



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA
La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE ECONOMISTA

**Perfiles de años de escolaridad, experiencia e ingresos en la zona 7 de
planificación del Ecuador, año 2014.**

TRABAJO DE TITULACIÓN.

AUTORA: Puchaicela Guamán, Yadira Elizabeth

DIRECTOR: Maldonado Granda, Daniel Stalin, Mgtr.

LOJA - ECUADOR

2016



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, 2016

APROBACIÓN DE EL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Magister.

Maldonado Granda Daniel Stalin.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: Perfiles de años de escolaridad, experiencia e ingresos en la zona 7 de planificación del Ecuador, año 2014 realizado por Puchaicela Guamán Yadira Elizabeth, ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, abril de 2016.

f)

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

Yo Yadira Elizabeth Puchaicela Guamán declaro ser autora del presente trabajo de Titulación: Perfiles de años de escolaridad, experiencia e ingresos en la zona 7 de planificación del Ecuador, año 2014, de la Titulación de Economía, siendo Mgtr. Daniel Stalin Maldonado Granda director 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.....
Puchaicela Guamán Yadira Elizabeth
C.I.: 1104610736

DEDICATORIA

Con inmensa gratitud dedico el presente trabajo a Dios, por darme la vida, la salud y permitirme hacer realidad mis sueños, a mis padres fuente inagotable de amor, comprensión y pilares fundamentales en mi educación, quienes me han impulsado a culminar con éxito el objetivo planteado, a mi hermano por compartir las alegrías y dificultades de nuestra niñez y juventud, a mi esposo compañero en el trajinar de la vida a mi hija Zayda, pedacito de mi corazón y motor que mueve cada día mi vida.

Yadira

AGRADECIMIENTO

Mi agradecimiento a Dios por permitirme ser parte activa de nuestra sociedad. A la Universidad Técnica Particular de Loja por haberme permitido desarrollar este proceso académico y concluir mi carrera, mi sincero agradecimiento a todos los docentes de la titulación de Economía, de manera especial al, Mgtr. Daniel Maldonado director del presente trabajo de investigación por la orientación, el seguimiento y supervisión continúa de la misma. Así mismo, a mis revisores, a la Mgtr. Jessica Ordoñez, Mgtr. Luis Moncada, por sus valiosas observaciones y sugerencias que me permitieron desarrollar eficientemente este trabajo.

Agradecer a toda mi familia, por ser el soporte fundamental de mi vida y siempre estar pendientes de mi desempeño profesional. A mis compañeros colegas y amigos, por sus recomendaciones y la ayuda que me ofrecieron a lo largo de mi preparación académica.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARATULA.....	i
APROBACIÓN.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS.....	iii
DEDICATORIA.....	iv
AGRADECIMIENTO.....	v
ÍNDICE DE CONTENIDOS.....	vi
RESUMEN.....	1
ABSTRACT.....	2
INTRODUCCIÓN.....	3

Capítulo I: Teoría de Capital Humano

1.1. Introducción	
1.2. Teorías relevantes de capital humano.....	6
1.2.1. Aporte teórico de Schultz.....	8
1.2.2. Aporte teórico de Becker.....	9
1.2.3. Aporte teórico de Mincer.....	11

Capítulo II: Análisis de Estudios Empíricos de Capital Humano

2.1. Introducción	
2.2. Evidencia empírica.....	15
2.2.1. Evidencia empírica internacional.....	15
2.2.2. Evidencia empírica en Ecuador.....	17

Capítulo III: Análisis de Evidencia Empírica del Capital Humano en la Zona 7 de Planificación.

3.1. Introducción	
3.2. Análisis descriptivo de los datos.....	23
3.3. Definición de las variables.....	23

3.4. Análisis de los resultados.....	25
3.5. Perfiles de escolaridad e ingresos promedios totales para la zona 7.....	37
3.6. Resultados de modelo de Mincer ampliado.....	39
3.7. Discusión de Resultados.....	41
CONCLUSIONES.....	44
RECOMENDACIONES.....	45
BIBLIOGRAFÍA.....	46
ANEXOS.....	50

RESUMEN

El presente trabajo de investigación tiene como objetivo analizar la relación de las variables de escolaridad, experiencia laboral e ingresos para la zona 7 de planificación del Ecuador, en el año 2014, utilizando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (ENEMDU). Los resultados de la investigación muestran que el capital humano calificado no se distribuye aleatoriamente en las provincias de la zona 7, se determina que las diferencias salariales son a favor de los hombres, de la población urbana, del grupo de estado civil casado, de los empleados de gobierno y del grupo que tiene seguridad social, al existir una amplia discriminación salarial, se determina por provincias con la ecuación de ingresos tipo Mincer como se distribuye esta discriminación; obteniendo que Loja percibe aproximadamente un salario de 2,44% más que El Oro, no así Zamora donde muestra que la población recibe un salario alrededor de -1,32% con relación a El Oro.

Palabras Clave: ingresos, escolaridad, experiencia, Mincer, Zona 7.

Clasificación JEL: C31, C32, C51, E24, J24.

ABSTRACT

This thesis focuses on the analysis of the relation between the levels of education, work experience and earnings for the zone 7 of the Ecuadorian planning for 2014. The data was provided by the "Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (ENEMDU)". This research shows that the qualified human resources are not aleatorily distributed within zone 7. The earnings differences are skewed in favor of males, urban population, married status, government employees and the affiliation to the social security system. Since there is a significant discrimination in the earnings, the distribution of such discrimination in the different provinces is determined using the Mincer analysis of earnings. The results show that Loja has a salary 2.34% higher than El Oro, while Zamora has salaries about -1.65% in relation to El Oro.

Keywords: earnings, education, experience, Mincer, Zone 7.

Classification JEL: C31, C32, C51, E24, J24.

INTRODUCCIÓN

En la presente tesis se realiza un análisis de las diferencias salariales promedios y perfiles de escolaridad en la Zona 7 del Ecuador en el año 2014, este estudio es de gran importancia social al permitir conocer y profundizar cuáles son las realidades laborales de los individuos, los cuales estarán inmersos en sectores cualificados o no de la economía dependiendo de su experiencia, habilidades, aptitudes y niveles de instrucción.

Al existir una gran variedad de trabajos realizados para Ecuador, se ha visto la necesidad de realizar un trabajo investigativo en donde se refiera específicamente a la población de la Zona 7 de planificación del Ecuador, al ser las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, provincias fronterizas y con diversas características socioeconómicas.

De esta manera en este trabajo se despliega varios capítulos; así el Capítulo I, al tener como objetivo el desarrollar una base teórica sobre la relación de los perfiles de años de escolaridad, experiencia laboral e ingresos, se hace referencia a lo expuesto por algunos investigadores sobre el contenido de capital humano como son, Theodore Schultz, Gary Becker y Jacob Mincer, considerados como teóricos trascendentales para sustentar apropiadamente el presente tema y así establecer los factores que intervienen en la adquisición y determinación de los salarios creando diferencias salariales por sexo, edad, área de residencia, estado civil, categoría de ocupación y seguridad social.

Posteriormente, se desarrolla un análisis de la evidencia empírica para Ecuador, en el Capítulo II, se considera distintos estudios empíricos del análisis de capital humano y discriminaciones salariales los cuales utilizan diferentes métodos de estimación y metodologías para evaluar el efecto de distintas variables explicativas y su influencia en los salarios, además consideran aspectos relevantes como las diferencias salariales explicadas por discriminación de sexo, área de residencia, o tener o no vínculo laboral con el sector público.

En el Capítulo III, se determina la relación entre escolaridad, experiencia laboral e ingresos, para lo cual se presenta todo lo concerniente a las consideraciones metodológicas, presentando los datos a través del análisis estadístico descriptivo de la comparación por sexo, estado civil, área de residencia, seguridad social, categoría de ocupación, nivel de instrucción y edad, así también se desarrolla un análisis pertinente respecto al tema de estudio. Finalmente se exponen y analizan los resultados obtenidos del modelo de Mincer ampliada obteniendo los coeficientes para las distintas variables; para finalizar el desarrollo del presente trabajo se presentan conclusiones y recomendaciones por considerarse un

tema social que requiere atención permanente para indagar la evolución de los niveles salariales, escolares y su influencia en el nivel de vida de la población.

El propósito de este trabajo es analizar la relación de las variables de escolaridad, experiencia laboral e ingresos, además de analizar e indicar cuál es el perfil de escolaridad con respecto a los rangos de edad y el nivel de instrucción en el cual la población percibe salarios más altos; varias interpretaciones y evidencias se han planteado entorno al aporte y beneficios que representa el nivel de educación y conocimiento de las personas en la economía de la Zona 7, además de analizar e indicar cuál es el rango de edad, el sexo, el área de residencia, el estado civil, la categoría de ocupación y el estado en la seguridad social en donde los individuos perciben salarios más elevados, el cual servirá no solo como instrumento al momento de establecer el peso relativo que asume la educación en la diferencia de la distribución del ingreso, sino también como un medio eficaz para generar mayor rigurosidad en investigaciones futuras que se consideren sobre temáticas afines.

La teoría de Mincer mide el impacto de un año adicional de estudios de los individuos y su relación con los ingresos en este trabajo se comprueba y afirma que a un mayor nivel de escolaridad los ingresos tienden a ser mayores en todas las provincias que representa a la zona 7 de planificación del Ecuador.

CAPÍTULO I
TEORÍA DE CAPITAL HUMANO

1.1. Introducción

Las aportaciones teóricas de la economía han hecho visible el valor de la educación y la importancia de la preparación de las personas, este enfoque del recurso humano está relacionado al desarrollo económico de un país; en el presente capítulo se muestra una revisión de los principales teóricos Theodore Schultz (1961), Gary Becker (1964), y Jacob Mincer (1975) que son quienes marcan el verdadero inicio de la economía de la educación como una rama de la ciencia económica ya que examinaron en detalle el concepto económico de capital humano, sosteniendo que son los años de escolaridad y de experiencia laboral los factores determinantes del salario en los individuos y en el desarrollo de la sociedad.

1.2. Teorías relevantes de capital humano.

Para la Organización Internacional de Trabajo OIT (2004), la teoría del capital humano y los posteriores estudios que se han ejecutado han verificado que la educación es un bien indispensable para el individuo y para la sociedad en su conjunto, ya que extiende los medios de acción y elección de los individuos y de la sociedad en general.

En América Latina, se han propiciado grandes mejoras en los sistemas educativos, el acrecentamiento de la escolaridad, la disminución de los niveles de analfabetismo y el avance esencial al acceso casi universal de la educación primaria son parte de estos avances. Pero, a pesar de ello, la formación de capital humano no ha conseguido aproximarse con el nivel alcanzado en regiones cuyo capital humano ostenta un alto nivel de cualificación; este escenario de atraso atribuimos principalmente a las claras insolvencias que aún persisten en el sistema (Peralta 2015).

La desigualdad y la pobreza constituyen las barreras más grandes para el ejercicio de derechos. “Vivir en la pobreza no consiste únicamente en no contar con los ingresos necesarios para tener acceso al consumo de bienes y servicios para cubrir las necesidades básicas; ser pobre es también padecer la exclusión social. En última instancia, la pobreza es la falta de titularidad de derechos, la negación de la ciudadanía” (Bárcena 2010).

De acuerdo al INEC (2014) se define que una persona es pobre si sus ingresos son menores a USD 81.04 mensuales y como indigente si sus ingresos son menores a USD 45.67 mensuales, estas líneas corresponden a USD 2.66 diarios y USD 1.50 dólares diarios, respectivamente, cercanas a las mediciones internacionales propuestas por Naciones Unidas.

El avance del concepto de educación se consolidó en la teoría de capital humano, recalcando la inversión en la gente como un factor fundamental para el crecimiento y el bienestar de los países, las mismas que han sido puestas de manifiesto a través de importantes conclusiones: los incentivos de los trabajadores para la acumulación de capital humano son mayores a edades más tempranas, lo que implica que, son los jóvenes quienes están más dispuestos a recibir mayor educación. Esto se debe a varias razones según (Ocampo, 2006):

- Desde el punto de vista del beneficio marginal, la educación adicional resultará en mayores beneficios cuanto más temprano comience la acumulación de capital humano, implica que el periodo de vida laboral activa será mayor para la recuperación de dicha inversión.
- Desde el punto de vista del coste marginal, como los ingresos tienden a aumentar con la experiencia, los ingresos que se generen a mayores edades serán más significativos con relación a los percibidos a edades más tempranas.
- La habilidad y por lo tanto el costo del tiempo ofrecido a la acumulación de capital humano variará con el ciclo de vida. La experiencia indica que el tiempo más productivo para educarse es a edades más tempranas (Velasco, 2009).

La teoría del capital humano asume que, los años adicionales pueden ser desarrollados acrecentando la experiencia laboral. También este tipo de capital sufre depreciación a medida que el tiempo pasa o se produce paralizaciones laborales y/o desocupación; ante esta depreciación los individuos optan por, aceptar un trabajo con un menor salario, emigrar a otro sector económico, reinvertir para actualizar sus conocimientos o retirarse.

Según el informe de Desarrollo Humano de Naciones Unidas (2013) se expone que, para lograr el bienestar de las personas no solo se necesita crecimiento económico, sino también aplicación de políticas públicas enfocadas entre otras a la formación de capital humano calificado.

Es claro analizar que la mayor cualificación del capital humano en la actualidad, genera mayores oportunidades laborales y mejores salarios para la población. En países en vías de desarrollo como América Latina, el capital humano es una corriente que poco a poco toma importancia en las agendas de política de los gobiernos, gracias a procesos de convergencia regional, ya que un pueblo capacitado e instruido es más productivo (Cueva, 2014).

Peralta (2015) manifiesta que el capital humano dentro del crecimiento económico es un elemento absolutamente relevante, ya que los estudios resaltan que las principales diferencias en la convergencia de las tasas de crecimiento de los países se deben a la falta de capital humano productivo dentro de la economía de los países.

1.2.1 Aporte teórico de Theodore Schultz.

La Teoría del Capital Humano hizo énfasis en la educación como una inversión, y además estableció a la educación como rama de la economía. *“Propongo tratar la educación como una inversión en el hombre y tratar sus consecuencias como una forma de capital. Como la educación viene a formar parte de la persona que la recibe, me referiré a ella como capital humano”*. Schultz 1985. Citado por (Cardona, Montes, Vásquez, Villegas, & Brito, 2007)

En esta teoría se asevera que en una población escolarizada se crea habilidades cognitivas gracias a la inversión en educación y como efecto de ello se tiene una mayor productividad en el empleo con una mejora de los ingresos de los individuos, esta inversión en educación tiene como único objetivo desarrollar los futuros ingresos de las decisiones de invertir capital en educación, forjando tasas de retorno de mejores ingresos futuros (Alvarado, 2015).

Al invertir en escolarización, salud, en la forma de crianza de los niños, en profesionales, en investigación, es invertir en capital humano, lo que a su vez reduce la brecha entre pobres y ricos. El centro de la teoría de capital humano está en tomar la educación y capacitación como formas de inversión que producen beneficios a futuro con mayores ingresos para las personas con educación, y por ende, para la sociedad; de esta manera, el capital humano es entendido como una inversión que da sus frutos cuando las personas reciben más ingresos en el futuro (Cardona et al., 2007).

Existen dos tipos de inversiones en capital humano:

- La inversión en educación formal llevada a cabo en instituciones educativas y demás centros de formación.
- Las capacitaciones profesionales que se adquieren con la experiencia laboral (Mincer, 1975a).

Aunque se debe considerar que las capacitaciones profesionales adquiridas por el individuo, sufren depreciación, atribuible al deterioro físico del trabajador (salud, inteligencia, destreza, etc.) y a la pérdida de valor del mercado de las cualificaciones del trabajador debido a cambios en el entorno.

De igual forma, Schultz (1961) sugiere que el capital humano se relaciona con la productividad del trabajador, representado en la suma de inversión en educación, formación en el trabajo, emigración o salud. Debido a que, las regiones que inviertan en mayor capacitación y bienestar del individuo, generan mayor productividad, desarrollo y por consecuencia mayor salario.

Posteriormente se muestra a Gary Becker, pionero en la consolidación e investigación de la teoría de capital humano y sus repercusiones en la formación y la adquisición de mejores ingresos en las personas.

1.2.2. Aporte teórico de Gary Becker.

La teoría del capital humano ha sido desarrollada ampliamente por Becker (1962) el cual define como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Se considera a la educación y la formación como inversiones racionales de los individuos, con el fin de incrementar su eficiencia productiva y sus ingresos Destinobles, 2006. Citado por (Cueva, 2014).

El individuo incurre en gastos de educación, al mismo tiempo que en un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva y no percibir renta actual; sin embargo, en el futuro su formación le otorgará la posibilidad de obtener salarios más elevados (Cardona et al., 2007)

Para Becker (2002¹) el capital humano se refiere a la inversión en “conocimiento, información, ideas, habilidades y la salud” que las personas acumulan en el tiempo; las personas que invierten continuamente en su educación y capacitación, al pasar de los años, tienden a generar más ingresos respecto a las personas que deciden no seguir capacitándose o hacerlo pocas veces. En palabras del autor dice que, “el éxito económico de los individuos, y (consecuentemente) también de las economías en su conjunto, depende de cómo la gente invierte efectiva y extensamente en ellos mismos”.

La fertilidad es un factor importante para Becker, por eso considera que al aumentar la fertilidad, afecta de forma negativa el crecimiento de capital humano y físico, ya que deja de invertir lo necesario para tener un adecuado stock de capital humano (Escandón & Ortiz, 2014).

¹ Este planteamiento nos remonta a la idea de “la mano invisible” de Adam Smith, que de manera sencilla plantea que si los individuos buscan su propio beneficio propiciarán, sin buscarlo, el beneficio de la economía en general (Toral, 2014)

El conocimiento, experiencia y habilidades que los individuos han adquirido durante su vida laboral, tienen una correlación positiva con el nivel de productividad y por tanto, con la evolución de sus remuneraciones.

Como se muestra en el **gráfico 1** propuesto por Becker (1983) las personas sin ningún nivel educativo tienden a percibir independiente de su edad, las remuneraciones que se demuestran en la línea horizontal (U), es así que los aumentos a futuro, tienden a cero; y las personas con un nivel de escolaridad recibirían unas remuneraciones mínimas durante el ciclo de aprendizaje, debido a que los costos de educación se pagan durante ese ciclo, y a edades más avanzadas más altos ingresos, como lo demuestra la línea (T), donde los ingresos tienden a incrementarse con más años de educación.

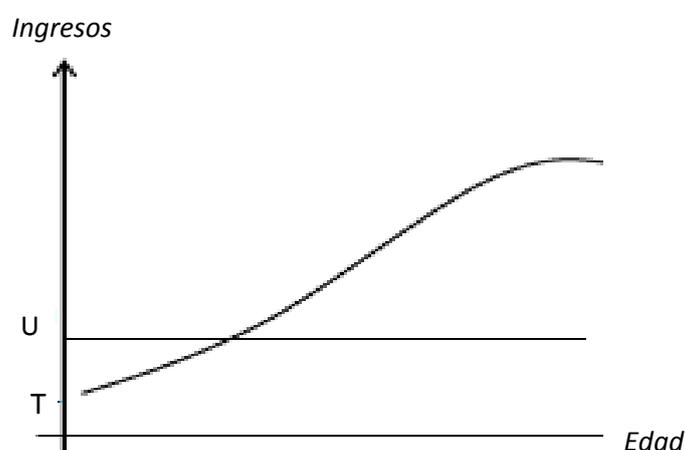


Gráfico 1: Curvas edad – ingresos para trabajadores con diferente grado de escolaridad y formación profesional.

Fuente: Gary Becker. Human Capital (1983)

Becker, Murphy, & Tamura (1990) encontraron que las tasas de retorno sobre capital humano y educación resultan elevadas en economías desarrolladas, mientras que las tasas de retorno de capital físico pueden ser grandes o pequeñas en esas mismas economías dependiendo de la tasa de natalidad y la tasa de crecimiento del consumo. La inversión en educación es el factor que más aporta a los salarios. La distribución de los ingresos podría ser exactamente la misma que la de las habilidades siempre que estas se hallen simétricamente distribuidas y la inversión en capital humano sea la misma. Las personas con empleo urbano tienden a invertir más en educación formal que aquellas con empleo rural.

Becker 1964 concluye que, la mayor parte de las inversiones en capital humano (como: educación formal, formación en el trabajo, o las migraciones) elevan las retribuciones a

edades avanzadas. Además, si algunos individuos ganan más que otros, es porque invierten más en sí mismos; sin embargo la educación no es el único elemento para el capital humano, la experiencia es otro componente importante aportado por Jacob Mincer en 1974.

1.2.3. El aporte de Jacob Mincer.

Desde 1958 Jacob Mincer ha realizado investigaciones acerca del capital humano, y como afecta la capacitación o aprendizaje del trabajo en el aumento de los ingresos.

Mincer (1975b) para su modelo de capital humano se basa en los fundamentos teóricos de Becker; metodológicamente propone una regresión lineal bajo mínimos cuadrados ordinarios, para calcular la contribución de la escolaridad y la experiencia en los ingresos de los trabajadores. Esta ecuación de regresión, llamada “función de ingresos”, incluye el logaritmo del ingreso (salarios) como variable dependiente y la escolaridad y los años de experiencia como variables exógenas, a continuación se deriva formalmente esta función², basada en los siguientes supuestos:

- Los ingresos a través de los salarios determinan las utilidades totales de la inversión en educación, lo que implica que no se contabilizan variables exógenas al modelo, ni ventajas no económicas de los trabajos que requieren educación.
- La economía se encuentra en equilibrio, por tanto, en un estado estacionario³, sin variaciones en la productividad y salarios.
- Solo una función puede ser utilizada para modelar los ingresos del ciclo vital, explicada por:
 - La escolaridad es precedente al trabajo⁴.
 - No existe distinción entre experiencia laboral inicial y madura.
 - No existe correlación entre experiencia y estudios, en esta perspectiva, el trabajo es de tiempo completo, no es simultáneo a los estudios.
 - No hay periodos después del estudio que no se trabaje y, por lo tanto, que no se adquiera experiencia.

² La función Minceriana, así como el estudio realizado, salió publicado en el artículo “Schooling, Experience and Earnings” en 1974. Aun cuando el estudio continúa analizando las desigualdades en la distribución de recursos causadas por mayores requerimientos en cuanto a preparación formal, se centra mayormente en el de la función Minceriana. En este modelo se demuestra la inclusión de inversiones posteriores a la escolar, inclusive cuando estas no hayan sido formales, le da alcances aún mayores al análisis de la distribución de los ingresos (Cardona et al., 2007).

³ Estado estacionario en la perspectiva del modelo neoclásico de crecimiento propuesto por Solow (1956). Modelo macroeconómico creado para explicar el crecimiento económico y sus variables en el largo plazo.

⁴ Este supuesto impediría considerar la educación para adultos.

- La duración del ciclo vital laboral es el mismo, independientemente de la duración de los estudios (Mincer, 1975a).

A partir de este modelo que está basado en la racionalidad económica de la persona en el mercado laboral, Mincer analizó como la capacitación en el trabajo es causa de un aumento en los salarios; la educación al igual que la experiencia ha jugado un papel importante en la determinación de los niveles de ingreso futuros, lo que significa que mientras mayor sea la educación adquirida por los individuos, mayores serán los retornos obtenidos (Ballesteros, 2013).

Por tanto, en términos econométricos el modelo minceriano, es una función que mide el impacto de un año adicional de estudios de los individuos y su relación con los ingresos, es decir, a través de un modelo logarítmico se estiman los ingresos salariales en función de los años de estudio, la experiencia potencial y el término cuadrático de la experiencia potencial que se relaciona en la siguiente ecuación:

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 s + \beta_2 t + \beta_3 t^2 + u_i \quad (1)$$

Donde w_i representa los ingresos, s los años de escolaridad, t los años de experiencia, y, t^2 la experiencia potencial al cuadrado, igualmente β_0 representa el intercepto, y a su vez representa el logaritmo del salario de un individuo en ausencia de educación y experiencia.

Mincer lo que afirma es la existencia de un vínculo entre educación, productividad y salarios. Lo que une a salarios y capital humano es que tan productivos son las personas. Se concibe a la educación como una forma de inversión que genera rendimientos y externalidades positivas, a través de nuevos conocimientos, habilidades y destrezas y a la experiencia como potencializadora de los conocimientos y habilidades adquiridas. La relación causal es precisamente a través de esas habilidades (Alvarado & Cortés, 2012).

Para efectos matemáticos, Mincer⁵ explica la capacitación en términos de periodo de tiempo gastado en educación formal, resaltando la experiencia en el trabajo como factor esencial del proceso de aprendizaje, mientras más habilidades y experiencia adquiridas en el tiempo, mayor elevación en el nivel de los salarios.

⁵ Jacob Mincer (1974), plantea que la heterogeneidad de los trabajadores no obedece tan sólo a razones de naturaleza genética, a capacidades innatas, sino que constituye, sobre todo, el resultado de los diferentes grados de inversión que éstos realizan en su formación y en la adquisición de una determinada cualificación (Bueno, 2015).

En definitiva de los tres autores nombrados en este capítulo resta mencionar la conclusión de Mincer en 1981 menciona que la actividad del capital humano ayuda a la producción de nuevo conocimiento, la fuente de innovación y cambio tecnológico impulsa todos los factores de producción; por lo tanto se puede resumir el concepto de capital humano como el nivel de conocimiento adquirido por educación, capacitación, experiencia, entre otros que brinda al individuo competencias, habilidades y capacidades para realizar actividades económicas y contribuir a su propio desarrollo y el de la sociedad.

La teoría del capital humano desde sus inicios hasta la actualidad, sigue teniendo un enfoque conceptual influyente en el marco de la globalización, porque admite a la educación como una inversión que concebirá utilidad en el futuro y que beneficia de diversas formas al desarrollo económico: calificación laboral, producción técnica, investigación, movilización física y optimización de movilidad funcional. Pedroza & Villalobos (2009). Es importante comentar que en este proceso de concepción de conocimiento, la formación de recursos humanos es uno de los pilares fundamentales que sostienen dicho proceso, el cual no ha continuado estático ante los requerimientos de la nueva conformación mundial de la economía; anteriormente se hablaba solamente de capital humano, ahora se hace referencia al capital intelectual⁶.

La teoría del capital humano, nacida con las aportaciones de Mincer (1958), Schultz (1961a) y Becker (1964), considera la educación como una inversión que realizan los individuos y que les permite aumentar su capital humano. Esta inversión desarrolla su productividad y, en el marco neoclásico de mercados competitivos en el que se desarrolla esta teoría, sus ingresos futuros. Así, se establece una relación continua entre educación, productividad e ingresos, de forma que un desarrollo en la educación producirá un mayor nivel de renta y un crecimiento económico.

La educación desarrolla la productividad y los salarios, generando crecimiento económico. Las contrastaciones empíricas apoyadas en esta teoría y el modelo de crecimiento tradicional demuestran que la educación genera crecimiento económico permitiendo incrementos de la productividad y el progreso tecnológico.

⁶ Siendo este el conjunto de activos intangibles, más importantes de las empresas basados en el conocimiento conformado no solamente por todas aquellas destrezas, habilidades y conocimientos que posee el individuo y que le permiten desempeñarse de manera eficiente en su campo laboral, sino por otros elementos como: la información, la propiedad intelectual o patentes, las bases de datos, los software, las marcas, que están considerados como el capital estructural y que por lo general pertenece a la institución (Pedroza & Villalobos 2009).

CAPÍTULO II
ANALISIS DE ESTUDIOS EMPIRICOS DE CAPITAL HUMANO

2.1. Introducción

En el capítulo II se considera distintos estudios empíricos, tanto internacionales como para el Ecuador, en el análisis de capital humano el cual utiliza diferentes métodos de estimación y metodologías para evaluar el efecto de distintas variables explicativas y su influencia en los salarios, además consideran aspectos relevantes como las diferencias salariales explicadas por discriminación de sexo o zona de residencia.

2.2. Evidencia empírica.

2.2.1. Evidencia Empírica Internacional.

El capital humano es un elemento estratégico para la productividad, competitividad, crecimiento, innovación y bienestar de una economía. Pues bien, según la literatura económica éste se relaciona con mejores ingresos en el caso de los trabajadores, mayor productividad en el caso de las empresas y mayor prosperidad en el caso de los países.

De acuerdo al informe de la OIT (2013) las disparidades de salarios entre hombres y mujeres toma en consideración la experiencia; la educación (en cuatro categorías); la categoría profesional (directivos, calificación alta, calificación media, escasas calificaciones, sin calificaciones); la actividad económica (unas diez categorías, incluida la manufactura, los servicios y la administración pública), la ubicación regional (urbana, rural); y la intensidad laboral (horas trabajadas).

Las cuantías de las disparidades son valores absolutos; por ejemplo, en el caso de Bélgica, en el primer decil la disparidad salarial no ajustada entre mujeres y hombres es de aproximadamente 400 euros, mientras que en Estonia ronda los 50 euros. En Bélgica y Estonia, las mujeres perciben un salario inferior al de los hombres en toda la distribución; en Europa en 2010, el 10 por ciento inferior de las mujeres ganó alrededor de 100 euros mensuales menos que el 10 por ciento inferior de los hombres. En cambio, el 10 por ciento superior de las mujeres de ingresos elevados ganaron cerca de 700 euros menos que el 10 por ciento superior de los hombres. Cabe mencionar también que en la actualidad los estudios disponibles de la disparidad de salario nos muestran que no solo existe distinción entre salarios de hombres y mujeres, sino también nos indica que la tendencia de la disparidad no ajustada basada en la maternidad es más elevada en los países en desarrollo que en los desarrollados. A nivel mundial, esta disparidad aumenta en función de la cantidad de hijos de una mujer; en muchos países europeos, por ejemplo, tener un hijo solo tiene un efecto negativo reducido, pero las madres que tienen dos, y en especial las que tienen tres, sufren una penalización salarial apreciable (OIT 2015).

Ortíz, Córdova, & Hernando (2013) con datos de 220 individuos y de 348 hogares, aplicando el modelo de Mincer mediante el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios, y una vez contrastada su validez y superadas las violaciones a los supuestos de Gauss-Markov⁷, no se rechaza la hipótesis de que existe una relación positiva entre el ingreso y la educación en el municipio de Tumaco; se pudo establecer que un año adicional de educación aumenta aproximadamente en 6,74% el ingreso de los tumaqueños.

Cuando los datos se analizan por niveles de estudio, se encuentra que tener primaria completa reduce en aproximadamente un 50% el salario promedio mensual de las personas, mientras que tener estudios profesionales de pregrado o postgrado lo incrementa en un 56,3%. Asimismo los datos reafirman la brecha salarial entre hombres y mujeres, donde éstas devengan un 30,9% menos que los hombres.

Ramos, Sanromá, & Hipólito (2013) desarrollan un trabajo a partir de los micro datos de la Encuesta de Estructura Salarial, se analizó las diferencias salariales entre el sector público y el privado en España, el análisis se desarrolla de forma dividida para trabajadores temporales y permanentes se comprueba la existencia de una brecha salarial muy significativa favorable para los trabajadores del sector público, así como que ésta es sustancialmente mayor en el caso de las mujeres (0,463 puntos logarítmicos) que en el de los hombres (0,352 puntos). La misma circunstancia se da para los asalariados con contrato indefinido (con una magnitud de la brecha de 0,377 puntos para los hombres y 0,497 para las mujeres) frente a quienes tienen contrato temporal (0,314 y 0,461, respectivamente). Asimismo, se observa que la brecha salarial total entre ambos sectores no es homogénea a lo largo de toda la distribución salarial.

Engloba información sobre la desigualdad salarial en los colectivos estudiados, medida a partir del índice de Gini. A partir de la misma se puede concluir que los niveles de desigualdad salarial son sistemáticamente mayores en el sector privado que en el público, con independencia del género de los trabajadores. Esta circunstancia se da, no obstante, exclusivamente en el caso de los individuos con contrato indefinido, ya que, por el contrario, en el de los que tienen contrato temporal no existen diferencias en desigualdad salarial estadísticamente significativas a los niveles convencionales.

Ballesteros (2013) el estudio lo inició con la estimación del modelo básico, utilizando como estrategia metodológica el método de los mínimos cuadrados ordinarios (MCO) con una función de ingresos del tipo lineal; de acuerdo con los resultados estimados en la muestra, para

⁷ El teorema de Gauss-Markov afirma que la estimación por mínimos cuadrados del modelo teórico de regresión es óptima y no sólo en el sentido de que hace mínimo el módulo del vector de residuos sino también en lo que se refiere a la variabilidad de la estimación B del parámetro desconocido β .

Bogotá, cuando el género es femenino, se puede esperar que el salario disminuya en 35,5%, es decir que los retornos salariales sean menores para las mujeres; es decir, que el hecho de ser mujer, aun teniendo alta experiencia, retornará menores salarios con respecto al género masculino. En este caso, la tasa interna de retorno indica que estos ingresos salariales se incrementarán en un 21%, cuando una persona incrementa en un año, su nivel de educación. En cuanto a la experiencia potencial, se encuentra que resulta con un signo negativo y un coeficiente de 0,0007 que indica que ante un aumento de una unidad de experiencia (año), los ingresos disminuirán en un 0,07%.

2.2.2. Evidencia Empírica en Ecuador.

Alvarado & Cortés (2012) determinaron que el salario promedio de la muestra es de 3,001 dólares americanos por hora, en donde 258 de los encuestados participan en el mercado laboral. La edad promedio de los encuestados de 33.08 años, la escolaridad promedio es de 12.86 años, la experiencia promedio es de 13.64 años. El 47.14% de los encuestados son hombres, de las personas que trabajan un 58.91% tienen estabilidad laboral, 53,12% de las personas están en la categoría de solteros, 11.69% de las personas trabajan en el sector primario, el 45.56% en el sector secundario, y el 42.74% en el sector terciario.

Evaluando las diferencias salariales por género, el salario de los hombres es mayor en 1.14 dólares por hora más que en las mujeres; quienes trabajan en el sector primario y terciario tienen un salario promedio de 2.61 dólares por hora, quienes trabajan en el sector secundario ganan 0.92 centavos por hora más que quienes trabajan en los otros sectores; quienes poseen estabilidad laboral ganan 0.76 centavos por hora más que aquellos que no tienen estabilidad laboral; los casados ganan 0.24 centavos por hora más que los solteros. Las diferencias son significativas por grupo al 5% de significancia, a excepción del salario por hora entre el sector primario y secundario. Con la prueba de sesgo de auto selección de Heckman en dos etapas se verifica la existencia sesgo de selección en la muestra.

Carrillo & Vásconez (2011) en cuanto a estudios intra sectoriales, para comparar los niveles de salarios entre las instituciones públicas, usan el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), con incorporación de variables dummies, los resultados indican que las instituciones que tienen altas responsabilidades y poder político reciben un mayor salario (de hasta más de 200%); se concluye que existen brechas salariales entre sectores y dentro de las instituciones.

Este tipo de ecuación salarial considera la teoría del capital humano y las investigaciones de Mincer (1974), tomando como características personales a la edad, la experiencia laboral y el

nivel educativo. Sin embargo, este trabajo no incluye a la experiencia laboral ya que existe incertidumbre sobre el periodo real trabajado por el individuo.

El modelo muestra que la Procuraduría, Justicia y la Contraloría son las entidades que tienen en promedio las más altas diferencias salariales en referencia a los Ministerios (270.62%, 253.60% y 251.84% respectivamente). No obstante, estas instituciones no son las únicas que tienen una brecha positiva. En total, 48 entidades públicas tienen sueldos superiores a los Ministerios. Por otro lado, las entidades que tienen la mayores brechas negativas son las Juntas Parroquiales (37.19%), el Consejo Nacional Electoral (36.49%) y el Instituto Nacional de Contratación Pública (27.31%).

Condor, (2010) realiza un trabajo sobre las diferencias en retornos salariales y brechas entre las etnias del país. Luego de realizar una ecuación de Mincer y la corrección de sesgo de selección de Heckman⁸, se realiza una descomposición salarial de Oaxaca-Ransom. Los principales resultados del estudio se fundamentaron en encontrar la presencia de discriminación entre los indígenas y los no indígenas: los primeros perciben 49.6% menos remuneración que los segundos. Esta tendencia de discriminación se mantiene para el período 2004-2008 que abarca el estudio.

La escolaridad, la edad y la edad al cuadrado son variables del capital humano (la escolaridad se encuentra medida en años de educación), la educación y la edad aportan al ingreso laboral y sus signos son positivos, mientras que el coeficiente de la edad al cuadrado es negativo. Los resultados indican que los ingresos crecen con los niveles de escolaridad obtenidos, es decir, que un año de educación formal adicional representa un incremento en su ingreso laboral.

Escandón & Ortiz (2014) muestran que la tasa de retorno de la educación en promedio durante el periodo 2003-2011 es de 0.0926, lo que significa que un año más de educación incrementará en 9.26% el ingreso promedio por hora de los individuos, según la ecuación de Mincer.

Con respecto a la experiencia, en promedio durante el periodo analizado es de 0.0279 lo que quiere decir que un año más de experiencia incrementará en 2.79% el ingreso promedio por hora de los individuos, por otro lado la experiencia al cuadrado, presenta un signo negativo que concuerda con la teoría, lo cual indica que un año más de experiencia incrementa los ingresos pero en menor medida que el año anterior, en este caso esta disminución en promedio es de

⁸ Heckman propone un método en el que se estima una ecuación de regresión a partir de la media condicional de ε_{1i} , en el que se trata de transformar la ecuación original con el fin de convertir el problema de selección en uno de variables omitidas (se omite en uno de los términos la media condicional de ε_{1i}), y en el que la ecuación de regresión por estimar depende tanto de x_{1i} como de x_{2i} . $E(w_1|x_{1i}, e_1 = 1) = x_{1i}\beta_1 + \rho\sigma_1 \lambda_i$ (Briceño, 2000).

0.03%. También muestra que las variables restantes tienen el signo y la magnitud esperada, en cuanto al sexo el ingreso medio por hora para los hombres es en promedio mayor en 23.91% al de las mujeres. Por otro lado en cuanto al área de residencia el ingreso promedio por hora de los individuos que viven en el área urbana es mayor en 18.16% al de aquellos que viven en el área rural.

Al referirse al estado civil también resultó ser una variable significativa, en promedio el ingreso medio por hora de los individuos casados es mayor en 11.08% al de los que tienen un estado civil diferente.

Al analizar el trabajo realizado por Rivera (2013) en el que utiliza la metodología Minceriana con Mínimos Cuadrados Ordinarios, en la estimación, se usa una ecuación semi logarítmica, se realiza la corrección del sesgo de selección empleando el método de Heckman en dos etapas, y se usa la descomposición de Oaxaca-Blinder⁹ para establecer las diferencias salariales atribuibles a factores observables y no observables. Como resultado se ha obtenido la reducción de brechas salariales entre hombre y mujeres de 2007 15,1% a 2012 10,1%; asimismo, las brechas salariales hacia grupos minoritarios han disminuido de 6.0% a 3.7%. Finalmente, los resultados exponen que las diferencias salariales se deben a la presencia de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano.

Zumba (2013) en las estimaciones realizadas se emplea el método de regresiones de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con el objetivo de medir el promedio de las diferencias salariales en la población, cabe indicar que los coeficientes resultaron significativos y los signos son los esperados a priori y concuerdan con la teoría económica. Los resultados sugieren que para la muestra total en general existe una tasa aproximada de retorno a la educación del 6.88%. Los coeficientes de la variable experiencia y de su valor al cuadrado muestran los signos esperados, concordando con la evidencia de que la experiencia tiene un rendimiento marginal decreciente, sin embargo su efecto sobre los salarios es relativamente bajo, obteniendo un efecto del 1.99% y -0.02% respectivamente.

Los resultados muestran, que las variables básicas del modelo de Mincer al igual que las variables explicativas incluidas adicionalmente tienen significancia estadística e indican el efecto que tienen al momento de explicar los salarios promedios percibidos por los individuos, además muestran que el comportamiento de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano

⁹ La técnica de Oaxaca-Blinder parte de la estimación separada para cada colectivo de una ecuación salarial semilogarítmica minceriana con la forma: $w_i = X_i\beta + \varepsilon_i$ donde w_i corresponde al logaritmo del salario bruto por hora del trabajador i ; X_i es un vector de variables explicativas individuales más un término constante; β es un vector de parámetros y ε_i es un término de error aleatorio.

aún está presente, sin embargo tiende a reducir su efecto, esto explicado principalmente por la mayor participación política, social y económica de la mujer, hecho significativo para el proceso de erradicación de brechas salariales y sociales en el país.

Finalmente Cueva (2014) en el argumento ecuatoriano halla el mismo escenario de desigualdad de ingresos y de capital humano de la (PEA), los estudios efectuados confirman que la educación y los ingresos poseen un alto grado de correlación. El índice de Gini para el año 2000 en Ecuador era de 0.565 y para el año 2012 de 0.477, más de una década ha empleado en disminuir 9 puntos en el índice de desigualdad de ingresos, así también la concentración de ingresos se puede evidenciar en tres provincias como Pichincha, Guayas y Azuay.

Tabla 1. Resumen de las ecuaciones Mincerianas.

	Condor (2010)		Carrillo y Vasconez (2011)	Alvarado y Cortez (2012)		*Ortiz, Córdova & Hernando (2012)	**Ballesteros (2013)	***Ramos, Sanromá & Hipólito (2013)	Zumba (2013)	Rivera (2013)	Cueva (2013)	Escandón (2014)
	Indigenas	No indigenas		Hombre	Mujer							
Constante	-2.1314	-0.6638		-1.5489	-1.1310	12.26 (0.207)	-4.8528		-0.4253	-0.596 (0.027)	4.313 (70.50)	-1.0854 (-50.18)
Año de Escolaridad	0.0506	0.0290		0.0848	0.0529	0.0675 (0.0141)	0.2095		0.0687	0.054 (0.001)	0.0227 (16.74)	0.0874 (70.20)
Experiencia				0.0055	-0.0065	0.0277 (0.0122)	0.6000		0.0199	0.014 (0.001)	0.0087 (6.89)	0.0228 (18.51)
Experiencia²						-0.000257 (0.000291)	-0.0007		-0.0001	-0.000 (0.000)	-0.0002 (-5.93)	-0.0003 (-11.45)
R²				0.2591	0.3157	16.9%	0.1861		0.3430			0.2585
N° Observaciones			873 167	128	130	198	757	89 953	76 922	73 686	14 460	23 422
Año de estudio	2009 - Enemdur		2009 Enemdur	2009 - Encuesta de ingresos y gastos INEC			2003	2010 EES	2012 Enemdu	2012	2012 Enemdu	2011 Enemdu

Fuente: Desarrollo de los estudios citados en el texto.

Elaboración: Propia.

* Ortiz, Cardona y Hernando (2012), estudio realizado para el municipio de Tumaco (Nariño).

** Ballesteros (2013), estudio realizado para Bogotá.

*** Ramos, Sanromá & Hipólito (2013), estudio realizado para España.

CAPITULO III
ANÁLISIS DE EVIDENCIA EMPÍRICA DEL CAPITAL HUMANO EN LA ZONA 7 DE
PLANIFICACIÓN.

3.1. Introducción

En el capítulo III, mediante cuadros estadísticos y con la ayuda de herramientas econométricas, se establece la relación entre escolaridad, experiencia laboral e ingresos, además de mostrar el perfil de escolaridad e ingresos por rangos de edad y comprobar la teoría económica a través del modelo de Mincer para la Zona 7 de planificación del país.

3.2. Análisis descriptivo de los datos.

Se trabajará con información secundaria, se recurre a los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), diciembre de 2014, construida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (INEC), la ventaja de manipular esta base de datos es que son de corte transversal lo que facilita la estimación del modelo, así mismo se dispone de información detallada por provincias, lo que permite filtrar los datos solo para la población de la Zona 7 de Planificación; además cuenta con las variables en la que se diferencia el sexo, el área de residencia, el estado marital, la categoría de ocupación de los encuestados y variables claves para determinar los promedios de salario mensual por hora, escolaridad y experiencia para las provincias de la zona.

La base ENEMDU, para la presente investigación, es restringida de la siguiente manera: se filtró la información referente a las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe de individuos de entre 15 y 65 años de edad que pertenecen a la Población Económicamente Activa (PEA) en condición de ocupados, al considerar que el objetivo es determinar la relación del salario con la escolaridad y la experiencia, se ha determinado tomar a partir del sueldo básico en el 2014 de 340.00 dólares, al tener en cuenta también que una de las variables de control es la Seguridad Social, es por esto que se considera la población que percibe el sueldo básico.

3.3. Definición de las variables.

Para poder agregar varias características al modelo es necesaria la creación de variables dummy que incorporan distintas situaciones, obteniendo así variables como el sexo, área de residencia, estado civil de las personas, afiliado o no a un seguro social, variables que ejercen valor en las personas al tomar la decisión de trabajar o no.

Posteriormente se presenta las variables a ser tomadas en el modelo:

Logaritmo natural del ingreso mensual: se calcula el logaritmo natural para cada individuo de la muestra tomando el ingreso mensual de la actividad principal del individuo.

Escolaridad: se forma a base de dos variables significativas, el nivel de instrucción en el que se encuentra el trabajador y el número de años aprobados dentro del nivel académico cursado, respectivamente. La escolaridad en Ecuador está dividida en tres grupos en los que se puede determinar de 1° a 10° año de Educación General Básica (primaria) que se ofrecen a estudiantes de 5 a 14 años de edad, el Bachillerato General Unificado (secundaria) que tiene de 1° a 3° año que se oferta para estudiantes de 15 a 18 años, finalmente de 18 a 22 años la educación profesional que consta de 5 años de carrera universitaria.

- *Nivel de Instrucción:* contiene diez niveles en donde, el nivel uno expresa que no posee ningún nivel de instrucción ni escolaridad, el nivel dos representa a los que asistieron a un centro de alfabetización, el nivel tres significa que asistió al jardín de infantes, nivel cuatro si estudió hasta la primaria, nivel cinco si cursó la educación básica, nivel seis si continuó con sus estudios hasta la secundaria, nivel siete si estudió hasta educación media, nivel ocho si realizó los estudios hasta el nivel superior no universitario, nivel nueve si formalizó sus estudios hasta nivel superior universitaria y finalmente nivel diez, si completó sus estudios de post-grado.

- *Año Aprobado:* representa el número de años que ha cursado una persona dentro de un cierto nivel académico. Para con ello elaborar la variable escolaridad que constituye el capital humano calificado del país.

Experiencia y experiencia al cuadrado: la variable experiencia laboral es la acumulación de conocimientos que una persona logra en el transcurso del tiempo y está directamente relacionada con la cantidad de años que una persona tiene ejerciendo un cargo o desarrollando una actividad, los datos son los que están dados por la encuesta ENEMDU; bajo la teoría del capital humano se establece que el ingreso por hora, está relacionada cuadráticamente con el experiencia, involucrando que el ingreso tenga un máximo a partir del cual un año adicional de trabajo no genera un incremento en el ingreso.

Sexo: se incluye en el modelo como variable dummy en el que 1 es hombre y 0 si es mujer.

En el modelo a ser trabajado se asume como variable demográfica el área de residencia (urbana y rural) que se incluye en el modelo de Mincer como variable dummy con el valor de 1 si el individuo vive en la zona urbana y 0 si vive en la zona rural. Se espera que las personas que viven en el sector urbano disfruten de mayor ingreso.

Estado civil: Según el INEC especifica 6 categorías de estado civil, de las cuales para efectos del reciente trabajo se especifica en dos grupos casados (casados y unión libre) y solteros (la cual engloba las demás categorías), teniendo una variable dummy que toma el valor de 1 si es

casado y 0 si es soltero. Se tiene como expectativa que esta variable presente un efecto positivo en el modelo.

Categoría de ocupación: en donde se hace referencia a la relación de dependencia en la que una persona ejerce su trabajo, las principales categorías de ocupación que se consideran en este trabajo son: empleado en el sector público, empleados privados, empleado terciarizado, jornalero o peón y empleado doméstico.

Y finalmente la variable seguridad social: esta variable permite identificar la población que cuenta con un trabajo estable es decir que tiene seguridad laboral, y al ser esta una variable dummy el 1 corresponde a los trabajadores afiliados y 0 a las personas no afiliadas a ningún tipo de seguridad social, se considera a esta variable como una variable proxy dentro del modelo.

3.4. Análisis de los resultados

En el presente apartado se presenta una breve descripción de los datos de la muestra, enfocada en las principales variables de la ecuación de Mincer, y variables de control como área (urbana y rural), sexo (hombre, mujer), estado civil (casado, soltero), categoría de ocupación (empleado de gobierno, empleado privado, empleado terciarizado, jornalero o peón y empleada doméstica), nivel de instrucción (ninguno, primario, secundario, superior y post-gradado) y seguridad social (afiliado y no afiliado).

Tabla 2. Promedios por sexo de salario por hora, año de educación y experiencia para las provincias de la Zona 7 de planificación.

Variables	El Oro		Loja		Zamora Chinchipe	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Salario por hora (dólares)	2,19	2,65	2,62	2,69	2,41	2,54
Escolaridad (años)	11,36	15,19	12,48	16,29	12,02	15,13
Experiencia (años)	9,87	7,95	9,82	8,53	8,42	8,43

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En la Tabla 2 se realiza un análisis entre sexo hombre/mujer para las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, en El Oro las mujeres reciben un salario 2,65 dólares mayor con respecto a los hombres 2,19, así mismo se observa que las mujeres tienen en promedio más años de

escolaridad 15,19 y los hombres 11,36 años, dato que concuerda con los expuestos por el INEC (2010) en donde muestra que la escolaridad de hombres es de 9,5% y mujeres de 9,8%.

En Loja y Zamora Chinchipe con 2,69 y 2,54 dólares de salario promedio por hora son las mujeres quienes reciben un mayor salario. Así mismo las mujeres tienen más años de educación que los hombres en estas provincias con 16,29 y 15,13 años, respecto a 12,48 y 12,02 años de educación de los hombres. El INEC (2010) permite contrastar estos datos, los hombres de Loja tienen 9,4% y las mujeres 9,5% en años de escolaridad y para Zamora las mujeres tienen un nivel de escolaridad del 8,7% y el de hombres es de 8,8% años de escolaridad.

La experiencia tiene un comportamiento distinto, los hombres tienen más años de experiencia que las mujeres esto en las provincias de El Oro (9,87) y en Loja (9,82) no así en la provincia de Zamora Chinchipe en donde hombres y mujeres tienen una diferencia mínima con respecto a la experiencia con 8,42 años para hombres y 8,43 años de experiencia en las mujeres.

A nivel de país se evidencia que el cargo de horas de trabajo de las mujeres son mayor a la de los hombres es así que para la provincia de Loja se tiene 62:02 y 82:05 para hombres y mujeres, la provincia de El Oro 60:49 y 73:19 hombres y mujeres y para la Amazonia 59:38 y 77:17 horas INEC (2014).

Tabla 3. Promedios por estado civil de salario por hora, año de educación y experiencia para las provincias de la Zona 7 de planificación.

Variables	El Oro		Loja		Zamora Chinchipe	
	Casado	Soltero	Casado	Soltero	Casado	Soltero
Salario por hora (dólares)	2,4	2,19	2,82	2,29	2,59	2,19
Escolaridad (años)	12,22	12,97	13,26	14,24	13,01	13,32
Experiencia (años)	10,53	7,12	11,23	6,04	9,4	6,41

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En la Tabla 3, se describe los salarios por hora en los grupos de personas con estado civil, casado y soltero para las provincias de la Zona 7, las personas casadas cuentan con un salario mayor con respecto a las personas soltera, en la provincia El Oro se tiene que las personas casadas perciben un salario de 2,4 dólares por hora en relación a los solteros que perciben

2,19 dólares por hora cabe destacar que el 35.9% de la población son solteros y 52,7% entre casados y en unión libre.

Para las provincias de Loja y Zamora se tiene que en promedio reciben 2,82 y 2,59 dólares por hora mientras que las personas solteras tienen un salario más bajo (2,29) y (2,19) dólares por hora, teniendo que la población de estado civil soltero es de 41,3% y entre casado y unión libre del 51,6% para Zamora; y para la provincia de Loja del 41,7% la población soltera y del 49,9% entre casado y unión libre.

Así mismo, de acuerdo a los años de escolaridad, el grupo de personas con estado civil soltero, tiene mejor nivel de cualificación logrando en promedio 12,97, 14,24 y 13,32 años de escolaridad para el año y provincias analizadas, posteriormente se tiene a las personas con estado civil casado con un promedio de 12,22, 13,26 y 13,01 años de educación en 2014, siendo este promedio menor a las personas solteras.

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 de casados con 10,53, 11,23 y 9,40 años de experiencia en promedio para 2014 en las provincias de El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, y por último se tiene al grupo de personas solteras con 7,12, 6,4 y 6,41 años de experiencia en promedio.

Las personas casadas ganan mayores salarios respecto a las personas solteras, independientemente de la provincia en la que se encuentre. Las personas casadas son más productivas y es menos probable que abandonen el trabajo o falten al mismo. Además, quienes son casados afirman brindar mayor esfuerzo a su trabajo. Quizá por esta razón los despiden con menos frecuencia y llegan a tener más años de experiencia esto se evidencia en las tres provincias de la zona 7 y por lo mismo tienden a recibir mejores calificaciones de rendimiento personal y es más probable que sean ascendidos.

Tabla 4. Promedios por área de salario por hora, año de educación y experiencia para las provincias de la Zona 7 de planificación.

Variables	El Oro		Loja		Zamora Chinchipe	
	Urbana	Rural	Urbana	Rural	Urbana	Rural
Salario por hora (dólares)	2,38	2,04	2,73	2,25	2,65	2,18
Escolaridad (años)	12,94	9,97	14,26	10,79	14,16	11,65
Experiencia (años)	8,63	13,15	9,7	8,38	9,26	7,25

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En la Tabla 4, se describe el área urbana y rural, siendo en el área urbana el promedio del salario por hora más alto que en el área rural, 2,38 dólares en El Oro, 2,73 dólares en Loja y 2,65 dólares en Zamora Chinchipe.

Es evidente que en el área urbana; 12,94 años, 14,26 años y 14,16 años para El Oro, Loja y Zamora respectivamente; las personas tienen en promedio más años de educación que en la zona rural; 9,97 años, 10,79 años y 11,65 años para El Oro, Loja y Zamora; datos comparables con los expuestos por el INEC (2010) en el que se describe el porcentaje de escolaridad en estas áreas; para El Oro (urbana 10,3%, rural 7,6%), Loja (urbana 11,8% y rural 6,5%) y Zamora (urbana 10,8% y rural 7,3%).

Son varias las razones para que las personas no asistan a un centro educativo pero entre las principales según Ferreira, García, Macías, Pérez, & Tomsich (2013) están que el 72% de los hombres se deben dedicar a trabajar, y otra de las razones con mayor fuerza para no asistir a un centro educativo es el de no estar interesados con el 63,9%; mientras que en las mujeres la principales causas de su no asistencia a un centro educativo es con el 95,2% que su familia no se lo permite, y con el 96,7% por realizar los quehaceres del hogar además de una justificada escasez de recursos económicos, entre la población rural.

En la tabla 4, también se analiza la experiencia, el área rural tiene en promedio más años de experiencia para la provincia de El Oro (13,15), mientras que en las provincias de Loja y Zamora Chinchipe el área urbana son quienes cuentan en promedio con mayor años de experiencia, (9,70) y (9,26) respectivamente; debiéndose esto quizá por las oportunidades laborales que se les presenta para la población de esta área; un dato a recalcar es el valor de 13,15 años de experiencia para el área rural de la provincia de El Oro, en esta área de la

provincia el sustento económico se basa principalmente en la agricultura, acuacultura, minería y artesanías, actividades que realizan a temprana edad y al existir una población rural del 22.65% con respecto al área urbana que tiene una población del 77.35% se obtiene un promedio significativo INEC (2010).

En cuanto a la relación con los ingresos dentro de la zona 7, tienden a ser más altos en las ciudades que en las áreas rurales; pese a que en el área rural los hogares están conformados en promedio por 4 personas y en el área urbana por 3.8 personas, el ingreso mensual promedio de los hogares del sector urbano casi duplica a los del sector rural, \$1,046.30 frente a \$567.10 respectivamente, considerando que en ambos casos el ingreso corriente monetario (que representa más de las tres cuartas partes del ingreso total) está determinado mayoritariamente (83.5%) por los ingresos provenientes del trabajo, y en el sector rural, apenas un 18.5% de los ingresos corrientes no monetarios corresponden al auto suministro de los hogares INEC (2013).

Tabla 5. Promedios por seguridad social de salario por hora, año de educación y experiencia para las provincias de la Zona 7 de planificación.

Variables	El Oro		Loja		Zamora Chinchipe	
	Afiliado	No afiliado	Afiliado	No afiliado	Afiliado	No afiliado
Salario por hora (dólares)	2,33	1,83	2,84	1,82	2,59	1,78
Escolaridad (años)	12,49	10,44	14,17	11,32	13,76	9,79
Experiencia (años)	9,33	9,81	9,3	10,06	8,69	7

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

Aún con la obligación legal de solicitar la afiliación al IESS, la población sin afiliar es amplia dentro de la Zona 7, para El Oro (afiliado 66 543 y no afiliados 165 920), Loja (afiliado 59 358 y no afiliados 97 525) y Zamora (afiliado 10 511 y no afiliados 20 985) INEC (2010).

En la tabla 5, se describe el promedio de la población afiliada y no afiliada a un seguro social en las tres provincias de la zona 7; describe que quienes están afiliados a un tipo de seguridad social son quienes perciben en promedio un mejor salario teniendo que 2,33 dólares para El Oro, 2,84 dólares en Loja y 2,59 dólares en Zamora Chinchipe, esto se puede justificar con que es obligatorio que todos los trabajadores, ya sean de empresas públicas como privadas, estén afiliados al seguro social del país.

Así también en los años de educación quienes poseen un mayor promedio son las personas que tienen afiliación a un tipo de seguro social, El Oro (12,49), Loja (14,17) y Zamora Chinchipe (13,76), pudiendo deberse esto a que las personas afiliadas cuentan también con estabilidad laboral.

Aunque en lo que tiene que ver con la experiencia sucede todo lo contrario en las provincias de El Oro que tiene 9,81 años de experiencia en promedio y en Loja el 10,06 años las personas con más años son las que no tienen ningún tipo de afiliación, mientras que en Zamora Chinchipe es de 8,69 años para las personas afiliadas.

Tabla 6. Promedios por categoría de ocupación de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de El Oro.

Variables	El Oro				
	Empleado de Gobierno	Empleado Privado	Empleado Terciarizado	Jornalero o Peón	Empleado Doméstico
Salario por hora (dólares)	3,4	2,05	1,86	1,8	1,56
Escolaridad (años)	15,92	12,28	11,5	8,9	9,31
Experiencia (años)	11,74	6,98	1	12,89	9,13

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En la Tabla 6 en donde se describe el salario por hora, los años de educación y los años de experiencia para la provincia de El Oro, se puede observar que los empleados de gobierno que representa el 11,1% de la población, son quienes perciben un salario más alto (3,40), al igual que son quienes tienen más años de educación (15,92), mientras que quienes se encuentran en el grupo de jornalero o peón que representa el 20,4% de la población son quienes tienen 12,89 años de experiencia, siendo este promedio mayor al resto de la población; así mismo la personas que han optado por un negocio de cuenta propia representa el 27,3% y empleado privado el 26,9% de la población oreense.

Tabla 7. Promedios por categoría de ocupación de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de Loja.

Variables	Loja				
	Empleado de Gobierno	Empleado Privado	Empleado Terciarizado	Jornalero o Peón	Empleado Doméstico
Salario por hora (dólares)	3,41	2,21	1,83	1,79	1,42
Escolaridad (años)	15,74	13,07	10	8,7	12
Experiencia (años)	12,29	5,47	2	15,55	4,5

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En Loja, la Tabla 7 describe que el salario más alto es para los empleados de gobierno (3,41) que representan el 16% de la población; notando que el gasto público en remuneraciones es representativo a nivel nacional; así mismo más años de educación 15,74, pero en esta provincia se evidencia así como en la provincia de El Oro que quienes experimentan más años de experiencia son los que pertenecen al grupo de jornalero o peón con 15,55 años en promedio; la mayor parte de la población cuenta con su negocio propio siendo 38,2%, la población con empleado privado el 19,9% y el jornalero o peón representa el 13,3%, de la población de la provincia de Loja.

Cabe destacar también que en esta provincia el 17,1% de las mujeres se destacan como profesionales, científicas e intelectuales y el 25,2% son trabajadoras de servicios y vendedoras.

Tabla 8. Promedios por categoría de ocupación de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de Zamora Chinchipe.

Variables	Zamora Chinchipe				
	Empleado de Gobierno	Empleado Privado	Empleado Terciarizado	Jornalero o Peón	Empleado Doméstico
Salario por hora (dólares)	2,85	2,03	1,64	1,68	1,47
Escolaridad (años)	14,84	11,28	12	9,38	10
Experiencia (años)	10,37	4,44	0	10,68	9,75

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

Las diferencias salariales entre quienes tienen un empleo en el sector público y quienes tienen su propia fuente de empleo, empleados terciarizados, jornalero y empleado doméstico, es evidentemente alto para la provincia de Zamora Chinchipe el salario para los empleados de gobierno es de 2,85 dólares por hora, tienen más años de educación 14,84, pero los años de experiencia son más para el jornalero o peón, que son quienes han dejado de estudiar para ejercer una actividad económica desde temprana edad.

La mayor parte de la población tiene su propio negocio (41,3%), seguido de empleados del estado (18,8%), jornalero o peón (16,4%) y empleados en sector privado (11,7%); pero aun así se evidencia que en la Zona 7 el salario para los empleados de gobierno es evidentemente mayor, escenario no alejada de la realidad que se vive en el país en donde el 3,2% está ligada al sector público.

Tabla 9. Promedios por nivel de instrucción de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de El Oro.

Variables	El Oro				
	Ninguno	Primaria	Secundaria	Superior	Post-grado
Salario por hora (dólares)	1,75	1,85	1,93	2,97	4,84
Escolaridad (años)	-	7,64	11,34	17,14	20,05
Experiencia (años)	12,33	12,48	7,65	8,56	11,65

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

Tabla 9, el salario promedio por hora para El Oro, dentro del grupo denominado Ninguno, se ubica en 1,75 dólares que es el valor más bajo, mientras que el salario para el grupo denominado Post-grado es de 4,84 dólares, teniendo esto concordancia con la teoría que a mayor educación un mejor nivel de ingresos, al haber adquirido la población en promedio 20,05 años de educación, perciben un mejor salario.

Tabla 10. Promedios por nivel de instrucción de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de Loja.

Variables	Loja				
	Ninguno	Primaria	Secundaria	Superior	Post-grado
Salario por hora (dólares)	-	1,81	2,35	3,05	5,51
Escolaridad (años)	-	8,28	11,07	17,44	20,17
Experiencia (años)	-	10,95	9,22	8,6	13,92

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

Así mismo en la provincia de Loja, la Tabla 10 muestra un salario por hora de 5,51 dólares al poseer 20,17 años de educación, pero también se puede observar que las personas con un menor nivel de educación (8,28) tienen (10,95) años de experiencia y un salario de 1,81 dólares, mostrando así la gran diferencia de haber decidido invertir en educación.

Tabla 11. Promedios por nivel de instrucción de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de Zamora Chinchipe.

Variables	Zamora Chinchipe				
	Ninguno	Primaria	Secundaria	Superior	Post-grado
Salario por hora (dólares)	-	1,94	2,07	2,87	4,49
Escolaridad (años)	-	8,24	10,84	16,94	19,86
Experiencia (años)	-	8,3	6,34	9,74	12,71

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

De acuerdo a lo que se observa en la Tabla 11, la provincia de Zamora Chinchipe tiene un promedio de salario por hora de 4,49 dólares, al poseer un nivel de instrucción de post grado de 19,86 años promedio y 12,71 años de experiencia.

De acuerdo a datos del INEC se tiene que de acuerdo al ingreso de la población ocupada de acuerdo al nivel de instrucción, quienes se encuentran con ningún nivel de instrucción reciben en promedio 172 dólares frente a 708 dólares para quienes están en un nivel de estudio superior/postgrado, esto a nivel nacional. Se puede inferir un comportamiento normal en las provincias de la zona 7, en las que se cumple la teoría de capital humano, que expresa que mientras mayor nivel educativo y experiencia mayor ingreso tendrá dicho individuo.

En las provincias de Loja (59,74%) y El Oro (29,26%) se concentra la mayor cantidad de infraestructura educativa de la Zona de Planificación 7, Zamora Chinchipe presenta el menor porcentaje (12,85%). En lo que se refiere a analfabetismo, 4,1% corresponde a la población de El Oro; 5,8% para Loja y 5,5% para la provincia de Zamora.

Tabla 12. Promedios por edad de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de El Oro.

Variables	El Oro				
	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 65
Salario por hora (dólares)	1,75	2,23	2,29	2,5	3,1
Escolaridad (años)	12,69	13,37	11,73	12,39	11,79
Experiencia (años)	2,84	4,8	9,28	13,91	21,75

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En la tabla 12 se presenta por grupos de edad la población de la provincia de El Oro y se puede describir que a más edad (55-65) mayor salario (3.10) y mayor experiencia (21,75), también determinar que la población con un mayor nivel de escolaridad es con un rango de edad de 25-34 años teniendo en promedio 13,37 años de escolaridad.

Tabla 13. Promedios por edad de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de Loja.

Variables	Loja				
	16 - 24	25 - 34	35 - 44	45 - 54	55 - 65
Salario por hora (dólares)	2	2,43	2,91	2,94	2,94
Escolaridad (años)	13,09	14,28	13,75	13,35	12,13
Experiencia (años)	2,2	4,4	9,1	16,33	22,65

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

En la tabla 13 se puede concluir que en Loja a partir de los 45 años se tiene un salario de 2,94 dólares siendo este el valor más alto en la vida de los lojanos, y que en un rango de edad de 25-34 los años de escolaridad, así como lo menciona la teoría es el periodo donde la mayor parte de los individuos concluyen con su vida estudiantil, es así que se tiene en promedio 14,28 años de educación, y como la experiencia va en relación directa con el salario a más años (55-65) más experiencia 22,65 años.

Tabla 14. Promedios por edad de salario por hora, año de educación y experiencia para la provincia de Zamora Chinchipe.

Variables	Zamora Chinchipe				
	16 – 24	25 – 34	35 - 44	45 – 54	55 – 65
Salario por hora (dólares)	1,78	2,43	2,41	2,87	3,07
Escolaridad (años)	12,83	13,42	12,3	13,99	13,06
Experiencia (años)	1,68	3,83	8,42	14,9	25,94

Fuente: ENEMDU 2014.

Elaboración: Propia.

Finalmente en la tabla 14 se describe, el salario por hora, años de educación y experiencia, teniendo que el salario por hora más alto se encuentra a un rango de 55-65 años con 3,07 dólares, así mismo a un rango de edad de 45-54 años es donde la población alcanza su más amplio promedio de educación 13,99, mientras que la experiencia (25,94) al igual que el salario su más alto promedio se halla en el rango de 55-65 años de edad.

Para las provincias de la zona 7 se puede deducir que la experiencia proporciona más seguridad en la realización del trabajo y en la toma de decisiones, logrando una mayor productividad laboral, 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.

La población de la Zona presenta una característica predominante en lo que refiere a la escolaridad por edad: 66,9% de la población de 12 años y más tiene aprobada la instrucción primaria; 18,03% de 18 años y más aprobó el nivel de enseñanza secundaria; y, 15,07% de 24 años y más ha cursado uno o más años de estudios de nivel superior SENPLADES (2010).

3.5. Perfiles de escolaridad e ingresos promedio totales para la Zona 7.

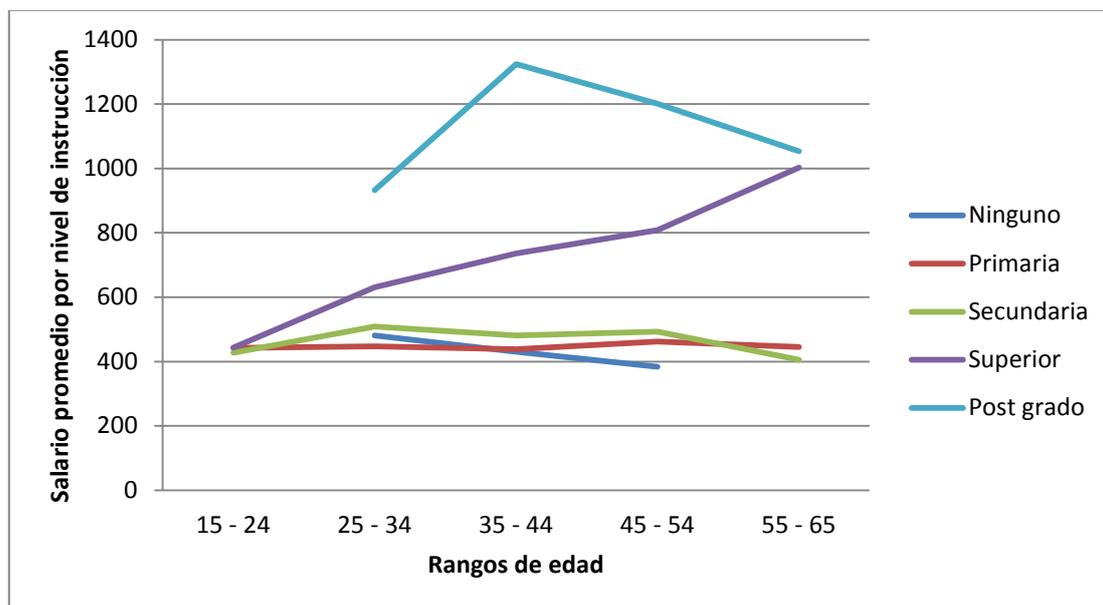


Gráfico 2. Diferencia salarial por nivel de instrucción y rangos de edad para la Zona 7.
Fuente: ENEMDU 2012.
Elaboración: Propia.

En el gráfico 2, se muestra la diferencia salarial promedio entre la población que tienen igual nivel de instrucción pero distintas edades. En primer lugar en este gráfico se menciona que el ingreso promedio percibido por las personas con nivel de instrucción de postgrado a partir de los 26 años en adelante crea diferencias salariales bastante amplias respecto a los individuos que tienen un nivel de instrucción menor, el rango de edad de 35 - 44 años es donde obtiene su ingreso promedio más elevado (1324,50 dólares), de igual manera las personas con instrucción superior en todos los rangos de edades obtienen salarios promedios más elevados con relación a los niveles inferior de instrucción, no sucede lo mismo cuando se compara con el nivel de instrucción de postgrado, el rango de edad en el cual perciben mayores ingresos es de 55-65 años obteniendo en promedio (1002,76 dólares), cabe mencionar que dentro de la zona 7 en Loja el rango de edad de 35-44 años tiene en promedio un mejor salario (1890,00 dólares) con un nivel de instrucción de postgrado, aunque es El Oro quien con un nivel de instrucción superior logra en promedio un salario de 1070,98 dólares a edades de 55-65 años, ver anexos.

Considerando aspectos diferenciadores del nivel educativo de los individuos en los ingresos promedios que perciben, se puede destacar que el nivel de instrucción ofrece a la población un justificante para trabajar en los sectores productivos de la economía, es decir, mejores niveles de instrucción en las personas son señales de una ventaja potencial al momento de encontrar empleo en las empresas públicas o privadas, alcanzando mejores salarios asistidos de estabilidad laboral y sus vitales ocupaciones están enmarcadas en la tecnología e innovación o puestos administrativos o gerenciales concentrando el 41,12% de las personas ocupadas.

La población que tienen un nivel de instrucción secundaria logran salarios promedios más elevados en las edades de 25-34 años (508,39 dólares), cabe mencionar que los individuos con este nivel de instrucción consiguen salarios promedios más elevados respecto a los individuos con nivel de instrucción primaria y con ningún nivel, sin embargo perciben salarios promedios menores con relación a los individuos con instrucción superior y postgrado. Las ocupaciones laborales que desempeñan los individuos con este nivel de instrucción son la administración pública, seguridad social, personal de apoyo administrativo etc., su salario tiende a perpetuarse en niveles bajos y sin demasiadas fluctuaciones respecto al paso del tiempo, concentran el 34,63% del total de ocupados; es en la provincia de Loja donde se evidencia que a edades de 55-65 años los individuos obtienen en promedio un mayor salario 711,00 dólares, mientras que en las provincias de El Oro y Zamora en el mismo rango de edad muestran un salario de 625,60 y 553,00 dólares, ver anexos.

Como se puede apreciar las personas que no tienen ningún nivel de instrucción perciben salarios promedios menores a partir de 35-44 años con relación a los otros niveles de instrucción con tendencia a reducirse a medida que pasa el tiempo, su rango de edad en el cual alcanzan el salario promedio más alto es de 25-34 años (481 dólares). La misma tendencia presentan las personas con nivel de instrucción primaria donde obtienen salarios promedios que disminuyen a medida que pasa el tiempo, su rango de edad en el cual perciben salarios promedios más elevados es de 45-54 años (461,75 dólares) esto se genera principalmente por las labores que desempeñan estos individuos ya que se encuentran en la economía dentro del sector primario, sus ocupaciones son en actividades de los hogares, la agricultura, ganadería, silvicultura, pesca y las actividades de comercio al por mayor y menor en el cual se concentran el 24,25% de las personas ocupadas; es en la provincia de Zamora Chinchipe donde se revela el salario promedio más alto 494,76 dólares en las edades de 25-34 años, ver anexos.

Un aspecto significativo que influye en la población con niveles de instrucción primaria y ninguna es la edad, considerando que a edades tempranas esta población tienen mayor nivel de experiencia debido a que se integran al mercado laboral antes que los individuos que tienen un nivel de instrucción superior, es por ende que los salarios iniciales promedios son limitadamente mayores, además las actividades que realizan no necesitan de mucho conocimiento por lo que con el resultado del paso del tiempo y permaneciendo en ocupaciones elementales de la economía pierden su plusvalía inicial, la cual es seguida de falta de capacitación, desmejoras en la salud y factores físicos que intervienen en la disminución de los salarios a periodos finales de la vida laboral.

Así mismo se observa que la diferencia entre salarios se acrecienta junto con los años de educación y los rangos de edad, realizándose este diferencial esencialmente a edades avanzadas (56-65 años), en el que consta una diferencia promedio de salarios entre el nivel de instrucción de postgrado respecto al nivel de instrucción superior, secundaria, primaria y ninguno de 50,41, 648,17, 608,17 y 669,84 dólares respectivamente, exponiendo notoriamente la influencia del nivel educativo, es decir los trabajadores con título profesional y más con un título de especialización obtienen mayores beneficios laborales que los que no lo poseen, entre los que se puede mencionar trabajo y empleo estable, vacaciones, décimo tercero, décimo cuarto, seguro privado de salud, seguro social, seguro general del IESS, capacitación; por los aspectos antes citados se generan mayores diferencias salariales.

3.6. Resultados del modelo de Mincer ampliado.

La especificación detallada de la ecuación que se utilizará en la estimación de resultados es la siguiente:

$$\ln w_i = \beta_0 + \beta_{1i}esc_i + \beta_{2i}exp_i + \beta_{3i}exp_i^2 + X_i\beta + u_i \quad (2)$$

Donde, $\ln w_i$ es el logaritmo natural de los salarios para cada individuo, X_i recoge las características observables o variables explicativas que miden la productividad de cada individuo, esc recoge los valores de la escolaridad, exp explica los valores de la experiencia de los individuos y exp^2 asume valores de experiencia potencial de cada individuo; involucrando que el ingreso asuma un máximo a partir del cual un año adicional de trabajo no aplica un incremento en el ingreso, lo que implica que la experiencia y la experiencia al cuadrado sean variables que influyen en el modelo de estudio.

Cabe mencionar que en el modelo se considera u_i , que es la perturbación estocástica que capta cualquier otro determinante de los ingresos, incluyendo otras características individuales no observadas, como el talento innato. El método de la función de ingresos de Capital Humano o también conocido como Método de Mincer se estima por Mínimos Cuadrados Ordinarios, en la tabla 15 se evidencian los resultados obtenidos del Método de Mincer ampliado, los coeficientes estimados relacionados a la variable de educación se pueden explicar cómo la tasa de rendimiento privada de un año adicional de educación, en el presente cuadro se muestra cinco regresiones. La escolaridad junto con las variables de control¹⁰ está presentes para determinar si su cambio o fluctuación afectan al salario.

¹⁰ Para el presente estudio se tomaron como variables de control sexo (hombre, mujer), área de residencia (urbana, rural), estado civil (soltero, casado), provincia (El Oro, Loja y Zamora Chinchipe), categoría de ocupación

Tabla 15. Estimación ecuación minceriana ampliada para la Zona 7 de planificación, 2014

	Modelo1	Modelo2	Modelo3	Modelo4
Escolaridad	0.0408*** (21.76)	0.0403*** (19.77)	0.0269*** (12.71)	0.0267*** (12.62)
Experiencia	0.0141*** (5.24)	0.0123*** (4.60)	0.00982*** (3.83)	0.00946*** (3.69)
Experiencia ²	-0.0000821 (-1.01)	-0.0000542 (-0.67)	-0.0000606 (-0.80)	-0.0000499 (-0.66)
Sexo (hombre)		0.0215 (1.07)	0.0574** (2.92)	0.0630** (3.20)
Área (urbana)		0.0553* (2.51)	0.0502* (2.40)	0.0517* (2.47)
Est. Civil (casado)		0.109*** (5.85)	0.0854*** (4.87)	0.0804*** (4.57)
Loja		0.0621** (2.93)	0.0260 (1.30)	0.0234 (1.17)
Zamora Chinchipe		0.0766*** (3.39)	-0.0152 (-0.69)	-0.0165 (-0.75)
Empleado privado			-0.288*** (-14.00)	-0.276*** (-13.13)
Empleado terciarizado			-0.305 (-1.76)	-0.312 (-1.80)
Jornalero o peón			-0.358*** (-12.28)	-0.315*** (-9.62)
Empleada doméstica			-0.439*** (-5.97)	-0.414*** (-5.59)
Seg. Social (afiliado)				0.0649** (2.85)
Constante	5.620*** (192.31)	5.476*** (135.51)	5.895*** (126.40)	5.836*** (114.78)
Observaciones	1818	1818	1818	1818
R2 Adjustado	0.244	0.265	0.350	0.352

t estadísticas entre paréntesis

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

(empleado público, empleado privado, empleado terciarizado, y empleada doméstica) y seguridad social (afiliado, no afiliado).

En la primera ecuación se observa que la escolaridad y la experiencia son estadísticamente significativo al 0.1%, manteniendo su signo positivo, cuando la escolaridad, la experiencia y la experiencia cuadrática se presenta como únicas variables independientes respecto al salario, da como resultado un efecto creciente sobre el mismo, es decir si la escolaridad aumenta en 1 año el salario aumentará aproximadamente en 4,08%, asimismo si la experiencia aumenta en 1 año el salario aumentará aproximadamente en 1,41%; la experiencia cuadrática al tener signo negativo muestra que a una cierta cantidad de años de experiencia los ingresos empezarán a disminuir; en la segunda regresión el sexo, el área, estado civil y la provincia expresa un nivel de significancia del 5%, 1% y 0.01% con coeficientes positivos, en la tercera y cuarta regresión, la categoría de ocupación y la seguridad social también se presentan significativas al 0.1% y 1%, en la tercera regresión y a medida que se incluyen variables de control existe un patrón común que hace que su relación sea negativa, finalmente en la cuarta regresión manteniendo todas las variables constantes se dice que un incremento del 1% en las afiliaciones el salario se va a incrementar en 6,49%; a la vez se puede concluir que esta ecuación es la más adecuada para describir la relación que existe entre estas variables, al registrar un R^2 ajustado de 35,2%.

3.7. Discusión de resultados.

Con los resultados obtenidos del modelo de Mincer para la Zona 7 de planificación, se observa el efecto de la variación de la escolaridad sobre los salarios, la acumulación de años de estudio termina por incrementar el salario. Esto confirma la teoría según la cual, la educación incrementa la productividad, influyendo ésta positivamente sobre los ingresos.

Los coeficientes de la variable experiencia (0,95%) presenta el signo esperado, por tanto la teoría explica que a medida que una persona incremente su experiencia, el efecto que tendrá en el salario será en el mismo sentido, es decir, el ingreso incrementará, y de su valor al cuadrado muestra signo negativo, (0.00499%) lo que implica que dicha variable provoca un incremento en el perfil de los ingresos de los individuos de la población, pero a partir de cierto punto, los ingresos de personas podrían decrecer; esto muestra una relación no lineal entre los ingresos de los individuos y su experiencia. Rivera (2013) en el estudio de teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral Ecuatoriano muestra que la experiencia tiene efectos positivos en el salario, y la experiencia al cuadrado denota su rendimiento marginal decreciente. El estar ubicados en el área urbana tiene un efecto positivo en el retorno salarial, y ayudaría a explicar la menor densidad en las zonas rurales. Estos resultados coinciden con los encontrados por Zumba (2013) en donde los coeficientes de la variable experiencia y de su valor al cuadrado muestran, que para los hombres existe un efecto de 2.05% y -0.02% y para las mujeres de 1.86% y -0.01% respectivamente, indicando una diferencia porcentual de

0.19%, es decir no existen diferencias significativas de la experiencia y su cuadrado al momento de explicar las diferencias del salario promedio entre géneros.

El pertenecer al grupo con estado civil casado determina un crecimiento del 8,04% del salario, así como ya se vio en la Tabla 3; son el grupo de los casados quienes perciben un salario mayor con respecto a los solteros, de igual manera este resultado es comparable con Carchi & Largo (2014) quienes realizan un trabajo de brecha salarial de género: estimación por cuantiles en la provincia del Azuay para el año 2012, en donde la variable estado civil, para los hombres casados presenta un valor esperado positivo dentro del modelo en todos los cuantiles, al igual que los retornos al ingreso están entre el 7% y el 13%, teniendo un incremento hasta el cuantil 60 y solo en el cuantil 80 se ve una reducción.

Con relación a la variables sexo en la zona 7 se distingue que el salario de los hombres es superior en 6,3% con respecto al de las mujeres; valores que se pueden comparar con Alvarado y Cortes (2012) en donde se observa que la brecha logarítmica existente entre hombres y mujeres es de 0.19 puntos a favor de los hombres, no debiendo darse esta diferencia salarial puesto que en la Zona 7 son el grupo de mujeres quienes tienen un mayor nivel de escolaridad con respecto a los hombres, con esto queda evidenciado que los hombres obtienen un salario más alto debido a otras razones que no corresponden a las diferencias en capital humano existentes, sino más bien a prácticas potencialmente discriminatorias.

Al analizar también el área se determina que el salario en el área urbana va a ser mayor en 5,17% con respecto a la rural, tendencia que es confirmada por Zumba (2014) quien observa que la diferencia salarial entre aquellos que habitan en el sector urbano con respecto al sector rural es de 6.93%, donde las personas del sector rural obtienen un salario menor debido a las ocupaciones que realizan, las cuales están enfocadas principalmente en la agricultura, ganadería y pesca, además su nivel de instrucción se encuentra entre el primaria y secundaria por el cual sus salarios son menores en relación a los individuos del sector urbano, incrementando así las disparidades salariales entre los individuos.

Al analizar la variable categoría de ocupación se determina que los empleados privados, el jornalero o peón y empleadas doméstica, tienen significancia como variables de control dentro del modelo, pero también se puede determinar que tienen una relación negativa (empleado privado -27,6%, jornalero o peón -31,5% y empleada doméstica -41,4%) en relación al empleado del sector público, debiéndose esto a los excesivos salarios que perciben quienes tienen relación laboral con el estado, realidad demostrados por Carrillo & Vasconez (2011) en su trabajo donde expresan que 53 instituciones tienen sueldos superiores a los Ministerios con brechas desde 1% (Secretarías Nacionales) hasta 271.36% (Procuraduría). A más de la

Procuraduría, las entidades que tienen diferencias mayores al 200% son la Superintendencia de Telecomunicaciones (225.44%), Fiscalía (209.57%), Superintendencia de Compañías (209.57%) y Contraloría (204.35%), realidad que hasta la fecha no es significativamente diferente.

En lo que respecta a la variable provincia se tiene a las 3 provincias de la zona 7: El Oro, Loja y Zamora Chinchipe, en las que se puede determinar que al ingresar más variables de control estas pierden su significancia dentro del modelo, en un principio Loja y Zamora Chinchipe su significancia esta en 0.1% y 1% con coeficientes de 6,21% y 7,66% respectivamente, pero existe un patrón común que hace que para Zamora Chinchipe su relación tienda a ser negativa, teniendo que el salario de los lojanos se incrementa en (2,34%) y para Zamora disminuya en (-1,65%) esto con respecto a El Oro en donde se puede establecer que Loja tiene una relación positiva; es decir tiende a recibir un salario más alto con respecto a El Oro, no así Zamora en donde su relación tiende a ser negativa, los zamoranos tienden a ganar menos que en El Oro.

La relación que existe con la variable de seguridad social en la zona 7 es positiva (6,49%), y se evidencia que al contar con estabilidad laboral les permite tener mejores ingresos con respecto a quienes no están afiliados.

El presente trabajo concuerda con los resultados de los diferentes trabajos realizados para Ecuador, en donde Zumba (2013) y Escandón (2014), han obtenido resultados que explican que la escolaridad tiene relación directa positiva con el salario, lo cual se explica en las deducciones aquí expuestas.

CONCLUSIONES

En el análisis que se ha realizado de las variables de escolaridad, experiencia e ingresos ha determinado que la diferencia salarial para la mujer sigue latente en el ámbito laboral, aunque en promedio exista mayor escolaridad para ellas, las brechas salariales se extiende debido a cuestiones culturales donde aún se piensa que las mujeres tienen menos flexibilidad y movilidad por sus mayores cargas familiares; pero con el tiempo se verá que la educación llegará a ser un factor que lleva a la población a un equilibrio ecuánime de salarios entre ambos grupos, así mismo las mayores diferencias salariales en la Zona 7 se encuentran entre aquellos con mayor nivel de instrucción (superior y postgrado), con relación a quienes tienen niveles de instrucción menor (ninguno, primaria, secundaria), primordialmente en edades altas, debido a que los primeros ocupan puestos de alta categoría y se encuentran inmersos en sectores productivos de la economía y los segundos ocupan puestos de baja cualificación y se hallan inmersos en el sector primario u ocupaciones elementales, se debe destacar también que el grupo de personas solteras son quienes tienen tendencia a mejorar su nivel de escolaridad.

El modelo de Mincer ha permitido determinar que existe una relación positiva entre la teoría y la realidad que se vive en la zona 7, se reconoce que a un mayor nivel de escolaridad las diferencias salariales serán cada vez más amplias evidenciándose esto principalmente en la provincia de Loja en donde se ha comprobado que quienes tienen un nivel educativo de post grado llegan a recibir como ingresos hasta 1890.00 dólares mensuales valores superiores con respecto a las otras provincias, es así que la experiencia marca en gran medida las diferencias salariales que van a recibir los individuos tal y como se expone en la teoría.

RECOMENDACIONES

Considerando que un mejor nivel educativo acelera el rendimiento y el desarrollo económico, se debe implementar la eliminación de las brechas salariales de género por medio de un ajuste en la organización del trabajo al aprovechar de mejor manera el capital humano de las mujeres y hombres y esto sirva como complemento para la obtención de una mayor productividad y crecimiento económico de la zona por medio del conocimiento.

La implementación de políticas que permita erradicar la diferencia salarial entre el área urbana y rural de la zona 7, que debido al alto grado de desigualdad salarial que existe en ese estrato el desarrollo económico de estas zonas se ha visto afectado.

Considerando el alto nivel salarial del sector público se recomienda trabajar en analizar el capital humano en las diferentes zonas del país entre el sector público y privado y de esta manera proponer políticas públicas que permita establecer remuneraciones acorde a la realidad donde se desenvuelve el individuo.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, O. (2015). Análisis de la influencia de las desigualdades socioeconómicas regionales sobre la educación para el Ecuador. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Alvarado, R., y Cortéz, Y. (2012). Wages differentials in Ecuador: a regional approach with sample selection of Heckman and Oaxaca-Blinder decomposition. Recuperado de <https://mpira.ub.uni-muenchen.de/37470/> MPRA
- Ballesteros, A. (2013). Educación, experiencia y diferencia de género como determinantes de los salarios en Bogotá, (11), pp. (37-45)
- Bárcena, A. (2010). Urge priorizar la igualdad y redefinir la pobreza para construir una nueva visión de desarrollo. Comisión Económica para América Latina y el Caribe. Recuperado de <http://goo.gl/ySgc4>
- Becker, G. (1983). A theory of competition among pressure groups for political influence. The Quarterly Journal of Economics, 371-400. Recuperado de <http://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.359.7578&rep=rep1&type=pdf>
- Becker, G., Murphy, 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. Recuperado de <http://www.nber.org/chapters/c11239.pdf>
- BECKER, G., Kevin M. y Robert T. (1990) "Human Capital, Fertility, and Economic Growth". pp. (1-18). NBER working paper # 3414, National Bureau of Economic Research. Cambridge. August 1990.
- Becker, G. (1962). Investment in Human Capital - a Theoretical Analysis. Journal of Political Economy, 70, pp. (9-49). Recuperado de <http://marbles.sonoma.edu/users/c/cuellar/econ421/humancapital.pdf>
- Becker, G. (2002). The Age of Human Capital, (pp 71-89) na. Recuperado de http://www.hoover.org/sites/default/files/uploads/documents/0817928928_3.pdf
- Briceño, R. (2000). Principales contribuciones de los premios nobel de economía del año 2000. Economía y Sociedad, 5(14). Recuperado de <http://www.revistas.una.ac.cr/index.php/economia/article/view/1544>

- Bueno, K. (2015). Empleo Femenino y su efecto sobre la distribución del ingreso familiar. Estudio de caso: Provincia de Loja, 2014. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Carchi, M., y Largo, R. (2014). *Brecha salarial de género: estimación por cuantiles en la provincia del Azuay para el año 2012*. Recuperado de <http://dspace.ucuenca.edu.ec/jspui/bitstream/123456789/5022/1/Tesis.pdf>
- Cardona, M., Montes, I. C., Vásquez, J. J., Villegas, M. N., & Brito, T. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, 40. Recuperado de <http://bdigital.eafit.edu.co/Journal/HRU100/Cuaderno56.pdf>
- Carrillo, P., & Vásquez, V. (2011). *Una aproximación de la brecha salarial del sector público en el Ecuador. II Congreso Científico Internacional de Economía y Finanzas*.
- Condor, J. (2010). Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia". Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO), pp. (25-55).
- Cueva M., K. A. (2014). *Concentración espacial de capital humano calificado y desigualdad regional de ingresos en Ecuador durante el periodo 2003-2012*. Universidad Técnica Particular de Loja.
- Escandón, F., & Ortiz, M. (2014). *Tasa de retorno de la educación para Ecuador un análisis comparativo a partir de tres modelos de capital humano para el periodo 2003-2011*. Universidad de Cuenca.
- Ferreira, C., García, K., Macías, L., Pérez, A., & Tomsich, C. (2013). *Mujeres y hombres del Ecuador en Cifras III. Inec*.
- INEC. (2010). Censo 2010 de Población y Vivienda. Recuperado de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/censo-de-poblacion-y-vivienda/>
- INEC. (2010). Censo de población y vivienda. Recuperado de http://www.inec.gob.ec/cpv/index.php?option=com_content&view=article&id=232&Itemid=128&lang=es
- INEC. (2013). Encuesta Nacional de Ingresos y Gastos de los hogares urbanos y rurales 2011-2012. Recuperado de http://www.inec.gob.ec/Enighur_/Analisis_ENIGHUR%202011-2012_rev.pdf
- INEC. (2014). "Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras III". Recuperado de

http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/descargas/Libros/Socioeconomico/Mujeres_y_Hombres_del_Ecuador_en_Cifras_I_II.pdf

Mincer, J. (1975a). Education, experience, and the distribution of earnings and employment: an overview. *Education, Experience, and the Distribution of Earnings and Employment: An Overview, I*, pp. (71–94). Recuperado de <http://www.nber.org/chapters/c3693.pdf>

Mincer, J. (1975b). Education, experience, and the distribution of earnings and employment: an overview. *Education, Income, and Human Behavior, I*, pp. (71–94).

Ocampo, H. (2006). *Incidencia de la educación en la desigualdad del ingreso laboral: el caso ecuatoriano durante el periodo 1990-2003*. FLACSO.

OIT. (2013). Informe Mundial sobre Salarios 2012/2013: Los salarios y el crecimiento equitativo. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_195244.pdf

OIT. (2015). *Informe mundial sobre salarios 2014/2015: Salarios y desigualdad de ingresos*. Recuperado de http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@dgreports/@dcomm/@publ/documents/publication/wcms_343034.pdf

OPF (2014). Observatorio de la Política Fiscal. Recuperado de: <http://www.observatoriefiscal.org/buscar.html?searchword=salario+sector+publi&ordering=&searchphrase=all>

Ortíz, E., Córdova, C., y Hernando, O. (2013). Retornos de la educación en el municipio de Tumaco: Un estudio de corte transversal 2012. *Revista de La Facultas de Ciencias Económicas Y Administrativas, XIV(2)*, pp. (55–75).

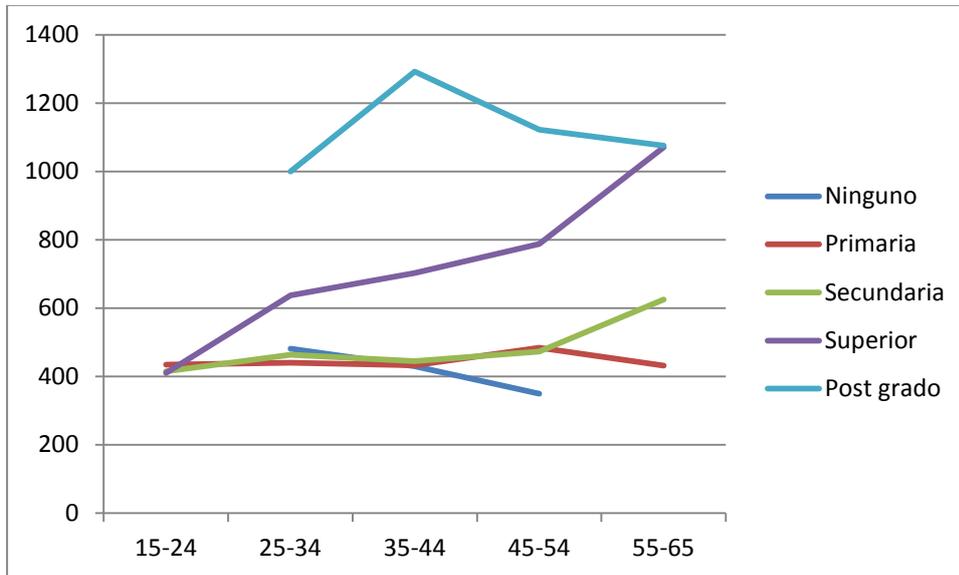
Pedroza, R., & Villalobos, G. (2009). *Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico*. *Tiempo de Educar*, 10(20), pp. (273–306). Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=31112987002>

Peralta, A. (2015). *Capital humano y crecimiento económico: un estudio cross country en America Latina*, periodo 1980-2011. Universidad Técnica Particular de Loja.

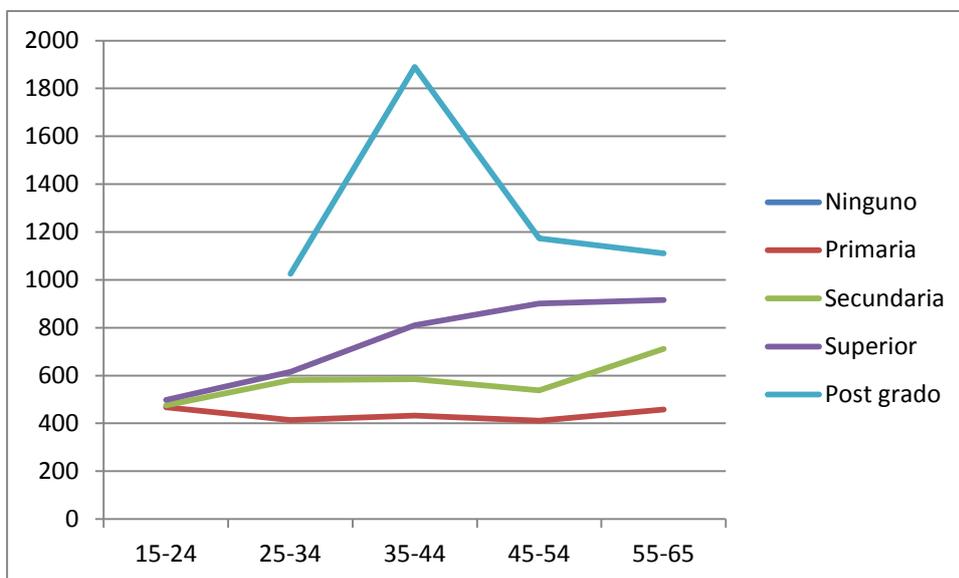
- Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2013). Informe sobre Desarrollo Humano 2013 El ascenso del Sur: Progreso humano en un mundo diverso. Recuperado de http://www.undp.org/content/dam/venezuela/docs/undp_ve_IDH_2013.pdf
- Ramos, R., Sanromá, E., & Hipólito, S. (2013). Diferencias salariales entre sector público y privado según tipo de contrato: evidencia para España*. *Jornada Economía Laboral*, pp. (1–34). Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/5185914.pdf>
- Rivera, J. (2013). Teoría y practica de la discriminación en el mercado laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítiak*, 7, pp. (1–18).
- SIISE. (2013). Indicadores de Empleo, Desigualdad y Pobreza. Recuperado de <http://www.siise.gob.ec/siiseweb/siiseweb.html?sistema=1#>
- SENPLADES. (2010). Agenda Zonal para el Buen Vivir - Propuestas de desarrollo y lineamientos para el ordenamiento territorial. Recuperado de <http://plan.senplades.gob.ec/region-7>
- Toral, G. (2014). El adiós a un grande: Gary Becker, 1930–2014. *Economía Informa*, 387, 88-95. Recuperado de <http://www.economia.unam.mx/assets/pdfs/econinfo/387/06DelgadoTorral.pdf>
- Velasco, Y. (2009). *Análisis sobre el nivel de ingresos de la población y el capital humano en el Ecuador*. FLACSO.
- Zumba, J. (2013). *Perfiles de escolaridad, salario y sexo en el Ecuador, periodo 2012*. Universidad Técnica Particular de Loja.

ANEXOS

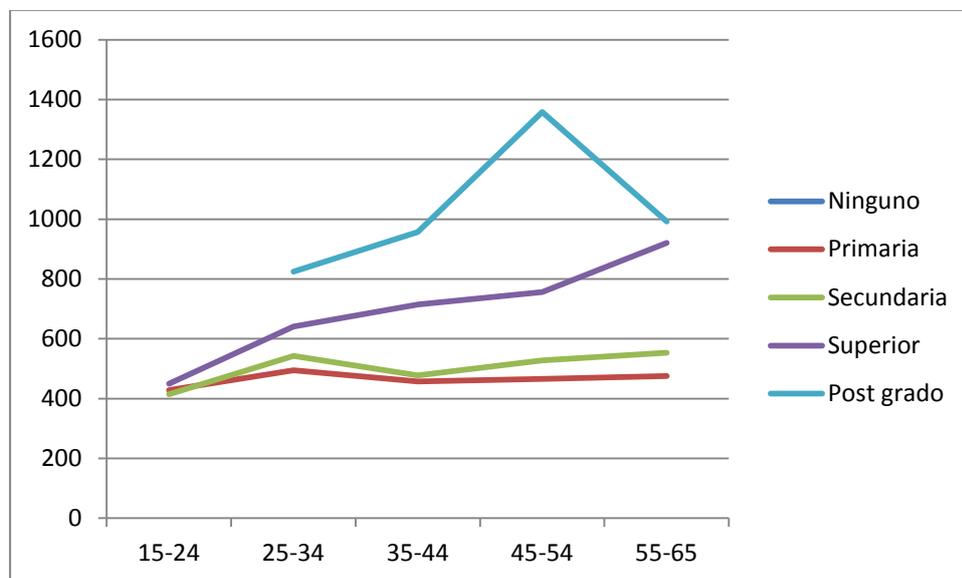
Perfiles de escolaridad e ingresos promedio totales para la El Oro.



Perfiles de escolaridad e ingresos promedio totales para Loja.



Perfiles de escolaridad e ingresos promedio totales para la Zamora Chinchipe.



Regresión lineal del Log salario, escolaridad y experiencia

```
. regress lsalario esc exp exp2
```

Source	SS	df	MS			
Model	80.6336273	3	26.8778758	Number of obs =	1818	
Residual	248.540909	1814	.137012629	F(3, 1814) =	196.17	
Total	329.174536	1817	.181163751	Prob > F	= 0.0000	
				R-squared	= 0.2450	
				Adj R-squared	= 0.2437	
				Root MSE	= .37015	

lsalario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
esc	.0408203	.0018756	21.76	0.000	.0371418	.0444989
exp	.0140917	.0026897	5.24	0.000	.0088166	.0193669
exp2	-.0000821	.0000814	-1.01	0.313	-.0002418	.0000775
_cons	5.619731	.0292226	192.31	0.000	5.562418	5.677045

Regresión lineal del Log salario, escolaridad, experiencia, experiencia cuadrado, sexo, área, estado civil y provincia

. regress lsalario esc exp exp2 i.(sexo area estcivil prov)

Source	SS	df	MS	Number of obs =	1818
Model	88.1351591	8	11.0168949	F(8, 1809) =	82.68
Residual	241.039377	1809	.133244542	Prob > F =	0.0000
Total	329.174536	1817	.181163751	R-squared =	0.2677
				Adj R-squared =	0.2645
				Root MSE =	.36503

lsalario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
esc	.0403421	.0020407	19.77	0.000	.0363397 .0443446
exp	.012325	.0026816	4.60	0.000	.0070657 .0175843
exp2	-.0000542	.0000806	-0.67	0.502	-.0002123 .000104
1.sexo	.0214896	.0201648	1.07	0.287	-.018059 .0610383
1.area	.0553146	.0220744	2.51	0.012	.0120206 .0986085
1.estcivil	.1085897	.0185763	5.85	0.000	.0721566 .1450229
prov					
11	.0621363	.0211872	2.93	0.003	.0205823 .1036903
19	.0766276	.0225734	3.39	0.001	.0323549 .1209004
_cons	5.476145	.0404121	135.51	0.000	5.396885 5.555404

Regresión lineal del Log salario escolaridad, experiencia, experiencia cuadrado, sexo, área, estado civil, categoría de ocupación y provincia.

```
. regress lsalario esc exp exp2 i.(sexo area estcivil cat_ocupa prov)
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	1818
Model	116.495912	12	9.7079927	F(12, 1805) =	82.39
Residual	212.678624	1805	.117827492	Prob > F =	0.0000
				R-squared =	0.3539
				Adj R-squared =	0.3496
Total	329.174536	1817	.181163751	Root MSE =	.34326

lsalario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
esc	.0269202	.0021181	12.71	0.000	.0227659	.0310744
exp	.0098179	.0025647	3.83	0.000	.0047878	.014848
exp2	-.0000606	.0000762	-0.80	0.426	-.0002101	.0000888
1.sexo	.0574262	.0196401	2.92	0.003	.0189064	.095946
1.area	.0501752	.0209246	2.40	0.017	.0091362	.0912142
1.estcivil	.0853747	.0175334	4.87	0.000	.0509868	.1197626
cat_ocupa						
2	-.2882985	.0205887	-14.00	0.000	-.3286786	-.2479184
3	-.304816	.1729453	-1.76	0.078	-.64401	.034378
4	-.3579454	.0291406	-12.28	0.000	-.4150983	-.3007925
10	-.4393604	.0735746	-5.97	0.000	-.5836607	-.29506
prov						
11	.0260203	.020066	1.30	0.195	-.0133348	.0653754
19	-.015186	.0220544	-0.69	0.491	-.0584408	.0280687
_cons	5.894633	.0466338	126.40	0.000	5.803171	5.986095

Regresión lineal del Log salario escolaridad, experiencia, experiencia cuadrado, sexo, área, estado civil, categoría de ocupación y provincia.

```
. regress lsalario esc exp exp2 i.(sexo area estcivil cat_ocupa seg_social prov)
```

Source	SS	df	MS	Number of obs =	1818
Model	117.451571	13	9.03473622	F(13, 1804) =	76.98
Residual	211.722965	1804	.117363063	Prob > F =	0.0000
Total	329.174536	1817	.181163751	R-squared =	0.3568
				Adj R-squared =	0.3522
				Root MSE =	.34258

lsalario	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]
esc	.0266885	.0021155	12.62	0.000	.0225394 .0308376
exp	.009459	.0025627	3.69	0.000	.0044328 .0144853
exp2	-.0000499	.0000761	-0.66	0.512	-.0001992 .0000994
1.sexo	.0630491	.0197002	3.20	0.001	.0244115 .1016867
1.area	.0516776	.02089	2.47	0.013	.0107065 .0926487
1.estcivil	.0804133	.017585	4.57	0.000	.0459243 .1149023
cat_ocupa					
2	-.2758735	.0210043	-13.13	0.000	-.3170688 -.2346781
3	-.3115231	.1726201	-1.80	0.071	-.6500794 .0270333
4	-.3150028	.0327459	-9.62	0.000	-.3792268 -.2507789
10	-.4138281	.0739726	-5.59	0.000	-.5589091 -.2687471
1.seg_social	.0648939	.0227415	2.85	0.004	.0202915 .1094963
prov					
11	.0234113	.0200473	1.17	0.243	-.0159071 .0627297
19	-.0164745	.0220155	-0.75	0.454	-.059653 .026704
_cons	5.836217	.0508451	114.78	0.000	5.736495 5.935938