



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE ECONOMISTA

Diferencias salariales por discriminación en Ecuador en los años 2007 y 2014.

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTOR: Mena Trelles, Jimmy Bladimir

DIRECTORA: Ordóñez Cuenca, Jessica Andrea, Mgtr.

LOJA - ECUADOR

2015



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NY-SA: Reconocimiento-No comercial-Compartir igual; la cual permite copiar, distribuir y comunicar públicamente la obra, mientras se reconozca la autoría original, no se utilice con fines comerciales y se permiten obras derivadas, siempre que mantenga la misma licencia al ser divulgada. <http://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/deed.es>

Septiembre, 2015

APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magíster.

Jessica Andrea Ordóñez Cuenca

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **Diferencias salariales por discriminación en Ecuador los años 2007 y 2014** realizado por **Mena Trelles Jimmy Bladimir**, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, 18 de septiembre del 2015

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Mena Trelles Jimmy Bladimir** declaro ser autor (a) del presente trabajo de titulación: **Diferencias salariales por discriminación en Ecuador los años 2007 y 2014**, de la Titulación de Economista, siendo **Mgtr. Jessica Andrea Ordoñez Cuenca** directora (a) del presente trabajo; y eximo expresamente a la Universidad Técnica Particular de Loja y a sus representantes legales de posibles reclamos o acciones legales. Además certifico que las ideas, conceptos, procedimientos y resultados vertidos en el presente trabajo investigativo, son de mi exclusiva responsabilidad.

Adicionalmente declaro conocer y aceptar la disposición del Art. 88 del Estatuto Orgánico de la Universidad Técnica Particular de Loja que en su parte pertinente textualmente dice: “Forman parte del patrimonio de la Universidad la propiedad intelectual de investigaciones, trabajos científicos o técnicos y tesis de grado o trabajos de titulación que se realicen con el apoyo financiero, académico o institucional (operativo) de la Universidad”

f).

Mena Trelles Jimmy Bladimir

C.I. 1900759802

DEDICATORIA

A **DIOS**, por darme vida y fortaleza para continuar cuando he estado a punto de desmayar,

A mis **Padres**, Segundo y Rosario por formarme con buenos sentimientos y valores, por brindarme su apoyo incondicional, gracias por ser los pilares fundamentales de mi vida.

A mis **Hermanas** Elizabeth, Jeny y Yessenia que siempre han estado junto a mí brindándome su apoyo en todo momento.

A mi pequeño **Hermano** Iker Fernando y a mi **Sobrino** Pablo, que son la razón que me ha llevado a cada día seguir superándome para alcanzar mis metas.

A mis **Amigos** y a todos quienes me han apoyado en los diferentes ámbitos de mi vida.

Jimmy Mena

AGRADECIMIENTO

Agradezco primeramente a Dios por brindarme vida, salud, fortaleza y perseverancia. A mis padres y hermanos por su amor, apoyo incondicional, trabajo y sacrificio durante todos estos años, gracias a ustedes he logrado llegar hasta aquí y convertirme en lo que soy. A mis familiares y amigos por la motivación y apoyo constante.

De la misma manera agradezco a la Universidad Técnica Particular de Loja, a la Titulación de Economía por los conocimientos impartidos durante estos años de estudio.

Agradezco de manera especial a la Mgtr. Jessica Ordoñez, por confiar en mí, y brindarme su tiempo, paciencia y buena predisposición al haber hecho de guía en el desarrollo de este trabajo de fin de titulación.

Agradezco a mis revisores Mgtr. Daniel Maldonado, Mgtr. Rafael Alvarado y Ph.D. Leonardo Izquierdo, por sus aportes y acertadas correcciones para el desarrollo de esta investigación.

Por último, agradezco a todas las personas que de una u otra manera contribuyeron en mis años de estudio y en la realización de esta investigación.

Jimmy Mena

ÍNDICE DE CONTENIDOS

PORTADA.....	i
APROBACIÓN DE LA DIRECTORA DEL TRABAJO DE TITULACIÓN	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	iii
DEDICATORIA	iv
AGRADECIMIENTO	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
CAPÍTULO I	5
MARCO TEÓRICO	5
1.1. Diferencia salariales.....	6
1.1.1. Teorías de capital humano.....	6
1.1.2. Teoría económica sobre la discriminación.....	8
1.2. Evidencia empírica de la discriminación en Ecuador.	13
1.3. La discriminación y sus efectos.	15
1.4. Consideraciones finales	17
CAPÍTULO II	18
ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES DE CAPITAL HUMANO Y DISCRIMINACIÓN	18
2.1. Introducción.....	19
2.2. Estructura del mercado laboral	19
2.3. Análisis estadístico de variables.	23
2.3.1. Variables de capital humano	24
2.4. Variables de discriminación	27
CAPÍTULO III	42
METODOLOGÍA, DATOS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN	42

3.1. Metodología y datos.....	43
3.1.1. Especificación del modelo de ingresos.....	43
3.2. Descomposición de Oaxaca-Blinder.....	45
3.2.1. Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.....	45
3.2.2. Descomposición de las diferencias salariales por etnia entre indígenas y no indígenas.....	46
3.2.3. Descomposición de las diferencias salariales entre migración inter regional y no migrantes.....	47
3.3. Resultados de estimaciones.....	49
3.3.1. Resultados de las estimaciones salariales por género.....	49
3.3.3. Resultados de las estimaciones salariales migración inter regional.....	55
3.4. Resultados mediante descomposición de Oaxaca-Blinder.....	58
3.5. Discusión.....	61
CONCLUSIONES.....	64
BIBLIOGRAFÍA.....	66
ANEXOS.....	70
Anexo N° 1 Clasificación de Rama de Actividad por Sectores de Ocupación 2007-2014.....	71
Anexo N° 2 Brecha Salarial por Género Según Provincia, 2007-2014.....	72

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Investigaciones de discriminación en Ecuador.	13
Tabla 2. Estructura del mercado laboral ecuatoriano, años 2007-2014.....	19
Tabla 3. Índice de brecha salarial Sudamérica 2014 y evolución histórica.	21
Tabla 4. Estadísticas descriptivas, por nivel de instrucción	24
Tabla 5. Estadísticas descriptivas, por grupos de edad.	26
Tabla 6. Estadísticas descriptivas, por género	27
Tabla 7. Estadísticas descriptivas, por etnia.	29
Tabla 8. Estadísticas descriptivas, por estado civil	30
Tabla 9. Estadísticas descriptivas, por sectores de la economía	32
Tabla 10. Estadísticas descriptivas, por región natural	34
Tabla 11. Estadísticas descriptivas, por área.....	35
Tabla 12. Estadísticas descriptivas, por lugar de nacimiento	36
Tabla 13. Estadísticas descriptivas, por provincia 2007	37
Tabla 14. Estadísticas descriptivas, por Provincia 2014.....	38
Tabla 15. Estimaciones Salariales por género 2007	49
Tabla 16. Estimaciones Salariales por género 2014	50
Tabla 17. Estimaciones salariales por etnia 2007	52
Tabla 18. Estimaciones salariales por etnia 2014	53
Tabla 19. Estimaciones salariales por migración interna 2007.....	56
Tabla 20. Estimaciones salariales por migración interna 2014.....	57
Tabla 21. Descomposición de Oaxaca-Blinder, por género.....	59
Tabla 22. Descomposición de Oaxaca-Blinder, por Etnia.	59
Tabla 23. Descomposición de Oaxaca-Blinder, por Migración Inter Regional.	60

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Coeficiente de Gini Mundial.	16
Figura 2. Índice de brecha salarial global y evolución histórica, Ecuador	22
Figura 3. Brecha Salarial por hora, Ecuador año 2007.....	40
Figura 4. Brecha Salarial por hora, Ecuador año 2014.....	41

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo presentar las diferencias salariales por características discriminatorias o no observables en el mercado laboral ecuatoriano para los períodos de 2007 y 2014. Los resultados de la investigación determinan que una parte de las diferencias salariales a favor de los hombres, de la población no indígena y de la población migrante a nivel inter-regional es resultado de la discriminación salarial en Ecuador para los años 2007 y 2014. Para obtener estos resultados se estiman ecuaciones de ingresos tipo Mincer para hombres y mujeres; población no indígena y población indígena; población migrante a nivel inter-regional y población no migrante y se aplica la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973).

Palabras claves: Diferencia salarial, Capital Humano, Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, Ecuaciones de ingresos tipo Mincer.

ABSTRACT

This research aims to present discriminatory wage differentials or unobservable in the Ecuadorian labor market for periods in 2007 and 2014 features. The results of the investigation determined that a portion of the wage gap in favor of men, of the non-indigenous population and the migrant population inter-regional level is the result of wage discrimination in Ecuador for the years 2007 and 2014. These results Mincer-type earnings equations for men and women are estimated; indigenous and non-indigenous population; inter-regional migrant and non-migrant population level and methodology of Oaxaca-Blinder decomposition (1973) applies population.

Keywords: Pay gap, Human Capital, Wage Oaxaca-Blinder decomposition, Mincer earnings equations type.

INTRODUCCIÓN

A pesar del significativo crecimiento económico y reducción de la pobreza en Ecuador, en la última década, aún se sigue identificando diferencias salariales bajo dos concepciones: por efecto de capital humano (factores como educación y experiencia) y por discriminación (factores como género, etnia, lugar de nacimiento, edad, estado civil, entre otros).

Sin embargo, las diferencias salariales más determinantes en Ecuador son por discriminación; por ello, la importancia de la presente investigación de analizar las diferencias salariales por efecto de discriminación en Ecuador en los años 2007 y 2014, en donde se identifica el aporte teórico y empírico de la discriminación en la brechas salariales y se estudia la estructura salarial en el mercado laboral ecuatoriano, como también se determina el papel de la discriminación en la determinación de las brechas salariales, para de esta manera comprobar si ¿La discriminación en el mercado laboral ecuatoriano es un factor determinante de las diferencias salariales?

En la parte inicial de esta investigación se expone el marco teórico, el cual incluye las diferencias salariales por capital humano y por discriminación, es decir se hace referencia a las principales teorías desarrolladas sobre este tema en la ciencia económica lo que le da respaldo a este trabajo, así como también se revisa el aporte de este tema en Ecuador que sirve como guía para el desarrollo de este trabajo y al final de este capítulo se describe los principales efectos que genera la discriminación en una economía.

En el segundo capítulo se realiza un análisis de la estructura del mercado laboral ecuatoriano y además se incluye estadísticos descriptivos según el grupo al que pertenece, es decir por características de capital humano y por características discriminatorias. El objetivo de esta parte estadística es cuantificar la evolución que ha tenido la diferencia de salarios en los tres grupos analizados (Género, etnia y migración interna) en los años 2007 y 2014.

Dentro de tercer capítulo se incluye la metodología, datos y resultados de la investigación, para la comprobación econométrica se utilizó el método desarrollado por Jacob Mincer (1974), con estimación de ecuaciones de ingresos controladas fundamentalmente por género (hombres/mujeres), etnia (población no indígena/población indígena) y migración interna (no migrantes/ migrantes a nivel inter-regional), en las que se analiza los signos y la significancia de sus coeficientes. Además se utilizó la descomposición de las brechas salariales por grupos a través de la metodología de Oaxaca-Blinder (1973) en la cual se propuso una desagregación de

dichas brechas en dos componentes: un observable y atribuido a las diferencias en las dotaciones de los grupos y otro atribuido a las diferencias en las características no observables relacionado con la discriminación salarial.

Y finalmente en el capítulo cuatro se presentan algunas conclusiones finales que se han encontrado a lo largo del desarrollo de esta investigación.

CAPÍTULO I
MARCO TEÓRICO

1.1. Diferencia salariales.

1.1.1. Teorías de capital humano.

Muchos autores describieron en sus investigaciones temas relacionados con el capital humano, pero nunca se desarrolló una estructura teórica sólida hasta la aparición de las obras de Schultz (1960), Becker (1957) y Mincer (1974).

Según Machlup (1982) la propuesta más concreta presentada antes de la aparición de los estudios realizados por los autores mencionados anteriormente, es la publicada por Walsh (1935), donde plantea el problema de los gastos en educación por parte de las familias como una decisión de inversión, asumiendo que este gasto en educación tendrá su recompensa en base a los beneficios que se obtendrá en el futuro, compensando a su vez el costo. Si dejar de lado el estudio de ingresos por concepto de práctica profesional independiente desarrollado por Friedman y Kuznets (1945) en el que se realiza una prueba empírica de los beneficios que tiene la inversión en el conocimiento.

Hechas las observaciones anteriores, la teoría de capital humano a partir de 1960 toma mayor protagonismo en el análisis económico, desarrollándose estudios empíricos sobre los retornos de la educación, gasto en educación, entre otros factores siendo Schultz (1960), Becker (1957) y Mincer (1974) los autores más representativos.

Schultz (1960), uno de los pioneros en la contribución de la teoría, y además es quien le da el nombre de capital humano, propone algunos aspectos con el fin de mejorar el bienestar de la población. Primero hace referencia a la inversión en salud y servicios, posteriormente describe la importancia de la capacitación en el trabajo, por último detalla la contribución que tiene la migración de las familias en busca de nuevas oportunidades (Falgueras, 2008).

Otro de los precursores de la teoría de capital humano es Mincer (1974), quien realiza un estudio donde relaciona los ingresos con los años de escolaridad, los años de experiencia y las semanas trabajadas durante el año, encontrando una mayor brecha en el nivel de ganancias cuando se promedian estas por grupos. Además destaca que existe una relación positiva entre la escolaridad y las ganancias posteriores, y estas a su vez reflejan los efectos positivos en la productividad. La teoría de Mincer (1974) predice que las inversiones en capital humano se concentran en edades más jóvenes, pero continúan a un ritmo decreciente a lo largo de la vida laboral.

La ecuación utilizada por Mincer es la siguiente:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 X + \beta_3 X^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Donde Y representa los ingresos, S los años de escolaridad, X los años de experiencia, y, X^2 la experiencia potencial al cuadrado, igualmente β_0 representa el intercepto, y a su vez representa el logaritmo del salario de un individuo sin educación, ni experiencia

El mismo autor también encontró que existe una diferencia representativa entre el aumento de los salarios de los individuos relacionado con la edad y el aumento relacionado con la experiencia laboral, haciendo énfasis de manera específica, a que el hecho de ingresar al mercado laboral a una edad temprana no asegura la obtención de ingresos mayores, puesto que si dos trabajadores difieren en el nivel de escolaridad, también van a ser desiguales sus niveles de ingresos, dando mayor importancia al nivel educativo.

La teoría de capital humano fue popularizada por Becker (1964) en su libro Human capital, en el cual agrega que el éxito de las economías, va de la mano con la inversión que realizan los individuos en ellos mismos, estableciendo de esta manera que el capital humano, es la forma más importante de capital en las economías modernas. El mismo autor indica que la tecnología puede ser el motor de una economía moderna, pero sin duda el capital humano es el combustible (Becker, 2002).

Entre los aportes de Becker (1957) a la teoría de capital humano se encuentra la capacitación general y específica, para este autor la capacitación general incrementa la productividad marginal de los trabajadores, en su trabajo actual, es decir en la empresa en la que trabaja, como en un trabajo futuro, que puede ser otra empresa, en cambio la capacitación específica incrementa la productividad del trabajador dentro de la empresa, es decir donde trabaja actualmente.

El principio básico de inversión de capital aplica a todas las decisiones humanas según Becker (2002), asumiendo que los sacrificios del presente se transformarían en beneficios futuros, calculando de esta manera la tasa de retorno y los efectos que tiene la inversión en los ingresos.

Finalmente Becker (1957) realizó un estudio para Estados Unidos donde evidencia que durante las últimas 4 décadas, los individuos graduados en la universidad ganan en promedio un 50 por ciento más que los graduados de la escuela secundaria, y estos a su vez obtienen ingresos superiores al 30 % respecto a los que abandonaron la escuela secundaria. Las diferencias salariales por nivel de educación son aun más amplias en la Unión Europea.

Además Schultz (1961) hace referencia en que las diferencias salariales se dan principalmente por las variaciones en la educación, salud, además evidencia la realidad de la pobreza en el mundo al plantear que la mayor parte de la población mundial es pobre y además gana deficientemente.

Sen (1998) también realiza un aporte a la teoría de capital humano, Sen tiene una visión más amplia, él relaciona al desarrollo con el proceso de expansión de capacidades de la siguiente manera:

Las capacidades se refieren a lo que la persona puede ser o hacer, y los logros que esta realiza y no la propiedad de los bienes que tiene, el goce de una larga vida, una educación superior y así también la dignidad y el respeto de sí mismo son elementos que permiten ampliar la gama de opciones que dispone el individuo.

1.1.2. Teoría económica sobre la discriminación.

La discriminación salarial parte de la diferencia salarial entre un individuo y otro, a pesar de tener el mismo o similar nivel de formación, dotaciones y características. Para tener más claro el panorama se ha recurrido a algunas fuentes que definen de forma detallada el concepto de discriminación y sus implicaciones y posteriormente se describe el tema discriminación en el mercado laboral.

La definición de discriminación por parte de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000) y la constitución del la República del Ecuador (2008) son las definiciones más completas debido a que toman en cuenta una gran cantidad de aspectos que influyen sobre la discriminación, sin dejar de lado la definición de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, que fue el punto de partida a la investigación en este tema. Las mismas que se describen a continuación.

La Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) en su artículo 7 se establece: “Todos los seres humanos son iguales ante la ley y tienen, sin distinción, derecho a igual protección de la ley. Todos tienen derecho a igual protección contra toda discriminación que infrinja esta declaración y contra toda provocación a tal discriminación”.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000), en el artículo 21, denominado igualdad y no discriminación expone lo siguiente: Se prohíbe toda discriminación, y en particular la ejercida por motivos de sexo, raza, color, orígenes étnicos o sociales, características genéticas, lengua, religión o convicciones, opiniones políticas o de cualquier otro tipo, pertenencia a una minoría nacional, patrimonio, nacimiento, discapacidad, edad u orientación sexual.

De la misma manera la constitución de la República del Ecuador (2008), en el título II, del apartado de derechos, en su artículo 11, establece lo siguiente:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

Una vez aclarado el concepto de discriminación se describe la evolución que tuvo el estudio de este tema en la teoría económica.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) reconoce desde 1919 el derecho a la igualdad de remuneración para hombre y mujeres por un trabajo de igual valor, además en la declaración de Filadelfia de 1944¹, se establece que “todos los seres humanos, sin distinción de raza, credo o sexo tienen derecho a perseguir su bienestar material y su desarrollo espiritual en condiciones de libertad y dignidad, de seguridad económica y en igualdad de oportunidades.”

El análisis de las diferencias salariales por discriminación, tiene su punto de partida en los años 50 y a partir de ahí ha ido evolucionando y tomando en cuenta factores que han permitido ver de mejor manera el panorama existente. Para ser más exactos en el año de 1851 en el ensayo

¹ Dicha declaración forma parte de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo

“Enfranchisement of Women” publicado por John Stuart Mill y su esposa Harriet Taylor donde expresaban textualmente según Brue y Grant 2009, lo siguiente:

Dejemos que cada ocupación esté abierta para todos, sin favorecer o desalentar a cualquiera, y el empleo caerá en manos de aquellos hombre y mujeres de quienes se sabe que por su experiencia son los más capaces de desempeñarlo en una forma que valga la pena. Cada individuo demostrará sus capacidades, en la única forma en la que se pueden demostrar las capacidades, experimentando; y el mundo tendrá el beneficio de las mejores facultades de todos sus habitantes.

Demostrando de esta manera Mill su inclinación por la igualdad de los derechos de los individuos y sobre todo de las mujeres y su inclusión en la fuerza laboral de una economía.

Robinson (1933) también menciona e introduce de manera parcial el tema de discriminación relacionado con la obtención de ingresos, estableciendo un modelo de poder de mercado donde se asume competencia perfecta, Robinson (1933) describe que las diferencias salariales están directamente relacionadas con la productividad, además de ello hace referencia que a pesar de que las mujeres y los hombres sean sustitutos perfectos, el género masculino siempre tiene un salario mayor aunque tengan el mismo nivel de productividad. Así mismo sugiere la participación activa en la formulación de políticas para el logro de un mercado laboral más competitivo, equitativo y eficiente en donde el trabajo de la mujer sea igualmente valorado al del hombre (Cardona, et al 2007).

Posterior a Mill (1851) y Robinson (1933), el tema alcanza una mayor acogida con las teorías desarrolladas por Becker (1957), y Arrow (1972), en las que se aplica el enfoque económico a un problema que no era común en los análisis económicos.

Gary Becker en 1957, desarrolla una teoría denominada el gusto por la discriminación o -taste based- en la cual “hace referencia a la motivación inmaterial de la discriminación y la aplicó cuantitativamente a la discriminación del mercado”. La segunda se atribuye a Keneth Arrow (1972) en la que estableció una “teoría que enfatiza en como la información, o más adecuadamente, las creencias y expectativas influyen el comportamiento económico”, esta teoría es conocida como modelo de discriminación estadística o statistical-discrimination. Existen otros autores que también contribuyeron al desarrollo de esta teoría entre los que destacan Edmund Phelps (1972) y Aigner y Cain (1977) (Rivera, 2013).

Becker (1957) argumentaba que los empleadores discriminadores tendrán costos salariales más altos que quienes no discriminan, y de la misma manera las empresas que discriminan tendrían que pagar una prima o precio por sus preferencias. Y que por su parte las empresas que no tienen preferencias discriminatorias, contrataran a los trabajadores no preferidos igualmente productivos con el salario más bajo y ganaran de esta manera una ventaja sobre sus competidores. Es decir para Becker la discriminación está relacionada directamente con los ingresos obtenidos por parte del grupo discriminado, pero también afecta los ingresos del grupo discriminador.

Para Becker (1957) la discriminación en el mercado laboral está ligada directamente con la productividad de una empresa, y establece que existe discriminación por parte de los empleadores cuando estos tienen prejuicios en contra de personas ya sea por sexo, raza, etc. sin tomar en cuenta su nivel de productividad y a pesar de que sean sustitutos perfectos.

En 1973 con las investigaciones presentadas por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) el tema de la desigualdad salarial por discriminación alcanzo su mayor crecimiento y fue el punto de partida para posteriores investigaciones.

Oaxaca (1973) propone un modelo donde verifica que la discriminación es un factor determinante en las diferencias salariales que reciben las mujeres en Estados Unidos. Además agrega que las diferencias son mayores debido a que las mujeres están concentradas en empleos que generan menores ingresos, lo que se puede atribuir al tiempo y distancia, debido a que gran parte de mujeres además de trabajar tienen el papel de madres, lo que crea una barrera para las mujeres y esto no les permite a su vez intervenir en la misma medida que los hombres en el mercado laboral.

De la misma manera Blinder (1973) plantea en su investigación un modelo que le permite estimar la discriminación salarial entre blancos/negros y entre hombres/mujeres en los Estados Unidos, tomando como variable explicativa el salario por hora en función de características personales², laborales y a diferencia de Oaxaca agrega también variables familiares.

² Según De Cabo y Garzón (2007) entre las características personales tenemos: educación, estado de salud, estado civil y experiencia. Y entre las características laborales: se encuentra sindicación, sector de actividad, ocupación, jornada de trabajo, área, región, distancia al trabajo y número de años migrado.

Blinder (1973) además agrega que las diferencias salariales por raza y sexo explican en gran medida la desigualdad general de los ingresos y esto a su vez contribuye a una distribución inequitativa en los Estados Unidos.

Posterior a ello se realizaron muchas críticas a la metodología utilizada en las investigaciones desarrolladas por Oaxaca (1973) y Blinder (1973) principalmente en lo que respecta a la selección de la muestra que se utiliza para la estimación de los modelos, la cual difiere para los individuos que se encuentran fuera del mercado laboral respecto a los que se encuentran inmersos en el mercado laboral.

Como consecuencia de ello se pretende desarrollar nuevas metodologías, siendo la más destacada la de Heckman (1979) en donde contribuye a la corrección del sesgo de selección muestral. La muestra de selección puede surgir en la práctica por dos razones. En primer lugar, puede existir autoselección por los individuos o unidades de datos que están siendo investigados. En segundo lugar, las decisiones de selección de la muestra de los analistas o los procesadores de datos funcionan casi de la misma manera que la autoselección. Este autor propone la utilización de técnicas de regresión simple para estimar funciones de comportamiento libres de sesgo de selección en el caso de una muestra censurada.

Tras este aporte han existido algunos estudios que toman en cuenta la corrección del sesgo de selección de los cuales vamos a describir a tres autores que también realizaron su aporte a la teoría sobre la discriminación o diferencias salariales por discriminación.

Loury (1998) hace una observación a los dos modelos al del gusto por la discriminación de Becker (1957) y al modelo estadístico de Arrow (1972), y establece que se debe tratar a la discriminación estadística con sospecha legal, debido a que puede presentar problemas en la eficiencia en el mercado laboral y sobre todo en la equidad.

Finalmente Cahuc y Zylberberg (2004) señalan que los salarios se ajustan a la oferta y demanda de trabajo, que dependen tanto de las características de los trabajadores como de las características de los puestos de trabajo. Es decir cada trabajador recibe un salario igual a la productividad que genera en su puesto de trabajo, al no cumplirse el modelo de competencia perfecta existe discriminación y esta puede generar inequidad persistente entre grupos, ya que las decisiones de los empleadores influyen en la educación de los grupos discriminados, y esto a su vez se ve reflejado en los retornos salariales, lo cual perjudicaría la calidad de vida, acceso a educación, salud, seguridad, etc. de las familias de los individuos que sufren discriminación.

1.2. Evidencia empírica de la discriminación en Ecuador.

De acuerdo con lo expuesto anteriormente podemos observar que existe un número significativo de estudios realizados alrededor del mundo sobre las diferencias salariales por discriminación y por capital humano, no así para Ecuador debido a que existe un número limitado de estudios en base a este tema, los cuales se detallan a continuación mediante una tabla dinámica:

Tabla 1. Investigaciones de discriminación en Ecuador.

Autor	Ecuación	Metodología y Población Estudiada	Resultados
Carrillo (2004)	$\ln(w_i) = X_i\beta + \delta * P_i + \varepsilon_i$	Metodología Minceriana por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Diferencias Salariales entre el Sector Público y Privado.	Los trabajadores del sector público ganan en promedio un 18% más que los del sector privado.
Torresano (2009)	$\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1 + \varepsilon$ $\ln(Y) = \beta_0 + \beta_1s + \beta_2x + \beta_3x^2 + \varepsilon_i$	Metodología Minceriana MCO Descomposición de Ingresos por el método Oaxaca-Blinder. Hombres/Mujeres Indígenas/No Indígenas	La población femenina y la indígena del Ecuador han presentado continuamente desigualdades de ingresos respecto de la población masculina y la no indígena.
Espinosa (2009)	$\ln(w_i) = \beta Y_i + \gamma \lambda + \mu_i$	Metodología Minceriana MCO Corrección de sesgo de selección de Heckman. Hombres/Mujeres	Los Hombres tienen un salario superior al de las mujeres en toda la distribución por cuantiles. El retorno de la Educación en el caso de los hombres varía entre un 6,4 y 7,4 % en tanto que para las mujeres varía entre un 5,9 y 7,4%.
Cóndor (2010)	$\ln(w_t) = \alpha + \beta Escala_t + \gamma Edad_t + \delta Edad_t^2 + \eta X_i + \mu_i$	Metodología Minceriana MCO. Corrección de sesgo de selección de Heckman. Descomposición Salarial por el método de Oaxaca-	Los no indígenas reciben un salario superior en 49 puntos porcentuales respecto a los indígenas.

		Ramson. Etnias del País.	
Carrillo y Vascones (2011)	$\ln(w_i) = X_i\beta + s_{pi} \delta_p + T_i + \varepsilon_i$	Metodología Minceriana MCO. Incorporación de variables Dummy. Hombres y Mujeres que trabajan en instituciones públicas.	Instituciones con mayores responsabilidades y poder político tienen un mayor salario de hasta 200%. Brechas salariales entre sectores y dentro de las instituciones.
Rivera (2013)	$\ln(w_i) = \beta_0 + \lambda X_i Y + \lambda t_i \theta + \varepsilon_i$	Metodología Minceriana MCO. Corrección de sesgo de selección usando argumentos de Torres y Celton (2009). Descomposición Salarial por el método de Oaxaca-Blinder. Diferencias salariales atribuidas a factores observables y no observables.	Reducción de brechas salariales entre hombre y mujeres de 2007 15,1% a 2012 10,1%. En cuanto a etnia se ha disminuido de 6.0% a 3.7% en el mismo periodo respecto a grupos minoritarios.

Fuente: Carrillo (2004), Torresano (2009), Espinosa (2009), Córdor (2010), Carrillo y Vascones (2011) y Rivera (2013).

Elaboración: Autor

Como se puede observar la gran mayoría de estas investigaciones se enfoca en un tema específico, por ejemplo en el caso de Carrillo hace énfasis principalmente a las diferencias salariales entre los trabajadores del sector público y del sector privado en Ecuador. Por su parte Espinosa (2009) le da mayor prioridad a las diferencias salariales por razón de sexo en su investigación. De la misma manera Córdor (2010) se enfoca en las diferencias salariales por etnias como aspecto principal en su investigación. Y a su vez Carrillo y Vascones (2011) realizan su estudio en torno a las diferencias salariales entre hombres y mujeres que trabajan en instituciones públicas.

Todos estos aportes a la literatura de las diferencias salariales en el Ecuador son de gran importancia para establecer un punto de partida y con ello tener una base de apoyo para la continuación de este tema.

Los autores concluyen que existen diferencias salariales en cada uno de los aspectos estudiados los cuales se explican como resultado de la discriminación, además toman en cuenta variables de capital humano que también influyen en las diferencias salariales.

1.3. La discriminación y sus efectos.

Uno de los principales problemas que se puede generar por efecto de las diferencias salariales es la desigualdad. Debido a que los grupos menos favorecidos o discriminados son más propensos a la pobreza ya sea por disminución en la renta recibida para el hogar o por el riesgo de que todos los miembros del hogar estén desempleados. Calvente, et al (2011) comprueban que la eliminación de la discriminación salarial conllevaría a la disminución de la pobreza.

Stiglitz (2012) por su parte argumenta que el problema de las diferencias de ingresos de las familias depende de la disparidad de salarios, de riqueza y de ingresos derivados del capital; y asegura que la desigualdad en ambos aspectos está aumentando. De la misma forma que la desigualdad general ha ido en aumento, también lo han hecho las desigualdades en los sueldos y los salarios por hora.

Según Huggett, et al (2011), existe una fuerte relación entre el nivel de estudios y los resultados económicos, educativos y socio-emocionales de los hijos respecto a sus padres y establece que “las diferencias en las condiciones iniciales explican una mayor parte de la variación en los ingresos, el patrimonio y la utilidad a lo largo de toda la vida”

La desigualdad económica es la diferencia que existe, mediante el acceso que poseen ciertas personas a un mayor número de oportunidades materiales y se las limita a otras. Existen algunas medidas que permiten reflejar la existencia de desigualdad económica, entre las más utilizadas se encuentran la curva de Lorenz (1905) y el coeficiente de Gini (1912). Mediante estas se ha podido conocer la distribución inequitativa de la renta. Las economías más desarrolladas suelen mostrar como característica principal una distribución más equitativa mientras que las economías en desarrollo tienden a tener una distribución de la renta desigual.

Los países con más desigualdad sistemáticamente tienen una menor igualdad de oportunidades. El aumento de la desigualdad durante los últimos años sugiere que el nivel de oportunidades se ha ido reduciendo (Stiglitz, 2012). Más adelante se presenta la desigualdad económica a nivel mundial.

Según PRODAVINCI (2013) la desigualdad económica generalmente es difícil de medir, debido a que cada país presenta diferentes características y desafíos distintos para ser evaluado. No obstante, existe un mapa mundial que refleja gráficamente los niveles de desigualdad de país tomando como base los datos aportados por el Índice de Gini (1912), una medición que parte del coeficiente del mismo nombre para calcular la disparidad de ingresos entre las naciones.

En la figura 1 la misma fuente describe, el nivel de igualdad o desigualdad, mientras el color sea más verde esto representa a los países con menos desigualdad y los colores cercanos al rojo son los países con más desigualdad. Europa occidental, especialmente los países nórdicos y del centro del hemisferio, tienen los mejores puntajes en cuanto a distribución igualitaria de ingresos, seguidos notablemente por países anglosajones como Canadá y Australia, y países de Europa Oriental como Kazajistán y Mongolia. Las economías latinoamericanas están representadas por colores como el morado, fucsia y naranja lo que significa que estas tienden a tener más niveles de desigualdad, con un índice de 39 sobre 100, a la par de otros países como Burkina Faso, Jordania y Malawi. Entre los países con peores niveles de igualdad económica están todas las naciones que componen la punta sur de África (Sudáfrica, Namibia, Botswana, Suazilandia), seguidas de cerca por Brasil, Bolivia y Colombia.

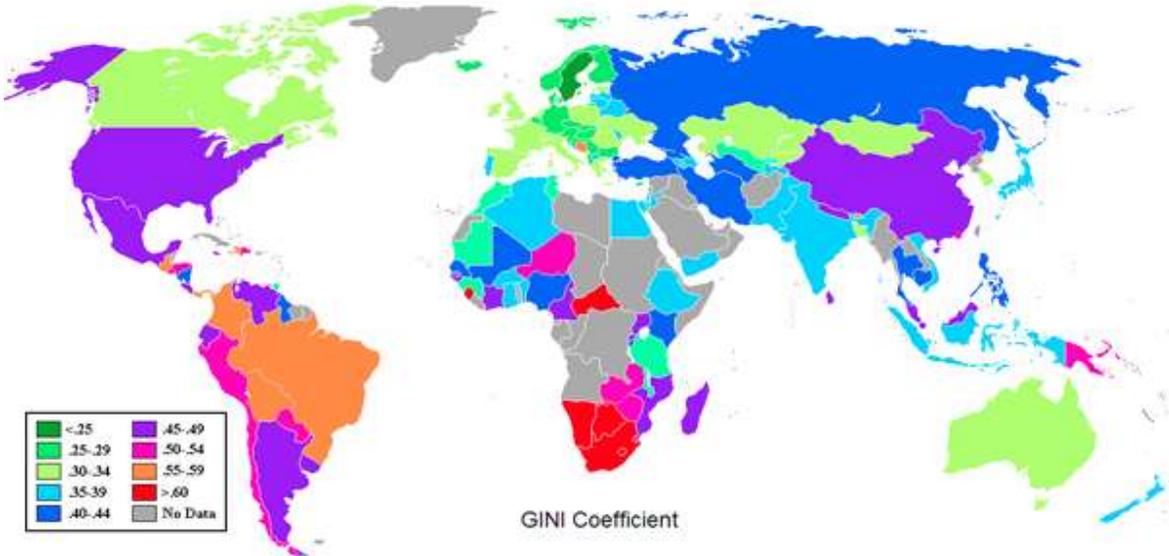


Figura 1. Coeficiente de Gini Mundial.

Fuente: PRODAVINCI, 2013.

Elaboración: PRODAVINCI

Si bien es cierto no se puede atribuir estas desigualdades económicas solo a las diferencias salariales por discriminación, existen muchos factores que están inmersos en este indicador como: crecimiento, capital humano, liberalización comercial, cambio tecnológico sesgado e inversión en capital físico y humano, desempleo, participación del gobierno, etc. (Barcelata, 2008).

1.4. Consideraciones finales

Teóricamente la característica en la que hacen mayor referencia como punto de partida los autores es la inversión en capital humano, así lo manifiesta Mankiw (2012), quien establece que la forma más importante de inversión en capital humano es la educación, la cual al igual que todos los tipos de capital, representa un gasto de recursos, los cuales se recuperan en el futuro con un mayor nivel de productividad lo que permite alcanzar un salario superior.

Pero cuando un individuo recibe un trato diferente en salario, tipo de contrato, ascenso, etc. a pesar de tener similares características de capital humano, para ello autores como Becker (1974), Oaxaca (1973), Blinder (1973), entre otros, desarrollaron un tema que no era común en los análisis económicos, mediante estudios cuantitativos con la utilización de variables que influyen en los ingresos de los trabajadores, los cuales han permitido obtener un panorama más claro sobre este tema, el cual ha alcanzado nuevas metodologías a medida que se ha continuado investigando.

Según la evidencia empírica la discriminación salarial en el Ecuador, es limitada, debido a la existencia de un número reducido de estudios, entre los más representativos están, Carrillo (2004), Espinoza (2009), Torresano (2009), Córdor (2010) y Rivera (2013), los cuales establecen que existen diferencias salariales entre distintos grupos, diferencia que no se explica solamente por características observables, involucrando de esta manera características no observables que se atribuyen a la discriminación.

CAPÍTULO II

ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL Y ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE VARIABLES DE CAPITAL HUMANO Y DISCRIMINACIÓN.

2.1. Introducción

En este capítulo se presenta la estructura de las principales variables que influyen en la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano en los años 2007-2014, tomando en cuenta las teorías desarrolladas por Becker (1957) y Arrow (1972). Además las variables a utilizar en esta investigación, se clasifican bajo el grupo al que pertenecen es decir variables que explican las diferencias salariales por cuestiones de capital humano y por características discriminatorias.

Para la obtención de estos indicadores se ha tomado la base de datos de la encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo en el área urbana y rural (ENEMDU), constituida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el Ecuador (INEC) años 2007-2014 IV trimestre. La ENEMDU es una encuesta a personas y hogares que se realiza en Ecuador, tiene una muestra total 116 505 personas en el año 2014, mientras que para el año 2007 la muestra total es de 76 922, esta encuesta se lleva a cabo en las 24 provincias del país. Además de ello se ha tomado información de otras fuentes que tienen relación con la investigación que se realiza, como el Foro Económico Mundial (2014) y su índice Global Gender Gap (2014) con el fin de observar la situación del país a nivel global y a nivel regional.

Ecuador ha experimentado una transformación económica y social acelerada en la última década. Por ello, se examina las diferencias salariales por discriminación, teniendo en cuenta estos aspectos.

2.2. Estructura del mercado laboral

A continuación se presenta la estructura del mercado laboral ecuatoriano, antes de dar paso a la descripción de las variables.

Tabla 2. Estructura del mercado laboral ecuatoriano, años 2007-2014.

Variables	2007			2014		
	Masculino	Femenino	Total	Masculino	Femenino	Total
% Población 15-65 años	48,87%	51,13%	100,00%	48,64%	51,36%	100,00%
Porcentaje de PEA	59,26%	40,74%	100,00%	58,22%	41,78%	100,00%
%Desempleo	43,19%	56,81%	100,00%	49,36%	50,64%	100,00%

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la tabla 2, se presenta la participación en la fuerza laboral y las tasas de desempleo de la población en edad de trabajar (personas de 15 a 65 años) en Ecuador en los años 2007 y 2014 dividido por género. La población comprendida de 15 a 65 años es superior para las mujeres siendo esta de 51,13% y 51,36% para 2007 y 2014 respectivamente. En cuanto a la tasa de la población económicamente activa (PEA), es inferior para las mujeres y se ha mantenido con un comportamiento irregular a lo largo de historia pero siempre ha existido una superioridad para el caso los hombres alcanzando un 59,26% frente al 40,74% que es el porcentaje de las mujeres en el año 2007, por su parte en el año 2014 la PEA, representa el 58,22% para los hombres, y, 41,78% para las mujeres, es decir el porcentaje de la PEA se ha incrementado de 2007 a 2014, en aproximadamente el 1% (ENEMDU, 2007-2014).

De la misma manera en tabla 2 se describe la tasa de desempleo, el comportamiento que presenta, tanto en el año 2007 como 2014, es una tasa superior para las mujeres respecto a los hombre, esta es de 56,81% y 50,64% para los años que se analiza, dejando en evidencia una menor participación de las mujeres, a priori se puede decir que las mujeres tienen mayores restricciones para ingresar al mercado laboral ecuatoriano, respecto de los hombres, aunque la situación ha mejorado en el año 2014, si se observa el porcentaje de desempleo.

La diferencia salarial es una constante que ha existido a lo largo de la historia, en Ecuador y en todos los países, según estudios confirman existe desigualdad salarial para grupos desfavorecidos (negros, indígenas, etc.), esto sobre todo para América Latina debido a que se trata de una región multicultural y multiétnica, además algo que llama mucho la atención es la brecha salarial de género a nivel global, ya que esta ha sido siempre desfavorable para la mujeres en todos los países, existen muchos estudios que lo corroboran, como punto de partida se observa, en el Índice Global de Brecha Salarial de Género³, presentado por el Foro Económico Mundial (2014), siendo el país con menos desigualdad salarial en el año 2014, Islandia con 0,8594 seguido de Finlandia con un 0,8453.

A continuación se observa la situación de los países sudamericanos según el Índice Global Gender Gap y se establece una comparación entre los años 2007 – 2014, con el fin de tener

³ El World Economic Forum califica el desempeño de 142 países midiendo la brecha de género, tomando en cuenta 4 aspectos clave para la obtención del índice Global Gender Gap.

1. Participación y oportunidades económicas: Salarios, participación y liderazgo.
2. Educación: Acceso a niveles de educación básicos y superiores.
3. Participación política: representación en las estructuras de toma de decisiones.
4. Salud y Supervivencia: Esperanza de vida y proporción de sexos al nacer.

una perspectiva en cuanto al tema discriminación analizando el comportamiento que han tenido, a nivel regional.

Tabla 3. Índice de brecha salarial Sudamérica 2014 y evolución histórica.

Países	Índice GGG 2014	Índice GGG 2007
21. Ecuador	0,7455	0,6881
31. Argentina	0,7317	0,6982
45. Perú	0,7198	0,6624
53. Colombia	0,7122	0,7090
58. Bolivia	0,7049	0,6574
66. Chile	0,6975	0,6482
71. Brasil	0,6941	0,6637
81. Paraguay	0,6890	0,6659
82. Uruguay	0,6871	0,6608
86. Venezuela	0,6851	0,6797

Fuente: Global Gender Pay Gap 2007-2014, World Economic Forum.
Elaboración: Autor

En cuanto a los países sudamericanos en la Tabla 3 se describe, el comportamiento que ha tenido, en líneas generales la región y los avances significativos que ha logrado entre 2007 a 2014, la lista la encabeza Ecuador (21) en el último año, para el que se calculó el índice seguido de Argentina (31) y se ubica en último lugar según este índice Venezuela (86) entre 142 países, de acuerdo con el informe del Foro Económico Mundial, del año 2014, la región se encuentra detrás de las regiones de Norteamérica, Europa y Asia Central con un cierre de brecha de género total de un 71% a un ritmo constante mejorando año tras año, teniendo como referencia el 2007 donde se alcanzó un cierre de brecha de 67%.

El aspecto en el que Sudamérica ha tenido un mejor desempeño es en la educación logrando un cierre de brecha de género de 99%, teniendo una mejora del 1% con respecto a 2007, seguida del área de salud y sobrevivencia con un 98%, la cual se ha mantenido con relación a 2007, y en las áreas que aun no logra un buen desempeño es el aspecto político alcanzando un cierre de apenas el 21%, aunque hay que reconocer que se ha logrado un mejoramiento representativo si se compara con el año 2007 la cual se situaba en 12%, en cuanto a la participación económica la región alcanzo un cierre de 65% en 2014 con relación a 2007 la cual fue de 61% .

Para tener una visión más amplia acerca de este índice en el Ecuador se ha tomado el dato desde el año 2006 hasta el 2014 y de esta manera conocer el comportamiento, cabe destacar que existe igualdad salarial cuando este índice se acerca o es igual 1, por el contrario si es

cercano o igual a 0 existe mayor nivel de desigualdad en los salarios, se conocerá a priori acerca del tema discriminación en Ecuador a continuación se presenta la evolución histórica.

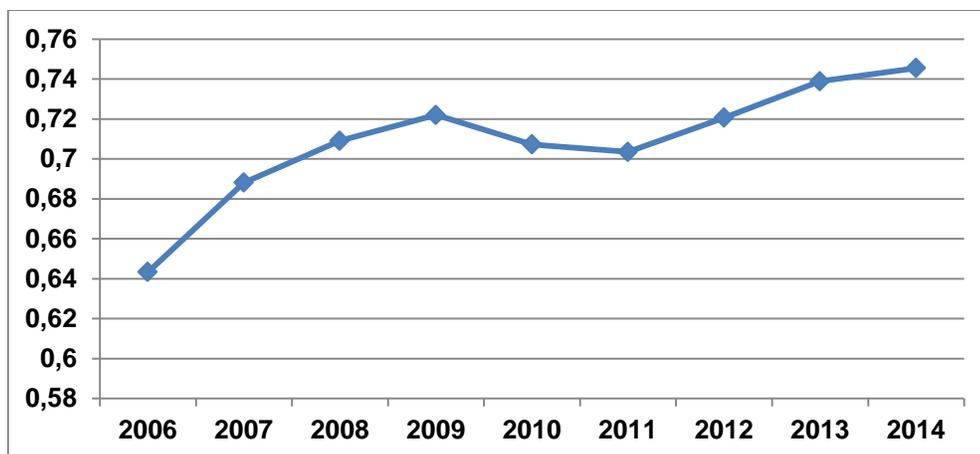


Figura 2. Índice de brecha salarial global y evolución histórica, Ecuador
Fuente: Global Gender Pay Gap 2006-2014, World Economic Forum.
Elaboración: Autor

En 2006 el Foro Económico Mundial comienza a elaborar un índice de brecha salarial global para medir la brecha de género, en el cual se califican cuatro ejes que son: educación, salud, política y participación económica. Ecuador forma parte de los países para los que se calcula el índice, en 2006 Ecuador ocupa la posición 82 entre 115 países, debido a la baja participación de las mujeres en áreas como política (10%), y participación económica (50%). A partir de este año Ecuador logró cerrar la brecha de género en un 72% hasta 2009. En 2010 y 2011, tuvo un descenso considerable debido a que no se mejoró la participación económica y empoderamiento político incluso llegó a disminuir, lo que tuvo implicaciones en el cierre de la brecha general disminuyendo así a un 70%.

Ecuador en los 9 últimos años ha logrado avances importantes en los 4 ejes que se toman en cuenta para calcular este índice y sobre todo ha cerrado brechas en el acceso a la educación, en el acceso a salud y sobrevivencia alcanzando un 99,6% y 98% respectivamente. En cuanto a participación económica ha pasado de tener un cierre de brecha de 50% en el 2006 a un 72% en 2014, en el caso del empoderamiento político en el 2006 este índice representaba un cierre de brecha del 10% y para 2014 este es de 29%. En líneas generales el Ecuador ha pasado de tener un cierre de brecha de 64 % en 2006 a 75% en 2014.

Donde también se presenta disparidades es en la participación en el mercado laboral específicamente en la PEA. Con la finalidad de conocer la participación y acceso al empleo en

Ecuador, se ha tomado en cuenta las siguientes variables que parten de la ENEMDU: nivel de instrucción, estado civil, etnia, área, región, y provincia.

En el caso de estado civil quienes tienen una mayor participación en el empleo en el período analizado 2007-2014 son los casados con el 42% y 39%, seguido de las personas solteras con 29% y 24% y los de unión libre con un 18% y 24%, dejando con el restante 10% y 13% a las personas que se encuentran separados, divorciados o viudos. En cuanto al nivel de instrucción tienen mayor participación las personas con educación primaria y secundaria con un 47% y 37% para el año 2007 mientras que para el 2014 está representada el 38% para cada nivel, posteriormente están las personas con educación superior con un 17% y 20%, y el restante 5% y 4% es para los sin ningún nivel de educación y los que asistieron a un centro de alfabetización, para los dos períodos analizados.

En la variable etnia el grupo que tiene mayor participación en los años 2007-2014, es el de los mestizos/blancos con un 85% y 86%, dejando el 15% y 14% restante, para los indígenas, los afro descendientes y los montubios. Para el caso de región natural la Sierra tiene mayor participación en los años analizados con un 55% y 49%, seguido de la región Costa con un 40% y 46% respectivamente, además respecto al área, se observa una mayor participación del área urbana en los dos períodos con un 55% y 67%.

De acuerdo al WEF y a algunos estudios realizados para Ecuador, en los últimos años se han producido avances significativos pero también es cierto que en ese proceso se sigue identificando diferencias salariales. Por ende se realiza estadísticas descriptivas de las variables de capital humano y discriminación en el siguiente apartado.

2.3. Análisis estadístico de variables.

La edad que se utiliza para el análisis estadístico de las variables de capital humano y discriminación es la edad de personas comprendida entre 15 a 65 años. Dentro de las características por capital humano se divide la edad en 5 grupos. Además se toma en cuenta el género en cada una de las tablas para observar el comportamiento.

En los dos siguientes apartados se presentan tablas estadísticas las cuales se las clasifican por características de capital humano y por discriminación, en relación con los años de educación, experiencia, salario real mensual y salario real por hora. Dentro de la variable años de educación en referencia a la clasificación dada por el INEC, se incluye a las personas que no

poseen ningún año de educación, centros de alfabetización, primaria, educación básica, secundaria, educación media, educación no universitaria, educación universitaria y postgrado; y se ha establecido el número de años de educación de acuerdo al nivel de instrucción. En el caso de los años de experiencia, esta variable se obtiene en base a la Experiencia potencial determinada por: edad – años de escolaridad – 5.

El salario real mensual se lo obtiene de la siguiente manera. El salario del trabajo fue deflactado por el IPC para obtener el salario real. Dado que el IPC se calcula solo para 9 ciudades auto representativas (Esmeraldas, Guayaquil, Machala, Manta, Santo Domingo, Ambato, Cuenca, Quito y Loja) se ubica el dato del IPC a las provincias a las que pertenece cada una de estas ciudades, para las provincias para las que no se calcula se toma el dato de la región a la que pertenece, y en la Amazonía se toma el dato Nacional. Para la obtención del salario real por hora primero se calcula las horas al mes para lo cual se multiplica las horas por 4.2 que es equivalente a las semanas por mes, luego se divide el salario real mensual para las horas al mes.

2.3.1. Variables de capital humano

En este apartado se presentan las diferencias salariales por características de capital humano para lo cual se analiza la variable nivel de instrucción y grupos de edad. Con el fin de identificar si estas variables cumplen con lo expuesto en la teoría de capital humano presentada principalmente por Schultz, Becker y Mincer.

Tabla 4. Estadísticas descriptivas, por nivel de instrucción

Nivel Instrucción		2007							
		Ninguno		Primaria		Secundaria		Superior	
Género		M	F	M	F	M	F	M	F
Experiencia		43,02	44,67	27,70	28,44	19,75	20,20	18,30	16,30
Salario Real		107,41	69,48	148,90	94,37	229,06	160,64	549,90	334,82
Salario Hora		0,71	0,56	0,83	0,71	1,22	1,12	3,07	2,11

Nivel Instrucción		2014							
		Ninguno		Primaria		Secundaria		Superior	
Género		M	F	M	F	M	F	M	F
Experiencia		44,43	45,61	29,31	30,54	19,88	21,09	17,36	16,53
Salario Real		187,95	118,59	255,91	178,23	348,00	229,19	675,70	499,43
Salario Hora		1,26	0,99	1,51	1,29	1,95	1,54	3,86	3,09

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la Tabla 4 se analiza el nivel de instrucción para el período 2007-2014, se observa que mientras mayor nivel de instrucción tenga un individuo mayor salario promedio real mensual y salario promedio por hora al mes tiene, de acuerdo con los datos obtenidos en los años 2007 y 2014, existe una brecha⁴ de salarios a favor de los hombres en los 4 niveles de instrucción.

Al analizar el promedio de años de experiencia en la tabla 4, dentro del grupo que no tiene ningún año de educación, los hombres poseen 44,43 años de experiencia en promedio, por su parte las mujeres tienen 45,61 años de experiencia para el año 2014. La brecha de experiencia para el primer grupo es favorable para mujeres aunque esta se ha reducido entre períodos de 3,83% a 2,66%. La brecha de experiencia en el grupo que tiene educación primaria también es favorable para las mujeres, y está se ha incrementado de 2007 a 2014, de 2,66% a 4,20%. Por su parte la brecha de experiencia en el grupo con educación secundaria, es favorable para las mujeres y esta ha aumentado entre los períodos analizados de 2,28% a 6,09%. Y por último para el grupo con educación superior, la brecha de experiencia es favorable para el género masculino aunque esta se ha reducido entre períodos de 10,92% a 4,78%.

Respecto al salario promedio real mensual en la tabla 4, este se ubica en 675,70 dólares para los hombres y 499,43 dólares para las mujeres tomando en cuenta el nivel de educación superior para el año 2014. La brecha del salario real mensual al analizar el grupo con nivel de educación superior es favorable para los hombres respecto de las mujeres, aunque esta se ha reducido de 2007 a 2014, de 39,11% a 26,09%. La brecha del salario en el grupo que tiene educación secundaria, también es favorable para los hombres, y está se ha incrementado de 2007 a 2014, de 29,87% a 34,14%. Por su parte la brecha para el grupo con educación primaria, es favorable para las mujeres y esta se ha reducido entre los períodos analizados de 36,62% a 30,35%. Y por último para el grupo con ningún nivel de educación formal, la brecha de salario real es favorable para el género masculino y esta se ha incrementado de 35,31% a 36,90%.

El salario promedio por hora al mes, dentro del grupo denominado Ninguno, para los hombres se ubica en 1,26 dólares, mientras que para las mujeres este es de 0,99 centavos. La brecha de salarios por hora a favor de los hombres se ha reducido de 21,83% para el año 2007 a 21,43%

⁴ La brecha salarial (o diferencia salarial) general es un indicador que muestra las diferencias globales de remuneración entre hombres y mujeres (u otros grupos) excluyendo los posibles efectos fiscales. Un indicador del 0% implicaría que no existen diferencias salariales entre los grupos comparados, mientras que cuando mayores sean los valores del indicador, mayor es la brecha salarial.

para el 2014. Para el grupo con educación primaria la brecha del salario por hora se ha incrementado entre períodos de 13,70% a 14,57% y este es favorable para los hombres. Al analizar el grupo con educación secundaria, la brecha del salario por hora, es favorable para los hombres y esta se ha incrementado de 2007 a 2014 de 8,52% a 21,03%. En cuanto a las personas con nivel de educación superior, la brecha es menor en 2014 respecto a 2007, la cual representa el 19,95% y 31,16% respectivamente.

De acuerdo a lo que se observa en la Tabla 4 tanto para el caso de los hombres y mujeres se cumple la teoría de capital humano expuesta por Schultz (1960), Becker (1964) y Mincer (1974) que expresa que mientras mayor nivel educativo mayor ingreso tendrá dicho individuo. Cabe mencionar que en todos los niveles de instrucción los hombres poseen un salario superior a las mujeres, a pesar de tener un nivel de instrucción igual en promedio.

Los grupos de edad se clasificaron de la siguiente manera: grupo 1 personas de 15 a 24 años, grupo 2 personas de 25 a 34 años, grupo 3 personas de 35 a 44 años, grupo 4 personas de 45 a 54 años y grupo 5 personas de 55 a 65 años.

Tabla 5. Estadísticas descriptivas, por grupos de edad.

Grupos de edad	2007									
	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Grupo 5	
Género	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,37	10,43	9,70	10,81	9,39	10,13	8,97	9,34	7,64	7,64
Experiencia	6,06	5,44	14,62	13,65	24,83	24,17	35,19	34,63	46,90	46,62
Salario Real	130,15	120,24	225,79	177,43	277,29	193,93	319,79	210,33	292,88	186,65
Salario por Hora	0,79	0,83	1,20	1,19	1,45	1,29	1,78	1,43	1,72	1,32
Grupos de edad	2014									
	Grupo 1		Grupo 2		Grupo 3		Grupo 4		Grupo 5	
Género	M	F	M	F	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	10,46	11,13	10,36	11,40	9,26	10,05	9,25	9,65	7,97	7,99
Experiencia	5,51	5,32	14,25	13,22	25,18	24,31	34,87	34,59	46,41	46,36
Salario Real	244,3	213,2	361,79	306,5	402	293,92	440,3	293,9	364,37	271,3
Salario por Hora	1,5	1,43	2,05	1,98	2,25	1,93	2,44	1,93	2,26	1,87

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la Tabla 5 se describe los grupos de edad, divididos en 5, se observa que las mujeres tienen más años de educación que los hombres, en los 4 primeros grupos y el promedio de años de educación es superior al 1%, por su parte en el grupo 5 los hombres tienen en promedio más años de educación al analizar el período 2007, mientras que este en el año 2014 es favorable para las mujeres aunque es inferior al 1%, este representa el 0,25%.

Al analizar la experiencia en la tabla 5, sucede todo lo contrario en relación a los años de escolaridad, pues mientras más edad posee una persona se espera que en promedio tenga más años de experiencia, y dicha experiencia se ve reflejada en el salario hasta cierto punto y luego comienza a descender. Cabe mencionar que los hombres tienen en promedio más años de experiencia que las mujeres.

El salario real tiene un comportamiento similar al de la Tabla 4 ya que se observa una clara diferencia salarial entre hombres y mujeres en todos los grupos, siendo el salario real de los hombres superior, además este salario tiene comportamiento positivo hasta cuando la persona tiene una edad comprendida entre 45 y 54 años, luego de ello, comienza a descender de igual forma en hombres y mujeres.

Además en la Tabla 5 se observa que al analizar la brecha del salario por hora al mes para el grupo 1, en el año 2007 este es favorable para las mujeres en 5,18%, para el resto la brecha de salarios es superior para el caso de los hombres. Por su parte en el año 2014 la brecha salarial es favorable para los hombres en todos los grupos de edad analizados.

2.4. Variables de discriminación

Para identificar estas características se presenta a continuación tablas estadísticas de las variables que se relacionan con las diferencias salariales por discriminación entre las cuales están: género, estado civil, etnia, región natural, área, rama de actividad, lugar de nacimiento y provincia.

Tabla 6. Estadísticas descriptivas, por género

Género	2007		2014	
	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Años de Educación	9,14	9,92	9,57	10,21
Experiencia	23,89	23,03	23,59	23,72
Salario Real	247,91	180,25	368,16	284,77
Salario por Hora	1,37	1,22	2,11	1,87

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la Tabla 6, se realiza un análisis entre el género masculino/femenino para los años 2007 y 2014, se observa que las mujeres tienen más años de educación que los hombres tanto en 2007 como en 2014 con 9,92 y 10,21 años respecto a 9,14 y 9,57. La experiencia tiene un

comportamiento similar aunque la diferencia es mínima las mujeres tienen más años de experiencia que los hombres con 23,72 años sobre 23,59 para el año 2014 ocurre todo lo contrario en el año 2007, pues en este caso los hombres tienen más años de experiencia.

En cuanto al salario real mensual se presenta una brecha a favor de los hombre de 27,29% para el año 2007, mientras que para el año 2014 esta ha reducido hasta 22,65%. En lo que se refiere al salario por hora al mes este es de 2,11 dólares para el caso de los hombres y de 1,87 dólares para el caso de las mujeres en el año 2014. La brecha salarial es favorable para los hombres y esta se ha incrementado de 10,82% a 11,37% al analizar entre períodos.

Como se puede observar la brecha salarial es mayor para el caso del salario real mensual, esto puede justificarse debido a que las mujeres tienen mayores responsabilidades que los hombres en el hogar, por maternidad, tipo de jornada, entre otras, y por ende trabajan menos horas, algo que no se toma en cuenta dentro del salario real mensual.

A pesar de tener mayor nivel de cualificación y más años de experiencia las mujeres reciben un salario inferior al de los hombres, incluso midiendo el salario por hora, lo que dejaría de lado la teoría de que los hombres trabajan más horas que las mujeres y que por ello reciben salarios superiores, esto se justificaría dentro del salario real mensual no en el salario por hora.

Para la elaboración de la Tabla 7 se ha clasificado las etnias en 3 grupos dentro del grupo 1 se encuentran los mestizos y los blancos, dentro del grupo 2 se encuentra los afro ecuatorianos, negros y los mulatos y en el grupo 3 se encuentran los indígenas, los montubios y otros que no se consideran de un grupo étnico diferente a los ya descritos.

Tabla 7. Estadísticas descriptivas, por etnia.

ETNIA	2007					
	MESTIZO/BLANCO		AFRO DESCENDIENTE		ÍNDIGENA/ O.	
	M	F	M	F	M	F
Género						
Años de Educación	9,19	9,94	8,17	9,65	8,22	7,23
Experiencia	23,88	23,07	23,79	21,70	25,54	27,98
Salario Real	250,10	181,81	208,55	144,72	152,62	91,20
Salario por Hora	1,38	1,23	1,15	0,93	0,97	0,97
Género	2014					
	MESTIZO/BLANCO		AFRO DESCENDIENTE		ÍNDIGENA/ MONTUBIO/O.	
	M	F	M	F	M	F
SEXO						
Años de Educación	9,85	10,5	8,22	7,87	7,48	8,61
Experiencia	23,18	23,48	24,87	24,82	28,29	27,74
Salario Real	380,94	294,54	290,9	208,38	284,66	207,83
Salario por Hora	2,16	1,93	1,68	1,43	2,03	1,55

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la Tabla 7 se realiza una descripción por etnia para los años 2007-2014. Teniendo en cuenta los años de educación se observa que en promedio los mestizos/blancos poseen más de años de escolaridad respecto a los afro-descendientes y los indígenas/montubios en hombres y mujeres en los dos períodos analizados.

Por su parte al analizar los años de experiencia, el grupo étnico de mestizos/blancos tiene en promedio menos años de experiencia respecto a los otros dos grupos étnicos para el año 2014, en cambio en el año 2007 el grupo étnico de los afro descendientes es el que tiene menos años de experiencia respecto a los otros grupos. Los del grupo de indígenas/montubios tienen más años de experiencia en relación con el resto, con 28,29 años para los hombres y 27,74 años para las mujeres, para el año 2014, mientras que para el año 2007, los hombres tienen 25,54 años y 27,98 años las mujeres.

Respecto al salario real mensual existe una diferencia salarial de género relativamente alta para los mestizos/blancos aunque esta se ha reducido entre los períodos analizados de 27,31% a 22,68%, mientras que para los indígenas/montubios la brecha salarial es favorable para los hombres y ha tenido un descenso considerable de 40,25% hasta 26,99% y por su parte para los afro descendientes la diferencia salarial también es favorable para los hombres respecto a las

mujeres, y esta se ha reducido en los periodos analizados de 30,61% a 28,37%, considerándose de esta manera en los dos últimos casos como una brecha salarial alta⁵.

Al analizar la brecha salarial únicamente del género masculino los mestizos/blancos son el grupo étnico con mayor salario respecto a los afro descendientes y los indígenas/montubios, sucede algo similar en el caso de las mujeres.

El salario promedio por hora al mes, dentro del grupo denominado mestizos/blancos, para los hombres se ubica en 2,16 dólares, mientras que para las mujeres este es de 1,93 dólares. La brecha de salarios por hora a favor de los hombres se ha reducido de 10,75% para el año 2007 a 10,65% para el 2014. Para el grupo autodenominado afro descendiente la brecha del salario por hora se ha reducido entre periodos de 18,65% a 14,88% y este es favorable para los hombres. Al analizar el grupo autodenominado indígena/montubio, la brecha del salario por hora, es favorable para los hombres y esta se ha incrementado de 2007 a 2014 de 0,15% a 23,65%.

Tabla 8. Estadísticas descriptivas, por estado⁶ civil

ESTADO CIVIL	2007							
	CASADOS		UNIÓN LIBRE		SOLTERO		OTRO	
Género	M	F	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,48	10,15	7,97	8,79	9,67	10,79	9,00	9,27
Experiencia	28,76	25,32	25,44	22,71	12,41	14,53	30,57	29,74
Salario Real	327,50	212,46	194,09	133,40	160,00	171,25	253,88	169,34
Salario por Hora	1,76	1,49	1,06	0,96	0,96	1,06	1,45	1,13
ESTADO CIVIL	2014							
Género	CASADOS		UNIÓN LIBRE		SOLTERO		OTRO	
Género	M	F	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,79	10,45	8,66	9,40	10,53	11,57	9,07	9,31
Experiencia	27,95	26,00	24,54	22,36	12,81	15,50	30,73	29,01
Salario Real	457,57	335,56	319,59	226,50	278,97	287,91	346,20	255,31
Salario por Hora	2,58	2,19	1,82	1,59	1,70	1,81	1,98	1,71

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En lo que respecta a estado civil se presenta en la Tabla 8, de acuerdo a los años de escolaridad, el grupo de personas con estado civil soltero, tiene mejor nivel de cualificación,

⁵ Según ENRED Consultoría, S.L. en un estudio realizado para España sobre las desigualdades salariales entre mujeres y hombres “la brecha salarial: realidades y desafíos”, se considera como brecha salarial baja cuando es inferior al 10%, relativamente baja cuando es del 10% al 15%, media cuando es del 15% al 20%, relativamente alta cuando esta es del 20% al 25%, y alta cuando es superior al 25%.

⁶ Dentro del grupo “Otro” se encuentra las personas que tienen estado civil: viudo, divorciado y separado.

logrando en promedio 10,23 y 11,05 años de escolaridad para los períodos analizados, seguidos del grupo denominado otro donde se concentran las personas con estado civil viudo, separado y divorciado alcanzando en promedio 9,19 años de educación para el 2014, mientras que para 2007 las personas con estado civil casado tienen en promedio 9,81 años de educación, posteriormente se tiene a las personas con una estado civil casado con un promedio de 9,12 años de educación en 2014 y en 2007 a las personas del grupo otro con un promedio de 9,13 años de escolaridad, y por último se presenta las personas con estado civil unión libre con un promedio de 9,03 y 8,38 años de escolaridad. En los 4 grupos analizados se presenta una constante, es decir, las mujeres alcanzan en promedio más años de escolaridad que los hombres. La brecha de escolaridad varía de 2,67% en el caso del grupo otro hasta 9,87% de las personas con estado civil soltero en el año 2014, mientras que en 2007 la brecha es de 3,09% y 11,48% para los mismos grupos, es decir la brecha se ha reducido analizando entre períodos.

En relación con la experiencia que es otro factor a tomar en cuenta y que influye en el salario, se observa más años de experiencia para el grupo otro con 29,87 y 30,16 años de experiencia en promedio para 2014 y 2007 respectivamente, seguido del grupo con estado civil casado con 26,98 y 27,04 años de experiencia en promedio para el período analizado, posteriormente se presentan las personas con estado civil unión libre con un promedio de 23,46 y 27,04 años de experiencia, y por último se tiene al grupo de personas solteras con 14,16 y 13,47 años de experiencia en promedio. La brecha de años de experiencia favorece a los hombres en los 3 de los 4 grupos analizados, el grupo donde la mujer tiene más años de experiencia es en el grupo de personas con un estado civil soltero y este se ha incrementado entre períodos de 17,10% a 20,96%.

Además en la Tabla 8, se describe los salarios tanto en real mensual como el salario por hora, en los grupos de personas con estado civil, casado, unión libre y otro los hombres tienen en promedio un mayor salario real mensual y por hora para los dos períodos analizados, mientras que con las personas solteras ocurre totalmente lo contrario pues en este caso las mujeres alcanzan un mayor salario en 2007 y 2014.

Cuantificando la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres, se tiene el siguiente comportamiento. Las mujeres solteras obtienen en promedio mejor salario real mensual ubicándose la diferencia en 3,20% y 7,03% para 2014 y 2007 respectivamente, ocurre algo distinto con el resto de grupos, el grupo denominado otro tiene un 26,25% de brecha salarial, seguido de las personas que tienen estado civil casado con 26,67%, por último las personas en

unión libre con una brecha salarial de 29,13%, en el año 2014. Mientras que en el año 2007, el grupo con estado civil unión libre tiene menor brecha salarial con 31,27%, seguido del grupo denominado otro con 33,30% y posteriormente se encuentra el grupo con estado civil casado, que es el que tiene mayor brecha salarial con 35,13%, es decir, en estos tres grupos el salario real promedio es mayor para los hombres respecto de las mujeres y esta diferencia se considera alta.

Ocurre algo similar en el salario por hora para el caso de las mujeres solteras aunque este se incrementa hasta 5,92% en 2014 y 10,02% en 2007, es decir cuando se calcula el salario por hora y se identifica la brecha se observa que las mujeres ganan un mejor salario que los hombres, seguido se ubica el grupo de las personas en unión libre, otro, y por último el grupo de casados con una diferencia salarial de 12,65%, 13,64% y 15,12% respectivamente para 2007 esta diferencia salarial tiene el siguiente comportamiento 9,31% para las personas con estado civil unión libre, 15,16% para los casados y finalmente el grupo denominado otro con 22,04%. Lo que significa que los hombres tienen mejor remuneración que las mujeres en los dos períodos.

Además considerando el género masculino se observa que las personas casados ganan mayores salarios respecto al resto, es decir a pesar de ser hombre y pertenecer a un estado civil diferente al casado significa unos salarios más bajos. Si se cuantifica la brecha salarial entre mujeres de los diferentes grupos ocurre algo similar al caso de los hombres (Ver tabla 8).

Tabla 9. Estadísticas descriptivas, por sectores⁷ de la economía

SECTOR	2007					
	Primario		Secundario		Servicios	
GÉNERO	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	6,72	6,26	8,81	9,77	10,79	10,58
Experiencia	27,16	28,45	22,24	21,54	22,82	22,32
Salario Real	135,39	80,37	249,74	208,02	314,77	193,43
Salario por Hora	0,83	0,64	1,29	1,24	1,74	1,32
SECTOR	2014					
	Primario		Secundario		Servicios	
GÉNERO	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	7,44	6,98	9,02	9,67	11,00	10,91
Experiencia	27,37	28,21	22,70	22,16	22,12	23,07
Salario Real	266,58	158,64	340,21	247,29	435,66	313,94
Salario por Hora	1,65	1,21	1,91	1,55	2,46	2,05

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

⁷ Ver Anexo 1

En la Tabla 9, se analiza los sectores de la economía para 2007 y 2014, se observa que el sector servicios engloba a las personas más cualificadas, es decir a las personas con más años de educación, seguido de sector secundario y, en el último lugar el sector primario, tanto en el sector primario y en el sector servicios los hombre tienen en promedio más años de educación con respecto a las mujeres, en el sector secundario ocurre todo lo contrario.

En cuanto a la experiencia, se observa que las personas que poseen más años de experiencia en promedio se encuentran en el sector primario, seguido del sector servicios y, por último el sector secundario ocurre algo similar en los dos períodos analizados, en el año 2007 las mujeres poseen más años de experiencia que los hombres cuando estas pertenecen al sector primario, por su parte en 2014 las mujeres tienen más años de experiencia que los hombres en el sector primario y en el sector servicios.

Respecto al salario real mensual y al salario por hora, que se los ha tomado a ambos debido a la repercusión que genera cada uno, la brecha salarial cuando se mide por salario real mensual es mayor en el sector primario, seguido del sector servicios y posteriormente el sector secundario, esto tiene mucha relación con los años de educación y de experiencia puesto que el sector secundario tiene en promedio más años de educación y experiencia en el caso de las mujeres.

Pero al calcular la diferencia salarial por hora las cosas cambian en este caso el sector con menor brecha salarial entre hombres y mujeres es el sector servicios con el 16,67%, seguido del sector secundario con 18,85% y por último el sector primario que es el que alcanza mayor brecha entre hombres y mujeres con un 26,67% en el año 2014, mientras que para el año 2007 es similar al salario real mensual (ver tabla 9).

Tabla 10. Estadísticas descriptivas, por región⁸ natural

REGIÓN NATURAL	2007					
	SIERRA		COSTA		AMAZONÍA	
GÉNERO	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,48	9,72	8,92	10,17	8,55	9,55
Experiencia	23,86	22,88	23,87	23,26	24,42	22,45
Salario Real	278,11	184,89	226,28	175,19	215,53	178,11
Salario por Hora	1,52	1,21	1,27	1,24	1,17	1,07
REGIÓN NATURAL	2014					
	SIERRA		COSTA		AMAZONÍA	
GÉNERO	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,91	10,09	9,33	10,37	9,30	10,41
Experiencia	23,18	23,69	23,94	23,91	23,25	21,24
Salario Real	416,09	303,71	326,18	259,66	356,67	292,00
Salario por Hora	2,38	1,97	1,87	1,74	2,10	1,98

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor.

En la Tabla 10, se analiza la región natural para el período 2007 y 2014, se observa que las mujeres tienen más años de escolaridad que los hombres, en las tres regiones naturales. Siendo la región que tiene mayor nivel de cualificación la Sierra con 9,60% y 10,00% años de educación en promedio, para 2007 y 2014 respectivamente, y por el contrario la región que tiene menos años de educación es la Amazonía con un promedio de 9,05% años de educación en 2007, mientras que para 2014 la región Costa tiene un promedio de 9,85% años en promedio.

Para la variable experiencia el comportamiento que se observa es el siguiente: 23,93 años de experiencia para la región Costa, seguido de 23,44 años de experiencia para la Sierra, posteriormente se ubica la Amazonía con 22,23 años de experiencia en promedio para el año 2014, mientras que para el año 2007 el comportamiento es el siguiente: 23,56 años de experiencias en promedio para la región Costa, 23,44 años de experiencia en promedio para la Amazonía y por último se encuentra la región Sierra con 23,37 años de experiencia en promedio.

Respecto al salario real mensual se identifica la siguiente diferencia salarial: la región Amazónica tiene la menor brecha entre hombres y mujeres con 18,13%, seguido la región Costa con 20,39%, y por último la región Sierra con 27,01%, sucede algo similar en el año 2007 (ver tabla 10). En ninguna de las regiones existe equidad salarial de género, es decir en cada

⁸ Para el análisis de la variable Región, se ha excluido la Región Insular para el año 2014.

una de las regiones los hombres poseen una mejor remuneración real promedio que las mujeres. Ocurre algo similar en el salario por hora, cada una de las regiones alcanzan las mismas ubicaciones aunque se disminuye la brecha al hablar de salario por hora.

Tabla 11. Estadísticas descriptivas, por área

ÁREA	2007				2014			
	URBANA		RURAL		URBANA		RURAL	
GÉNERO	M	F	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	10,23	10,73	6,87	7,11	10,34	10,94	7,94	8,14
Experiencia	22,86	22,22	26,04	25,85	22,80	23,20	25,26	25,13
Salario Real	299,14	207,53	140,37	86,36	407,37	315,15	282,29	196,28
Salario por Hora	1,62	1,37	0,84	0,71	2,29	2,02	1,72	1,45

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la Tabla 11, se describe el área urbana y rural, observando que las mujeres poseen más años de educación en ambas áreas para los períodos analizados, además es evidente que en el área urbana las personas tienen en promedio más años de educación que en la zona rural, esto se puede justificar por los costos de transporte, la distancia, etc.

En lo que respecta a la experiencia, el área rural tiene en promedio más años de experiencia que el área urbana en los dos períodos analizados. Los años de experiencia en el área urbana son de 22,80 para los hombres y 23,20 para las mujeres, por su parte en el caso del área rural los hombres tienen 25,26 años de experiencia y las mujeres 25,13 año de experiencia para 2014. La brecha de años de experiencia es favorable para las mujeres en el área urbana en el año 2014 con un 1,75%, la cual ha tenido un cambio, debido que en el año 2007, esta es favorable para los hombres y esta representa 2,81%. Mientras que en el área rural esta es favorable para los hombres y esta es inferior al 1% para los dos períodos analizados. En la tabla 11, también se analiza el salario real mensual, en el que se observa una brecha relativamente alta en el área urbana a favor de los hombres y está es superior al 30%. Ocurre algo similar al analizar el salario por hora (ver tabla 11).

Tabla 12. Estadísticas descriptivas, por lugar de nacimiento

Lugar de Nacimiento	2007					
	No Migrantes		Migración Interna ⁹		Inmigración ¹⁰	
Sexo	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,06	9,97	9,27	9,71	12,85	11,83
Experiencia	23,36	22,76	25,58	23,70	24,65	26,12
Salario Real	227,99	171,39	293,62	196,89	720,93	420,20
Salario por Hora	1,28	1,16	1,54	1,34	4,36	2,45
Lugar de Nacimiento	2014					
	No Migrantes		Migración Interna		Inmigración	
Sexo	M	F	M	F	M	F
Años de Educación	9,78	10,49	9,19	9,69	10,06	11,21
Experiencia	22,00	22,37	26,65	26,22	24,49	23,23
Salario Real	348,51	280,25	398,41	287,83	551,93	416,10
Salario por Hora	2,01	1,83	2,28	1,92	3,01	2,84

Fuente: ENEMDU 2007-2014, INEC.

Elaboración: Autor

En la Tabla 12 se analiza la variable lugar de nacimiento, en la cual se considera 3 grupos: no migrantes, migración interna e inmigración para los años 2007-2014. Así mismo en la tabla 12 se identifica que las personas que se encuentran en el grupo de los inmigrantes, tienen en promedio más años de educación, respecto de los no migrantes y los migrantes internos para los dos años analizados. La brecha de escolaridad es favorable para el grupo inmigrante respecto al grupo no migrante aunque esta ha disminuido al analizar entre períodos de 22,10% a 4,75%. Por su parte la brecha de escolaridad respecto a los migrantes internos se ha reducido de 23,10% a 11,27%. En lo que se refiere a experiencia los migrantes internos tienen más años de experiencia en promedio en el año 2014, respecto de los inmigrantes y de los no migrantes, el comportamiento es diferente en el año 2007 (ver Tabla 12).

Además se identifica la brecha de salario real mensual donde los no migrantes tienen la menor brecha en los dos períodos analizados con 19,59% para 2014 y 24,83% para 2007, y por el contrario los migrantes internos tienen la brecha salarial más alta en 2014 y esta es de 27,76%, mientras que en 2007 la brecha más alta es de 41,71% y corresponde a los inmigrantes. En cuanto al salario por hora el grupo que tiene mayor desigualdad salarial es el grupo de

⁹ Migración Interna movimiento de población que consiste en dejar temporal o definitivamente el lugar de residencia (históricamente relacionados con procesos políticos de industrialización) sucede en el interior de un mismo territorio.

¹⁰ Inmigración es la entrada a un país o región de personas que nacieron o proceden de otro lugar otro país diferente al país que migran.

migración interna con 15,79%, y el grupo que tiene menor brecha salarial es el de los inmigrantes que poseen una brecha de 5,65% para 2014. Por su parte en el año 2007 el grupo con una diferencia salarial mayor es el de los inmigrantes con 43,79%, y el grupo con menor diferencia salarial es el grupo no migratorio con 9,00%.

Tabla 13. Estadísticas descriptivas, por provincia¹¹

Provincia	Años de Educación		Experiencia		Salario Real		Salario por Hora	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Género								
Azuay	10,02	9,58	22,06	24,23	389,78	248,46	2,21	1,68
Bolívar	8,71	9,86	26,71	25,18	270,49	259,13	1,6	1,77
Cañar	9,13	9,46	22,95	24,99	322,84	249,18	1,84	1,67
Carchi	8,84	9,4	24,69	25,58	310,56	247,94	2	1,87
Cotopaxi	9,08	9,14	23,51	24,26	382,75	242,5	2,19	1,59
Chimborazo	9,40	9,43	24,6	25,39	340,8	244,12	1,98	1,65
El Oro	9,72	10,71	23,75	23,26	329,04	287	1,87	1,82
Esmeraldas	9,1	10,68	23,8	22,47	321,47	255,03	1,91	1,78
Guayas	9,77	10,44	23,36	23,9	367,75	272,59	2,1	1,81
Imbabura	9,12	9,71	23,77	23,64	337,58	260,64	2,09	1,74
Loja	10	11,02	24,37	23,48	370,1	274,12	2,13	1,82
Los Ríos	8,69	9,71	25,03	25,55	274,63	214,44	1,62	1,56
Manabí	8,65	10,28	25,19	24,13	255	223,47	1,48	1,49
Morona Santiago	9,74	10,21	23,19	21,82	319,34	259,67	1,87	1,79
Napo	9,67	10,92	23,25	20,51	342,98	320,96	2,24	2,04
Pastaza	9,94	10,79	24,09	21,34	389,37	310,42	2,31	2,13
Pichincha	10,64	10,67	22,36	22,91	501,36	370,68	2,84	2,34
Tungurahua	9,18	8,93	24,17	25,25	360,61	226,87	2,07	1,55
Zamora	9,47	10,49	23,63	21,99	306,15	261,68	1,77	1,81
Chinchiipe								
Sucumbíos	8,79	10,48	23,35	20,55	374,82	305,06	2,19	2,01
Orellana	8,78	9,62	22,41	21,44	392,91	296,99	2,19	2,11

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.

Elaboración: Autor

¹¹ En el año 2014 se ha excluido a las provincias de: Galápagos, Santa Elena y Santo Domingo de los Tsáchilas. Con el fin de tener el mismo número de provincias en los dos períodos analizados.

Tabla 14. Estadísticas descriptivas, por Provincia

Provincia	Años de Educación		Experiencia		Salario Real		Salario por Hora	
	M	F	M	F	M	F	M	F
Azuay	9,64	9,66	22,99	22,95	269,07	166,60	1,49	1,20
Bolívar	7,66	8,48	28,26	25,57	148,48	117,73	0,89	1,00
Cañar	8,13	8,27	24,68	24,48	186,07	125,86	1,07	0,96
Carchi	8,27	8,90	25,01	24,95	183,72	131,75	1,04	0,95
Cotopaxi	7,90	8,20	25,62	23,52	180,38	121,37	1,00	0,79
Chimborazo	8,06	8,52	27,36	26,76	195,33	133,95	1,03	0,88
El Oro	8,88	10,08	24,50	22,70	196,67	147,16	1,04	1,03
Esmeraldas	8,40	10,18	23,71	23,24	181,08	155,94	1,03	1,06
Guayas	9,48	10,37	23,32	22,91	265,81	196,50	1,48	1,39
Imbabura	8,50	9,02	23,82	24,09	203,69	148,39	1,12	0,98
Loja	8,96	10,15	25,53	23,49	189,60	140,51	1,05	0,95
Los Ríos	8,25	9,83	24,61	24,83	217,23	159,37	1,17	1,18
Manabí	8,00	9,71	24,64	24,37	147,78	125,34	0,87	0,90
Morona Santiago	8,89	9,30	24,19	23,87	203,43	179,92	1,25	1,18
Napo	8,44	9,19	24,63	22,73	289,70	307,73	1,48	1,55
Pastaza	9,41	10,80	24,19	22,50	210,83	179,43	1,22	1,03
Pichincha	10,37	10,44	22,59	21,59	354,75	228,43	1,90	1,43
Tungurahua	9,05	8,86	24,93	23,99	216,99	142,51	1,30	1,03
Zamora Chinchipe	8,13	9,49	25,02	24,93	138,12	109,05	0,85	0,73
Sucumbíos	8,59	9,50	24,15	19,47	231,45	162,76	1,14	1,00
Orellana	7,97	8,74	24,55	21,68	219,49	131,26	1,11	0,85

Fuente: ENEMDU 2007, INEC.

Elaboración: Autor

En las Tablas 13 y 14, se observa los años de educación, años de experiencia, salario real mensual y salario por hora por provincia en los años 2014 y 2007.

En relación con los años de educación existen 2 provincias para las cuales los hombres poseen en promedio más años de educación respecto a las mujeres, Azuay y Tungurahua para el año 2014, mientras que para el año 2007 existe 1 provincia Tungurahua, para el resto de provincias las mujeres alcanzan en promedio más años de escolaridad, esto se ve reflejado en el promedio nacional el cual se ubica en 9,35 y 8,62 para los hombres y 10,07 y 9,41 para las mujeres para 2014 y 2007, respectivamente.

Al observar la Tabla 13, existe una mayor equidad entre hombres y mujeres, si se analiza los años de experiencia, tienen una leve ventaja los hombres, alcanzando un promedio mayor en 11 provincias y dejando las 10 provincias restantes que lideren las mujeres, el promedio nacional se ubica en 23,82 años de experiencia para los hombres y 23,42 años para las mujeres. Mientras que en la Tabla 14, los hombres tienen más años de experiencia en 19 provincias y las mujeres tan solo en 2.

Con respecto al salario real mensual promedio en todas las provincias existe una diferencia salarial por género a favor de los hombres, la brecha salarial oscila entre 4,20% de Bolívar hasta 37,09% de Tungurahua, esto para el año 2014. Mientras que para el año 2007 existe una provincia con diferencia salarial a favor de las mujeres y es de 6,22%, mientras que para el resto la brecha salarial es favorable para los hombres, la brecha salarial varía de 6,22% de Napo hasta 40,20% de Orellana. De esta manera dos provincias presentan en 2014 una brecha salarial baja, otras siete se sitúan en un nivel de brecha alta. Por su parte una provincia presenta en 2007 una brecha salarial baja, otras catorce provincias presentan un brecha salarial alta. A continuación la descripción de todas las provincias:

Brecha salarial¹² año 2014.

- Provincias con una brecha salarial baja (inferior al 10%): Bolívar y Napo.
- Provincias con una brecha salarial relativamente baja (del 10% al 15%): El Oro, Manabí y Zamora Chinchipe.
- Provincias con una brecha salarial media (del 15% al 20%): Carchi, Morona Santiago, Pastaza y Sucumbíos.
- Provincias con una brecha salarial relativamente alta (del 20% al 25%): Cañar, Esmeraldas, Imbabura, Los Ríos, y Orellana.
- Provincias con una brecha salarial alta (superior al 25%): Azuay, Cotopaxi, Chimborazo, Guayas, Loja, Pichincha, y Tungurahua.

Brecha salarial año 2007

- Provincias con una brecha salarial baja (inferior al 10%): Napo.
- Provincias con una brecha salarial relativamente baja (del 10% al 15%): Esmeraldas, Manabí, Morona Santiago y Pastaza.
- Provincias con una brecha salarial media (del 15% al 20%): No existen ninguna provincia.
- Provincias con una brecha salarial relativamente alta (del 20% al 25%): Bolívar, El Oro y Zamora Chinchipe Cañar.
- Provincias con una brecha salarial alta (superior al 25%): Azuay, Cañar, Carchi, Cotopaxi, Chimborazo, Guayas, Imbabura, Loja, Los Ríos, Pichincha, Tungurahua, Sucumbíos y Orellana.

¹² Ver Anexo 2

Se puede observar una reducción de las provincias con brecha salarial alta de catorce en 2007 a siete en 2014, ver Anexo 2 para ver la magnitud de la brecha en el período analizado.

Pero si se observa el salario por hora existe un cambio en la brecha debido a que existen 5 provincias (Bolívar 12,20%, Napo 5,06%, Manabí 3,11%, Esmeraldas 2,22% y Los Ríos 0,58) en las que las mujeres reciben mejor salario promedio por hora que los hombres en 2007 y está se reduce a 4 provincias en 2014 (Bolívar 10,43%, Manabí 1%, y Zamora Chinchipe 2,54%). Además el número de provincias que tienen una brecha salarial mayor al 25%, en 2014 disminuyen de siete a dos (Cotopaxi 27,30% y Tungurahua 25,51%), mientras que para el año 2007 estas reducen de catorce a cero, cuando se calcula la diferencia salarial promedio por hora.

A continuación en la figura 3 se detalla el salario por hora para cada una de las provincias para el año 2007, si el color es azul marino la brecha salarial¹³ por hora es menor al 1%, dentro de este grupo la diferencia salarial es favorable para las mujeres (Bolívar, Esmeraldas, Los Ríos, Manabí y Napo), el color celeste representa a las provincias que tienen una brecha salarial entre el 1% y el 10% (Carchi, El Oro, Guayas, Loja y Morona Santiago), por su parte el color rosa representa las provincias que tienen una brecha salarial superior al 10% e inferior al 18% (Cañar, Chimborazo, Imbabura, Pastaza, Zamora Chinchipe y Orellana) y finalmente el color naranja representa las provincia con una diferencia salarial mayor al 18% (Azua, Cotopaxi, Pichincha, Tungurahua y Sucumbíos).

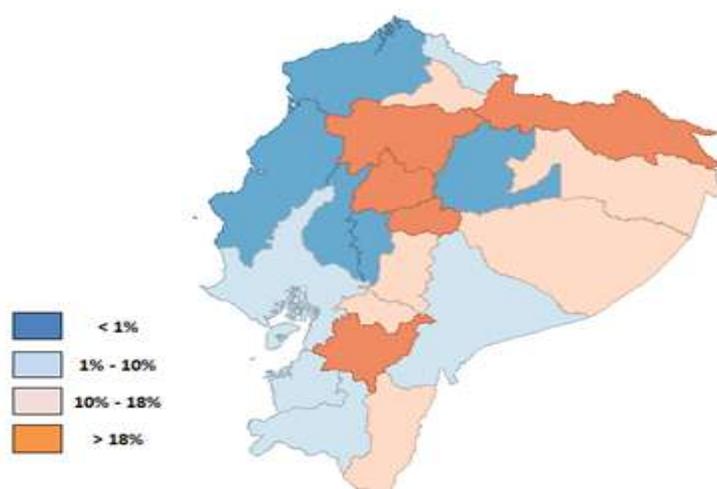


Figura 3. Brecha Salarial por hora, Ecuador año 2007
Fuente: ENEMDU 2007, INEC.
Elaboración: Autor

¹³ Ver Anexo 2

En la figura 4 se analiza el salario por hora para cada una de las provincias para el año 2014, si el color es azul marino la brecha salarial por hora es menor al 3%, dentro de este grupo la diferencia salarial en algunas provincias es favorable para las mujeres (Bolívar, El Oro, Manabí y Zamora Chinchipe), el color celeste representa a las provincias que tienen una brecha salarial entre el 3% y el 8% (Carchi, Esmeraldas, Los Ríos, Morona Santiago, Pastaza y Orellana), por su parte el color rosa representa las provincias que tienen una brecha salarial superior al 8% e inferior al 15% (Cañar, Guayas, Imbabura, Loja, Napo y Sucumbíos) y finalmente el color naranja representa las provincia con una diferencia salarial mayor al 15% (Azuay, Cotopaxi, Chimborazo, Pichincha y Tungurahua).

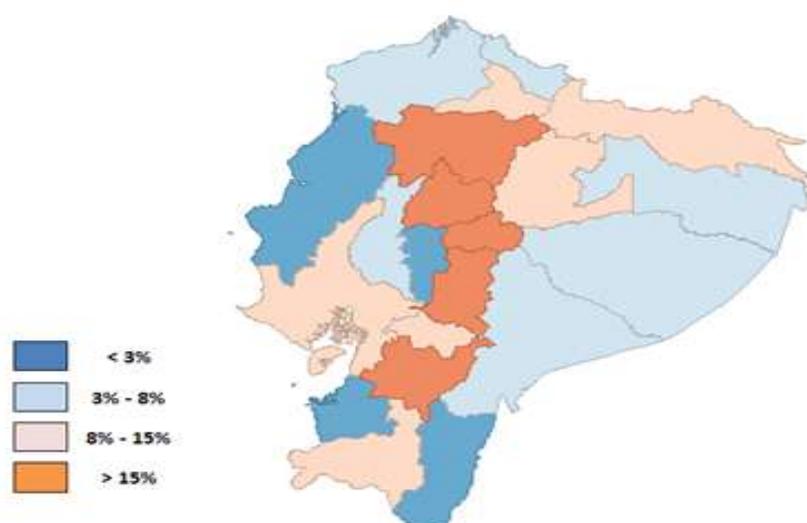


Figura 4. Brecha Salarial por hora, Ecuador año 2014

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.

Elaboración: Autor

Las provincias que han mantenido una brecha salarial cercana a cero al analizar el salario por hora en los años 2007 y 2014, son Bolívar y Manabí, por el contrario las provincias que siempre mantienen diferencias salariales altas son Azuay, Cotopaxi, Tungurahua y Pichincha.

Las diferencias salariales entre provincias pueden estar sujetas posiblemente a las siguientes características: nivel de productividad, nivel de renta, tasas de actividad, ubicación geográfica, recursos naturales u otros indicadores estructurales de carácter económico y social.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA, DATOS, RESULTADOS Y DISCUSIÓN

3.1. Metodología y datos

Para llevar a cabo este trabajo se utilizó fuentes bibliográficas, también se acudió a la comprobación estadística por medio de la cual se demostró la existencia del problema de discriminación y su influencia en las brechas salariales en el Ecuador, además se observó el fenómeno a nivel mundial y en qué situación está ubicado el país en el contexto global y regional.

Para la comprobación econométrica se utiliza el método desarrollado por Jacob Mincer (1974), con estimación de ecuaciones de ingresos controladas fundamentalmente por género, etnia y lugar de nacimiento, en las que se analiza los signos y la significancia de sus coeficientes, pues en el caso de que estos sean negativos indica la existencia de discriminación salarial.

La base de datos empleados es de la encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo en el área urbana y rural (ENEMDU, 2007-2014), constituida por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos en el Ecuador (INEC), la ENEMDU posee una muestra total de 116505 personas, 68411 pertenecen al área urbana y 48054 al área rural para el año 2014, mientras que para el año 2007 la muestra total es de 76922 de las cuales 41854 pertenecen al área urbana y 35068 pertenecen al área rural.

La muestra que se va a utilizar en este estudio es de 38852 (33,35%) para el año 2014 y de 24859 (32,32%) para el año 2007, debido a que en esta investigación se toma en cuenta a las personas que están en el mercado laboral en edades comprendidas de 15 a 65 años y que tienen un salario superior a cero.

Los procedimientos a seguir en esta investigación son los siguientes:

- a) Estimación de ecuaciones de ingresos controladas por género, etnia, y migración inter regional.
- b) Descomposición por el método de Oaxaca-Blinder de cada uno de los grupos (género, etnia y migración inter-regional).

3.1.1. Especificación del modelo de ingresos

En esta investigación se analiza las diferencias salariales por género, etnia y migración inter-regional, por características discriminatorias en el mercado laboral ecuatoriano. Para ello se

estima ecuaciones de ingresos controladas principalmente por género, etnia y migración inter-regional, de la siguiente manera:

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 G_i + \beta_2 E_i + \beta_3 MINTER_i + X_i \beta + u_i \quad (2)$$

Donde, $\ln W_i$ es el logaritmo natural de los salarios para cada individuo i , X_i recoge las características observables o variables explicativas que miden la productividad de cada individuo¹⁴, G_i es una variable dummy donde 1 equivale a que el trabajador es de género femenino y cero en el caso de que el trabajador es de género masculino, E_i es una variable dummy igual a 1 si el trabajador pertenece a la población del auto-denominada indígena, y cero en el caso de que la población que pertenece al grupo no indígena, $MINTER_i$ es una variable dummy igual a 1 si el trabajador migró de su lugar de residencia habitual a otra provincia diferente a la de su residencia habitual dentro del país y cero si el trabajador no migró de su lugar de residencia habitual.

Se presenta discriminación salarial en este modelo en los siguientes casos:

- a) Si $\beta_1 < 0$ implica que existe discriminación salarial en contra de las mujeres.
- b) Si $\beta_2 < 0$ implica que existe discriminación salarial en contra del grupo indígena.
- c) Si $\beta_3 < 0$ implica que existe discriminación salarial en contra de la población que migró a nivel inter-regional.

El vector de los parámetros estimados indica la variación que sufre el salario ante un cambio unitario en la variable explicativa correspondiente

La ecuación de ingresos (2) se estima inicialmente por el método de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), esto implica que al incluir en la ecuación de ingresos variables dummies de género, etnia y lugar de nacimiento, se asume que los hombres y mujeres (no indígenas, y grupo indígena; personas que realizaron migración inter-regional y personas que han permanecido en su lugar de residencia habitual) tienen la misma estructura salarial, como lo indica el principal supuesto de Mincer (1973), es decir todos los individuos tienen similares habilidades, permitiendo de esta manera que cada individuo genere un nivel de rentabilidad similar y por ende los salarios serían similares para todos los grupos.

¹⁴ Se incluyen variables como: nivel de instrucción, grupos de edad, experiencia, estado civil, área, sector de la economía, y región.

Es por ello que se considera una alternativa, estimar las ecuaciones de ingresos de forma separada para cada uno de los grupos, tomando en cuenta las diferencias salariales cuando los individuos tienen características observables y no observables, esto se determina a través del método de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973).

3.2. Descomposición de Oaxaca-Blinder.

El método de descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), en su planteamiento original determina que las diferencias salariales entre dos grupos de individuos se explican bajo dos supuestos. El primero recoge las diferencias entre las variables explicativas observables (características personales) y el segundo recoge las diferencias por características no observables atribuido a la discriminación.

3.2.1. Descomposición de las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

El método de descomposición de Oaxaca-Blinder consiste en estimar ecuaciones de salarios por separado para cada grupo de individuos de manera que se permita conocer como retribuye el mercado, cada una de las características mencionadas anteriormente cuando se controla por el resto (García y Morales, 2009).

A continuación se estiman las ecuaciones de ingresos para hombres y mujeres de forma separada:

$$w_{mi} = X_{mi}\beta_m + u_{mi} \quad (3)$$

$$w_{fi} = X_{fi}\beta_f + u_{fi} \quad (4)$$

Donde el subíndice m hace referencia al género masculino y f al género femenino, w_i es el logaritmo del salario mensual para el trabajador i , X_i es el vector de las características observables que se consideran relevantes para explicar las diferencias salariales, β son las tasas de retorno de las características observables, y u_i es el término de error.

Existen dos formas distintas por las cuales se puede expresar la descomposición de las diferencias salariales. La primera denominada “*threefold decomposition*”¹⁵ o de tres

¹⁵ La metodología de *threefold decomposition* o de tres componentes expresa la diferencia en la media del salario entre el grupo A y el grupo B, donde el primer componente corresponde a la parte de las diferencias salariales explicadas por dotaciones grupales (características observables), el segundo componente corresponde a las diferencias salariales explicadas por las características no observables que se atribuye a la discriminación, y el tercer componente recoge las diferencias entre las dotaciones y los coeficientes, es decir entre las características observables y no observables (Jann, 2008).

componentes, y la segunda “*twofold decomposition*”¹⁶ o de dos componentes que es la que se utilizara en esta investigación.

La descomposición¹⁷ por género se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_m - \bar{w}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_m + \bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (5)$$

Esta ecuación indica que la diferencia salarial entre hombres y mujeres esta explicada por las diferentes características observables o características personales lo cual está representado mediante el siguiente componente $(\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_m$ mientras que el componente $\bar{X}_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$ implicaría que las diferencias salariales están explicadas por características no observables, es decir se atribuye a la discriminación salarial.

Si por el contrario se asume que la estructura salarial no discriminatoria es la del género femenino, la descomposición se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_m - \bar{w}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{\beta}_f + \bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f) \quad (6)$$

Aunque las ecuaciones (4) y (5) son útiles para entender la discriminación laboral, para Cahuc y Zylberberg (2004), es claro observar como la porción explicada depende del grupo de referencia escogido para realizar la descomposición. Para ello la literatura propone un método más general de Oaxaca-Blinder (1973) que se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_m - \bar{w}_f = (\bar{X}_m - \bar{X}_f) \hat{b} + [\bar{X}_m (\hat{\beta}_m - \hat{b}) - \bar{X}_f (\hat{\beta}_f - \hat{b})] \quad (7)$$

3.2.2. Descomposición de las diferencias salariales por etnia entre indígenas y no indígenas.

En base a la encuesta del ENEMDU 2007-2014, posterior a la selección de la población entre 15 a 65 años de edad, y que reciba un salario superior a cero, se ha procedido a seleccionar dentro de la variable etnia dos grupos; el grupo auto denominado indígena en el cual se ha insertado a los indígenas y los montubios, y el grupo no indígena para el cual se han considerado a los mestizos, blancos, negros, afro ecuatorianos y mulatos, esto para el año 2014, en el año 2007 cambia debido a que existen menos grupos en la base de datos.

¹⁶ La twofold decomposition o de dos componentes, el primer componente recoge las diferencias entre grupos por características observables y el segundo por características no observables (Willis, 1986).

¹⁷ Gran parte de la metodología presentada se toma del apartado metodológico de Torresano (2009)

A continuación se estiman las ecuaciones de ingresos para la población perteneciente a indígenas y no indígenas:

$$w_{Ii} = X_{Ii}\beta_I + u_{Ii} \quad (8)$$

$$w_{NIi} = X_{NIi}\beta_{NI} + u_{NIi} \quad (9)$$

Donde el subíndice *I* hace referencia a la población indígena y *NI* hace referencia a la población no indígena, w_i es el logaritmo del salario mensual para el trabajador *i*, X_i es el vector de las características observables que se consideran relevantes para explicar las diferencias salariales, β son las tasas de retorno de las características observables, y u_i es el término de error.

La descomposición por etnia se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_{NI} - \bar{w}_I = (\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I) \hat{\beta}_{NI} + \bar{X}_I (\hat{\beta}_{NI} - \hat{\beta}_I) \quad (10)$$

Esta ecuación indica que la diferencia salarial entre los indígenas esta explicada por las diferentes características observables o características personales lo cual está representado mediante el siguiente componente $(\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I) \hat{\beta}_{NI}$ mientras que el componente $\bar{X}_I (\hat{\beta}_{NI} - \hat{\beta}_I)$ implicaría que las diferencias salariales están explicadas por características no observables, es decir se atribuye a la discriminación salarial.

Si por el contrario se asume que la estructura salarial no discriminatoria es la de la población perteneciente a los indígenas, la descomposición se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_{NI} - \bar{w}_I = (\bar{X}_I - \bar{X}_{NI}) \hat{\beta}_I + \bar{X}_{NI} (\hat{\beta}_{NI} - \hat{\beta}_I) \quad (11)$$

La literatura ha propuesto un método más general de Oaxaca-Blinder (1973) que se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_{NI} - \bar{w}_I = (\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I) \hat{b} + [\bar{X}_{NI} (\hat{\beta}_{NI} - \hat{b}) - \bar{X}_I (\hat{\beta}_I - \hat{b})] \quad (12)$$

3.2.3. Descomposición de las diferencias salariales entre migración inter regional y no migrantes.

En este apartado se presenta la población que migró y no migró, se identifica como migrante inter-regional a la persona que ha cambiado su lugar de residencia habitual a otra provincia

diferente y se considera no migrante a la persona que no ha cambiado su lugar de residencia habitual. A continuación se estiman las ecuaciones de ingresos para la persona que migró y no migró de forma separada:

$$w_{NMi} = X_{NMi}\beta_{NM} + u_{NMi} \quad (13)$$

$$w_{MINTERi} = X_{MINTERi}\beta_{MINTER} + u_{MIi} \quad (14)$$

Donde el subíndice *NM* hace referencia a la población no migrante y *MINTER* hace referencia a la población que migró a nivel inter-regional, w_i es el logaritmo del salario mensual para el trabajador *i*, X_i es el vector de las características observables que se consideran relevantes para explicar las diferencias salariales, β son las tasas de retorno de las características observables, y u_i es el término de error.

La descomposición por la variable migración inter regional se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_{NM} - \bar{w}_{MINTER} = (\bar{X}_{NM} - \bar{X}_{MINTER}) \hat{\beta}_{NM} + \bar{X}_{MINTER} (\hat{\beta}_{NM} - \hat{\beta}_{MINTER}) \quad (15)$$

Esta ecuación indica que la diferencia salarial entre las personas que migraron a nivel inter-regional y las que no migraron, esta explicada por las diferentes características observables o características personales lo cual está representado mediante el siguiente componente $(\bar{X}_{NM} - \bar{X}_{MINTER}) \hat{\beta}_{NM}$ mientras que el componente $\bar{X}_{MINTER} (\hat{\beta}_{NM} - \hat{\beta}_{MINTER})$ implicaría que las diferencias salariales están explicadas por características no observables, es decir se atribuye a la discriminación salarial.

Si por el contrario se asume que la estructura salarial no discriminatoria es la de la población que migró a nivel inter-regional, la descomposición se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_{NM} - \bar{w}_{MINTER} = (\bar{X}_{NM} - \bar{X}_{MINTER}) \hat{\beta}_{MINTER} + \bar{X}_{NM} (\hat{\beta}_{NM} - \hat{\beta}_{MINTER}) \quad (16)$$

La literatura ha propuesto un método más general de Oaxaca-Blinder (1973) que se expresa de la siguiente manera:

$$\bar{w}_{NM} - \bar{w}_{MINTER} = (\bar{X}_{NM} - \bar{X}_{MINTER}) \hat{b} + [\bar{X}_{NM} (\hat{\beta}_{NM} - \hat{b}) - \bar{X}_{MINTER} (\hat{\beta}_{MINTER} - \hat{b})] \quad (17)$$

3.3. Resultados de estimaciones

En esta investigación se toma en cuenta la desigualdad salarial por género, etnia y migración inter-regional. A continuación se presenta las estimaciones salariales tomando en cuenta el género, etnia y migración inter-regional. Y posteriormente se describe la descomposición de Oaxaca-Blinder.

3.3.1. Resultados de las estimaciones salariales por género

A continuación se desarrolla las estimaciones salariales por género, en la tabla 15 se elabora la estimación salarial por género para el año 2014. Por su parte en la tabla 16 se presenta las estimaciones salariales por género para el año 2007.

Tabla 15. Estimaciones Salariales por género.

	2014			
	Hombres	Probabilidad	Mujeres	Probabilidad
Años de Educación	0,4005 (0,0170)	0,000	0,5289 (0,0269)	0,000
Exp	0,0121 (0,0032)	0,000	0,0290 (0,0052)	0,000
Edad2	-0,0002 (0,0000)	0,000	-0,0004 (0,0001)	0,000
Sierra	0,0850 (0,0207)	0,000	0,0474 (0,0325)	0,145
Costa	-0,0445 (0,0207)	0,032	-0,1281 (0,0331)	0,000
Urbana	0,0712 (0,0109)	0,000	0,1333 (0,0173)	0,000
Casado_unido	0,1125 (0,0173)	0,000	0,0053 (0,0155)	0,732
Soltero	-0,0564 (0,0198)	0,004	-0,0562 (0,0197)	0,004
Grupo1	-0,1971 (0,0585)	0,001	-0,1234 (0,0854)	0,149
Grupo2	-0,1128 (0,0499)	0,024	-0,1091 (0,0724)	0,132
Grupo3	-0,0471 (0,0396)	0,234	-0,1208 (0,0577)	0,036
Grupo4	-0,0274 (0,0266)	0,303	-0,1058 (0,0388)	0,006
Sector_S	0,0162 (0,0105)	0,122	0,2000 (0,0202)	0,000
Sector_P	-0,1386 (0,0128)	0,000	-0,0455 (0,0265)	0,086
Constante	-0,2927 (0,0799)	0,000	-0,8847 (0,1194)	0,000

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.

Elaboración: Autor

Tabla 16. Estimaciones Salariales por género.

2007				
	Hombres	Probabilidad	Mujeres	Probabilidad
Años de Educación	0,5252 (0,0228)	0,0000	0,5399 (0,0346)	0,0000
Exp	0,0194 (0,0043)	0,0000	0,0142 (0,0068)	0,0360
Edad2	-0,0002 (0,0001)	0,0010	-0,0001 (0,0001)	0,3620
Sierra	0,0893 (0,0312)	0,0040	0,1134 (0,0485)	0,0200
Costa	0,0084 (0,0312)	0,7880	0,0111 (0,0492)	0,8210
Urbana	0,1343 (0,0173)	0,0000	0,2130 (0,0267)	0,0000
Casado_unido	0,0868 (0,0248)	0,0000	0,0870 (0,0231)	0,0000
Soltero	-0,0441 (0,0284)	0,1210	0,0215 (0,0284)	0,4490
Grupo1	-0,1493 (0,0843)	0,0770	-0,0693 (0,1223)	0,5710
Grupo2	-0,1029 (0,0722)	0,1540	-0,0409 (0,1051)	0,6970
Grupo3	-0,0621 (0,0572)	0,2770	-0,0239 (0,0836)	0,7750
Grupo4	0,0222 (0,0380)	0,5600	0,0747 (0,0567)	0,1880
Sector_S	0,0102 (0,0156)	0,5130	0,0593 (0,0278)	0,0330
Sector_P	-0,2119 (0,0194)	0,0000	-0,1778 (0,0391)	0,0000
Constante	-1,2709 (0,1138)	0,0000	-1,7549 (0,1661)	0,0000

Fuente: ENEMDU 2007, INEC.
Elaboración: Autor

Para realizar las estimaciones salariales por género del año 2014 y 2007, se utiliza como variable independiente el logaritmo del salario y entre las variables independientes se incluye el nivel de instrucción, experiencia, edad al cuadrado y la edad dividida en 5 grupos dejando al grupo 5 como el grupo de comparación, además se incluyen variables de ubicación como Sierra, Costa, Urbana. De la misma manera se incluye variables de características personales como casado-únión libre y soltero, también se incluye dos variables que reflejen el sector de la economía en el que se encuentra el individuo sector servicios y sector primario.

Basándose en la tabla 15, el tener un año más de educación tiene efectos positivos tanto en hombres como en mujeres para el año 2014 siendo el de los hombres del 40%, mientras que en el caso de las mujeres este representa el 53%, por su parte para el año 2007 basándose en la

tablas 16 el comportamiento es el siguiente 53% y 54% para hombres y mujeres, la reducción de los retornos en los ingresos podría atribuirse debido a que a medida que pasan los años se tiene una población con mayor nivel educativo. Por su parte la experiencia potencial tiene efectos positivos en los ingresos tanto para hombres como para mujeres en el año 2014, siendo este de 1,20% y 2,90 para hombres y mujeres respectivamente, por su parte para el año 2007, esta representaba el 1,94% y 1,42% para hombres y mujeres, es decir un año más de experiencia genera estos retornos los cuales son superiores en los hombres en un porcentaje menor al 1%, en cuanto a la experiencia al cuadrado se obtiene el esperado, es decir, efectos negativos debido a los rendimientos marginales decrecientes.

Al analizar las variables de localización, en el caso de la variable Sierra no es significativa en 2014, pero en el año 2007, presenta retornos positivos en el salario para hombres y mujeres, aunque estos favorecen a las mujeres con 11,33% mientras que los hombres alcanzan retornos positivos del 9%, por su parte la variable Costa es significativa para el año 2014, aunque tiene efectos negativos en el salario, siendo estos mayores en el caso de las mujeres, la variable Costa no es significativa para el año 2007. En el caso de la variable Urbana, tiene comportamiento positivo y los retornos salariales son mayores en el caso de las mujeres tanto para 2014 como para el 2007.

El pertenecer al estado civil soltero tiene efectos negativos sobre el salario en el año 2014, en el año 2007 no es significativa esta variable. Por su parte en el 2007 el pertenecer al estado civil casado-unión libre, tiene retornos positivos sobre el salario de igual manera en hombres y mujeres, en el año 2014 no es significativa.

En cuanto a los sectores de la economía, el pertenecer al sector primario tiene retornos negativos en el salario para el caso de los hombres tanto en 2014 como en 2007, si se analiza las estimaciones salariales de las mujeres es negativo en el año 2014 pero este no es significativo, por su parte en el año 2007 es significativo y negativo aunque tiene menores efectos en el salario para el género femenino. Aquellas personas que pertenecen al género femenino y que trabajan en el sector servicios tienen un efecto positivo en su salario y este es superior en el año 2014, el género masculino tiene efectos positivos sobre el salario pero este no es significativo en ninguno de los dos períodos analizados.

3.3.2. Resultados de las estimaciones salariales por etnia.

En este apartado se presenta las estimaciones salariales por etnia, en la tabla 17 se presenta la estimación salarial para el grupo étnico no indígena e indígena para el año 2014. Por su parte en la tabla 18 se presentan las estimaciones salariales para los no indígenas y los indígenas, para el año 2007.

Tabla 17. Estimaciones salariales por etnia

2014				
	No Indígenas	Probabilidad	Indígenas	Probabilidad
Años de Educación	0,4291 (0,0156)	0,0000	0,4819 (0,0465)	0,0000
Exp	0,0152 (0,0030)	0,0000	0,0244 (0,0083)	0,0030
Edad2	-0,0002 (0,0000)	0,0000	-0,0004 (0,0001)	0,0010
Sierra	-0,0105 (0,0206)	0,6110	0,0861 (0,0370)	0,0200
Costa	-0,1561 (0,0207)	0,0000	0,3032 (0,0378)	0,0000
Urbana	0,1053 (0,0102)	0,0000	-0,0034 (0,0277)	0,9020
Casado_unido	0,1522 (0,0114)	0,0000	0,1156 (0,0374)	0,0020
Soltero	-0,0017 (0,0138)	0,9020	-0,0168 (0,0478)	0,7250
Grupo1	-0,1618 (0,0520)	0,0020	-0,4008 (0,1541)	0,0090
Grupo2	-0,0950 (0,0443)	0,0320	-0,4182 (0,1301)	0,0010
Grupo3	-0,0656 (0,0352)	0,0630	-0,3187 (0,1028)	0,0020
Grupo4	-0,0498 (0,0236)	0,0350	-0,1628 (0,0709)	0,0220
Sector_S	-0,0034 (0,0097)	0,7230	-0,0618 (0,0345)	0,0730
Sector_P	-0,1111 (0,0128)	0,0000	-0,2724 (0,0346)	0,0730
Constante	-0,3956 (0,0715)	0,0000	-0,3640 (0,2083)	0,0000

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.

Elaboración: Autor

Tabla 18. Estimaciones salariales por etnia.

	2007			
	No Indígenas	Probabilidad	Indígenas	Probabilidad
Años de Educación	0,5199 (0,0198)	0,0000	0,4394 (0,0795)	0,0000
Exp	0,0143 (0,0038)	0,0000	0,0294 (0,0139)	0,0350
Edad2	-0,0001 (0,0000)	0,0670	-0,0005 (0,0002)	0,0040
Sierra	0,0467 (0,0300)	0,1190	0,0182 (0,0598)	0,7610
Costa	-0,0352 (0,0300)	0,2400	0,0457 (0,0934)	0,6250
Urbana	0,1572 (0,0153)	0,0000	0,1456 (0,0525)	0,0060
Casado_unido	0,1718 (0,0165)	0,0000	0,0446 (0,0722)	0,5370
Soltero	0,0475 (0,0199)	0,0170	-0,0843 (0,0893)	0,3450
Grupo1	-0,1153 (0,0724)	0,1110	-0,4960 (0,2804)	0,0770
Grupo2	-0,0690 (0,0621)	0,2660	-0,4853 (0,2396)	0,0430
Grupo3	-0,0460 (0,0492)	0,3490	-0,2966 (0,1913)	0,1210
Grupo4	0,0453 (0,0329)	0,1690	-0,2121 (0,1308)	0,1050
Sector_S	-0,0387 (0,0137)	0,0050	-0,0510 (0,0582)	0,3810
Sector_P	-0,1589 (0,0185)	0,0000	-0,5306 (0,0578)	0,0000
Constante	-1,4214 (0,0977)	0,0000	-0,6090 (0,3800)	0,1090

Fuente: ENEMDU 2007, INEC.

Elaboración: Autor

Basándose en la tabla 17, un año más de educación tiene efectos positivos tanto en el grupo indígena como en el grupo no indígena para el año 2014, siendo el del grupo indígena superior con el 48%, mientras que en el caso de los no indígenas este representa el 43%, por su parte para el año 2007 basándose en la tabla 17 el comportamiento es el siguiente 52% y 43% para los del grupo no indígena e indígena respectivamente, el incremento de los retornos en los ingresos en el caso del grupo indígena puede atribuirse, al mayor nivel de instrucción en el año 2014, respecto a 2007, es decir el grupo auto denominado indígena paso de tener un nivel de instrucción de educación básica de 37% en 2007 a 40% en 2014, en el caso del nivel de instrucción secundaria aumento un 5% (de 7 a 12%) en referencia a 2007, así mismo el

porcentaje de personas con analfabetismo disminuye en 2014 respecto a 2007 del 20% a 10%. Por su parte en el caso del grupo no indígena no ha tenido mayores variaciones.

Por su parte la experiencia potencial tiene efectos positivos en los ingresos tanto para el grupo no indígena como para el grupo indígena en el año 2014 y 2007, es decir un año más de experiencia generara retornos positivos en el salario, en cuanto a la experiencia al cuadrado se obtiene el esperado, es decir, efectos negativos debido a los rendimientos marginales decrecientes.

En cuanto a las variables de localización la variable Sierra no es significativa en el año 2007, en el año 2014 es significativa para el grupo indígena per no, para el grupo no indígena, siendo positivo lo que resultaría positivo para los ingresos de este grupo, los resultados de las estimaciones de la variable Costa resulta tener efectos negativos para el grupo no indígena de 16% sobre el ingreso, sucede algo totalmente diferente con el grupo indígena, es decir el hecho de pertenecer a la región Costa tiene efectos positivos sobre el salario debido a que estos generan unos retornos del 30%, en el año 2007 no es significativa esta variable.

Si un individuo habita en el área urbana y pertenece al grupo no indígena tiene rendimientos positivos sobre el salario en un 10% para el año 2014, por el contrario el pertenecer al grupo indígena tiene consecuencias negativas sobre el salario el cual representa el 4%, aunque esta variable no es significativa, algo muy diferente a lo que sucede en el año 2007 puesto que el pertenecer al área urbana y formar parte del grupo indígena tiene un retorno positivo en el salario alcanzando el 15%, de igual manera sucede con el grupo no indígena el retorno sobre el salario es de 16%.

Respecto a las variables de localización, los retornos negativos que tiene el grupo indígena al ubicarse en el área urbana pueden atribuirse a que el grupo autodenominado indígena tiene mayor participación en las ramas de actividad de agricultura y ganadería las cuales está relacionada con el sector rural en el 2007 el porcentaje de participación en estas ramas es de 68%, mientras que en 2014 es de 66%. Por su parte el grupo autodenominado no indígena tiene mayor diversificación.

Cuando se observa el estado civil de una persona y se analiza el efecto que tiene el pertenecer al estado civil casado o de unión libre sobre el salario se identifica que el efecto es positivo por ende genera retornos de 15% y 12% en el caso del grupo no indígena e indígena respectivamente sobre el salario para el año 2014, mientras que para el año 2007 este es

mayor en el caso del grupo no indígena respecto al año 2014, para el grupo no indígena no es significativa en el año 2007.

En el caso de los grupos de edad en el año 2014 son significativos el grupo 1, 2 y 3 y estos generan efectos negativos sobre el salario, mientras que para el grupo indígena los 4 grupos son significativos y negativos a la vez, en el año 2007 estas variables no son significativas. Respecto a los sectores de la economía, el pertenecer al sector primario tiene retornos negativos en el salario para los dos grupos tanto en el año 2014 como en 2007.

3.3.3. Resultados de las estimaciones salariales migración inter regional.

En este apartado se presenta las estimaciones salariales por migración inter regional, en la tabla 19 se presenta la estimación salarial para los individuos que no realizaron migración interna y la estimación salarial para el grupo que realizó migración inter regional para el año 2014. Por su parte en la tabla 20 se presentan las estimaciones salariales para no migrantes y migrantes inter regionales, para el año 2007.

En el año 2014, el tener un año más de educación y pertenecer al grupo de los no migrantes genera un retorno del 37%, mientras que tener un año más educación y pertenecer al grupo que realizó migración inter regional genera un retorno en el salario de 32%. Ocurre algo similar en el año 2007, pues el grupo migrante tiene retornos inferiores en el salario al tener un año más de educación respecto de los no migrantes en 5%. Además se puede observar que los retornos sobre el salario han disminuido en el año 2014 con relación al año 2007.

En el caso de la experiencia no es significativa en los dos periodos analizados salvo en los del grupo no migrante en el año 2014 que genera un retorno inferior al 1%,

Tabla 19. Estimaciones salariales por migración interna.

2014

	No Migrantes	Probabilidad	Mig_Inter	Probabilidad
Años de Educación	0,3666	0,0000	0,3205	0,0000
Exp	0,0080		0,0363	
	0,0012	0,3040	-0,0051	0,3700
	0,0012		0,0057	
Sierra	0,0520	0,0050	0,1195	0,0390
	0,0187		0,0579	
Costa	-0,0595	0,0020	-0,0726	0,2390
	0,0189		0,0617	
Urbana	0,1012	0,0000	0,0014	0,9750
	0,0097		0,0446	
Casado_unido	0,1476	0,8540	0,2490	0,0000
	0,0111		0,0591	
Soltero	0,0025	0,0220	0,1582	0,0210
	0,0135		0,0684	
Grupo1	-0,1118	0,5850	-0,4367	0,0760
	0,0490		0,2463	
Grupo2	-0,0208	0,3370	-0,0179	0,9290
	0,0381		0,2000	
Grupo3	0,0262	0,2020	0,0763	0,6270
	0,0273		0,1569	
Grupo4	0,0230	0,5860	-0,2018	0,1220
	0,0181		0,1305	
Sector_S	-0,0052	0,0000	0,0247	0,6040
	0,0095		0,0475	
Sector_P	-0,1296	0,0000	-0,1134	0,0600
	0,0121		0,0602	
Constante	-0,4323	0,0000	-0,1096	0,7330
	0,0685		0,3217	

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.
Elaboración: Autor

Tabla 20. Estimaciones salariales por migración interna.

2007				
	No Migrantes	Probabilidad	Mig_Inter	Probabilidad
Años de Educación	0,4474	0,0000	0,4045	0,0000
	0,0111		0,0562	
Exp	0,0065	0,0000	0,0058	0,5110
	0,0017		0,0088	
Sierra	0,0028	0,9130	-0,0311	0,7460
	0,0259		0,0961	
Costa	0,0181	0,4900	0,0462	0,6530
	0,0262		0,1025	
Urbana	0,1231	0,0000	0,2467	0,0010
	0,0135		0,0744	
Casado_unido	0,1476	0,0000	0,1539	0,1190
	0,0169		0,0987	
Soltero	0,0088	0,6630	0,1002	0,3910
	0,0201		0,1168	
Grupo1	-0,0943	0,1690	0,0024	0,9950
	0,0685		0,3793	
Grupo2	-0,0296	0,5770	0,1160	0,7070
	0,0531		0,3085	
Grupo3	0,0161	0,6720	0,1213	0,6160
	0,0382		0,2418	
Grupo4	0,0743	0,0030	-0,0001	1,0000
	0,0252		0,1891	
Sector_S	-0,0305	0,0350	0,0168	0,8150
	0,0144		0,0719	
Sector_P	-0,2148	0,0000	-0,1540	0,0860
	0,0168		0,0897	
Constante	-1,2973	0,0000	-1,3578	0,0090
	0,0954		0,5155	

Fuente: ENEMDU 2007, INEC.

Elaboración: Autor

En lo que se refiere a las variables de localización el pertenecer a la región Sierra genera efectos positivos en el año 2014 aunque estos son mayores en el caso de los migrantes en un 7% respecto de los no migrantes, en el año 2007, esta variable no es significativa, en tanto que el pertenecer a la región Costa genera efectos negativos, en el año 2014 aunque esta es significativa, solo en el caso de los no migrantes, en el año 2007 no se la considera al no ser significativa. El pertenecer a la región Sierra genera efectos positivos en el año 2014, los cuales se puede atribuir, debido a que la población migrante tiene un nivel de instrucción superior a los no migrantes en promedio y además esta región es la que acoge al 45% de la población migrante.

El hecho de que un individuo pertenezca al área urbana y a su vez forme parte del grupo no migrante, tiene retornos positivos en el salario en el año 2014, ocurre algo similar en el caso de los migrantes pero esta no es significativa, por su parte en el año 2007, también genera efectos positivos el pertenecer al área urbana aunque los retornos son superiores en el caso de los migrantes, también se observa que los retornos han disminuido de un periodo a otro.

Al analizar las características personales como es el caso de estado civil en el año 2014 los individuos que pertenecen al grupo de migrantes tiene unos retornos en el salario superiores al tener un estado civil de casado o unión libre respecto de los del grupo de no migrantes en aproximadamente el 10%, en el año 2007 en el caso del grupo no migrante el retorno es similar al del año 2007, mientras que para el grupo de los migrantes este no es significativo. En el caso de los grupos de edad las 4 variables analizadas presentan probabilidad superior al 0,05 por lo que se las considera no significativas.

Respecto a los sectores de la economía en el año 2014 el pertenecer al sector primario y formar parte del grupo no migrante genera efectos negativos en el salario, en tanto que para los del grupo migrante no se considera oportuno analizar puesto que sus probabilidades son superiores al 0,05. En el año 2007 el pertenecer al grupo no migrante y formar parte del sector servicios tiene rendimientos decrecientes en el 3%, mientras que si pertenece al sector primario este efecto se maximiza al 21%. Para el grupo de los migrantes no es significativa.

3.4. Resultados mediante descomposición de Oaxaca-Blinder

En este apartado se presenta los resultados usando el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, para el cálculo de las diferencias salariales se utiliza la siguiente expresión desarrollada por De Cabo y Garzón (2007):

Diferencia salarial = Dotación de características observables – características no observables
(18)

En la tabla 21 se presenta la descomposición salarial por género, en la tabla 22 se muestra la descomposición de Oaxaca-Blinder por etnia y en la tabla 23 se presenta la descomposición de Oaxaca-Blinder de la migración inter-regional.

Tabla 21. Descomposición de Oaxaca-Blinder, por género.

Año	2014	2007
Diferencia Salarial	0,082	0,085
Dotaciones	-0,141*** (0,007)	-0,145*** (0,010)
Coeficientes	0,223*** (0,009)	0,230*** (0,012)
Interacción	0,071*** (0,017)	0,0240** (0,009)
* p<0,05, ** p<0,01, *** p<0,001 Entre paréntesis errores estándar		

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.

Elaboración: El Autor

En la tabla 21, se presenta la descomposición salarial por el método de Oaxaca-Blinder por género, tanto en el año 2014 como en el 2007 es significativo, la parte atribuida a la discriminación es de 0,22 puntos logarítmicos para el año 2014, mediante la estimación por MCO, mientras que para el año 2007 esta representa 0,23 puntos logarítmicos, la parte atribuida a las dotaciones (características de capital humano) es negativa y significativa tanto en 2014 como en 2007 siendo para el primer año de - 0,14 y por su parte para 2007 es de -0,15.

Es decir las características por capital humano que tienen las mujeres disminuyen la diferencia salarial en los dos periodos analizados, la diferencia salarial obtenida es de 0,08 y 0,09 para 2014 y 2007 respectivamente. Lo que ratifica la diferencia salarial por discriminación más no por dotaciones (características de capital humano).

Tabla 22. Descomposición de Oaxaca-Blinder, por Etnia.

Año	2014	2007
Diferencia Salarial	0,341	0,534
Dotaciones	0,261*** (0,013)	0,367*** (0,039)
Coeficientes	0,080*** (0,013)	0,167*** (0,023)
Interacción	-0,032* (0,013)	-0,028 (0,038)
* p<0,05 ** p<0,01 *** p<0,001 Entre paréntesis errores estándar		

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.

Elaboración: El Autor

En la tabla 22, por otra parte se presenta los resultados de la descomposición salarial por el método de Oaxaca-Blinder por etnia, es decir las diferencias salariales entre la población

indígena y no indígena tanto para el año 2014 como en el 2007 es significativo, la parte atribuida a la discriminación es de 0,08 puntos logarítmicos en el año 2014, mediante la estimación por MCO, mientras que para el año 2007, esta representa 0,17 puntos logarítmicos, la parte que se le atribuye a las dotaciones (características de capital humano) es positiva y significativa, esta representa 0,26 puntos logarítmicos en el año 2014 y a su vez en 2007 esta es de 0,37 puntos logarítmicos.

Como se observa las características de capital humano permiten que las diferencias salariales para el grupo indígena se maximicen aun más, debido a que esta diferencia salarial alcanza 0,34 puntos logarítmicos para el año 2014 y 0,53 puntos logarítmicos para el año 2007.

En base a la tabla 22, se puede establecer que ha existido una disminución de las diferencias salariales si analizamos los dos periodos que se utilizan en esta investigación, a lo largo de 7 años se ha logrado reducir las diferencias salariales entre los grupos indígenas y no indígenas en 0,19 puntos logarítmicos. Los resultados obtenidos en base a signos y coeficientes mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), por etnia se asemejan a los obtenidos por Torresano (2009), Córdor (2010), y, Rivera (2013).

Tabla 23. Descomposición de Oaxaca-Blinder, por Migración Inter Regional.

Año	2014	2007
Diferencia Salarial	-0,214	-0,129
Dotaciones	-0,075*** (0,018)	-0,032 (0,026)
Coeficientes	-0,139*** (0,018)	-0,097*** (0,028)
Interacción	0,049** (0,015)	0,044 (0,023)
* p<0.05 ** p<0.01, *** p<0.001 Entre paréntesis errores estándar		

Fuente: ENEMDU 2014, INEC.
Elaboración: El Autor

En la tabla 23, a su vez se presenta los resultados de la descomposición salarial por el método de Oaxaca-Blinder por migración interna, tomando en cuenta la migración inter- regional, es decir las personas que migraron de su provincia de nacimiento a otra provincia y las que no migraron de su lugar de nacimiento, para el año 2014 es significativo mientras que para el año 2007 no es significativo, la parte atribuida a la discriminación es negativa y significativa esta es

de -0,14 puntos logarítmicos en el año 2014, mediante la estimación por MCO, mientras que para el año 2007, esta representa -0,10 puntos logarítmicos, la parte que se le atribuye a las dotaciones (características de capital humano) es negativa y significativa para el año 2014 mas no para el año 2007, esta representa -0,08 puntos logarítmicos en el año 2014 y a su vez en 2007 esta es de 0,03 puntos logarítmicos.

Lo que se puede observar en la tabla 23, es la presencia de diferencias salariales por discriminación y dotaciones por parte de la población que pertenece a la migración inter regional hacia los no migrantes esta representa -0,21 puntos logarítmicos en el año 2014, mientras que para el año 2007 esta diferencia es de -0,13 puntos logarítmicos.

3.5. Discusión

Baquero, Guataquí & Sarmiento (2000) sugieren existen muchas causas las cuales generar presencia de discriminación como la tradición, o el hecho de que las personas difieren en la cantidad de capital humano que poseen o por lo tipos de trabajo que están dispuestas a realizar, sin embargo no todas estas causas se pueden medir en términos cuantitativos, para ello los economistas han desarrollado teorías para tratar de explicar las diferencias salariales entre trabajadores que no están justificados por razones de eficiencia y productividad.

En esta investigación se parte con la hipótesis de medir si la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano es un factor determinante de las diferencias salariales, considerando las características por capital humano y discriminación como factores que explican dichas diferencias, siendo indispensable relacionar el salario de los trabajadores con variables que se pueden medir, como los años de educación, los años de experiencia, la edad y las características del puesto de trabajo tal como lo manifiesta Mankiw (2012), a pesar de que estas variables influyen en el salario de un trabajador, explican menos de la mitad de las diferencias salariales existentes, la cual se atribuye a las características no observables es decir a la discriminación.

Aigner & Cain (1977) formulan una función de utilidad por parte del empleador en la que incluyen la aversión al riesgo y racionalizan un salario promedio menor para los trabajadores discriminados. En este trabajo se ha realizado la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder (1973), por género (hombre/mujer), etnia (no indígenas/indígenas), migración inter-regional (migrantes a nivel inter-regional/no migrantes), en los resultados obtenidos se identifica se identifica diferencias salariales a favor de los hombres, grupo no indígena y migrantes a nivel

inter-regional, la misma que según Phelps (1972), estaría explicada debido a que el empleador toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las características individuales, debido a los costos que involucra.

De esta manera el empleador obtiene una información imperfecta, debido a la escasez de información de las habilidades de cada individuo y según sus juicios de valor en los que se considera género, etnia, etc., dejando como resultado un ingreso inferior para las mujeres, los indígenas y los no migrantes en este trabajo.

Robinson (1965), sugiere que la discriminación se encuentra en mayor medida en el caso del género, donde a pesar que los hombres y mujeres generen el mismo nivel de productividad, el empleador pagará salarios más bajos a las mujeres, basándose en el supuesto de que las mujeres tienen una curva de oferta laboral menos elástica, una de las razones es que tienen menor movilidad respecto de los hombres tanto geográficamente como ocupacionalmente (esposo e hijos). Becker (1974) de la misma manera sugiere que la discriminación salarial por género se ha incrementado en las economías competitivas.

Por su parte Mankiw (2012), establece que en un mercado de trabajo libre de discriminación, cada persona tiene un salario distinto, debido a las diferencia en la cantidad de capital humano que poseen las personas, y sugiere que el problema no está en la cantidad de años de escolaridad, sino mas bien en la calidad de educación que reciben los individuos. Tomando en cuenta estas implicaciones en el caso de diferencias salariales por género, en este estudio se desarrollan estadísticos descriptivos que permiten observar las deferencias salariales entre hombres y mujeres.

Torresano (2009) estimó el componente de diferencias salariales por etnia para Ecuador en el año 2008, asignando a la discriminación en contra del grupo indígena 0,22 puntos logarítmicos al estimar por MCO y 0,202 al realizar la corrección de sesgo de selección de Heckman (1979), lo que significa una diferencia de 0,05 puntos logarítmicos respecto de las estimaciones obtenidas en este trabajo.

Sin embargo, es importante aclarar que la población con la que Torresano (2009) realizo dichas estimaciones es con la población que tienen entre 12 y 65 años, además el año para el que se realizó el estudio es un año diferente. Estas pueden ser las causas de las diferencias en las estimaciones.

Vacaflóres (2003), realiza una investigación en la que aborda temas relacionados con la migración interna e intra-regional en Bolivia, haciendo énfasis en la migración campo-ciudad y los beneficios que reporta la población urbana, estableciendo que este fenómeno tiene implicaciones discriminatorias y explotación laboral, en contra de la población que realizaba migración del campo.

En este estudio se identifica las diferencias salariales en la población que realizó migración inter-regional frente a la población que no lo hizo, los resultados alcanzados favorecen a la población que realizó migración a nivel inter-regional con un nivel de ingreso superior, esto se puede justificar debido a que esta parte de la población tiene mayor nivel educativo (ENEMDU, 2007-2014).

CONCLUSIONES

- En el análisis de la estructura del mercado laboral ecuatoriano, se presentan los primeros indicios de discriminación, la participación en el empleo del género masculino es superior al del género femenino, en los dos períodos analizados, además el porcentaje de desempleo es superior en las mujeres, lo cual presenta mayores restricciones para el ingreso al mercado laboral. Así mismo el salario mensual por hora es mayor para el género masculino (2,11 dólares) respecto al género femenino (1,87 dólares) en el año 2014, al analizar entre períodos se observa un incremento de la brecha salarial a favor del género masculino pasando de 10,82% en 2007 a 11,37% en 2014, a pesar de que las mujeres tienen un nivel de instrucción superior al de los hombres.
- En base al nivel de instrucción en los períodos 2007-2014, se evidencia que los individuos que tienen educación superior ganan en promedio un 55 por ciento más que los que tienen un nivel de instrucción secundaria en 2007 y este se reduce hasta el 50 por ciento en el año 2014. Por su parte las personas que tienen educación secundaria ganan en promedio un 35 por ciento más que los que tienen educación primaria en 2007 y este disminuye hasta el 20 por ciento en el año 2014.
- Por su parte el salario mensual por hora al analizar la variable etnia presenta los siguientes patrones el grupo autodenominado indígena/montubio tiene un salario mensual por hora inferior al de los mestizos/blancos y al de los afro descendientes a pesar de tener un nivel de instrucción similar al de los afro descendientes y mas años de experiencia.
- Además tomando en cuenta género y el estado civil, cuando una mujer forma parte del mercado laboral ecuatoriano y su estado civil es ser soltera, tiene retornos positivos en el salario y estos a su vez son mayores que el salario obtenido por los hombres, por el contrario si tiene un estado civil diferente afecta negativamente al salario, tomando en cuenta el nivel de instrucción y la experiencia (características observables), por su parte los hombres reciben un salario superior cuando pertenecen al estado civil casado.
- Al analizar la variable provincia se demuestra que las provincias en las cuales el género femenino alcanza salarios superiores para los dos años estudiados son Bolívar y Manabí, por el contrario Azuay, Cotopaxi, Tungurahua y Pichincha favorecen al género masculino.
- En esta investigación se ha comprobado, mediante la utilización de la encuesta de empleo, desempleo y subempleo en el área urbana y rural para los años 2007-2014 (ENEMDU) la existencia de diferencias salariales en contra de las mujeres y del grupo indígena, gran parte de estas diferencias son atribuidas a la parte no observable, es decir,

a la discriminación. Los resultados de esta investigación corroboran los obtenidos por distintos autores, que cuantifican las diferencias salariales por género y etnia en el Ecuador, además los niveles de significancia y los coeficientes concuerdan en los signos.

- En el análisis de la migración inter-regional es un tema para el que no se ha realizado la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) en Ecuador, en este se evidencia la existencia de diferencias salariales por discriminación sobre la población no migrante es decir la población que migró a nivel inter-regional recibe retornos superiores en su salario respecto a la población que no migró.
- Finalmente se demuestra la existencia de diferencias salariales por características discriminatorias en género, etnia y migración inter-regional, aunque la encuesta utilizada no posee información sobre la productividad, la cual sería una variable importante para medir los retornos en el salario y de esta manera observar si cada individuo recibe un salario proporcional a su productividad, a pesar de ello se ha utilizado variables proxy que reflejen su influencia en el ingreso.

BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, M. C., Montes, I. C., Maya, J. J. V., González, M. N. V., & Mejía, T. B. (2012). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, (56).
- Aigner, D. and Glenn C. (1977). "Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets". *Industrial and Labor Relations Review*, 175-187.
- Arrow, K. (1972). "Some Mathematical Models of Race in the Labor Market". in *Racial Discrimination in Economic Life*, ed. A.H. Pascal, Lexington: Lexington Books.
- Arrow, K. (1973). The theory of discrimination. *Discrimination in labor markets*, 3(10), 3-33.
- Banco Mundial. disponible en: www.bancomundial.org
- Barcelata, H. (2008). *Salarios, empleo y política social*. México DF.
- Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia* (No. 003679). UNIVERSIDAD DEL ROSARIO.
- Becker, G. (1957). "The Economics of Discrimination". 1st edition. Chicago, IL: Chicago University Press.
- Becker, G. S. (2002). *The age of human capital* (pp. 71-89). na.
- Becker, G. S., & Tomes, N. (1994). Human capital and the rise and fall of families. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition)* (pp. 257-298). The university of Chicago press.
- Becker, G. S. (1962). Investment in human capital: A theoretical analysis. *The journal of political economy*, 9-49.
- Becker, G. S., Murphy, K. M., & Tamura, R. (1994). Human capital, fertility, and economic growth. In *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition)* (pp. 323-350). The University of Chicago Press.
- Blinder, A. (1973). *Wage Discrimination: Reduced form and structural estimates*. Journal Of Human resources.
- Brue, S. L., Grant, R. R., & Molina, R. I. G. (2009). *Historia del pensamiento económico*. Cengage Learning.

- Cabo, G. D., & Garzón, M. ^a José (2007). *Diferencia y discriminación salarial por razón de sexo*.
- Calvente, M. G., del Río Lozano, M., & Marcos, J. M. (2011). Desigualdades de género en el deterioro de la salud como consecuencia del cuidado informal en España. *Gaceta Sanitaria*, 25, 100-107.
- Carrillo, P. (2004). *Las Diferencias Salariales entre el Sector Público y el Sector Privado en el Ecuador*. Dirección de Estudios Banco Central del Ecuador.
- Carrillo, P. A., & Vásconez, V. (2011). Una Aproximación de la Brecha Salarial del Sector Público en el Ecuador.
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea (2000).
- Cóndor, J. (2010). *Discriminación Salarial en el Mercado Laboral por Etnia*. FLASCO.
- Constitución de la República del Ecuador (2008). *Título II: Capítulo I; Art. 11N°2*.
- Declaración de los Derechos Humanos (1948). *Art. 7*.
- Espinoza, N. (2009). *Estimación de la Brecha Salarial entre hombre y mujeres: Un Análisis por Cuantiles en el Ecuador*. ESPOL.
- Falgueras, I. (2008). La teoría del capital humano: orígenes y evolución. *Temas actuales de economía*, 2, 17-48.
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrics: Journal of the econometric society*, 153-161.
- Huggett, M., Ventura, G., & Yaron, A. (2007). *Sources of lifetime inequality* (No. w13224). National Bureau of Economic Research
- INEC. (2007). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
- INEC. (2014). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
- Jann, Ben (2008) "A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition," *ETH Zurich Sociology*, No 5, pp.1-24
- Loury, G. (1998). *Discrimination in the Post-Civil Rights Era: Beyond Market Interaction*. *The Journal of Economic Perspectives*.

- Machlup, F. (1982). Issues in the theory of human capital: Education as investment. *The Pakistan Development Review*, 1-17.
- Mankiw, N. G. (2012). *Principios de economía*. Cengage Learning Editores.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review* .
- Parkin, M. (2006). *Microeconomía*. México DF: Pearson Educación.
- Pérez, J. I. G., & López, L. M. (2009). Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía. *Revista de Economía Laboral*, 6(1), 1-34.
- Phelps, E. (1972). "The Statistical Theory of Racism and Sexism". *American Economic Review*, 659-661.
- PRODAVINCI. (2013). *PRODAVINCIA*. Obtenido de <http://prodavinci.com/>
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika*.
- Robinson, J. (1965). *Ensayos sobre la teoría del crecimiento económico* (No. 338.95 R63Y).
- Oaxaca, R. (1973). *Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets*. *International Economic Review* .
- Rodgers, G., Swepston, L., Lee, E., & Van Daele, J. (2009). *La Organización Internacional del Trabajo y la lucha por la justicia social, 1919-2009*.
- Sen, A. (1998). *Las Teorías del Desarrollo a Principios del Siglo XXI*. Washington D.C: Banco Interamericano de Desarrollo.
- Stiglitz, J. (2012). *El precio de la desigualdad: el 1% de población tiene lo que el 99% necesita*. Taurus
- The World Economic Forum. *The Global Gender Gap Report disponible en* <http://www.weforum.org/reports/global-gender-gap-report>
- Thompson, K. (2012). La Brecha Salarial entre hombres y mujeres: . *DigitalCollections @SIT*, 1-27.
- Torresano, D. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*.

Vacaflares, V. (2003). Migración interna e intraregional en Bolivia: una de las caras del neoliberalismo.

Vasconez, P. C. (2011). *Una Aproximación de la Brecha Salarial entre Entidades Públicas en el Ecuador*. Munich Personal RePec Archive.

Willis, Robert (1986) "Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earning functions" en O. Ashenfelter y R. Layard *Handbook of Labor Economics*, Elsevier Science, pp. 525-602.

Zylberberg, P. C. (2004). *Labor Economics*. Cambridge: The MIT Press.

ANEXOS

Anexo N° 1 Clasificación de Rama de Actividad por Sectores de Ocupación 2007-2014

Sector Primario	Agricultura, ganadería, caza y silvi. Pesca Explotación de minas y canteras	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura Explotación de minas y canteras
Sector Secundario	Industrias manufactureras Suministros de electricidad, gas y agua Construcción	Industrias manufactureras Suministros de electricidad, gas, aire Distribución de agua, alcantarillado Construcción
Sector Servicios	Comercio, reparac. Vehíc. Y efect. Pers Hoteles y Restaurantes Transporte, almacenamiento y comunicaciones Intermediación Financiera Act. Inmobiliarias, empresariales Administ. Pública y defensa; seguridad Enseñanza Act. Servicios Sociales y de Salud Otras act. Comunitarias sociales y personales Hogares privados con servicio doméstico Organizaciones y órganos extraterritoriales	Comercio, reparac. Vehíc. Y efect. Pers Trans. almacenamiento y comunicaciones Actividades de alojamiento y servicios Información y comunicación Actividades financieras y de seguros Actividades inmobiliarias Actividades profesionales, científicas Actividades y servicios administrativos Administ. Pública y defensa; seguridad Enseñanza Actividades Servicios Sociales y de Salud Artes entretenimiento y recreación Otras actividades de servicios Actividades en hogares privados Act. de organizaciones extraterritoriales

Anexo N° 2 Brecha Salarial por Género Según Provincia, 2007-2014

Provincia	Salario Real Mensual		Salario Real por Hora ¹⁸	
	2007	2014	2007	2014
Azuay	38,08	36,26	19,29	24,18
Bolívar	20,71	4,2	-12,20	-10,43
Cañar	32,36	22,82	10,86	9,28
Carchi	28,29	20,16	8,33	6,34
Cotopaxi	32,71	36,64	20,84	27,30
Chimborazo	31,43	28,37	14,35	16,67
El Oro	25,18	12,78	1,19	2,50
Esmeraldas	13,88	20,67	-2,22	6,74
Guayas	26,08	25,88	6,40	13,52
Imbabura	27,15	22,79	12,20	16,46
Loja	25,89	25,93	10,11	14,73
Los Ríos	26,63	21,92	-0,58	3,37
Manabí	15,18	12,36	-3,11	-1,00
Morona Santiago	11,56	18,68	5,68	4,24
Napo	-6,22	6,42	-5,06	9,15
Pastaza	14,9	20,28	15,51	8,00
Pichincha	35,61	26,06	24,88	17,66
Tungurahua	34,32	37,09	21,20	25,51
Zamora Chinchipe	21,05	14,53	13,93	-2,54
Sucumbios	29,68	18,61	12,42	8,34
Orellana	40,2	24,41	23,34	3,67

¹⁸ Los valores negativos representan un salario superior para las mujeres.