

Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Educación

Etnia y Género en la Administración de Salarios Directos del
Ministerio de Educación

Guatemala

2006

**Etnia y Género en la Administración de Salarios Directos
del Ministerio de Educación.**

Universidad del Valle de Guatemala
Facultad de Educación

**Etnia y género en la administración de salarios directos
del Ministerio de Educación**

Trabajo de investigación presentado por Jaime Roquel Chávez
para optar al grado académico de Maestría en Administración
Educativa

Guatemala
2006

Vo.Bo.

F) 
Sergio Alejandro Flores, M. Sc.

TRIBUNAL:

F) 
Jacqueline García de León, M. Sc.

F) 
Bayardo Mejía Monzón, M. Sc.

F) 
Sergio Alejandro Flores C., M. Sc.

Fecha de aprobación: 04 de julio del 2006.

Prefacio

Posterior a la firma de los Acuerdos de Paz, principalmente del Acuerdo sobre Identidad y Derecho de los Pueblos Indígenas, se han estado implementando algunas mejoras a favor de la construcción de la multiculturalidad e interculturalidad del país. La promulgación de algunas leyes, entre las que se puede mencionar la ley de Idiomas Nacionales (Decreto Número 19-2003), la ley de Promoción Educativa contra la Discriminación (Decreto Número 81-2002), entre otras, son muestras de la voluntad política de los últimos gobiernos que ha tenido Guatemala.

Sin embargo, hace falta avanzar en la implementación de los contenidos de dichas leyes. La ausencia de estadísticas desagregadas por pertenencia étnica del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, es un claro ejemplo de esta realidad. Además del restringido acceso que se tiene a la misma información estadística.

La ausencia de estadísticas étnicas y el limitado acceso a la información de las estadísticas existentes, fueron los principales obstáculos que se tuvieron para la elaboración de la presente tesis. Por lo tanto, para elaborarla se recurrió a algunas personas especializadas en el tema y poseedoras de información. Un especial agradecimiento a ellos.

ÍNDICE

	Página
Prefacio	ii
Lista de gráficas	iv
Lista de tablas	vi
Abreviaturas.....	vii
Resumen	viii
Capítulos	
I. Introducción.....	1
II. Formulación del problema.	5
III. Definición del problema	13
IV. Marco teórico.....	18
V. Discusión de hallazgos.....	43
VI. Propuesta de políticas públicas para la equidad étnica y de género en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación.....	80
VII. Conclusiones	87
VIII. Recomendaciones	90
IX. Bibliografía.....	93
X. Anexos	96

Lista de gráficas

Gráfica 1 Medias salariales, directores departamentales de educación, Ministerio de Educación, año 2005.	48
Gráfica 2 Medias salariales, coordinadores técnicos y administrativos SIMAC/DICADE y DIGEBI, Ministerio de Educación, año 2005.	50
Gráfica 3 Medias salariales, coordinadores técnicos y administrativos, direcciones departamentales con presencia EBI, Ministerio de Educación, año 2005.....	51
Gráfica 4 Estadísticas étnicas, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	52
Gráfica 5 Estadísticas de género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	54
Gráfica 6 Estadísticas étnicas y de género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	55
Gráfica 7 Medias de salarios por género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	57
Gráfica 8 Medias de salarios por etnia, personal técnico y administrativo, Ministerio de educación, año 2005.	58
Gráfica 9 Medias salariales de mujeres y hombres ladinos, personal técnico y administrativo, mujeres y hombres indígenas.	60
Gráfica 10 Estadísticas de renglones presupuestarios de contratación 011 y 022 del personal técnico y administrativo del Ministerio de educación, año 2005.	

.....	65
Gráfica 11 Medias de salarios por etnia y género en los renglones presupuestarios 011 y 022, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	67
Gráfica 12 Estadística étnica y de Género del personal técnico y administrativo que perciben los 10 salarios más altos del Ministerio de Educación.	70
Gráfica 13 Medias por género y etnia de los mayores 10 salarios que percibe el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación.	71
Gráfica 14 Media de salarios de una muestra de 13 unidades ejecutoras y una muestra de 30 personas en cada unidad ejecutora: 7 unidades de nivel central, 3 departamentos con predominio indígena y 3 departamentos con predominio ladino.	74
Gráfica 15 Estadística del personal técnico y administrativo que percibe los 10 salarios más altos de las dos unidades de calidad del Ministerio de Educación.	77
Gráfica 16 Monto de los 10 salarios más altos que percibe el personal técnico y administrativo de las dos unidades de calidad del Ministerio de Educación: SIMAC/DICADE Y DIGEBI.	78
Gráfica 17 Puesto: Asesor Especializado.....	85

Lista de tablas

Tabla 1 Diferencias salariales porcentuales entre etnia y género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	61
Tabla 2 Porcentajes de mujeres y hombres ladinos, mujeres y hombres indígenas contratados en los renglones presupuestarios 011 y 022, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.	66
Tabla 3 Renglones presupuestarios de contratación del personal técnico y administrativo que percibe los 10 mayores salarios del Mineduc.	72
Tabla 4 Estadística de la pertenencia étnica y de género del personal técnico y administrativo de 13 unidades ejecutoras del Ministerio de Educación.	75

Abreviaturas

CONALFA	Comité Nacional de Alfabetización
DDE	Direcciones Departamentales de Educación
DIGEBI	Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural
DIGEEEX	Dirección General de Educación Extraescolar
DIGEF	Dirección General de Educación Física
DIGEPA	Dirección General de Proyectos y Alimentos
DTP	Dirección Técnica de Personal
Indig.	Indígenas
Mineduc.	Ministerio de Educación.
SIMAC/DICADE	Dirección de Calidad Educativa
UCONIME	Unidad de Coordinación Nacional e Internacional del Ministerio de Educación
UDI	Unidad de Informática
UPE	Unidad de Planificación Educativa
UPAF	Unidad de Presupuesto y Administración Financiera
UDA	Unidad de Administración
UDE	Unidad de Desarrollo Educativo
OSC	Oficina de Servicio a la Comunidad
JEDEBI's	Jefaturas departamentales de Educación Bilingüe Intercultural.

Resumen

Una vasta literatura indica que en los Estados multiétnicos y multiculturales en vías de desarrollo como Guatemala, los pueblos indígenas y las mujeres sufren de racismo, segregación racial y de discriminación. Al respecto, la hipótesis de este trabajo de investigación enuncia que en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, también se dan estos mismos fenómenos. Para su comprobación se hizo tres comparaciones de medias salariales: a) entre lo que perciben indígenas y ladinos, entre lo que perciben hombres y mujeres, por hacer el mismo trabajo en los mismos puestos. b) entre lo que perciben indígenas y ladinos, entre lo que perciben hombres y mujeres por hacer trabajos diferentes, en puestos de igual nivel jerárquico. c) entre lo que perciben indígenas y ladinos, entre lo que perciben hombres y mujeres sin tomar en cuenta puestos de trabajo ni nivel jerárquico. Los datos corresponden al personal técnico y administrativo de 13 unidades ejecutivas del Ministerio, del año 2005. Finalmente se comparó el número de indígenas y ladinos, el número de hombres y mujeres de todo el personal técnico y administrativo del mismo Ministerio.

Para determinar si las diferencias entre las comparaciones fueron estadísticamente significativas, se utilizaron ANOVA y t de student a un nivel de confianza del 95%. Los resultados indican que no existen diferencias significativas entre las medias salariales directas de indígenas y ladinos, entre hombres y mujeres, por hacer el mismo trabajo en los mismos puestos. Sin embargo, los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas en puestos de igual nivel jerárquico, no así los hombres con relación a las mujeres. También los hombres ladinos, las mujeres ladinas y los hombres indígenas perciben un mejor salario que las mujeres indígenas de todo el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. Adicionalmente, es mayor el número de ladinos que indígenas, y el menor número corresponde a las mujeres

indígenas. Estos hallazgos indican que posiblemente en el Ministerio de Educación hace falta la aplicación de una política de administración de salarios directos con equidad étnica y de género. Y esto hace que se perciba que se está dando racismo, segregación racial y discriminación contra los indígenas, siendo las mujeres indígenas las que más sufren de esta situación. Para contribuir a que el Ministerio de Educación administre con equidad étnica y de género los salarios directos de su personal, en este trabajo se proponen algunas políticas.

I. Introducción

A partir que el hombre creó el Estado, las diferencias entre grupos sociales y pueblos en un mismo Estado, fueron mal utilizadas para establecer desigualdades sociales, políticas, económicas y culturales. Esto no quiere decir que exista un Estado o país en el mundo en el que no se den desigualdades, la diferencia se da que en unos estas desigualdades son mínimas mientras en otros son abismales. La situación se torna lesiva cuando un grupo o pueblo utiliza las diferencias para perpetuar las desigualdades e incrementar las brechas.

Las desigualdades entre grupos étnicos y género, son comunes encontrar en países multiétnicos, multiculturales y en vía de desarrollo, como el caso de Guatemala. Algunos datos que reflejan esta realidad son: De las 158 curules con que cuenta el actual organismo legislativo, 145 son ocupadas por hombres, de los cuales 15 son indígenas; 12 por mujeres ladinas y solamente 1 es ocupada por una mujer indígena. Los indígenas ganan un promedio de Q. 625.00 mensuales, menos que el salario mínimo y casi la mitad del salario promedio de los que no son indígenas. Las mujeres ladinas ganan un 29% menos que los hombres ladinos y las mujeres indígenas un 42% menos que los hombres indígenas.

Un primer razonamiento que podría explicar lo anterior es la dificultad en controlar los múltiples factores que inciden en las desigualdades o inequidades. Por lo tanto, éstas no se debieran dar en instituciones formales, que cuenta con una infraestructura para evitarlas. Para confirmar o desechar esta premisa se seleccionó al Ministerio de Educación, en específico la administración de salarios directos de su personal técnico y administrativo. Para el efecto, se planteó la siguiente pregunta:

¿Con qué equidad étnica y de género se administra el salario directo del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación?

Para argumentar las respuestas a la pregunta se seleccionaron tres teorías: La equidad-inequidad en la administración de salarios directos formulado por J. Stacy Adams, la equidad étnica del poder compartido, por Arend Lijphart y la empirista-positivista en la equidad de género, por J. St. Mill. Los fundamentos de las tres teorías permitieron plantear una hipótesis principal y 4 secundarias. La hipótesis principal fue:

La inefectiva aplicación de la administración de salarios directos del Ministerio de Educación hace que en su personal técnico y administrativo exista inequidad étnica y de género. La inequidad se da de la siguiente manera:

- Los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas y los hombres que las mujeres, haciendo el mismo trabajo y en los mismos puestos.
- Los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas, los hombres que las mujeres, por hacer trabajos diferentes en puestos de igual nivel jerárquico.
- Existe mayor número de personal del pueblo Ladino que del pueblo Maya y de hombres que mujeres.
- Los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas y los hombres que las mujeres en todo el personal técnico y administrativo.

Las hipótesis secundarias fueron:

- La inequidad se debe a que la administración de salarios directos no está regulada,
- Los criterios étnicos y de género no son prioritarios,

- Solamente algunas unidades técnico-administrativas aplican la administración de salarios directos con equidad étnica y de género.
- De la inequidad las mujeres mayas son las más afectadas.

Para asegurar la confiabilidad, validez interna y externa de los datos que permitieron la comprobación de las hipótesis, se optó por un diseño de investigación de evaluación comparativa de programas. En específico, una investigación evaluativa de un solo programa. En cumplimiento con el control de variables de este diseño, se revisó las medias de los salarios directos que percibe mensualmente el personal técnico y administrativo a partir de lo que establecen las normas y procedimientos de administración de salarios directos del Ministerio de Educación. Asimismo se comparó las medias de los salarios directos que perciben los profesionales indígenas con los ladinos, de las mujeres con los hombres. Además se compararon las medias de salarios entre una muestra de 13 unidades ejecutoras, 7 de oficinas centrales y 6 direcciones departamentales de Educación; 3 ubicadas en departamentos con predominio indígena y 3 con predominio ladino. Las comparaciones de medias se hicieron utilizando los procedimientos estadísticos de Análisis de Varianza, ANOVA y <<t<< de student, de muestras independientes. Estas comparaciones se hicieron a un nivel de confianza del 95%.

Los hallazgos fueron: No son significativas las diferencias de medias salariales entre indígenas (Q. 12,000.00) y ladinos (Q.12, 000.00), ni entre hombres (Q. 12,000.00) y mujeres (Q. 12,00.00), por hacer el mismo trabajo en los mismos puestos. Sin embargo, los ladinos (Q. 4,694.20) perciben un mejor salario que los indígenas (Q. 3,826.88) por hacer trabajos diferentes en puestos de igual nivel jerárquico, mientras que entre hombres (Q. 4,127.82) y mujeres (Q. 4,477.12) no se dan estas diferencias significativas. También los hombres ladinos (Q. 2,864.82), las mujeres ladinas (Q. 2,709.55) y los hombres indígenas (Q. 2,583.58) perciben un mejor salario que las mujeres indígenas (Q. 2,019.00) de todo el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. Adicionalmente, es mayor el número de

ladinos (76%) que indígenas (24%), y el menor número corresponde a las mujeres indígenas (8%).

Con esta tesis se busca contribuir a reducir las inequidades en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación. Asimismo, a promover la conformación de equipos multiétnicos y multiculturales en sus diferentes unidades ejecutoras.

II. Formulación del problema

A. Antecedentes

Teóricamente, la administración de salarios se define como:
<<el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.>> (Chiavenato 2000: 414)

Estas estructuras de salarios deberán ser equitativas y justas con relación a:

- 1. Los salarios de los demás cargos de la propia organización; así se busca el equilibrio interno de los salarios.**
- 2. Los salarios de los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo; así se busca el equilibrio externo de los salarios.**

En cuanto a salario justo se refiere,
<<en Guatemala, no hay perspectivas inmediatas de que el crecimiento de los ingresos y la reducción de la pobreza puedan contribuir a la ampliación de las libertades y oportunidades que supone el desarrollo humano. >> (SNUG 2003: 9)

Además:

<<...No se cuenta con una política macroeconómica centrada en asegurar el control de la inflación. La tasa de crecimiento del PIB por habitante entre 1997 y 1998 creció de tasas de 1.6 a 2.3%, respectivamente, pero luego se redujo a 1.1% en 1999, 2.3% en el 2000, -0.1% en el 2001, -0.2% en el 2002, -0.4% en el 2003 y se vio un leve crecimiento en el 2004 de 0.1<< (PNUD, 2005:121)

Por aparte,

<< la equidad se relaciona con la justicia del sistema de recompensas de la dirección de la empresa.>>(Koontz y Weihrish 1996: 513)

Es decir, si son justas las recompensas que se recibe en comparación con otros que hacen el mismo trabajo. **La justicia de las recompensas puede juzgarse también en comparación con criterios relativamente arbitrarios, como la edad, el género, la etnia, la ubicación geográfica, la complejidad y el grado de responsabilidad en el trabajo, etc.**¹

En el contexto guatemalteco, en las relaciones sociales, por ende en sus instituciones, son muchas más notorias los problemas de equidad de género y de etnia. Esto se debe a que la sociedad guatemalteca se ha caracterizado por machista y racista, según lo demuestran varios estudios efectuados por expertos nacionales e internacionales en el tema.

Entre algunos de los datos que demuestran lo indicado, están:

<<El promedio de escolaridad de los guatemaltecos es de 4.5, del Pueblo Ladino: 5.5, del Pueblo Maya: 2.3 y de las mujeres Maya: 1.7. Del 100% de estudiantes universitarios inscritos, el 95% son Ladinos y el 5% son Mayas. De 158 curules del actual Congreso de la República, 145 son ocupados por hombres, 12 por mujeres ladinas y 1 por una mujer Maya. De los 12 puestos de Ministros de Estado del actual gobierno, 10 son ocupados por hombres, 2 por mujeres ladinas y <<0<<, por mujeres Mayas. >> (Waqi' Kej 2005: 2)

Con relación al empleo, en el 2002 la proporción de hombres ocupados en el sector informal alcanzaba un 66% y el de mujeres el 73%. A este respecto, pese a

¹ Koontz y Weihrish únicamente mencionan la edad. Sin embargo, además de la edad, el género y la raza (etnia), conforman el conjunto de dinámicas de las relaciones sociales desiguales del modelo paralelista, creado por Apple y Weis (1983, pág. 25), citado por C. McCarthy, en su libro <<*Racismo y currículo*>> (McCarthy, 1994: 91). La complejidad y grado de responsabilidad en el trabajo, es una inferencia de las lecturas efectuadas por el tesista.

que se ha incrementado el número de mujeres al mercado de trabajo, ellas continúan en una situación de pobreza. Por consiguiente, una de las principales demandas de las mujeres de diferentes organizaciones ha sido

<< la igualdad de salario entre hombres y mujeres>>. (SNUG 2003:12 y de Solórzano Thillet 2001: 261)

Algunos estudios han demostrado que sigue existiendo discriminación étnica y de género en el pago de salarios. En un estudio efectuado por Santiago Bastos y Manuela Camus en 1995, citado por Raxche' Demetrio Rodríguez, demostró:

<<Los trabajadores ladinos tenían un salario mensual promedio de Q. 483.50 y los mayas Q. 253.50. El 25.2% de mayas tenían prestaciones laborales, en comparación con el 49.2% de los ladinos. Los hombres mayas tenían los mismos promedios de ingresos que las mujeres ladinas. Mientras que las mujeres mayas tenían Q. 157.30 promedio. >> (Mineduc. 2002: 26)

Lo anterior fue confirmando por el Relator especial de las Naciones Unidas contra el Racismo, Doudou Diéné, quien visitó el país a finales del mes de junio del año 2004, al referirse:

<<Entre los funcionarios públicos de Gobierno existen personas que reconocen la existencia del racismo, pero hay otros, de alto nivel, que ni siquiera saben que lo son... Si los guatemaltecos no aprenden a luchar con el racismo en su país, será imposible pedir no ser discriminados en otros países, como los Estados Unidos. >> (Editorial Cholsamaj y Editorial Maya' Wuj 2005:24).

De lo ya expuesto, esta investigación tiene como objetivo evaluar la equidad étnica y de género en la administración salarial del Ministerio de Educación. **La investigación, además de juzgar la justicia en el pago de recompensas salariales, juzgará la equidad étnica y de género del personal contratado por**

el Ministerio. Con la información estadística que proveerá la investigación se podrá mostrar una radiografía de la discriminación étnica y de género en la administración pública. A partir de esta información y de otro tipo, se esperaría que las instituciones del Estado implementen políticas públicas que reduzcan la discriminación y el racismo en el país. En el futuro, las políticas podrían contribuir a construir una democracia representativa y participativa en un Estado multicultural y en una sociedad intercultural, como debiera ser la imagen objetivo de Guatemala.

B. Planteamiento del problema

Dadas las características étnicas y socioculturales de Guatemala, desde el punto de vista de los recursos humanos, una organización es viable no sólo si capta con equidad étnica y de género o emplea sus recursos humanos de manera adecuada, sino que los mantiene también en la organización.

<<El mantenimiento de los recursos humanos exige una serie de cuidados especiales, entre los que sobresalen las normas, procedimientos y planes de compensación monetaria y beneficios sociales. >> (Chiavenato 2000: 398)

Por tal razón, el problema de investigación se plantea así:

¿Con qué equidad étnica y de género se administra el salario directo del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación?

C. Justificación

Entre las principales causas de más de 36 años de conflicto armado interno que vivió el país, se puede mencionar la inhumana pobreza en que desde tiempos

ancestrales sobrevive la mayoría de los guatemaltecos. Mientras un sector muy reducido de la población abunda en bienes y servicios, la mayoría carece de esos bienes que necesita para su realización como persona.

<<Ingentes son los problemas derivados del analfabetismo, la falta de educación, el deficiente cuidado de la salud, la carencia de viviendas, el grave problema agrario, la exclusión y discriminación de las mujeres y de los Pueblo Indígenas, sumado al racismo contra estos últimos.>> (PDH 1997: 5)

Para superar la exclusión, marginación y racismo, las partes en conflicto asumieron diversos compromisos en los Acuerdos de Paz. Entre los principales compromisos se puede mencionar la participación de los pueblos Indígenas y de la mujer en el desarrollo económico y social y, la lucha contra la discriminación y el racismo legal y de hecho.

En la literal <<a>>, numeral <<13>>, del inciso <>, del Acuerdo Sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, de los Acuerdos de Paz, se establece que:

<<el Gobierno de Guatemala se ha comprometido a reconocer la igualdad de derechos de la mujer y del hombre en el hogar, en el trabajo, en la producción y en la vida social y política y asegurarle las mismas posibilidades que al hombre...>> (PDH 1997: 69)

Del mismo modo, la literal <<ii>>, numeral <<2>>, inciso <<A>>, título <<II>>, Lucha contra la Discriminación, indica que:

<< el Gobierno tiene el compromiso de promover la revisión ante el Congreso de la República de la legislación vigente para derogar toda ley y disposición que pueda tener implicación discriminatoria hacia los Pueblo Indígenas.>>(PDH 1997:47)

Este compromiso, es acuñado por la literal <<iv>>, numeral <<5>>, inciso <<D>>, título <<IV>>, Derechos Civiles, Políticos, Sociales y Económicos, del Acuerdo Sobre Identidad y Derecho de los Pueblo Indígenas:

<<Garantizar el libre acceso de los indígenas en las distintas ramas de la función pública, promoviendo su nombramiento en puestos dentro de las administraciones locales, regionales y nacionales...>>(PDH 1997: 57)

De lo ya referido, la equidad étnica y de género constituye variables importantes para lograr la concreción de los Acuerdos de Paz, en particular, la eliminación de la marginación, exclusión, discriminación y racismo al que han sido sometidas las mujeres y los pueblos Indígenas. Sin embargo, la equidad étnica y de género, no solamente corresponde a los Acuerdos de Paz, sino un compromiso ético y moral de la humanidad para convivir en comunión, además de los principios democráticos y de derecho que los Estados pluralista deben tener como condición.

No obstante, la construcción de una democracia y un Estado de derecho no implica solamente que el Gobierno cumple con sus deberes y obligaciones, sino también, alude la participación de la sociedad civil. Una de las participaciones claves de la sociedad civil, principalmente académica, consiste en el monitoreo, seguimiento, verificación y evaluación cuantitativa y cualitativa de la gestión del Estado. En este marco es en el que se inscribe este trabajo de investigación evaluación.

Con la evaluación de la equidad étnica y de género en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación, se espera estimular la capacidad crítica de los ciudadanos y ciudadanas y sus organizaciones para demandar una administración pública correcta y adecuada que permita que el Estado cumpla con justicia, eficiente y eficazmente con las responsabilidades asignadas por la Constitución Política de la República y con los convenios internacionales ratificados por Guatemala.

Por consiguiente, además de las mujeres y de los Pueblos Indígenas, los resultados de este estudio serán de utilidad para las instituciones y diversos sectores de la sociedad civil, fundamentalmente de aquellos que promueven los derechos humanos: iglesias, instituciones públicas, privadas y organismos internacionales. Además, serán de utilidad para investigadores, evaluadores, estudiantes universitarios, académicos y estudiosos de la situación de las mujeres y de los pueblos Indígenas en Guatemala.

Por aparte, son diversos los usos que se le puede dar a los resultados del estudio, entre las cuales se puede mencionar:

1. Fuente de consulta para profundizar o ampliar otros estudios relativos a la equidad étnica y de género.

2. Contenido de lucha reivindicativa de los Pueblos Indígenas y de las organizaciones de mujeres existentes en Guatemala.

3. Referente para la implementación de mejoras y cambios en la administración de salarios de organismos del Estado, la iniciativa privada e incluso de la cooperación internacional.

4. Una línea base para efectuar evaluaciones longitudinales en la administración de salarios en el futuro.

En virtud de lo anterior, son diversas las expectativas que despierta la presente investigación evaluación, razón por la cual, se espera que cumpla con su cometido y contribuya a la construcción de la democracia en el país.

D. Objetivos

1. **General.** Esta investigación tiene como principal objetivo:

Evaluar la equidad étnica y de género en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación.

2. **Específicos**

- ✓ Determinar si la etnia y el género son criterios prioritarios en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación.
- ✓ Estimar la equidad o inequidad étnica y de género con que el Ministerio de Educación administra el salario directo de su personal técnico y administrativo.
- ✓ Proponer algunas políticas de administración de salarios directos con equidad étnica y de género.

III. Definición del problema

A. Hipótesis

1. Hipótesis principal. La inefectiva aplicación de la administración de salarios directos del Ministerio de Educación hace que en su personal técnico y administrativo exista inequidad étnica y de género. La inequidad se da de la siguiente manera:

a. Los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas y los hombres que las mujeres, haciendo el mismo trabajo y en los mismos puestos.

b. Los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas, los hombres que las mujeres, por hacer trabajos diferentes en puestos de igual nivel jerárquico.

c. Existe mayor número de personal del pueblo Ladino que del pueblo Maya y de hombres que mujeres.

d. Los ladinos perciben un mejor salario que los indígenas y los hombres que las mujeres en todo el personal técnico y administrativo.

2. Hipótesis secundarias

- a. La inequidad se debe a que la administración de salarios directos no está regulada,
- b. Los criterios étnicos y de género no son prioritarios,
- c. Solamente algunas unidades técnico-administrativas aplican la administración de salarios directos con equidad étnica y de género.
- d. De la inequidad, las mujeres mayas son las más afectadas.

B. Variables

1. Explicativas: La administración de salarios puede definirse como: <<el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización>> (Chiavenato 2000: 414) Las normas y procedimientos que se analizarán serán:

- ✓ Leyes de Contratación Específicas del Ministerio de Educación.
- ✓ Reglamentos
- ✓ Acuerdos.
- ✓ Resoluciones.
- ✓ Manuales.

2. De análisis.

<<La inequidad salarial consiste en que a algunos trabajadores se les recompensa más y a otros menos por hacer el mismo trabajo en la empresa. Asimismo, cuando las recompensas son injustas en relación con las demás empleados que realizan trabajos diferentes. >> (Koontz y Weihrish 1996:513)

A este respecto se estimarán diferencias entre:

- a. Estadísticas de salarios directos que percibe el personal según:
-Renglones presupuestarios: 011 y 022.

-Categoría de Puestos según: Servicios Civil.

b. Estadísticas del personal por etnia y género.

La inequidad numérica de etnia consiste en el empleo relativo o mayoritario de profesionales miembros de uno de los pueblos: Ladino o Maya en los equipos de trabajo, sin considerar las estadísticas nacionales promedios de etnia reveladas por investigadores y entidades indígenas, entidades de gobierno y organismos internacionales. De igual manera, la inequidad numérica de género hace alusión al empleo relativo o mayoritario de hombres o mujeres en los equipos de trabajo, sin hacer las mismas consideraciones.

C. Diseño de la investigación

La investigación se inscribe en el marco de una evaluación comparativa de programas, específicamente de una investigación evaluativa de un solo programa.² Con este diseño se buscó determinar el éxito alcanzado por las unidades técnico-administrativas del Ministerio de Educación en la administración de salarios directos con equidad étnica y de género. La aplicación de este diseño tuvo dos etapas: en la primera se evaluó la teoría, es decir lo que establecen las normas y los procedimientos. En la segunda, se evaluó la práctica o aplicación de las normas o procedimientos. Para determinar la equidad se hicieron comparaciones entre el número de mujeres, hombres, indígenas, ladinos y los salarios directos que percibe el personal del Ministerio en su conjunto y entre sus unidades técnico-administrativas.

La validez externa de este diseño se aseguró con la obtención de las medias de los salarios directos que percibe el personal y de las estadísticas de etnia y de género del mismo. Estos dieron una indicación cuantitativa general de la equidad étnica y de género con que se administra los salarios directos. La validez interna,

² Weiss, indica: los diseños de investigación evaluativo de un solo programa son débiles. Para mejorar la consistencia de estos diseños, es necesario asegurar su validez externa y validez interna. (Weiss: 1975: 99-101)

se aseguró comparando medias salariales del personal que hace el mismo trabajo en los mismos puestos. Asimismo, comparando las medias salariales de personal que se ubica en puestos de igual nivel jerárquico de unidades ejecutoras que efectúan las mismas funciones técnicas y administrativas. También comparando las medias salariales del personal de unidades ejecutoras que cumplen funciones distintas.

D. Población y muestra

La población lo conformó el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. Esta incluye hombres, mujeres, indígenas y no indígenas.

Por conveniencia de la investigación, la muestra estuvo conformada por el personal técnico-administrativo de siete unidades ejecutoras de la sede central del Ministerio de Educación, más seis Direcciones Departamentales de Educación. De las seis direcciones departamentales de educación, tres fueron de departamentos con predominancia de población Maya y tres con predominancia Ladina.

E. Recolección de la información

Por la naturaleza de la investigación se utilizó información documental, fundamentalmente de leyes, reglamentos, acuerdos, resoluciones y demás disposiciones que regulan la administración de salarios directos. Asimismo, se utilizó estadísticas salariales y del personal por etnia y género.

F. Análisis e interpretación de hallazgos

Las regulaciones referidas a etnia y género se clasificaron de mayor a menor de acuerdo a la jerarquía de las normas y procedimientos. De esta clasificación se infirió el cumplimiento o incumplimiento en la aplicación de los criterios de equidad

entre el número de Ladinos y Mayas, de hombres y mujeres y, entre las medias de salarios directos que perciben.

Se hicieron las siguientes comparaciones de medias salariales: a) entre lo que perciben indígenas y ladinos, entre lo que perciben hombres y mujeres, por hacer el mismo trabajo en los mismos puestos. b) entre lo que perciben indígenas y ladinos, entre lo que perciben hombres y mujeres en puestos de igual nivel jerárquico. c) entre lo que perciben indígenas y ladinos, entre lo que perciben hombres y mujeres sin tomar en cuenta puestos de trabajo ni nivel jerárquico en que se ubican. Adicionalmente se comparó el número de ladinos e indígena, el número de hombres y mujeres. Para determinar si existen diferencias estadísticamente significativas entre las medias, se utilizaron t de student y ANOVA.

IV. Marco teórico

El marco teórico de esta investigación se fundamentó principalmente en tres teorías: **La equidad-inequidad en la administración de salarios directos** formulado por J. Stacy Adams, **la equidad étnica del poder compartido** formulado por Arend Lijphart y **la empirista-positivista en la equidad de género** formulada por J. St. Mill. Los fundamentos de ésta teorías son:

A. La Administración de salarios directos

1.Consideraciones generales. En términos generales, la administración de salarios se define como:

<< el conjunto de normas y procedimientos tendientes a establecer o mantener estructuras de salarios equitativas y justas en la organización.>>

En consecuencia, las estructuras de salario deberán ser equitativas y justas con relación a:

a. Los salarios, respecto de los demás cargos de la propia organización; así se busca el equilibrio interno de los salarios.

b. Los salarios, respecto de los mismos cargos de otras empresas que actúan en el mercado de trabajo; así se busca el equilibrio externo de los salarios. (Chiavenato 2000:152)

La mayoría de los autores coinciden que el salario es un factor de motivación en las organizaciones, porque en buena medida determina la disposición del trabajador por esforzarse y alcanzar las metas o los objetivos organizacionales y

por ende, la satisfacción de una necesidad individual. Es decir, cuando a alguna persona se le motiva, realiza un mayor esfuerzo.

Con relación a lo indicado, el salario es la retribución en dinero o su equivalente, que la persona recibe por efectuar alguna tarea en la organización. Es decir la recompensa que la persona recibe por hacer un esfuerzo físico y/o mental en determinado periodo. El salario puede ser directo o indirecto.

<<el directo es el que se recibe como contraprestación del servicio en el cargo ocupado. En el caso de los empleados que trabajan por horas, corresponde al número de horas efectivas trabajadas al mes (excluido el descanso semanal remunerado). En el caso de los trabajadores por mes, corresponde al salario mensual recibido...El indirecto incluye vacaciones, gratificaciones, propinas, adicionales (de inseguridad, de insalubridad, de trabajo nocturno, de tiempo de servicio) participación en las utilidades, horas extras, así como el equivalente monetario de los servicios y beneficios sociales ofrecidos por la organización (alimentación subsidiada, transporte subsidiado, seguro de vida colectivo, etc.). La suma de salario directo y del salario indirecto constituye la remuneración. >> (Chiavenato 2000:409).

2. La equidad en la administración de salarios directos. El intercambio, es uno de las teorías que abordan la equidad en la administración de salarios. Esta teoría sostiene que los empleados buscan un intercambio en el cual las recompensas sean percibidas equitativamente. Si perciben que el intercambio no es justo, tratan de reducir las injusticias buscando un aumento de salario, o reducir sus contribuciones, o apelar a las etapas correspondientes del proceso de resolución de conflictos obrero-patrón para señalar las injusticias. Al contrario, si ellos perciben que sus recompensas son mayores que sus contribuciones -es decir, si ellos creen que se les está pagando más de lo debido- ellos pueden tratar de reducir la inequidad aumentando su producción.

Entre otra de las teorías, se puede mencionar la de <<Remuneración equitativa>> Esta apunta más a lo social que a lo económico. Considera que la remuneración que percibe un empleado debe permitirle satisfacer sus necesidades y las de su familia en un marco de un nivel de vida digno.

La teoría se fundamenta en dos elementos esenciales:

- a. a igual trabajo corresponde igual remuneración;
- b. la remuneración debe mantener su equilibrio en la comparación interna (en la empresa) y en la comparación externa (en el mercado en general).

Por aparte, J. Stacey Adams desarrolló la teoría de la equidad.

<< Esta teoría indica que los empleados perciben lo que ellos obtienen de una situación de puestos (resultados) en relación con sus esfuerzos (aportaciones), y luego comparan su relación aportaciones-resultados con las relaciones aportaciones-resultados de otras personas que vienen al caso. Si perciben que su relación es igual al de las otras personas que se comparan, existe un estado de equidad. Si perciben que su situación es justa -prevalece la justicia. Si las relaciones son desiguales, existe la desigualdad; esto es, se ven como subremunerados o sobreremunerados. >> (Robbins 1994: 497).

En la propuesta de J. Stacey Adams, los sentimientos de equidad o injusticia en los trabajadores los obtienen comparando su salario y sus condiciones de trabajo con otros que ocupan puestos similares tanto dentro como fuera de la empresa. Asimismo, comparando las políticas y procedimientos de pago de la empresa con otras existentes en el medio. Además, comparando cantidad y calidad de las producciones en los trabajos anteriores con la actual.

Si los trabajadores perciben que existe injusticia o inequidad en el salario que perciben, regularmente optan por actitudes que afectan a la institución. Estas actitudes pueden ser: a) disminución del rendimiento o productividad y la de las demás personas, mayormente cuando se trabaja en equipo o en cadena; b) influencia en otras personas para que adopten una actitud similar, principalmente cuando están organizados en algún sindicato, y c) renuncia en el trabajo.

Para evitar que se cometan injusticias o inequidad en la compensación del trabajo que efectúan las personas en la organización, es indispensable que exista una política bien definida en la administración de salarios.

Una política es un espacio de decisión entre dos criterios normativos. Toda política, para que sea objetiva, debe cumplir el principio de equidad (que consiste en mantener la diferencia relativa de salarios entre unos cargos y otros, según su contenido), lo cual implica que su aplicación cobija a todas las personas para las cuales fue diseñada.

Las políticas de administración salarial se formulan una vez se haya tomado la decisión de seleccionar la estructura salarial más conveniente para la organización; de este modo puede decirse que sólo existen dos clases de políticas de administración salarial:

- Políticas para introducir la nueva estructura salarial en la organización: en principio, son las maneras de poner en marcha la nueva estructura salarial. Implica hacer un análisis comparativo entre lo que en la actualidad está pagando la empresa y la propuesta de salario consignada en la nueva estructura salarial. Esto a su vez significa, tomar en cuenta lo que ha estado haciendo la empresa y las nuevas actividades que está incorporando.

- Metodología para hacer funcionar la dinámica de la nueva estructura salarial: estas son políticas diseñadas para garantizar el sostenimiento de la nueva estructura salarial dentro de la organización. No basta con introducir las políticas, sino además es importante aprender a manejar la dinámica de los salarios dentro de la estructura misma, es decir, de las posibles variaciones de salarios dentro del intervalo salarial. Dentro de esos intervalos, los salarios pueden variar por los méritos, por el tiempo de servicio del trabajador o por ambos. La variación también puede obedecer a la promoción de los empleados o a los descensos de categoría o a las transferencias en el mismo nivel.

Existen varios criterios para establecer una política salarial en la institución sin que se cometan injusticias o inequidades: Entre los más importantes se pueden enumerar:

- Sistema de calificación por méritos. El sistema de méritos consiste en mejorar o incrementar los salarios de los trabajadores, con base a sus calidades y cualidades profesionales. Entre los principales criterios que se deben tomar en cuenta para la implementación de este programa se puede mencionar:

- Utilización de un solo sistema: esto evita confusión y disminución de la confiabilidad de la calificación.
- Definición de instrumentos para cada propósito: evitar calificar a todos los trabajadores solamente en los niveles más altos o solamente en los más bajos. Asimismo, evitar estimar a todos los trabajadores en méritos promedios y calificar a trabajadores en los niveles más bajos con procesos demasiado estrictos.
- Aceptación del programa: la implementación del programa debe contar con la satisfacción de las personas que participarán en él, para lograr los objetivos del mismo.

- Aumento del salario por tiempo de servicio o antigüedad. Como en el caso anterior es indispensable definir a quiénes se les puede aumentar el salario por tiempo de servicio, en cuánto debe variarse y cuándo deben hacerse los aumentos. El otorgamiento de salario por antigüedad, en la mayoría de los casos y por múltiples factores, no se puede hacer automáticamente, porque las instituciones no están en condiciones de hacerlo. Sin embargo, el aumento solamente para empleados que presentan un trabajo satisfactorio, es una buena alternativa.

- Descenso de categoría y permanencia de salario. Se pueden dar estos casos siempre y cuando existe mutuo acuerdo entre la institución y la persona trabajadora. Es aplicable a aquellas personas a quienes se les concede un ascenso y por diversos factores, no logran cumplir con las funciones atinentes al nuevo cargo o simplemente porque no se ajustaron a las mismas. En estos casos se justifica un descenso de categoría, pero no de salario. La estrategia también es aplicable cuando hay políticas de reducción de mano de obra y la decisión es no despedir a todos los trabajadores. A las personas seleccionadas, se les ofrece otro cargo de menor categoría en otras áreas o unidades en la misma empresa.

La administración de salarios por ser una actividad compleja, se presentan situaciones que al parecer son injustas e inequitativas, pero técnica y administrativamente son correctas. Algunos de estos casos son:

- Trabajadores subclasificados. En la mayoría de los países latinoamericanos, los autodidactas por más expertos que sean en determinado tema, las leyes los considera subclasificados, por lo que algunas instituciones no les puede pagar ciertos beneficios, principalmente el bono profesional. Estas personas por más que demuestren un mejor desempeño que los profesionales que ocupan el mismo puesto, no pueden obtener un salario igual a ellos.

- Trabajadores sobreclasificados. Algunas instituciones reconocen la formación académica de sus trabajadores y les otorga un bono, que establece la diferencia en el salario que se percibe. Este bono no está sujeto a un mejor o peor rendimiento en el puesto de trabajo, ni a una mayor responsabilidad. En este caso, el bono es para la persona y no por el puesto que se ocupa, por lo que al quedarse vacante el puesto, el sustituto no puede tener derecho al bono, a no ser que tenga las mismas calidades académicas.

- Trabajadores inválidos. En algunas instituciones, principalmente aquellas que hacen acopio de la solidaridad y la moral, ciertos puestos son ocupados por personas que sufren de alguna discapacidad e invalidez. Las condiciones de estos trabajadores, en muchos casos, lo sufrieron en el trabajo y el seguro social no consideró necesario suspenderlos. Dependiendo del trabajo en que se ubiquen, algunos se desempeñan mejor que sus compañeros, mientras que otros, su rendimiento es inferior. Sin embargo, perciben el mismo salario.

3. Condiciones que favorecen la administración de salarios directos en Guatemala. En los últimos 20 años ha pasado por un proceso de transición de un estado autocrático a uno democrático. Se han observado algunos cambios, pero aún hace falta romper algunos paradigmas o esquemas que frenan en cierta manera la implementación de una política salarial equitativa entre los trabajadores que ocupan los mismos puestos.

La Constitución Política de la República de Guatemala, en su artículo 1002. Derechos sociales mínimos de la legislación del trabajo, inciso <<< dice:

<<Todo trabajo será equitativamente remunerado, salvo lo que al respecto determina la ley.>>

En el inciso “c”, enfatiza:

<<Igualdad de salario para igual trabajo prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad. >> (Guatemala 2005: 32)

El artículo 89 del código de trabajo dice:

<<...a trabajo igual, desempeñado en puestos y condiciones de eficiencias y antigüedad dentro de la misma empresa, también iguales, corresponderá salario igual, el que debe comprender los pagos que se hagan al trabajador a cambio de su lugar ordinario. En las demandas que entablan las trabajadoras relativas a la discriminación salarial por razones de sexo, queda el patrono obligado a demostrar que el trabajo que realiza la demandante es de inferior calidad. >> (Guatemala 2000: 48)

Los pueblo indígenas, no tienen una protección especial en el Código de Trabajo, pese a que también son grupos vulnerables en el país. Sin embargo, el Convenio 169 sobre pueblo Indígenas y Tribales, los protege. En el artículo 20 de éste convenio, inciso 2, dice:

<<los gobiernos deberán hacer cuanto esté en su poder por evitar cualquier discriminación entre los trabajadores pertenecientes a los pueblos interesados y los demás trabajadores, especialmente en lo relativo a: a) acceso al empleo, incluidos los empleos calificados y las medidas de promoción y de ascenso; b) remuneración igual por trabajo de igual valor. >> (OIT 1996: 24)

En materia de equidad de salario, los Acuerdos de Paz, principalmente el Acuerdo sobre Aspectos Socioeconómicos y Situación Agraria, en lo relativo a trabajo, inciso <<e>>, literal <<ii>>, también dice:

<<Revisar la legislación laboral, garantizando la igualdad de derechos y de oportunidades para hombres y mujeres>> (García Laguardia 1997: 70).

En materia indígena, el Acuerdo sobre Identidad y Derechos de los Pueblo Indígenas, inciso <>, numeral <<1>>, se lee:

<<Se reconoce la particular vulnerabilidad e indefensión de la mujer indígena frente a la doble discriminación como mujer y como indígena, con el agravante de una situación social de particular pobreza y explotación.>> (Acuerdos de Paz 1997: 47)

Lo anterior es reforzado por la literal “iv”, numeral “5”, inciso “d”, del mismo Acuerdo:

<<Garantizar el libre acceso de los indígenas en las distintas ramas de la función pública, promoviendo su nombramiento en puestos dentro de las administraciones locales, regionales y nacionales.... >> (Acuerdos de Paz 1997: 57)

En la ley de servicio civil artículo <<3<<, numeral <<2<<, se indica:

<<Para el otorgamiento de los cargos públicos no debe hacerse ninguna discriminación por motivo de raza, sexo, estado civil, religión, nacimiento, posición social o económica u opiniones políticas...>> (Gil Montepeque, Barrios y Villena Recinos 2003: 158)

Tal como se puede apreciar, en el país existen condiciones legales favorables para implementar una administración de salarios con justicia y equidad. Lo que supone que las mujeres y los hombres, los indígenas y no indígenas tienen las mismas oportunidades de trabajo, deben tener las mismas condiciones laborales y no se deben dar diferencias de salario en un mismo puesto de trabajo.

B. La equidad étnica

1. Consideraciones generales. Ya sea por razones de colonización o emigración, salvo algunas excepciones, en casi todos los países del mundo la población es diversa, en: etnia, género, clase social, edad, religión, etc.

En el marco de dicha diversidad, el empeño por lograr las mismas condiciones para las personas, al menos entre quienes tienen la categoría de ciudadanos originarios, emigrantes residentes o nacionalizados, sigue siendo una lucha de los gobiernos y de las diferentes organizaciones de la sociedad civil. No obstante, lo ideal sería que todas las personas, sin distinción de condiciones, tengan las mismas oportunidades de acceso a los recursos económicos y a una mejor condición de vida.

En el caso de Guatemala, una de las vías para tener acceso a los recursos económicos, por ende a una mejor condición de vida, es a través de la obtención de un trabajo digno y un salario justo. Para la cual, se han emitido algunas leyes, tal como se citaron anteriormente. Si bien es cierto que éstas no regulan una discriminación positiva a favor de los Pueblo indígenas, por los altos índices de pobreza en que se encuentran, garantizan de alguna manera la igualdad de oportunidades y condiciones para los mismos.

En cuanto a un salario digno se refiere, hace falta hacer algunas consideraciones relativas a la distribución de la riqueza, la recaudación fiscal, la auditoría social, entre otras que permiten al Estado disponer de recursos necesarios. En principio, una condición importante en términos de equidad, los recursos debieran ser distribuidos de acuerdo a las necesidades y situaciones de las personas y los Pueblos.

2. La equidad étnica en la administración de salarios directos. En la actualidad la población mundial se distribuye en unas 180 naciones-estados, resultado de descolonización y del desmembramiento del Estado soviético y otros regímenes comunistas. La multiétnicidad es una de las principales características de naciones-estados. Portugal e Islandia son probablemente los únicos países de Europa Occidental que pueden propiamente ser considerados como no multiétnicos.

Es diversa la composición étnica de los países. En algunos, existe una mayoría de pueblos originarios y en otros, que fueron colonias, la mayoría es emigrante. También, existen países que la proporción es más o menos igual, mientras que en otros, en que los pueblos originarios son minoría. Además, es importante indicar que en algunos países, las minorías no son residentes permanentes sino temporales, como el caso de los países que acogen a emigrantes trabajadores.

Hoy día, son contados los países en que los Pueblo originarios son los que gobiernan. Esto se debe a que no fueron colonizados o que no fue de interés de los colonizadores residir en ellos. Por lo general, en la mayoría de los casos, estos países son gobernados por uno de los grupos étnicos emigrantes, ya sea una minoría o una mayoría.

En términos generales, no es del todo cierto que los países o Estados multiculturales estén más expuestos a conflictos étnicos, como tampoco, no es cierto que los países más o menos homogéneos estén exentos de ello. Los conflictos étnicos como los sociales, son generados por una serie de factores, entre ellos se pueden mencionar: concentración de riqueza en un grupo reducido de personas, inequidad en la prestación de servicios sociales, limitada o nula participación política, principalmente en la toma de decisiones, entre otros. Con esto no se pretende sostener que existan países en los que no se den desigualdades, más bien, sostener que en algunas las desigualdades son estrechas y en otras son abismales. Además, en algunos países se implementan

métodos de discriminación positiva o atención diferenciada para compensar las desigualdades y en otros no.

En específico, con respecto a los conflictos étnicos, Blázquez – Ruiz, nos hace una remembranza histórica, al indicar:

<<Por debajo de las unificaciones formales y jurídicas de los Estados, los sentimientos históricos de pertenencia e identidad siguen pesando confusamente y pueden ser explotados oportunistamente por distintos intereses nacionales e internacionales. Por ejemplo, el resentimiento de los ucranianos contra los polacos se debe a que *in illo tempore* la nobleza polaca explotó y asesino a campesinos ucranianos, que eran sus vasallos. Y no solo en Europa los polvos históricos embadurnan este con sus lodos. En la India la minoría musulmana sufre intermitentes arremetidas de la mayoría hindú, mientras en Pakistán ocurre al revés. Las graves matanzas entre la mayoría hutu y la minoría tutsi en Ruanda-Barundi no es un mero residuo de tribalismo (diagnostica típicamente <<racista<<), sino la consecuencia de una larga dominación de la etnia invasora tutsi desde el siglo XVI (aliada después de las potencias coloniales europeas) sobre la mayoría de los hutu>>. (Blázquez-Ruiz: 1996:157 158)

En consideración de lo anterior, existen dos alternativas para paliar los conflictos étnicos, al menos por cierto periodo de tiempo. Una revolución bélica que permita reordenar las estructuras sociales, políticas, económicas y culturales del Estado. Otra, una decidida represión de la etnicidad para lograr una homogeneidad cultural y lingüística. No obstante, ambas alternativas son odiosas y repugnantes para la humanidad. Han existido evidencias que con la primera alternativa las etnias indígenas caen de inmediato a su situación anterior y cambia solamente el sistema de gobierno. En cuanto a la segunda alternativa se refiere, la mayoría de los países que lo han adoptado, no han logrado su cometido. Ante ello, al parecer se cumple la ley de los contrarios del materialismo dialéctico: a mayor

represión étnica, mayor resistencia cultural. Sin embargo, aquellos que lo han logrado, han tenido que utilizar procedimientos de etnocidio.

En contraposición de las anteriores alternativas, se puede optar por: la secesión o separación y el poder compartido. Por diversas razones, la secesión o separación, hoy día, al parecer que no tiene viabilidad, porque ningún país del mundo está dispuesto a perder parte de su territorio. Además, por las condiciones de marginación política en que han estado la mayoría de los pueblos indígenas, tendría que transcurrir algún tiempo para que ellos logren consolidar su propio Estado y sus relaciones con otros países, lo que no equivale que sean incapaces de hacerlo, sino porque implica una serie de acomodamientos.

Por las razones expuestas, la única opción viable es la del poder compartido, al menos ha funcionado en los países que lo han adoptado. De acuerdo con Lijphart, el poder compartido puede ser definido en función de cuatro características.

<<Las dos características básicas son la participación de los representantes de todos los grupos significativos en el gobierno del país y un alto grado de autonomía para estos grupos. Las características secundarias son la proporcionalidad y el veto de la minoría. >> (Arend Lijphard 2002: 43)

La representación de todos los grupos en el poder, principalmente ejecutivo, es la expresión más significativa del poder compartido. En términos concretos, consiste en la distribución de la presidencia y demás altos cargos o puestos entre los diferentes grupos étnicos que conviven de determinado Estado. Las otras tres características requieren de algunas condiciones para su implementación, sin que estos dejen de ser complementarios.

Para que el poder compartido funcione en los países multiétnicos, se debe de contar con dos condiciones importantes. La representación de todos los

grupos étnicos en el gabinete de gobierno y situaciones socioeconómicas más o menos iguales entre los mismos. La falta de estas condiciones, no implica que automáticamente no funcione, más bien, requerirá de la implementación de algunas estrategias de cabildeo, negociación y de consenso. A este respecto, Bélgica y Canadá, entre otros países, pueden ser referentes en la aplicación de este tipo de estrategias y la funcionalidad del poder compartido.

No obstante, en un marco ideal, no debiera haber separación entre los cuatro elementos o métodos del poder compartido: participación en el gobierno, autonomía, la proporcionalidad y el veto de la minoría. La falta de uno daría lugar que la propuesta no funcione bien y menos, óptimamente.

En términos reales, no en todos los casos se dan condiciones para la implementación de los cuatro métodos del poder compartido. Por ello, la representación de los pueblos en el gobierno cobra mucha más importancia, porque asegura en buena medida el desarrollo con identidad. Este método, tendría una mayor aceptación en países con un sistema de gobierno presidencialista, con escasa trayectoria en el derecho al voto de las minorías y donde los pueblos indígenas no gozan de ninguna autonomía territorial y de autogobierno, como el caso de Guatemala.

3. Condiciones actuales en que se da la equidad étnica en la administración de salarios directos en Guatemala. En virtud de todo lo que se ha dicho en materia de equidad étnica, Según Kant, citado por Blázquez-Ruiz:

<<Para alcanzar La Paz Perpetua hace falta una federación o pacto entre los pueblos, 'una Sociedad de naciones, que no podrían ser, sin embargo, un Estado de naciones... porque muchos pueblos, reunidos en un Estado, vendría a ser un solo pueblo, lo cual sería contradictorio', pues 'el derecho de los pueblos'

consiste precisamente en que cada uno forme 'diferentes Estados', que no pueden fundirse en uno solo.>> (Blázquez-Ruiz 1996:152)

Si bien es cierto que Kant hacía referencia de su época, en la actualidad no deja de tener vigencia, puesto que en la mayoría de los países multiétnicos, cada etnia constituye una nación, por lo que todos estos países debieran funcionar como una federación de naciones, sin que esto implique una fragmentación de la unidad política de los Estados. En el medio nacional, no hay claridad en esta última parte. Por lo regular se cree que únicamente se puede lograr la unidad nacional con la homogeneidad étnica y cultural de todos los pueblos. Esta misma falta de claridad ha hecho que en la generalización de los derechos humanos individuales y colectivos, se ignoren los derechos específicos de los pueblos indígenas.

Lo anterior, ha sido una de las principales razones por la que en Guatemala, se aplica los preceptos de igualdad ante la ley solamente en los deberes y obligaciones, no así en la igualdad de derechos. Esto explica, las desigualdades sociales, políticas, económicas y culturales entre personas y entre Pueblos.

No obstante, la situación actual de los pueblos indígenas no es del todo negativa, porque se empieza a darles participación en el gobierno, aunque en la mayoría de las veces no se ha hecho en representación de los pueblos, sino de algún partido político en particular. Dada la situación colonial que aún se vive en el país, es digno admitir que los indígenas aún no han tenido una cuota de poder en las decisiones. Esto posiblemente es una de las principales razones, por la que los cambios se están dando parcial y lentamente.

Con respecto a lo que se ha estado indicando, Demetrio Cojtí indica:

...<<El orden étnico que impera en el país no es el de la igualdad de derechos para todas las comunidades étnicas ni para todos los Pueblos. La mayoría de los derechos son para el Pueblo Ladino (Pueblo hegemónico) y su clase dirigente, y muy pocos derechos para las otras nacionalidades y Pueblos (etnias subordinadas). Este tipo de ordenamiento cultural y nacional, en el marco del Estado guatemalteco, es lo que se llama colonialismo interno. >> (Cojtí Cuxil, Demetrio 1994.13)

En el marco del cumplimiento del Convenio 169 sobre Pueblo indígenas y Tribales y los contenidos del Acuerdo Sobre Identidad y Derecho de los Pueblo Indígenas, de los Acuerdos de Paz, se ha observado una relativa buena voluntad de parte del gobierno de crear algunas instituciones indígenas, administradas por los propios indígenas: Academia de las Lenguas Mayas de Guatemala –ALMG-, Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, La Comisión Presidencial Contra el Racismo y la Discriminación, entre otras. Todas estas instituciones han estado funcionando con fondos del Estado, pero reciben un bajo presupuesto y que solamente les alcanza apoyar algunas actividades a favor de los Pueblos indígenas y la mayor parte del presupuesto lo destinan a su funcionamiento.

En materia educativa, un modelo que podría replicarse en toda la estructura del Estado es el funcionamiento de dos instituciones responsables de la calidad de la educación del país: La Dirección General de Educación Bilingüe Intercultural –DIGEBI- y la Dirección de Calidad Educativa, SIMAC/DICADE. DIGEBI está conformada mayoritariamente por profesionales indígenas y SIMAC/DICADE por profesionales ladinos. Dado el carácter bilingüe intercultural del actual Currículo Nacional Base para los niveles preprimario y primario, teóricamente ambas instituciones debieran compartir responsabilidades y decisiones en su implementación. Sin embargo, en la realidad, la mayor parte de las decisiones son

tomadas por SIMAC/DICADE. Además, esta institución es la que cuenta con un mayor número de profesionales y un mayor presupuesto.

La situación de las instituciones indígenas, fue remarcada por el Relator especial de las Naciones Unidas en su última visita a Guatemala, al indicar:

<<El país ha dado pasos positivos desde la firma de los Acuerdos de Paz, pero no han llegado a profundizarse...los organismos creados para evitar el racismo no tienen suficiente peso político y presupuesto como para promover cambios reales. >> (Editorial Cholsamaj y Editorial Maya' Wuj 2005:24).

C. La equidad de género

1. Consideraciones generales. Desde la antigüedad, principalmente desde el patriarcado, las mujeres han estado oprimidas: física, intelectual, económica y políticamente. La conciencia de liberación y la aparición de pequeños movimientos de mujeres, empezó a acentuarse después de la segunda guerra mundial. Estos movimientos surgieron bajo la sombra del reconocimiento universal de los derechos humanos en todo el mundo.

En cuanto la identidad de las mujeres se refiere, algunos autores tales como, Klandermans, Hobsbawm, entre otros, indican que la identidad de las mujeres pasa por tres procesos: individual, colectivo y público. El proceso individual se refiere al autoreconocimiento de la condición de mujer, el colectivo; el reconocimiento de la existencia de otras mujeres en similares condiciones y el público; se refiere al ejercicio de los derechos individuales y colectivos en los diferentes contextos sociales, políticos, económicos y culturales.

Sin embargo, hoy día no existe un frente común en el movimiento de mujeres en la región, dado que:

<<Son características comunes de los movimientos de mujeres en la región centroamericana, un nivel de estructuración orgánica poco elaborado y cohesionado: la multiplicidad de identidades que expresa (en base a la pertenencia étnica, de clase, etaria, de orientación sexual, etc.); la limitada —hasta el momento— vocación de permanencia en lo que hace a coordinaciones nacionales o regionales; el déficit de autonomía —como producto de las condiciones políticas en que han surgido—, y su limitada capacidad de elaboración de propuestas para la interlocución con el Estado y otros actores de la sociedad civil.>> (T. Van Osch 1996: 24)

En el caso Guatemala, el movimiento de mujeres ha estado influenciado por tres principales corrientes: la feminista, la indigenista y la de izquierda. La feminista está conformada mayoritariamente por profesionales de la etnia ladina. La indigenista, por organizaciones indígenas principalmente Maya y la de izquierda, por organizaciones populares, integradas principalmente por las bases de los frentes guerrilleros que participaron en el conflicto armado que vivió el país.

Hoy día, el movimiento de mujeres no tiene un frente común, en consecuencia, no tienen ningún proyecto ni agenda que las une. Es posible que en el interior de cada uno de los grupos si exista un proyecto que cohesione a sus miembros. Son múltiples los factores que inciden en la falta de un proyecto y una agenda conjunta, pero; entre las principales se puede mencionar la falta de un abordaje crítico de la diversidad, puesto que:

<<...algunas mujeres del Movimiento identifican las diferencias como un obstáculo para las alianzas. Esto evidencia lo fuertemente enraizada que está la cultura totalitaria y excluyente en algunas, y los

miedos profundos en términos de que lo diferente es amenazante para las mujeres porque atenta directamente contra la identidad impuesta...>> (T. Van Osch 1996:152)

2. La equidad de género en la administración de salarios directos. El conjunto de movimiento de mujeres en el ámbito nacional e internacional orientan su lucha a acabar con la subordinación, desigualdad, y opresión de las mujeres y lograr, por tanto su emancipación y la construcción de una sociedad en que ya no tengan cabida las discriminaciones por razón de sexo y género. Es una ideología plural y diversa con un solo objetivo político: transformar la situación de subordinación de las mujeres en todo el mundo.

Existen algunas organizaciones de mujeres que además de luchar por la igualdad de condiciones entre hombres y mujeres, luchan porque en el mundo no existan colectivos subordinados, oprimidos, discriminados por su raza, etnia, clase, edad, orientación sexual, discapacidad, etc. Por lo tanto, consideran que una de las vías para lograr un mundo más justo es a través de las reflexiones y análisis que se hacen en el interno de los movimientos de mujeres, puesto que el fin último de todo movimiento social debe ir encaminado hacia la erradicación del dominio de unos cuantos hombres sobre la mayoría de los seres humanos.

Virginia Vargas, una de las principales exponentes del movimiento feminista, sugiere que los esfuerzos para lograr una sociedad más justa y sin discriminación de género, deben ir encaminados hacia diferentes líneas estratégicas: el personal (derecho al control del propio cuerpo), el político (derecho a participar y organizarse según sus propios intereses), el económico (acceso a recursos productivos) y el cultural (integridad y derecho de expresión).

Para la implementación de dichas estrategias, existe más o menos consenso en que éstas deben implementarse a partir de cinco principios:

- Igualdades y diferencias: Los seres humanos se dividen en hombres y mujeres. La igualdad se deriva del concepto que tanto hombres como mujeres son seres humanos. Las diferencias se establecen a partir del hecho que biológicamente son diferentes, pero no justifica que uno de ellos tenga más valor que otro. Hacer valoraciones a partir de esto último es faltar a la razón.

- La discriminación y omisión son abominables: La discriminación por razones de color, raza, estrato social, edad, género, etc., es considerada un oprobio contra la humanidad. De similar manera, la omisión es considerada una actitud deplorable y la negación de uno mismo por ser parte de la humanidad. Por tal razón, los movimientos femeninos en ningún momento buscan que se inviertan las relaciones de poder y que las mujeres alcancen mejores condiciones de vida que los hombres.

- El bien común: Más que la acumulación de riquezas, los movimientos buscan la adecuada distribución de la riqueza, la armonía y la felicidad. Este principio parte de la lógica de la interdependencia entre los seres humanos, puesto que las condiciones de vida de determinado grupo tienen efectos sobre otros. Los efectos se dan tanto horizontal como verticalmente. Los horizontales por lo regular se manifiestan en la escasez de recursos e invasión de espacios en forma violenta entre grupos. La vertical, se manifiesta en el deterioro de los valores humanos del opresor y una condición cada vez más deplorable del oprimido.

- De lo personal a lo político: La liberación de las mujeres debe partir de la toma de conciencia de la situación en que se encuentran como personas. Asimismo, de su situación con relación con los miembros de su familia, de la comunidad donde vive y el sistema político del Estado. Esta toma de conciencia permite analizar sobre quienes se controla el poder político. A medida que se tiene

conciencia y conocimiento, no resulta tan difícil encontrar la ruta que les permita participar en la toma de decisiones en los diferentes ámbitos en los que se desenvuelven y así compartir el poder con los hombres.

○ Autodominio. Hace alusión a lo psicobiosocial. Sin sustituir los sentimientos, es necesario tener carácter para afrontar las adversidades que implica un reconocimiento de igualdad de derechos. Además, es importante tener autoridad en decidir cuál medicina o método a utilizar cuando se requiere de los mismos, fundamentalmente lo relacionado con la reproducción. En lo referente a lo social, existen múltiples obstáculos y paradigmas que cambiar, mayormente cuando se convive en una sociedad machista. Es necesario el cambio de actitud, tanto de quienes discriminan como de las discriminadas.

En otro orden de ideas, el reconocimiento de la ciudadanía de las mujeres tanto en las políticas de Estado como en su normativa jurídica, es fundamental para lograr la equidad de género. Si bien es cierto que los hechos son más importantes que los de derecho, en países como Guatemala en que prevalece lo que dicen las leyes, es mejor que los derechos de las mujeres estén reconocidos en la ley de mayor jerarquía.

Regularmente el concepto de ciudadanía se asocia con el derecho al voto en los comicios que se celebran a cada cierto periodo de tiempo, pero la ciudadanía es un concepto mucho más amplio. La ciudadanía se relaciona con la participación política en general y al acceso a condiciones adecuadas de vida, participación equitativa en los diferentes ámbitos de la vida social.

Con relación a lo dicho, la ciudadanía:

<<se ejerce en la medida que se es capaz de interrelacionarse como movimiento, como sujetos, entre sí y hacia otros actores de la sociedad civil y el Estado. Esta posibilidad pasa necesariamente por la politización de lo privado (derechos

individuales) y el acceso al mundo considerado público (derechos colectivos y formas colectivas de organización). Desde un enfoque abierto y dinámico es posible comprender la ciudadanía como un proceso histórico, una interpretación de los derechos y también una práctica y no como algo estático.>> (T. Van Osch 1996: 33)

Para el movimiento de mujeres, las ciudadanas, en principio son sujeto social y político. Conforman la sociedad civil, aluden al poder del Estado y buscan acceder a él en todos sus niveles. Además, buscan el reconocimiento de los derechos individuales y colectivos, sin menoscabo de las diferencias étnicas y culturales.

Con respecto a esto último, no todas las organizaciones se han dado cuenta de su diversidad, mucho menos, la han sabido aprovechar. Con el agravante, algunas de estas organizaciones han visto la diversidad como una desventaja. Entre las razones que explican esta actitud se puede mencionar la falta de confianza entre personas de los grupos como entre grupos, la mala comunicación, celos profesionales, competencia de liderazgo, entre otras. A este respecto, en un estudio efectuado por un grupo de mujeres a nivel Centro Americano, se pudo constatar que en la mayoría de los movimientos de mujeres estaba asociada principalmente con la diversidad de procedencia: ubicación geográfica (rural-urbana), estrato social, nivel de educación. Había mayor dificultad en incorporar la diversidad étnica, la afiliación política y la ideológica.

3. Condiciones actuales en las que se da la equidad de género en la administración de salarios directos en Guatemala. La Declaración de México sobre la igualdad de las mujeres y su contribución en el desarrollo y la paz, la declaración de la década de las mujeres de 1976 a 1985, la conferencia mundial sobre Derechos Humanos efectuado en Viena en 1993, la Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, la IV Conferencia Mundial de la Mujer, en Beijing,

China en 1995, entre otras, han incidido a que las instituciones del Estado, instituciones de la sociedad civil y la cooperación internacional, incorporaran en sus planes y programas acciones a favor de las mujeres.

El movimiento de mujeres en Guatemala empezó a tener incidencia a partir de la década de los 90. Las investigaciones y demás estudios generados por organizaciones de mujeres, han podido demostrar al gobierno y la sociedad civil la situación de marginación en que se encuentran las mujeres. Para su tratamiento, en algunos periodos de gobierno se han diseñado planes de desarrollo social, aunque buena parte de los contenidos de estos planes no se han cumplido.

Desde la sociedad civil: el Foro Nacional de la Mujer, el Sector de Mujeres de la Sociedad Civil, la Red de la No Violencia contra las Mujeres, el Grupo de Acción Cairo, la Coordinadora de Iniciativas Legales para las Mujeres, la Coordinadora de Mujeres Desarraigadas, la Coordinadora de Mujeres Cooperativistas, la Instancia de Mujeres Ka-Wuq, entre otras organizaciones, se han elaborado una serie de iniciativas que han contribuido a buscar alternativas de cambiar la situación de las mujeres en Guatemala.

En consideración de la diversidad étnica, cultural y lingüística del país y en cumplimiento de los contenidos de los Acuerdos de Paz, fundamentalmente el Acuerdo sobre Identidad y Derechos los Pueblo Indígenas y de demás convenios internacionales, el Estado ha creado la Secretaría Presidencial de la Mujer - SEPREM- y la Defensoría de la Mujer Indígena –DEMI-, como instancias interlocutoras entre el gobierno y la sociedad civil.

Además del apoyo al movimiento de mujeres, el Estado ha adquirido ciertos compromisos internacionales, siendo las principales: la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Racismo y Discriminación contra la Mujer y la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer. También ha sido signatario de algunas declaraciones, siendo una

de las principales, la IV conferencia Mundial de la Mujer. Esto hace que hoy día, sea políticamente correcto que las mujeres, desde las diversas instancias en las que se encuentren, luchen por sus derechos individuales y colectivos. Sin embargo estos esfuerzos no han sido suficientes para cambiar la situación de las mujeres.

Algunos estudios han demostrado que la condición social, étnica, cultural, política y económica, siguen siendo inequitativas entre hombres y mujeres. Esto se debe principalmente a que la sociedad en su conjunto, aún no tiene conciencia de esta desigualdad y la percibe como relaciones naturales. Además, de las desigualdades entre hombres y mujeres, también se da desigualdad entre mujeres:

<<Las mujeres de los Pueblos Mayas, Xinkas y Garífunas, han sido víctimas de la opresión derivada de su condición de mujer, han de agregar aquella que les impone su condición étnica y económica, que no solamente es ejercida por los hombres sino por mujeres ladinas, no mayas o mestizas>>. (Guatemala 2005: 7 y 8)

Uno de los aspectos que más ha afectado a las mujeres ha sido su independencia económica. A pesar que suelen realizar actividades económicas de diversa índole, desde el trabajo asalariado en actividades agrícolas y pesqueras de subsistencia, hasta actividades del sector no estructurado; las leyes vigentes del país y las consuetudinarias les impiden la propiedad o el acceso a la tierra, los recursos naturales, el capital, el crédito, la tecnología y otros medios de producción. A esto se suma, la discriminación salarial a las que han sido objeto.

Lamentablemente en el país aún no se manejan datos estadísticos de pertenencia étnica de las personas en las diferentes actividades en que se vinculan, algunos datos de UNICEF, indican:

<<La ocupación de la mujer se concentra fundamentalmente en tres ramas de actividad económica: industria manufacturera (22.5 por ciento); comercio, hoteles y

restaurantes (34.2 por ciento); y servicios sociales, comunales y personales (35.8 por ciento) <<. Además de que se observa la discriminación de género a nivel de ocupación y de sector (formal e informal) en que se insertan, también se hace evidente en la remuneración, en donde al compararse los ingresos mensuales, se tiene que los incrementos en el monto de ingresos se adjudican a los hombres, mientras que las mujeres perciben menores ingresos. >> (T. Van Osch 1996: 91)

Después de tener un panorama general de las inequidades sociales, políticas, económicas y culturales entre pueblos indígenas y no indígenas, entre hombres y mujeres en la sociedad guatemalteca, a continuación se procederá a revelar datos cuantitativos de las inequidades en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. Para concluir si efectivamente:

- existe mayor número de personal del pueblo Ladino que del pueblo Maya,
- existe mayor número de hombres que mujeres,
- el personal Ladino percibe un mayor salario directo que el personal Maya,
- los hombres perciben un mayor salario que las mujeres y,
- las mujeres mayas, son las más afectadas de la inequidad,

Para respaldar lo anterior, se establecieron diferencias estadísticas en porcentajes y de medias aritméticas, respaldadas por los principales contenidos de algunas normas que regulan la administración de salarios directos. Estas informaciones se abordan de mejor manera en el capítulo de hallazgos que se presenta a continuación.

V. Discusión de hallazgos

A. La normativa jurídica que regula la administración de salarios del Ministerio de Educación.

El Ministerio de Educación no cuenta con disposiciones internas y propias que regulen la administración de salarios directos con equidad étnica y de género. La contratación de su personal técnico y administrativo lo hace con base a las normas y procedimientos regulados por Servicio Civil. Por consiguiente, además de las regulaciones indicadas en la literal <<c<< Condiciones de la administración de salarios directos en Guatemala, del inciso <<1<<, Equidad en la administración de salarios directos, los responsables de la administración de salarios, se fundamentan en:

<<Todo servicio o trabajo que no deba prestarse gratuitamente en virtud de ley o sentencia, debe ser equitativamente remunerado. Los servidores públicos comprendidos en los Servicios por Oposición y sin Oposición, deben ser remunerados con base en un sistema que garantice el principio de igual salario por igual trabajo, prestado en igualdad de condiciones, eficiencia y antigüedad>> (Gil Montepeque, Barrios y Villena Recinos 2003:180)

Por aparte, se entiende por integración de salarios:

<<La retribución mensual del puesto al cual dichos salarios son asignados, por la jornada ordinaria de trabajo completa. En consecuencia, cuando por la naturaleza del puesto de que se trate se deba laborar por tiempo parcial, el servidor público que lo desempeña debe devengar únicamente el salario proporcional que corresponda. Las cantidades que se asignen a determinados puestos como beneficios diferenciales en razón del costo de vida, mal clima, naturaleza del

trabajo o cualquiera otra causa legal, forman parte del salario por todo el tiempo que subsista las causas que los origine...>> (Guatemala 1973: 2)

Para asegurar la equidad en el salario de los funcionarios públicos:

<<Ningún servidor público puede ser nombrado en un puesto comprendido en los Servicios por Oposición y sin Oposición con un salario inferior al inicial de la serie servicio a los servidores públicos que desempeñen cargos comprendidos en una misma clase de puestos durante dos años consecutivos, cuando reciban calificaciones satisfactorias de conformidad con el sistema que establezca la Oficina Nacional de Servicio Civil. >> (Guatemala 1973: 3)

1. Ascenso temporal.

<<Procederá este ascenso en los casos de ausencia temporal por más de sesenta días del titular del puesto y cuando las necesidades del servicio así lo requieran. Para el efecto, la persona ascendida deberá satisfacer los requisitos mínimos de escolaridad y experiencia laboral establecidos en el manual respectivo.>> (Gil Montepeque, Barrios y Villena Recinos 2003: 212).

2. Ascenso definitivo.

<<La Autoridad Nominadora tiene facultad para ascender a los servidores a un puesto de grado, categoría o clase superior, siempre que éstos satisfagan los requisitos mínimos de preparación académica, legales y de experiencia laboral establecidos en el manual respectivo.>> (Guatemala 1998: 13 y 14)

a. Renglones presupuestarios de contratación del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. El presupuesto del Estado se divide en más de 400 renglones presupuestarios. Sin embargo, el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación correspondiente al 2005, está contratado solamente en dos de estos renglones: 011 que corresponde a personal

permanente y 022, a personal por contrato. La diferencia entre uno y otro renglón, es:

1) Personal permanente. Se refiere al personal que tiene asegurada una carrera profesional en las diferentes estructuras y dependencias del Estado y gozan de inamovilidad, siempre y cuando cumplan con las normas establecidas por Servicio Civil y demás leyes que rigen el país.

2) Personal por contrato. Lo conforman las personas que ocupan un puesto o cargo en la administración pública y reciben un salario o sueldo por los servicios que presta. Gozan de los derechos y prestaciones de carácter laboral que la ley otorga, excepto el pago de indemnización por vencimiento del plazo del contrato y los salarios o sueldos que reciben están afectos a los descuentos y retenciones que la ley establece... (Guatemala 1999: 2)

b. Situación actual de las estadísticas étnicas del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. En Guatemala, las instituciones del Estado aún no incorporan en sus estadísticas³, la pertenencia étnica de las personas a las que prestan sus servicios. Esto limita el diseño e implementación de políticas públicas, planes y programas a favor de los Pueblos y sectores sociales marginados del país. También, la evaluación de la inversión de los medios, recursos del Estado y su impacto en el desarrollo social, político, económico y cultural de los mismos.

³ La falta de estadísticas étnicas, Fresno (1999), la tipifica como racismo estructural. A este respecto indica: en el caso de los gitanos, una comunidad formada por más de medio millón de personas en España, hay grandes dificultades para analizar comparativamente su situación en el mercado de trabajo porque las estadísticas no recogen información desglosando el carácter de payo o gitano. La aproximación debe hacerse a través de estudios monográficos que son muy escasos. Pero las informaciones disponibles permiten poner de relieve con claridad algunos elementos de esa discriminación estructural. Aunque hay que recordar que esta comunidad es <<diversa, compleja y heterogénea, y se encuentra además inmersa en un momento de transformación y cambio.>>

En consideración de lo anterior, la pertenencia étnica de las personas se maneja en dos extremos:

<<...Los líderes del movimiento maya reivindican que los Pueblos indígenas representan más de la mitad de la población total del país. Sin embargo, las cifras oficiales, respaldadas por censos de población y encuestas de hogares, indican que alrededor de un 40% de la población se considera así misma como indígenas...>> (SNUG, 2002: 14) Y >>...Hay quienes argumentan que indígenas y ladinos comparten una identidad común: han convivido más de quinientos años en un mismo territorio y seguido el mismo destino, aunque éste haya repartido desigualmente sus beneficios. En consecuencia, todos serían guatemaltecos. >> (SNUG 1998: 141).

Sin embargo, el censo de población efectuado en 1981 indica que el 41.9% de la población se autoidentificó como indígena, el de 1994, el 42.8% y el del 2002, el 41%. Estos datos no coinciden con el crecimiento poblacional que está teniendo el país. Al respecto, el 35% de hogares guatemaltecos se identifican como indígenas y 6% como mixtos, es decir; algunos miembros se identifican como indígenas y otros no indígenas.

<<Las familias indígenas tienen una tasa bruta de natalidad de 6.2 y las no indígenas de 4.5>> (PNUD 2005:79)

Son diversas las causas que inciden en la disminución de la población indígena, siendo la principal, la pérdida de la identidad étnica, porque:

<<Al no resistir el asedio y la burla contra su ser indígena, su manera de ser indígena y sus identificadores étnicos externos (traje maya, trenzas, apellidos, manejo del castellano con acento indígena o construcción maya de oraciones en castellano, o bien sus rasgos físicos de indígena, tipo de pelo, nariz y ojos, color de la piel, etc.), la víctima vive su identidad étnica como algo negativo. Ve que su salvación depende del grado de ladinización que

demuestre, e inclusive, del grado de racismo contra el Indígena que demuestre. >> (Waqi' Q'anil 2005:52)

Además de lo ya indicado y ante la falta de estadísticas étnicas del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, en este trabajo de investigación se utilizaron los apellidos⁴ (Bennett, 1999:50 Casaús Arzú, 279) para diferenciar indígenas y ladinos⁵, en vez de la autoidentificación⁶, la que hubiera requerido de un censo. Se consideró indígenas a las personas que tienen por lo menos uno de los dos apellidos indígenas, no así el de casado. (Ver listado de apellidos en páginas 115 y 116, en anexos)

⁴ Christine I. Bennett, indica que los grupos étnicos son heterogéneos y se subdividen en: clase social, género, edad, religión, nivel de educación, familias (apellidos), entre otras. Marta Elena casaús Arzú, hace referencia del vigor de la identidad y la nobleza (apellidos y posición económica) de los vascos, determinó su incorporación al bloque oligárquico en Guatemala, de 1750 a 1,850). La información entre paréntesis, es inferencia del investigador.

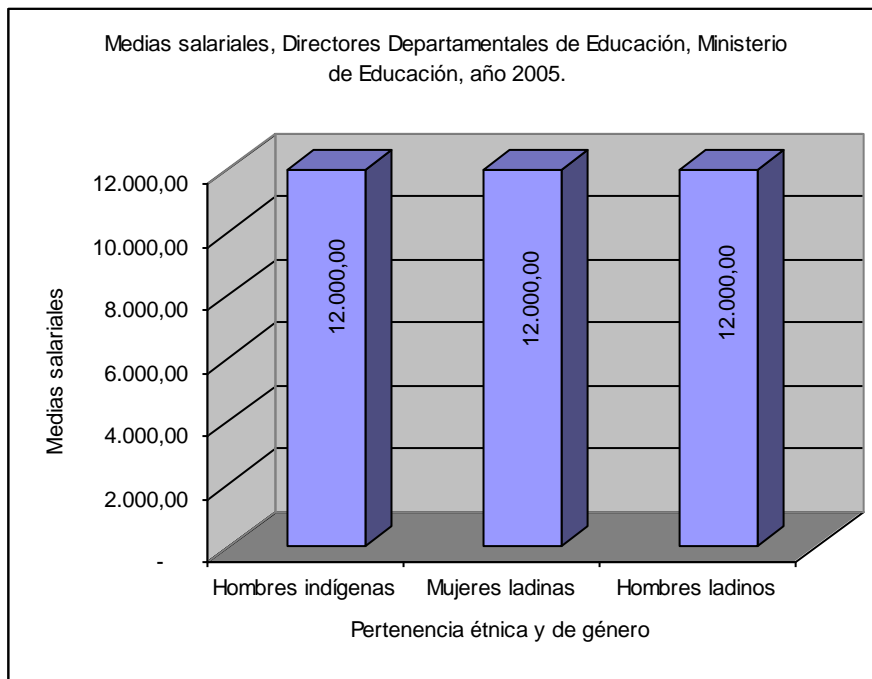
⁵ Santiago Bastos y Aura Cumes, hacen un análisis aproximativo de las tres maneras de diferenciar indígenas y ladinos en algunos sectores de la sociedad guatemalteca: 1) Para unos, ser indígena es fundamentalmente ser un *campesino pobre*... Se plantea entonces una lucha sociopolítica frente a 'los ricos' para lograr la igualdad. Ésta ha sido la visión o posición más recurrente entre los indígenas vinculados al movimiento revolucionario y al campesino. 2) Para otros, lo que les marca como indígenas es el hecho ser *discriminados*, no poder ser guatemaltecos con los mismos derechos que los demás.... Se plantea una lucha por disfrutar los mismos derechos que goza la población <<ladina guatemalteca<< sin tener que dejar de ser indígenas. En esta lucha, los <<ladinos<< son los otros y, normalmente, los que impiden lograr la igualdad buscada. ... 3) Finalmente, ser indígena puede también significar pertenecer a un grupo con una *cultura diferente*... La diferencia cultural es la base para asumir que se pertenece a un pueblo - caracterizado por una cultura milenaria-, y que vive en una relación de colonialismo interno, pues existe otro colectivo, los ladinos, que no les permiten ejercer todos sus derechos políticos. Así, la diferencia cultural se convierte en base de una serie de derechos políticos, por el hecho de ser diferentes. Este grupo es el que desarrolla la identidad <<maya<<, y a quienes se les puede decir que son más propiamente <<los mayas<<, porque su propuesta política parte de comprenderse como un pueblo singular, Pueblo Maya. (Bastos y Cumes, 2005:11)

⁶ Por identidad entendemos la forma de representarse dentro de un <<nosotros<< en relación a un <<otros<<, y los contenidos que se le dan a ambos. En este caso, estamos hablando de la forma de autorepresentarse, autoconcebirse étnicamente. La expresión social básica de esta identidad puede ser la autoidentificación, pero eso sólo es la <<fachada<< del asunto, pues lo importante es el contenido que se da al término que se use, puede estar muy en relación a los contenidos que se le da a otras identidades sociales que pueden estar relacionadas con la étnica. (Bastos y Cumes, 2005: 28)

c. La administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación.

1) Medias salariales del personal que hace los mismos trabajos en los mismos puestos.

Gráfica 1



No existe diferencia significativa entre la media salarial de profesionales indígenas y ladinos, ni entre hombres y mujeres, por hacer el mismo trabajo en los mismos puestos. Esto indica que no se está dando racismo, segregación étnica ni discriminación contra los indígenas ni contra las mujeres, en este aspecto de la administración de salarios directos.

Con lo anterior, se está avanzando en el cumplimiento con la literal iv del numeral 5, inciso D. Participación a Todos los Niveles, del Acuerdo sobre Identidad y Derecho de los Pueblo Indígenas. La literal establece:

Garantizar el libre acceso de los indígenas en las distintas ramas de la función pública, promoviendo su nombramiento en puestos dentro de las administraciones locales, regionales. (Procurador de los Derechos Humanos 1,997: 57).

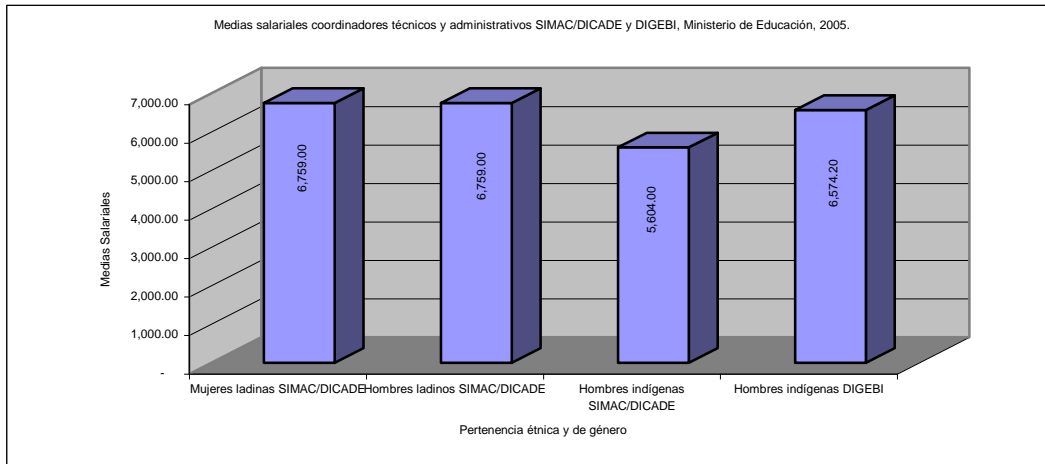
Así mismo, se está avanzando en la implementación del Eje de Equidad Laboral, de la política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres Guatemaltecas. En una de las políticas de este eje se indica:

<<Garantizar el pleno acceso de las mujeres y grupos socioculturales al mercado de trabajo en equidad de condiciones, a fin de mejorar su calidad de vida.>> (Secretaría Presidencial de la Mujer 2,005:46)

Para reducir el racismo, la segregación étnica y discriminación contra los indígenas y las mujeres en Guatemala, es importante seguir fortaleciendo la administración de salarios directos con equidad étnica y de género. Esta experiencia del Ministerio de Educación podría replicarse a otros Ministerios e instituciones del Estado. Sin embargo, hace falta superar algunas debilidades de casos posiblemente aislados, transitorios y/o coincidentes. Por ejemplo: El coordinador de evaluación de DIGEBI percibe Q. 924.00 menos que el coordinador de evaluación de SIMAC/DICADE. El subdirector de DIGEBI percibe Q. 8,743.00 menos que el subdirector de SIMAC/DICADE.

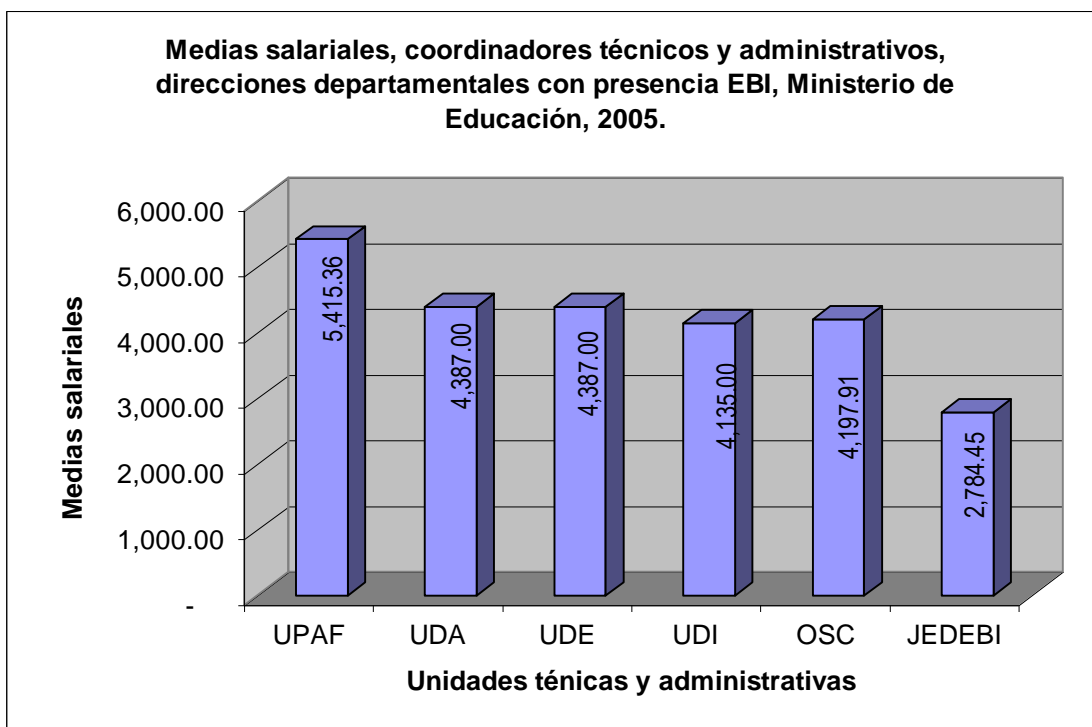
2) Media salarial del personal técnico y administrativo que hacen trabajos diferentes en puesto de igual nivel jerárquico.

Gráfica 2



En la gráfica se puede observar que los hombres indígenas de SIMAC/DICADE tienen la media salarial significativamente menor que sus compañeros de trabajo hombres y mujeres en puestos de igual nivel jerárquico en la misma institución y de sus compañeros de DIGEBI. Dado que solamente los hombres indígenas de SIMAC/DICADE tienen la media salarial más baja, posiblemente no se está dando racismo y discriminación contra los indígenas, sino la diferencia posiblemente se debe a que no se está aplicando una política bien definida de administración de salarios directos, pero también; posiblemente se está dando una segregación laboral en SIMAC/DICADE.

Gráfica 3



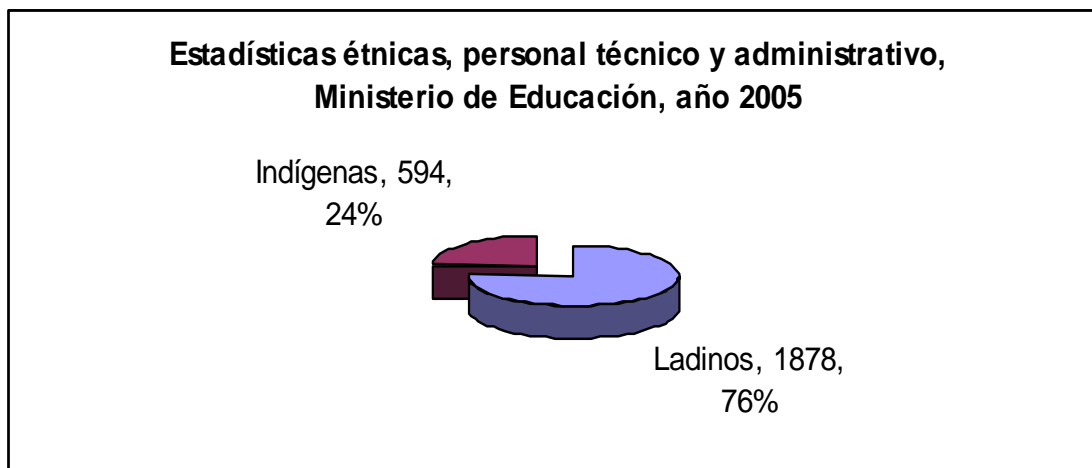
En la gráfica se observa que la JEDEBI es la unidad que tiene la media salarial significativamente más baja de las seis unidades de trabajo del mismo nivel jerárquico de las Direcciones Departamentales de Educación. Esto posiblemente se debe a que no se está aplicando una política bien definida de administración de salarios directos. Sin embargo, los datos muestran que se está dando una segregación salarial, laboral y racial de tipo horizontal, porque en las JEDEBI's solamente laboran profesionales indígenas. En esta situación posiblemente se está dando racismo y discriminación racial por omisión, porque en las demás unidades laboran ladinos e indígenas y no se dan diferencias salariales entre ellos.

Los datos anteriores pueden estar mostrando que el racismo, la segregación racial y la discriminación están tomando formas sutiles o se han arraigado tanto, que ni los racistas se dan cuenta que las están cometiendo, ni las

víctimas perciben que están sufriendo de ellas. Es decir, que puede estar llegando a un punto que parece normal que estos oprobios se den.

3. Estadísticas étnicas y de género.

Gráfica 4



En la gráfica se puede notar que de un total de 2,472 personas que conforman el personal técnico y administrativo total del Ministerio de Educación, solamente el 24% es indígena. Esto indica que existe un 52% más de personal ladino que indígena. Los datos indican que se da una inequidad étnica en el número de personal, porque de cada 4 personas que trabajan en el Ministerio de Educación, en este segmento poblacional, 3 son ladinas y solamente 1 indígena. Esta realidad no refleja la composición étnica del país, según las estadísticas oficiales, el 59% de la población en general es ladina y el 41% indígena, aunque algunos estudios de intelectuales e instituciones mayas indican que el 60% de la población es indígena y el 40% ladina.

Si bien es cierto que son múltiples los factores que explican dicha realidad, en términos generales, el Ministerio de Educación posiblemente no cuenta con una política de discriminación positiva o de atención diferenciada a los profesionales indígenas: Maya, Xinka y Garífuna. Por lo consiguiente, el principio de la proporcionalidad de los diferentes grupos étnicos en el gobierno

no se está dando. Mucho menos, la representación de los Pueblos en el gobierno y la autonomía para estos mismos Pueblos, para que se de en cierta manera, el poder compartido.

Las diferencias porcentuales entre personal técnico y administrativo indígenas y ladinos del Ministerio de Educación, coinciden con otros estudios sobre las exclusiones sociales en Guatemala. El escaso acceso que los indígenas tienen a empleos formales ha hecho que una gran mayoría se ubiquen en empleos informales. Esto hace que mucho de ellos trabajen en malas condiciones laborales y perciben un bajo salario.

En dichas diferencias porcentuales no se da una discriminación étnica formal y legal, pero posiblemente se da una discriminación étnica de hecho tipificado como omisión. A este respecto, en el artículo 202 del Código Procesal Penal se entiende por discriminación:

<<toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de género, raza, etnia, idioma, edad, religión, situación económica, enfermedad, discapacidad, estado civil, o en cualesquiera otro motivo, razón o circunstancia, que impidiere o dificultare a una persona, grupo de personas o asociaciones, el ejercicio de un derecho legalmente establecido incluyendo el derecho consuetudinario o costumbre, de conformidad con la Constitución Política de la República y los Tratados Internacionales en materia de derechos humanos.

Quien por acción u omisión incurriere en la conducta descrita en el párrafo anterior, será sancionado con prisión de uno a tres años y multa de quinientos a tres mil quetzales.

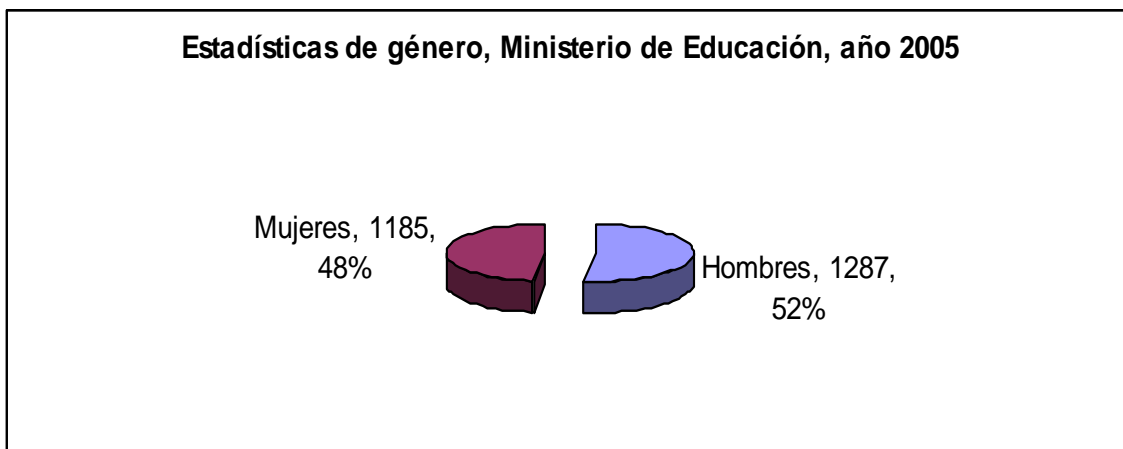
- a) Cuando la discriminación sea por razón idiomática, cultural o étnica.
- b) Para quien de cualquier forma y por cualesquiera medio difunda, apoye o incite ideas discriminatorias.

- c) Cuando el hecho sea cometido por funcionario o empleado público en el ejercicio de su cargo.
- d) Cuando el hecho sea cometido por un particular en la prestación de un servicio público.>> (Guatemala 1973: 67)

Dicho artículo no contradice el conjunto de normas y procedimientos relativos a la administración de salarios directos, más bien, las complementa. Además, llena los vacíos que esta dejan, principalmente lo concerniente a la omisión.

En consideración de lo anterior y para poder construir la democracia, la multiculturalidad e interculturalidad en el país, es necesario que el Ministerio de Educación incremente el número de indígenas en su personal. Además de la desigualdad entre el número de indígenas y ladinos, también se da desigualdad entre el número de hombres y mujeres, tal como se puede observar en la siguiente gráfica:

Gráfica 5



Esta discriminación a favor de los hombres desfavorece la equidad de género que se busca fortalecer para la construcción de la democracia en Guatemala.

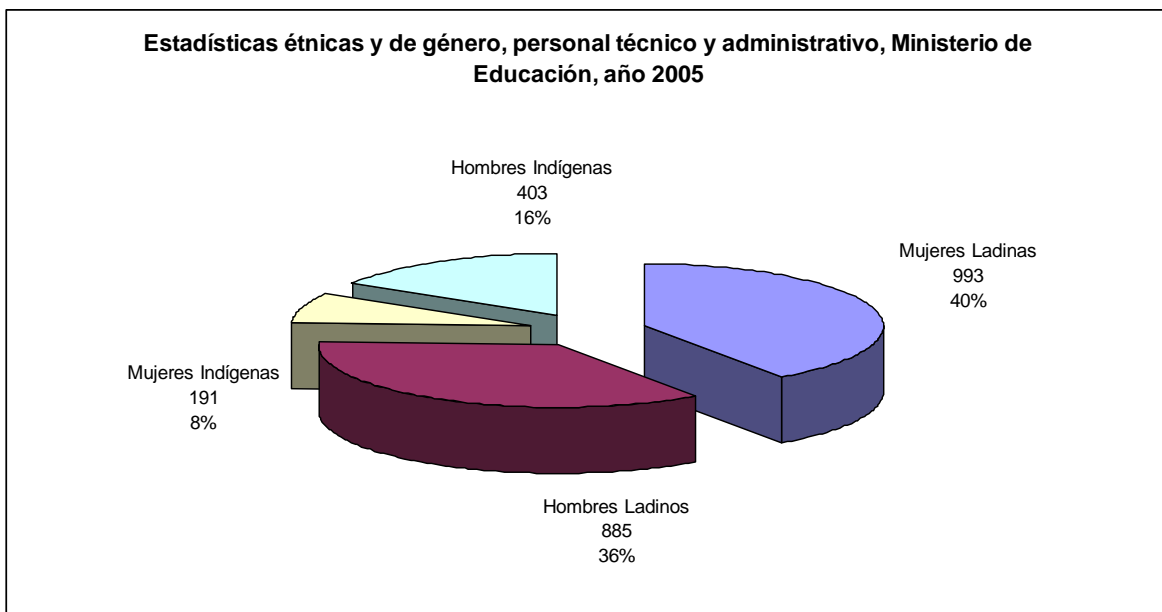
La ligera diferencia entre hombres y mujeres, coincide con otros estudios que indican que la cultura machista está arraigada en la sociedad guatemalteca.

En consecuencia, son entre otras razones, las que determinan la discriminación y la exclusión de las mujeres en los diferentes ámbitos sociales: educación, salud, empleo y otros.

En cuanto a empleo se refiere, durante el proceso histórico del país, ha sido difícil romper el paradigma de la incorporación de las mujeres a un trabajo formal. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos efectuados por los diferentes movimientos de mujeres, hoy día, en la mayoría de puestos de trabajo, el número de mujeres sigue siendo inferior al de los hombres. El poco acceso que las mujeres han tenido a empleos formales, ha sido entre otras razones, por lo que un considerable número de ellas se dedica a trabajos informales. Aquellas que logran incorporarse a trabajo formales, la mayoría ocupa puestos de menor jerarquía y en algunos casos, sufre presiones de diferente índole e incluso, acoso sexual.

La desigualdad se agudiza aún más si las estadísticas se desagregan en pertenencia étnica y género. La siguiente gráfica ilustra de una mejor manera esta situación.

Gráfica 6



La gráfica ilustra la discriminación negativa⁷ que sufren las mujeres indígenas. En cuanto a hombres se refiere, también se da una discriminación negativa en el número de hombres indígenas. Sin embargo, se da una discriminación positiva⁸ a favor de las mujeres ladinas. El 32% de diferencia entre el número de mujeres y el 20% entre hombres, posiblemente se debe a la desigualdad de condiciones y oportunidades que se da en la sociedad guatemalteca.

Los índices de analfabetismo, es uno de los indicadores que refuerzan lo anterior:

<<El 30% de los hombres indígenas son alfabetos, mientras que únicamente el 6% de mujeres indígenas lo son. En los adultos mayores no indígenas lo son el 62% de hombres y el 45% de mujeres. >> (SNUG 2000: 253)

La falta de oportunidades de empleo y el subempleo es otro de los indicadores.

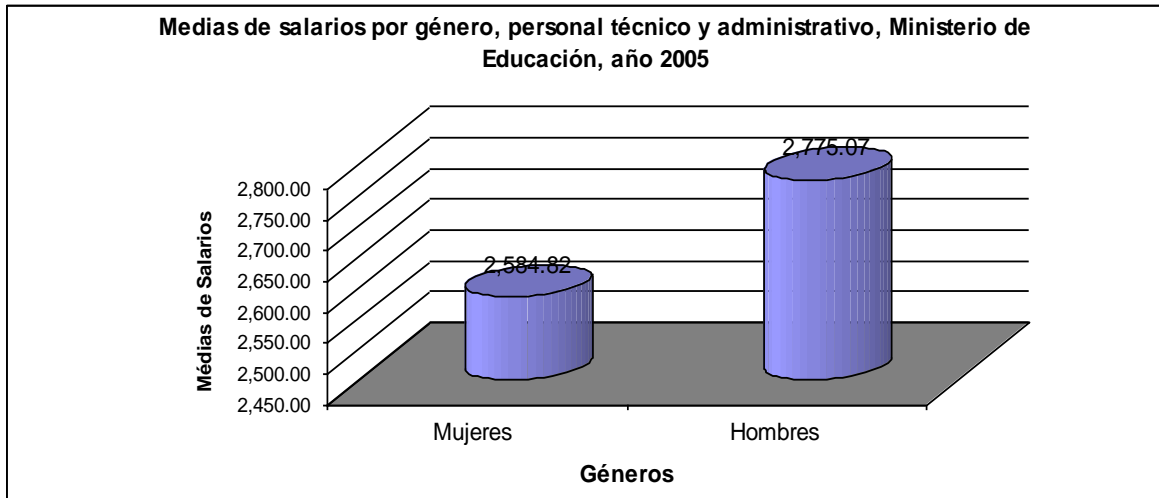
<<El 19% de las adultas mayores indígenas urbanas trabaja en una empresa privada y el 4.7% como jornaleras. El 18% de ellas declara trabajar en empleo doméstico o ser trabajadoras familiares no remuneradas...en el área rural, un 27% de mujeres indígenas que declaran trabajo familiar no remunerado, en contraste con un 12% entre las no indígenas.>> (SNUG 2000: 250)

⁷ Se refiere a toda distinción o al trato de inferioridad entre personas en el goce de los derechos humanos, fundamentada en razones de etnia, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición social y que tengan por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad de los derechos humanos y libertades fundamentales de todas las personas.

⁸ Se entiende por discriminación positiva las medidas dirigidas a un grupo determinado con las que se pretende suprimir y prevenir una discriminación o compensar las desventajas resultantes de actitudes, comportamientos y estructuras existentes. La discriminación positiva supone diferenciación y reconocimiento. La discriminación positiva también se le denomina discriminación inversa y no es más que una forma de diferenciación para la igualdad. Algunas variantes de la discriminación positiva pueden ser: acción positiva o afirmativa. La diferencia entre uno y otros es que éstas últimas son medidas menos drásticas y radicales.

En cuanto al Ministerio de Educación se refiere, además de las escasas oportunidades de empleo que tienen las mujeres, ellas perciben un menor salario que los hombres. Esta desigualdad se da como aparece en la siguiente gráfica:

Gráfica 7

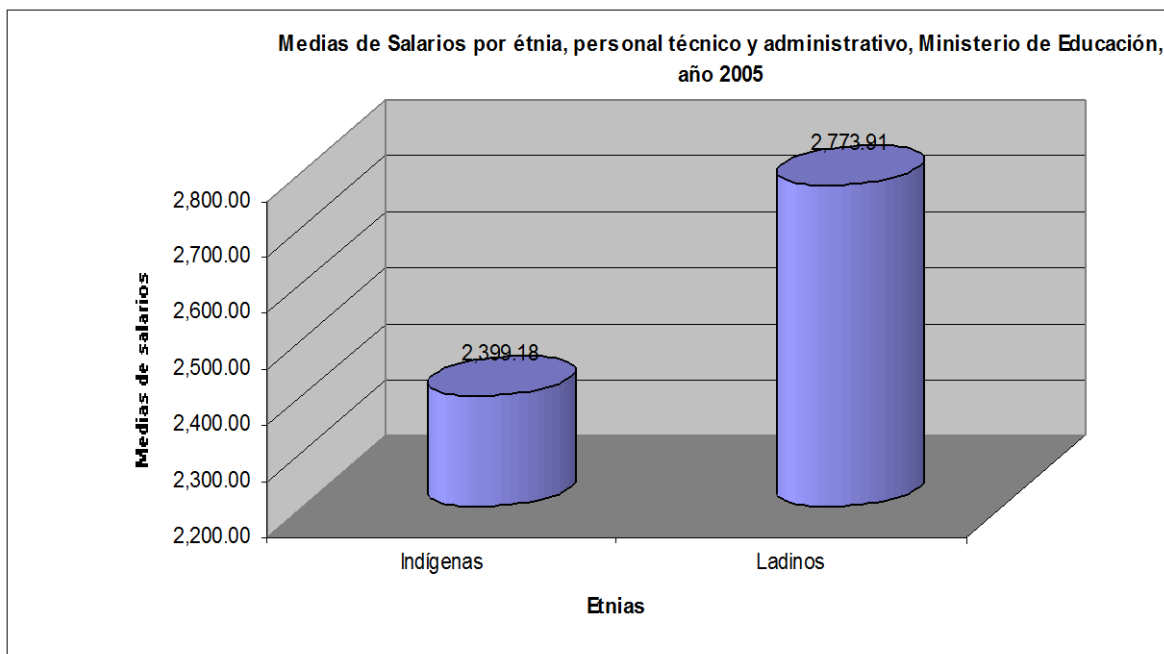


La diferencia de Q. 191.05 entre los Q. 2,584.02 de media salarial que perciben las mujeres y los Q. 2,775.07 que perciben los hombres, no es estadísticamente significativa a un nivel de 95% de confianza.

Lo anterior coincide con otros estudios efectuados con relación a la diferencia de salarios que perciben hombres y mujeres. Por ejemplo, en el año 1989, las mujeres percibían un 13% menor de salario que los hombres. En el año 2000, se amplió la brecha aun 33%, que equivalía a un 20% menor que 1989. Esta situación se agudizaba aún más, dependiendo de la edad de las mujeres. Las mujeres que oscilaban entre 50 a 60 años de edad, percibían un promedio salarial del 51% inferior al de los hombres.

Además de la edad, la pertenencia étnica es otra de las condiciones por la que se da discriminación salarial. Esta discriminación se ilustra en la siguiente gráfica.

Gráfica 8



La diferencia de Q. 374.73 entre los Q. 2,399.18 de media salarial que perciben los indígenas y los Q. 2,773.91 que perciben los ladinos, es estadísticamente significativa.

Dichos datos explican que el personal técnico y administrativo indígena, posiblemente está siendo discriminado salarialmente. No obstante, es importante aclarar que esta posible discriminación se está dando porque los indígenas ocupan puestos de menor grado de responsabilidad, dificultad, importancia y el trabajo que realizan es de menor valor. Es decir, la posible discriminación salarial no se está dando por desempeñarse en un mismo puesto.

Con el hecho que los indígenas ocupan puestos de menor jerarquía en la estructura organizativa del Ministerio de educación, se está dando una relación asimétrica entre personas y entre Pueblos. A esta relación asimétrica se considera discriminación estructural, siendo los principales responsables los representantes del Estado, en específico, los funcionarios públicos de mayor jerarquía en la estructura organizativa.

Al ocupar los indígenas únicamente puestos intermedios y bajos, se está faltando al principio de igualdad de oportunidades entre personas y Pueblos, que establece la Constitución Política de la República de Guatemala y demás leyes vigentes en el país. Además, de lo que establecen los tratados y convenios internacionales ratificados por Guatemala, entre las que se puede mencionar, el convenio 169 sobre Pueblo Indígenas y Tribales, la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial, la Organización Internacional del Trabajo, entre otros.

El escaso acceso de los indígenas a ocupar puestos de alto nivel en la estructura del Mineduc., no solamente les representa desventaja económica, sino que les limita la posibilidad de tomar decisiones conjuntas con sus homólogos ladinos, principalmente en aquellas que afecta a los Pueblos indígenas.

Al estar centralizada la toma de decisión solamente en el Pueblo ladino, se puede estar dando en el país una dominación entre Pueblos o colonialismo interno. Es decir, que el Pueblo ladino está tomando decisiones por los Pueblos: Maya, Xinka y Garífuna, aunque estas sean bien intencionadas.

La falta de acceso de los indígenas a ocupar puestos técnicos y administrativos de alto nivel, posiblemente se debe a que aún se subestima y se estigma la capacidad y experiencia de los profesionales indígenas. En el peor de los casos, posiblemente se debe a una discriminación y racismo⁹ puro y crudo contra los Pueblos Indígenas.

⁹ Con respecto al racismo, Alberto Memi sostiene que no es la diferencia lo que crea el racismo, sino que es el racismo quien utiliza la diferencia. La diferencia puede ser real o imaginaria, un rasgo real biológico o cultural, pero es valorizado al máximo y en términos absolutos contra el discriminado y a favor del discriminador.

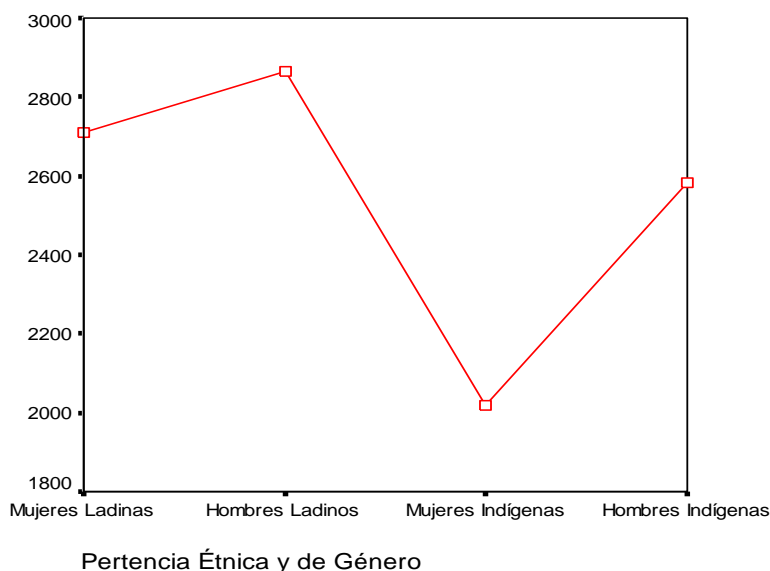
Con la diferencia salarial indicada anteriormente, el Estado de Guatemala está incumpliendo el inciso “1”, artículo “XI”, del Proyecto de Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblo Indígenas, que dice:

<<Los pueblos indígenas tienen derecho a estar protegidos contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. En este sentido, los Estados deberán adoptar medidas especiales, cuando sea necesario, para el pleno goce de los derechos humanos internacional y nacionalmente reconocidos, y adoptar todas las medidas necesarias para que las mujeres, hombres, niñas y niños indígenas puedan ejercer sus derechos civiles, políticos, económicos, sociales, culturales y espirituales.>>(Jun Pop Tijonik 2005: 6)

Las mujeres indígenas son las que más sufren de esta discriminación y racismo en contra de los Pueblos indígenas. Las siguientes comparaciones de medias salariales confirman esta realidad.

Gráfica 9

Medias salariales, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005: mujeres y hombres ladinos, mujeres y hombres indígenas.



En la gráfica se puede apreciar que los hombres ladinos son los que tienen la media salarial más alta (Q. 2,864.82), le siguen las mujeres ladinas (Q. 2,709.55), en tercer lugar los hombres indígenas (Q. 2,583.58) y finalmente, las mujeres indígenas son las que tienen la media salarial más baja (Q. 2,019.00).

Al hacer una comparación de dichas medias con la media poblacional (Q. 2,683.87), el salario del personal técnico y administrativo ladino está por encima, mientras que del personal indígena está por debajo. Para tener una mejor idea de la proporción de las diferencias de medias, se presenta la siguiente tabla.

Tabla 1
Diferencias salariales porcentuales entre etnia y género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005

Etnia y género	Medias	Mujeres ladinas	%	Hombres ladinos	%	Mujeres indígenas	%	Hombres indígenas	%
Mujeres ladinas	2,709.55	-	-	(155.27)	(5.42)	690.56	25.49	125.97	4.65
Hombres ladinos	2,864.82	155.27	5.42	-	-	845.82	29.52	281.23	9.82
Mujeres indígenas	2,019.00	(690.56)	(25.49)	(845.82)	(29.52)	-	-	(564.59)	(21.85)
Hombres indígenas	2,583.58	(125.97)	(4.65)	(281.23)	(9.82)	564.59	21.85	-	-

Según la tabla, los hombres ladinos están devengando un 5.42% (Q. 155.27) de salario más alto que las mujeres ladinas, un 9.82% (Q. 281.23) más que los hombres indígenas y un 29.52% (Q. 845.82) más que las mujeres indígenas. Las mujeres ladinas están devengando un 4.65% (Q. 125.97) más que los hombres indígenas y un 25.49% (Q. 690.56) más que las mujeres indígenas. Los hombres indígenas están devengando un 21.85% (Q. 564.59) más que las mujeres indígenas. Para establecer si las diferencias entre las medias son significativas, con ANOVA¹⁰ se procedió hacer una comparación de medias y de esta resultó que solamente existe diferencia significativa entre la media salarial de

¹⁰ Se ha demostrado que la técnica ANOVA es consistente...aún cuando se altere el supuesto de homogeneidad. (Downie y Heath 1986: 203).

las mujeres indígenas y las medias salariales de hombres ladinos, mujeres ladinas y hombres indígenas.

Los datos anteriores confirman que el personal técnico y administrativo ladino perciben un mejor salario que el indígena y que las mujeres indígenas son las que perciben los salarios más bajos. Esta situación también refleja la inequidad que se da en la sociedad, ya que:

<<El diferencial de ingresos entre indígenas y ladinos debido a diferencias en activos (recursos, bienes) oscila entre 71% y 83% para las mujeres y entre 58% y 64% para los hombres. Las diferencias en activos pueden explicar 80% del diferencial de ingresos entre las mujeres y 63% entre los hombres. El diferencial remanente es atribuible a factores inexplicados tales como calidad de la educación, años de desempleo y discriminación>> (CODISRA 2005: 1).

Para reforzar lo anterior, es importante considerar que la falta de acceso al empleo y los bajos salarios que se perciben, tienen una estrecha relación con la situación de pobreza que vive la población, principalmente indígena. A este respecto, Hall y Patrinos, citados por CODISRA, indican:

<<Las tasas de pobreza y extrema pobreza cayeron tanto para los indígenas como para los <<ladinos<< (no indígenas), no obstante, la población indígena no está alcanzando a los ladinos. El nivel de pobreza de la población indígena cayó en un 14% entre 1989 y 2000 llegando a 74%, mientras que para los ladinos el nivel de pobreza cayó en un 25% llegando a 38%. El nivel de extrema pobreza para la población indígena cayó en un 29% alcanzando 24,3%, mientras que para los ladinos cayó en un 34% llegando a 6,5%.>> (CODISRA 2005: 1).

Dichos datos y el bajo salario que perciben los profesionales indígenas, demuestra una vez más la discriminación y el racismo que prevalece en la sociedad guatemalteca. Y posiblemente por esto se les limita la oportunidad de ocupar puestos altos en el Ministerio de Educación. No obstante, es importante aclarar que el bajo salario que perciben los indígenas no depende de sus

homólogos ladinos, sino del sistema político que se vive en el país. También es claro que la discriminación y el racismo no depende de las personas en sí, sino de cómo se aprovecha las diferencias étnicas, de género, estrato social, etc., para beneficio propio, incrementando y perpetuando la dominación sobre otras personas y grupos sociales.

Además de lo ya indicado, Cachón, agrega:

<<En el empleo, como en otros ámbitos de la vida social (educación, alojamiento, acceso a servicios sociales, uso de los espacios públicos, etc.), se pueden diferenciar tres <<niveles<< de discriminación: en primer lugar, la *discriminación institucional*, es decir, aquella que se plantea desde las normas públicas vigentes y desde las prácticas administrativas y que nos ha permitido hablar de <<marco institucional discriminatorio<<; en segundo lugar, la *discriminación estructural* que se produce desde los dispositivos generales del mercado de trabajo (o de otros <<mercados<<), que ofrece pistas indirectas de discriminación a través, en algunos casos, de (cuasi) evidencias estadísticas; en tercer lugar, la *discriminación en la empresa* (o en los agentes de otros campos sociales) y que se puede manifestar de distintas formas respecto a los grupos étnicos.>> (Cachón 2003: 1-12)

En cuanto a racismo estructural se refiere, es uno de los hechos más difíciles de superar, porque todas las personas en un Estado son las responsables, lo que muchas veces equivale decir, que nadie es responsable. Sin embargo, los principales responsables son las autoridades de más alto nivel, seguidamente quienes delinear las políticas públicas y finalmente quienes las implementan y las evalúan. No obstante, la dirigencia de las organizaciones, de las asociaciones, de los sindicatos, entre otros, tiene una significativa cuota de responsabilidad. Por supuesto, los responsables de las familias tienen cierta cuota, porque la discriminación y el racismo, así como se pueden aprender desde el seno del hogar, también se pueden desaprender desde el seno del mismo.

En referencia a la clasificación de Cachón, al parecer que es más fácil deducir responsabilidades de la discriminación y el racismo institucional y empresarial. Para que los resultados de esta deducción sean efectivos, será necesaria precisar y acomodar la normativa jurídica, a efecto que los hechos, sean tipificados como tal y no se atribuyan a los resultados de la oferta y demanda del mercado laboral.

Si el bajo salario que perciben los profesionales indígenas principalmente las mujeres, fuera efectivamente resultado de la oferta y demanda laboral, el Estado de Guatemala está incumpliendo sus compromisos asumidos en la Declaración del Milenio. En esta declaración, los estados se comprometieron a:

<<No escatimar esfuerzo alguno por promover la democracia y fortalecer el imperio del derecho y el respeto de todos los derechos humanos y las libertades fundamentales internacionalmente reconocidos, incluido el derecho al desarrollo. Luchar contra todas las formas de violencia contra la mujer y aplicar la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer. >> (ONU 2000: 6)

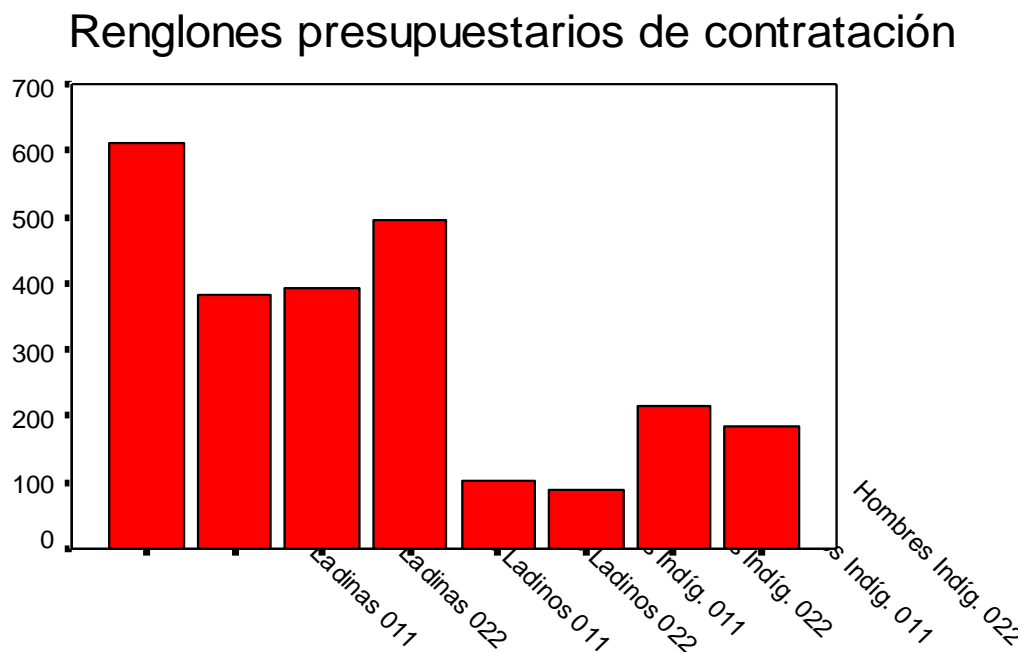
Entre otro de los compromisos que está incumpliendo el Estado de Guatemala se puede mencionar la Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial. En esta convención los Estados están comprometidos a:

<<El derecho a la seguridad personal y a la protección del Estado contra todo acto de violencia o atentado contra la integridad personal cometido por funcionarios públicos o por cualquier individuo, grupo o institución. Asimismo, los derechos políticos, en particular el de tomar parte en elecciones, elegir y ser elegido, por medio del sufragio universal e igual, el de participar en el gobierno y en la dirección de los asuntos públicos en cualquier nivel, y el de acceso, en condiciones de igualdad, a las funciones públicas>> (ONU 1965: 2)

La inestabilidad laboral, es otro indicador de discriminación y racismo que sufren los indígenas, posiblemente en menor proporción. Las diferencias entre porcentajes de contratación en los renglones presupuestarios 011 y 022 dan una mejor idea de esta realidad.

Gráfica 10

Estadísticas de renglones presupuestarios de contratación 011 y 022, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.



Renglones presupuestarios de contratación

En la gráfica se puede apreciar que la mayoría de los hombres ladinos están contratados bajo el renglón presupuestario 022. Por el contrario, la mayoría de las mujeres ladinas está contratada bajo el renglón 011. Se da más o menos una paridad entre mujeres y hombres indígenas contratados en cada uno de estos

dos renglones presupuestarios. Las diferencias porcentuales, se puede apreciar en la siguiente tabla.

Tabla 2
Porcentajes de mujeres y hombres ladinos, mujeres y hombres indígenas contratados en los renglones presupuestarios 011 y 022, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

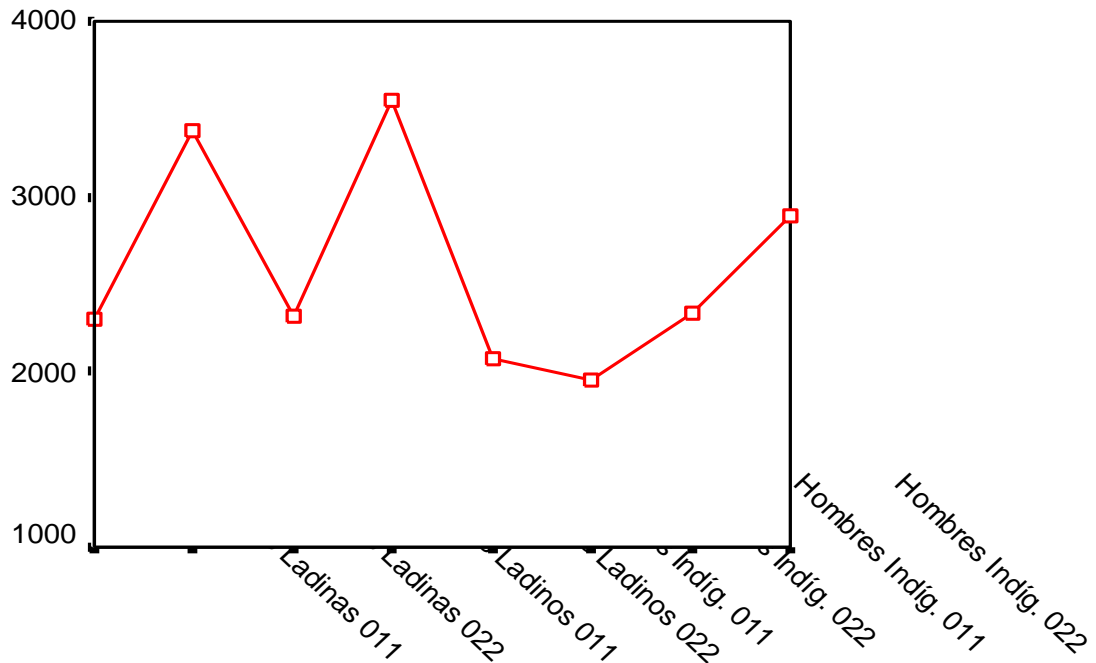
Ren.Presup.	Hombres ladinos	%	Mujeres ladinas	%
11	393	44.41	612	61.63
22	492	55.59	381	38.37
Total	885	100.00	993	100.00
	Hombres indígenas	%	Mujeres indígenas	%
11	217	53.85	103	53.93
22	186	46.15	88	46.07
Total	403	100.00	191	100.00

De los datos contenidos en la tabla se puede decir que el personal que está más asegurado en sus puestos de trabajo, son las mujeres ladinas con un porcentaje del 61.63%. Le siguen las mujeres indígenas con un 53.93%, luego los hombres indígenas, con un 53.85% y finalmente, los hombres ladinos con un 44.41%. En términos generales se puede decir que la mayoría del personal técnico y administrativo del Mineduc. está contratado en el renglón presupuestario 011 (53.69%), aunque no es significativa la diferencia entre hombres y mujeres, entre indígenas y hombres ladinos.

La mayor inestabilidad laboral de los hombres ladinos puede estar compensada por los salarios altos que percibe. La siguiente gráfica da una mejor idea de esta realidad.

Gráfica 11

Medias de salarios por etnia y género en los renglones presupuestarios 011 y 022, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.



Renglón Presupuestario de Contratación

En orden descendente, en la gráfica se puede apreciar que los hombres ladinos del renglón presupuestarios 022, son los que tienen la media salarial más alta (Q. 3,543.65) En este mismo renglón le siguen las mujeres ladinas (Q. 3,383.06), después los hombres indígenas (Q. 2,885.37) y finalmente las mujeres indígenas (Q. 1,950.02) En cuanto al renglón presupuestario 011 se refiere, los hombres indígenas son los que tienen la media más alta (Q. 2,336.43), les siguen los hombres ladinos (Q. 2,320.49), posteriormente las mujeres ladina (2,292.44) y por último las mujeres indígenas (Q. 2,078.73).

Dichos datos indican, con un nivel de confianza del 95%, que existen diferencias estadísticamente significativas en: los Q. 1,251.21 que los hombres ladinos del renglón presupuestario 022 perciben más que las mujeres ladinas del renglón presupuestario 011. Ocurre lo mismo, con los Q. 1,223.16 que ganan más que los mismos hombres ladinos del renglón 011, con los Q. 1,464.91 que ganan más que las mujeres indígenas y con los 1,207.22 que ganan más que los hombres indígenas del mismo renglón. Asimismo, con los Q. 1,593.63 que ganan más que las mujeres indígenas del renglón 022.

En cuanto a mujeres ladinas del renglón presupuestario 022 se refiere, también existe diferencias estadísticamente significativas con un nivel de confianza del 95%, en: los Q. 1,251.21 que perciben más que las mismas mujeres ladinas del renglón 011, los Q. 1,223.16 que perciben más que los hombres ladinos, los Q. 1,464.91 que las mujeres indígenas y los Q. 1,207.22 que los hombres indígenas. De igual manera, los Q. 1,593.63 que perciben más que las mujeres indígenas del renglón 022.

Con excepción de los hombres indígenas del renglón presupuestario 011, las mujeres y los hombres indígenas, además de su inestabilidad laboral por estar contratados en el renglón 022, son los que perciben la media salarial más baja. Las mujeres indígenas contratadas en el renglón 022 son quienes se encuentran en la situación más difícil, porque son las que perciben la media salarial más baja.

En consideración de lo anterior, en el Ministerio de Educación se está dando una segregación laboral horizontal y vertical. Horizontal porque los indígenas posiblemente están concentrados solamente en determinadas ocupaciones profesionales. Vertical, porque se concentran en puestos de baja responsabilidad.¹¹ A este respecto, Wrench y Modood, indican:

¹¹ Wrench y Modood, en un estudio sobre «Discriminación y comunidad gitana», indican: La discriminación hacia la comunidad gitana en el ámbito del empleo tiene lugar de múltiples formas. Por una parte, la discriminación se produce en el acceso al mercado laboral y a la formación profesional y ocupacional. La negativa de los empresarios a contratar a una persona gitana es una práctica discriminatoria aún muy frecuente, que a veces se produce de forma claramente visible,

<<La segregación en el mercado laboral, es una práctica racista que se refiere a la concentración de individuos o grupos en determinadas ocupaciones y/o profesiones que, generalmente, se caracterizan por tener condiciones de empleo poco satisfactorias, bajos salarios y pocas oportunidades de formación continua y adquisición de cualificaciones añadidas. Son estos empleos etnicizados y feminizados fuente de desigualdades en el mercado laboral, ya que el valor asociado a ellos y su remuneración es sensiblemente menor. Se produce una estratificación étnica del salario, con diferencias salariales entre distintos colectivos y discriminaciones en otras condiciones de trabajo...>> wrench y Modood 2000: 12)

Al existir racismo en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, el gobierno de Guatemala, no está cumpliendo con lo establecido en Proyecto de Declaración Americana sobre los Derechos de los Pueblo Indígenas. En lo relativo a la convivencia, respeto y la no discriminación, los Estados están comprometidos a:

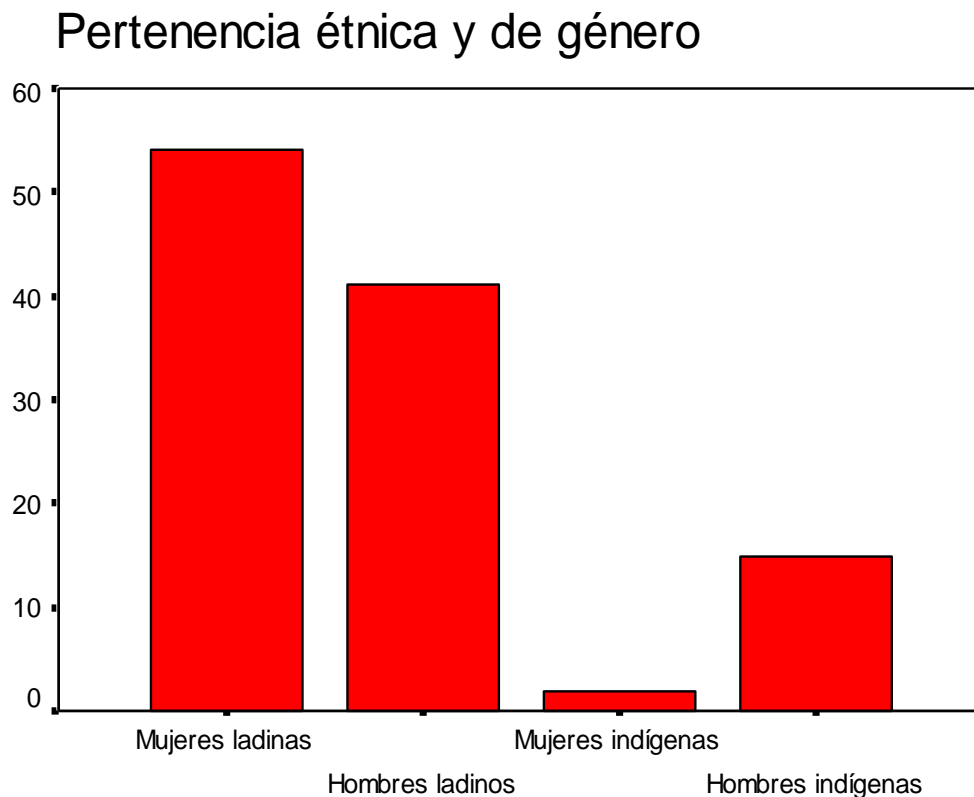
<<Eliminar las distintas formas de discriminación de hecho y de derecho que aun afectan a los pueblos indígenas y combatir la discriminación racial, étnica, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia.>> (Jun Pop Tijonik 2005: 5)

Una de las maneras en que se expresa la discriminación y racismo de hecho y de derecho contra el personal técnico y administrativo indígena del Ministerio de Educación, es a través de su segregación laboral vertical. La siguiente gráfica ilustra esta segregación.

por ejemplo, en el anuncio de una oferta de empleo en la que se dice 'abstenerse gitanos', y en otras de forma muy sutil, aduciendo razones como la falta de interés o de formación de los gitanos, o alegando que ya se ha cubierto el puesto. Con respecto a la formación profesional y ocupacional, encontramos frecuentes barreras de acceso, entre otras razones, por no existir una oferta suficientemente flexible y adaptada a la realidad de la comunidad gitana ni en sus formas ni en su contenido. Por otra parte, también se produce una discriminación en el lugar de trabajo: ser relegado a tareas por debajo de su categoría profesional, rechazo por parte de los compañeros y jefes, trabas para promocionar, acoso, etc. En estos casos, la diferencia de trato puede llegar a convertirse en una actitud discriminatoria>>.

Gráfica 12

Estadística étnica y de Género, personal técnico y administrativo que perciben los 10 salarios más altos del Ministerio de Educación, año 2005.

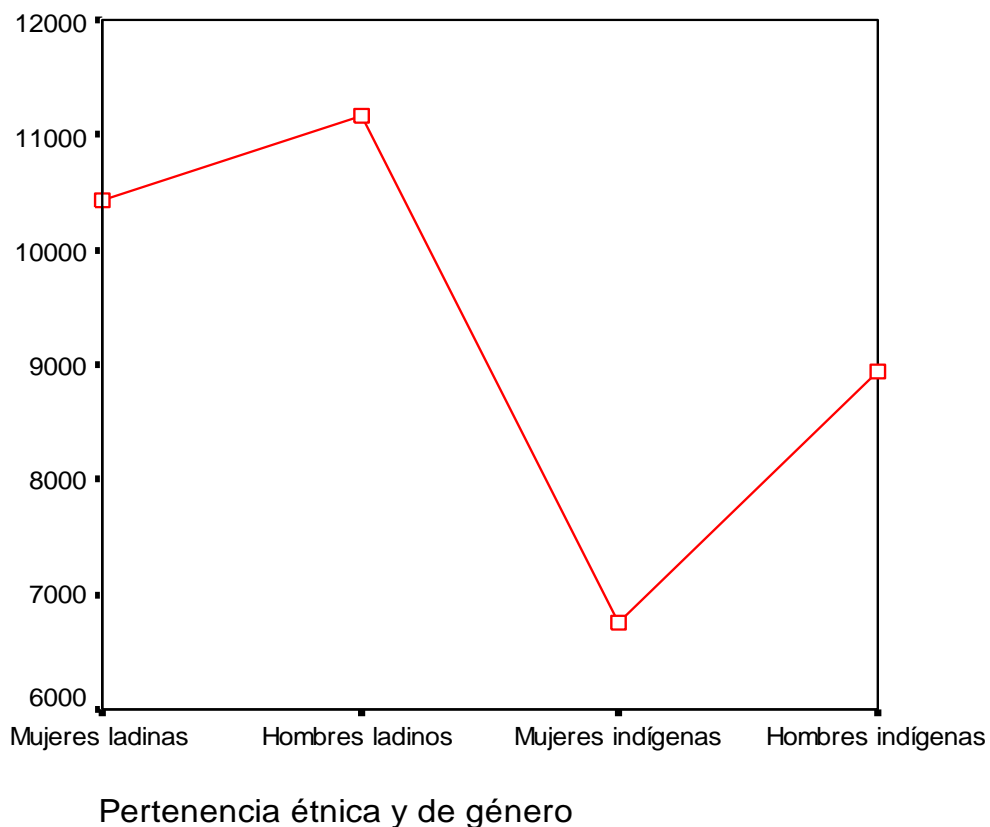


Pertenencia étnica y de género

En la gráfica se puede apreciar que un mayor número de mujeres ladinas percibe los 10 salarios más altos en el Ministerio de Educación (54) que equivale al 5.44% del total de mujeres ladinas. Les siguen los hombres ladinos (41) equivalente al 4.63% del total de hombres ladinos. Luego, los hombres indígenas (15) equivalente al 3.72%. Y finalmente las mujeres indígenas (2) equivalente al 1.05%. Estos datos confirman que en el Ministerio de Educación se está dando una segregación laboral vertical desfavorable para los indígenas, siendo las mujeres las más afectadas.

Dicha segregación laboral vertical es la que determina las diferencias salariales entre hombres y mujeres, entre indígenas y ladinos. A continuación se presenta estas diferencias.

Gráfica 13
Medias por género y etnia de los mayores 10 salarios que percibe el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, año 2005.



Los hombres ladinos son los que tienen la media salarial más alta (Q. 11,175.29), le siguen las mujeres ladinas (Q. 10,432.50), luego los hombres indígenas (Q. 8,940.27) y finalmente las mujeres indígenas (Q. 6,759.00). Estas diferencias salariales coinciden con las que se da en la sociedad en General:

<<...en 1999, el ingreso promedio mensual de las mujeres era 53% más bajo que el de los hombres. Otra manera de ver esta desigualdad es notando que entre el 10% de la población que percibe ingresos altos, el 74% son hombres, mientras

que entre el 10% que percibe ingresos bajos, el 75% son mujeres. La desigualdad de ingresos entre hombres y mujeres se repite uniformemente, aún cuando se equiparen el nivel educativo y la categoría ocupacional...>> (Guatemala 2001: 41-42)

Para comprender mejor la desigualdad salarial de la gráfica anterior, a continuación se clasifica el personal por etnia y rango salarial.

Tabla 3
Estadísticas y rangos salariales del personal técnico y administrativo que percibe los 10 mejores salarios, Ministerio de Educación, año 2005.

Clase de Puestos y Salarios Mensuales en Quetzales.	Mujeres ladina	Hombres ladinos	Mujeres indígenas	Hombres indígenas
*16,500.00	8	6	-	1
**14,547.00	1	-	-	-
***12,500.00	14	3	-	-
****12,000.00	-	14	-	4
*****11,800.00	6	6	-	-
*****10,650.00	1	-	-	-
*****9,000.00	-	1	-	-
*****8,773.00	2	-	-	1
Asesor Profesional Especializado IV: 6,759.00	19	10	2	9
Asesor Especializado III: 6,297.00	3	1	-	-
Total	54	41	2	15

Referencias:

- * Directores de Unidades Ejecutoras.
- **Personal de Confianza
- ***Personal de Confianza
- ****Directores Departamentales de Educación.
- *****Personal de Confianza
- *****Personal de Confianza
- *****Personal de Confianza
- *****Personal de Confianza.

Puestos no registrados en la serie y clase de puestos establecidos en el Acuerdo Gubernativo No. CM 67-2001, plan de Clasificación de Puestos que Administra la Oficina de Servicio Civil...

La tabla indica que el 73% de los hombres ladinos que perciben los 10 salarios más altos en el Ministerio de Educación, ocupan puestos de directores de unidades ejecutoras, de directores departamentales de educación y puestos de

confianza. De similar manera, el 59.26% de las mujeres ladinas que se ubican en éste segmento ocupan los mismos puestos. Finalmente, el 40% de los hombres indígenas están en la misma situación. Por el contrario, el 0% de mujeres indígenas ocupan estos puestos.

Dichos datos hacen referencia al incumpliendo de la Ley de Desarrollo social que indica:

<<Dentro de la Política de Desarrollo Social y Población se incluirán medidas y acciones que promuevan la plena participación de la población indígena en el desarrollo nacional y social, con pleno respeto y apoyo a su identidad y cultura. Además...incluirá medidas y acciones destinadas a atender las necesidades y demandas de las mujeres en todo su ciclo de vida y para lograr su desarrollo integral; promoverá condiciones de equidad, respeto al hombre, así como para erradicar y sancionar todo tipo de violencia, abuso y discriminación individual y colectiva contra las mujeres, observando los convenios y tratados internacionales ratificados por Guatemala. >> (Alvarado 2004: 20)

Asimismo, se incumple la ley de Dignificación y Promoción Integral de la Mujer, que prohíbe:

<<La discriminación contra la mujer, toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo, etnia, edad y religión, entre otros, que tenga por objeto o dé como resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de sus derechos sociales e individuales consignados en la Constitución Política de la República y otras leyes, independientemente de su estado civil, sobre la base de igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, laboral, económica, ecológica, social, cultural y civil o en cualquier otra.>> (Alvarado 2004: 20)

Además de la segregación laboral vertical que se ha venido mostrando, también se da segregación laboral horizontal en la administración de salarios

tiene la media más alta (Q. 4,385.57) y la DIGEF, tiene la media más baja (Q. 2,987.78). En cuanto a las direcciones departamentales de educación se refiere, el Quiché tiene la media más alta (Q. 2,901.67) y Santa Rosa, la media más baja (Q. 2,580.40). Aunque son notorias las diferencias entre las medias de las 13 unidades, estas no son estadísticamente significativas a un nivel de confianza del 95%.

Para tener una idea más completa de la segregación horizontal, a continuación se desagrega la pertenencia étnica y de género del personal técnico y administrativo de cada una de las 13 unidades ejecutoras.

Tabla 4
Estadística de la pertenencia étnica y de género del personal técnico y administrativo de las 13 unidades ejecutoras del Ministerio de Educación, año 2005.

No.	Departamentos	Mujeres ladinas	%	Hombres ladinos	%	Mujeres Indígenas	%	Hombres indígenas	%	Total	%
1	Santa Rosa	28	47	31	53	0	0	0	0	59	100
2	Zacapa	47	66	24	34	0	0	0	0	71	100
3	El Progreso	23	70	10	30	0	0	0	0	33	100
4	Huehuetenango	37	35	32	30	10	9	27	25	106	100
5	Totonicapán	9	14	7	11	13	21	34	54	63	100
6	El Quiché	14	19	24	33	10	14	25	34	73	100
7	UDI	11	37	14	47	2	7	3	10	30	100
8	SIMAC/DICADE	73	63	31	27	7	6	5	4	116	100
9	UPE	17	50	15	44	1	3	1	3	34	100
10	DIGEPA	17	49	15	43	3	9	0	0	35	100
11	DIGEBI	5	11	2	4	5	11	33	73	45	100
12	DIGEF	34	30	52	46	4	4	23	20	113	100
13	DTP	50	61	25	30	4	5	3	4	82	100
	Total	365	42	282	33	59	7	154	18	860	100

De acuerdo a la tabla, solamente Totonicapán muestra una correspondencia entre porcentaje de población indígena del departamento (98%) con el número de profesionales indígenas que trabajan como personal técnico y administrativo en la Dirección Departamental de Educación (75%). De las 13 unidades ejecutoras, SIMAC/DICADE es la que cuenta con mayor porcentaje de mujeres (69%). Además de Santa Rosa, Zacapa y el Progreso, DIGEPA cuenta con el 0% de hombres indígenas.

Las diferencias entre salarios del personal técnico y administrativo de las 7 unidades centrales y las 6 direcciones departamentales de educación, coinciden con los índices de exclusión social: Huehuetenango y Quiché, 38.5; Totonicapán, 30.4; el Progreso, 26.0, Zacapa y Santa Rosa, 25.1% y el departamento de Guatemala, 11.4%.¹³ De igual manera, el número de personal técnico y administrativo indígena coincide con los índices de pobreza que se vive en el país. En términos absolutos, el 76% de hogares indígenas vive en situación pobreza en comparación con el 41.4 de hogares no indígenas. A nivel nacional, los hombres indígenas perciben un promedio salarial mensual de Q. 657.23 y de los hombres no indígenas es de Q. 1,523.54. Las mujeres indígenas perciben Q. 364.33 y de las mujeres no indígenas 892.98.¹⁴

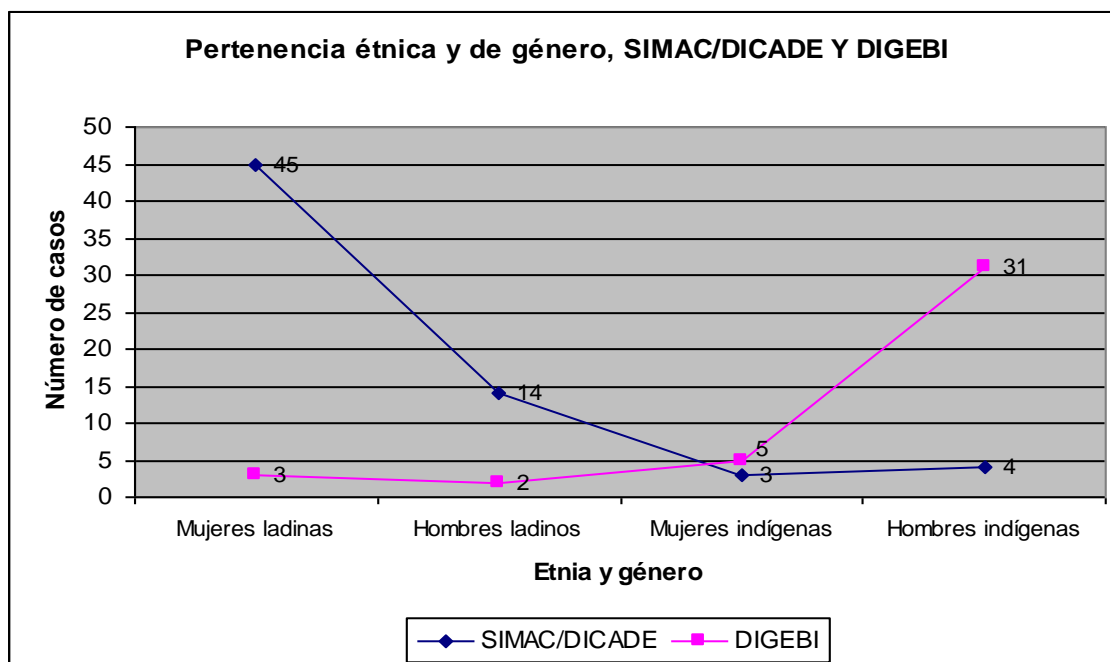
Los casos más típicos de segregación laboral vertical y horizontal se da en las dos unidades de calidad del Ministerio de Educación: DIGEBI Y SIMAC/DICADE. Por cumplir las mismas funciones técnicas, el personal de estas unidades debiera cumplir con el mismo perfil y percibir los mismos rangos salariales. En la realidad, parecieran ser unidades con funciones distintas y con personal de diferentes perfiles, porque perciben salarios de rangos diferentes. Las siguientes gráficas ilustran mejor esta situación.

13 Datos tomados el Informe de Desarrollo Humano, 2000: 15.

14 Tomado del índice del Informe Nacional de Desarrollo Humano, 2002: 417

Gráfica 15

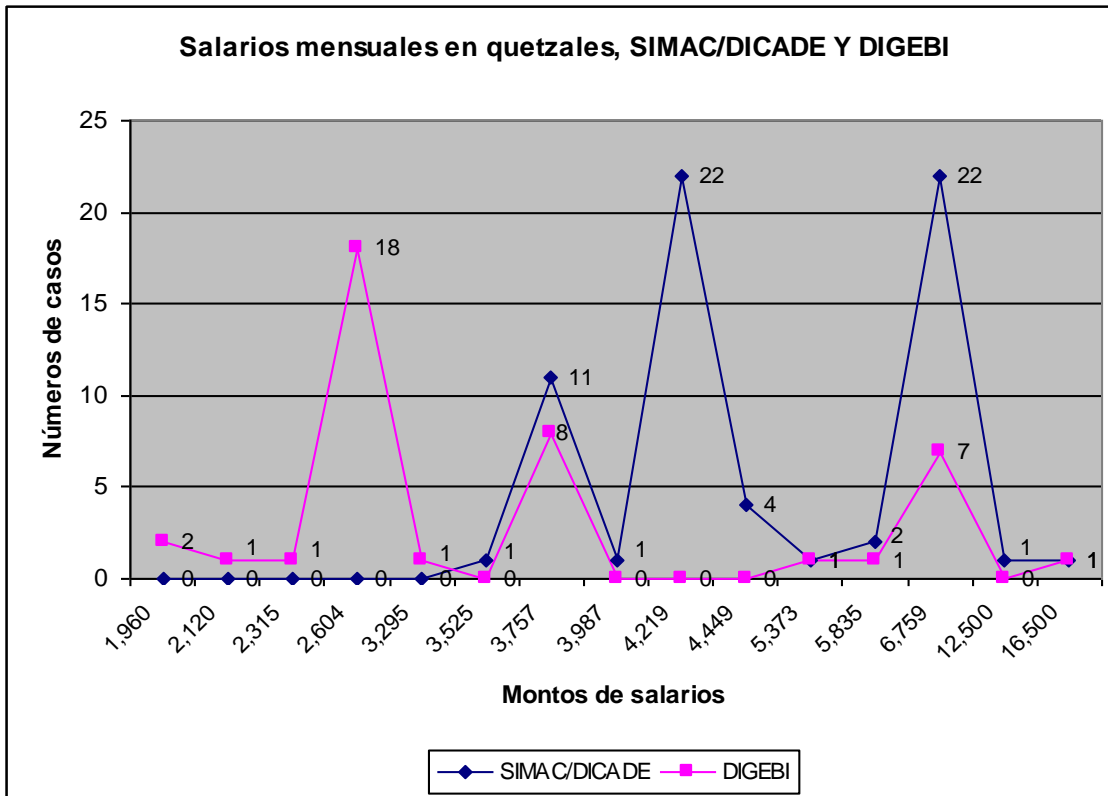
Estadística del personal técnico y administrativo que percibe los 10 salarios más altos de las dos unidades de calidad del Ministerio de Educación, año 2005.



En la gráfica se puede apreciar que de un total de 45 profesionales de DIGEBI, 31 hombres indígenas perciben los 10 salarios más altos y solamente 2 hombres ladinos, mientras que de un total de 116 profesionales de SIMAC/DICADE, 45 mujeres perciben los 10 salarios más altos y únicamente 3 mujeres indígenas.

Gráfica 16

Monto de los 10 salarios más altos que perciben el personal técnico y administrativo de las dos unidades de calidad del Ministerio de Educación, año 2005.



La gráfica muestra que los 10 salarios más altos de DIGEBI se ubican en un rango de Q. 1,960.00 a Q. 16,500.00 y SIMAC/DICADE, de Q. 3,525.00 a 16,500.00. Esto indica que el rango salarial más bajo de SIMAC/DICADE es Q. 1,565.00 más alto que el rango salarial más bajo de DIGEBI.

Las diferencias entre las medias salariales entre el personal técnico y administrativo de DIGEBI y SIMAC/DICADE, posiblemente se debe a que:

<<En Guatemala subsiste un Estado frágil cuyas políticas públicas no consiguen acabar con la discriminación ni hacer respetar como es debido la diversidad étnica del país. La discriminación se sigue manifestando en numerosos ámbitos de la vida nacional y afecta principalmente a los pueblos indígenas, las mujeres, los niños y adolescentes, los adultos (...). Las inversiones públicas no apuntan hacia la igualdad de oportunidades y el desarrollo sino que, por el contrario tienden a reproducir la discriminación racial y social. >> (UNDAF 2004: 14)

Dichas diferencias salariales, posiblemente también se debe a que en el país se esté dando un apartheid¹⁵ de hecho, porque se está dando una segregación y discriminación contra el personal técnico y administrativo indígena. A este respecto, en la Convención Internacional sobre la represión y el castigo del apartheid, se declara criminales las organizaciones, las instituciones y los particulares que cometen el crimen de apartheid.

¹⁵ Un informe de MINUGUA del 2001, indica que algunos datos que demuestra el apartheid de hecho en Guatemala, son: 1% de los productores tienen el 75% de extensiones agrícolas, mientras que el 96% de los campesinos, en su mayoría indígena, dispone del 20% de la tierra cultivable. Entre 1962-1996 solamente el 9% de adjudicaciones del Instituto Nacional de Transformación Agraria –INTA- correspondió a mujeres indígenas.

VI. Propuesta de políticas públicas para la equidad étnica y de género en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación.

A. Políticas públicas

Se entiende por políticas públicas:

<<el conjunto sistemático de concepciones, planes, programas, leyes y realizaciones que se llevan a cabo o se impiden deliberadamente bajo la orientación del Estado a través del bloque en el poder, para lograr determinados objetivos en una sociedad dada. La noción de políticas de Estado implica un mínimo de racionalidad, sistematización y unidad de acciones. >> (Mildré y Flores, 2002: 65)

En otro orden de ideas, las políticas públicas también se pueden definir como un programa de acción de una autoridad dotada de poder político y de legitimidad gubernamental, que afecta a un sector de la sociedad o bien a un espacio geográfico determinado. Asimismo, una política pública se compone de aquello que una autoridad pública decide hacer o no hacer, puesto que en políticas públicas el no actuar se puede considerar como una actuación.

Algunos enfoques de las políticas públicas son: marxistas, pluralistas, neocorporatistas, entre otros. Dada la intencionalidad de esta propuesta, su elaboración partió de un enfoque pluralista, porque:

<<No es elitista, en el sentido que haya un interés de elite que domine. Por el contrario, el escenario de poder nacional que se pone de manifiesto apunta a una interpretación pluralista, ya que en muchos problemas participan varios intereses opuestos, sin que ninguno de ellos logre siempre alcanzar sus objetivos.>> (Novillo 2000: 4)

En términos generales, el proceso de políticas públicas se puede descomponer en cinco partes analíticamente separables: identificación de un problema que

requiere la acción pública, formulación de posibles soluciones, adopción de decisiones por parte de la autoridad legitimada, ejecución de la política pública y evaluación de los resultados. Para fines reales, en este trabajo de investigación y propuesta de políticas públicas, únicamente se está contribuyendo con la identificación del problema y la formulación de posibles soluciones, mientras que las decisiones, la ejecución y evaluación de las mismas, será responsabilidad del Ministerio de Educación.

B. Políticas públicas de equidad étnica y de género en la administración de salarios directos.

De manera implícita y dispersa, buena parte de la regulación de la equidad étnica y de género en la administración de salarios directos, están contenidas en la legislación vigente en el país, tanto internas como internacionales, principalmente las ratificadas por Guatemala: Ley de Servicios Civil, El código de Trabajo, El Convenio 169 sobre Pueblo Indígenas y Tribales, Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer, entre otras. Sin embargo, para que estas prescripciones de equidad estén explícitas y concentradas en un solo apartado, se hizo el esfuerzo de incluirlas en las políticas públicas que a continuación se proponen.

1. Garantizar el pleno acceso de las mujeres y de los indígenas de todos los sectores y grupos socioculturales al mercado de trabajo en equidad de condiciones, a fin de mejorar su calidad de vida.
2. Garantizar la función tutelar del Ministerio de Trabajo, a fin de asegurar la plena vigencia de los derechos laborales de la mujeres y de los indígenas de todos los sectores y grupos socioculturales.
3. Crear y hacer cumplir incentivos económicos tale como bonos, reducción de tiempo de servicio y ampliación de vacaciones al personal técnico y administrativo que presta servicios públicos en el área rural y zonas malsanas del país.

4. Garantizar la participación equitativa de profesionales indígenas y no indígenas en la administración pública, a fin que exista una representación y participación equitativa de los mismos en toda la estructura organizativa del Estado.
5. Compatibilizar la legislación nacional con la legislación internacional sobre los derechos humanos y derecho específicos de los Pueblos Indígenas y proponer nuevas leyes que promuevan la equidad entre indígenas y no indígenas.
6. Diseñar e implementar un sistema nacional y sectorial de estadísticas y datos desagregados por etnia y género, que promueva toda clase de información para la planificación y evaluación de políticas, planes, programas y proyectos referidos a la equidad étnica y de género.
7. Crear un sistema de incentivos para el conocimiento de las culturas y uso social y político de los idiomas indígenas, a efecto que alcancen el estatus de idiomas oficiales en las regiones en las que se hablan, como una manera de fortalecer el carácter multiétnico, multicultural y plurilingüe del país.

Para que estas políticas se conviertan en líneas de acción que orienten la implementación de un sistema de administración de salarios directos con equidad, es importante tener en cuenta tres condiciones fundamentales: a) equidad en número de hombres y mujeres, indígenas y ladinos en los equipos técnicos y administrativos del Ministerio de Educación. b) Igualdad de oportunidades para ocupar puestos en toda su estructura organizativa. c) Obtención de igual salario en puestos de trabajo de igual categoría, siempre y cuando las personas trabajen en el mismo horario y número de horas, en las mismas condiciones y con los mismos esfuerzos.

Hoy día, de acuerdo a los hallazgos de la presente investigación, el Estado y en particular, el Ministerio de Educación, solamente ha avanzado parcialmente en la implementación de una política de administración de salarios para el

otorgamiento de <<igual salario en puestos de trabajo de igual categoría. << Esta política, además del sueldo base, se concreta en el otorgamiento de bonos por: antigüedad, bonificación profesional, bono salarial, entre otros. Además, en cuanto a horario y número de horas se refiere, quienes trabajan en jornada nocturna tienen un máximo de 6 horas, 2 horas menos de quienes trabajan en jornada diurna.

Al Ministerio de Educación aún le hace falta implementar una política de administración de salario para quienes trabajan en lugares malsanos, en el área rural y por efectuar un esfuerzo mayor, como el prestar un servicio bilingüe en idiomas Mayas, Xinka o Garífuna-Español. Aunque un considerable número de entidades del Estado ya reconocen este esfuerzo cuando se trata de un bilingüismo idioma Inglés-Español.

El reconocimiento económico por laborar en lugares malsanos, en el área rural y por bilingüismo se puede dar de dos maneras: mediante bonos y ascensos inmediatos y/o reducción de tiempo de servicio. Los bonos consisten en la asignación de determinada cantidad de dinero mensual adicional al sueldo base y demás bonos a los que se tiene derecho. La reducción de tiempo de servicio se refiere a que los profesionales se pueden jubilar algunos años antes que el promedio que trabajan en los mismos puestos, mientras que el ascenso inmediato consiste en que los profesionales empiezan a devengar un salario más arriba del primer nivel escalafonario o en su defecto, ascienden a otros niveles escalafonarios en menos años que el promedio de profesionales que ocupan los mismos puestos.

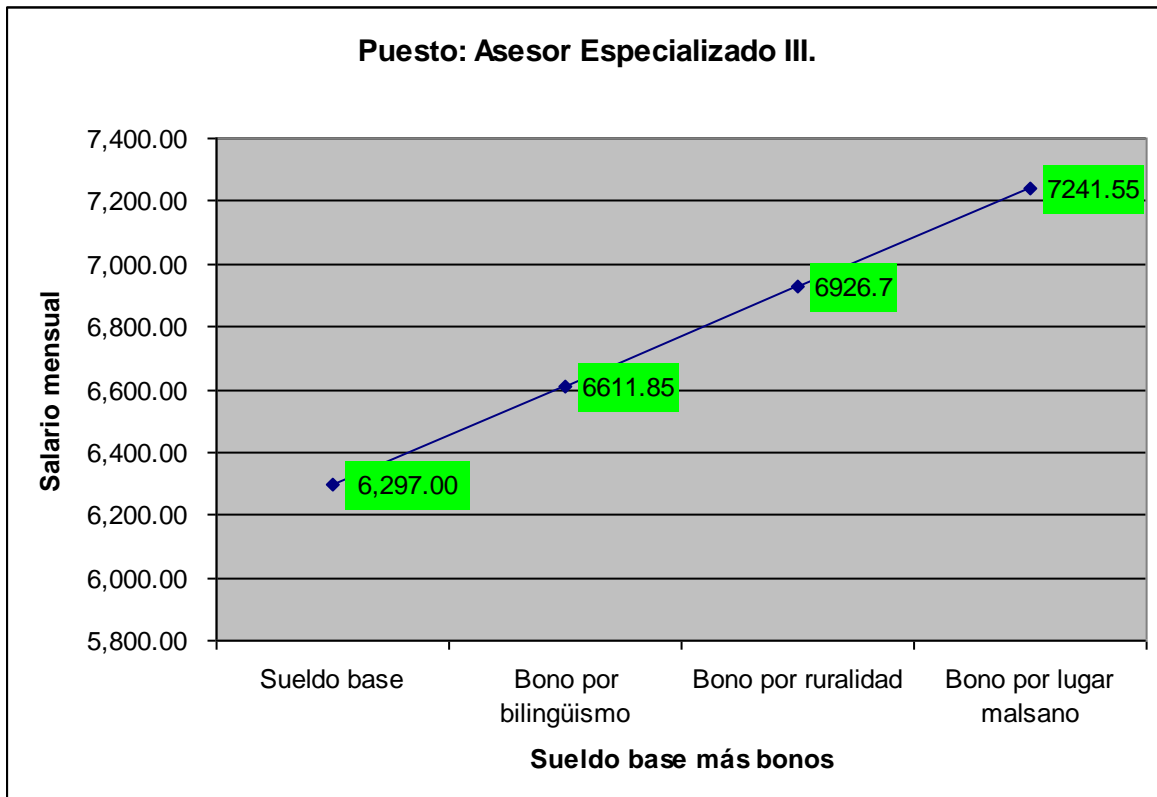
Actualmente, aunque aún no ha tenido aplicación, el bilingüismo en idiomas Mayas, Xinka o Garífuna-Español, del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, está regulado en el artículo 26, del Acuerdo Gubernativo de Generalización de la Educación Bilingüe 22 – 2004. Este artículo establece:

<<Bono Específico por Bilingüismo. El personal docente que desarrolle educación bilingüe multicultural e intercultural en el aula en los idiomas: Maya, Garífuna o Xinka – Español tiene el derecho a un bono mensual del diez por ciento de su

salario base. El personal técnico y administrativo bilingüe que ejecute y coordine la educación bilingüe intercultural en idioma Maya, Garífuna o Xinka, a nivel central, departamental, municipal y local, tiene derecho a un bono mensual del cinco por ciento de su salario base. El bono corresponde a la escuela y no al docente. La no aplicación de la enseñanza bilingüe será motivo para suspender el bono de acuerdo con los criterios y procedimientos que establezca el reglamento de este acuerdo>> (Guatemala 2004: 8)

Los bonos por lugares malsanos y ruralidad aún no están regulados, pero de alguna manera se enuncian en la Ley de Servicio Civil y en el Código de Trabajo. En concordancia con el Acuerdo Gubernativo de Generalización de la Educación Bilingüe intercultural 22-2004, el personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, por efectuar trabajos de asistencia técnica, supervisión y evaluación, podrán tener derecho a un bono del 5% por trabajar en lugares malsanos y 5% por ruralidad, sobre el sueldo base que perciben mensualmente. Estos bonos se deberán sumar a los otros que por derecho han estado percibiendo este personal. La siguiente tabla ilustra un ejemplo de los beneficios económicos que se obtendría con estos bonos.

Gráfica 17



La reducción de tiempo de servicio y/o ascenso inmediato, es otra alternativa en la administración de salarios directos con equidad. La Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado, Decreto 63-88, en el artículo 5º, Pensiones por Jubilaciones, numeral 1, Por Retiro Voluntario, establece:

- << a) El trabajador que tenga veinte (20) años de servicios, como mínimo, cualquiera que sea su edad;
 b) El que haya cumplido cincuenta (50) años de edad y acredite, como mínimo, diez años de servicios.>> (Guatemala 1988:5)

El personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación que labora en el área rural, en lugares malsanos y que presta un servicio bilingüe idiomas Mayas, Xinka o Garífuna-Español, en vez de retirarse hasta los 20 años de servicios, como mínimo, puede retirarse a los 15, cualquiera que sea su edad. En

su defecto, que haya cumplido 45 años de edad y acredite, como mínimo, 7 años de servicios.

El ascenso inmediato, solamente es aplicable al personal técnico y administrativo que se acoge bajo la tutela de la Ley de Dignificación y Catalogación del Magisterio Nacional, Decreto 1485. En el artículo 4º de esta Ley se establecen 6 clases de catalogación, de la <<A<< a la <<F<< y el ascenso de una letra a otra representa un incremento salarial del 25% sobre el sueldo básico. Los ascensos se obtienen después de haber cumplido 4 años de servicios y haber obtenido una calificación mínima de 60 puntos en la hoja de servicios. Una política de administración de salarios directos con equidad para las personas que trabajan en el área rural, en lugares malsanos y prestan un servicio bilingüe sería el ascender a cada 3 años de servicios.

Para que dichas propuestas funcionen, es necesario normarlas y reglamentarlas para evitar cometer otras inequidades e injusticias.

VII. Conclusiones

Al no estar desagregada la estadística del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación por pertenencia étnica, el Estado aún no responde a la diversidad étnica del país reconocida en leyes internas e internacionales ratificadas por Guatemala. Y a esto posiblemente se debe la falta de políticas públicas que reduzcan la discriminación y el racismo contra los Pueblo indígenas.

No se da racismo, segregación racial y discriminación étnica ni de género por hacer el mismo trabajo en los mismos puestos. Sin embargo, al parecer se está dando racismo por omisión, segregación laboral y racial de tipo horizontal y, discriminación contra indígenas en unidades donde laboran solamente indígenas, como es el caso de las Jefaturas de Educación Bilingüe Intercultural, JEDEBI's.

Por lo general, en las unidades ejecutoras del Ministerio de Educación se administran los salarios directos con inequidad étnica y de género, no solamente en el número de profesionales ladinos e indígenas, sino también, en la media salarial que perciben. Los hombres ladinos son los que tienen la media más alta, les siguen las mujeres ladinas, luego los hombres indígenas y, finalmente las mujeres indígenas. Es tan baja la media salarial de las mujeres indígenas que se da una diferencia estadísticamente significativa a un nivel de confianza del 95%, con las medias salariales de los hombres indígenas, de hombres y mujeres ladinas.

Las diferencias de medias salariales entre hombres y mujeres, entre indígenas y ladinos, se debe a que un mayor número de hombres ladinos ocupan puestos de dirección y de confianza. Por el contrario, un mayor número de mujeres indígenas ocupan los puestos de menor responsabilidad y autoridad y, formalmente, realizan los trabajos de menor importancia, aunque en la realidad sea lo contrario.

Por razones de ubicación geográfica y segmentación laboral horizontal, también se da inequidad entre medias salariales. El personal técnico y administrativo de las unidades ejecutoras centrales del Ministerio de Educación, perciben una media salarial más alta que sus homólogos de las Direcciones Departamentales de Educación. De similar manera, se da inequidad entre las medias salariales de las unidades ejecutoras centrales.

En la administración de salarios directos del Ministerio de Educación, no solamente se da inequidad entre segmentaciones laborales, sino también entre unidades ejecutoras de una misma segmentación laboral. SIMAC/DICADE y DIGEBI, ambas son unidades ejecutoras de calidad educativa, pero SIMAC/DICADE tiene mayor número de personal técnico y administrativo y la media salarial más alta. Es tan marcada la diferencia que es estadísticamente significativa en un nivel de confianza del 95%. No obstante, se da una discriminación positiva a favor del número de mujeres ladinas.

Exceptuando Totonicapán, aún en los departamentos con los mayores porcentajes de población indígena, el número de profesionales técnicos y administrativos indígena es menor que los profesionales ladinos. El número de mujeres indígenas es menor que los hombres indígenas, incluyendo Totonicapán.

Con la segregación laboral vertical y horizontal de los profesionales indígenas, la discriminación negativa del salario que perciben, tanto mujeres ladinas e indígenas como hombres indígenas, el Ministerio de Educación está incumpliendo la normativa jurídica que regula la administración de salario directo con equidad étnica y de género vigente en el país.

La etnia y el género no son criterios prioritarios en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación. Esto posiblemente se debe a la falta de una normativa interna que los especifique y los priorice, porque en la actualidad

solamente se cuenta una normativa jurídica que regula los salarios directos de la administración pública en general.

En términos generales, son múltiples las manifestaciones de inequidades que se dan en la administración de salarios directos del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación. Se da inequidad de: etnia, género, ubicación geográfica, segmentación laboral horizontal y vertical. Las mujeres indígenas son las que tienen los índices más bajo.

Finalmente, en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación, se da una mayor discriminación de etnia que de género, porque es mayor el número de ladinos que indígenas y porque los ladinos perciben un mayor salario que los indígenas. No obstante, en ambas etnias se da discriminación en contra las mujeres, con excepción del número de mujeres ladinas, existe un mayor número de hombres y son quienes perciben los salarios más altos de la etnia a que pertenecen.

VIII. Recomendaciones

Las estadísticas étnicas son importantes para la implementación de políticas públicas y evaluación de mejoras o cambios de una situación pasada con la presente y la presente con una situación futura. Por consiguiente, es importante que en las estadísticas que maneja el Estado se incorpore la variable étnica.

Para avanzar en la administración de salarios directos con equidad étnica y de género, es importante replicar el principio de igual salario por igual trabajo y en las mismas condiciones laborales, entre otros criterios, tales como en: puestos de igual nivel jerárquico e igualdad de oportunidades. Con esto se evitará cometer racismo, segregación racial y discriminación contra indígenas y mujeres.

En Guatemala no es posible fortalecer la democracia y el Estado de Derecho, si solamente se defienden los derechos individuales civiles y políticos de las personas y de los grupos sociales. Hace falta defender también los derechos específicos de los Pueblos Indígenas. Esto permitirá reconocer las diferencias y prestar atención diferenciada a los mismos. A este respecto, son mayores las posibilidades de atención diferenciada, si se cuenta con estadísticas étnicas que indican la situación en que se encuentra cada uno de los Pueblos.

Es más difícil lograr la solidaridad entre personas, grupos sociales y entre Pueblos si se desconoce la situación de exclusión y marginación en que se encuentran. Por ello, los funcionarios públicos de nivel alto deben monitorear la inclusión de la variable étnica en las estadísticas de sus instituciones.

Es sumamente difícil el buen desempeño en los puestos de trabajo y la convivencia entre personas de determinada organización o institución, si existen significativas diferencias salariales entre ellas. Por tal razón, el Ministerio de Educación debe revisar los factores que inciden a que se esté dando múltiples

inequidades salariales, de etnia y de género en sus diferentes unidades ejecutoras.

La implementación de una administración salarial directa con equidad étnica, de género y salarial, no solamente beneficiará a los Pueblos indígenas, sino también al Pueblo ladino. A medida que los Pueblos indígenas tengan mayores y mejores condiciones de vida, el Pueblo ladino tendrá un mayor número de socios y aliados de quienes apoyarse para lograr un mejor desarrollo. De lo contrario, tendría un mayor número de adversarios de quienes cuidarse para que no le arrebaten los escasos medios y recursos de que dispone. Esta relación dialéctica, debe constituirse en el principal punto de reflexión para que los administradores de salarios directos implementen estrategias que permitan lograr la equidad étnica, de género y salarial entre profesionales indígenas y ladinos.

Ante la falta de oportunidades de ocupar puestos importantes en la administración pública, con poder de decisión y un salario digno, un grueso número de profesionales indígenas está emigrando como braseros a los Estados Unidos. Con ello, posiblemente el Estado de Guatemala, no sólo está expulsando profesionales competitivos, sino que los está expatriando. Esto es actuar contra los principios universales de los derechos humanos y derechos específicos de los Pueblos indígenas. Para evitar que se sigan cometiendo estos deplorables hechos, es importante que se emitan leyes específicas que penalicen la inequidad étnica y de género en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación.

En la administración de salarios directos del Ministerio de Educación, los profesionales bilingües (idioma indígenas-idioma español), en vez de ser premiados por el dominio de dos idiomas, son castigados; porque son quienes ocupan los puestos de menor importancia y perciben los salarios más bajos. En consecuencia, son limitadas las posibilidades de implementar la educación bilingüe multicultural e intercultural que se establece en el Diseño de Reforma

Educativa. Para revertir esta situación, es necesario que el Ministerio de Educación, además de administrar los salarios directos con equidad étnica, implemente incentivos para los profesionales bilingües.

Para evitar que en el futuro se de un conflicto étnico y de género entre el personal técnico y administrativo indígena y ladino del Ministerio de educación, es importante superar las inequidades que se están dando en la administración de salarios directos.

La discriminación étnica y de género, el racismo y la segregación que se está dando en la administración de salarios directos del Ministerio de Educación, es nocivo para la democracia interna y para las relaciones diplomáticas de Guatemala. A este respecto, el colonialismo interno y apartheid¹⁶ que se derivan de las inequidades entre Pueblos, son considerados lesivos a la humanidad, por la comunidad internacional. Por lo tanto, para fortalecer la democracia interna y las relaciones diplomáticas de Guatemala, es necesario implementar estrategias que aseguren la administración de salarios directos con equidad étnica y de género.

En buena medida, la discriminación étnica y de género, el racismo y la segregación, se dan por omisión y/o desconocimiento. Por ello, es importante implementar cursos sobre relaciones interétnicas positivas, derechos humanos y derechos específicos de los Pueblos indígenas, entre otros temas, a funcionarios públicos de nivel alto del Ministerio de Educación.

16 La existencia de un <<apartheid de hecho>>, que afecta al 60% de los 11 millones de guatemaltecos, quienes sufren discriminación histórica, fue denunciada por MINUGUA en el 2001.

IX. Bibliografía

1. Alvarado, Blanca Estela, et al. 2004. *Rutas del accionar desde el periodismo contra la discriminación y el racismo*. Guatemala. CODISRA. 55.
2. Bastos, Santiago y Cumes, Aura. 2005. *Mayanización y Vida Cotidiana*. Guatemala. FLACSO, OXFAM Y CIRMA. 45.
3. Bennett, Christine I. 1999. *Multicultural Education Theory y Practice*. United State Of America. 4ta. Ed. Allyn & Bacon, 436.
4. Blázquez-Ruiz, F. Javier, 1996. *10 Palabras Clave sobre Racismo y Xenofobia, España*. Editorial Verbo Divino.
5. Cachón, Lorenzo. 2003. Discriminación en el empleo y minorías étnicas en Gitanos. *Revista Pensamiento y Cultura de España*. (22-23): 1-12.
6. Camerón, McCarthy. 1994. *Racismo y Currículum*. España. Morata. 167.
7. Chiavenato, Adalberto. 2000. *Administración de Recursos Humanos*. 5ª. ed. Colombia. McGraw-Hill Interamericana, S.A. 699.
8. CODISRA. 2005. *Pueblo indígenas, pobreza y desarrollo humano en América Latina: 1994-2004: Resumen*. Guatemala. CODISRA. 2
9. Cojtí Cuxil, Demetrio. 1994. *Políticas para la Reivindicación de los Mayas de Hoy*. Guatemala. 1era. ed. Editorial Cholsamaj. 86.
10. *Coordinación y Convergencia Nacional Maya Waqib' Kej*. 2004. Uswuj (Mosquitos). Guatemala. Waqib' Kej. 2.
11. COPARE. 1998. *Runuk'ik Jun K'ak'a' Tijonik (Diseño de Reforma Educativa)*. 1ª. ed. Guatemala. COPARE. 130.
12. Downie, N. M. y Heath, R. W. 1986. *Métodos Estadísticos Aplicados*. Quinta Edición. México. Editorial Arla. 380.
13. Duran, Ángeles. 1996. *Mujeres y Hombres en la Formación de la Teoría Sociológica*. España. Centro de Investigaciones Sociológicas. 340.
14. Editorial Cholsamaj y Editorial Maya' Wuj. 2005. *Cholb'al Q'ij (Agenda Maya)*. Guatemala. Editorial Cholsamaj y Editorial Maya' Wuj. 102.
15. Gil Montepeque, Jovita; Barrios, Marina Alejandra y Villena Recinos, Víctor Ricardo. 2003. *Recopilación comentada de leyes, reglamentos, resoluciones y circulares educativas*. 2ª. ed. Ampliada. Ediciones Superiores S.A. 609
16. Guatemala. 1973. *Código Procesal Penal*, Decreto No. 17-73, Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. 118.
17. Guatemala. 1973. *Ley De Salarios De La Administración Pública*, Decreto No. 11-73, Congreso de la República de Guatemala. Guatemala. 11.
18. Guatemala. 1988. *Ley de Clases Pasivas Civiles del Estado Decreto 63-88*. Guatemala. Organismo Legislativo. 25.

19. Guatemala. 1998. *Reglamento de la Ley de Servicio Civil*, Presidencia de la República de Guatemala. Guatemala. 30
20. Guatemala. 1999. *Reglamento para la Contratación de Servicios Directivos Temporales con Cargo al Renglón Presupuestario 022* "Personal por Contrato", Presidencia de la República de Guatemala. Guatemala. 5.
21. Guatemala. 2000. Código de Trabajo. Edición Nueva. Guatemala. Ayala Jiménez Sucesores. 176.
22. Guatemala. 2001. *Estrategia de Reducción de la Pobreza*. Guatemala. Gobierno de la República de Guatemala. 80.
23. Guatemala. 2004. *Acuerdo Gubernativo de Generalización de la Educación Bilingüe Multicultural e Intercultural en el Sistema Educativo Nacional 22 – 2004*. Ministerio de Educación. Guatemala. 10.
24. Guatemala. 2005. *Constitución Política de la República de Guatemala y Leyes de Desarrollo Social*. Guatemala. Secretaría de Coordinación Ejecutiva de la Presidencia. 245.
25. Guatemala. 2005. *Pueblo Indígenas, Pobreza y Desarrollo Humano en América Latina: 1994 – 2004*. Guatemala. CODISRA. 2
26. Jun Pop Tijonik. 2005. *Discriminación racial (étnica) y de género (artículos conexos de instrumentos internacionales)*. Guatemala. Jun Pop Tijonik. 21.
27. Koontz, Harol y Weihrish, Heinz. 1996. *Administración una Perspectiva Global*. 2ª. ed. México. McGraw-Hill Interamericana, S.A. 745.
28. Mildré, Georges y Flores, Sergio. 2002. *Elite Ladina, Políticas Públicas y Pobreza Indígena*. Guatemala. Instituto de Estudios Interétnicos. 214.
29. Ministerio de Educación de Guatemala. 2002. *Educación y Poder Compartido: Cuadernos Pedagógicos No. 6*. Guatemala. Ministerio de Educación. 131.
30. Novillo Rameix, Natalia. 2000. *Posiciones Teóricas que Explican el Cambio de Políticas Públicas*. México. Biblioteca. 9.
31. OIT. 1996. *Convenio 169 sobre Pueblo Indígenas y Tribales*. 1ª. ed. Guatemala. OIT. 51.
32. Organización de las Naciones Unidas. 2000. *Declaración del Milenio. Estados Unidos. ONU. 9*
33. Organización de Naciones Unidas. 1965. *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial, Naciones Unidas. Estados Unidos. 6*.
34. Procurador de los Derechos Humanos, 1997. *Los Acuerdos de Paz*. 1ª. ed. Guatemala. Procuraduría de los Derechos Humanos. 198
35. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 2005. *Diversidad Étnico-Cultural: La ciudadanía en un Estado plural*. Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. 423.
36. Ritzer, George. 1996. *Teoría Sociológica Clásica*. México. McGraw-Hill Inc. 522.
37. Robbins, Stephen P. 1994. *Administración: Teoría y Práctica*. 4ª. ed. México. Prentice-Hall Hispanoamericana, S.A. 697.

38. Secretaría Presidencial de la Mujer. 2005. *Política Nacional de Promoción y Desarrollo de las Mujeres de Guatemaltecas y Plan de Equidad de Oportunidades 2001 – 2006*. 5ª. ed. Guatemala. Serviprensa. 64.
39. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 1998. Guatemala: *Los contrastes del Desarrollo Humano. Guatemala. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala*. 236.
40. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 2000. Guatemala: *La fuerza incluyente del desarrollo humano*. Guatemala. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 312.
41. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 2002. Guatemala: *Desarrollo Humano Mujeres y Salud*. Guatemala. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 439.
42. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 2003. *Una Agenda para el Desarrollo Humano 2003*. Guatemala. Sistema de Naciones Unidas en Guatemala. 314.
43. Solórzano Thillet. 2001. *Mujeres y Percepciones Políticas*. Guatemala. FLACSO.
44. Thera Van Osch. 1996. *Nuevos Enfoques Económicos: Contribuciones al debate sobre género y economía*. 1era. ed. San José Costa Rica. Thera Van Osch. 309.
45. UNDAF. 2004. *El racismo y la discriminación racial, la xenofobia y todas las formas de discriminación: Informe de Doudou Diéne, Relator Especial sobre las formas contemporáneas de racismo, discriminación racial, xenofobia y formas conexas de intolerancia. Misión a Guatemala*. Guatemala. Equipo de País del Sistema de las Naciones Unidas. 21.
46. Waqí Q`anil (Cojtí, Demetrio). 2005. *Problemas Actuales de la Identidad Nacional Guatemalteca*. 1era. ed. Guatemala. Editorial Cholsamaj. 77.
47. Weis, Carol H. 1975. *Investigación Evaluativo: Métodos para determinar la eficiencia de los programas de acción*. México. Editorial Trillas. 183.
48. Wrench, J. y Modood, T. 2000. *The effectiveness of employment equality policies in relation to immigrants and ethnic minorities in the UK*. Suiza. Oficina Internacional de Trabajo. 36.

X. Anexos

A. Estadísticas étnicas y de género, comparaciones entre medias salariales del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, año 2005.

Tabla 5

Medias salariales, directores departamentales de educación, Ministerio de Educación, año 2005.

ANOVA

SALARIOS

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Between Groups	.000	2	.000	.	.
Within Groups	.000	19	.000		
Total	.000	21			

Tabla 6

Medias salariales, Coordinadores Técnicos y Administrativos SIMAC/DICADE y DIGEBI, Ministerio de Educación, año 2005.

Group Statistics

Personal	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Medias salariales Hombres Indígenas DIGEBI	5	6574.20	413.225	184.800
Mujeres ladinas SIMAC/DICADE	8	6759.00	.000	.000

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Medias salariales	Equal variances assumed	12.034	.005	-1.301	11	.220	-184.80	142.057	-497.465	127.865
	Equal variances not assumed			-1.000	4.000	.374	-184.80	184.800	-697.887	328.287

Group Statistics

Personal		N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Medias salariales	Mujeres ladinas SIMAC/DICADE	8	6759.00	.000	.000
	Hombres indígenas SIMAC/DICADE	2	5604.00	1633.417	1155.000

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Medias salariales	Equal variances assumed	.	.	2.530	8	.035	1155.00	456.554	102.185	2207.815
	Equal variances not assumed			1.000	1.000	.500	1155.00	1155.000	-13520.666	15830.666

Tabla 7
Medias salariales, Coordinadores Técnicos y Administrativos, Direcciones Departamentales con presencia EBI, Ministerio de Educación, año 2005.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Salarios Mensuales en Quetzales

(I) Personal Técnico y Administrativo	(J) Personal Técnico y Administrativo	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval		
					Lower Bound	Upper Bound	
Tukey HSD	UPAF	UDA	1028.36*	226.277	.000	362.25	1694.48
		UDE	1028.36*	226.277	.000	362.25	1694.48
		UDI	1280.36*	226.277	.000	614.25	1946.48
		OSC	1217.45*	226.277	.000	551.34	1883.57
		JEDIBI	2630.91*	226.277	.000	1964.79	3297.02
	UDA	UPAF	-1028.36*	226.277	.000	-1694.48	-362.25
		UDE	.00	226.277	1.000	-666.12	666.12
		UDI	252.00	226.277	.874	-414.12	918.12
		OSC	189.09	226.277	.960	-477.02	855.21
		JEDIBI	1602.55*	226.277	.000	936.43	2268.66
	UDE	UPAF	-1028.36*	226.277	.000	-1694.48	-362.25
		UDA	.00	226.277	1.000	-666.12	666.12
		UDI	252.00	226.277	.874	-414.12	918.12
		OSC	189.09	226.277	.960	-477.02	855.21
		JEDIBI	1602.55*	226.277	.000	936.43	2268.66
	UDI	UPAF	-1280.36*	226.277	.000	-1946.48	-614.25
		UDA	-252.00	226.277	.874	-918.12	414.12
		UDE	-252.00	226.277	.874	-918.12	414.12
		OSC	-62.91	226.277	1.000	-729.02	603.21
		JEDIBI	1350.55*	226.277	.000	684.43	2016.66
OSC	UPAF	-1217.45*	226.277	.000	-1883.57	-551.34	
	UDA	-189.09	226.277	.960	-855.21	477.02	
	UDE	-189.09	226.277	.960	-855.21	477.02	
	UDI	62.91	226.277	1.000	-603.21	729.02	
	JEDIBI	1413.45*	226.277	.000	747.34	2079.57	
JEDIBI	UPAF	-2630.91*	226.277	.000	-3297.02	-1964.79	
	UDA	-1602.55*	226.277	.000	-2268.66	-936.43	
	UDE	-1602.55*	226.277	.000	-2268.66	-936.43	
	UDI	-1350.55*	226.277	.000	-2016.66	-684.43	
	OSC	-1413.45*	226.277	.000	-2079.57	-747.34	
Scheffe	UPAF	UDA	1028.36*	226.277	.003	249.71	1807.01
		UDE	1028.36*	226.277	.003	249.71	1807.01
		UDI	1280.36*	226.277	.000	501.71	2059.01
		OSC	1217.45*	226.277	.000	438.81	1996.10
		JEDIBI	2630.91*	226.277	.000	1852.26	3409.56
	UDA	UPAF	-1028.36*	226.277	.003	-1807.01	-249.71
		UDE	.00	226.277	1.000	-778.65	778.65
		UDI	252.00	226.277	.939	-526.65	1030.65
		OSC	189.09	226.277	.982	-589.56	967.74
		JEDIBI	1602.55*	226.277	.000	823.90	2381.19
	UDE	UPAF	-1028.36*	226.277	.003	-1807.01	-249.71
		UDA	.00	226.277	1.000	-778.65	778.65
		UDI	252.00	226.277	.939	-526.65	1030.65
		OSC	189.09	226.277	.982	-589.56	967.74
		JEDIBI	1602.55*	226.277	.000	823.90	2381.19
	UDI	UPAF	-1280.36*	226.277	.000	-2059.01	-501.71
		UDA	-252.00	226.277	.939	-1030.65	526.65
		UDE	-252.00	226.277	.939	-1030.65	526.65
		OSC	-62.91	226.277	1.000	-841.56	715.74
		JEDIBI	1350.55*	226.277	.000	571.90	2129.19
OSC	UPAF	-1217.45*	226.277	.000	-1996.10	-438.81	
	UDA	-189.09	226.277	.982	-967.74	589.56	
	UDE	-189.09	226.277	.982	-967.74	589.56	
	UDI	62.91	226.277	1.000	-715.74	841.56	
	JEDIBI	1413.45*	226.277	.000	634.81	2192.10	
JEDIBI	UPAF	-2630.91*	226.277	.000	-3409.56	-1852.26	
	UDA	-1602.55*	226.277	.000	-2381.19	-823.90	
	UDE	-1602.55*	226.277	.000	-2381.19	-823.90	
	UDI	-1350.55*	226.277	.000	-2129.19	-571.90	
	OSC	-1413.45*	226.277	.000	-2192.10	-634.81	
Bonferroni	UPAF	UDA	1028.36*	226.277	.000	336.57	1720.15
		UDE	1028.36*	226.277	.000	336.57	1720.15
		UDI	1280.36*	226.277	.000	588.57	1972.15
		OSC	1217.45*	226.277	.000	525.66	1909.25
		JEDIBI	2630.91*	226.277	.000	1939.12	3322.70
	UDA	UPAF	-1028.36*	226.277	.000	-1720.15	-336.57
		UDE	.00	226.277	1.000	-691.79	691.79
		UDI	252.00	226.277	1.000	-439.79	943.79
		OSC	189.09	226.277	1.000	-502.70	880.88
		JEDIBI	1602.55*	226.277	.000	910.75	2294.34
	UDE	UPAF	-1028.36*	226.277	.000	-1720.15	-336.57
		UDA	.00	226.277	1.000	-691.79	691.79
		UDI	252.00	226.277	1.000	-439.79	943.79
		OSC	189.09	226.277	1.000	-502.70	880.88
		JEDIBI	1602.55*	226.277	.000	910.75	2294.34
	UDI	UPAF	-1280.36*	226.277	.000	-1972.15	-588.57
		UDA	-252.00	226.277	1.000	-943.79	439.79
		UDE	-252.00	226.277	1.000	-943.79	439.79
		OSC	-62.91	226.277	1.000	-754.70	628.88
		JEDIBI	1350.55*	226.277	.000	658.75	2042.34
OSC	UPAF	-1217.45*	226.277	.000	-1909.25	-525.66	
	UDA	-189.09	226.277	1.000	-880.88	502.70	
	UDE	-189.09	226.277	1.000	-880.88	502.70	
	UDI	62.91	226.277	1.000	-628.88	754.70	
	JEDIBI	1413.45*	226.277	.000	721.66	2105.25	
JEDIBI	UPAF	-2630.91*	226.277	.000	-3322.70	-1939.12	
	UDA	-1602.55*	226.277	.000	-2294.34	-910.75	
	UDE	-1602.55*	226.277	.000	-2294.34	-910.75	
	UDI	-1350.55*	226.277	.000	-2042.34	-658.75	
	OSC	-1413.45*	226.277	.000	-2105.25	-721.66	

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Tabla 8
Estadísticas étnicas, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Etnia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Indígenas	594	24.0	24.0	24.0
Ladinos	1878	76.0	76.0	100.0
Total	2472	100.0	100.0	

Tabla 9
Estadísticas de género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mujeres	1185	47.9	47.9	47.9
Hombres	1287	52.1	52.1	100.0
Total	2472	100.0	100.0	

Tabla 10
Estadísticas étnicas y de género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Género y Etnia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mujeres Ladinas	993	40.2	40.2	40.2
Hombres Ladinos	885	35.8	35.8	76.0
Mujeres Indígenas	191	7.7	7.7	83.7
Hombres Indígenas	403	16.3	16.3	100.0
Total	2472	100.0	100.0	

Tabla 11
Diferencias de medias de salarios por género, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Group Statistics

	Género	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Salarios en Quetzales	Mujeres	1185	2584.82	2198.150	63.855
	Hombres	1287	2775.07	2146.396	59.830

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Salarios en Quetzales	Equal variances assumed	.034	.854	-2.176	2470	.030	-190.25	87.419	-361.671	-18.825
	Equal variances not assumed			-2.174	2442.347	.030	-190.25	87.505	-361.840	-18.656

Tabla 12

Diferencias de medias de salarios por etnia, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Group Statistics

	Etnia	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Salarios en Quetzales	Indígenas	594	2399.18	1558.510	63.946
	Ladinos	1878	2773.91	2327.037	53.698

Independent Samples Test

		Levene's Test for Equality of Variances		t-test for Equality of Means						
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Salarios en Quetzales	Equal variances assumed	22.314	.000	-3.673	2470	.000	-374.73	102.035	-574.813	-174.647
	Equal variances not assumed			-4.488	1490.082	.000	-374.73	83.502	-538.524	-210.936

Tabla 13

Comparaciones de medias salariales entre mujeres ladinas, hombres ladinos, mujeres indígenas y hombres indígenas, Ministerio de Educación, años 2005.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Salario Mensual en Quetzales

	(I) Pertencia Étnica y de Género	(J) Pertencia Étnica y de Género	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
						Lower Bound	Upper Bound
Tukey HSD	Mujeres Ladinas	Hombres Ladinos	-155.27	101.001	.415	-414.92	104.39
		Mujeres Indígenas	690.56*	164.800	.000	266.89	1114.22
		Hombres Indígenas	125.97	125.954	.749	-197.84	449.77
	Hombres Ladinos	Mujeres Ladinas	155.27	101.001	.415	-104.39	414.92
		Mujeres Indígenas	845.82*	166.722	.000	417.21	1274.43
		Hombres Indígenas	281.23	128.459	.126	-49.01	611.47
	Mujeres Indígenas	Mujeres Ladinas	-690.56*	164.800	.000	-1114.22	-266.89
		Hombres Ladinos	-845.82*	166.722	.000	-1274.43	-417.21
		Hombres Indígenas	-564.59*	182.919	.011	-1034.84	-94.34
	Hombres Indígenas	Mujeres Ladinas	-125.97	125.954	.749	-449.77	197.84
		Hombres Ladinos	-281.23	128.459	.126	-611.47	49.01
		Mujeres Indígenas	564.59*	182.919	.011	94.34	1034.84
Scheffe	Mujeres Ladinas	Hombres Ladinos	-155.27	101.001	.501	-437.81	127.28
		Mujeres Indígenas	690.56*	164.800	.001	229.54	1151.57
		Hombres Indígenas	125.97	125.954	.801	-226.38	478.31
	Hombres Ladinos	Mujeres Ladinas	155.27	101.001	.501	-127.28	437.81
		Mujeres Indígenas	845.82*	166.722	.000	379.43	1312.21
		Hombres Indígenas	281.23	128.459	.188	-78.12	640.58
	Mujeres Indígenas	Mujeres Ladinas	-690.56*	164.800	.001	-1151.57	-229.54
		Hombres Ladinos	-845.82*	166.722	.000	-1312.21	-379.43
		Hombres Indígenas	-564.59*	182.919	.023	-1076.29	-52.89
	Hombres Indígenas	Mujeres Ladinas	-125.97	125.954	.801	-478.31	226.38
		Hombres Ladinos	-281.23	128.459	.188	-640.58	78.12
		Mujeres Indígenas	564.59*	182.919	.023	52.89	1076.29
Bonferroni	Mujeres Ladinas	Hombres Ladinos	-155.27	101.001	.746	-421.95	111.42
		Mujeres Indígenas	690.56*	164.800	.000	255.42	1125.69
		Hombres Indígenas	125.97	125.954	1.000	-206.60	458.53
	Hombres Ladinos	Mujeres Ladinas	155.27	101.001	.746	-111.42	421.95
		Mujeres Indígenas	845.82*	166.722	.000	405.61	1286.03
		Hombres Indígenas	281.23	128.459	.172	-57.95	620.41
	Mujeres Indígenas	Mujeres Ladinas	-690.56*	164.800	.000	-1125.69	-255.42
		Hombres Ladinos	-845.82*	166.722	.000	-1286.03	-405.61
		Hombres Indígenas	-564.59*	182.919	.012	-1047.57	-81.61
	Hombres Indígenas	Mujeres Ladinas	-125.97	125.954	1.000	-458.53	206.60
		Hombres Ladinos	-281.23	128.459	.172	-620.41	57.95
		Mujeres Indígenas	564.59*	182.919	.012	81.61	1047.57

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Tabla 14
Estadísticas de renglones presupuestarios de contratación 011 y 022,
personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Renglón Presupuestario de Contratación

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mujeres Ladinas 011	606	24.5	24.5	24.5
	Mujeres Ladinas 022	373	15.1	15.1	39.6
	Hombres Ladinos 011	477	19.3	19.3	58.9
	Hombres Ladinos 022	385	15.6	15.6	74.5
	Mujeres Indígenas 011	112	4.5	4.5	79.0
	Mujeres Indígenas 022	97	3.9	3.9	82.9
	Hombres Indígenas 011	232	9.4	9.4	92.3
	Hombres Indígenas 022	190	7.7	7.7	100.0
	Total	2472	100.0	100.0	

Tabla 15
Comparaciones de medias salariales entre etnia y género en los renglones presupuestarios 011 y 022, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Multiple Comparisons

Dependent Variable: Salario Mensual en Quetzales

Scheffe

(I) Renglón Presupuestario de Contratación	(J) Renglón Presupuestario de Contratación	Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Mujeres Ladinas 011	Mujeres Ladinas 022	-1090.63*	138.521	.000	-1610.64	-570.61
	Hombres Ladinos 011	-28.05	128.835	1.000	-511.71	455.60
	Hombres Ladinos 022	-1251.21*	137.178	.000	-1766.19	-736.23
	Mujeres Indígenas 011	213.70	216.487	.995	-599.00	1026.41
	Mujeres Indígenas 022	342.42	230.181	.947	-521.70	1206.53
	Hombres Indígenas 011	-43.99	162.501	1.000	-654.03	566.05
	Hombres Indígenas 022	-592.93	175.008	.120	-1249.93	64.06
Mujeres Ladinas 022	Mujeres Ladinas 011	1090.63*	138.521	.000	570.61	1610.64
	Hombres Ladinos 011	1062.57*	145.482	.000	516.42	1608.72
	Hombres Ladinos 022	-160.58	152.920	.993	-734.66	413.49
	Mujeres Indígenas 011	1304.33*	226.789	.000	452.95	2155.71
	Mujeres Indígenas 022	1433.04*	239.896	.000	532.46	2333.63
	Hombres Indígenas 011	1046.63*	175.992	.000	385.95	1707.32
	Hombres Indígenas 022	497.69	187.602	.425	-206.58	1201.96
Hombres Ladinos 011	Mujeres Ladinas 011	28.05	128.835	1.000	-455.60	511.71
	Mujeres Ladinas 022	-1062.57*	145.482	.000	-1608.72	-516.42
	Hombres Ladinos 022	-1223.16*	144.204	.000	-1764.51	-681.81
	Mujeres Indígenas 011	241.76	221.006	.991	-587.91	1071.43
	Mujeres Indígenas 022	370.47	234.436	.927	-509.62	1250.56
	Hombres Indígenas 011	-15.94	168.474	1.000	-648.41	616.52
	Hombres Indígenas 022	-564.88	180.568	.202	-1242.75	112.98
Hombres Ladinos 022	Mujeres Ladinas 011	1251.21*	137.178	.000	736.23	1766.19
	Mujeres Ladinas 022	160.58	152.920	.993	-413.49	734.66
	Hombres Ladinos 011	1223.16*	144.204	.000	681.81	1764.51
	Mujeres Indígenas 011	1464.91*	225.971	.000	616.60	2313.23
	Mujeres Indígenas 022	1593.63*	239.123	.000	695.94	2491.31
	Hombres Indígenas 011	1207.22*	174.937	.000	550.49	1863.94
	Hombres Indígenas 022	658.28	186.612	.087	-42.28	1358.83
Mujeres Indígenas 011	Mujeres Ladinas 011	-213.70	216.487	.995	-1026.41	599.00
	Mujeres Ladinas 022	-1304.33*	226.789	.000	-2155.71	-452.95
	Hombres Ladinos 011	-241.76	221.006	.991	-1071.43	587.91
	Hombres Ladinos 022	-1464.91*	225.971	.000	-2313.23	-616.60
	Mujeres Indígenas 022	128.71	291.939	1.000	-967.25	1224.67
	Hombres Indígenas 011	-257.70	242.181	.992	-1166.86	651.47
	Hombres Indígenas 022	-806.64	250.745	.170	-1747.95	134.67
Mujeres Indígenas 022	Mujeres Ladinas 011	-342.42	230.181	.947	-1206.53	521.70
	Mujeres Ladinas 022	-1433.04*	239.896	.000	-2333.63	-532.46
	Hombres Ladinos 011	-370.47	234.436	.927	-1250.56	509.62
	Hombres Ladinos 022	-1593.63*	239.123	.000	-2491.31	-695.94
	Mujeres Indígenas 011	-128.71	291.939	1.000	-1224.67	967.25
	Hombres Indígenas 011	-386.41	254.497	.941	-1341.81	568.99
	Hombres Indígenas 022	-935.35	262.659	.081	-1921.39	50.69
Hombres Indígenas 011	Mujeres Ladinas 011	43.99	162.501	1.000	-566.05	654.03
	Mujeres Ladinas 022	-1046.63*	175.992	.000	-1707.32	-385.95
	Hombres Ladinos 011	15.94	168.474	1.000	-616.52	648.41
	Hombres Ladinos 022	-1207.22*	174.937	.000	-1863.94	-550.49
	Mujeres Indígenas 011	257.70	242.181	.992	-651.47	1166.86
	Mujeres Indígenas 022	386.41	254.497	.941	-568.99	1341.81
	Hombres Indígenas 022	-548.94	205.944	.418	-1322.07	224.19
Hombres Indígenas 022	Mujeres Ladinas 011	592.93	175.008	.120	-64.06	1249.93
	Mujeres Ladinas 022	-497.69	187.602	.425	-1201.96	206.58
	Hombres Ladinos 011	564.88	180.568	.202	-112.98	1242.75
	Hombres Ladinos 022	-658.28	186.612	.087	-1358.83	42.28
	Mujeres Indígenas 011	806.64	250.745	.170	-134.67	1747.95
	Mujeres Indígenas 022	935.35	262.659	.081	-50.69	1921.39
	Hombres Indígenas 011	548.94	205.944	.418	-224.19	1322.07

*. The mean difference is significant at the .05 level.

Tabla 16
Estadística étnica y de género, personal técnico y administrativo que perciben los 10 salarios más altos del Ministerio de Educación, año 2005.

Pertenencia étnica y de Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mujeres ladinas	54	48.2	48.2	48.2
Hombres ladinos	41	36.6	36.6	84.8
Mujeres indígenas	2	1.8	1.8	86.6
Hombres indígenas	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Frecuencias de los 10 salarios más altos del Mineduc.

Salario mensual en quetzales

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 6297	4	3.6	3.6	3.6
6759	40	35.7	35.7	39.3
8773	3	2.7	2.7	42.0
9000	1	.9	.9	42.9
10650	1	.9	.9	43.8
11800	12	10.7	10.7	54.5
12000	27	24.1	24.1	78.6
12500	8	7.1	7.1	85.7
14547	1	.9	.9	86.6
16500	15	13.4	13.4	100.0
Total	112	100.0	100.0	

Tabla 17

Estadísticas étnicas y de Género de 13 unidades técnicas y administrativas del Ministerio de Educación: 7 de la sede central y 6 direcciones departamentales de educación; 3 ubicadas en población mayoritariamente indígena y 3 en población mayoritariamente ladina.

Pertenencia étnica y de Género

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Mujeres ladinas	378	37.5	37.5	37.5
Hombres ladinos	396	39.3	39.3	76.9
Mujeres indígenas	52	5.2	5.2	82.0
Hombres indígenas	181	18.0	18.0	100.0
Total	1007	100.0	100.0	

Tabla 18

Frecuencias salariales de 13 unidades ejecutoras y una muestra de 30 personas por cada unidad ejecutora: 7 de la sede central, 3 departamentos con predominio indígena y 3 departamentos con predominio ladino, personal técnico y administrativo, Ministerio de Educación, año 2005.

Salario mensual en quetzales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2315	2	.2	.2	.2
	2441	137	13.6	13.6	13.8
	2490	9	.9	.9	14.7
	2604	54	5.4	5.4	20.1
	2754	10	1.0	1.0	21.1
	2974	142	14.1	14.1	35.2
	3150	2	.2	.2	35.4
	3295	172	17.1	17.1	52.4
	3525	17	1.7	1.7	54.1
	3559	2	.2	.2	54.3
	3757	97	9.6	9.6	64.0
	3893	1	.1	.1	64.1
	3987	6	.6	.6	64.6
	4219	130	12.9	12.9	77.6
	4449	12	1.2	1.2	78.7
	5106	1	.1	.1	78.8
	5373	27	2.7	2.7	81.5
	5835	67	6.7	6.7	88.2
	5914	1	.1	.1	88.3
	6067	6	.6	.6	88.9
	6297	4	.4	.4	89.3
	6759	40	4.0	4.0	93.2
	8773	3	.3	.3	93.5
	9000	1	.1	.1	93.6
	10650	1	.1	.1	93.7
	11800	12	1.2	1.2	94.9
	12000	27	2.7	2.7	97.6
	12500	8	.8	.8	98.4
	14547	1	.1	.1	98.5
	16500	15	1.5	1.5	100.0
	Total	1007	100.0	100.0	

Tabla 19

Estadísticas del personal técnico y administrativo que percibe los 10 salarios más altos de las dos unidades de calidad del Ministerio de Educación, año 2005.

Pertenencia étnica y de género, SIMAC/DICADE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mujeres ladinas	45	68.2	68.2	68.2
	Hombres ladinos	14	21.2	21.2	89.4
	Mujeres indígenas	3	4.5	4.5	93.9
	Hombres indígenas	4	6.1	6.1	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Frecuencias de los 10 salarios más altos de SIMAC/DICADE.

Salario mensual en quetzales, SIMAC/DICADE

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3525	1	1.5	1.5	1.5
	3757	11	16.7	16.7	18.2
	3987	1	1.5	1.5	19.7
	4219	22	33.3	33.3	53.0
	4449	4	6.1	6.1	59.1
	5373	1	1.5	1.5	60.6
	5835	2	3.0	3.0	63.6
	6759	22	33.3	33.3	97.0
	12500	1	1.5	1.5	98.5
	16500	1	1.5	1.5	100.0
	Total	66	100.0	100.0	

Pertenencia étnica y de género, DIGEBI

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mujeres ladinas	3	7.3	7.3	7.3
	Hombres ladinos	2	4.9	4.9	12.2
	Mujeres indígenas	5	12.2	12.2	24.4
	Hombres indígenas	31	75.6	75.6	100.0
	Total	41	100.0	100.0	

Frecuencias de los 10 salarios más altos de DIGEBI.

Salario mensual en quetzales, DIGEBI

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1960	2	4.9	4.9	4.9
2120	1	2.4	2.4	7.3
2315	1	2.4	2.4	9.8
2604	18	43.9	43.9	53.7
3295	1	2.4	2.4	56.1
3757	8	19.5	19.5	75.6
5373	1	2.4	2.4	78.0
5835	1	2.4	2.4	80.5
6759	7	17.1	17.1	97.6
16500	1	2.4	2.4	100.0
Total	41	100.0	100.0	

Tabla 20

Comparaciones de medias salariales de una muestra de 30 técnicos y administrativos de SIMAC/DICADE y 30 de DIGEBI, Ministerio de Educación, año 2005.

Group Statistics

	Unidad Ejecutora	N	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean
Salario mensual en quetzales	SIMAC/DICADE	30	4157.77	3558.634	649.715
	DIGEBI	30	3808.00	2925.902	534.194

Comparaciones de medias

Independent Samples Test

	Levene's Test for Equality of Variances	t-test for Equality of Means								
		F	Sig.	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	Std. Error Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
									Lower	Upper
Salario mensual en quetzales	Equal variances assumed	1.486	.228	.416	58	.679	349.77	841.126	-1333.929	2033.463
	Equal variances not assumed			.416	55.911	.679	349.77	841.126	-1335.270	2034.803

B. Listado de apellidos de personal técnico y administrativo codificado como indígena, Ministerio de Educación, año 2005.

1.	Abac	51.	Caba	101.	Chivalán	151.	Cuj	200.	Huz
2.	Acabal	52.	Cac	102.	Chiyal	152.	Culajay	201.	Ical
3.	Aceytuno	53.	Cacao	103.	Cho	153.	Cum	202.	Icú
4.	Aguilar	54.	Cal	104.	Choc	154.	Cumatz	203.	Isem
5.	Aguilón	55.	Calel	105.	Chocoj	155.	Cumez	204.	Ismalej
6.	Agustín	56.	Calí	106.	Chocooj	156.	Cun	205.	Itzep
7.	Aj	57.	Calijau	107.	Choguaj	157.	Curruchich	206.	Itzol
8.	Ajanel	58.	Camey	108.	Choguix	158.	Curup	207.	Ixcamparic
9.	Ajbal	59.	Camposeco	109.	Chojoj	159.	Cuté	208.	Ixcaquic
10.	Ajcabul	60.	Can	110.	Cholotío	160.	Cutillo	209.	Ixcol
11.	Ajché	61.	Canahuí	111.	Chon	161.	Cutz	210.	Ixcotayac
12.	Ajcot	62.	Canil	112.	Chopén	162.	Cutzal	211.	Ixcoy
13.	Ajín	63.	Caniz	113.	Chovón	163.	Cux	212.	Ixmata
14.	Ajpop	64.	Canté	114.	Chox	164.	Cuxevea	213.	Ixmay
15.	Ajquejay	65.	Canux	115.	Choy	165.	Cuxum	214.	Ixpata
16.	Ajúí	66.	Car	116.	Chub	166.	Cuxún	215.	Ixtamalíc
17.	Ajquijay	67.	Cardona	117.	Chuc	167.	Cuy	216.	Jerónimo
18.	Ajtún	68.	Carilo	118.	Chun	168.	Cuyuch	217.	Jiatz
19.	Ajtzac	69.	Cassía	119.	Chur	169.	Cuyún	218.	Jiménez
20.	Ajuchán	70.	Castro	120.	Churunel	170.	De La	219.	Jocol
21.	Ajxup	71.	Catú	121.	Chuy	Cruz		220.	Jom
22.	Algua	72.	Catún	122.	Citalán	171.	De León	221.	Juan
23.	Alva	73.	Caxaj	123.	Cobo	172.	Delgado	222.	Jucub
24.	Alvarado	74.	Cedillo	124.	Coc	173.	Díaz	223.	Juracán
25.	Álvarez	75.	Ceto	125.	Coché	174.	Domingo	224.	Lacán
26.	Antonio	76.	Chacaj	126.	Cocón	175.	Espanzay	225.	Lajom
27.	Apén	77.	Chaclán,	127.	Coguox	176.	Esquina	226.	Lancerio
28.	Aquino	78.	Chaj	128.	Coj	177.	Esquit	227.	Laynes
29.	Atz	79.	Chajón	129.	Cojtí	178.	Feliciano	228.	León
30.	Atzij	80.	Chamatum	130.	Col	179.	Felix	229.	Lool
31.	Bac	81.	Chamorro	131.	Colaj	180.	Gallego	230.	López
32.	Balán	82.	Chan	132.	Colay	181.	García	231.	Lorenzo
33.	Bamaca	83.	Chancoy	133.	Coló	182.	Gómez	232.	Luarca
34.	Barreno	84.	Chanquín	134.	Coloch	183.	González	233.	Luc
35.	Báten	85.	Charuc	135.	Colop	184.	Grijalva	234.	Lucas
36.	Batz	86.	Chavajay	136.	Cortéz	185.	Guantá	235.	Lux
37.	Batzibal	87.	Chavaloc	137.	Cotoc	186.	Guarán	236.	Maas
38.	Batzín	88.	Chávez	138.	Cotzaló	187.	Guarcas	237.	Maaz
39.	Bernal	89.	Chay	139.	Cox	188.	Guarcax	238.	Macario
40.	Bol	90.	Chen	140.	Coxaj	189.	Guarchaj	239.	Macz
41.	Bop	91.	Chex	141.	Coxic	190.	Guigui	240.	Magzul
42.	Bor	92.	Chilel	142.	Coy	191.	Guitz	241.	Manchamé
43.	Boror	93.	Chilín	143.	Coyoy	192.	Guzaro	242.	Manuel
44.	Botón	94.	Chilísná	144.	Crisostomo	193.	Guzmán	243.	Marroquín
45.	Botzoc	95.	Chimil	145.	Cruz	194.	Hernández	244.	Mateo
46.	Boy	96.	Chin	146.	Cu	195.	Hi	245.	Matías
47.	Brito	97.	Chipix	147.	Cuá	196.	Huinac	246.	Matzar
48.	Bulux	98.	Chiquín	148.	Cubulé	197.	Huitz	247.	Matzir
49.	Caal	99.	Chiroy	149.	Cuc	198.	Hun	248.	Medrano
50.	Cab	100.	Chitop	150.	Cucul	199.	Hurtado	249.	Mejía
						Castillo			

250.	Menchú	299.	Pretzantzin	348.	Sicay	397.	Tocay	446.	Xolop
251.	Méndez	300.	Pu	349.	Silvestre	398.	Tohom	447.	Xoy
252.	Mendoza	301.	Puac	350.	Similox	399.	Tojín	448.	Xum
253.	Mérida	302.	Queché	351.	Simón	400.	Tol	449.	Xuyá
254.	Miculax	303.	Quej	352.	Sincal	401.	Toledo	450.	Yac
255.	Monroy	304.	Quemé	353.	Sipac	402.	Toma	451.	Yalibat
256.	Montejo	305.	Quich	354.	Sipaqué	403.	Tomás	452.	Yantuché
257.	Morales	306.	Quiché	355.	Siquinajay	404.	Toribio	453.	Yat
258.	Muchuch	307.	Quievac	356.	Sis	405.	Tot	454.	Yax
259.	Mul	308.	Quim	357.	Sisimit	406.	Tuch	455.	Yaxón
260.	Mutzutz	309.	Quinilla	358.	Soch	407.	Tuctuc	456.	Yoc
261.	Navichoc	310.	Quinom	359.	Socop	408.	Tuj	457.	Yol
262.	Navichoque	311.	Quisquinay	360.	Socoreque	409.	Tum	458.	Yucuté
263.	Nimatuj	312.	Quixaj	361.	Solán	410.	Tumax	459.	Yumán
264.	Nix	313.	Quixtán	362.	Soliz	411.	Tunal	460.	Zac
265.	Noj	314.	Rajpop	363.	Sontay	412.	Turuy	461.	Zacarías
266.	Olcot	315.	Ramírez	364.	Sosa	413.	Tuy	462.	Zapeta
267.	Ordóñez	316.	Ramos	365.	Sotoj	414.	Tuyúc	463.	Zapón
268.	Orozco	317.	Raymundo	366.	Sotz	415.	Tzaj	464.	Zárate
269.	Ortiz	318.	Rejopachi	367.	Soyos	416.	Tzaquitzal		
270.	Osorio	319.	Reyes	368.	Subuyuc	417.	Tzay		
271.	Otuc	320.	Rodríguez	369.	Subuyuj	418.	Tzep		
272.	Oxom	321.	Román	370.	Suchité	419.	Tzín		
273.	Pacay	322.	Roquel	371.	Sucuc	420.	Tzoc		
274.	Pacheco	323.	Rosales	372.	Sucuqui	421.	Tzoc		
275.	Panjoj	324.	Ruiz	373.	Sunún	422.	Tzoy		
276.	Pantuj	325.	Ruyán	374.	Suruy	423.	Tzul		
277.	Par	326.	Sac	375.	Sut	424.	Tzunún		
278.	Pasan	327.	Sacuj	376.	Suy	425.	Uluán		
279.	Pascual	328.	Sajquiy	377.	Tahay	426.	Us		
280.	Pastor	329.	Salanic	378.	Talé	427.	Utuy		
281.	Patal	330.	Sales	379.	Tambríz	428.	Vail		
282.	Patzán	331.	Saloj	380.	Tax	429.	Vaquín		
283.	Pax	332.	Sam	381.	Tecú	430.	Vásquez		
284.	Paxtor	333.	Sánchez	382.	Tecum	431.	Ventura		
285.	Pelicó	334.	Sanic	383.	Teleguario	432.	Vicente		
286.	Perén	335.	Santay	384.	Temaj	433.	Vichi		
287.	Pérez	336.	Santiago	385.	Teni	434.	Villagréz		
288.	Perobal	337.	Sanum	386.	Terraza	435.	Xalix		
289.	Peruch	338.	Sapón	387.	Tetzaguic	436.	Xicay		
290.	Petzey	339.	Saquiché	388.	Texaj	437.	Xiguac		
291.	Picón	340.	Saquil	389.	Tiguilá	438.	Xiloj		
292.	Piox	341.	Sarat	390.	Tiney	439.	Xinic		
293.	Pirir	342.	Say	391.	Tiño	440.	Xinico		
294.	Pixtún	343.	Sen	392.	Tiriquiz	441.	Xitumul		
295.	Poncio	344.	Sequén	393.	Tistoj	442.	Xivir		
296.	Pou	345.	Serech	394.	Tiú	443.	Xocol		
297.	Pop	346.	Sic	395.	To	444.	Xocoxic		
298.	Popa	347.	Sicajol	396.	Toc	445.	Xol		

C. Estadística global del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, año 2005.

Estadísticas por unidades ejecutoras.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Dirección Superior	275	11.1	11.1	11.1
	UDI	30	1.2	1.2	12.3
	DTP	82	3.3	3.3	15.7
	SIMAC/DICADE	116	4.7	4.7	20.3
	UPE	34	1.4	1.4	21.7
	DIGEPA	35	1.4	1.4	23.1
	DIGEBI	45	1.8	1.8	25.0
	DIGEF	113	4.6	4.6	29.5
	DIGEEEX	138	5.6	5.6	35.1
	CONALFA	277	11.2	11.2	46.3
	UCONIME	11	.4	.4	46.8
	DDE	1316	53.2	53.2	100.0
	Total	2472	100.0	100.0	

Estadísticas por departamentos.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Departamento de Alta Verapaz	91	3.7	3.7	3.7
	Departamento de Baja Verapaz	60	2.4	2.4	6.1
	Departamento de Chimaltenango	67	2.7	2.7	8.8
	Departamento de Chiquimula	52	2.1	2.1	10.9
	Departamento de Escuintla	50	2.0	2.0	12.9
	Departamento de Guatemala	1101	44.5	44.5	57.5
	Departamento de Huehuetenango	106	4.3	4.3	61.8
	Departamento de Izabal	49	2.0	2.0	63.8
	Departamento de Jalapa	53	2.1	2.1	65.9
	Departamento de Jutiapa	83	3.4	3.4	69.3
	Departamento del Petén	55	2.2	2.2	71.5
	Departamento de Quetzaltenango	131	5.3	5.3	76.8
	Departamento de Retalhuleu	35	1.4	1.4	78.2
	Departamento de Sacatepequez	50	2.0	2.0	80.2
	Departamento de San Marcos	82	3.3	3.3	83.5
	Departamento de Santa Rosa	59	2.4	2.4	85.9
	Departamento de Sololá	57	2.3	2.3	88.2
	Departamento de Suchitepequez	50	2.0	2.0	90.3
	Departamento de Totonicapán	63	2.5	2.5	92.8
	Departamento de Zacapa	72	2.9	2.9	95.7
	Departamento del Progreso	33	1.3	1.3	97.0
	Departamento del Quiché	73	3.0	3.0	100.0
	Total	2472	100.0	100.0	

Frecuencias de salarios del 100% del personal técnico y administrativo del Ministerio de Educación, año 2005.

Salarios en Quetzales

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	518	2	.1	.1	.1
	1039	47	1.9	1.9	2.0
	1074	58	2.3	2.3	4.3
	1105	81	3.3	3.3	7.6
	1128	50	2.0	2.0	9.6
	1135	8	.3	.3	10.0
	1159	153	6.2	6.2	16.1
	1168	9	.4	.4	16.5
	1192	97	3.9	3.9	20.4
	1253	66	2.7	2.7	23.1
	1286	14	.6	.6	23.7
	1302	67	2.7	2.7	26.4
	1324	1	.0	.0	26.4
	1381	31	1.3	1.3	27.7
	1460	150	6.1	6.1	33.7
	1555	26	1.1	1.1	34.8
	1575	23	.9	.9	35.7
	1647	5	.2	.2	35.9
	1649	2	.1	.1	36.0
	1682	17	.7	.7	36.7
	1698	25	1.0	1.0	37.7
	1701	16	.6	.6	38.3
	1831	137	5.5	5.5	43.9
	1926	1	.0	.0	43.9
	1932	1	.0	.0	44.0
	1960	37	1.5	1.5	45.5
	1962	1	.0	.0	45.5
	1991	5	.2	.2	45.7
	2033	11	.4	.4	46.2
	2094	7	.3	.3	46.4
	2120	71	2.9	2.9	49.3
	2153	1	.0	.0	49.4
	2281	245	9.9	9.9	59.3
	2315	2	.1	.1	59.3
	2441	137	5.5	5.5	64.9
	2490	9	.4	.4	65.3
	2604	54	2.2	2.2	67.4
	2754	10	.4	.4	67.8
	2974	142	5.7	5.7	73.6
	3150	2	.1	.1	73.7
	3295	172	7.0	7.0	80.6
	3525	17	.7	.7	81.3
	3559	2	.1	.1	81.4
	3757	97	3.9	3.9	85.3
	3893	1	.0	.0	85.4
	3987	6	.2	.2	85.6
	4219	130	5.3	5.3	90.9
	4449	12	.5	.5	91.3
	5106	1	.0	.0	91.4
	5373	27	1.1	1.1	92.5
	5835	67	2.7	2.7	95.2
	5914	1	.0	.0	95.2
	6067	6	.2	.2	95.5
	6297	4	.2	.2	95.6
	6759	40	1.6	1.6	97.2
	8773	3	.1	.1	97.4
	9000	1	.0	.0	97.4
	10650	1	.0	.0	97.5
	11800	12	.5	.5	97.9
	12000	27	1.1	1.1	99.0
	12500	8	.3	.3	99.4
	14547	1	.0	.0	99.4
	16500	15	.6	.6	100.0
Total		2472	100.0	100.0	