cartografiar la pobreza en York, Inglaterra a través de encuestas en materia alimentaria. Las aportaciones de este autor brindaron un parteaguas para concebir a la pobreza como la incapacidad que tienen las personas para conseguir lo mínimo necesario que garantice una buena calidad de vida porque demostró que un poco más del tercio de la población británica poseía ingresos subsistía con ingresos primarios bastante paupérrimos. Tal evidencia logró que se trazara una línea divisoria entre dos tipos de pobreza en los que las personas podrían encontrarse: primaria (aquellas familias en las que el ingreso total no era suficiente para que los demás integrantes alcancen a reproducirse biológicamente) y secundaria (familias que pudieron haberse reproducido biológicamente, pero el impedimento de esto fue que el total de su ingreso total se destinó a erogaciones superfluas). Por tanto, el autor determinó que los pobres son aquellas personas que subsisten en una realidad de miseria y necesidad visible.

A partir de Rowntree (1901), es notorio que la pobreza se convierte en un tema público que comenzaría a ser estudiado y obtendría múltiples conceptualizaciones, metodologías e, incluso, acciones para ser revertida. Evidentemente, este primer autor demostró que el ingreso cuenta con un papel clave en la detección de la pobreza, lo cual produjo como consecuencia el análisis de un nuevo enfoque que se orientaría a una comparación de personas de una sociedad debido a que, de acuerdo con Rawls (1971) esta última es un sistema de cooperación basado en reglas de conductas en las que sus integrantes obligatoriamente se conducen. Por si fuera poco, el autor especifica que el sistema basa su esencia en que quienes pertenecen a él promuevan el bien y busquen el bienestar común porque esto es lo que genera la cooperación social. Sin embargo, Rawls (1971) hace énfasis en que en la práctica se presentan algunos conflictos de intereses en la distribución de los beneficios que produce la colaboración social porque algunos participan con mayor grado que

otros; es así como tal autor pretende fijar ciertos principios sociales correctos con el fin de distribuir justamente las ventajas que puedan generar las participaciones colectivas.

La teoría de la justicia social de Rawls (1971) se fundamenta bajo el principio de imparcialidad, es decir, para él existe verdadera justicia e igualdad en una sociedad cuando predomina de forma conceptual y pública el principio de justicia, así como también la posibilidad de que sus integrantes promuevan el bien. Esto pone en evidencia que en su teoría es necesaria la colaboración conjunta y ordenada entre individuos para el alcance de una distribución adecuada y equilibrada de los beneficios que emergen de esta acción colectiva. Rawls (1971) insiste en que determinar una conceptualización compartida de justicia de forma deliberativa (al menos en las características que cada individuo concibe y comparte entre sí) a partir del contrato social, para garantizar la asignación básica, fundamental y, sobre todo, justa de derechos y obligaciones de las personas sin distinciones o ventajas. De entrada, en palabras de Rawls (1971), en una sociedad justa existen los siguientes preceptos: “1) cada cual acepta y sabe que los demás aceptan los mismos principios de justicia, y 2) las instituciones sociales básicas satisfacen generalmente estos principios y se sabe generalmente que lo hacen” (p. 18).

Lo anterior tiene relación con otra idea que plantea Rawls (1971) al respecto de que cada individuo racional posee un sentido público de justicia o la capacidad moral para emitir juicios y calificar situaciones que le parecen injustas o justas; por tanto, cada persona sería capaz deliberar cuáles instituciones de la sociedad son justas o no basándose en su sentido de justicia y, además, de identificar que la distribución de derechos, obligaciones y reglas que las rigen esté en un deseable equilibrio para todos y todas.

Rawls (1971) identifica que la justicia tiene un objeto primario a partir de la estructura básica de la sociedad. Para esto, cabe a destacar que el autor enuncia algunas grandes instituciones que componen a tal estructura, estas son la constitución política, “las principales disposiciones económicas y sociales” (p. 20), la protección jurídica de la libertad de expresión, mercado o competencia mercantil, propiedad privada y la familia. ¿Pero cuál es la relación de este objeto primario con la estructura básica? Bueno, el autor destaca que la relación que comparten se encuentra a través de las grandes estructuras porque estas últimas son las encargadas de asignar y/o dividir los derechos y obligaciones a partir de la cooperación social (Rawls, 1971, p. 20). No

obstante, lamentablemente en dicha estructura cada persona nace con ciertas ventajas o desventajas sociales de acuerdo con su realidad y estas configuran sus expectativas tanto del sistema político en el que se encuentran como los aspectos socioeconómicos que los rodean. Como resultado, prolongadamente y de forma omnipresente, se reproducen desigualdades en múltiples materias que deterioran la calidad de vida y las oportunidades de acceso de las personas. Es así como Rawls (1971) añade que tales situaciones desiguales “no pueden ser justificadas apelando a nociones de mérito o demérito. Es a estas desigualdades de la estructura básica de toda sociedad, probablemente inevitables, a las que se deben aplicar en primera instancia los principios de la justicia social” (p. 21). Por tanto, es evidente que el autor insiste en que tanto la distribución de los derechos y obligaciones más fundamentales como las oportunidades económicas y condiciones sociales (p. 20) de la estructura básica deben estar sujetas al principio de justicia social (aquel principio con el cual los miembros de una sociedad pueden evaluar los aspectos que se reparten en la estructura básica).

Al principio se mencionó que la teoría de Rawls (1971) se basa en la imparcialidad, esto corresponde a que la posición original de igualdad (que es para el autor una situación hipotéticamente equitativa que conduce a la verdadera justicia) posee un enfoque contractual en la que ningún individuo identifica su papel en la sociedad, su “posición, clase o status social; nadie sabe tampoco cuál es su suerte en la distribución de ventajas y capacidades naturales, su inteligencia, su fortaleza, etc.” (p. 25). Esto es, el contrato que plantea Rawls se da a partir de un velo de ignorancia de una pluralidad de personas que concuerdan la división correcta de las ventajas que son justas y favorecen a todos los individuos equilibradamente. De hecho, ese velo de ignorancia en la que ninguna persona conoce su situación inicial favorece a la cooperación social porque se caracteriza por el establecimiento de un piso parejo y el sentido de justicia de las personas racionales que evita que alguna de ellas opte por una posición más favorecedora, competitiva e injusta que perjudique a terceros.

El objetivo dentro de la perspectiva contractual que le brinda Rawls (1971) a su teoría se orienta a que el acuerdo en la deliberación de los principios de la justicia impondrá límites y condiciones en cuanto a la forma en la que se van a regir y aplicarán lo acordado. tales como el que nadie sea acreedor de una posición favorable natural frente a otros para así brindar una igualdad entre las personas y ejercer el sentido de la justicia porque en “una sociedad justa, las libertades de la

igualdad de ciudadanía se dan por establecidas definitivamente; los derechos asegurados por la justicia no están sujetos a regateos políticos ni al cálculo de intereses sociales” (p. 17).

Rawls (1971) configura dos principios de la justicia que están ligados a la estructura básica porque rigen la distribución de los derechos y obligaciones, así como aquellas ventajas tanto económicas como sociales de la acción colectiva. Dentro de estos dos principios se encuentran algunos ejemplos de bienes primarios (bienes que todo individuo quiere y necesita para su desarrollo). Dicho esto, el primer principio habla acerca de que “cada persona ha de tener un derecho igual al esquema más extenso de libertades básicas que sea compatible con un esquema semejante de libertades para los demás” (p. 67). Conviene señalar que, en este primer planteamiento, los bienes primarios que contempla son las libertades básicas que todo individuo debería poseer de forma obligatoria, tales son: la libertad política (es decir, el derecho a votar y ser votado), libertad de expresión y de reunión, libertad de conocimiento y de pensamiento, integridad de la persona, el derecho a la propiedad personal y la libertad al arresto (p. 68) y detención inmotivada.

En cuestión del segundo principio, los bienes primarios aluden acerca de la distribución del ingreso, riqueza y el derecho a ser parte de organizaciones investidas de autoridad o cadenas de mando (Rawls, 1971). Al respecto de los dos primeros bienes, el autor menciona que existe una excepción en ellos, es decir, la igualdad entre la riqueza y el ingreso no necesita ser igual para todos, pero todos deben beneficiarse de ello. Sobre los otros bienes primarios como los cargos de autoridad o mando, Rawls (1971) menciona que deben garantizarse para todas las personas en vista de las desigualdades anteriormente señaladas.

La parte de las diferencias en las remuneraciones y los puestos de mando no quiere dar a entender que las desigualdades sean justificadas bajo la preposición de que pueden ser compensadas por brindarles ventajas mayores en otras materias porque Rawls (1971) insiste en que el sistema bajo la justicia social debe aplicar para todos equilibradamente. Es decir, si alguna diferencia se presenta, será justa siempre y cuando la ventaja sea para toda la sociedad, no sólo para un grupo reducido. Sin embargo, el primer principio que contempla los bienes primarios básicos en materia de libertades y derechos, Rawls (1971) hace alusión sobre que son primordiales y en ellos no puede haber una distinción o distribución desigual porque son fundamentales. Mientras que, en los segundos, debe existir una igualdad, pero en las oportunidades para acceder a los puestos de

mando, así como un repertorio de nuevas alternativas para quienes se encuentran más desfavorecidos/as en la sociedad.

Al haber revisado la teoría de Rawls (1971) con sus puntos más destacables, es necesario adentremos a otra que complementa la anterior.

El mundo evoluciona y con él también todas las estructuras que lo integran lo hacen a su vez, pero en medida que esto sucede, se presentan externalidades o problemas nuevos que deterioran y profundizan la insatisfacción de todo tipo de libertades básicas que son fundamentales para el desarrollo pleno de los individuos. Por mencionar algunos ejemplos se tienen, según Sen (1999) a: la persistencia de la pobreza, “el problema del hambre, la violación de libertades políticas elementales, así como de libertades básicas, la falta general de atención a los intereses y a la agencia de las mujeres” (p. 15), deterioro del medio ambiente o el fomento al sector socioeconómico. De hecho, el autor asevera que estos tipos de desigualdades son omnipresentes, no distinguen entre países ricos o pobres, estos persisten aún y en el país más desarrollado del mundo.

Sen (1999) argumenta que la libertad de cada individuo es un compromiso social (p. 16), por tanto, es tanto un fin como un medio con los cuales alcanzarán su pleno desarrollo. No obstante, el desarrollo necesita que las limitaciones hacia las libertades de los individuos deben abolirse porque esto impide ejercer su papel como agente de cambio en la sociedad, además de que les deja muy pocas opciones y oportunidades. Es así como conviene señalar que la existencia del desarrollo tendría origen una vez que las libertades (que eran o son limitadas) atravesen por una expansión para el goce y disfrute de los individuos (p.19); pero tal precepto no quiere dar a entender que la expansión sea en materia económica a través de las rentas de forma unívoca, este es un medio, pero no la solución o el fin porque las libertades están arraigadas, estructuradas y son dependientes a ámbitos sociales, políticos, humanos, entre otros.

Así pues, en vista de que la libertad es clave para el desarrollo, Sen (1999) expone sus dos razones para concebirla de esta forma. La primera razón es la de la evaluación en la que “el progreso ha de evaluarse principalmente en función del aumento que hayan experimentado o no las libertades de los individuos” (p. 20). La segunda razón se orienta a que “el desarrollo depende totalmente de la

libre agencia de los individuos” (p. 20). Cada uno de estos, están planteados ad hoc a que se analice cuánta libertad en realidad poseen los individuos y a explicar que todas las libertades en conjunto se satisfacen y se relacionan, por lo que el debilitamiento de una repercute en las otras.

Después de lo anterior, es necesario hablar sobre el mercado, específicamente de la privación a la libertad económica desde la perspectiva de Sen (1999). De entrada, el autor menciona que el mercado es una parte fundamental en la vida de las personas, justamente porque una naturaleza del individuo recae en las transacciones e intercambios (que por supuesto contempla como una libertad básica) porque contribuye a la interrelación social. Agregando a esto, si se niega tal libertad de participación en el mercado, automáticamente el resultado es la contribución a una permanente esclavitud y cautividad (p. 23) de las personas.

Tal y como se mencionaba en párrafos anteriores, si bien la libertad económica no es el única compensación o medio para una expansión de todas las libertades, posee una pieza clave para evitar que se violen otros tipos de libertad (Sen, 1999, p. 23) como la social y política o de forma inversa. Pero ¿a qué se refiere esta forma inversa? Bueno, principalmente a que lo social y político pueden configurar el imaginario colectivo, es decir, a aquellos valores o símbolos impuestos por la sociedad de lo que se cree que es el deber ser de las cosas. Algunas de estas son: los roles entre los sexos, “el tamaño de la familia y las pautas de fecundidad, el tratamiento del medio ambiente” (Sen, 1999, p. 26), etc. Todos estos factores tienen influencia tanto positiva como negativa en las formas de vida. Por ejemplo: la desigualdad entre hombres y mujeres que impacta negativa y profundamente en las libertades de las segundas hasta el punto de provocar una muerte prematura en ellas (Sen, 1999, p. 31).

Enfocándonos a la renta y riqueza, Sen (1999) admite que son medios que permiten acceder a gran cantidad de libertades que coadyuvan a una vida plena porque su importancia se centra en que es el motor que nos conduce a resarcir y completar derechos que anteriormente eran violentados. Es decir, estos dos mecanismos (el ingreso y la riqueza) pueden mejorar las condiciones y la calidad de la vida misma. No obstante, no debe perderse de vista que el desarrollo es más que la acumulación de la riqueza o el crecimiento económico, ya que este no es su objetivo; más bien, debe considerarse como un medio para mejorar las condiciones.

Parte importante de las aportaciones de Sen (1999) es que considera que la libertad compete en los procesos (encargados de brindar la apertura a la acción) y en las oportunidades (las decisiones reales de cada individuo basadas en sus accesibilidades) porque si llega a darse una privación en cualquier tipo de libertad, esto puede repercutir a que las personas no consigan determinadas oportunidades para el alcance de lo que mínimamente les gustaría y haría valorar su vida, es por ello que ambas variables son complementarias entre sí y no deben separarse en lo absoluto (p. 33). Pero Sen (1999) insiste en que las personas entiendan que la libertad está ligada a la preocupación por la calidad de vida de las personas y la forma en la que estas mismas transcurren, no sobre los ingresos, recursos o poder adquisitivo que podría poseer el individuo (p. 42). Incluso, el autor señala que los mismos estudiosos de la economía han olvidado analizar con profundidad tanto las valoraciones de las oportunidades para que los individuos vivan bien como los factores que influyen en su desarrollo. Por tanto, es necesario que el discurso y las aportaciones sobre la economía centren la atención en mayor medida hacia las libertades que en los ingresos, riqueza y utilidades (p. 45).

Al respecto de los mercados y libertades, Sen (1999) menciona que existen dos cuestiones que necesitan ser distinguidas en la relación que sostienen los dos mecanismos enunciados. Primeramente, la falta de libertad puede expresarse al negar oportunidades de transacción a través del ejercicio de un control injusto de estas porque tal libertad es uno de los derechos más básicos. Segundamente y que guarda relación con el punto anterior, es evidente que el mercado consigue beneficiar el aumento de los ingresos, la acumulación de las riquezas y da apertura a diversas oportunidades económicas a las personas (p. 44); sin embargo, las mismas restricciones arbitrarias son las causales que impiden y reducen las libertades. Es evidente que ambas son complementarias y necesarias, porque el mercado es capaz de convertirse en un motor que fomente el crecimiento y desarrollo económico, pero si no se toman ambas en cuenta, las consecuencias de las limitaciones de las libertades en la materia perpetuarán la limitación de las ventajas que la prosperidad de la economía pudiese generar.

Sobre la misma línea, la libre elección dentro del mercado es muy importante de acuerdo con Sen (1999) debido a que se les otorga la autonomía para decidir y actuar conforme a sus intereses y preferencias, ya sea al momento de ejercer un empleo, producir bienes o servicios, hasta lo que les gustaría consumir. Tales aspectos son preferibles a llevar un modelo de sumisión al orden (p. 45).

Asimismo, dicha libertad en la elección individual es garantía del precepto de evaluación porque las personas al adoptar esa autonomía decisiva pueden adjudicar una valoración a sus libertades, ventajas individuales y el progreso social al debatir y discutir sus elecciones (p. 49).

Ahora bien, Sen (1999) es preciso en cuanto a que los espacios correctos para valorar la vida son las evaluaciones de las libertades fundamentales o como él las llama: capacidades (p. 99). Pero, la centralidad de sus ideas no sólo se dirige hacia las verdaderas oportunidades o bienes primarios que cada persona posee para conseguir sus metas y objetivos como mencionaba Rawls (1999) en su teoría de la justicia social, sino que también es oportuna la consideración de “las características personales relevantes que determinan la conversión de los bienes primarios en la capacidad de la persona para alcanzar sus fines” (p. 99). Uno de los ejemplos más ilustrativos del planteamiento anterior de Sen (1999) es el siguiente: aún y cuando una persona incapacitada posea una canasta que abunde de bienes primarios tiene menores posibilidades de alcanzar sus metas o vivir normalmente que alguna otra persona que, aunque carezca de bienes primarios (p. 99), por el hecho de que esta última se encuentra en una situación ventajosa al estar sana.

De hecho, dentro del último ejemplo, el concepto de las funciones es detonante en la evaluación de las cosas que los individuos realmente logran valor hacer o ser (Sen, 1999, p. 99). Es decir, las funciones previamente valoradas pudiesen ser si se come bien, el no sufrir enfermedades, la participación comunitaria e incluso la dignidad propia. En contraste con las capacidades, estas son distintos tipos de libertades fundamentales y, por ende, las personas pueden combinar las funciones (mejor llamado como el conjunto de capacidades) que han podido obtener para tener diversos estilos de vida y que funcionan como un repertorio de opciones para su elección personal (Sen, 1999, p. 100).

Por una parte, contextualizando la situación de las mujeres, Sen (1999) expone que frecuentemente en los países del tercer mundo se les deniega este grupo de género la libertad para acceder al mercado laboral por razones culturales, lo cual significa una brutal violación a la autonomía humana y al principio de equidad entre sexos (p. 147) que produce un retroceso de su desarrollo y un impedimento al poder económico propio de ellas. Por otra parte, haciendo alusión a la situación de las mujeres que, si tienen la libertad de acceder al mercado de trabajo, se ven con otras limitantes en sus capacidades tales como: desempeñar una doble jornada en la que en la segunda la mujer no

percibe remuneraciones y reconocimiento; conformidad en trabajos precarios o informales; techos de cristal; brechas salariales o ingresos paupérrimos pese a contar con preparación profesional y académica, entre otras.

Avanzando con otras aportaciones, De Oliveira y Ariza (1997) tipifican a la desigualdad del ingreso como una exclusión económica que persiste en la realidad social, esto en vista de que participar en el mercado laboral brinda más allá de una seguridad en el ingreso, es decir, en ello tiene posición el acceso a “servicios sociales de calidad, estatus, posición social e identidad” (1997, p. 14). De hecho, esta perspectiva concuerda con lo que Sen (1999) indicaba en su teoría de desarrollo y libertades, porque una limitación a ciertas libertades perjudica a las demás por poseer un carácter complementario e, incluso, las autoras reflejan que la importancia del mercado no es sólo ofrecer bienes y servicios, más bien son partidarias de que una adecuada función y ejercicio de este trae consigo no sólo beneficios en cuanto al crecimiento económico, sino que también contribuye al desarrollo económico.

Piketty (2013) señala que, pese a la implementación de modelos económicos capitalistas en el mundo, las desigualdades en todo tipo de estructuras no han podido decrementarse, más bien a deteriorado la situación. El autor argumenta que estas desigualdades son arbitrarias, insostenibles y contrarias a los principios democráticos de los países que poseen una *polity* alineada a ellos debido a que el comportamiento que refleja demuestra que impera la meritocracia de perspectiva privada.

Asimismo, Piketty (2013) sostiene que uno de los grandes ejemplos del capitalismo y sus efectos negativos es el desequilibrio entre la expansión del capital que tiene ventaja sobre el crecimiento de la producción y de los ingresos (p. 516). Con respecto a este último, el autor enfatiza en que, por definición, la desigualdad en los ingresos es aquel resultado de “la suma de dos componentes: la desigualdad de las rentas del trabajo y la desigualdad de los ingresos de capital” (Piketty, 2013, p. 295). No obstante, se explica que cuando uno de estos componentes es más desigual que otro, el resultado total será, en gran magnitud, mucho más desigual.

La desigualdad en los ingresos, según Piketty (2013), corresponde a dos fuerzas, una en materia social y otra económica denominadas: la oferta y la demanda de habilidades (p. 370). El autor hace

alusión a que la primera (la oferta) es dependiente de la calidad del sistema educativo, en el que es importante considerar las habilidades, el conocimiento y la formación que se adquieren a través de este con preguntas como: “¿cuántas personas tienen acceso a tal o cual canción?, ¿qué bueno es el entrenamiento?, la cantidad de enseñanza en el aula se complementa con una experiencia profesional adecuada?” (p. 370). En cambio, la demanda de competencias está relacionada con los recursos tecnológicos disponibles y susceptibles para producir e innovar los bienes y servicios que exige la sociedad (Piketty, 2013). Por tanto, el autor es partidario de que la educación y la tecnología deben ser tanto compatibles como implementadas entre sí para compensar las desigualdades en los ingresos a través de un aumento en la oferta educativa con modelos nuevos y tecnológicos para disminuir la mano de obra no calificada para así conducir hacia mejores remuneraciones para las y los trabajadores.

Con respecto a lo anterior, puede decirse que cuando se atraviesan cambios en las estructuras productivas o, en este caso, las educativas como menciona Piketty (2013) equivale a decir que la condición de desigualdad para quienes perciben un ingreso no seguirá siendo mínima, porque sus efectos se verán reflejados en la libertad de consumir productos o servicios y poseer un mayor bienestar tanto para la persona como para la familia. Sin embargo, si ocurre lo contrario, los salarios decaen y la condición de desigualdad para las personas entra en constante aumento privándolas de capacidades, comodidades y libertades (Salazar Dzib, 2017).

Keeley (2018) acerca de la desigualdad de ingresos señala que esta es “una medida de cómo se comparten los recursos económicos entre las sociedades” (p. 20) que se presenta en países desarrollados y emergentes con diferentes variaciones. Dicho autor señala que esta tipología de desigualdad proviene de que exista un aumento en la materia tecnológica por la implementación de la globalización; pero también menciona que la desigualdad es producida por factores sociales como las familias monoparentales, las cambiantes formas de trabajo (ya sea un cambio en el lugar del trabajo o por las jornadas laborales), los tipos de contratos o la no pertenencia a algún sindicato. No obstante, todos estos factores contribuyen a que tal fenómeno afecte directa e indirectamente al desarrollo de las personas o al crecimiento económico, este autor concuerda con Piketty (2013) acerca de que la educación es un factor determinante para revertir sus efectos negativos.

Finalmente, es así como luego de adentrarse a las distintas aportaciones de los autores, para este trabajo de investigación se optará por concebir a la desigualdad de los ingresos tal y como lo hace Sen (1999) debido a que es necesario enfocarse más allá de limitada y ordinaria tipificación económica de esta que deja a un lado la preocupación sobre la calidad de vida y la forma en la que viven las mujeres. Es así como se encuentra necesario centrarse en las valoraciones de la oportunidades, libertades y capacidades reales que las mujeres tienen en el mercado laboral en cuanto a sus remuneraciones frente a los hombres.

2.3. Discusión sobre “estructura del ingreso”

Anteriormente la estructura del ingreso era concebida como la distribución del ingreso (Laos y Córdova, 1979) que emergía entre las diferentes clases sociales, pero esta conceptualización atravesó por algunas etapas que solventaría los problemas metodológicos y estadísticos que contrajo.

Durante los finales de los 70's y al inicio de los 80's, en el mundo comenzaban a surgir una serie de cambios, problemáticas y transformaciones dentro de todo tipo de estructuras. Una de estas últimas en la que se reflejó un cambio trascendental fue respecto a la concepción de la distribución del ingreso debido a la diversificación de nuevas fuentes de ingresos, la falta de adaptabilidad sobre los nuevos contextos socioeconómicos y el inapropiado diseño tanto estadístico como metodológico de las encuestas nacionales de varios países. Por tanto, los expertos se vieron en la necesidad replantear y formular un nuevo término que solviente las debilidades del anterior, el cual fue: la estructura del ingreso (Laos y Córdova, 1979).

Uno de los países que es pionero en abordar la evolución y ajustar la estructura del ingreso en América Latina es México a partir del estudio de Laos y Córdova (1979, p. 505) acerca de la *Estructura de la distribución del ingreso en México* a partir de la Encuesta Nacional sobre Ingresos y Gastos de los Hogares del primer semestre de 1977 emitida por la Coordinación General del Sistema Nacional de Información de la Secretaría de Programación y Presupuesto. A propósito, será necesario señalar que el contexto histórico de la evolución de la estructura del ingreso se abordará únicamente a partir del ejemplo de México. Acto seguido, al final tal desarrollo histórico-contextual, se expondrá la operacionalización actual del ingreso en Argentina y El Salvador.

La evolución de este concepto, concuerdan Laos y Córdova (1979), que surge a partir de la implementación de la política de sustitución de importaciones debido a que los sectores manufactureros y agropecuarios reflejaron una expansión en la producción, lo cual generó un estancamiento duradero en el sector agrícola. Las consecuencias de tal estancamiento hacia este último sector no sólo resultaron ser internos, sino que también externos, por ejemplo: surgió una atípica alteración e intensificación de los cultivos para satisfacer la demanda de la exportación; brotó una mayor concentración de la riqueza y de los medios de producción (capital) a favor de los capitalistas; dio apertura a la sobredemanda y al desplazamiento de la mano de obra a zonas urbanizadas; aumentaron los costos industriales; y se intensificó la precariedad laboral (1979, p. 505). Por si fuera poco, además de los efectos mencionados, se engendraron diversas formas de productividad e ingresos en bastantes sectores que, con el paso del tiempo, provocaron un cambio dentro de la estructura de la distribución de los ingresos que aún no eran contemplados por muchas personas, e incluso, instituciones (1979, p. 506). Aunado a esto, los datos estadísticos de aquel tiempo contenían problemas en su comparabilidad y, para la investigación de Laos y Córdova (1979), fue necesario hacerlas comparables entre sí. Ante tal situación, los autores establecieron una nueva forma de distribuir los ingresos, incluyendo las nuevas formas productivas y de ingresos que había dejado el desarrollo estabilizador (1979, p. 506).

Enfatizando a la distribución del ingreso, la Encuesta Nacional sobre Ingresos y Gastos de los Hogares de 1977 contempla un ingreso corriente monetario compuesto por rentas empresariales, remuneraciones al trabajo, transferencias y rentas de la propiedad (Laos y Córdova, 1979, p. 511). Sin embargo, para Laos y Córdova (1979), pese a que la encuesta considere dentro del ingreso corriente monetario a la renta empresarial, estos autores no están de acuerdo que dentro de este se consideren a los vendedores ambulantes como sujetos a rentas empresariales porque señalan que para ellos:

Se entiende por renta empresarial todos los ingresos no salariales, independientemente de la productividad y de si se establecen relaciones salariales con terceras personas. Este concepto se aleja mucho del empresario tradicional, es decir, el individuo que posee o decide sobre la utilización de los medios de producción, los niveles de ocupación y remuneración de los factores y los volúmenes de producción y beneficios. (p. 511)

Con lo que concluyen Laos y Córdova (1979) que la forma en la que se operacionalizan las fuentes de donde proviene el ingreso deja a un lado las relaciones de producción en las que se adentran los individuos y los hogares, por tanto, es necesario una distinción entre los ingresos percibidos por empresas con menor productividad y de los empresarios tradicionales (1979, p. 511).

Entonces, de acuerdo con Laos y Córdova (1979), el ingreso corriente monetario se compondría de diversas fuentes de ingreso, por ejemplo:

Tabla 1. Composición del ingreso corriente monetario y sus fuentes en Laos y Córdova (1979).

Remuneraciones al trabajo.	Renta empresarial	Renta recibida de la propiedad.	Otros ingresos (venta de bienes muebles).	Transferencias recibidas por los hogares.
Sueldos, salarios, comisiones, propinas, horas extras.	Ingresos netos por prestación de servicios. Alquileres de casas, edificios.			

Fuente: Elaboración propia con información de Laos y Córdova (1979).

Laos y Córdova (1979) señalan que a medida que el ingreso se incrementa y la diversificación de las fuentes de ingreso se reduce, los hogares se vuelven dependientes de las remuneraciones por el trabajo, por lo que se generan problemas metodológicos y estadísticos que impiden realizar trabajos comparativos. Es así como a partir de sus aportaciones (ver tabla 1), comienza la implementación de una estructura de los ingresos capaz de abordar la diversificación de las fuentes de las cuales estos podrían percibirse a través del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI).

La creación del INEGI en 1983 contribuyó a la aplicación de nuevas metodologías y conceptualizaciones principalmente en cuanto a la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (INEGI, s.f). Durante el mismo año de su creación, se efectuó la recogida de datos y entrevistas a la población en México; no obstante, para la precisión de los datos, el diseño de esta constó de dos etapas: la primera en contemplar el último semestre de 1983 y, la segunda, en incluir los cuatro trimestres de 1984. Asimismo, la razón de ser de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) fue la de “atender las demandas de información sobre la distribución del ingreso y el gasto de los hogares, planteadas por diversos usuarios de la administración pública nacional y del medio académico para construir algunos indicadores básicos

en la instrumentación de la política económica y social y en las investigaciones sobre los niveles de vida de la población” (INEGI, 1989, p. 5). Tal objetivo cumple lo que Laos y Córdova (1979) planteaban en su investigación sobre la distribución del ingreso debido a que los autores abordaron las dificultades que en la antigua conceptualización y metodología que la ENIGH se encontraban. Por ejemplo, antes de 1983, la ENIGH contenía tanto un diferente objetivo como una cobertura temática y geográfica; mientras que, a partir de 1984 sus cambios mostraron la ampliación de sus objetivos, la homogenización de los términos y eficiencia en sus instrumentos de captación de resultados (INEGI, 1989, p. 5).

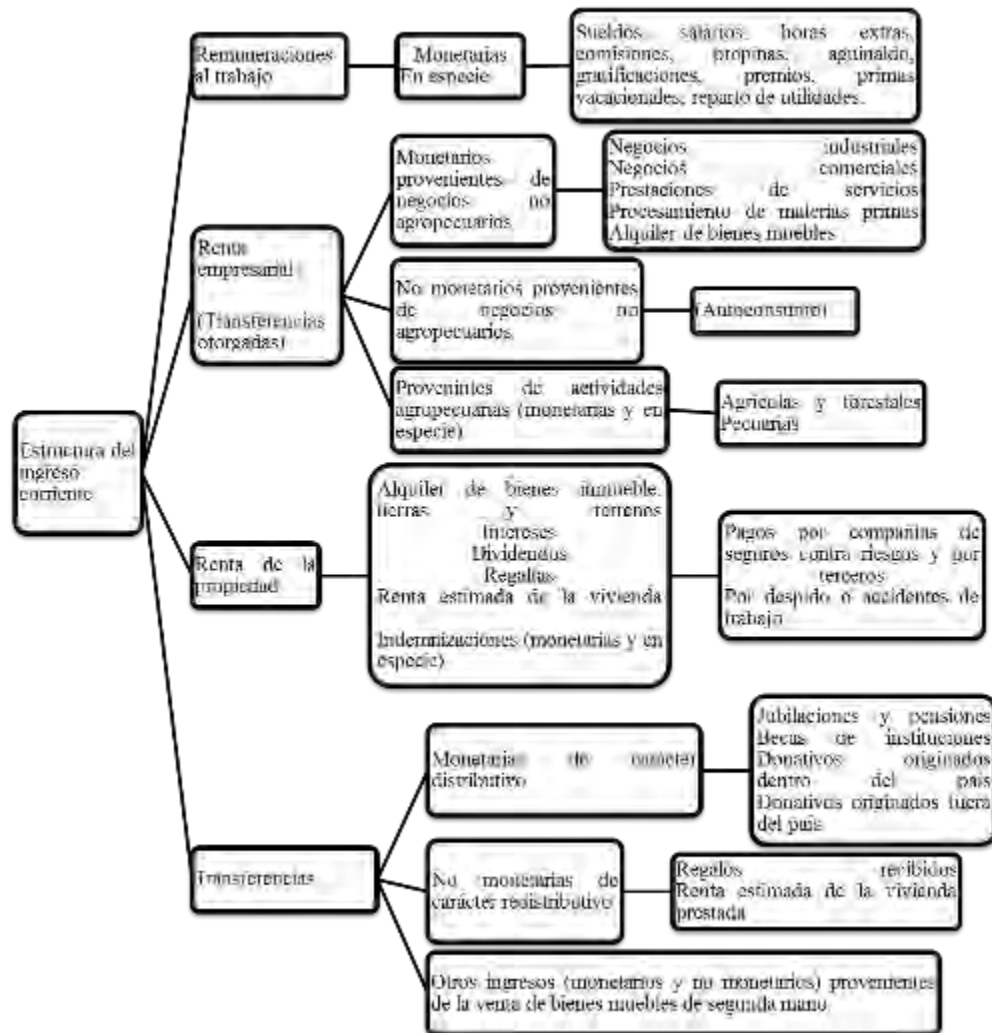
En cuanto al marco conceptual de la ENIGH 1983-1984 (INEGI, 1989), su punto de partida fue el interés por el ingreso, es decir, saber de dónde proviene y la forma en la que este se distribuye debido a que consideran que estos dos elementos son los principales condicionantes en el nivel de bienestar de la población (1989, p. 5). Es así como los conceptos adoptados en esta serie están orientados hacia las transacciones e intercambios económicos de ingresos y de los gastos que realizan los hogares, ya sea por medio de mercancías o dinero (1989, p. 6). Cabe a destacar que, tal y como el interés de este trabajo de tesis corresponde a los ingresos, nos centraremos sólo en abordar la explicación de la ENIGH 1983-1984 (INEGI, 1989) y las demás series a partir de tal concepto.

Retomando el punto anterior, la estructura del ingreso en la ENIGH 1983-1984 (INEGI, 1989), en principio, se relaciona con las transacciones económicas que están clasificadas acorde a dos finalidades: 1) transacciones corrientes (no pueden ser susceptibles al acumulamiento, sino que están destinadas a que las personas cubran sus necesidades básicas) y 2) transacciones de capital (de carácter acumulable dado a que se tratan de bienes muebles e inmuebles o productos de consumo final). La diferencia entre estos dos tipos de transacciones radica en que las primeras pueden ser monetarias o en especie (1989, p. 7).

Dentro de la estructura de las transacciones económicas persiste uno de los términos más importantes para este trabajo: el ingreso corriente. Este se refiere a aquellas remuneraciones tanto monetarias como en especie que las personas que pertenecen a un hogar han percibido por participar en el proceso productivo (engloba al trabajo, activos físicos y no físicos), por indemnizaciones y transferencias corrientes durante el levantamiento de la ENIGH 1983-1984

(INEGI, 1989, p. 7). Asimismo, conviene señalar que la estructura del ingreso corriente es el siguiente (ver esquema 1).

Esquema 1. Estructura del ingreso corriente en la ENIGH 1983-1984.



Fuente: Elaboración propia con la información del INEGI (1989).

A partir de la ejecución de la primera emisión o serie denominada tradicional de la ENIGH 1983-1984 como Instituto Nacional de Estadística y Geografía (tal y como lo conocemos en la actualidad), del 2004 al 2014, la operacionalización de la estructura del ingreso encabeza otros cambios. Comenzando con la ENIGH del 2004 y, pese a que esta no deja de ser parte de la serie tradicional, los principales cambios se encontraron en la periodicidad del levantamiento de la encuesta que pasa a ser de 2 años, la actualización de la metodología y se añadieron nuevos

productos en el objetivo para ajustarlo a las variaciones económicas de México (INEGI, 2005, p. 1).

Cabe a destacar que primeramente se presentarán las estructuras del ingreso corriente de las ENIGH 2004, 2014 y 2016 para que, de forma consecutiva, se detallen los cambios que con el paso del tiempo estas encabezaron.

En dicha ENIGH 2004, la estructura del ingreso corriente es la siguiente (ver tabla 2):

Tabla 2. Estructura del ingreso corriente en la ENIGH 2004.

Ingreso corriente total								
Ingreso corriente monetario		Ingresos por cooperativas	Ingresos por sociedades	Ingresos por empresas que funcionan como sociedades	Ingresos por la renta de la propiedad	Ingresos por transferencias	Otros ingresos corrientes no considerados en los anteriores	Ingreso corriente no monetario
Ingresos por remuneraciones al trabajo asalariado	Ingresos de negocios propios							
Por sueldos, salarios o jornal. Por destajo Por comisiones y propinas. Por horas extras. Por aguinaldo. Por incentivos, gratificaciones o premios. Por bono, percepción adicional o sobresueldo. Por primas vacacionales y otras prestaciones. Por reparto de utilidades.	Por negocios industriales. Por negocios comerciales. Por prestación de servicios. Por negocio agrícola. Por negocio de cría, explotación y productos derivados de animales. Por negocios de reproducción, recolección de productos forestales y tala de árboles. Por negocios de pesca, caza y captura de animales.	Por sueldos o salarios. Por ganancias o utilidades.	Por sociedad. Por ganancias o utilidades.	Empresas que funcionan como sociedades. Por ganancias o utilidades.	Por intereses provenientes de préstamos a terceros. Por rendimientos provenientes de acciones o dividendos, bonos y cédulas. Por el alquiler de marcas, patentes y derechos de autor.	Por jubilaciones y pensiones dentro del país. Por jubilaciones y pensiones fuera del país. Indemnizaciones de seguros contra riesgos a terceros. Por ganancias o utilidades. Por indemnizaciones por accidente de trabajo. Por indemnización por despido y retiro voluntario. Por becas provenientes de organizaciones no gubernamentales. Por becas del gobierno. Por donativos de organizaciones no gubernamentales. Por regalos del gobierno y/o donativos en dinero de otros hogares. Ingresos provenientes de otros países. Por beneficio de PROGRESA u OPORTUNIDADES. Por beneficio de PROCAMPO.		Autoconsumo. Pago en especie. Regalos.

Fuente: Elaboración propia con la información del INEGI (2005).

La ENIGH 1983-1984 (INEGI, 1989) adoptó el término “estructura del ingreso” para lo que anteriormente se conocía como distribución del ingreso con Laos y Córdova (1979), pese a que tal referencia actualmente es conocida de dicha forma, la operacionalización de la estructura del ingreso para la ENIGH 2004 (INEGI, 2005) se orientó hacia el ingreso corriente total que lo componía 4 categorías de percepción de ingresos (Remuneraciones al trabajo; Renta empresarial; Renta de la propiedad; y Transferencias). Mientras que, en el 2004, las categorías se diversificaron por: Ingreso corriente monetario; Ingresos por cooperativas; Ingresos por sociedades; Ingresos por empresas que funcionan como sociedades; Ingresos por la renta de la propiedad; Ingresos por transferencias; Otros ingresos corrientes no considerados en los anteriores; e Ingreso corriente no monetario (INEGI, 2005).

En cuanto a la categoría de remuneraciones al trabajo, en 1983-1984, esta se clasificaba en 12 variables: sueldos; salarios; horas extras; comisiones; horas extras; comisiones, propinas; aguinaldo; gratificaciones; premios; primas vacacionales; y reparto de utilidades. Sin embargo, para la ENIGH 2004 (INEGI, 2005) hubo notorios cambios, principalmente en que se adoptaría el término Ingreso Corriente Monetario que hace alusión a las remuneraciones en efectivo por ejercer un trabajo asalariado tanto en empresas como instituciones u órdenes de un patrón (2005, p. 283) y poseía 2 categorías: ingresos por remuneraciones al trabajo asalariado y los ingresos de negocios propios.

El ingreso al trabajo asalariado en la ENIGH 2004 (INEGI, 2005) contempló algunas variables de las antiguas series tradicionales como, por ejemplo: sueldos, salarios, comisiones y propinas, horas extras, aguinaldo; gratificaciones o premios; primas vacacionales; y reparto de utilidades. No obstante, de igual manera agregó otras variables, tales son: jornal; destajo; incentivos; bonos; percepciones adicionales; sobresueldo y otras percepciones. Pero estas no fueron las únicas modificaciones que se reflejaron en tal serie, sino que también un aspecto importante a considerar es que se da un cambio en ella con respecto a la renta empresarial prevista en la ENIGH 1983-1984 (INEGI, 1989), ya que pasó a adoptar un nuevo nombre: ingresos de negocios propios. Básicamente esta categoría de ingresos abarcaba a las remuneraciones tanto en efectivo como en especie que se obtenían de unidades de producción que se caracterizaban por carecer de contabilización y no eran entidades separadas de sus dueños (INEGI, 2005, p. 283).

En la ENIGH 1983-1984 (INEGI, 1989), el ingreso corriente monetario era una única clasificación contemplada dentro de la estructura del ingreso; sin embargo, para el 200 (INEGI, 2005), el ingreso corriente no monetario fue añadido en conjunto a sus variables (autoconsumo, pago en especie y regalos). Este cambio es interesante debido a que, en la construcción de la estructura del ingreso, esta nueva categoría se basaba en estimaciones. Por ejemplo, el autoconsumo se estimaba tomando como punto de referencia el valor del mercado de cada bien de capital a precio de menudeo lo que cada hogar produjo en su negocio comercial (INEGI, 2005, p. 285); por parte del pago en especie (2005, p. 285), su estimación giraba, de igual manera, en torno al valor en el mercado de bienes de capital por menudeo en lo que los patronos les brindaron en pago en forma de especie a los asalariados por su mano de obra; por último, los regalos se estimaban conforme al valor en el mercado a precio de menudeo de los bienes de capital que fueron regalados por personas que no integraban al hogar o por personas sin fines de lucro (2005, p. 285).

Ahora bien, el ingreso corriente dentro de la estructura del ingreso de la ENIGH 2014 (INEGI, 2015) sería únicamente de carácter monetario a comparación de la serie del 2004 (ver tabla 3). De hecho, la primera se tipificaría como la suma de aquellos ingresos que provienen del trabajo, de rentas, de transferencias, de estimaciones por el alquiler y otros ingresos (INEGI, 2015, p. 140).

Tabla 3. Estructura del ingreso corriente en la ENIGH 2014.

Ingreso corriente monetario					
Remuneraciones por trabajo subordinado	Ingreso por trabajo independiente	Ingreso de otros trabajos	Ingreso por renta de la propiedad	Ingreso por transferencias	Otros ingresos corrientes
Sueldo, salarios o jornal Destajo Comisiones y propinas Horas extras Incentivos, gratificaciones o premios Bono, percepción adicional o sobresueldo Primas vacacionales y otras prestaciones en dinero	Ingreso de negocios industriales. Ingreso de negocios comerciales. Ingreso de negocios de servicios. Ingreso de negocios agrícolas. Ingreso de negocios pecuarios. Ingreso de negocios de tala de árboles, aprovechamiento forestal y recolección de productos. Ingreso de negocios de caza y captura de animales. Ingreso de negocios de pesca.	Ingresos provenientes de otros trabajos realizados el mes pasado. Ingresos provenientes de trabajos realizados antes del mes pasado.	Ingresos provenientes de cooperativas, sociedades y empresas que funcionan como sociedades. Arrendamientos de activos tangibles y financieros. Indemnizaciones recibidas contra riesgos a terceros.	Jubilaciones y/o pensiones originadas dentro del país. Jubilaciones y/o pensiones originadas fuera del país. Becas provenientes del gobierno y de instituciones no gubernamentales. Donativos en dinero provenientes de otros países. Beneficios provenientes de programas gubernamentales. Transferencias en especie de otros hogares. Transferencias en especie de instituciones.	

Fuente: Elaboración propia con la información del INEGI (2015).

Tal y como es notorio, el ingreso por trabajo asalariado contemplado en la serie 2004, evolucionó en el 2014 como remuneraciones por trabajo asalariado que alude al ingreso total del dinero que perciben trabajadores subordinados que han sido contratados de forma verbal o escrita por alguna empresa, negocio o empleador (INEGI, 2015, p. 61). Las diferencias de ambos términos homólogos del 2004 y 2014 en sus respectivas ENIGH no es tan marcada y alejada, de hecho, la única modificación que tuvo la serie 2014 es la de llamarle “ingresos por trabajo asalariado” en lugar de simplemente “remuneraciones al trabajo” (2015, p. 283). Incluso, analizando las variables entre estas dos categorías en la estructura del ingreso de la ENIGH 2014 (INEGI, 2015), tampoco se notan transformaciones en ellas, más bien se mantienen en la nueva serie y construcción de la encuesta. Sin embargo, en vista de que en la ENIGH 2014 (INEGI, 2015) no se contempló el ingreso corriente no monetario como usualmente se hacía en el 2004, las estimaciones por medio de las variables de autoconsumo, pago en especie y regalos en la estructura del ingreso del 2014 ya no se contabilizaron y aplicaron en la encuesta.

Es así como la ENIGH 2014 (INEGI, 2015) se convirtió en la última serie tradicional, lo cual dio apertura a una nueva construcción de la encuesta en el 2016 que modificó significativamente la estructura del ingreso corriente. Dicho esto, en la serie del 2016, el ingreso corriente se operacionalizó como: el total de los recursos con los que un hogar dispone de forma tanto regular como disponible para consumir bienes y servicios en un determinado período de tiempo sin alterar el patrimonio del hogar (INEGI, 2017). Asimismo, en esta nueva construcción se contemplaron 5 categorías dentro del ingreso corriente, las cuáles son: ingreso por trabajo, ingreso por renta de propiedades, ingreso por transferencias, estimaciones a viviendas y otros ingresos corrientes (ver tabla 4).

Tabla 4. Estructura del ingreso corriente en la ENIGH 2016.

Ingreso corriente												
Ingresos del trabajo			Ingreso por renta de la propiedad	Ingreso por transferencias							Estimación del alquiler de la vivienda	Otros ingresos corrientes
Remuneraciones por trabajo subordinado	Ingreso por trabajo independiente	Ingreso de otros trabajos	Renta de la propiedad	Jubilaciones y pensiones	Becas provenientes del gobierno y de instituciones	Donaciones en dinero provenientes de instituciones y otros hogares	Ingresos provenientes de otros países	Beneficios provenientes de programas gubernamentales	Transferencias en especie de otros hogares (regalos)	Transferencias en especie de instituciones		
Sueldos, salarios o jornal Destajo Horas extras Comisiones y propinas Aguinaldo y reparto de utilidades Indemnizaciones por accidentes de trabajo Indemnizaciones por despido y retiro voluntario Otras remuneraciones monetarias Remuneraciones en especie	Negocios industriales y de maquila Negocios comerciales Negocios por prestación de servicios Negocios agrícolas Negocios de recolección de productos forestales, aprovechamiento forestal y tala de árboles Negocios de cría, explotación y productos derivados de animales Negocios de pesca, caza y captura de animales	Ingresos provenientes de otros trabajos realizados el mes pasado Ingresos provenientes de trabajos realizados antes del mes pasado	Ingresos provenientes de cooperativas, sociedades y empresas que funcionan como sociedades Arrendamientos de activos tangibles y financieros	Jubilaciones y/o pensiones originadas dentro del país Jubilaciones y/o pensiones originadas fuera del país	Becas provenientes del gobierno y de instituciones gubernamentales	Donativos provenientes de organizaciones gubernamentales Donativos en dinero provenientes de otros hogares	Donativos en dinero provenientes de otros países.	Beneficios provenientes de programas gubernamentales	Transferencias en especie de otros hogares	Transferencias en especie de instituciones		

Fuente: Elaboración propia con la información del INEGI (2017).

Si se presta atención, es evidente que en la estructura del ingreso de la ENIGH 2014 (ver tabla 3) existió la renta por trabajo subordinado, pero para la serie 2016 (que es la nueva construcción de la encuesta) tal categoría se convirtió en el ingreso por trabajo que la integró 3 clasificaciones: remuneraciones por trabajo subordinado, ingreso por trabajo independiente e ingresos de otros trabajos (INEGI, 2017).

Con relación a la tabla 2, es notorio que la estructura del ingreso del 2004, según el INEGI (2005) se derivaba a partir del ingreso corriente total, el cual comprendía 8 categorías (Ingreso corriente monetario, ingresos por cooperativas, ingresos por sociedades, ingresos por empresas que funcionan como sociedades, ingresos por la renta de la propiedad, ingresos por transferencias, otros ingresos corrientes no considerados en los anteriores e ingreso corriente no monetario) con sus respectivas clasificaciones. Pero si se hace énfasis en las remuneraciones por trabajo subordinado en la ENIGH 2016 (INEGI, 2017), puede observarse que la mayoría de las variables de la serie tradicional se mantuvieron, pero se agregaron 4 variables más que no estaban contempladas y que son novedosas para la estructura del ingreso, las cuales son: indemnizaciones por accidentes; indemnizaciones por despido y retiro voluntario; otras remuneraciones y remuneraciones en especie (ver tabla 4).

Una vez de haber analizado y contextualizado históricamente el término de estructura del ingreso corresponde de forma consecuente explicar la actual operacionalización de dicho concepto a través de las encuestas de los tres casos de estudio: Argentina, El Salvador y México.

En primer lugar, de acuerdo con la *Encuesta Permanente de Hogares* de Argentina, los ingresos pueden percibirse a partir de dos fuentes: las laborales (respecta a aquellas personas económicamente activas en el mercado laboral con carácter de asalariadas y/o independientes) y las no laborales (provenientes a través de jubilaciones, pensiones y subsidios). Asimismo, el informe técnico *Trabajo e ingresos* emitido por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC, 2020) detalla que los ingresos laborales en mencionada encuesta pueden ser los siguientes:

- Ingreso total individual: Es la suma de las dos fuentes de ingreso (laborales y no laborales) que percibe una persona (INDEC, 2020, p. 16).
- Ingreso de la ocupación principal: Son aquellos ingresos percibidos por las personas asalariadas e independientes con una principal ocupación laboral (INDEC, 2020, p. 16). En el caso de las personas asalariadas, las variables que contempla la encuesta se orientan al monto por sueldos/jornales, salario familiar, horas extras, otras bonificaciones habituales y *tickets*, vales o similares, propinas, comisión por venta/producción, aguinaldo o montos retroactivos (p. 30). No obstante, en cuanto a los trabajadores independientes se consideran los montos de ingreso de patrones y cuenta propia sin socios y monto de ingreso de patrones y cuenta propia incluyendo a los socios (p. 27).
- Ingreso total familiar: Suma de los ingresos totales individuales de todos los integrantes del hogar en el que se incluyen montos no atribuibles a una sola persona en particular (p. 16).
- Ingreso per cápita familiar: Es la división del ingreso total familiar entre el total de los componentes del hogar (p. 16).

En lo que respecta a los ingresos no laborales, las variables en materia de ingresos contempladas son: Ingreso por jubilación o pensión; ingreso por indemnización por despido; ingreso por seguro de desempleo; ingreso por subsidio o ayuda social (en dinero) del gobierno, iglesias, etc.; ingreso por alquiler de su propiedad; ingreso por ganancias de algún negocio en el que trabajó; ingresos por intereses o rentas por plazos fijos/inversiones; ingresos por becas de estudio; ingreso por cuotas de alimentos o ayuda en dinero de personas que no viven en el hogar; ingresos por otros ingresos en efectivo; ingreso por trabajo de menores de 10 años; e ingreso por aguinaldo (INDEC, 2020, p. 37).

En segundo lugar, la *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples* de El Salvador, tipifica el ingreso como un monto total que perciben durante un determinado lapso las personas que ejercen algún empleo y, además, aquellos otros montos que provienen de fuentes de trabajo como de comisiones, bonificaciones, rentas, remesas, ayudas familiares, pensiones y jubilaciones, intereses,

alquileres, donaciones y utilidades (Dirección General de Estadística y Censos [DIGESTyC], 2020, p. 510). Asimismo, su operacionalización de la estructura del ingreso en dicha encuesta está representada de la siguiente manera:

- Ingresos en la ocupación principal por trabajo dependiente: La categoría está compuesta por variables en las que se contabiliza el salario o sueldo; horas extras, salario vacacional; aguinaldo; bonificaciones, comisiones o viáticos; alimentos o refrigerios; ropa, uniformes o calzado; mercaderías en especie; vivienda; transporte o combustible; seguro privado de salud; propinas; y otros ingresos (p. 534)
- Ingresos por empleo secundario: Considera el ingreso neto o salario que la persona recibió, así como también el pago por horas extras; salario vacacional; aguinaldo; bonificaciones, comisiones, viáticos; alimentos o refrigerios; ropa, uniformes o calzado; mercaderías en especie; vivienda; transporte o combustible; seguro privado de salud; propinas; y otros ingresos (p. 534).
- Otros ingresos no laborales: Incluye los ingresos por remesas familiares desde el exterior; ayuda de familiares o amigos/as que residen dentro del país; cuota alimenticia; alquiler de viviendas; alquiler de negocios o máquinas; alquiler de terrenos; jubilación, pensión de invalidez o vejez; depreciación del vehículo; pensión por sobrevivencia; ahorros; y otros ingresos mensuales (p. 535).
- Otros ingresos anuales no contemplados anteriormente: Contempla como variables a las utilidades empresariales; dividendos por acciones; intereses; herencias, loterías, juegos de azar; indemnización por retiro o despido; ayuda del gobierno en efectivo; por actividades eventuales; arrendamiento de tierras; remesas eventuales del exterior; remesas eventuales locales; aguinaldo; y otros ingresos (p. 535).

En tercer lugar, la *Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares* de México sostiene que el ingreso se operacionaliza a través del ingreso corriente que es concebido como la suma total de los ingresos que provienen del trabajo, de rentas, de transferencias, de estimaciones del alquiler y de otros ingresos (INEGI, 2021, p. 185). Por tanto, sus categorías actuales son las siguientes:

- Ingreso por trabajo: Corresponde a la suma de los ingresos percibidos por trabajo subordinado, independiente y de otros trabajos (p. 185). Estas tres últimas clasificaciones contienen las siguientes variables:
 - Ingreso por trabajo subordinado: A esta clasificación la integran variables como los sueldos; horas extras; comisiones y propinas; aguinaldo y reparto de utilidades; indemnizaciones por accidentes de trabajo o despido y retiro voluntario; otras remuneraciones; y remuneraciones en especie (p. 185).
 - Ingresos independientes: se conceptualizan como aquellas entradas en efectivo o en especie de los miembros del hogar regularmente por desempeñarse laboralmente en forma independiente en un trabajo ya sea principal o secundario y las variables de ingreso que la integran provienen de: negocios no agropecuarios; negocios industriales; negocios comerciales; negocios de servicios; negocios agropecuarios; negocios agrícolas; negocios pecuarios; negocios de recolección; y negocios de pesca. Y finalmente, la última clasificación del ingreso por trabajo, se encuentran los otros ingresos por trabajo (p. 186).
- Otros ingresos por trabajo: Otras remuneraciones laborales no contempladas en las anteriores (p. 187).
- Ingresos de la renta de la propiedad: Contempla a todos los ingresos que perciben los miembros del hogar por la posesión de activos financieros o tangibles que han rentado a otras unidades institucionales (p. 187). Las variables que integran esta categoría son las utilidades y el arrendamiento.
- Ingresos de sociedades: Son aquellos ingresos que provienen de cooperativas, empresas y sociedades que funcionan de tal manera (p. 187). Su única variable es la de utilidades.
- Ingresos por transferencias: Son aquellas percepciones de efectivo o en especie que reciben los integrantes del hogar de otras personas en carácter de proveedoras o donantes sin demandar alguna retribución de ninguna naturaleza a cambio (p. 188). Las variables de

ingreso en esta categoría son: por jubilaciones; becas; donativos; remesas; beneficios gubernamentales; transferencias de hogares; y transferencias de instituciones (p. 188).

- Ingresos por estimación de alquiler: Se enfoca en estimar el valor del alquiler que un hogar tendría que pagar en el mercado por poseer un alojamiento o vivienda con las mismas características sobre el tamaño, calidad y ubicación (p. 189).
- Otros ingresos corrientes: Alude a aquellos otros ingresos corrientes que no fueron contemplados en las categorías, clasificaciones y variables anteriores (p. 189).

Finalmente, como es de percibirse a través de las estructuras del ingreso de cada país de interés en este presente trabajo de tesis, una de las partes fundamentales para el logro de la brecha salarial por género se centra respecto a los salarios de las mujeres y hombres de Argentina, El Salvador y México debido a que la variable salarial demuestra las condiciones de trabajo y empleo (Organización Internacional del Trabajo [OIT], s.f) al participar en el mercado laboral. Asimismo, en la mayoría de las ocasiones esta suele ser la principal fuente de ingresos de las personas, por lo que un estudio en el análisis de las disparidades salariales entre hombres y mujeres contribuye a visibilizar las desventajas y desigualdades estructurales que las mujeres enfrentan en su vida diaria al ejercer una de las libertades más básicas (Sen, 1999) asignadas a los seres humanos: las libertades económicas.

Capítulo 3. Metodología

En este capítulo se presentan primeramente los antecedentes metodológicos que, en cuanto a contenido, aborda la explicación detallada de las herramientas metodológicas que los trabajos literarios han aplicado para estimar desigualdad en el ingreso y las brechas salariales por género. En un segundo plano, se plantea la propuesta del instrumento metodológico que este trabajo de tesis pretende seguir. En el tercer plano, se desarrolla las características sobre la muestra y el muestreo de cada una de las encuestas utilizadas como fuentes primarias. Finalmente, en el cuarto plano se operacionaliza el ingreso de las encuestas de cada país.

3.1. Antecedentes metodológicos

Dentro del repertorio de investigaciones acerca del análisis de la brecha salarial por género se han elaborado trabajos con la aplicación de diversas estrategias metodológicas. Por ejemplo, Rodríguez (2007) obtuvo la disponibilidad de los datos por medio de la *Encuesta Nacional de Empleo* de 2004 realizada por el INEGI en el segundo trimestre de dicho año entre abril-junio; por lo que con tales datos aplicó la estadística descriptiva con el fin de diversificar los sectores rurales y urbanos a nivel nacional en México para que, de esta manera, estimar los mínimos cuadrados ordinarios de las funciones del ingreso por género y descomponer la brecha salarial media que explica las diferencias productivas entre sectores y sexos a través del modelo Mincer.

En el trabajo de Arroyo (2012) el instrumento metodológico aplicado se basó en dos fases: en la primera se corrigió la selección muestral del *Censo de Población y Vivienda 2010* realizado por el INEGI con el modelo de Wooldridge para prever que los salarios pertenezcan a personas que se encuentran estrictamente insertadas en el mercado laboral. Con tal resultado, se aplicaron dos ecuaciones, la de Heckman y la razón de Mill que detectaron a las personas por género que trabajan en conjunto a variables de control como su educación, edad, el número de hijos menores de 6 años, el tipo de población y el ingreso no laboral basado en transferencias monetarias. En la segunda fase, al percatarse de las dificultades por el sesgo de soporte común entre mujeres y hombres, aplicaron técnicas de *matching*, *balancing* y *propensity* que hicieran coincidir a ambos sexos por similares características socioeconómicas observables y relevantes con el fin de lograr compararlos entre sí de una forma más balanceada.

En Gómez (2017) se utilizó como fuente principal de datos la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* del INEGI a partir del tercer trimestre del 2005 al 2015 en los que contemplaron a personas mayores de 14 años que pertenecen a la población económicamente activa del sector turístico. Su estrategia para la estratificación de la población objetivo fue utilizar el catálogo del Sistema de Clasificación Industrial de América del Norte para adaptar las nomenclaturas laborales, personales y empresariales del sector turístico a nivel nacional con el software estadístico STATA 12. Además, hicieron uso de 4 indicadores que se encargan de medir el impacto del turismo, tales como: la tasa de intensidad turística (señala la cantidad de turistas extranjeros y la población que reside en un territorio en dicha materia); la tasa de penetración turística (encargada de medir la estadía de turistas, el número total de estos y de los días que residen en una localidad turística); la densidad turística y el grado de internacionalización turística. Consecuentemente, dividió a la PEA en 10 ocupaciones (Profesionales, técnicos y trabajadores del arte; Trabajadores de la educación; Funcionarios y directivos; Oficinistas; Trabajadores industriales artesanos y ayudantes; Comerciantes; Operadores de transporte; Trabajadores en servicios personales; Trabajadores en protección y vigilancia; y Trabajadores agropecuarios) y los resultados aplicó el Índice de Disimilitud propuesto por Duncan y Duncan que suma las diferencias absolutas en forma de proporción entre mujeres y hombres de cada ocupación que la autora contempló. Incluso, con la clasificación de ocupaciones dadas por género, calculó la estimación por mínimos cuadrados de los salarios. Por último, aplicó la técnica de Blinder y Oaxaca para obtener la brecha de ingresos entre mujeres y hombres con la finalidad de explicar variables como la educación, experiencia y entre otras de ambos sexos que generan la apertura de dicha dispersión salarial.

Rojas (2018) en Brecha salarial de género y violencia doméstica: evidencia para zonas urbanas de México se utilizaron datos de población del INEGI correspondientes al 2005, 2010 y 2015 en los que se realizaron ajustes intercensales para construir el cociente de salarios con cambios exógenos en las industrias con mayores porcentajes de mujeres en sectores laborales en los que predominan en mayor cantidad los hombres. Seguidamente, para calcular la brecha salarial, se segregó la información de los datos por medio de una ecuación que contempla el sexo de las personas encuestadas, sector industrial, salario mensual promedio, municipio y características no observables que se relacionan con la violencia doméstica.

Para el análisis de estudio de Cohuo (2019) se tomó la *Encuesta Nacional de Ocupación y Empleo* 2016 y 2017 estableciendo una población objetivo económicamente activa entre 15 años y más. Dicho autor a partir de la definición de regiones del CONEVyT, dividió por regiones al país (Región del Norte, Región del Noroeste, Región del Occidente, Región Central, Región del Golfo, Región del Sur, Región de la Península de Yucatán) para aplicar la estadística descriptiva en las que analizó variables dependientes (ingreso por hora, edad e ingreso mensual), variables independientes (estado conyugal, número de trabajos e institución médica) y variables cuantitativas (la escolaridad y años de experiencia) por cada región mediante la ecuación de Mincer con el fin de observar la tendencia en el cambio de los ingresos entre mujeres y hombres de cada región. Finalmente, con tales resultados de la ecuación anterior, se descompuso la brecha salarial para explicar el fenómeno de la discriminación laboral por género.

Tal y como se mostró, el repertorio existente sobre el estudio de la brecha salarial por género está enfocado en su mayoría en explicar los fenómenos o las razones por las cuales persisten desmesuradamente las disparidades salariales entre mujeres y hombres por la ecuación Oaxaca-Mincer, una delimitación espacial enfocada en México y el abordaje teórico por medio de la teoría de la discriminación. Por tanto, para el presente trabajo de investigación, es necesario definir dos puntos importantes para el soporte metodológico: el primero es que se concebirá como patrón geográfico a aquella localización espacial de algún elemento a partir de un año o período en específico en el que se analiza su situación, proceso y el cambio locacional del mismo (Treviño, 2016, p. 681). El segundo punto se relaciona con el anterior debido a que, para esta investigación, el patrón geográfico será enfocado a través de la esfera estatal/aglomerado/región de las aglomeraciones de la brecha salarial por género en tres países de América Latina (Argentina, El Salvador y México) con los datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2020, la Encuesta de Hogares y Propósitos Múltiples 2020 y la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares 2020. Es así como con tal información, se contemplarán indicadores socioeconómicos homólogos entre las encuestas como la entidad federativa/aglomerado/región, sexo, edad, escolaridad, número de integrantes por hogar y el total de ingresos mensuales con los que se aplicará la estadística descriptiva.

Para el cálculo de la brecha salarial por género, los indicadores sexo, ingreso y la ubicación geográfica tendrán mayor relevancia debido a que serán estos los que permitirán mapear geográficamente el patrón que sigue la brecha salarial por género.

3.2. Instrumento metodológico propuesto

En el presente apartado se esboza la estrategia metodológica que se planea seguir en el desarrollo de la tesis. Se adelanta que la metodología planeada a utilizar acorde al objetivo general será cuantitativa; por tanto, será necesario el uso de fuentes primarias como lo son las bases de datos del: Instituto Nacional de Estadística y Censos (Argentina), Dirección General de Estadísticas y Censos (El Salvador) e Instituto Nacional de Estadística y Geografía (México) para la aplicación de la estadística descriptiva. Asimismo, los resultados pretenden ser cartografiados mediante el software de Sistemas de Información Geográfica: QGIS.

Para el uso de la base de datos de la Encuesta Permanente de Hogares 2020 de Argentina, se utilizará el *Diseño de registro y estructura para las bases preliminares Hogar y Personas* del INDEC (2020) para describir e identificar las variables de interés. De acuerdo con el INDEC (2020, p. 16) el ingreso de la ocupación principal se refiere a todos aquellos ingresos percibidos por las personas asalariadas y que provienen de fuentes de ingresos como lo son los sueldos/jornales, salario familiar, horas extras, otras bonificaciones habituales y *tickets*, vales o similares, propinas, comisión por venta/producción, aguinaldo o montos retroactivos (2020, p. 30).

En el caso de esta encuesta (INDEC, 2020), se tomarán como variables principales el aglomerado (AGLOMERADO); la relación de parentesco (CH03), en específico, la de jefe/a (01); el sexo (CH04); los años cumplidos al momento de ser encuestado/a (CH06); el nivel educativo (NIVEL_ED); y el monto total de sueldos/jornales de la ocupación principal de los asalariados (PP08D1).

De acuerdo con la *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020* de El Salvador, el ingreso es concebido como aquel monto total que perciben los trabajadores dependientes de una ocupación principal por fuentes de ingresos como el salario o sueldo; horas extras, salario vacacional; aguinaldo; bonificaciones, comisiones o viáticos; alimentos o refrigerios; ropa, uniformes o calzado; mercaderías en especie; vivienda; transporte o combustible; seguro privado de salud; propinas; y otros ingresos (La Dirección General de Estadísticas y Censos [DIGESTYC], 2020, p. 534). En cuanto a las variables principales que se usarán son las siguientes: región (REGION);

relación de parentesco con el/la jefe/a de familia (R103), en específico la variable R01 que indica si es jefe o jefa de familia; sexo (R104); edad en años completos (R106); el último nivel estudiado que aprobó (R214); y el sueldo o salario bruto que recibió el integrante del hogar por su ocupación principal (R424).

Centrando la atención a la *Encuesta Nacional sobre Ingreso y Gastos de los Hogares 2020*, será necesario consultar el Módulo de Condiciones Socioeconómicas que generó el INEGI en dicha serie. Haciendo énfasis a la descripción de la base de datos de la ENIGH 2020, el INEGI (2021) señala que el ingreso está operacionalizado a través del ingreso corriente que es concebido como la suma total de los ingresos que provienen del trabajo, de rentas, de transferencias, de estimaciones del alquiler y de otros ingresos (2021, p. 185). Sin embargo, para este trabajo de tesis será necesario recurrir a las variables que se enfocan en la ubicación geográfica (*ubica_geo*); sexo (*sexo_jefe*), edad (*edad_jefe*); educación (*educa_jefe*); e ingreso por sueldos o salarios (*Sueldos*).

La importancia de las variables radica en que, a través de la estadística descriptiva, puedan conocerse las condiciones socioeconómicas más relevantes de cada país con el fin de conseguir un análisis deductivo. Es decir, en primera instancia, conviene brindar los resultados generales acerca de los promedios de variables como la edad, educación, número de jefes o jefas de familia, el monto de los ingresos y la brecha salarial por género de cada país; en una segunda instancia, el procedimiento y las variables serán el mismo, sólo que se enfocará en promedios por entidades federativas/aglomerados/regiones acordes a la disponibilidad de los datos en las encuestas de los tres casos de estudio.

3.3. Sobre la muestra y el muestreo

3.3.1. Encuesta Permanente de Hogares (EPH) de Argentina

La EPH es un programa nacional aplicado trimestralmente por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INDEC) y por las Direcciones Provinciales de Estadística que tiene el objetivo de recoger gran parte de las características sociodemográficas y socioeconómicas de la población de Argentina (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INDEC], 2020). Dentro de tales características, la encuesta busca información sobre materias como el empleo, precariedad laboral, pobreza, vivienda, ingresos, educación, condiciones de vida de los hogares, desocupación, migraciones e indigencia (INDEC, s.f).

Tal y como brevemente se había enunciado en el párrafo anterior, los destinatarios o población objetivo de la EPH son aquellos hogares de aglomerados⁴ urbanos y localidades de 2,000 y más habitantes. Por lo que el INDEC, en su cobertura geográfica divide en 31 aglomerados con las siguientes denominaciones: Gran La Plata, Bahía Blanca – Cerri, Gran Rosario, Gran Santa Fé, Gran Paraná, Posadas, Gran Resistencia, Comodoro Rivadavia - Rada Tilly, Gran Mendoza, Corrientes, Gran Córdoba, Concordia, Formosa, Neuquén – Plottier, Santiago del Estero - La Banda, Jujuy-Palpalá, Río Gallegos, Gran Catamarca, Gran Salta, La Rioja, Gran San Luis, Gran San Juan, Gran Tucumán - Tafí Viejo, Santa Rosa – Toay, Ushuaia - Río Grande, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Partidos del Gran Buenos Aires, Mar del Plata, Río Cuarto, San Nicolás – Villa Constitución, Rawson – Trelew y Viedma – Carmen de Patagones (INDEC, s.f). No obstante, la encuesta de igual manera se divide por seis regiones, las cuales son: Gran Buenos Aires, Región Noroeste, Región Noreste, Cuyo, Pampeana y Patagonia (INDEC, 2020).

⁴ Para el INDEC, un aglomerado o “localidad compuesta es un área urbana que se extiende sobre el territorio de dos o más provincias, departamentos/partidos o áreas de gobiernos locales conformando una continuidad de edificios conectados entre sí por calles” (INDEC, s.f).

De acuerdo con la modalidad de la EPH, derivado de la pandemia COVID-19, a partir del segundo trimestre de 2020, esta pasó a ser aplicada por vía telefónica y semipresencial para lograr encuestar a los hogares. Es así como la encuesta está basada en una muestra probabilística – estratificada con dos etapas: La primera corresponde que, por cada aglomerado, ciertas áreas son seleccionadas de forma más certera con el fin de asegurar 200 viviendas como mínimo en cada uno de ellos. La segunda etapa se orienta a que las viviendas previamente seleccionadas se ordenan de forma geográfica para encuestar a partir del “muestreo sistemático de segmentos de viviendas contiguas (dos o tres segmentos, según el aglomerado)” (INDEC, 2020, p. 4).

La organización de la EPH se basa en el mantenimiento de las mismas viviendas durante cierto período. Es decir, las viviendas se encuestan por cuatro trimestres por medio de una estrategia que el INDEC aplica basada en un esquema de 2-2-2 que funciona de la siguiente manera: En el primer acercamiento las viviendas se convierten en parte de la muestra con el fin de ser encuestadas durante dos trimestres consecutivos. Seguidamente, las viviendas anteriores son retiradas por dos trimestres consecutivos y, al final, regresan a la muestra de nueva cuenta para ser encuestadas por otros dos trimestres consecutivos. Es así como en el 2020 resultaron seleccionadas 26 940 viviendas, de las cuales se contó con el contacto telefónico de 21 950 de ellas y 11 841 de sus habitantes dieron respuesta a la encuesta (INDEC, 2020, p. 5).

La EPH desagrega el ingreso de la siguiente manera (INDEC, 2020):

- Ingresos de la ocupación principal de los asalariados: Son aquellos ingresos provenientes de los sueldos/jornales, salario familiar, horas extras, otras bonificaciones habituales y *tickets*, vales, comisión por venta/producción, propinas, aguinaldo y monto retroactivo (p. 30).
- Ingreso de otras ocupaciones: Aquellos que provienen de una ocupación secundaria, ocupación previa a la semana de referencia, deudas/retroactivos por ocupaciones anteriores al mes de referencia, etc. (p. 35).
- Ingresos no laborales: Integrado por ingresos por jubilación o pensión; indemnización por despido; por seguro de desempleo, por subsidio o ayuda social (en dinero) del gobierno, iglesias, etc.; por alquiler (vivienda, terreno, oficina, etc.) de su propiedad; por ganancias

de algún negocio en el que trabajó; por intereses o rentas por plazos fijos/inversiones; por beca de estudio; por cuotas de alimentos o ayuda en dinero de personas que no viven en el hogar; por otros ingresos en efectivo (limosnas, juegos de azar, etc.); por trabajo de menores de 10 años; por aguinaldo (p. 37).

3.3.2. Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples (EHPM) de El Salvador

La EHPM es un programa que brinda información socioeconómica y demográfica de la población salvadoreña para coadyuvar a la promover la planificación de proyectos, políticas públicas y acciones de instituciones y organismos internacionales que cooperan con tal Estado (Dirección General de Estadística y Censos [DIGESTyC], 2021). Asimismo, tiene el objetivo de generar información estadística tanto cuantitativa como cualitativa de la más actualizada de las condiciones sociales, económicas y demográficas de la población de El Salvador.

La cobertura geográfica de la encuesta es a nivel nacional, pero facilita la descomposición de las áreas urbanas y rurales. Incluso, para una mejor cobertura, la encuesta se divide en cinco regiones (DIGESTyC, 2021):

Región I (Occidental): Con los departamentos de Santa Ana, Ahuachapán y Sonsonante.

Región II (Central I): La Libertad y San Salvador, excluyendo los municipios del Área Metropolitana de San Salvador; Chalatenango y Cuscatlán.

Región III (Central II): San Vicente, La Paz y Cabañas.

Región IV (Oriental): Usulután, San Miguel, Morazán y La Unión.

Región V (Área Metropolitana de San Salvador): Constituida por municipios de San Salvador, Mejicanos, San Marcos, Ayuxtepeque, Cuscatancingo, Delgado, Ilopango, Soyapango, Antiguo, Cuscatlán, Nueva San Salvador, San Martín, Nejapa, Apopa y Tonacatepeque.

Al respecto de la cobertura temporal, la EHPM comprende un período del mes de enero a diciembre cada año (DIGESTyC, 2021, p. 312).

Las variables investigadas en esta encuesta se diseñan a partir de un sistema continuo basado en submuestras mensuales que son representativas del país en las que se aplican seis módulos permanentes (DIGESTyC, 2021).

La estructura que sigue la EHPM es por seis áreas temáticas – módulos. En la primera se toma en cuenta el número de miembros del hogar; en la segunda las características sociodemográficas; la tercera son las características de educación; la cuarta se tienen las características generales de la vivienda; en la quinta se contempla el empleo e ingreso; y la sexta aborda la materia de salud (DIGESTyC, 2021, p. 306).

La encuesta está dirigida a las viviendas particulares, hogares y personas que las habitan. Es así como el marco muestral de 1 676 002 viviendas está basado en los resultados del último Censo de Población y Vivienda del 2007 realizado por la Dirección General de Estadística y Censos del Gobierno de El Salvador (DIGESTyC, 2021). No obstante, la DIGESTyC le da un enfoque más conciso a la muestra final al transformarla como una muestra maestra en la que se actualizan los datos y la cartografía de las áreas mediante la selección de una muestra de “Unidades Primarias de Muestreo (UPM’s) seguido de una muestra de Unidades Secundarias de Muestreo (USMS) dentro de cada UPM” (p. 308). De esto, la muestra maestra utiliza un diseño multietápico estratificado con el fin de mantener la sostenibilidad presupuestal, así como a los mismos hogares durante mucho tiempo.

3.3.3. Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares (ENIGH) de México

La ENIGH es un tipo de estudio socioeconómico realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Geografía que cumple con el objetivo de proporcionar estadísticamente la forma en la que se comportan los ingresos y erogaciones de los hogares en México (Instituto Nacional de Estadística y Geografía [INEGI], 2021). Dicha encuesta tiene interés por las cantidades monetarias, la procedencia de estas y la forma en la que son distribuidas; incluso tiende a interesarse por las

condiciones sociodemográficas y el tipo de infraestructura de la vivienda o el equipamiento del hogar (INEGI, 2021) de sus entrevistados.

La ENIGH posee una periodicidad bienal, es decir, se realiza cada dos años a partir de 1992 (INEGI, 2021).

Al respecto de su población objetivo, esta encuesta contempla como tal a los hogares o viviendas particulares nacionales o extranjeras que se encuentran dentro de la jurisdicción nacional. Para tal efecto, el marco muestral que la ENIGH utiliza se constituye a partir de la información demográfica y cartográfica previamente generada por el Censo de Población y Vivienda 2010 (INEGI, 2021). No obstante, conviene señalar que para el 2020, se entrevistaron 105 483 viviendas que representaron a 126 760 856 habitantes dentro del territorio (p. 6).

Aludiendo al procedimiento del muestreo, la submuestra de la ENIGH 2020 fue probabilístico con un diseño unietápico, estratificado y por conglomerados en el que se observan tanto la vivienda como el hogar de las personas (INEGI, 2021).

Por un lado, las temáticas que aborda la encuesta son:

Las características de la vivienda; Residentes e identificación de hogares en la vivienda; Características sociodemográficas de los residentes de la vivienda; Equipamiento del hogar y servicios; Condición de actividad y características ocupacionales de los integrantes del hogar de 12 años y más; Ingreso corriente total (monetario y no monetario) de los hogares; Percepciones financieras y de capital de los hogares y sus integrantes; Gasto corriente monetario de los hogares; y Erogaciones financieras y de capital de los hogares. (INEGI, 2021, p. 7)

En cuanto a la cobertura geográfica que posee esta encuesta se basa en el ámbito nacional y a nivel de cada entidad federativa (INEGI, 2021); así como reflejando resultados acordes a contextos urbanos (aquellas localidades con 2 500 y más habitantes) y rurales (aquellas localidades con menos de 2 500 habitantes).

Haciendo alusión al ingreso, en la ENIGH, cabe a destacar que la forma en la que se desagrega este indicador es a partir del ingreso por trabajo del cual derivan otras categorías bien diferenciadas entre sí, tales como: ingreso por trabajo como subordinado, sueldos, horas extras, comisiones y propinas, aguinaldo y reparto de utilidades, indemnizaciones, otras remuneraciones y remuneraciones en especie (INEGI, 2021).

3.4. Operacionalización de los datos

Antes de comenzar con este apartado, es importante mencionar que la forma en que tanto Argentina como El Salvador desagregan las variables en respectivas encuestas es sencilla. No obstante, a comparación de México, la ENIGH si contiene un descriptor de archivos y de variables más profunda, por lo que en este caso si se desarrollará una exhaustiva revisión de la operacionalización del ingreso.

En primera instancia, la *Encuesta Permanente de Hogares* (EPH) de Argentina desagrega las variables del ingreso por campos (INDEC, 2020, p. 30):

- PP08D1: Indica el monto total de sueldos/jornales.
- PP08D4: Es el monto percibido en *tickets*.
- PP08F1: Corresponde al monto en pesos cobrado por comisión por venta y/o producción.
- PP08F2: Se refiere al monto en pesos percibido por propinas.
- PP08J1: Señala el monto por aguinaldo.
- PP08J2: Es el monto por otras bonificaciones no habituales.
- PP08J3: Aquel monto recibido por retroactivos.

En una segunda instancia, la operacionalización del ingreso en la *Encuesta de Hogares con Propósitos Múltiples* (DIGESTyC, 2020, p. 471) de El Salvador se da por la respuesta de los/as encuestados/as a los reactivos, por tanto, es la siguiente:

- R424: Indica el sueldo o salario bruto que percibe la persona encuestada por la actividad principal.

- R42501A: Se refiere al monto recibido por pago de horas extras.
- R42502A: Señala el monto por el pago de salarios vacacionales.
- R42503A: Es el monto percibido por el pago de aguinaldo.
- R42504A: Indica el monto de pagos por bonificaciones, comisiones o viáticos.
- R42505A: Monto percibido por alimentos o refrigerios.
- R42506A: Es aquel monto percibido de ropa, uniformes o calzado.
- R42507A: Se refiere al monto por el pago percibido de mercaderías.
- R42508A: Es el monto recibido por el pago de vivienda.
- R42509A: Aquel monto por el pago por transporte o combustible.
- R42510A: Monto recibido por el pago por seguro privado de salud.
- R42511A: Indica el monto recibido del pago por propinas.
- R42512A: Monto recibido en otras formas de pago.

En tercera y última instancia, la Encuesta Nacional de Ingreso y Gasto de los Hogares (INEGI, 2021), el ingreso se desagrega a partir del ingreso corriente de la siguiente manera:

- Ingreso corriente: Se trata del total del efectivo, bienes y/o servicios que los miembros del hogar perciben (2021, p. 33). Dentro de este se encuentra la categoría que interesa para el presente trabajo de tesis, el cual es:
 - Ingreso por trabajo: Son todas las percepciones monetaria, en especie o en servicios de los miembros del hogar por su participación dentro del mercado laboral, ya sea de forma actual o previa (p. 34). Las fuentes de ingreso de esta categoría son las que provienen del trabajo subordinado, por trabajo independiente y de otros trabajos. Sin embargo, por el enfoque de esta investigación, será necesario hacer énfasis en la desagregación de variables de aquellas remuneraciones por trabajo subordinado. Por tanto, las modalidades que esta última puede tener se presentan a continuación:
 - Sueldos, salarios o jornal: Son las remuneraciones por pago de sueldos, salarios o jornales (p. 185).
 - Horas extras: Son remuneraciones por laborar horas extras (p. 185).

- Comisiones y propinas: Aquellas remuneraciones por pago de comisiones y reparto de utilidades (p. 185).
- Indemnizaciones: Son los pagos percibidos por concepto de indemnización por accidentes laborales o por despido, así como por retiro voluntario (p. 185).
- Otras remuneraciones: Corresponde a las remuneraciones monetarias por otras fuentes de ingreso no contempladas en las anteriores (p. 186).
- Remuneraciones en especie: Se refiere a las estimaciones del valor a precio de menudeo de aquellos productos y/o servicios de consumo final y privado que los/as trabajadores subordinados reciben como remuneración (p. 186).

Capítulo 4. Resultados y conclusiones

La metodología que se pretendía utilizar de oasis e islas de brecha salarial por género, parte del supuesto de que existe información completa. Sin embargo, en el caso de Argentina y El Salvador, la información estadística a nivel municipal no suele desarrollarse como en el caso de México. Para el caso de Argentina dicha información se encuentra por aglomerados urbanos y, en El Salvador, por regiones. Esto impidió que el estudio se pudiera llevar a cabo de manera completa; no obstante, el análisis sí se realizó y se explica a continuación:

4.1. El caso de Argentina

En Argentina, el INDEC en la EPH ofrece la información estadística desagregada a nivel de aglomerados urbanos, esto implica que los resultados que a continuación se presentarán serán en el tipo de desagregación que el INDEC establece, por lo que se muestran los siguientes resultados:

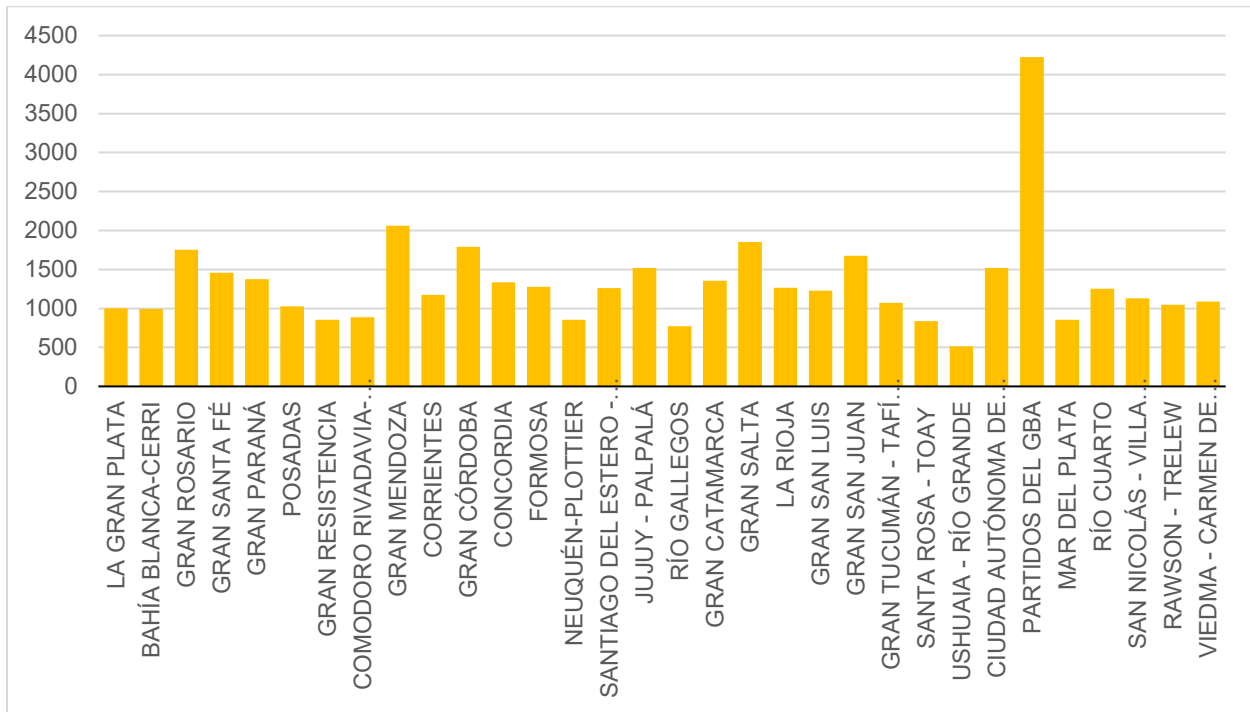
Comenzando con el análisis de la tabla 5, específicamente con el indicador del total de jefes y jefas de familia, de acuerdo con la información obtenida a través de la Encuesta Permanente de Hogares 2020 (2020), el número total de hogares encuestados en Argentina es de 42 324; los cuales se distribuyen por aglomerados de la siguiente manera (gráfica 3):

Tabla 5. Resultados generales de la EPH 2020 de Argentina.

	Total de jefes/as de familia	Promedio edad	Promedio educación	Promedio de sueldos en pesos argentinos	Promedio de sueldos convertidos en dólares
General	42 324	52.35	3.76	\$21,852.24	\$118.00
Jefes de familia	23 484	51.32	3.72	\$23,350.57	\$126.09
Jefas de familia	18 840	53.63	3.81	\$19,170.07	\$103.52

Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

Gráfica 3. Población total de la EPH (CH03) en Argentina 2020 por aglomerados.



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

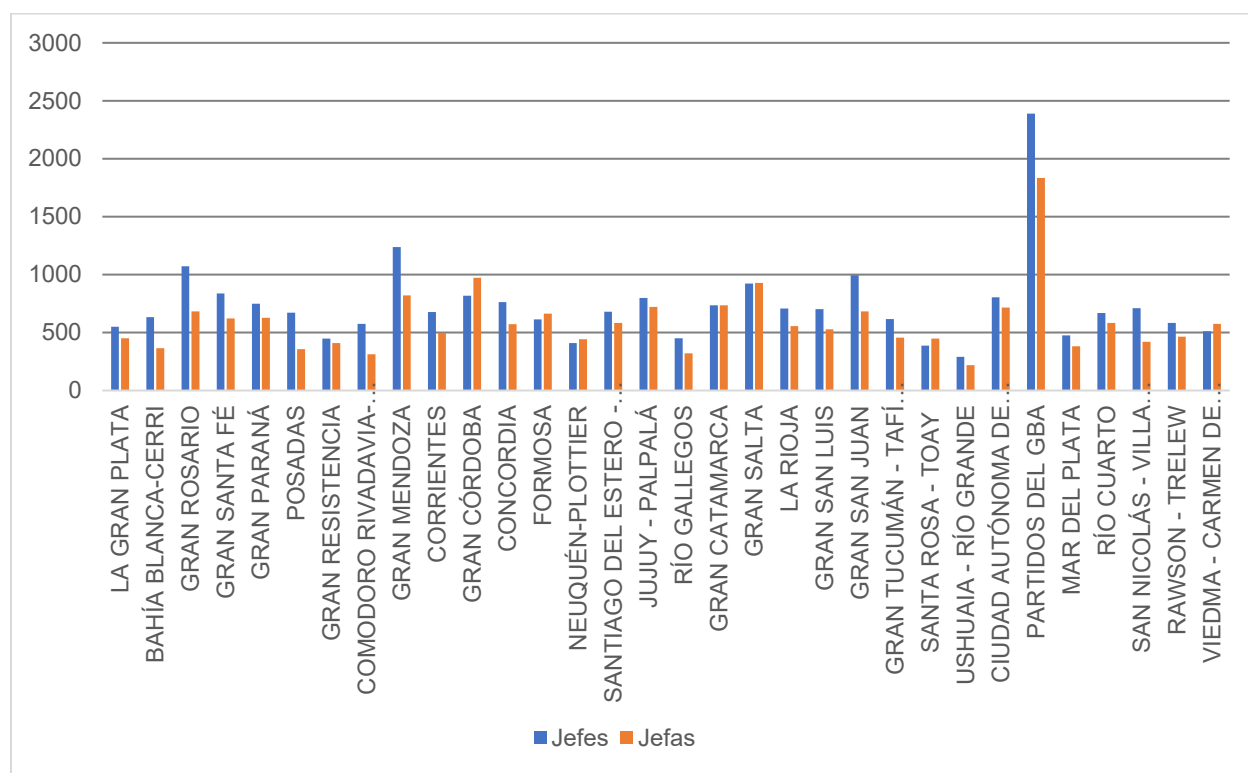
El aglomerado con un promedio mayor de personas encuestadas es el de Partidos GBA con un total de 4 225. En cuanto al aglomerado con la menor cantidad es Ushuaia - Río Grande con 512 personas encuestadas. Un aspecto que resalta es que la mayoría de los aglomerados (en total 22) se sitúan por debajo de 1 500 personas encuestadas. En el caso de aglomerados que están igual o arriba de esta cifra sólo se cuenta con aquellos como el Gran Rosario, Gran Mendoza, Gran Córdoba, Jujuy - Palpalá, Gran Salta, Gran San Juan y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires. Sin embargo, el aglomerado con mayor promedio de personas encuestadas anteriormente mencionado (Partidos GBA), tiene una ventaja ante todos los mencionados de 8.25 veces.

Comparando el número total de jefes y jefas de familia situados en la Tabla 5, es evidente que el género masculino predomina 1.24 veces más que el femenino, lo cual nos indica que en Argentina existe un mayor número de hogares representados por un hombre que por una mujer. Para el sustento de esta idea (ver gráfica 4), se tiene que solamente 7 de 32 aglomerados la jefatura de

hogar está a cargo de una mujer, los cuales son: Gran Córdoba, Concordia Formosa, Neuquén – Plottier, Gran Catamarca, Gran Salta, Gran Santa Rosa – Toay y Viedma – Carmen de Patagones.

Continuando con el análisis de la gráfica 4, es notorio que el aglomerado con menor representación de ambos géneros es Ushuaia – Río Grande. Mientras que, el aglomerado con mayor representación para estos grupos es Partidos del GBA.

Gráfica 4. Promedio del total de jefes y jefas de familia (CH03) en la EPH de Argentina en 2020 por aglomerados.

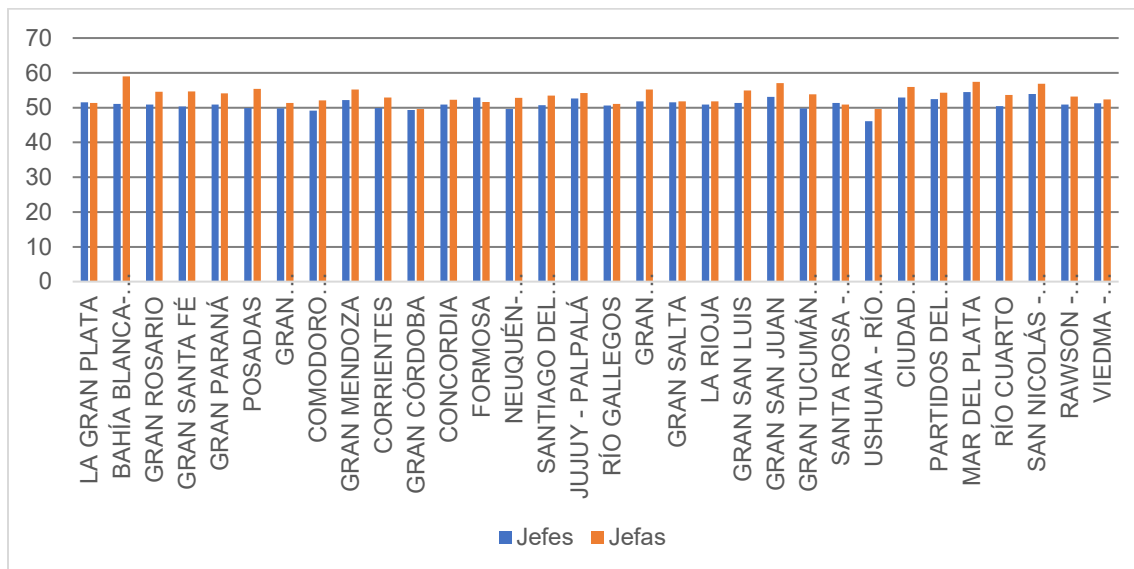


Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

Ahora bien, en lo que respecta al indicador de edad, la tabla 4 nos señala que las personas encuestadas en la EPH tienen un promedio de edad de 52.35 años; pero, enfocándonos en los géneros, la edad promedio de los jefes de familia resultó ser de 51.32 y la de las jefas fue de 53.63

años. Lo cual indica que la población femenina suele ser la más longeva porque supera entre 1.28 - 2.31 años más tanto la edad promedio del nivel general (o país) como la de los jefes. Por ejemplo, en la gráfica 4, las mujeres en 27 aglomerados (Bahía Blanca – Cerri, Gran Rosario, Gran Santa Fé, Gran Paraná Posadas, Gran Resistencia, Comodoro Rivadavia – Rada Tily, Gran Mendoza, Corrientes, Concordia, Neuquén – Plottier, Santiago del Estero – La Banda, Jujuy - Palpalá, Río Gallegos, Gran Catamarca, Gran Salta, La Rioja, Gran San Luis, Gran San Juan, Gran Tucumán – Tafí Viejo, Ushuaia – Río Grande, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Partidos del GBA, Mar del Plata, Río Cuarto, San Nicolás –Villa Constitución, Rawson –Trelew y Viedma – Carmen de Patagones) son las más longevas llevando una ventaja sobre los jefes de hasta de 9.34 años. Mientras que, en aglomerados como La Gran Plata y Gran Córdoba, ambos géneros tienen similares promedios de edades entre los 49 y 51 años de edad. No obstante, los aglomerados donde los jefes son más longevos que las jefas únicamente se sitúa Formosa y Santa Rosa – Toay en los que estos tienen ventaja de edad de 0.39 - 1.31 años más.

Gráfica 5. Promedio de edad (CH06) de los jefes y jefas de familia en Argentina 2020 por aglomerados.

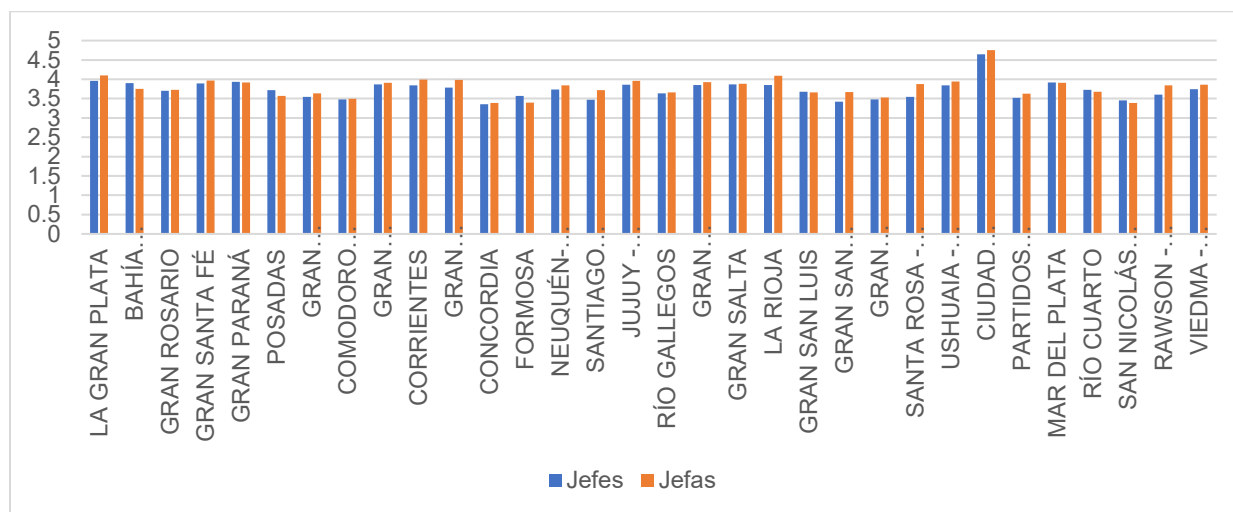


Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

En lo que concierne al indicador del nivel educativo, conviene señalar que, para la EPH, existen ocho reactivos para contestar la encuesta, los cuales son los siguientes: “1 = Primario incompleto (incluye educación especial) 2 = primario completo 3 = Secundario incompleto 4 = secundario completo 5 = Superior universitario incompleto 6 = Superior universitario completo 7 = Sin instrucción 9 = Ns/ Nr” (INDEC, 2021, p. 21).

La gráfica 6 demuestra que existen 26 aglomerados (La Gran Plata, Gran Rosario, Gran Santa Fé, Gran Resistencia, Comodoro Rivadavia – Rada Tily, Gran Mendoza, Corrientes, Gran Córdoba, Concordia, Formosa, Neuquén – Plottier, Santiago del Estero – La Banda, Jujuy – Palpalá, Río Gallegos, Gran Catamarca, Gran Salta, La Rioja, Gran San Juan, Gran Tucumán – Tafí Viejo, Santa Rosa – Toay, Ushuaia – Río Grande, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Partidos del GBA, San Nicolás – Villa Constitución, Rawson – Trelew y Viedma – Carmen de Patagones) en los que la población femenina predomina con un mayor promedio de nivel educativo con entre el 0.03-0.10 más que los jefes. Esto quiere decir que, las jefas de familia poseen un nivel educativo entre el secundario incompleto y el secundario completo.

Gráfica 6. Promedio del nivel educativo (NIVEL_ED) de los jefes y jefas de familia en Argentina 2020 por aglomerados.



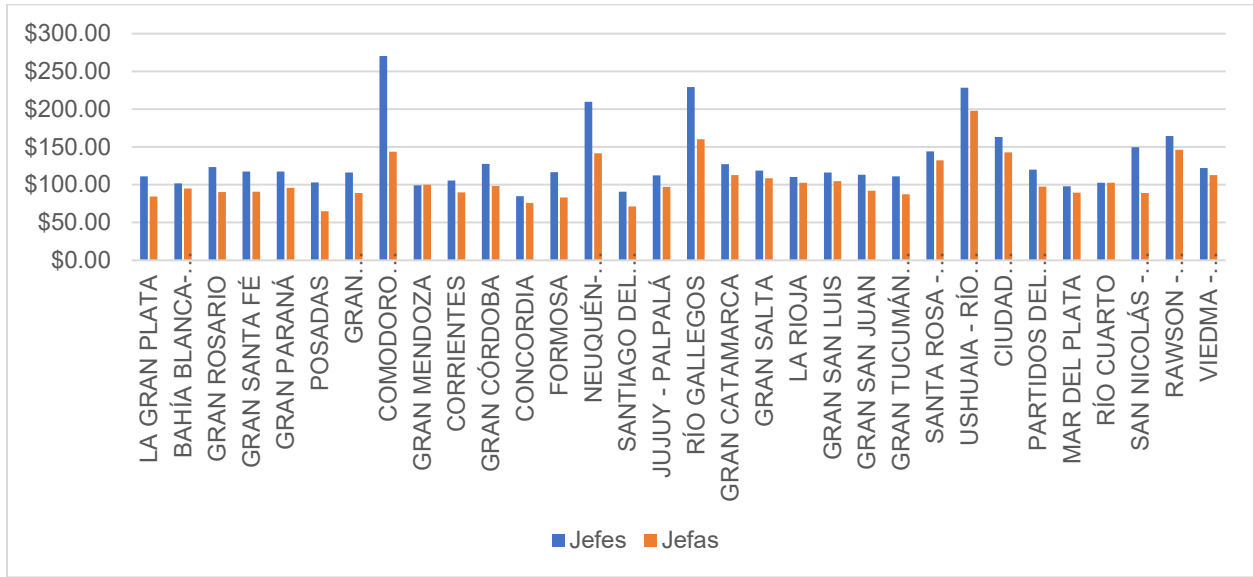
Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

Comparando los resultados de la tabla 5 con la gráfica 6, estas indican que el nivel educativo promedio a nivel general es de 3.76, el de los jefes es de 3.72 y el de las jefas de familia es 3.81; es evidente que las mujeres tienen un nivel educativo superior a los dos anteriores. De hecho, el aglomerado en el que el nivel educativo de las jefas es más alto es en La Gran Plata con el 4.09 y el menor es Concordia con 3.38. En el caso de los jefes, el aglomerado en el que este grupo tiene un nivel educativo mayor es La Gran Plata con 3.95 y el menor también es Concordia con 3.35.

La tabla 5 nos señala que el sueldo promedio a nivel general que perciben las personas en Argentina es de \$118 dólares; pero enfocando minuciosamente a los géneros, los jefes perciben en la misma materia \$126.09 mientras que, las jefas, \$103.52 dólares. Es decir, en este nivel las mujeres ganan \$22.57 dólares menos que los hombres en tal país. Incluso, las jefas de familia están no sólo están por debajo del promedio salarial de los jefes, sino que también debajo del proyectado a nivel general ganando \$14.48 dólares menos.

Con respecto a la gráfica 7 que hace alusión a los sueldos, es notorio que son contados los aglomerados donde las mujeres poseen ventaja o un equilibrio ante los hombres. Es más, el sueldo máximo que percibe una jefa de familia es de \$198.01 dólares en Ushuaia – Río Grande y el mínimo es de \$65.13 dólares en Posadas. Mientras que, el sueldo promedio más alto para los jefes de familia es de \$270.51 dólares en Comodoro Rivadavia – Rada Tily y, el mínimo es de \$84.69 dólares en Concordia. Por lo que, puede decirse que, si se comparan los sueldos más altos tanto de las jefas y jefes de familia, estos últimos suelen ganar 1.36 veces más que las primeras. En el caso de los sueldos más bajos de estos dos grupos, los jefes ganan inclusive en esta variable 1.30 veces más que las jefas de familia.

Gráfica 7. Promedio de sueldos (PP08D1) en dólares de jefes y jefas en Argentina 2020.

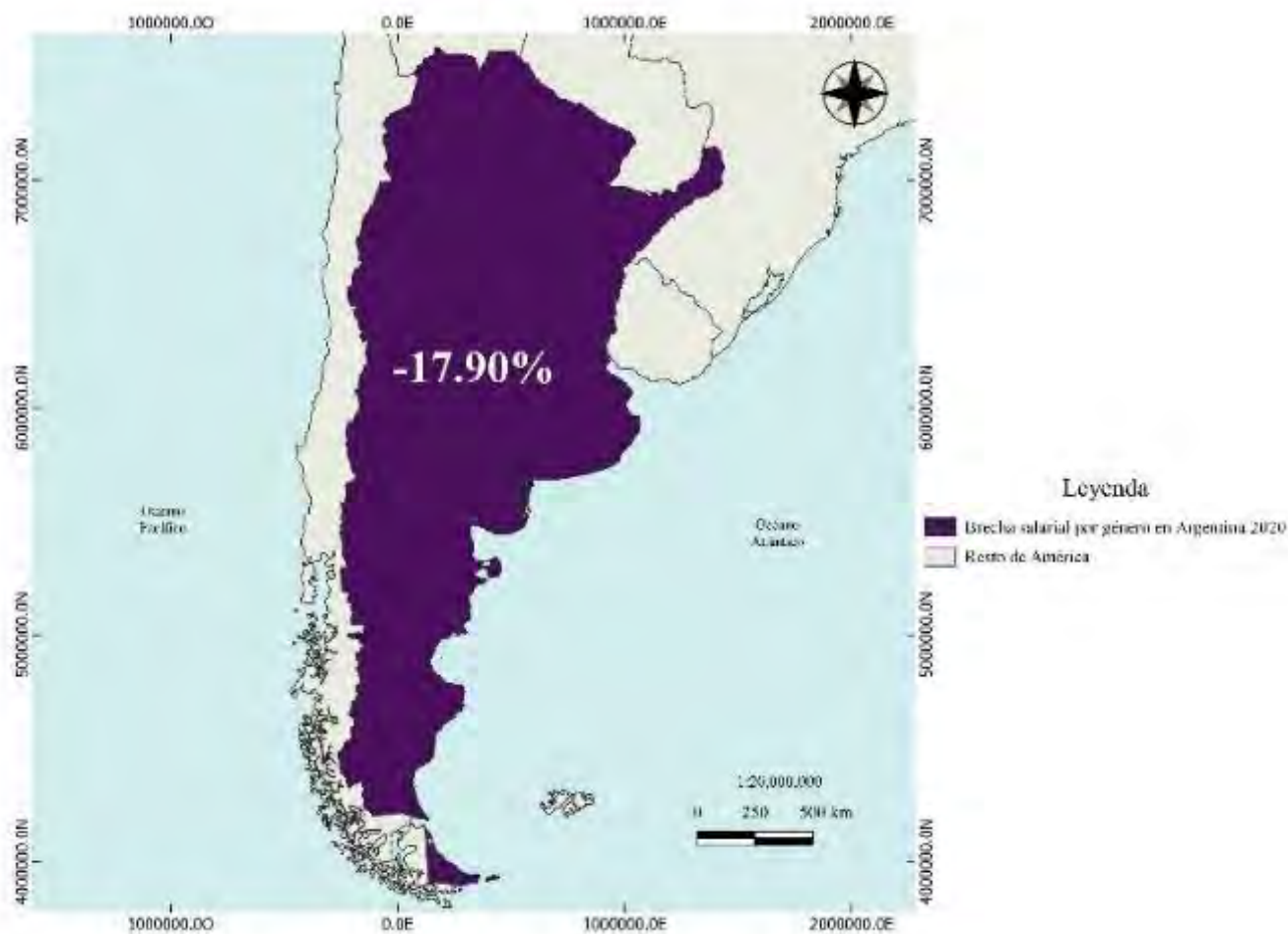


Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

Una tendencia visible en la gráfica 7 es que, en la mayoría de los aglomerados, las jefas de familia están por debajo de los \$100 dólares por concepto de sueldos. Solamente en 13 de 32 aglomerados las jefas de familia perciben sueldos arriba de los \$100 dólares, pero por debajo de los \$150 dólares. Aunque dentro de esos 13 aglomerados, Río Gallegos y Ushuaia – Río Grande son los únicos lugares donde la población femenina percibe sueldos entre los \$150 - \$200 dólares.

Después de haber analizado los sueldos de los jefes y jefas de familia en la EPH 2020, por consiguiente, es necesario enfatizar e ilustrar las diferencias salariales entre ambos grupos primeramente a nivel país (mapa 2) y, luego, por aglomerados (mapa 3 y gráfica 8).

Mapa 2. Brecha salarial por género en Argentina 2020.



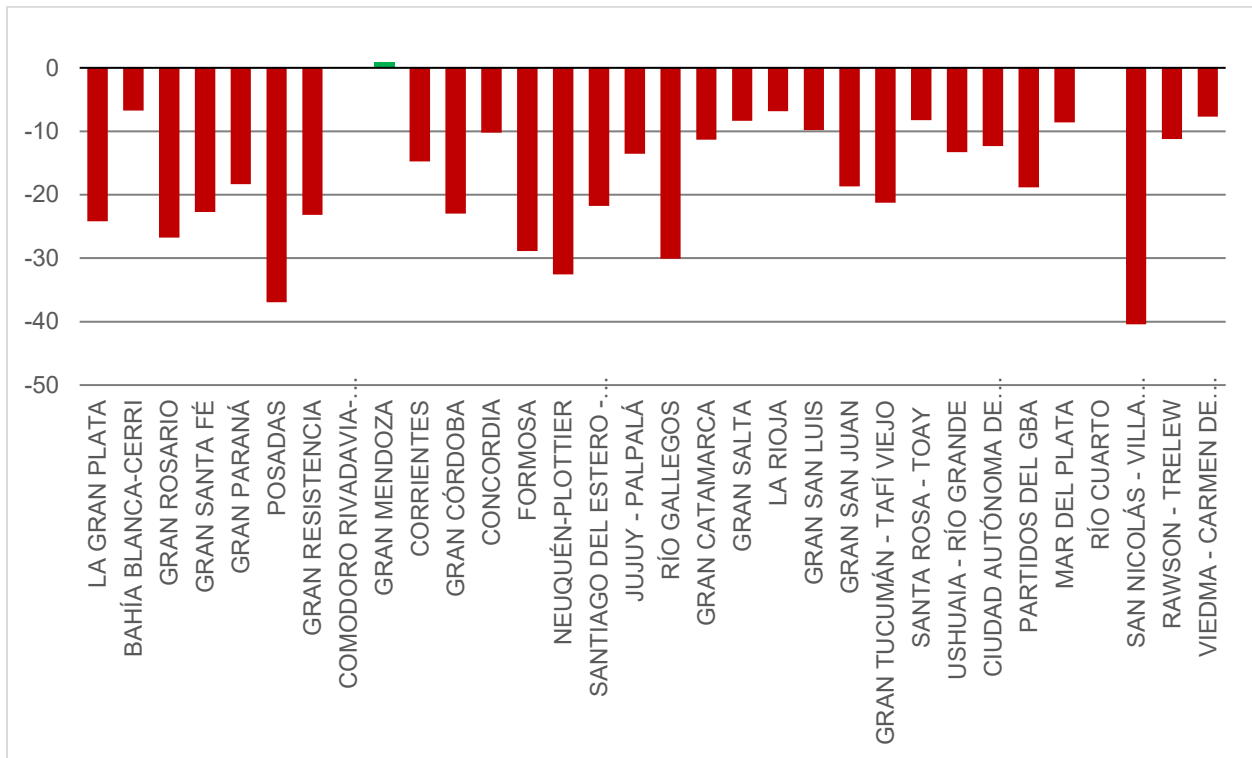
Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

Tal y como lo indica el mapa 8, la brecha salarial por género en Argentina es de -17.90%. Esto quiere decir que, las jefas de familia en mencionado país no suelen percibir el 17.90% ingresos por concepto de sueldo a comparación de los jefes. Por ejemplo, si un jefe percibe \$100 dólares, la jefa de familia percibiría sólo \$82.10 dólares.

Siguiendo la misma línea, la gráfica 8 brinda un amplio panorama de este fenómeno por aglomerados, lo que es notorio es que, en 30 de estos, las jefas de familia se encuentran en una situación desventajosa ante los jefes de familia. Es decir, unívocamente en aglomerados como Gran Mendoza y Río Cuarto la situación es reversible, es decir, ellas ganan entre el 0.09% - 0.93%

más que los jefes de familia en tales sitios. Por ejemplo, si las jefas de familia perciben \$100 dólares en ambos aglomerados en los que tienen ventaja salarial, los jefes en Gran Mendoza percibirían \$93 dólares y en Río Cuarto \$90.5 dólares respectivamente.

Gráfica 8. Brecha salarial por género en Argentina 2020 por aglomerados.



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020).

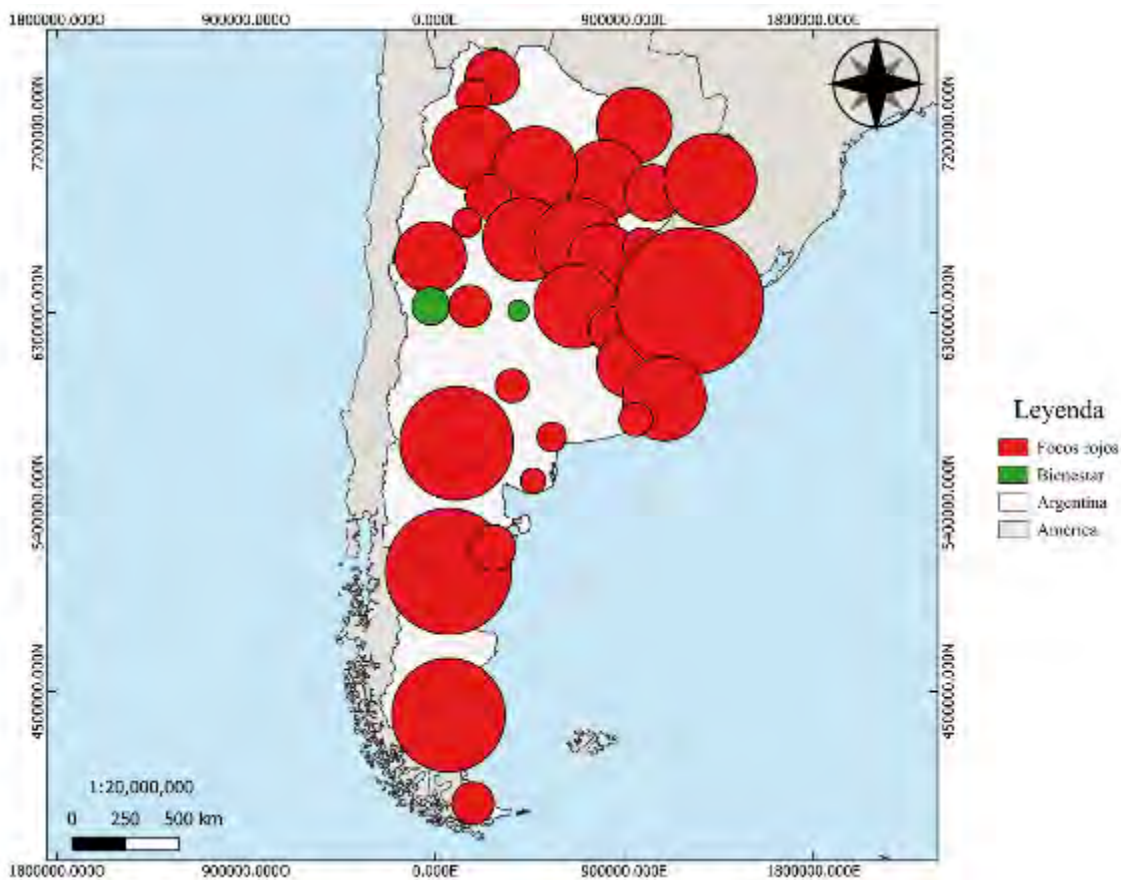
En cuanto a los demás aglomerados, podemos clasificar tres categorías de las brechas salariales. La primera les correspondería a aquellos aglomerados con una brecha del 0% al -15%, en los que se sitúa Bahía Blanca – Cerri, Corrientes, Concordia, Jujuy – Palpalá, Gran Catamarca, Gran Salta, La Rioja, Gran San Luis, Santa Rosa – Toay, Ushuaia – Río Grande, Ciudad Autónoma de Buenos Aires, Rawson – Trelew y Viedma – Carmen de Patagones. En la segunda categoría se encuentran los aglomerados con brechas del -16% al -25%, los cuales son: La Gran Plata, Gran Santa Fé, Gran Paraná, Gran Resistencia, Gran Córdoba, Santiago del Estero – La Banda, Gran San Juan, Gran

Tucumán – Tañi Viejo y Partidos del GBA. En la última y tercera categoría, se encuentran aglomerados con brechas salariales superiores al -26%, tales como: Gran Rosario, Posadas, Comodoro Rivadavia – Rada Tily, Formosa, Neuquén –Plottier, Río Gallegos y San Nicolás – Villa Constitución.

Es contundente mencionar que el aglomerado que posee la brecha salarial por género en Argentina es Comodoro Rivadavia – Rada Tily con el -46.79%, es decir, este es el lugar de toda la República de Argentina en el que las jefas de familia poseen una mayor desventaja ante los jefes debido a que si este segundo grupo percibe un salario de \$100 dólares, el primer grupo integrado por féminas perciben en este mismo concepto solamente \$53.21 dólares.

En lo concerniente al patrón de las aglomeraciones de las brechas salariales por género en Argentina (ver mapa 5), existen dos islas de bienestar (los aglomerados de Gran Mendoza y Río Grande) que se encuentran al este y al oeste del país. Pero aun cuando la situación de las jefas de familia es positiva y ventajosa ante los jefes, estas dos zonas se encuentran comprimidas por los demás aglomerados con brechas salariales por género negativas y más profundas.

Mapa 5. Brechas salariales por género en Argentina 2020 por aglomerados.



Fuente: Elaboración propia con datos del INDEC (2020) en QGIS.

Es indispensable mencionar que el aglomerado Gran Mendoza basa la mayor parte de su actividad en sectores económicos primarios y terciarios (Gobierno de Argentina, s.f) debido a que sus actividades productivas son la agricultura (en específico en la producción de cerezas, ciruelas, damascos, membrillos, nueces, etc.); minería (explotación de hierro, uranio, manganeso, entre otros); y el turismo. En el caso de Río Grande, sus sectores económicos son primarios y secundarios dado a que sus actividades productivas se desarrollan en la industria, petrolera, comercial y ganadera (Subsecretaría de Innovación Pública, s.f).

Por lo que respecta al aglomerado que resultó con la brecha salarial más profunda (Comodoro Rivadavia – Rada Tily) puede observarse que los sectores económicos que este ha adoptado son tanto el sector primario (Gobierno de Argentina, s.f) como terciario (Patagonia, s.f) en el que desarrollan actividades de explotación y producción de hidrocarburos (en específico el petróleo) y el turismo.

4.2. El caso de El Salvador

La DIGESTyC es la institución encargada de realizar la EHPM en El Salvador, por lo que esta ofrece la información estadística desagregada por regiones. Dicho esto, los resultados se presentan a continuación:

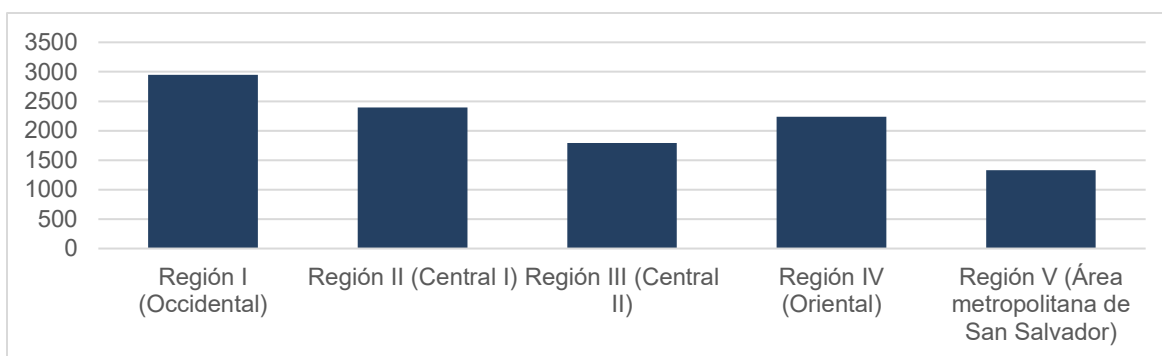
De acuerdo con la tabla 6, son 10 900 hogares que están representados por un/a jefe/a de familia. De ese número total, es evidente que los jefes de familia poseen un mayor predominio en la representación del hogar con el 55.05%, mientras que las jefas con el 44.95% restante.

Tabla 6. Resultados generales de la EHPM 2020 de El Salvador.

	Total de jefes/as de familia	Promedio de edad	Promedio de educación	Promedio de sueldos convertidos en dólares
General	10 900	50.56	2.61	\$350.53
Jefes de familia	6 900	48.62	2.61	\$351.93
Jefas de familia	4 000	53.92	2.59	\$344.62

Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

Gráfica 9. Población total de la EHPM (r104) en El Salvador 2020 por regiones.



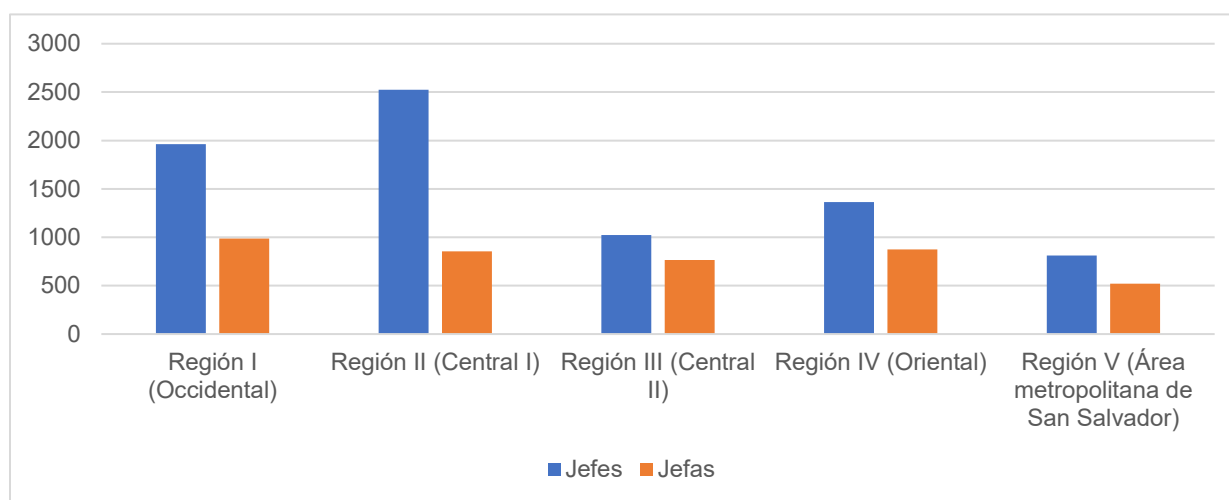
Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

Alrededor de la república de El Salvador, la mayor parte de la población encuestada (ver gráfica 9) se encuentra en la Región I que es la parte occidental con 2 949 personas. La segunda región que cuenta con 2 394 personas encuestadas es la II. Consecuentemente, la tercera es la Región IV con 2 236; la cuarta es la Región III con 1 790; y por último la Región V con 1 331 personas.

Ahora bien, si se analiza la gráfica 10, la distribución de las jefaturas de hogar se encabeza en su mayoría por hogares con jefes de familia. De hecho, la región con mayor representación masculina es la Región II con 2 525 jefes de familia, mientras que, en el menor se encuentra la Región V debido a que refleja un total de 811 jefes de familia.

En el caso de hogares con jefatura de hogar femenina, se encuentra que en ninguna de las cinco regiones rebasa tanto a los masculinos como tampoco rebasan los 1 000 hogares. Es decir, es frecuente que no se cuenten con regiones con más de 1 000 hogares representados por mujeres en El Salvador. La región que pudo haber alcanzado dicha cifra es la Región I; sin embargo, este se sitúa por debajo con 986 hogares. En cuanto a la región con menor número de jefas de familia es la Región V debido a que posee 520 hogares en total.

Gráfica 10. Población total de la EHPM (r104) en El Salvador 2020 por regiones.



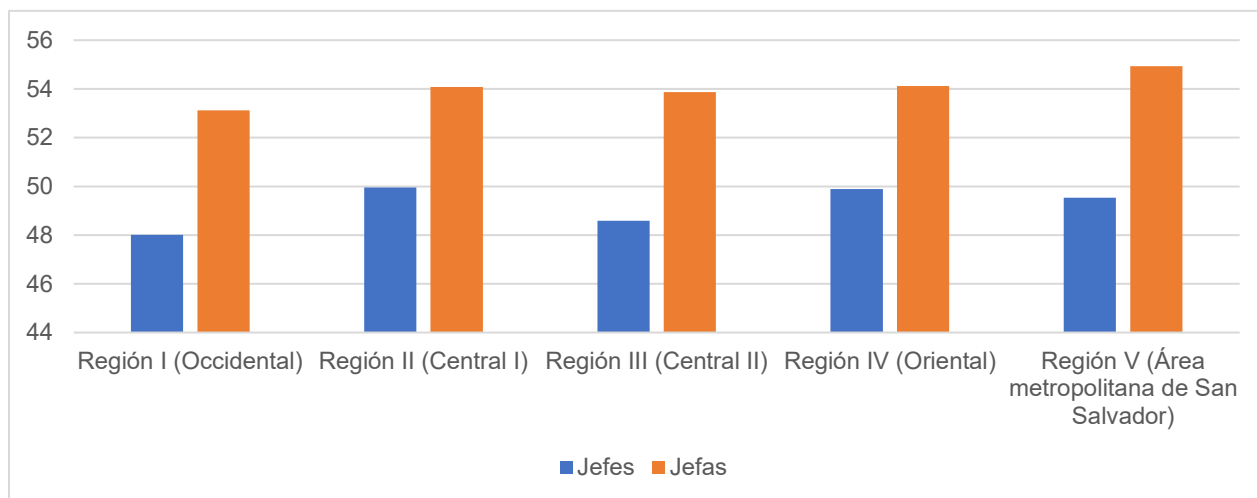
Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

Si se comparan los resultados de jefas y jefes de familia, se encuentra que el primer grupo posee una desventaja en las cinco regiones. En la primera región, los jefes poseen una ventaja sobre las mujeres de 1.99 veces más de contar con más representación en hogares; en la segunda región la ventaja del grupo masculino aumenta a 2.95 veces; en la tercera es de 1.33 veces más; la cuarta es de 1.56 veces más; y en la quinta es de 1.55 veces más.

En lo que respecta al indicador de edad, la tabla 6 señala que la edad promedio en el país es de 50.56 años; pero al desglosar los resultados entre los dos sexos, se encuentra que la edad promedio de las jefas de familia es de 53.92 años y de los jefes es 48.62 años respectivamente. Esto quiere decir que, el grupo femenino es el más longevo, puesto que los masculinos poseen una ventaja en este indicador ante ellas por ser 1.10 veces más jóvenes.

Para un mayor panorama de lo anterior, la gráfica 11 expone por regiones el promedio de edad de ambos sexos. Al analizar los datos, es notorio que el resultado del grupo de jefas de familia se dispara en aumento a comparación a la de la de los jefes. Por lo que pone sobre la mesa que independientemente de las regiones, las mujeres son las más longevas en cualquiera de ellas.

Gráfica 11. Promedio de edad (r106) de los jefes y jefas de familia en El Salvador 2020 por regiones.



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

En la Región V, como se había mencionado con anterioridad, las jefas de familia son las más longevas sobre los jefes debido a que cuentan con 5.40 años más en edad. En la Región III, la desventaja de las jefas sobre los jefes es de 5.28 años. Consecuentemente, en la Región I es de 5.10 años; en la Región IV es de 4.23 años; y, finalmente, en la Región II es de 4.14 años.

Con relación a la tabla 6 y la gráfica 11, las jefas de familia en el indicador de edad están incluso entre el 2.55 - 4.37 por encima tanto del promedio general como el de los jefes.

Referentemente al indicador de educación en la EHPM 2020, la DIGESTyC establece que los niveles de estudio y grados son los siguientes: “0. Educación inicial; 1. Parvularia; 2. Básica; 3. Media; 4. Superior universitario; 5. Superior no universitario; 6. Educación especial; 7. Otros; 8. Ninguno” (2020, p. 42). Así que, al haber mencionado esto, en la Tabla 6 es notorio que los resultados en este indicador, en el panorama general establece que la población salvadoreña alcanza un nivel educativo promedio de 2.61 grados; es decir, la mayoría de las personas obtiene una preparación académica básica.

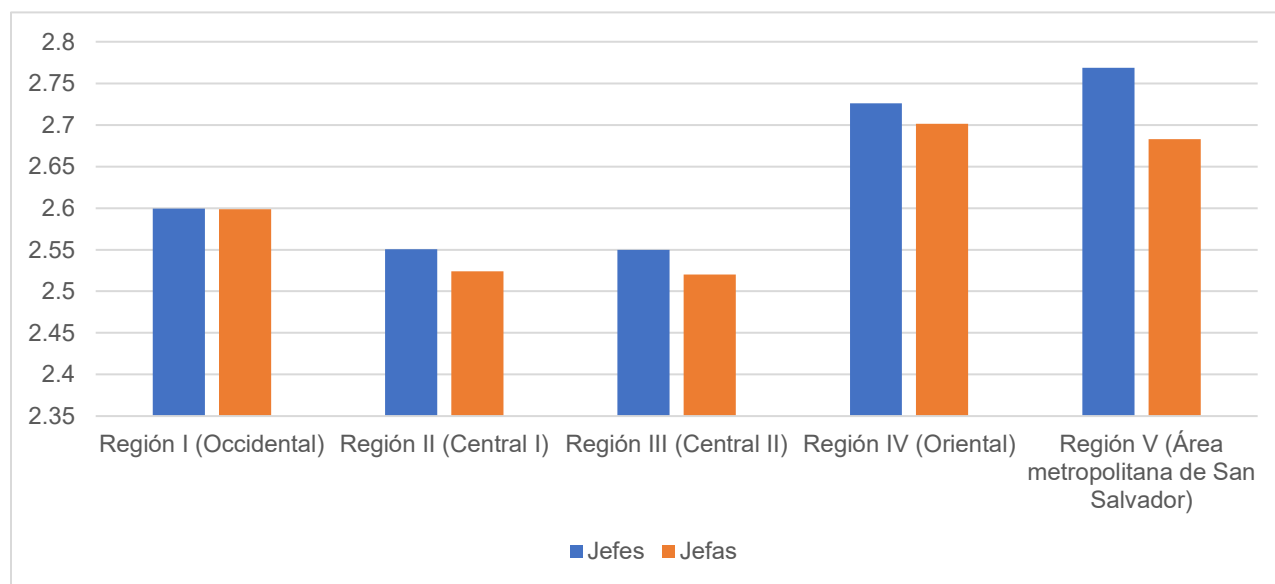
Al analizar los promedios generales por grupos/sexos (ver tabla 6), las jefas de familia suelen poseer un nivel educativo básico con 2.59 grados; mientras que, los jefes de familia alcanzan el

mismo nivel con el 2.61 grados. Por tanto, conviene decir que los jefes de familia pese a que se encuentran en el mismo nivel académico que las jefas, son quienes están por 0.02 grados más adelante que el sexo opuesto.

Por un lado, en los resultados por regiones (ver gráfica 12), el menor nivel educativo de las jefas de familia se encuentra en las Regiones II (Central I) y III (Central II) ambos con 2.52 grados; por el otro lado, el máximo nivel académico de las féminas se sitúa en la Región IV con 2.70 grados.

En cuanto a los jefes de familia, el menor nivel educativo que estos poseen es de 2.54 grados en la Región III y, el mayor es de 2.76 en la Región V.

Gráfica 12. Promedio del nivel educativo (r214) de los jefes y jefas de familia en El Salvador 2020 por regiones.



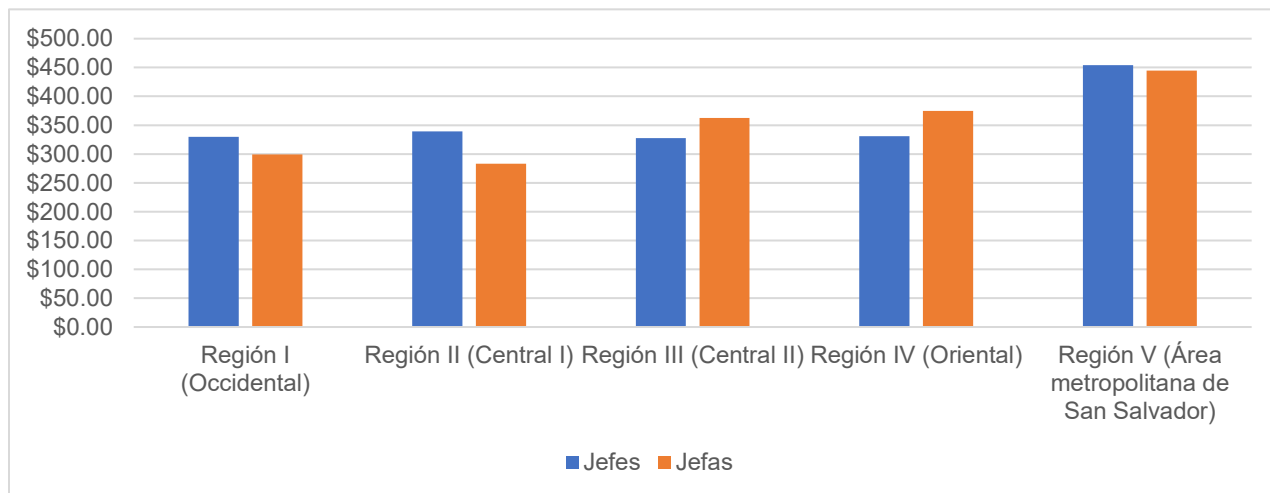
Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

Las diferencias en este indicador de educación están a favor, en la mayoría de los casos, en los jefes de familia, puesto que estas disparidades sobre las jefas de familia van alrededor de los 0.02 – 0.06 grados por regiones. No obstante, existe una excepción en la Región I debido a que, en aquella, ambos grupos poseen un nivel educativo igual con 2.59 grados.

Aludiendo al indicador de sueldos (ver tabla 6), en primera instancia es necesario destacar que el promedio general que la población salvadoreña suele percibir es de \$350 dólares; que al observarse por grupos/sexos resulta que los jefes de familia captan ingresos de \$351.93 dólares, es decir, \$1.93 dólares arriba del promedio general. En cuanto a las jefas, estas perciben \$344 dólares, lo cual indica que están \$6 dólares por debajo del promedio general y \$7.93 dólares por debajo también de los jefes.

En la gráfica 13, puede encontrarse que la Región en la que las jefas de familia perciben menores remuneraciones salariales es la II con \$283.33 dólares y en la que este concepto es mayor es en la V con \$444.37 dólares. En el caso de los jefes de familia, la Región III es aquella en la que este grupo captan menores ingresos con \$327.77 dólares y, donde es mayor, es en la Región V con \$454.30 dólares.

Gráfica 13. Promedio de sueldos (r424) en dólares de jefes y jefas en El Salvador 2020 por regiones.

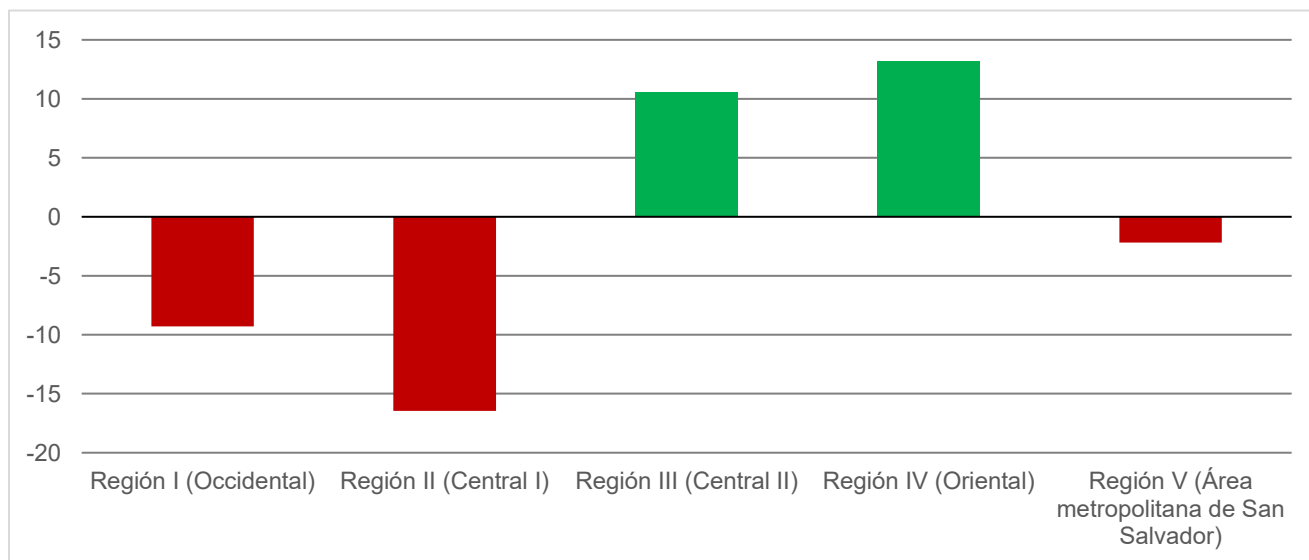


Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

Es evidente que, tanto en sueldos mayores como menores de ambos grupos, las jefas de familia ganan alrededor de \$9.93 - \$44.44 dólares menos que los jefes en regiones como la I, II y V. No obstante, las regiones restantes (III y IV) son aquellas en las que las féminas poseen ventaja en materia salarial que ronda entre los \$34.65 - \$43.64 dólares.

En lo que concierne a la brecha salarial por género en El Salvador, la gráfica 14 ilustra aquellas regiones en las que este fenómeno se concentra; así que, tal y como se muestra, la región con la disparidad salarial por género más profunda es la II debido a que, en esta, las jefas de familia perciben -16.45% de sueldo que los jefes. Esto quiere decir que, en dicha región, si el sexo masculino capta \$100 dólares de salario, las féminas recibirán \$83.55 dólares solamente.

Gráfica 14. Brecha salarial por género en El Salvador 2020 por regiones.



Fuente: Elaboración propia con datos de la DIGESTyC (2020).

La Región I es la que posee la segunda brecha salarial por género más profunda debido a que en ella las jefas de familia ganan 9.28% menos a comparación de los jefes. Por tanto, si los segundos reciben por sueldo \$100 dólares, las primeras obtendrán \$92.8 dólares en el mismo concepto.

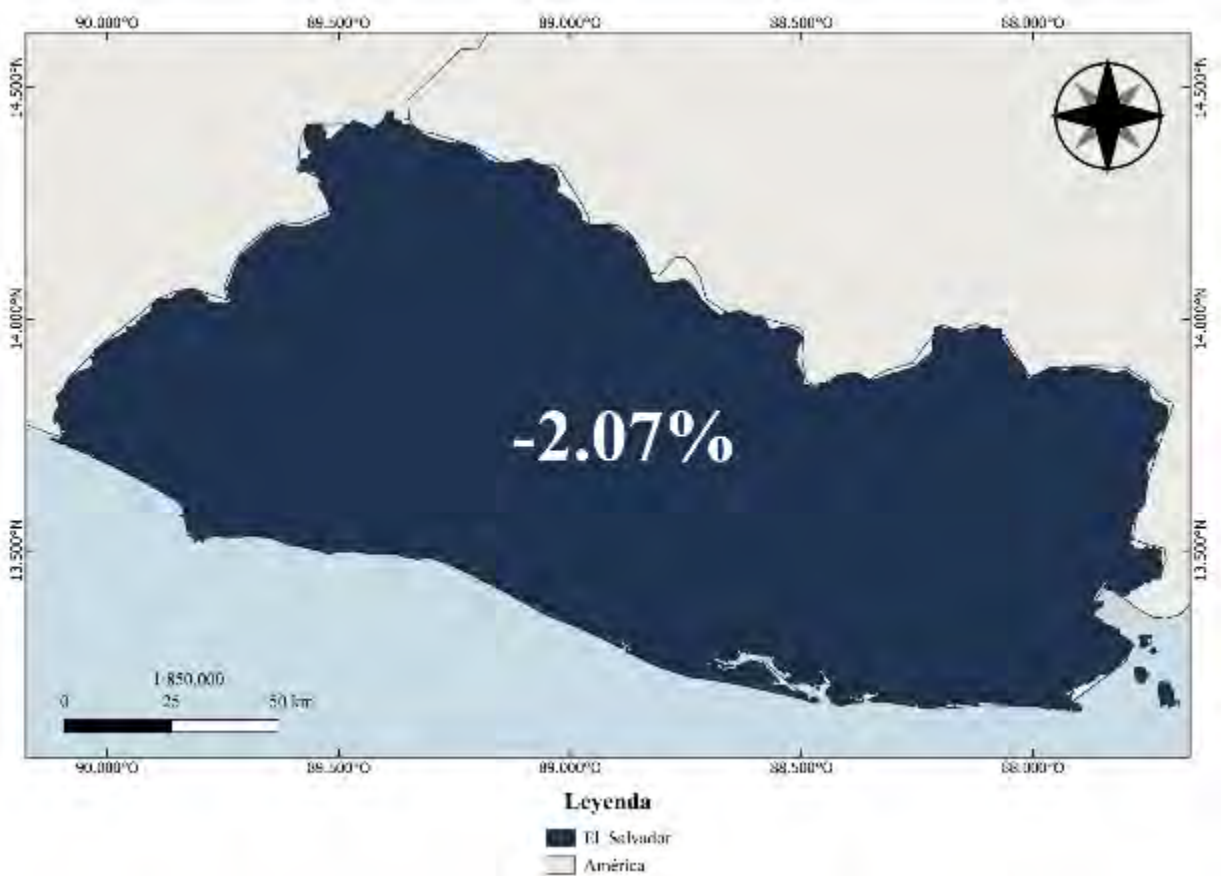
Las jefas de familia en la Región V tienen una desventaja salarial ante los jefes del 2.18% debido a que si ellas obtienen ingresos de \$100 dólares, las remuneraciones salariales de estos rondarían en \$121.8 dólares respectivamente.

En el Salvador, existen dos regiones donde la situación de las jefas de familia está revertida, estas son: la Región III y IV. Comenzando por la región en la que las féminas perciben más sueldos se

tiene a la IV dado a que estas obtienen 13.19% más de este concepto; es decir, aquí si las jefas ganan \$100 dólares como sueldo, los jefes obtienen \$86.81 dólares en el mismo indicador. Sobre esta misma línea, la segunda región es la III donde estas poseen una ventaja salarial ante el sexo opuesto de 10.57%; lo que significa que cuando las primeras ganan \$100 dólares, los sueldos de los segundos rondan en \$89.43 dólares.

A priori al análisis del patrón geográfico de las brechas salariales por género en las regiones de El Salvador, es fundamental georreferenciar el porcentaje de esta a nivel nacional. Por lo que es necesario observar el mapa 6:

Mapa 6. Brecha salarial por género 2020 a nivel nacional en El Salvador.



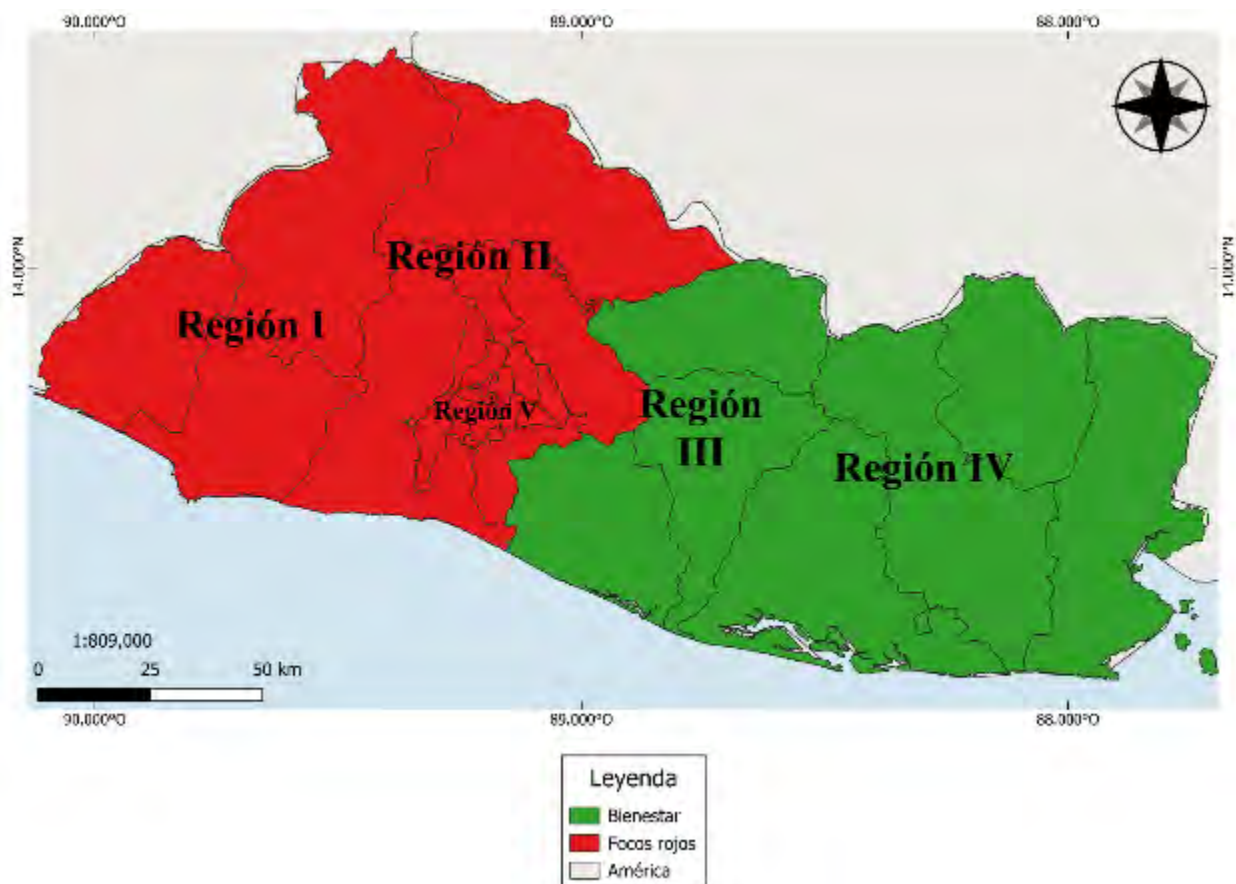
Fuente: Elaboración propia con QGIS.

Tal como presenta el mapa anterior, El Salvador posee una disparidad salarial entre jefas y jefes de familia de -2.07%. Esto quiere decir que, una jefa de familia suele percibir solamente \$97.93 dólares si los jefes reciben \$100 dólares por el mismo concepto.

Ahora bien, en el mapa 7, se ilustra cartográficamente el patrón que las brechas salariales por género siguen en sus dimensiones regionales. Es posible percatarse que las disparidades salariales en la materia en El Salvador se dividen en dos polos: uno del lado izquierdo con focos rojos y, del lado derecho, una mega isla de bienestar.

Lo anterior, indica que, en la Región I, II y V proliferan las brechas salariales por género desde el -2.08% hasta el -16.45%. En cuanto a las dinámicas económicas y productivas de la Región I se encuentran las de agroindustria tanto en café como en caña, industria y servicios (PRISMA, 2019). En el caso de la Región II, en ella se asienta una importante y una actividad económica aún más desarrollada del país la cual es la agrícola (Organización de los Estados Americanos, s.f). Respecto a la Región V, esta es el área metropolitana del El Salvador, es decir, se trata del epicentro del crecimiento de las industrias, servicios y comercios (Organización de los Estados Americanos, s.f).

Mapa 7. Brechas salariales por género en El Salvador 2020 por regiones.



Fuente: Elaboración propia con QGIS.

La dos únicas regiones conformadas como una mega isla de bienestar se sitúan la III y la IV donde las brechas salariales por género se encuentran revertidas hacia los jefes de familia. Esto es que las jefas de familia obtienen ingresos salariales entre el 10.57% - 13.19% más.

Finalmente, el dinamismo económico de la Región III se basa en la agricultura, ganadería y así como la diversificación de industrias, las cuales destacan las textiles, manufacturera, mecánicas, de construcción, alfarera y turísticas (El Salvador mi país, s.f). En cuanto a la Región IV, su economía se centra en actividades no tan alejadas de la región anterior debido a que entre sus principales se encuentra la agricultura, agrícola y turismo (Sancho, 2015; El Salvador mi país, s.f).

4.3. El caso de México

El INEGI en México es el órgano público que operacionaliza la ENIGH, este mismo alcanza a desagregar todos los indicadores socioeconómicos en tres los tres órdenes de gobierno existentes en el país: Federal, Estatal y Municipal. Por lo que los siguientes resultados serán presentados de la misma manera predeterminada.

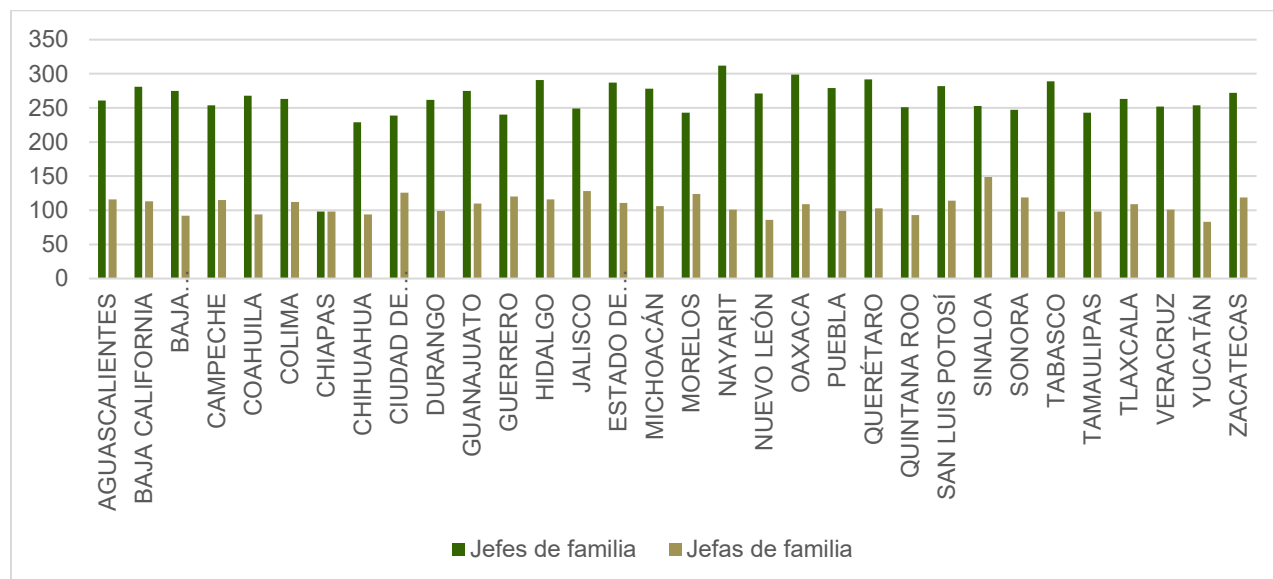
La tabla 7 indica que, en la ENIGH, el total de número de hogares en México fue de 11 999 en los que el 70.73% de estos están representados por un jefe de familia; mientras que el 29.26% restante por una jefa.

Tabla 7. Resultados generales de la ENIGH 2020 de México.

	Total de jefes y jefas de familia	Promedio de edad	Promedio de nivel educativo	Promedio de sueldos convertidos en dólares
General	11 807	50.79	5.75	\$1,349.84
Jefes de familia	8 352	49.20	5.91	\$1,441.66
Jefas de familia	3 455	54.71	5.36	\$1,122.79

Fuente: Elaboración propia con los datos del INEGI (2021).

Gráfica 15. Promedio total de personas (tot_integ) encuestadas en la ENIGH 2020 en México por entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con los datos del INEGI (2021).

Con respecto a la gráfica 15, puede observarse que la distribución de jefes y jefas de familia en los hogares por entidades federativas en el 2020 es dispar en la mayoría de estas. De entrada, es claro que en la tabla 7 las jefas representaron en el 2020 solamente el 29.26% del total de personas en el país. Por tanto, en el orden estatal, de ese total la entidad federativa que comprende la menor representación femenil por hogar es Yucatán con el 2.40%. De forma inversa, el que posee el mayor porcentaje de representación femenina en hogares es Sinaloa con el 4.31%.

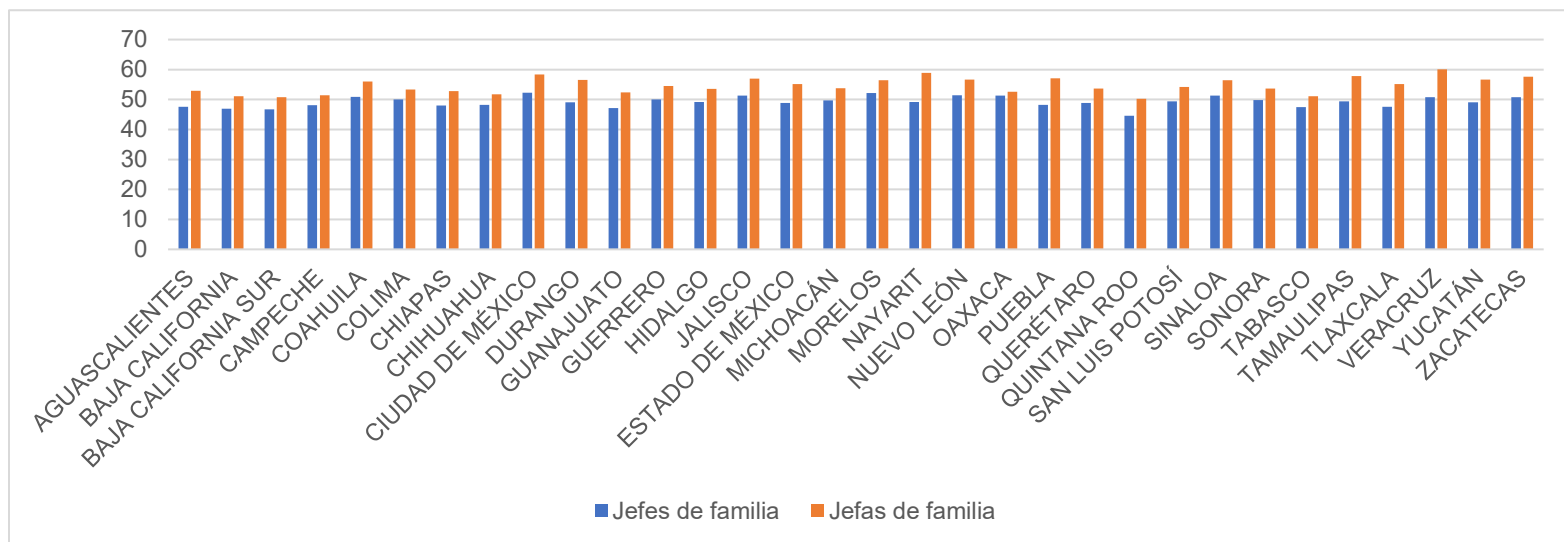
En cuanto a los jefes de familia, es evidente que en casi todas las entidades federativas estos poseen una notoria ventaja puesto que, en el país, representaron el 70.74% de representación del hogar. No obstante, de ese mismo total, Nayarit se posiciona como aquel Estado en el que el sexo masculino predomina al mando con el 3.73%.

Conviene rescatar que, entre todas las entidades federativas existe una excepción a la regla; en específico Chiapas dado a que los resultados indican que el número de representación femenina y

masculina en dicho territorio es igual en ambos grupos arrojando así un total de 98 jefas y 98 jefes de familia.

Abordando el indicador de la edad, la tabla 7 hace referencia a que el promedio de edad en una escala nacional es de 50.79 años; pero al desagregar este en ambos grupos resulta ser que existe una disparidad de 5.51 años en el que las jefas de familia son las más longevas. Así que, para identificar aquellos hogares y/o entidades federativas donde las jefas o jefes son más o menos longevas/os es necesario echar un vistazo a la gráfica 16:

Gráfica 16. Promedio edades de las jefas y jefes de familia (edad_jefe) en la ENIGH 2020 en México por entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con los datos del INEGI (2021).

La tendencia de la gráfica nos señala que, en todos los Estados, las jefas de familia cargan más años sobre los jefes arriba; pero antes de hacer énfasis en ello es importante señalar que, si se compara a toda la población femenina entre sí, Quintana Roo es el único Estado en el que las jefas son más jóvenes (50.18 años) y las más longevas se sitúan en Veracruz (60.04 años).

Si se toma en consideración que el promedio de edad general de las jefas es de 54.71 años, se tiene que los Estados que están por debajo de este parámetro son Aguascalientes, Baja California, Baja

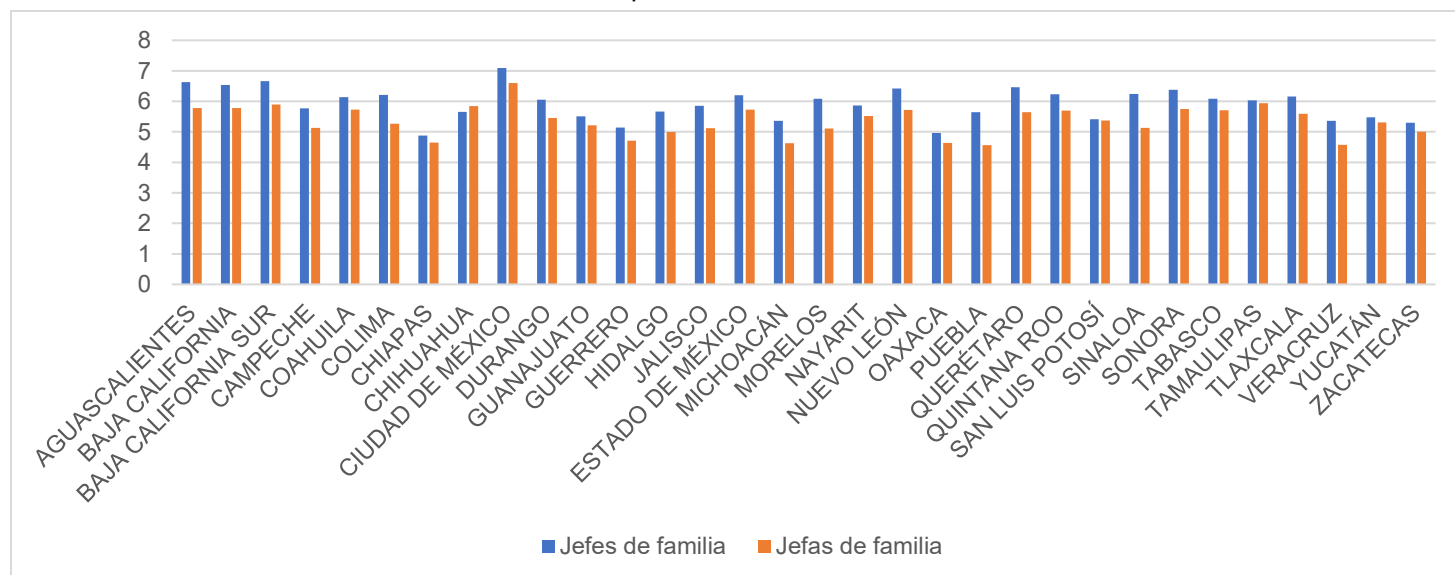
California Sur, Campeche, Colima, Chiapas, Ciudad de México, Guanajuato, Guerrero, Hidalgo, Michoacán, Puebla, Querétaro, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sonora y Tabasco. Sin embargo, observando que el promedio general a nivel nacional es de 50.79 años y que, incluso el de los jefes de familia es menor a este resulta que, de todos los Estados anteriores, solamente Baja California Sur y Quintana Roo están por debajo del parámetro nacional.

Ahora bien, la edad inferior de los jefes entre todas las entidades federativas se encuentra en Quintana Roo (44.54 años) y la edad superior de este grupo está en la Ciudad de México (52.23 años). Por tanto, relacionando estos resultados con lo anteriormente mencionado, la disparidad que existe en este indicador entre jefas y jefes radica en 5.54 – 7.81 años, los cuales se inclinan desventajosamente hacia el primer sexo.

La tabla 7 muestra que el promedio general en el indicador de educación es de 5.75 años de estudio. Asimismo, hace alusión a que las jefas suelen llegar a los 5.36 años, es decir, no concluyen con la educación básica. En el caso de los jefes de familia, estos arrojan 5.91 años, lo cual se asemeja al caso anterior. Sin embargo, este último grupo estudia 0.55 años más que el de las féminas.

La gráfica 17 a simple vista ilustra que, en la mayoría de las entidades federativas, los jefes de familia alcanzan más años de estudio que las jefas. Por lo que, al analizar debidamente se encuentra que aquellos Estados con inferior educación son Puebla (en el caso de las jefas) y Chiapas (en cuanto a los jefes de familia). No obstante, incluso en estos dos territorios que arrojan ser los que menores años educativos poseen, existe disparidad entre estos dos grupos al estar en el mismo rango debido a que Puebla obtiene 4.56 años y Chiapas 4.87 años respectivamente. Es decir, bajo este indicador, el grupo femenino se encuentra en una desventaja de 0.31 años menos de estudio.

Gráfica 17. Promedio de nivel educativo de las jefas y jefes de familia (educa_jefe) en la ENIGH 2020 en México por entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con los datos del INEGI (2021).

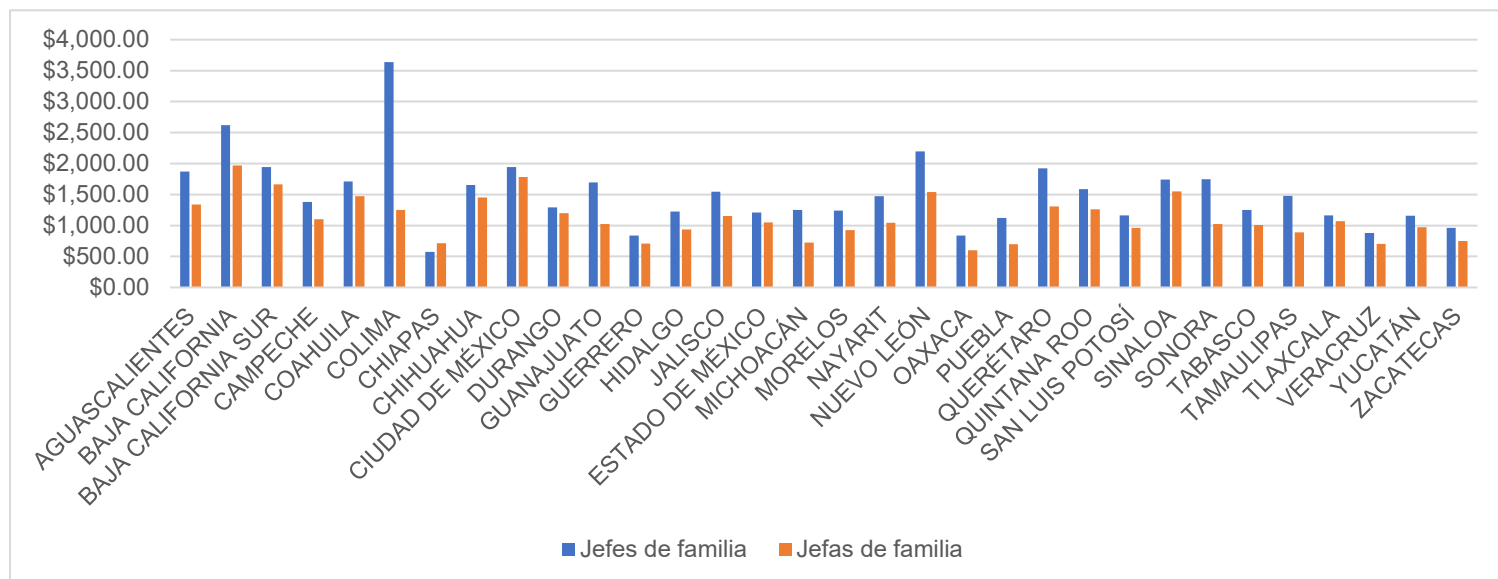
En el caso del Estado en los que los años educativos son superiores se encuentra a la Ciudad de México para ambos grupos debido a que el resultado de los jefes es de 7.09 años y de las jefas es 6.59 años. Pese a esto, aún y en este indicador más alto, las jefas de familia siguen arrojando focos rojos por encabezar una desventaja ante los primeros de 0.5 años menos de educación.

Los únicos Estados en los que los años educativos en ambos sexos pudieron arrojar la mínima disparidad son San Luis Potosí y Yucatán, la cual ronda entre los 0.05 - 0.11 años.

Los sueldos promedios generales a escala nacional, la tabla 7 indica que fueron de \$1 349.84 dólares; y desagregado por los dos grupos, fueron de \$1 44.66 dólares por parte de los jefes y por parte de las jefas de familia de \$1 122.79 dólares. Por lo que resulta que estas últimas están por debajo del promedio nacional y del sexo masculino.

Para analizar este indicador, la gráfica 18 desagrega los resultados por cada entidad federativa como se muestra a continuación:

Gráfica 18. Promedio de los sueldos de jefas y jefes de familia (sueldos) en México 2020 por entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con los datos del INEGI (2021).

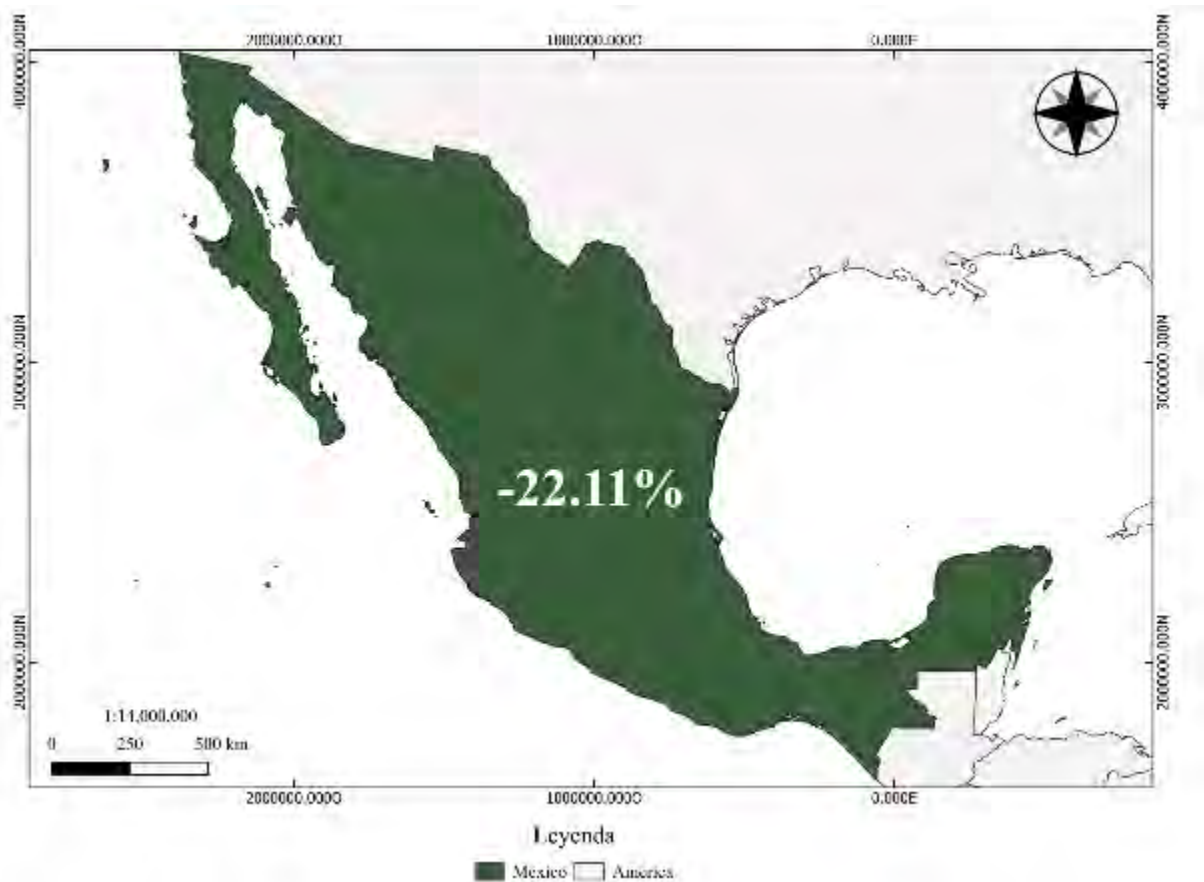
Los sueldos van variando conforme a cada entidad federativa, pero a su vez, es indiscutible que las tendencias de estos en la gráfica 18 van de forma dispar. Algunas de las entidades federativas que destacan por poseer sueldos más bajos son Chiapas debido a que en este los jefes perciben sólo \$575.82 dólares. Mientras que, en este mismo carácter es el Estado de Oaxaca en el que las jefas de familia perciben menores sueldos en todo el país, captando así \$600.58 dólares. Ambos resultados demuestran estar incluso por debajo del promedio nacional tanto de forma general como por desagregación del indicador por grupos (tabla 7). Sin embargo, es evidente que en dichos resultados la disparidad se invierte desde este análisis, ya que los jefes perciben \$24.76 dólares menos por salario que las jefas.

Ahora bien, aludiendo a aquellos Estados en los que los sueldos son los más altos se encuentra a Colima con \$3 638.55 dólares (por parte de los jefes de familia) y Baja California (en el caso de las jefas) con \$1 970.40 dólares. Si se echa un vistazo a la gráfica 18, es notorio que de hecho Colima es la única entidad federativa que alcanza y rebasa los tres mil dólares por captación de salario. Por ende, en este territorio tienen no solamente una ventaja sobre su mismo sexo ante los demás Estados, sino que también sobre las jefas debido a que, si se consideran ambos salarios

elevados, las féminas obtienen una desventaja en el indicador por \$1 668.15 dólares; es decir, casi el doble.

Continuando con la materia salarial desde un panorama general, México presenta una brecha salarial por género a nivel nacional del -22.11%. Este resultado expone que cada que un jefe percibe un salario de \$100 dólares, la jefa de familia obtiene solamente \$77.89 dólares.

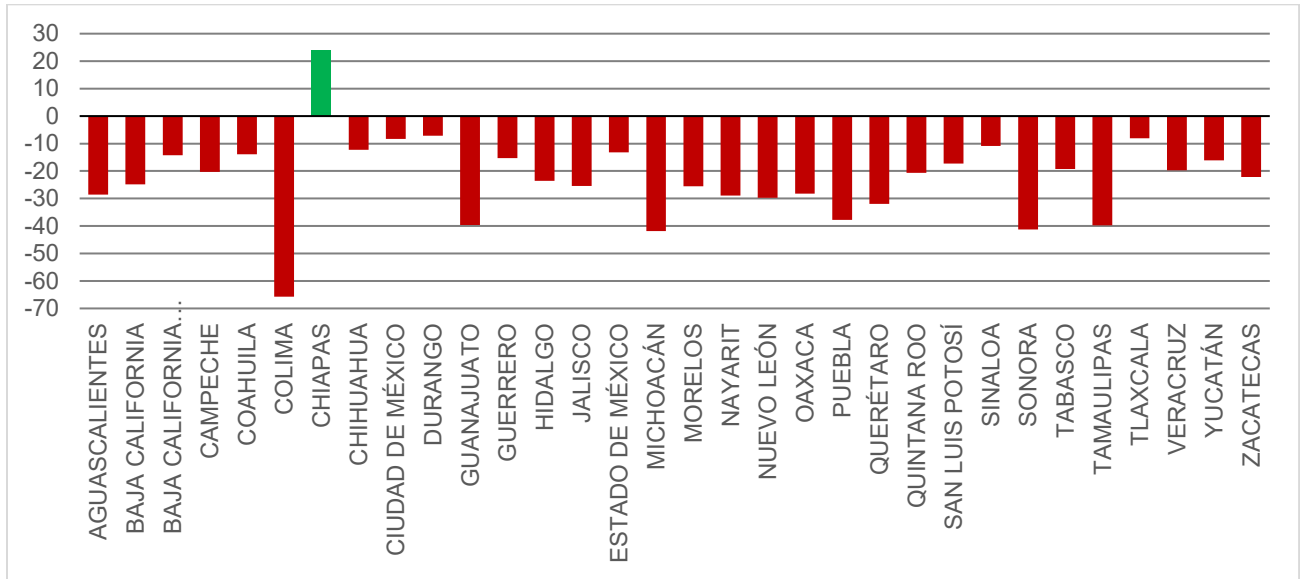
Mapa 8. Brecha salarial por género 2020 en México a nivel nacional.



Fuente: Elaboración propia en QGIS.

En cuestión del panorama particular, los resultados de este indicador mediante entidades federativas demuestran su comportamiento en la gráfica 19:

Gráfica 19. Brecha salarial por género 2020 en México por entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con los datos del INEGI (2021).

De entrada, 31 de 32 Estados se encuentran por debajo del 0% de brecha salarial por género, solamente Chiapas alcanza a estar por encima de este con el 23.99%. Esto quiere decir que, en dicho territorio, las jefas de familia obtienen 23.99% más de sueldos a comparación de los hombres. Por ejemplo, en tal Estado una jefa percibe por salario \$100 dólares, un jefe en este mismo recibiría \$76.01 dólares.

Haciendo referencia las 31 entidades federativas restantes, es evidente que las brechas salariales son volátiles. Siendo consistente con los resultados, las brechas menos marcadas se encuentran en Estados como la Ciudad de México, Durango y Tlaxcala que van desde -7.17% hasta el -8.35%. Por un lado, mencionando a los Estados que se encuentran entre los -12.25% hasta los -20.60% de brecha se sitúan Baja California Sur, Campeche, Coahuila, Chihuahua, Guerrero, Estado de México, Quintana Roo, San Luis Potosí, Sinaloa, Tabasco, Veracruz y Yucatán. Por otro lado, aquellos en los que la brecha es inmensamente marcada son: Aguascalientes, Baja California, Colima, Guanajuato, Hidalgo, Jalisco, Michoacán, Morelos, Nayarit, Nuevo León, Oaxaca,

Puebla, Querétaro, Sonora, Tamaulipas y Zacatecas con resultados que rondan entre el -22.19% hasta el -65.67%.

Para un mayor análisis del patrón geográfico de la brecha salarial en México, el mapa 9 presenta su comportamiento a una escala estatal:

Mapa 9. Brecha salarial por género 2020 en México por entidades federativas.



Fuente: Elaboración propia con QGIS.

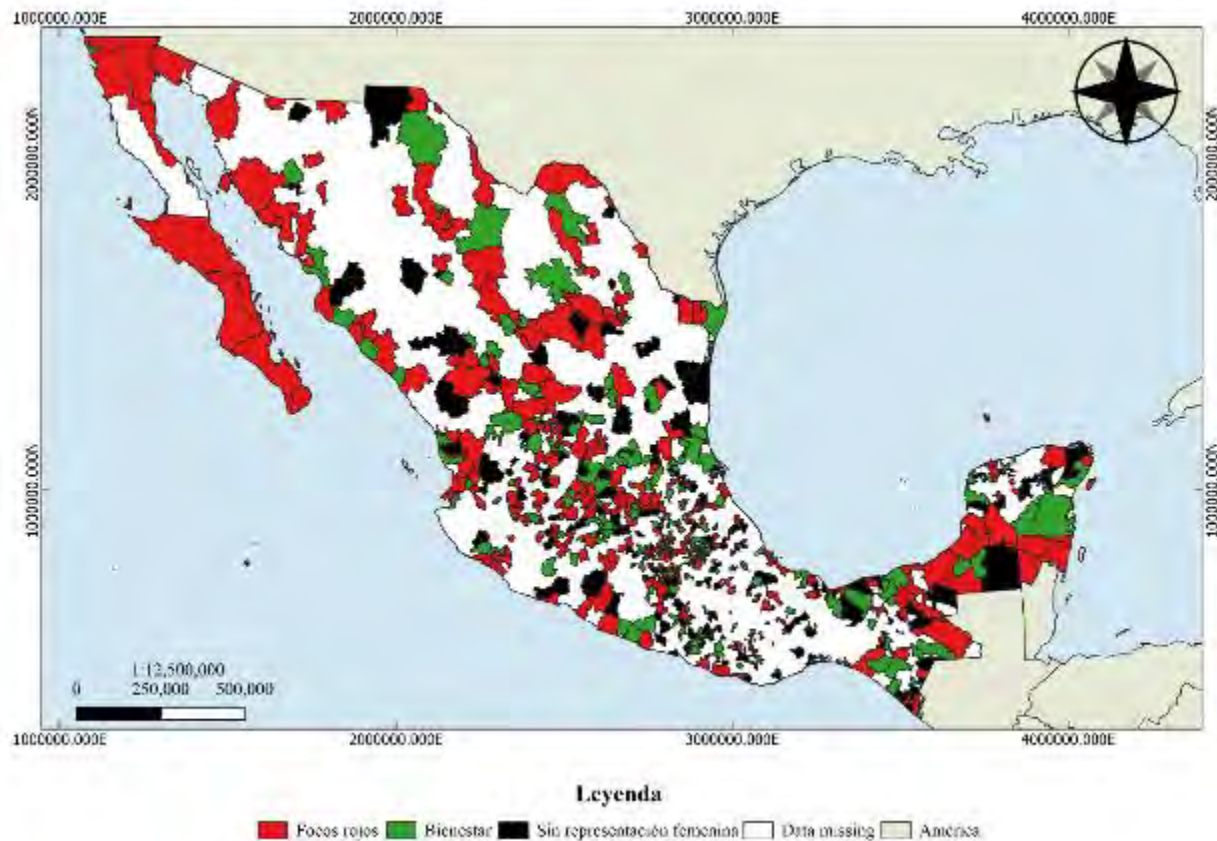
El patrón de dicho fenómeno se encuentra al rojo vivo desde el noreste hasta el sureste del país debido a que, México al respecto a las brechas salariales de género, refleja 31 focos rojos. Chiapas,

siendo la excepción, constituye un oasis de bienestar perdido y comprimido ante el resto de las entidades con las que colinda.

Entre las actividades productivas y económicas que desempeña el Estado de Chiapas se encuentra la agricultura, comercio, servicios de alquiler de capital, construcción y educativos (INEGI, 2016). En cuanto al resto de las entidades, se encuentra un repertorio diversificado de actividades como la fabricación de equipo automotriz y maquinaria, transporte, servicios inmobiliarios, minería, servicios médicos, industria maquiladora e hidroeléctrica, turísticas, entre otras (Cardona, Cardenete et al., 2018).

Pasando a un enfoque local, en el siguiente mapa 10 se encuentra el mismo indicador de la brecha salarial por género cartografiado en orden municipal:

Mapa 10. Brecha salarial por género 2020 en México por municipios.



Fuente: Elaboración propia con QGIS a partir de los datos del INEGI (2021).

Es de suma importancia mencionar que el total de municipios a los que la ENIGH 2020 brindó cobertura fueron 747 en total. Al haber dicho esto, los colores en el mapa representan distintas realidades en los municipios mexicanos; el color rojo indica los focos rojos, es decir, aquellos territorios con brechas salariales por género. El color verde hace alusión al bienestar en aquellos municipios en los que las jefas de familia no se encuentran en una desventaja salarial ante los jefes. El color negro ilustra a los municipios que en la ENIGH no existen datos de hogares con representación femenina.

En la mayoría de los municipios mexicanos se viven brechas salariales por género de gran profundidad, puesto que la máxima es de -98.27% ubicada en el municipio de Huhí, Yucatán. No obstante, centrando la atención al patrón geográfico de estas, en los municipios se constituyen con mayor frecuencia los oasis de bienestar de disparidad salarial por género en la región norte. En lo que corresponde a la región centro, en los municipios del Estado de Guerrero y Tlaxcala se conforman pequeñas islas de bienestar, pero suelen estar comprimidas por grandes bloques de municipios focos rojos. En la región sureste, en Campeche es ampliamente visible que se encuentra latente un oasis de bienestar en el municipio de Escárcega; en cambio en Quintana Roo, los municipios de José María Morelos y Felipe Carillo Puerto construyen una grande isla de bienestar si se contempla de la misma manera a Solidaridad y Puerto Morelos. Sin embargo, las brechas salariales por género no son el único fenómeno ilustrado en el mapa, sino que en el país se presentan municipios en los que se carece de una figura femenina representativa del hogar.

Las manchas negras del patrón geográfico son tan evidentes y constantes alrededor de toda la república mexicana, pero son más frecuentes en el centro y sureste del país que en el noreste. De hecho, los oasis e islas de bienestar que se construyen en gran medida se ven más comprimidas por manchas negras que por focos rojos o, en ocasiones, pueden estos dos últimos fusionarse entre sí para reprimir aquellos municipios que reflejan bienestar. Por ejemplo, estos casos suceden con los municipios de Oaxaca y, de igual forma, con los de Querétaro y Guanajuato.

Finalmente, acorde con el significado de la simbología *data missing*, este factor hace alusión a la falta de datos en la ENIGH 2020 en las localidades y municipios de México. Esto da por sentado que la cobertura de muestreo implementada por el INEGI sostiene complejidades que dejan a un

lado el estudio o análisis de este tipo de variables en aproximadamente 1 724 municipios. Por lo que respecta al patrón geográfico de este factor, es notorio que al noreste y centro del país persisten grandes manchas blancas o espacios en los que no es posible encontrar datos sobre los hogares; en cambio, pese al que en el sureste se presencian ciertas manchas blancas de *data missing*, la mayoría de los Estados (por ejemplo, Campeche y Quintana Roo) la mayor parte de sus municipios si existió cobertura para el registro de los datos.

Consideraciones finales y conclusiones

Los promedios de las poblaciones totales en cada una de las encuestas evidencian que, durante el 2020, Argentina es la pionera en cuanto a la población objetivo que fue encuestada dado que arrasó con 42 324 jefes y jefas de familia. Por lo que demuestra una mayor representación en los resultados. Inclusive, la diferencia entre los sexos en cuanto al número de encuestados/as (las féminas representan el 44.51%), no está tan disparada como en México debido a que en este último ellas representan sólo el 29.26% de la ENIGH, cuando en la realidad este grupo constituye la mayoría de toda la población en México. En referencia de El Salvador, pese a que su población objetivo y encuestada resultó ser la menor de las tres, la representatividad de las jefas de familia no se encuentra inmensamente distorsionada al poseer un 36.69%, es decir, 7.34 puntos porcentuales arriba de México.

Hablando acerca de los promedios de edades en los tres países, las jefas de familia sin excepción alguna suelen ser las más longevas, incluso por arriba el promedio general de cada país. Pero sin duda alguna, México posee el primer puesto debido a que este grupo obtuvo un promedio de 54.71 años; mientras que, en Argentina y El Salvador ronda entre el 53.63 – 53.92 años.

Sobre esta misma línea, los jefes de familia más longevos se localizan en Argentina con 51.32 años de edad. En el caso de México, como segundo lugar, arrojó un promedio de 49.20 años y, consecuentemente, el tercer lugar El Salvador con 48.62 años siendo los más jóvenes.

En lo que respecta al promedio de educación, las jefas de familia en Argentina reflejaron contar con un nivel educativo superior al de los jefes que está entre el nivel secundario completo e incompleto. En el caso contrario, en países como El Salvador y México, los jefes son quienes poseen una ventaja significativa en este indicador sobre las féminas que ronda entre los 0.01 – 0.55 años de estudio.

De entrada, la población de Argentina es la que menores ingresos salariales capta dado a que no alcanza a llegar al menos a los \$200 dólares. En cambio, El Salvador, pese a que no son los salarios más elevados, su población percibe casi el doble que el país anterior, rondando entre los \$350.53 - \$344.62 dólares. México por su parte, es el país que arrojó los salarios más elevados entre los

tres países debido a que sus remuneraciones se encuentran entre \$1 122.79 - \$1 441.66 dólares; esto es, monetariamente casi el cuádruple que los anteriores. Sin embargo, en ninguno de los tres países, la situación de las jefas de familia está a la par tanto a la de los jefes como al del promedio general-nacional de sus respectivos territorios.

Ahora bien, aludiendo acerca de las brechas salariales por género, el patrón refleja en la mayoría de los casos que las áreas rurales y/o que se dedican a actividades primarias son donde se centran islas u oasis de bienestar, es decir, las áreas urbanizadas son donde se encuentran latentes y profundas disparidades salariales, lo cual confirma la hipótesis de la presente tesis. Para el sustento de esta formulada idea se toma que, por ejemplo, la Gran Mendoza y Río Grande entre sus principales actividades económicas y productivas destacan la agricultura, ganadería y turismo. En el caso de El Salvador, sucede un caso similar debido a que, las regiones que constituyen la mega isla de bienestar (III y IV) desempeñan las mismas actividades productivas a los aglomerados mencionados anteriormente; además, el epicentro del desarrollo y urbanización de este país (la Región V) se encuentra como un foco rojo. Correspondiente a México, el Estado de Chiapas, el cual resultó a escala nacional ser la única entidad como oasis de bienestar ante todas las demás y, justamente, la mayoría de sus municipios y localidades son consideradas zonas rurales.

Se encontró que el estudio y análisis de las brechas, las magnitudes de estas estudiadas desde diferentes enfoques (ya sea nacional; estatal/provincias/departamentos o regiones; o por localidades, municipios u homólogos) van a modificarse y variar. Esto quiere decir que, mientras más específico o particular sea el estudio de estas, los resultados serán más significativos a la hora de interpretarlos debido a que estudiarlas desde la superficie (sólo a nivel nacional o país) deja a un lado la forma en la que se comporta y afecta a las jefas o jefes de familia de diversas zonas a comparación de si son analizadas desde lo particular. Por ejemplo, la brecha salarial por género en Argentina estudiado desde lo más general (nivel nacional) osciló en el -17.90%; sin embargo, no todos sus aglomerados urbanos estuvieron dentro de este parámetro, al contrario, en algunos fue menor y/o mayor a dicha cantidad porcentual. En el caso de El Salvador, quien fue el país que en la escala nacional obtuvo la menor brecha salarial rondando entre el -2.7%, pero entre sus regiones dos de cinco de ellas fueron entre dos o cuatro veces superiores a tal promedio general. Por parte de México, su caso no está aislado a lo que sucede con los demás países, de hecho, al ser el país

con la disparidad salarial por género más marcada, no es factible generalizar los resultados generales o nacionales tanto a los Estados como a los municipios por la mera razón de que son subjetivos a la realidad de cada localidad o región del país.

Relacionando las brechas salariales por género con los indicadores analizados, fue evidente percatarse que es mayor el número de jefas de familia que son afectadas por este fenómeno en todos los países. Esto pese a que existan aglomerados/entidades federativas/regiones e inclusive municipios con brechas salariales revertidas (las que significan bienestar o positivas a favor de las mujeres) debido a que el número total de personas hacendadas en las islas u oasis de bienestar no dan cobertura de beneficencia a la mayoría de la población promedia-general. Contextualizando, en Argentina, los aglomerados Gran Mendoza y Río Cuarto arrojaron ser islas de bienestar, pero la población total que radica en estos dos representa sólo al 7.82% de la población general. En El Salvador, las regiones III y IV (que constituyen la mega isla de bienestar) representan únicamente al 37.62% de la población total de dicho país. En cuanto a México, la población del Estado de Chiapas (siendo esta la única entidad federativa con bienestar) su población hacendada en ella representa unívocamente al 16.82% de toda la población general.

Otro hallazgo se encuentra relacionado a las edades. Anteriormente se dejó en claro que las jefas de familia son las más longevas tanto en los promedios nacionales como comparadas con los jefes, pero se detectó que existen una tendencia similar en Argentina, El Salvador y México, en la cual las jefas más jóvenes son las que obtienen ingresos salariales más altos. Mientras que las más longevas, perciben menores salarios. De hecho, el comportamiento de los resultados en este indicador, pero enfocado en los jefes de familia demuestra ser igual al de las jefas debido a que los jefes más jóvenes son mejor retribuidos salarialmente que los más longevos. Específicamente en las brechas salariales por género, dos aglomerados en Argentina coinciden en tener la población más joven por cada sexo: esto es, Gran Córdoba y Ushuaia – Río Grande poseen las poblaciones más jóvenes tanto de jefas y jefes de familia, pero la disparidad que existe entre estos dos grupos en el primero es de -22.95% y, en el segundo, -13.26% respectivamente. En El Salvador, sus poblaciones más jóvenes por ambos grupos se encuentran en la Región I, pero la brecha en este territorio ronda en el -9.28%. En México, ambos grupos más jóvenes se sitúan en Baja California

Sur y Quintana Roo, pero en la primera entidad la brecha salarial entre estos dos sexos es de -14.29% y, en la segunda, es de -20.60%.

Ahora bien, si este mismo enfoque es analizado a partir de aquellos territorios de los tres estudios de caso, pero desde en los que ambos grupos son los más longevos se tiene que, las brechas salariales en Argentina, los aglomerados de Gran San Juan y Mar de Plata poseen dicha característica de longevidad con una brecha entre los -18.67% y -8.61%. En El Salvador, son las regiones II y V que entran en este parámetro con disparidades salariales de -16.45% y -2.18%. En México, la población más longeva por parte de los jefes se encuentra en la Ciudad de México y, la de las jefas, en Veracruz; así que, comparando los sueldos de cada uno se obtiene una brecha salarial de -36.23%.

Una vez hecho esto, puede decirse que, en los casos de Argentina y El Salvador, suelen haber en su mayoría brechas salariales por género más profundas en las personas más jóvenes. Mientras que, en México es contrario, mientras más longevo, mayores brechas salariales por género.

El indicador del nivel educativo relacionado con los demás, mostró en Argentina que las jefas de familia poseían los promedios en la materia más altos en la mayoría de los aglomerados. En Argentina, los aglomerados de La Gran Plata y Ushuaia – Río Grande son aquellos territorios en los que las jefas obtuvieron un nivel mayor nivel académico a comparación de los jefes; sin embargo, pese a este factor, coexiste una brecha salarial por género del -24.16% en el primero y, en el segundo, una de -12.35%. En el caso de El Salvador, la Región IV es aquella en la que ambos grupos (jefes y jefas) poseen el mayor nivel académico de todas las demás, pero es notorio que los jefes de familia son quienes cuentan una posición superior a la de las féminas, pero estas últimas son quienes perciben mayores salarios y la distancia respecto a los sueldos obtenida alcanzó los 13.19%, es decir, ellas ganan un 13.19% más que el sexo masculino. Respecto a México, la Ciudad de México obtuvo los mayores niveles educativos de ambos grupos, aunque los jefes de familia son quienes tienen una ventaja sobre las jefas, ante esto, su brecha salarial ronda en el -8.35%.

Aludiendo a los casos de los menores niveles educativos, los aglomerados de Concordia y San Nicolás – Villa Constitución encabezan este factor; cabe a destacar que, en el primero, pese a que sean los mínimos valores, las jefas poseen en ese territorio (Concordia) ventaja ante los jefes, pero

aún y con tal hecho, existe una brecha salarial por género de -10.22%. En el aglomerado de San Nicolás la situación es contraria, los jefes son quienes obtuvieron un nivel más elevado de estudios que las jefas de familia y, como resultado, la disparidad salarial es de -40.44%. En El Salvador, la Región III es aquella en donde ambos sexos adquirieron este puesto; no obstante, en dicha región, la brecha salarial por género es de 10.57% a favor de las jefas de familia. Por último, en México, no hay una coincidencia en alguna entidad federativa en la que ambos sexos obtengan el mínimo nivel educativo, por lo que es necesario que se tome como referencia el Estado de Chiapas en el que se encuentra la menor preparación académica de los jefes y, por el lado de las jefas, es Puebla. De hecho, la brecha salarial por género entre estos dos oscila en -19.16%.

Con lo anterior, es evidente que el nivel académico es subjetivo a la hora de distribuir y/o asignar los salarios debido a que, en la mayoría de los países y sus divisiones territoriales, las jefas aún en los niveles más altos o bajos de educación se ven afectadas por las brechas salariales de género. Evidentemente se presentan ciertos territorios en los que se revierte la disparidad salarial, pero la tendencia es menos frecuente. No obstante, es necesario plantear que, en la elaboración del patrón geográfico de estas brechas en el orden municipal, los municipios menos urbanizados (en la mayoría de los casos) resultaron ser los que arrojaron un comportamiento de correlación entre la brecha salarial por género y el nivel educativo significativo a favor de las jefas de familia y se considera que esto puede deberse a que estas se ven obligadas a trasladarse/movilizarse a las ciudades o zonas más urbanizadas en las que existan mayores opciones laborales que se apeguen a los roles de género o, simplemente, por la falta de oportunidades en el campo esto explicaría la superior preparación académica y sueldos por encima del sexo masculino.

Ahora bien, otro de los hallazgos encontrados en el orden municipal, es que el patrón geográfico y los datos previstos de estos demuestran que los municipios de las regiones centro y sureste de México con frecuencia presencian las brechas salariales por género más profundas y marcadas a comparación de lo que sucede en el noreste del país, que si bien, no existen excepciones de entidades federativas sin focos rojos en sus respectivas jurisdicciones, pero suelen presentarse en menor cantidad al resto de los del país.

Durante la realización de esta tesis pudo notarse que la educación y las transferencias gubernamentales adoptadas para amortiguar las disparidades salariales no han sido las mejores estrategias para combatir el rezago que estas han generado. Por ejemplo, que en Argentina las jefas de familia tengan un mayor nivel educativo que el sexo opuesto no ha garantizado la justicia sustantiva en el mercado laboral. O, aterrizando el ejemplo en México, las transferencias bancarias gubernamentales no terminan de compensar las marcadas brechas salariales en el país, ya sea por los montos destinados que no son lo suficientemente complementarios o por los tiempos de entrega bimestrales que alteran y marcan aún más la diferencia de los salarios entre mujeres y hombres.

Es así que, se recomienda una mejor adecuación entre las *politics*, transversalidad tanto vertical como horizontal, la implementación de redes de políticas públicas y hacer efectivas las relaciones intergubernamentales con el fin de generar innovación en la gestión del tipo gubernamental en los tres órdenes de gobierno u homólogos en los países que son estudiados en esta presente tesis debido a que no se trata de optar por una sola política pública para revertir las externalidades multidisciplinares de las brechas salariales por género, sino que se trata de combinar y crear un repertorio de estrategias que combatan cada arista de este fenómeno que ha afectado por muchos años a millones de mujeres en cada rincón del mundo sin excepción.

Referencias bibliográficas

- Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (agosto de 2018). *¿Qué es desigualdad, qué tipos existen y qué consecuencias tiene?* https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/#:~:text=Desigualdad%20legal.,pa%C3%ADs%20que%20para%20los%20refugiados.
- Alesina, A., Michalopoulos, S., y Papaioannuo, E. (2014). Ethnic Inequality. *Journal of Political Economy*, 124 (2), 428-488. https://scholar.harvard.edu/files/alesina/files/ethnic_inequality_dec_2014.pdf
- Alter, M. (2012). Mujeres en Empleo Informal: Globalizando y Organizando. *La economía informal: definiciones, teorías y políticas*, 1, 1-22. <https://www.wiego.org/sites/default/files/publications/files/Chen-Informal-Economy-Definitions-WIEGO-WP1-Espanol.pdf>
- Altimir, O. (1979). *La dimensión de la pobreza en América Latina*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. <https://hdl.handle.net/11362/32250>
- Alto Comisionado de las Naciones Unidas. (agosto de 2018). *¿Qué es desigualdad, qué tipos existen y qué consecuencias tiene?* https://eacnur.org/blog/que-es-desigualdad-que-tipos-existen-y-que-consecuencias-tiene-tc_alt45664n_o_pstn_o_pst/
- Arocena, J. (2002). *El desarrollo local: un desafío contemporáneo (Segunda Edición)*. Taurus- Universidad Católica. <http://biblioteca.municipios.unq.edu.ar/modules/mislibros/archivos/Arocena.pdf>
- Arroyo, L. (2012). *Brecha salarial por género caso México 2010* [Tesis de maestría, Centro de Investigación y Docencia Económicas, A.C.]. <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2387/108497.pdf>
- Atkinson, A. (2019). *Desigualdad: ¿Qué podemos hacer?* Fondo de Cultura Económica.
- Banco Mundial. (2020). *Datos de población, total*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SP.POP.TOTL>
- Barrera, M., Sánchez, A., Ruíz, J., y Ruíz, N. (28 de mayo de 2019). Desigualdad y pobreza extrema en mujeres indígenas Mayas en Quintana Roo, México. *Revista de Ciencias Sociales*, 163, 45-68. <https://doi.org/10.15517/revs.v0i163.37444>
- Baudelot, C., y Establet, R. (1990). *La escuela capitalista*. Siglo XXI.
- Bourdieu, P., y Passeron, J. (2004). *Los herederos: los estudiantes y la cultura*. Siglo XXI. https://proletarios.org/books/Bourdieu-Los_herederos_los_Estudiantes_y_la_Cultura.pdf

- Candelaria Navas, M. (11 de noviembre de 2018). Los movimientos de mujeres y feministas en la transición de posguerra y su aporte a los cambios socioculturales en El Salvador. *Revista Realidad*, (151), 63-88. <https://doi.org/10.5377/realidad.v0i151.6804>
- Canora, M. (22 de marzo de 2020). *La fuerza de las voces del feminismo en América Latina*. <https://elordenmundial.com/feminismo-en-america-latina/>
- Cappani, A. (2016). *Precarización y clase trabajadora en el gran Buenos Aires (1974-2014)*. IX Jornadas de Sociología de la UNLP. Memoria académica, Ensenada, Argentina. https://www.memoria.fahce.unlp.edu.ar/trab_eventos/ev.8910/ev.8910.pdf
- Cárdenas, H. (10 de abril de 2016). Desigualdad social y teoría de sistemas: la importancia de los medios. *Economía y Política*, 3 (1), 41-69. <http://www.economiaypolitica.cl/index.php/eyp/article/view/28>
- Cardona, A., Cardenete, M., y Martínez, C. (2018). Estructura económica mexicana: sectores claves, estratégicos, impulsores e independientes 2012. *Revista de Economía*, XXXV (90), 9-50. <https://www.scielo.org.mx/pdf/remy/v35n90/2395-8715-remy-35-90-9.pdf>
- Cardona, G. (1989). Generalidades acerca del salario. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, 85, 39-49. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527103>
- Carrillo, A. (2011). *Breve historia de la desigualdad de género*. Fundación Miguel Alemán. <https://elibro.net/es/ereader/uqroo/39142>
- Castro, D., y Morales, B. (16 de marzo de 2017). Evolución de la desigualdad salarial regional en México, 1994-2003. *Frontera Norte*, 23 (45), 35-66. <https://doi.org/10.17428/rfn.v23i45.837>
- Castro, V. (2015). Evaluación de políticas públicas: contexto, tendencias y desafíos para la realidad argentina. *Revista de Ciencias Sociales y Humanas*, 6 (6), 19-34. <https://www.redalyc.org/pdf/5535/553556969002.pdf>
- Celis Gutiérrez, E. K. (2012). *El impacto de la desigualdad laboral de las mujeres en el sector público en Quintana Roo: caso Secretaría de Planeación y Desarrollo Regional: SEPLADER, 2007-2010* [Tesis de Maestría, Universidad de Quintana Roo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12249/36>
- Ceron, A. (2021). La Brecha Salarial por Género en México. Análisis Regional 2018. *Innovación, turismo y perspectiva de género en el desarrollo regional*, V, 1-22. <http://ru.iiec.unam.mx/5631/1/151-Ceron.pdf>
- Cohuo, J. (2019). *Análisis del diferencial salarial por género en las regiones de México en los años 2016 y 2017 con el enfoque de Oaxaca-Blinder* [Tesis de Licenciatura, Universidad de Quintana Roo]. <http://hdl.handle.net/20.500.12249/2311>

- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. Editorial CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/40668/S1600946_es.pdf?sequence=4&isAllowed=y
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (01 de noviembre de 2018). *Bases de Datos y Publicaciones Estadísticas de Población económicamente activa, según sexo (estimaciones)*. https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=1&area_id=1&lang=es
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2018). *La ineficiencia de la desigualdad: Síntesis*. Editorial CEPAL. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43566/4/S1800302_es.pdf
- Consejo Nacional de Población. (2005). *La desigualdad en la distribución del ingreso monetario en México*. Editorial CONAPO. http://www.sideso.cdmx.gob.mx/documentos/desigualdad_monetaria_conapo.pdf
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial. Artículo 1°. 21 de diciembre de 1965. https://www.ohchr.org/sites/default/files/cerd_SP.pdf
- Cortés, F. (2011). *Desigualdad Económica y Poder en México*. Siglo XXI. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/24260/S2011954_es.pdf?sequence=6&isAllowed=y
- Dada, H. (2015). *Thomas Piketty y la desigualdad... una perspectiva desde El Salvador*. Fundación Heinrich Böll Stiftung. https://mx.boell.org/sites/default/files/piketty_januar_2016.pdf
- De la Rocha González, M. (2005). *Aprender de la Pobreza*. Editorial Naciones Unidas. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2425/S055306_es.pdf
- de Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de población*, 12 (49), 37-73. <http://www.scielo.org.mx/pdf/pp/v12n49/v12n49a3.pdf>
- de Oliveira, O., y Ariza, M. (1997). Género, trabajo y exclusión social en México. *Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*, 15 (1), 11-33. <https://doi.org/10.24201/edu.v15i1.1065>
- Di Marco, G. (2010). Los movimientos de mujeres en la Argentina y la emergencia del pueblo feminista. *La Aljaba*, XIV, 51-67. <http://www.scielo.org.ar/pdf/aljaba/v14/v14a03.pdf>
- Dirección General de Estadística y Censos. (2020). Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples [base de datos]. <https://www.transparencia.gob.sv/institutions/minec/documents/estadisticas>
- Dirección General de Estadística y Censos. (2021). *Encuesta de Hogares de Propósitos Múltiples 2020*. <http://www.digestyc.gob.sv/index.php/temas/des/ehpm/publicaciones-ehpm.html>

- El Salvador mi país. (s.f). *Departamentos de San Vicente*.
<https://www.elsalvadormipais.com/departamento-de-san-vicente>
- El Salvador mi país. (s.f). *Departamento de San Miguel*.
<https://www.oas.org/dsd/publications/Unit/oea34s/ch051.htm>
- El Salvador mi País. (s.f). *Departamento de Cabañas*. <https://www.elsalvadormipais.com/departamento-de-cabanas>
- El Salvador mi País. (s.f). *Departamento de la Paz*. <https://www.elsalvadormipais.com/departamento-la-paz>
- Fernández, A. (14 de julio de 2020). Mujeres en el mundo laboral. *La Vanguardia*.
<https://www.lavanguardia.com/vida/junior-report/20180129/44376132844/mujeres-mundo-laboral.html>
- Furlong, A. (2006). *Género, poder y desigualdad*. Benemérita Universidad Autónoma de Puebla.
<http://www.eco.buap.mx/aportes/libros/Genero%20poder%20y%20desigualdad.pdf>
- Galarza, C., y González Bonorino, C. (2021). La pandemia de la desigualdad. *Revista de economía política*, 7 (7), 31-42. <http://revistas.ungs.edu.ar/index.php/margenes/article/view/126/133>
- Galindo, M., y Ríos, V. (2015). Desigualdad. *Serie de Estudios Económicos*, I, 1-12.
https://scholar.harvard.edu/files/vrios/files/201508_mexicoinequality.pdf
- García Rocha, A. (1986). *La desigualdad económica en México*. Colegio de México.
<https://doi.org/10.2307/j.ctv233q54>
- García, A. K. (23 de febrero de 2020). 5 gráficos sobre la desigualdad en México. *El Economista*.
<https://www.eleconomista.com.mx/economia/5-graficos-sobre-la-desigualdad-en-Mexico-20200223-0001.html>
- García, J. (2021). La brecha salarial de género: ¿triple penalización? mujeres, madre, e informal. *Revista de Economía y Finanzas*, 8, 1-30.
https://bcn.gob.ni/sites/default/files/revista/volumenVIII/Revista_Vol_8_202P1.pdf
- Gaudin, Y., y Pareyón, R. (2020). *Brechas estructurales en América Latina y el Caribe: Una perspectiva conceptual-metodológica*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/46435/1/S2000836_es.pdf
- Giraud, P.-N. (2000). *La desigualdad del mundo. Economía del mundo contemporáneo. (E. Tapie, Trad.)*. Fondo de Cultura Económica.
- Gobierno de Argentina. (s.f). *Provincia de Mendoza*. Gobierno de Argentina.
<https://www.argentina.gob.ar/mendoza>

- Gobierno de Argentina. (s.f). *Comodoro Rivadavia, Chubut - OrbView-3 OHRIS - 19 de septiembre de 2004*. Gobierno de Argentina. <https://www.argentina.gob.ar/ciencia/conae/educacion-y-formacion-masiva/materiales-educativos/comodoro-rivadavia-chubut-orbview-3-ohris-19-de-septiembre-de-2004#:~:text=Comodoro%20Rivadavia%20es%20conocida%20como,importante%20porcentaje%20del%20consumo%20>
- Gobierno del Estado de Jalisco. (2016). *Diagnóstico de la brecha salarial entre mujeres y hombres en el estado de Jalisco: Un análisis de la segregación por género y región 2016*. Consejo Económico y Social del Estado de Jalisco para el Desarrollo y la Competitividad. http://www.gobiernoabiertojalisco.org.mx/sites/default/files/compromisos/archivos/diagnostico_d_e_la_brecha_salarial_entre_mujeres_y_hombres_en_el_estado_de_jalisco.pdf
- Gómez, D. (2017). *Diferencia salarial y discriminación por género en el sector turístico de México* [Tesis de Doctorado, Centro de Investigación en Alimentación y Desarrollo, A.C.]. <https://ciad.repositorioinstitucional.mx/jspui/bitstream/1006/1051/1/2017-G%c3%bmez%20Ba%c3%b1uelos%20Denisse.pdf>
- Herzog, B. (2011). Exclusión discursiva. Hacia un nuevo concepto de la exclusión social. *Revista Internacional de Sociología*, 69 (3), 607-262. <https://doi.org/10.3989/ris.2009.12.21>
- Hoffman, K., y Centeno, M. (2003). The lopsided continent: Inequality in Latin America. *Annual Review Sociology*, 29, 363-390. <https://www.annualreviews.org/doi/10.1146/annurev.soc.29.010202.100141>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Informe técnico. Trabajo e ingresos*. Editorial INDEC. https://www.indec.gob.ar/uploads/informesdeprensa/ingresos_2trim203E26BE94AC.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (20-21 de marzo de 2013). *Seminario las Desigualdades y el Progreso en México: Enfoques, Dimensiones y Medición* [Antecedentes]. Ciudad de México, México. <https://www.inegi.org.mx/eventos/2013/desigualdades/>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2016). *Estructura económica de Chiapas. En síntesis*. Editorial INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825087333.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020: ENIGH Nueva serie. Diseño conceptual*. Editorial INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463901204.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Encuesta Permanente de Hogares. Consideraciones metodológicas sobre el tratamiento de la información del segundo trimestre de 2020*. Editorial INDEC.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_consideraciones_metodologicas_2t20.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Encuesta Permanente de Hogares. Diseño de registro y estructura para las bases preliminares. Hogar y Personas*. Editorial INDEC.
https://www.indec.gob.ar/ftp/cuadros/menusuperior/eph/EPH_registro_1t20.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s.f.). *Operaciones estadísticas del INDEC*.
<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-OperacionesEstadisticas>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (s.f.). *Glosario*.
<https://www.indec.gob.ar/indec/web/Institucional-Indec-Glosario>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (1989). *Informe metodológico de la Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 1983-1984*. Editorial INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/metod_enigh84.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2005). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. ENIGH 2004. Síntesis metodológica*. Editorial INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/metodologias/est/702825000973.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2015). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares. ENIGH 2014. Temas categorías y variables*. Editorial INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/702825070342.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020: ENIGH Nueva Serie. Descripción de la base de datos*. Editorial INEGI.
https://inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2020/doc/enigh2020_ns_descriptor_archivos_fd.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020 (ENIGH) [Archivo PDF]*. Editorial INEGI.
https://www.inegi.org.mx/contenidos/programas/enigh/nc/2020/doc/enigh2020_ns_presentacion_resultados.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares 2020. ENIGH. Nueva serie. Descripción de la base de datos*. Editorial INEGI. https://www.inegi.org.mx/contenidos/productos/prod_serv/contenidos/espanol/bvinegi/productos/nueva_estruc/889463901242.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (2021). *Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los Hogares Estacional 2020. Primer trimestre*. Editorial INEGI. <https://www.inegi.org.mx/rnm/index.php/catalog/719>
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s.f). *Quiénes somos*. Editorial INEGI. https://www.inegi.org.mx/inegi/quienes_somos.html
- Instituto Nacional de Estadística y Geografía. (s.f). *Turismo*. Editorial INEGI. <https://www.inegi.org.mx/temas/turismo/#:~:text=Es%20un%20fen%C3%B3meno%20social%20C%20cultural,normalmente%20por%20motivos%20de%20ocio>.
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2003). *Las mexicanas y el trabajo II*. Centro de Documentación de Inmujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100500.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (2016). *Brecha salarial de género en México*. Centro de Documentación de Inmujeres. http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/101271.pdf
- Instituto Nacional de las Mujeres. (21 de septiembre de 2020). *Cuatro causas que propician la brecha salarial de género*. <https://www.gob.mx/inmujeres/es/articulos/cuatro-causas-que-propician-la-brecha-salarial-de-genero?idiom=es>
- Insulza, J. (2011). Desigualdad, democracia e inclusión social en Organización de los Estados Americanos (Ed.), *Desigualdad e inclusión social en las Américas* (2 ed., págs. 13-34). Editorial OEA. <https://www.oas.org/docs/desigualdad/libro-desigualdad.pdf>
- Jiménez, J. P., y Solimano, A. (diciembre 2012). Élités económicas, desigualdad y tributación. *Serie Macroeconomía del desarrollo*, (126), 1-42. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5359/1/S1200749_es.pdf
- Judisman, C. (marzo-abril de 2009). Desigualdad y política social en México. *Nueva Sociedad* (220). <https://nuso.org/articulo/desigualdad-y-politica-social-en-mexico/>
- Keeley, B. (2018). *Desigualdad de ingresos. La brecha entre ricos y pobres*. Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos. <http://ru.iiec.unam.mx/5332/1/Desigualdad.pdf>
- Killewald, A., Pfeffer, F., y Schachner, J. (2017). Wealth Inequality and Accumulation. *Annual Review of Sociology*, 43, 379-404. <https://doi.org/10.1146/annurev-soc-060116-053331>

- Laos, E., y Córdova, J. (1979). Estructura de la distribución del ingreso en México. *Comercio Exterior*, 29(5), 505-520. <http://revistas.bancomext.gob.mx/rce/magazines/431/2/RCE2.pdf>
- León, N. (marzo de 2015). Las mujeres durante la guerra mundial. *Revista Credencial*. <https://www.revistacredencial.com/historia/temas/las-mujeres-durante-la-guerra-mundial>
- Litchfield, J. (1999). Inequality: Methods and Tools in World Bank (Ed.), *Inequality, Poverty, and Socio-economic Performance* (4). http://icm.clsbe.lisboa.ucp.pt/docentes/url/analeco2/Papers/Litchfield_Inequality_Methods_Tools.pdf
- Llamas, L., Huesca, L., y Gutiérrez, L. (mayo-agosto de 2019). Desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte. *Análisis Económico*, XXXIV (86), 91-112. <http://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-91.pdf>
- López, S. (2021). *Diferencias y precariedad salariales y manufactura en la Región Frontera Norte de México, 2016-2018* [Tesis de maestría, Universidad Autónoma de Ciudad Juárez]. <http://hdl.handle.net/20.500.11961/5914>
- Malthus, T. (1946). *Principios de economía política*. Fondo de Cultura Económica.
- Marx, K. (1867). *El Capital. Tomo I*. Librodot. <http://biblio3.url.edu.gt/Libros/CAPTOM1.pdf>
- Marx, K. (1975). *El capital (Vol. 1)*. Siglo Veintiuno Editores.
- Matías, L., y Gasparini, L. (24 de abril de 2021). Estructura productiva y desigualdad salarial: evidencia para América Latina. *El trimestre económico*, LXXXVIII (1), 77-106. <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/1078/1299>
- Mendoza, J., y García, K. (2009). Discriminación Salarial de Género en México. *Revista Latinoamericana de Economía*, 40 (156), 77-99. <https://www.redalyc.org/pdf/118/11820096006.pdf>
- Muñiz, C., y Pérez, G. (2020). Paridad de Género en los Derechos Políticos en México. *Revista Especializada en Investigación Jurídica*, (6). <http://dx.doi.org/10.20983/reij.2020.1.4>
- Naciones Unidas. (1995). *The World's Women, 1995: Trends and Statistics*. Editorial Naciones Unidas. <https://unstats.un.org/unsd/demographic-social/products/worldswomen/documents/ww1995.pdf>
- Naciones Unidas. (07 de marzo de 2016). *La brecha salarial de las mujeres podría prolongarse otros 70 años*. <http://www.un.org/spanish/News/story.asp?NewsID=34597#.WDc31lEX2M8>
- Naciones Unidas. (04 de octubre de 2021). Población total, según sexo [Base de datos]. https://statistics.cepal.org/portal/cepalstat/dashboard.html?indicator_id=1&area_id=1&lang=es
- Natera, G., y Holmila, M. (2013). El papel de los roles sexuales en la familia y el consumo de alcohol. Una comparación entre México y Finlandia. *Salud Mental*, 3 (13), 20-26.

- <http://www.repositorio.inprf.gob.mx/bitstream/handle/123456789/5557/sm130320.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Navas, M. (2007). Breve recorrido histórico de la participación de las mujeres en El Salvador. *Alternativas para el Desarrollo*, 105, 2-9. <http://www.repo.funde.org/id/eprint/921/3/APD-105-Art1.pdf>
- Noguera, J. A. (2004). Sobre el Concepto de Desigualdad en Ciencias Sociales. *Revista de Ciencias Sociales*, 9, 9-18. <https://grupsderecerca.uab.cat/gsadi/sites/grupsderecerca.uab.cat/gsadi/files/noguera/%28%29sobreElConceptoDeDesigualdadEnCienciasSociales%5BNOGUERA%5D.pdf>
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour market. *International Economic Review*, 14 (2), 693-709. <https://www.jstor.org/stable/2525981>
- Olvera Lezama, B. (2020). Femicidio en México, la otra pandemia. *Revista Mexicana de Ciencias Penales*, 11 (3) 19-32. <https://revistaciencias.inacipe.gob.mx/index.php/02/article/view/317>
- Naciones Unidas. (17 de julio de 2019). ¿Qué es la desigualdad? <https://news.un.org/es/story/2019/07/1459341>
- ONU MUJERES. (2019). *El progreso de las mujeres en el mundo 2019-2020. Familias en un mundo cambiante*. Editorial ONU MUJERES. <https://www.unwomen.org/sites/default/files/Headquarters/Attachments/Sections/Library/Publications/2019/Progress-of-the-worlds-women-2019-2020-es.pdf>
- Organización de los Estados Americanos. (s.f). *Santa Ana-Ahuachapán*. <https://www.oas.org/dsd/publications/Unit/oea34s/ch047.htm>
- Organización de los Estados Americanos. (s.f). *Área y Región Metropolitana*. <https://www.oas.org/dsd/publications/Unit/oea34s/ch134.htm>
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015. Salarios y desigualdad de ingresos*. Editorial Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_343034.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *¿Qué tan grande es la brecha salarial de género en su país?* https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/multimedia/maps-and-charts/enhanced/WCMS_650872/lang--es/index.htm
- Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/2019. Qué hay detrás de la brecha salarial de género*. Editorial Organización Internacional del Trabajo.

- https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. En el camino hacia la igualdad salarial*. Editorial Organización Internacional del Trabajo. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (s.f). *Salarios*. <https://www.ilo.org/global/topics/wages/lang-es/index.htm>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (07 de junio de 2020). Earnings and Wages - Gender Wage GAP [Base de datos]. <https://data.oecd.org/earnwage/gender-wage-gap.htm>
- Osorio, J, y Gastelúm, D. (2021). La desigualdad salarial expresada en la dispersión económica del derecho laboral al aguinaldo en México. *Sapienza*, 2 (1), 152-173. <https://journals.sapienzaeditorial.com/index.php/SIJIS/article/view/62/26>
- Oxford Committee for Famine Relief. (2017). *Inequality guide*. Editorial OXFAM. <https://oxfamilibrary.openrepository.com/bitstream/handle/10546/620253/gt-oxfam-inequality-guide-120417-es.pdf;jsessionid=7923B2633ADE031D7C27D0D01AC33BCC?sequence=2>
- Patagonia. (s.f). *Las playas de Rada Tilly*. https://www.patagonia.com.ar/Comodoro+Rivadavia/7_Las+playas+de+Rada+Tilly.html
- Pedraza, C. (2021). La brecha digital de género como vértice de las desigualdades de las mujeres en el contexto de la pandemia por Covid-19. *Logos*, 136, 9-22. https://editorialparmenia.com.mx/pub/media/wysiwyg/pdf/Logos_136_310121.pdf#page=10
- Pellegrini, V. (1964). Teorías económicas sobre el salario. *Estudios*, (555) 356-379. https://racimo.usal.edu.ar/2248/1/jul1964_teorias_economicas_sobre_el_sa.pdf
- Piketty, T. (2013). *Le capital au XXI*. (Fondo de Cultura Económica, Ed., y E. Cazenave-Tapie, Trad.). Harvard University Press. <https://cronicon.net/paginas/Documentos/Piketty-El-capital-en-siglo-XXI.pdf>
- PRISMA. (2019). *Dinámicas territoriales en el departamento de Ahuachapán, El Salvador*. Fundación Prisma. https://www.prisma.org.sv/wp-content/uploads/2021/02/Din%C3%A1micas_Territoriales_en_Ahuachapan.pdf
- Rangel, M. (2001). *La inequidad étnico-racial y la formación para el trabajo en América Latina y el Caribe*. Editorial Comisión Económica para América Latina y el Caribe. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/2976/1/MRangel_es.pdf

- Rawls, J. (1971). *A Theory of Justice*. (M. González, Trad.). *Harvard University Press*.
https://etikhe.files.wordpress.com/2013/08/john_rawls_-_teoria_de_la_justicia.pdf
- Real Academia Española. (s.f). *Diccionario de la lengua española*. *Salario*. <https://dle.rae.es/salario>
- Redacción National Geographic. (08 de septiembre de 2014). *La mujer en la Primera Guerra Mundial: ¿Un nuevo camino hacia la igualdad?* <https://www.nationalgeographic.es/historia/la-mujer-en-la-primera-guerra-mundial-un-nuevo-camino-hacia-la-igualdad>
- Ricardo, D. (1959). *Principios de Economía Política y Tributación*. Fondo de Cultura Económica.
- Ricossa, S. (1990). *Diccionario de Economía*. Siglo XXI.
<https://books.google.co.cr/books?id=F72q1YngcScC&printsec=frontcover#v=onepage&q&f=false>
- Robinson, J. (1933). *Economics of imperfect competition*. St. Martin's Press.
<http://digamo.free.fr/jrimperfect33.pdf>
- Rodríguez Zamora, N. (2007). *Análisis de la brecha salarial por sexo en México. Un comparativo entre el medio urbano y rural* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional Autónoma de México].
<http://132.248.9.195/pd2008/0626266/0626266.pdf>
- Rodríguez, M. (2009). *Participación en las utilidades y justicia salarial* [Tesis de licenciatura, Universidad de Chile]. https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/106903/de-rodriguez_m.pdf?sequence=3
- Rodríguez, R., y Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, 27 (49), 123-150. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572017000100121
- Rojas, L. (2018). *Brecha salarial de género y violencia doméstica: evidencia para zonas urbanas de México* [Tesis de licenciatura, Centro de Investigación y Docencia Económicas]. <http://repositorio-digital.cide.edu/bitstream/handle/11651/2629/161413.pdf>
- Rojo Brizuela, S., y Tumini, L. (diciembre de 2008). Inequidades de género en el mercado de trabajo de la Argentina: las brechas salariales. *Revista de Trabajo*, 6 (4), 53-70.
http://ciiesregion8.com.ar/portal/wp-content/uploads/2016/02/2009n06_a03_sRojoBrizuela_ITumini.pdf
- Rowntree, B. (1901). *Poverty: a study of town life*. The MacMillan Company.
<https://wellcomecollection.org/works/cv2ekdg7/items>
- Sabine, G. (1965). *Historia de la Teoría Política*. Fondo de Cultura Económica.

- Salas, I., Soria, R., y Rivas, C. (2022). Análisis de las condiciones laborales de la jefatura de familia en México: precariedad compartida, necesidades diferenciadas. *Innovar*, 32 (85). <https://doi.org/10.15446/innovar.v32n85.101189>
- Salazar Dzib, D. (2017). *La desigualdad en la distribución del ingreso en México* [Tesis de licenciatura, Universidad de Quintana Roo]. <http://risisbi.uqroo.mx/handle/20.500.12249/1216>
- Samaniego, N. (2008). El crecimiento explosivo de la economía informal. *Santa Fe Consultores*, 5 (13), 30-41. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1665-952X2008000100002
- Sancho, E. (2015). Polos de desarrollo económico en el departamento de Usulután en El Salvador. *Realidad y Reflexión*, (42), 118-138. <https://ri.ufg.edu.sv/jspui/bitstream/11592/8968/3/Polos%20de%20desarrollo%20econ%c3%b3mico%20en%20el%20departamento%20de%20Usulut%c3%a1n%20en%20El%20Salvador.pdf>
- Scheifler, X. (1990). *Historia del pensamiento económico*. Trillas.
- Schuster, F. (2005). *Explicaciones en economía, sociología y antropología. Explicación y Predicción. La validez del conocimiento en ciencias sociales*. Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales. <http://biblioteca.clacso.edu.ar/clacso/se/20100531035255/10CapituloVIII.pdf>
- Scott, J. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. *Historia de las mujeres*, 4, 425-461. https://www.fhuc.unl.edu.ar/olimpistoria/paginas/manual_2009/docentes/modulo1/texto3.pdf
- Sen, A. (1979). *¿Igualdad de qué? Libertad, Igualdad y Derecho*. Universidad de Stanford. https://idcar.com.ar/wp-content/uploads/2021/08/Igualdad_de_que.pdf
- Sen, A. (1999). *Development as freedom*. (E. Rabasco, y L. Toharia, Trans.). Alfred A. Knopf, Inc. https://indigenasdelperu.files.wordpress.com/2015/09/desarrollo_y_libertad_-_amartya_sen.pdf
- Sen, A. (2000). *Desarrollo y Libertad*. Planeta. https://www.palermo.edu/Archivos_content/2015/derecho/pobreza_multidimensional/bibliografia/Sesion1_doc1.pdf
- Smith, A. (1776). *La riqueza de las naciones*. (C. Rogríguez Braun, Trad.) Alianza Editorial. [http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Economic%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20\(Alianza\).pdf](http://www.iunma.edu.ar/doc/MB/lic_historia_mat_bibliografico/Fundamentos%20de%20Economic%C3%ADa%20Pol%C3%ADtica/194-Smith,%20Adam%20-%20La%20riqueza%20de%20las%20naciones%20(Alianza).pdf)
- Soberanes, J. (2011). *La igualdad y la desigualdad jurídica*. Porrúa.

- Solís, P., y Güémez, B. (enero-abril de 2021). Características étnico-raciales y desigualdad de oportunidades económicas en México. *Estudios Demográficos y Urbano*, 36 (1), 255-289. <https://www.scielo.org.mx/pdf/educm/v36n1/2448-6515-educm-36-01-255.pdf>
- Stuart Mill, J. (1943). *Principios de economía política*. Fondo de Cultura Económica.
- Subirats, J., Gomá, R., y Brugué, J. (2005). *Análisis de los factores de exclusión social*. Fundación BBVA https://www.fbbva.es/wp-content/uploads/2017/05/dat/exclusion_social.pdf
- Subsecretaría de Innovación Pública. (s.f). *Bienvenido a Río Grande*. <https://www.riogrande.gob.ar/ciudad/#:~:text=La%20econom%C3%ADa%20local%20est%C3%A1%20basada,y%20r%C3%ADo%20rodean%20la%20ciudad>
- Székely, M., López, L., Meléndez, Á., Rascón, E., y Rodríguez, L. (2007). Poniendo a la pobreza de ingresos y a la desigualdad en el mapa de México. *Economía mexicana*, XVI (2), 239-303. http://www.economiamexicana.cide.edu/num_anteriores/XVI-2/03_SZEKELY.pdf
- Tepichin, A., Straffon, B., Barrera, L., y Tovar, C. (2009). *Cuadernos de trabajo 2. Desagregación de líneas de pobreza para mujeres y hombres*. Instituto Nacional de las Mujeres. https://www.researchgate.net/publication/344354739_Cuadernos_de_trabajo_2_Ejercicio_de_desagregacion_de_lineas_de_pobreza_2002_y_2006_para_hombres_y_mujeres
- Terán, J. (2013). La sal, el oro blanco de las sociedades preindustriales: uso y técnicas de obtención en la prehistoria peninsular. *Uso y gestión de recursos naturales en medios semiáridos del ámbito mediterráneo: II Encuentros Internacionales del Mediterráneo*, 196-208. <https://www.um.es/arqueologia/wp-content/uploads/2016/01/La-sal-El-oro-blanco-de-las-sociedades-preindustriales-Uso-y-t%C3%A9cnicas-de-obtenci%C3%B3n-en-la-Prehistoria-peninsular-Jonathan-Ter%C3%A1n-Manrique.pdf>
- Therborn, G. (2016). *Los campos de exterminio de la desigualdad*. Fondo de Cultura Económica. https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=AAszDQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT7&dq=desigualdad&ots=uVr7QtOXNB&sig=F_DwJmHQxi7LatyoHWy5pY_PIBM#v=onepage&q=desigualdad&f=false
- Tobón, A. (2015). El capital en el siglo XXI, por Thomas Piketty. *Lecturas de Economía*, 83, 265-272. <http://www.scielo.org.co/pdf/le/n83/n83a10.pdf>
- Torres, J. (2017). *Análisis de la distribución salarial a partir de la Encuesta de Estructura Salarial* [Tesis de licenciatura, Universidad de Valladolid]. <https://uvadoc.uva.es/bitstream/handle/10324/26463/TFG-L1761.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

- Treviño, J. (2016). Mapa y jerarquía espacial de la pobreza en México. Un nuevo procedimiento para identificar el patrón espacial de los problemas sociales. *El trimestre económico*, LXXXIII (4), 679-723. <https://www.eltrimestreeconomico.com.mx/index.php/te/article/view/236>
- United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization. (2014). Manual Metodológico. *Indicadores de cultura para el Desarrollo. Igualdad de género*. Editorial UNESCO. <https://es.unesco.org/creativity/sites/creativity/files/digital-library/cdis/Iguldad%20de%20genero.pdf>
- Urquijo, M. (2014). La teoría de las capacidades en Amartya Sen. *EDETANIA*, 46, 63-80. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5010857>
- Vieira, O. (2007). La desigualdad y la subversión del Estado de Derecho. *Sur. Revista Internacional de Derechos Humanos*, 4, 28-51. <https://doi.org/10.1590/S1806-64452007000100003>
- Vizcarra, I. (mayo-agosto de 2008). Entre las desigualdades de género: un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre. *Nueva Época*, 21 (57), 141-170. https://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952008000200007
- Yamuni, V. (1966). La mujer en el pensamiento filosófico y literario. Anuario en Letras. Lingüística y *Filosofía*, VI, 179-200. http://teorialiteraria.filos.unam.mx/mis_archivos/u8/07_yamuni.pdf
- Zamarrón Oztuca, N., Rodríguez Pérez, R., y Castro Lugo, D. (julio de 2020). Implicaciones del cambio tecnológico en la brecha salarial por género. *La mujer y el mercado de trabajo: retos y oportunidades*, 1, 233-254. (Universidad Autónoma de Coahuila, Recopilador) Editores de Laurel. https://www.researchgate.net/publication/343273568_Implicaciones_del_cambio_tecnologico_en_la_brecha_salarial_por_genero
- Zamudio, F., Ayala, M., y Arana, R. (2014). Mujeres y hombres. Desigualdades de género en el contexto mexicano. *Estudios sociales*, 22 (44), 251-279. http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0188-45572014000200010
- Zanazzi, P., Fernández, J., y González, V. (2018). Relación entre la desigualdad en el ingreso, el crecimiento económico, la educación y la pobreza: una explicación desde Kuznets para Chile. *Revista Espacios*, 39 (44), 31. <http://www.revistaespacios.com/a18v39n44/a18v39n44p31.pdf>