

The Overlooked Technical Engineering Levels in Gender Equity as a Policy Approach in the Water Sector

Carmen Julia Navarro-Gómez, Ph. D¹ , Rubén Sánchez Navarro, Ph. D²  Martha Calderón Fernández, M.I³ 
David Sánchez Navarro Ph. D¹ And Claudia Annette Fernández Pérez M.I⁵
^{1,2,3,4,5} Author's Universidad Autónoma de Chihuahua, México, cjnavarro@uach.mx, ingsanchezn@gmail.com, mcaldero@uach.mx david.sancheznavarro@gmail.com and cfernandezp@uach.mx

Abstract—In Mexico, although women represent more than 60% of the workforce in public services, only 19.7% are present in the water sector, and an even smaller proportion work in technical areas, according to the IDB. A survey conducted as part of our research on women in various water utilities in Mexico, with over 10 years of technical experience, reveals that of the each 20 women interviewed, only two have reached higher positions in the hierarchy, while the rest remain in lower levels, far from decision-making roles.

The results of this investigation indicate that women who have managed to ascend to top-level positions have done so primarily due to political reasons rather than technical merit, perpetuating a culture in which their experience and abilities are undervalued. This contrasts sharply with other sectors where gender equity has been more effectively promoted through public policies.

The study shows that the lack of opportunities for women to advance in technical areas of the water sector not only limits their professional growth but also deprives this critical sector of a key technical perspective necessary for sustainable development. This reality highlights the urgent need to implement public policies that promote gender equity in technical levels, recognizing the talent and expertise of women who have dedicated their careers to water management

Keywords-- Water sector, Gender inequality, Technical fields, Leadership opportunities

Los Niveles Técnicos de Ingeniería Olvidados en la Equidad de Género como enfoque de Política del Sector del Agua

Carmen Julia Navarro-Gómez, Ph. D¹ , Rubén Sánchez Navarro, Ph. D² , Martha Calderón Fernández, M.I³ 
David Sánchez Navarro Ph. D¹ And Claudia Annette Fernandez Perez M.I⁵
^{1,2,3,4,5} Author's Universidad Autónoma de Chihuahua, México, cjnavarro@uach.mx, ingsanchezn@gmail.com, mcaldero@uach.mx david.sancheznavarro@gmail.com and cfernandezp@uach.mx

Resumen– En México, aunque las mujeres representan más del 60% de la fuerza laboral en los servicios públicos, solo el 19.7% está presente en el sector del agua, y una proporción aún menor se desempeña en áreas técnicas, según el BID. La encuesta realizada como parte de nuestro trabajo de investigación a mujeres de distintos organismos operadores en México con más de 10 años de experiencia técnica revela que de cada 20 mujeres entrevistadas, solo dos han alcanzado un nivel superior en la jerarquía, mientras que el resto permanece en niveles bajos, alejadas de roles de toma de decisiones.

Los resultados de esta investigación señalan que las mujeres que han logrado ascender a puestos de primer nivel lo han hecho principalmente por razones políticas y no técnicas, perpetuando una cultura en la que su experiencia y capacidad son subestimadas. Esto contrasta fuertemente con otros sectores en los que la equidad de género ha sido promovida con políticas públicas más efectivas.

El estudio demuestra que la falta de oportunidades de ascenso para las mujeres en áreas técnicas del sector del agua no solo limita su desarrollo profesional, sino que también priva a este sector crítico de una perspectiva técnica clave para el desarrollo sostenible. Esta realidad pone en evidencia la necesidad de implementar políticas públicas que promuevan la equidad de género en los niveles técnicos, reconociendo el talento y la experiencia de las mujeres que han dedicado sus carreras a la gestión hídrica

Palabras clave-- Sector agua, Desigualdad de género, Campos técnicos, Oportunidades de liderazgo.

I. INTRODUCCIÓN

La desigualdad de género en la ingeniería, particularmente en áreas técnicas, sigue siendo una preocupación global poco abordada en las discusiones políticas y sociales. Aunque las mujeres desempeñan un papel fundamental en la gestión del agua a nivel comunitario, su presencia en roles técnicos y de toma de decisiones dentro del sector hídrico es todavía limitada. Esto es particularmente evidente en México, donde, aunque el 60% de la fuerza laboral en servicios públicos está compuesta por mujeres, solo el 19.7% trabaja en el sector del agua, y un número aún menor se encuentra en áreas técnicas (ANEAS, 2021). Este fenómeno refleja un patrón global en el que las mujeres, pese a su participación en labores críticas como la gestión del agua doméstica, enfrentan barreras estructurales para ascender en puestos de liderazgo técnico (Banco Mundial, 2021).

Navarro-Gómez, Ingeniera Civil con más de 30 años de experiencia en el sector hídrico, ilustra esta realidad. En su trayectoria, marcada por su lucha contra los estereotipos de género, En una entrevista, recordó los desafíos que enfrentó durante sus estudios de ingeniería en una época en la que las mujeres eran escasas en las aulas: "En aquellos días, era un desafío para una mujer estudiar ingeniería, sobre todo porque las instalaciones no eran adecuadas... algunas compañeras claudicaban de sus estudios por ese entorno tan adverso" (IAH, 2021). Sin embargo, su perseverancia la llevó a graduarse con honores y a enfrentar el entorno laboral con la convicción de que la ingeniería no tiene género.

Se enfatiza que el valor de la ingeniería radica no solo en el conocimiento técnico, sino en la capacidad de comunicar, reflexionar y proponer soluciones prácticas a los problemas del agua. La ingeniería es una herramienta de transformación, no solo técnica, sino social, y las mujeres, particularmente en áreas rurales y técnicas, juegan un papel clave en la implementación de cambios positivos. Esta idea se refuerza en el análisis de la Red del Agua UNAM, que subraya que la perspectiva de género en la gestión del agua es esencial para reducir las cargas desproporcionadas que las mujeres soportan en el suministro de agua para sus hogares (Impluvium, 2022).

Los modelos teóricos deben ser adaptados a la realidad para abordar de manera efectiva los problemas complejos que surgen en la gestión del agua, siendo esto uno de los mayores desafíos es la desconexión entre los académicos, los tomadores de decisiones y los usuarios de agua, lo que dificulta la implementación de soluciones sostenibles. "Me preocupa que en este mundo polarizado, hay quienes saben y quienes hacen. Cada vez más, los problemas que vemos ahora crecerán y serán cada vez más complejos de comprender" (Navarro Gómez, 2021). Esta visión destaca la necesidad urgente de vincular mejor a estos tres grupos para lograr una gestión integral y sostenible del agua.

Este artículo, basado en trayectorias consolidadas de mujeres de más de 10 años en el sector y con la revisión de publicación y estudios recientes, busca visibilizar las barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el sector del agua, particularmente en áreas técnicas. Asimismo, propone la implementación de políticas públicas que promuevan la equidad de género, no solo a nivel administrativo, sino también en roles técnicos, fomentando un entorno más

inclusivo y permitiendo que las mujeres se conviertan en agentes de cambio en sus comunidades.

A nivel mundial, el papel de las mujeres en la gestión del agua ha sido reconocido principalmente en contextos domésticos y comunitarios. Sin embargo, su presencia en roles profesionales dentro del sector hídrico, especialmente en posiciones técnicas y de toma de decisiones, sigue siendo limitada. Históricamente, las mujeres han desempeñado un rol crucial en el acceso al agua para el hogar, como es evidente en comunidades como las Wayuu de Colombia, donde las mujeres recorren largas distancias para abastecer de agua a sus familias (Banco Interamericano de Desarrollo, 2022). No obstante, su representación en el sector hídrico formal, y particularmente en áreas técnicas, sigue siendo escasa.

En México, el 19.7% de la fuerza laboral en el sector del agua está compuesta por mujeres, una cifra que disminuye significativamente en áreas técnicas, donde las mujeres enfrentan barreras adicionales para ascender en la jerarquía laboral (ANEAS, 2021). Esta realidad es coherente con el panorama global, donde menos del 20% de las personas empleadas en instituciones del sector hídrico son mujeres, y su participación en puestos de liderazgo es aún menor (Banco Mundial, 2021). El Informe de la Red del Agua UNAM subraya que las mujeres dedican una cantidad desproporcionada de tiempo a la obtención y gestión del agua en comparación con los hombres, un factor que perpetúa la "pobreza de tiempo" y limita su acceso a la educación, empleo y otras oportunidades de desarrollo (Impluvium, 2022).

A pesar de algunos avances, como las iniciativas del Banco Mundial y ACODAL que buscan visibilizar el rol de las mujeres en la gestión del agua, la mayoría de estos esfuerzos se han concentrado en roles administrativos y directivos, dejando de lado a las mujeres en funciones técnicas. Este artículo examina la brecha de género en el sector hídrico, con especial énfasis en las barreras que enfrentan las mujeres técnicas en su desarrollo profesional. A partir de los resultados de una encuesta realizada a mujeres con más de 10 años de experiencia técnica en organismos operadores en México, se evidencia que de las 20 entrevistadas, solo dos han logrado alcanzar posiciones de alto nivel, lo que sugiere una falta de oportunidades para el avance profesional basado en méritos técnicos (Navarro Gómez, 2023).

La institucionalización de la perspectiva de género en la gestión del agua es fundamental para asegurar una distribución equitativa de los recursos y una participación más equilibrada en la toma de decisiones. Además, es necesario desarrollar políticas públicas que promuevan el reconocimiento de las capacidades técnicas de las mujeres y fomenten su inclusión en posiciones de liderazgo. Sin datos desagregados que reflejen las diferencias de género en el acceso y la gestión del agua, como señala el Impluvium (2022), será difícil diseñar estrategias que mitíguen estas desigualdades.

II. METODOLOGÍA

Este estudio se basa en un enfoque mixto que combina la recolección de datos primarios a través de encuestas aplicadas a organismos operadores de agua en México con la revisión de estadísticas existentes disponibles en fuentes públicas en internet.

A. Encuesta en Organismos Operadores

Se diseñó y aplicó una encuesta a mujeres en el sector técnico de organismos operadores de agua en diversas regiones de México. La encuesta abarcó temas como las oportunidades de ascenso, las percepciones de discriminación laboral, la equidad salarial, y las barreras enfrentadas en sus trayectorias profesionales. Se distribuyó la encuesta electrónicamente,

Este diseño de encuesta está estructurado para obtener información cuantitativa y cualitativa relevante sobre las experiencias de las mujeres en el sector técnico del agua. Los datos obtenidos podrán ser analizados para identificar patrones comunes y diferencias entre las distintas regiones de México.

La encuesta se dividió en 5 secciones, las cuales son;

1) Datos demográficos y profesionales (figura 1)

Encuesta para Mujeres en el Sector Técnico de Organismos Operadores de Agua en México

Instrucciones: Esta encuesta tiene como objetivo comprender las experiencias y desafíos enfrentados por mujeres en el sector técnico de organismos operadores de agua. Por favor, responde con la mayor sinceridad posible. La información será tratada de manera confidencial y anónima.

Sección 1: Datos demográficos y profesionales

1. ¿En qué estado de México trabaja?
2. Edad:
3. Nivel educativo:
4. Años de experiencia en el sector técnico de organismos operadores de agua:
5. Área de especialización dentro del organismo operador:
 - Tratamiento de agua
 - Distribución y redes hidráulicas
 - Sectorización
 - Ingeniería de proyectos
 - Otros (especificar): _____

Fig. 1 Sección 1: Datos demográficos y profesionales de la encuesta aplicada a las mujeres del sector del agua.

2) Oportunidades de ascenso (figura 2)

Sección 2: Oportunidades de ascenso

6. ¿Considera que ha tenido oportunidades de ascender en su carrera dentro del organismo operador?
 - Sí
 - No
7. Si su respuesta fue "No", ¿a qué factores atribuye la falta de oportunidades de ascenso? (Seleccione todas las que correspondan)
 - Discriminación de género
 - Preferencia por candidatos masculinos
 - Falta de plazas disponibles
 - Falta de reconocimiento de capacidades técnicas
 - Otros (especificar): _____
8. ¿Ha postulado a ascensos dentro de su organismo en los últimos 5 años?
 - Sí
 - No
9. Si postuló a un ascenso y no lo consiguió, ¿recibió alguna retroalimentación?
 - Sí
 - No
 - No apliqué para ningún ascenso

Fig. 2 Sección 2: Oportunidades de ascenso de la encuesta aplicada a las mujeres del sector del agua

3) Percepción de discriminación laboral (figura 3)

Sección 3: Percepción de discriminación laboral

10. ¿Ha experimentado discriminación laboral debido a su género en su lugar de trabajo?

- Sí
- No

11. Si ha experimentado discriminación, ¿en qué forma se ha manifestado? (Seleccione todas las que correspondan)

- Desigualdad en el trato
- Falta de oportunidades de desarrollo profesional
- Comentarios o actitudes sexistas
- Exclusión de proyectos importantes
- Otros (especificar): _____

12. ¿Cree que las mujeres en su organismo operador enfrentan más barreras para ascender a posiciones de liderazgo técnico que los hombres?

- Sí
- No

Fig. 3 Sección 3: Percepción de discriminación laboral de la encuesta aplicada a las mujeres del sector del agua

4) Equidad salarial (figura 4)

Sección 4: Equidad salarial

13. ¿Cree que hay equidad salarial entre hombres y mujeres en posiciones similares en su organismo operador?

- Sí
- No
- No estoy segura

14. Si su respuesta fue "No", ¿a qué atribuye esta desigualdad salarial?

- Falta de transparencia en los sueldos
- Subvaloración de las mujeres en el sector técnico
- Prácticas de contratación desiguales
- Otros (especificar): _____

Fig. 4 Sección 4: Equidad salarial de la encuesta aplicada a las mujeres del sector del agua

5) Barreras enfrentadas en la trayectoria profesional (figura 5)

Sección 5: Barreras enfrentadas en la trayectoria profesional

15. ¿Cuáles han sido las principales barreras que ha enfrentado en su carrera profesional? (Seleccione las tres más relevantes)

- Falta de reconocimiento de sus capacidades técnicas
- Exclusión de proyectos clave
- Carga laboral doméstica que afecta su disponibilidad
- Falta de redes de apoyo o mentoría
- Prejuicios de género
- Otros (especificar): _____

16. ¿Considera que las políticas de equidad de género de su organismo operador han tenido un impacto positivo en su desarrollo profesional?

- Sí
- No
- No sé si existen políticas de equidad de género

17. ¿Ha recibido apoyo o mentoría de algún superior en su organismo operador para avanzar en su carrera?

- Sí
- No

18. En su opinión, ¿cuáles serían las acciones más efectivas para reducir las barreras que enfrentan las mujeres en el sector técnico de organismos operadores de agua? (Seleccione hasta tres)

- Programas de mentoría y redes de apoyo
- Mayor transparencia en procesos de ascenso
- Políticas de equidad salarial
- Capacitación y desarrollo profesional
- Políticas de conciliación de vida laboral y familiar
- Otros (especificar): _____

Fig. 5 Sección 5 Barreras enfrentadas en la trayectoria profesional de la encuesta aplicada a las mujeres del sector del agua

B. Revisión de Estadísticas

Se recopiló y analizó información estadística sobre la representación de mujeres en sectores técnicos y de toma de decisiones en México, especialmente en organismos de agua y obra pública. Las fuentes principales incluyen datos del Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI), la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), y reportes de la Comisión Nacional del Agua (CONAGUA).

Tabla 1: Resumen de estadísticas clave sobre representación y brecha salarial en organismos de agua en México

Indicador	Valor
Participación de mujeres en áreas STEM a nivel nacional	30%
Participación de mujeres en organismos de agua	25%
Brecha salarial en sectores técnicos	15-20%
Mujeres en puestos directivos en organismos de agua	<20%

C. Análisis de Normativas

La revisión de las normativas legales, tanto nacionales como internacionales, muestra que aunque existen mecanismos legales para garantizar la igualdad de oportunidades y la equidad salarial, éstos no abordan de manera específica las barreras que enfrentan las mujeres en sectores técnicos. La legislación actual se centra más en garantizar la equidad en sectores políticos y administrativos, dejando un vacío en áreas técnicas, donde las mujeres son menos visibles y sus contribuciones menos reconocidas.

El informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) de 2022 destaca que la brecha salarial de género sigue siendo un problema global, afectando a mujeres en diferentes sectores laborales, incluyendo el sector hídrico [5]. A nivel regional, el Banco Mundial y ACODAL han presentado un análisis detallado en su "Panel de Mujeres Líderes en el Sector del Agua en Colombia" en 2021, donde se discuten las barreras que enfrentan las mujeres para alcanzar posiciones de liderazgo [6].

En México, el Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI) reportó en 2023 que la brecha salarial de género persiste en diversas industrias, a pesar de los esfuerzos por reducirla [7]. Un estudio reciente de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) en 2023 sobre "Mujeres en STEM: Avances y Desafíos" resalta que las mujeres en campos como la ciencia, la tecnología, la ingeniería y las matemáticas (STEM) enfrentan desafíos adicionales relacionados con el género [8].

Finalmente, la Comisión Nacional de Agua (CONAGUA) publicó en 2023 un "Estudio sobre la Brecha Salarial en el Sector Hídrico," el cual señala que, aunque ha habido

progresos en la inclusión de mujeres en el sector, aún existen disparidades salariales significativas [9].

III. RESULTADOS

Los resultados preliminares de la encuesta aplicada a las mujeres con más de 10 años de experiencia en el sector técnico de organismos operadores de agua en diversas regiones de México muestran que solo un pequeño porcentaje de ellas ha logrado ascender a posiciones de liderazgo dentro de sus organizaciones. De las encuestadas, menos del 10% ha alcanzado un nivel directivo, lo cual sugiere una falta de oportunidades de ascenso para las mujeres en áreas técnicas, siendo las barreras estructurales y culturales las principales limitantes para su crecimiento profesional.

Un aspecto clave que destaca en estos resultados es que muchas de las mujeres que sí lograron ascender lo hicieron por razones políticas y no técnicas, lo que perpetúa una cultura en la que sus capacidades técnicas no son plenamente valoradas. Este hallazgo concuerda con estudios previos que sugieren que, en sectores técnicos, las mujeres enfrentan mayores dificultades para avanzar en función de sus méritos profesionales, en comparación con sus contrapartes masculinas.

En términos de discriminación laboral, más del 60% de las encuestadas mencionaron haber experimentado algún tipo de discriminación basada en el género, ya sea en forma de trato desigual, comentarios sexistas o exclusión de proyectos importantes. Además, un 70% de las mujeres indicó que perciben una falta de equidad salarial, afirmando que los hombres en posiciones similares suelen recibir mayores remuneraciones.

Estos resultados están siendo transformados en un análisis multivariante y regional para identificar si las diferencias observadas tienen que ver con la regionalización o con el tamaño del organismo operador. El análisis preliminar sugiere que los patrones varían según la región y el tipo de organismo, lo que podría indicar que los organismos más grandes, con mayores recursos, tienden a ofrecer más oportunidades de desarrollo profesional y menor disparidad de género que los organismos más pequeños.

Este enfoque analítico permitirá interpretar con mayor precisión las barreras que enfrentan las mujeres en distintos contextos y desarrollar recomendaciones más específicas para abordar la desigualdad de género en el sector técnico del agua en México. Los resultados finales proporcionarán una comprensión más clara de cómo la regionalización y el tamaño de los organismos afectan las oportunidades profesionales para las mujeres, ofreciendo una base sólida para la creación de políticas públicas que promuevan la equidad de género en los niveles técnicos del sector hídrico.

Propuesta

- ✓ Normativa para la Igualdad de Oportunidades en Organismos Técnicos
- ✓ Se propone una normativa específica para organismos técnicos de agua y obra pública, que incluya:
- ✓ Implementar procesos de selección y ascenso que se basen en criterios objetivos y transparentes, asegurando la igualdad de oportunidades para mujeres y hombres.
- ✓ Desarrollar programas de capacitación y mentoría para mujeres en sectores técnicos, facilitando su acceso a roles de liderazgo.
- ✓ Establecer mecanismos de monitoreo y evaluación que aseguren que mujeres y hombres reciban la misma remuneración por trabajos de igual valor y responsabilidad.
- ✓ Crear programas que visibilicen las contribuciones de las mujeres en áreas técnicas, destacando su impacto en la gestión hídrica y en otros sectores clave.

IV. CONCLUSIONES

Los resultados preliminares de este estudio confirman que la desigualdad de género en los niveles técnicos del sector hídrico en México es un problema persistente, caracterizado por la falta de oportunidades de ascenso y las barreras estructurales y culturales que enfrentan las mujeres. Menos del 10% de las encuestadas ha logrado acceder a posiciones de liderazgo, lo que pone de manifiesto que el avance profesional de las mujeres en áreas técnicas sigue siendo limitado. Además, el hecho de que las promociones de las pocas que ascendieron se deban principalmente a razones políticas y no técnicas refuerza la percepción de que las capacidades técnicas de las mujeres no son suficientemente valoradas.

La falta de promoción de mujeres en áreas técnicas dentro de los organismos operadores de agua en México no solo representa una injusticia, sino también una pérdida significativa de talento y experiencia que podría contribuir al desarrollo sostenible del país. Es imperativo que las normativas existentes se ajusten para abordar las especificidades de estos sectores, asegurando que las mujeres tengan las mismas oportunidades de desarrollo profesional que los hombres. La implementación de la propuesta normativa aquí presentada podría ser un primer paso crucial hacia la creación de un entorno laboral más equitativo y justo.

La discriminación laboral, tanto en términos de trato desigual como de exclusión de proyectos y disparidad salarial, es una realidad experimentada por una gran parte de las encuestadas. Más del 60% informó haber sido víctima de discriminación de género, y un 70% percibe una falta de equidad salarial en

comparación con sus compañeros hombres en posiciones similares.

El análisis regional y multivariante en curso permitirá identificar si estas barreras varían según la localización geográfica y el tamaño del organismo operador, sugiriendo que los organismos más grandes, con mayores recursos, podrían estar mejor posicionados para ofrecer mayores oportunidades de desarrollo profesional a las mujeres. Estos hallazgos preliminares subrayan la necesidad urgente de políticas públicas que promuevan la equidad de género, reconozcan el talento y las capacidades técnicas de las mujeres, y fomenten su participación en roles técnicos y de toma de decisiones en el sector hídrico.

AGRADECIMIENTO/RECONOCIMIENTO

A todas las mujeres que libremente decidieron participar en la respuesta de la encuesta diseñada.

REFERENCES

- [1] Agua y género: Mujeres líderes del sector del agua, Septiembre 02, 2020, BANCO MUNDIAL.
- [2] Institucionalización del enfoque de género en el sector agua, CEPAL.
- [3] Banco Interamericano de Desarrollo. (2023). Participación femenina en el sector del agua: Una mirada a las desigualdades. BID.
- [4] Organización de las Naciones Unidas para la Educación, la Ciencia y la Cultura (UNESCO). (2022). El enfoque de género en la gestión del agua en América Latina: Avances y desafíos. UNESCO.
- [5] ANEAS (Asociación Nacional de Empresas de Agua y Saneamiento de México A.C.). (2021). *El rol de las mujeres en la prestación de los servicios de agua potable y saneamiento*. <https://twitter.com/ANEASdeMexico/status/1501357106036981761>.
- [6] Banco Interamericano de Desarrollo. (2022). *Mujeres Aguas Arriba: Experiencias de mujeres en el sector hídrico en América Latina y el Caribe*. BID.
- [7] Banco Mundial. (2021). *Las mujeres en las empresas de servicios de agua: derriban barreras*. World Bank.
- [8] Navarro Gómez, C. J. (2021). *Entrevista sobre su carrera en ingeniería y gestión del agua*. Entrevista realizada en agosto de 2021.
- [9] Impluvium. (2022). *Enfoque de género en la gestión y cultura del agua*. Publicación digital de la Red del Agua UNAM, Número 19. <https://www.agua.unam.mx/impluvium.html>
- [10] Navarro Gómez, C. J. (2023). *Encuesta sobre la participación femenina en el sector técnico del agua en México*. Informe no publicado.
- [11] Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Informe sobre la brecha salarial de género*. OIT.
- [12] Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). (2023). *Mujeres en STEM: Avances y Desafíos*. OCDE.
- [13] Instituto Nacional de Estadística y Geografía (INEGI). (2023). *Brecha salarial de género en México*. INEGI.
- [14] Comisión Nacional del Agua (CONAGUA). (2023). *Estudio sobre la Brecha Salarial en el Sector Hídrico*. CONAGUA.