



UNIVERSIDAD TÉCNICA PARTICULAR DE LOJA

La Universidad Católica de Loja

ÁREA ADMINISTRATIVA

TÍTULO DE ECONOMISTA

**La desigualdad de oportunidades: Acceso al mercado de trabajo en
Ecuador.**

Período del 2007 al 2016

TRABAJO DE TITULACIÓN

AUTOR: Guerrero Navarro, Jefferson David

DIRECTORA: Ordoñez Cuenca, Jessica Andrea, Mgtr.

CENTRO UNIVERSITARIO LOJA

2017



Esta versión digital, ha sido acreditada bajo la licencia Creative Commons 4.0, CC BY-NC-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>

2017

APROBACIÓN DEL DIRECTOR DEL TRABAJO DE TITULACIÓN

Doctora.

Jessica Andrea Ordoñez Cuenca.

DOCENTE DE LA TITULACIÓN

De mi consideración:

El presente trabajo de titulación: **La desigualdad de oportunidades: Acceso al mercado de trabajo en Ecuador del 2007 al 2016**, realizado por: **Guerrero Navarro Jefferson David**; ha sido orientado y revisado durante su ejecución, por cuanto se aprueba la presentación del mismo.

Loja, mayo de 2017

f).....

DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS

“Yo **Guerrero Navarro Jefferson David** declaro ser autor del presente trabajo de titulación: **La desigualdad de oportunidades: Acceso al mercado de trabajo en Ecuador del 2007 al 2016**, de la Titulación de Economía, siendo Dra. Jessica Andrea Ordoñez Cuenca directora 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.....

Autor: Guerrero Navarro Jefferson David

Cédula: 1104654775

DEDICATORIA

Al culminar una etapa más de mi vida estudiantil, dedico a mis padres, especialmente a mi madre y a todos quienes directa e indirectamente hicieron posible mi preparación durante los años transcurridos en la Universidad, a la Directora y secretaria de la Escuela de Economía por la disposición especial hacia mi persona.

Jefferson David

AGRADECIMIENTO

Mi eterna gratitud para la Universidad en la cual aprendí los mejores consejos y enseñanzas.

Expreso mi más sincero e imperecedero agradecimiento al personal docente y administrativo de la Escuela de Economía de la Universidad Técnica Particular de Loja, por la oportunidad de crecimiento profesional.

Por último mi más eterno agradecimiento a mis padres y hermanos por su perseverancia y paciencia para darme la mano y su apoyo económico e incondicional.

ÍNDICE DE CONTENIDOS

CARÁTULA	I
CERTIFICACIÓN	II
DECLARACIÓN DE AUTORÍA Y CESIÓN DE DERECHOS	III
DEDICATORIA	IV
AGRADECIMIENTO	V
ÍNDICE DE CONTENIDOS	VI
RESUMEN EJECUTIVO	1
ABSTRACT	2
INTRODUCCIÓN	3

CAPITULO 1

MARCO TEÓRICO.....

1.1 DESIGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL MERCADO LABORAL.....	6
1.1.1. DESIGUALDAD LABORAL POR GÉNERO.....	7
1.1.1.1 DESIGUALDAD EN EL EMPLEO.....	8
1.1.1.2 DESIGUALDAD SALARIAL.....	9
1.1.2 DESIGUALDAD LABORAL POR CAPITAL HUMANO.....	10
1.1.3 DESIGUALDAD POR SEGMENTACIÓN DEL MERCADO LABORAL.....	11
1.1.4 DESIGUALDAD LABORAL POR ORIGEN ÉTNICO.....	12
1.1.5 DESIGUALDAD LABORAL POR FALTA DE RECURSOS BÁSICOS.....	13
1.2 SEGREGACIÓN LABORAL DE GENERO.....	14
1.3 BRECHAS SALARIALES EN EL MERCADO LABORAL.....	17
1.4 TEÓRIAS DE LA DESIGUALDAD LABORAL.....	18
1.5 EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA DESIGUALDAD LABORAL.....	20

CAPITULO 2.....

MERCADO LABORAL EN ECUADOR.....

2.1. INTRODUCCIÓN.....	26
2.2. NORMATIVAS Y REFORMAS LABORALES EN ECUADOR.....	26
2.3. ESTRUCTURA DEL MERCADO LABORAL EN ECUADOR.....	29
2.4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES EN MATERIA LABORAL.....	31

CAPITULO 3.....	
DATOS Y METODOLOGÍA.....	
3.1. INTRODUCCIÓN	34
3.2. CONTEXTO DEL MERCADO LABORAL EN ECUADOR.....	34
3.3. BASE DE DATOS.....	36
3.4. METODOLOGÍA.....	37
3.4.1. ESTADÍSTICAS DESCRIPTIVAS DEL MERCADO LABORAL.....	38
3.4.2. METODOLOGÍA SEGREGACIÓN OCUPACIONAL.....	38
3.4.3. METODOLOGÍA DESIGUALDAD SALARIAL.....	39
3.4.3.1. MÉTODO DE INGRESOS DE MINCER.....	40
CAPITULO 4.....	
RESULTADOS.....	
4.1. INTRODUCCIÓN.....	43
4.2. ESTADÍSTICOS DESCRIPTIVOS DE DESIGUALDAD LABORAL EN ECUADOR 2007-2016.....	43
4.3. RESULTADOS DE SEGREGACIÓN OCUPACIONAL EN ECUADOR 2007-2016...	54
4.4. RESULTADOS DE DESIGUALDAD SALARIAL EN ECUADOR 2007-2016.....	61
4.4.1. ESTIMACIONES DE MINCER AJUSTADOS POR GÉNERO 2007-2016.....	62
4.4.2. ESTIMACIONES DE MINCER AJUSTADOS POR ESTADO CIVIL 2007-2016....	64
4.4.3. ESTIMACIONES DE MINCER AJUSTADOS POR ÁREA GEOGRÁFICA..... 2007-2016.....	66
4.5. DISCUSIÓN DE RESULTADOS.....	69
CONCLUSIONES.....	71
RECOMENDACIONES.....	73
BIBLIOGRAFÍA.....	74
ANEXOS.....	81

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 4.1 Estructura porcentual del mercado laboral 2007-2016.....	43
Tabla 4.2 Estadísticas por género de la PEA ocupada 2007-2016.....	44
Tabla 4.3 Estadísticas % por estado civil de la PEA ocupada 2007-2016.....	45
Tabla 4.4 Estadísticas % por área geográfica de la PEA ocupada 2007-2016.....	46
Tabla 4.5 Participación % provincial por género de la PEA ocupada 2007-2016.....	47
Tabla 4.6 Participación % provincial por estado civil de la PEA ocupada 2007-2016.....	48
Tabla 4.7 Participación % provincial por área geográfica de la PEA ocupada 2007-2016....	49
Tabla 4.8 Salario mensual real promedio de la PEA ocupada por género 2007-2016.....	50
Tabla 4.9 Salario mensual real promedio de la PEA ocupada por estado civil 2007-2016...	51
Tabla 4.10 Salario mensual real promedio de la PEA ocupada por área geográfica.....	
2007-2016.....	52
Tabla 4.11 Brecha del salario real promedio mensual de asalariados provincias.....	
2007 – 2016.....	53
Tabla 4.12 Índices ocupacionales por género de la PEA ocupada 2007.....	54
Tabla 4.13 Índices ocupacionales por género de la PEA ocupada 2016.....	55
Tabla 4.14 Índices ocupacionales por estado civil de la PEA ocupada 2007.....	56
Tabla 4.15 Índices ocupacionales por estado civil de la PEA ocupada 2016.....	56
Tabla 4.16 Índices ocupacionales por área geográfica de la PEA ocupada 2007.....	57
Tabla 4.17 Índices ocupacionales por área geográfica de la PEA ocupada 2016.....	58
Tabla 4.18 Índices sectoriales por género de la PEA ocupada 2007.....	58
Tabla 4.19 Índices sectoriales por género de la PEA ocupada 2016.....	59
Tabla 4.20 Índices sectoriales por estado civil de la PEA ocupada 2007.....	59
Tabla 4.21 Índices sectoriales por estado civil de la PEA ocupada 2016.....	60
Tabla 4.22 Índices sectoriales por área geográfica de la PEA ocupada 2007.....	60
Tabla 4.23 Índices sectoriales por área geográfica de la PEA ocupada 2016.....	61
Tabla 4.24 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por género 2007.....	62
Tabla 4.25 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por género 2016.....	63
Tabla 4.26 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por estado civil 2007.....	65
Tabla 4.27 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por estado civil 2016.....	66
Tabla 4.28 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por área geográfica 2007.....	67
Tabla 4.29 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por área geográfica 2016.....	68

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1.1 Estereotipos comunes de las características femeninas.....	15
Figura 3.1 Tasa de empleo adecuado en Ecuador 2007-2016.....	34
Figura 3.2 Tasa de subempleo en Ecuador 2007-2016.....	35
Figura 3.3 Tasa de desempleo en Ecuador 2007-2016.....	36

ÍNDICE DE ANEXOS

Anexo 1. Clasificación de Sectores Económicos según ocupación 2007-2016.....	82
Anexo 2. Distribución de los niveles de instrucción.....	83
Anexo 3. Clasificación de la PEA en Ecuador según condición laboral.....	83
Anexo 4. Concentración de categorías de ocupación según género 2007-2016.....	84
Anexo 5. Box plots evolución del salario real entre los segmentos etarios 2007-2016.....	85

RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar la desigualdad en el acceso al mercado laboral en Ecuador, en base a la cuantificación de la segregación ocupacional y la desigualdad salarial durante el período 2007-2016. Para ello se utiliza de forma inicial un conjunto de indicadores de segregación laboral según las características personales de los trabajadores (género y estado civil) y por ubicación geográfica, siguiendo el enfoque metodológico de Martínez et al. (2009); que luego se complementa con una modelización econométrica para determinar los retornos salariales por efecto del capital humano mediante el aporte metodológico de Mincer (1974), para examinar así los diferenciales salariales atribuibles a factores observables. Los resultados confirman una participación, concentración y representación mayoritaria de algunas características personales dentro del mercado laboral; mientras en lo referente a los retornos salariales se distingue un efecto positivo y heterogéneo entre los trabajadores, en donde se constata que el componente geográfico está mayoritariamente explicado por factores vinculados al capital humano. De esta forma se concluye que el acceso al mercado laboral ecuatoriano se rige tanto por factores de segregación como por factores observables.

Palabras claves: Segregación ocupacional, desigualdad salarial, discriminación.

ABSTRACT

This research aims to analyze the inequality in access to the labor market in Ecuador, based on the quantification of occupational segregation and wage inequality during the period 2007-2016. For this purpose, a set of indicators of labor segregation according to the personal characteristics of the workers (gender and marital status) and geographic location are used initially, following the methodological approach of Martínez et al. (2009); which is then complemented by an econometric modeling to determine the wage returns through the effect of human capital through the methodological contribution of Mincer (1974), to examine wage differentials attributable to observable factors. The results confirm the participation, concentration and majority representation of some personal characteristics within the labor market; while in terms of wage returns a positive and heterogeneous effect is distinguished among workers, where it is observed that the geographical component is mainly explained by factors related to human capital. Thus, it is concluded that access to the Ecuadorian labor market is governed both by factors of segregation and by observable factors.

Keywords: Occupational segregation, wage inequality, discrimination.

INTRODUCCIÓN

La temática de la segregación ocupacional y desigualdad salarial ha suscitado gran interés académico, empresarial y gubernamental a lo largo del último siglo, generando con ello importantes aportaciones empíricas y teóricas, sustentadas en el desarrollo de políticas públicas encaminadas en contrarlar las desigualdades en el acceso al mercado laboral y salarial, tanto desde una perspectiva ocupacional como sectorial, en base a características personales propias de los trabajadores (género, edad, religión, identidad étnica, etc.).

En este contexto se origina importantes aportes, como la teoría de la discriminación de Becker (1957), quien sugería de modo general que los empleadores disponían de prejuicios respecto al trabajo de ciertos segmentos laborales, especialmente sobre el trabajo femenino. Otro aporte referencial se consolida en la hipótesis dualista de Piore (1975), en donde se establecía dos segmentos laborales en base al libre juego de las fuerzas del mercado, uno caracterizado por puesto de trabajo con alta remuneración y estabilidad, mientras el otro identificado por un entorno laboral inestable y de baja compensación salarial. De igual forma se destaca la teoría del capital humano de Becker (1964), cuya hipótesis expresa que la segregación ocupacional y salarial en el mercado laboral, responden a diferencias en la cualificación y capacitación de los trabajadores, dando origen a modalidades de segregación y disparidad salarial.

Estas connotaciones teóricas, reabren un continuo debate sobre los factores que determinan las desigualdades laborales, lo que desde el contexto ecuatoriano, resulta de reciente interés, dado que los aportes empíricos sobre esta temática resultan limitados, aunque es visible un creciente interés por abordar el estudio y el énfasis, en la planificación de políticas públicas enfocadas en controlar el fenómeno de la desigualdad laboral.

Es por ello que este estudio se establece como una respuesta y contribución al fenómeno de la desigualdad laboral en el ámbito nacional del Ecuador, para lo cual se enfoca por un lado en determinar la evolución y segregación laboral, desde el ámbito ocupacional y sectorial, a través de la utilización de indicadores que permitan la cuantificación y análisis de la participación, concentración y representación laboral, dentro de un conjunto de características personales de los trabajadores (género y estado civil) y por área geográfica (urbano y rural), que conforman la población económicamente activa (PEA) entre 2007-2016 para en base a ello responder ¿Si la características personales y área geográfica de los trabajadores influyen en la segmentación laboral dentro del periodo de análisis?

Por otro lado este estudio también contempla un enfoque complementario desde la perspectiva de la desigualdad salarial, sustentado sobre el efecto que resulta de los retornos del capital humano (escolaridad y experiencia) en las desigualdades salariales por

características personales y área geográfica, forzando adicionalmente esta visión desde un contexto que incluye el capital humano y un componente no observado o discriminativo, para en base a ello responder ¿Si las dotaciones del capital humano y la discriminación explican los diferenciales salariales de los trabajadores durante el período 2007-2016?

Para ello la estructura de esta investigación, contempla de manera inicial en el primer capítulo una síntesis de los principales aportes teóricos que surgen del análisis de la segregación ocupacional y salarial, haciendo referencia complementaria a los enfoques empíricos que respaldan las connotaciones de las principales teorías.

En el segundo capítulo se incluye una reseña histórica de la evolución de las normativas y reformas en materia laboral y salarial en Ecuador, junto a una descripción de la composición del mercado laboral en los años que comprende este estudio, para en base a ello extraer un compendio integral de la situación laboral.

En el tercer capítulo se presenta el conjunto de datos y la segmentación etaria, junto a la exposición de la metodología que se utiliza para la cuantificación e identificación de la segregación ocupacional dentro de las características personales y geográfica de los trabajadores, además se presenta el esquema metodológico para medir la desigualdad salarial de los trabajadores en base a factores observables (capital humano).

En el cuarto capítulo se proyectan los resultados de las diferentes estimaciones econométricas de acuerdo a las características personales y por área geográfica de los trabajadores según el método desarrollado por Mincer (1974), además de la presentación cuantitativa de los diferenciales salariales atribuibles a las características observables. De forma adicional también se incluye la pertinente discusión de resultados.

Finalmente se presentan las principales conclusiones, seguidas de algunas recomendaciones para estudios futuros.

CAPÍTULO 1
MARCO TEÓRICO

1.1 Desigualdad de oportunidades en el mercado laboral

La desigualdad de oportunidades laborales desde el contexto histórico se enmarca de forma característica dentro de distintos grupos humanos. Lo que de forma común se manifiesta en discriminación basada en la raza, sexo, edad, clase social, religión, entre otras categorías, convirtiéndose así en un fenómeno de amplia inquietud social, por cuanto condiciona las oportunidades laborales de los individuos que sufren cierto grado de discriminación en el entorno laboral donde se sitúan o desenvuelven en sus actividades.

Paes, Ferreira, Molinas y Saavedra (2008) considera que la desigualdad de oportunidades se configura por medio de las características intrínsecas y personales (el legado genético de talento y motivación), tratos discriminatorios y el acceso a los servicios sociales. Dentro de este contexto Roemer (1998) señala que las características que derivan hasta cierto punto de la genética (como el coeficiente intelectual heredado) representan circunstancias de una función de producción educativa.

Según Baquero, Guataquí y Sarmiento (2000) desde el enfoque económico la discriminación laboral, acontece cuando entre dos trabajadores con similar capacidad productiva pero con diferente característica personal difieren en su remuneración y trato, percibiendo además cierta limitación a la accesibilidad al empleo y condiciones educativas o de capacitación. De esta manera la compensación y acceso laboral, se traduce en una falla de mercado, dado que remuneración no está acorde a la productividad ni el acceso a un nivel meritocrático.

Robinson (1933; citado en Baquero et al, 2000) sugiere que la discriminación laboral resulta más evidente desde ámbito del género, dado que se aprecia como una relación desbalanceada entre hombres y mujeres, en donde existe un entorno laboral desfavorable hacia las mujeres, ya sea por prejuicios de los empresarios o por estereotipos negativos asociados a su compromiso laboral y su productividad. Lo que se fundamenta principalmente en la menor movilidad que tienen las mujeres tanto geográfica como ocupacionalmente, así como también por su sensible elasticidad en su oferta laboral, junto a mayores costes laborales que involucra su contratación.

Dentro del mercado de trabajo también se presenta un fenómeno discriminativo hacia los jóvenes, especialmente en los adolescentes, lo cual se manifiesta principalmente en altas tasas de desempleo, bajos ingresos, trabajos de baja calidad, prolongación de la dependencia social en la familia, entre otros aspectos; ya sea por el menor nivel de capital humano o por su falta de experiencia (Baquero et al. 2000). La desigualdad en el acceso al mercado de trabajo en los jóvenes se convierte en un problema socioeconómico, que en gran medida refleja la restricción que asumen en la obtención de recursos de capital humano y experiencia

laboral, lo cual provoca que su fuerza laboral se transfiera hacia el mercado secundario, caracterizado por una demandada con escasas necesidades de formalización y continuidad (García y Gutiérrez, 1996).

Paes et al. (2008) argumenta que los componentes de la desigualdad de oportunidades son parte del legado genético de talento y motivación, la discriminación y la injusta distribución de oportunidades básicas. De esta forma sugieren que el legado genético de talento y motivación se debe a cuestiones de genética que adquieren las personas, lo que da lugar a distinciones dentro de las actividades productivas y laborales. Además sostienen que la discriminación existe según diversas categorías sociales que involucran la raza, orientación sexual, religión, estatus económico, la edad, lugar de origen, etnia y estatus económico. De esta forma discriminación dentro del mercado laboral da lugar a condicionamientos en las oportunidades laborales junto a marcadas brechas salariales entre categorías discriminativas.

Dentro del componente de las oportunidades básicas en los diferentes estados del ciclo de vida, las diferencias laborales pueden generarse inicialmente en razón del acceso a una buena alimentación, educación y servicios básicos; o más tarde al momento del acceso a la educación superior, a un trabajo de buena calidad y rentable (De Ferranti et al. 2003).

Estas relaciones disímiles en la inserción laboral entre trabajadores representa un obstáculo para un crecimiento equitativo, generando repercusiones en la eficiencia económica y en nivel socioeconómico de las familias, es por ello que resulta importante categorizar ciertos tipos de discriminación que se enmarcan dentro del condicionamiento de la oportunidades laborales.

1.1.1 Desigualdad laboral por género.

La desigualdad de oportunidades laborales por cuestiones de género, resulta en amplia medida por tipologías construidas por la sociedad, lo que se refleja en cierto perfil desfavorable hacia el género femenino, ya sea por una concepción tradicional de menor nivel de eficiencia o productividad, que se percibe a través de una menor remuneración por su calidad de mujer (Tasigchana y Triviño, 2003). De esta forma las inequidades que afronta la mujer en cierta forma reflejan la subordinación social a la que se encuentra sujeta, además del limitado acceso a la propiedad y a recursos sociopolíticos, lo cual influye desfavorablemente sobre su autonomía (Gutiérrez, 2011).

En las últimas décadas las diferencias sobre el género han disminuido considerablemente, lo que se refleja en el avance de años promedio de años de escolaridad, participación e ingresos de la mujer, además de una ubicación más frecuente en empleos de mayor jerarquía. Sin embargo cuando estos indicadores se desagregan por raza o grupo étnico aún se encuentran altos niveles de desigualdad en la población (Valenzuela y Rangel, 2004).

La desigualdad laboral de género en el mercado de trabajo se manifiesta principalmente por la discriminación tanto de forma sutil como indirecta, expresada en diversos ámbitos, como los procesos de selección, contratación y fijación de salarios; en donde estas prácticas discriminatorias suelen estar relacionadas a concepciones tradicionales de la sociedad(ONU, 2013).

Esta forma de desigualdad principalmente se manifiesta de forma negativa sobre las mujeres, dado que este segmento laboral recibe un trato diferenciado, que se refleja a través de limitaciones dentro del mercado de trabajo (por razones de segregación ocupacional), así como también por brechas salariales, lo que junto a la presión provocada por la carga de trabajo no remunerado, trasciende en cierta exclusión y condicionamiento sobre la participación femenina dentro del ámbito laboral (Gutiérrez, 2011).

1.1.1.1 Desigualdad en el empleo.

En el ámbito laboral la desigualdad de género surge cuando dos personas con igual productividad y condiciones de trabajo, pero de diferentes sexos, reciben discriminación en términos salariales, de contratación y prácticas de promoción (Jacobsen, 1994).

Esta distinción del acceso al mercado laboral según el género, recae en contra del género femenino a partir de la idea empresarial, que asume que las mujeres poseen menor escolaridad y cualificación en tareas de alta productividad, considerando además su menor movilidad y restricción horaria, lo cual se traduce en una mayor tasa de desempleo e inestabilidad laboral (Baquero et al. 2000).

Según el informe de PNUD (1999) la desigualdad de género también recae desde el tiempo dedicado dentro y fuera del mercado laboral, en donde según información de nueve países en desarrollo, el tiempo que emplean los hombres en promedio corresponde al 76% dentro de trabajos del mercado laboral y un 24% fuera de él, mientras que para el caso de las mujeres el 34% lo dedican al tiempo dentro del mercado laboral y un 66% fuera del él.

Reskin y Padavic (1994; citado en Bonet, 2004) sugieren que los patrones familiares tradicionales, condicionan no solo a las mujeres sino a los también repercuten sobre los hombres, dado que esta situación condiciona el trabajo masculino como el único responsable del sustento de la familia lo cual limita sus posibilidades de realizar otras actividades, mientras que en las mujeres condiciona su integración en el ámbito profesional por su excesiva participación en las actividades del hogar, lo cual evita su contribución financiera a la familia.

Sin embargo existen labores que requieren atributos femeninos, concebidos más como destrezas naturales que como habilidades adquiridas, lo que relega al segmento masculino en ciertas ramas y ocupaciones, dado que el condicionamiento a estos puestos de trabajo se

caracterizan por la utilización de habilidades relacionadas con la esfera doméstica; muestra de ello resulta el caso de las encuadernadoras dentro del sector gráfico, cuyo perfil laboral exige exclusivamente el trabajo femenino dentro de la cultura fabril (Todaro, Abramo y Godoy, 2001).

1.1.1.2 Desigualdad salarial.

La desigualdad salarial hace referencia a la diferencia que existe entre la remuneración percibida por los hombres y las mujeres, es decir la distancia existente entre el salario masculino y femenino por razones de discriminación. Por tal razón los cargos ocupados por las mujeres son tradicionalmente de menor jerarquía, por cuanto se consigna desde el ámbito empresarial una menor relevancia en sus actividades, dado que se asume su menor grado de responsabilidad y eficiencia, de ahí que incluso su nivel de representación resulta menor en ciertos sectores y ocupaciones (Sarasola, Sarasola y García, 2012).

Unos de los motivos de la mala distribución salarial son la información imperfecta en la fijación de salarios, niveles de riesgo, características del trabajo y las características no observables de los trabajadores, además de las distintas condiciones de oferta y de demanda en el mercado de trabajo laboral, tanto a nivel sectorial como local (Rosen, 1986).

Desde la perspectiva jerárquica según Gonäs (2000) las mujeres usualmente en la mayoría de las organizaciones ocupan los puestos de trabajo de los niveles inferiores y los trabajos de remuneración más baja. De ahí que las mujeres de familias en peor situación económica se vean obligadas a aceptar empleos con menores salarios y peor calidad laboral, tanto en el sector industrial como el sector de servicios, lo cual resulta más evidente en situaciones de crisis económica y ajuste estructural (Elson, 2000).

Desde el ámbito de género, las mujeres presentan un mayor condicionamiento en el acceso a la educación, ya sea por tendencia a las ocupaciones de tareas domésticas o por actitudes tradicionales que derivan de la sociedad, lo cual restringe su inserción laboral y su nivel de remuneración (De la Cruz, 1992).

Sin embargo según Dougherty (2003) a partir de los años sesenta la mujer ha experimentado una progresiva inversión en su propio capital humano, como respuesta a una mayor responsabilidad económica por sus hijos y por cambios culturales ligados a los roles de género, lo que ha dado lugar a una mayor autonomía y oportunidades laborales para la mujer. De ahí que las mujeres con mayor nivel de educación, tienen un amplio costo de oportunidad de quedarse en labores domésticas y no salir a trabajar en forma remunerada (Sen, 1995).

Otro enfoque de Valdivia y Pedrero (2011) sugiere que la desigualdad salarial en los mercados laborales responde a la amplia demanda contemporánea de trabajadores más cualificados

por efecto del cambio tecnológico, lo que relega de forma considerable la demanda de trabajadores menos cualificados. Esta perspectiva se respalda en la teoría económica moderna, la cual sustenta que el cambio tecnológico conlleva una demanda preferencial por el trabajo cualificado, dado que las nuevas tecnologías destacan por ser endógenas y sujetas a incentivos (Acemoglu, 2002).

Desde el contexto de la teoría del monopsonio, la desigualdad salarial, se establece cuando la asignación salarial es menor sobre aquellos grupos cuya curva de oferta de trabajo es menos elástica, lo que resulta frecuente en la categoría de trabajo femenino (Gutiérrez, 2011).

1.1.2 Desigualdad laboral por capital humano.

Estas desigualdades desde enfoque de la economía ortodoxa se configuran fundamentalmente en base a la teoría del capital humano de Becker (1964), cuya hipótesis de forma general sustenta que el desempleo y las diferencias salariales, resultan de las diferencias en cualificación y capacitación de los trabajadores que forman parte del mercado laboral. De esta manera la inversión en capital humano se rige como un determinante que define las modalidades de inclusión/exclusión en el mercado laboral.

De acuerdo a esta teoría por el lado de la oferta, las ocupaciones de menor calidad hacia las mujeres, resultan por una menor inversión de capital humano, dadas sus limitadas expectativas laborales, por efecto de su mayor involucramiento en las actividades del hogar; condicionando con ello su inserción, estabilidad y experiencia en el mercado laboral. Mientras que desde el contexto de la demanda, la menor contratación del segmento femenino surge por la preferencia y racionalidad empresarial, dado por los altos costos en la contratación, mayores índices de ausentismo y alta probabilidad de abandono laboral en las mujeres; mientras que en cuanto a las brechas salariales, esta radica en la presencia de ciertos factores discriminativos en cuanto a la eficiencia y habilidad.

Para Thurow (1983) la base actual de la teoría del capital humano desde la perspectiva neoliberal, se fundamenta en los valores meritocráticos, en donde los sueldos de los trabajadores están determinados según sus capacidades individuales, independientemente si estos se sitúan en un país rico o en uno pobre.

En la actualidad la eficacia en la competencia económica responde fundamentalmente a las diferencias en la dotación de capital humano, en donde las empresas con trabajadores de mayor nivel de formación poseen mayor productividad frente aquellas que tienen una fuerza de trabajo menos cualificada, lo que da lugar a diferencias en la productividad, competitividad y asignación salarial dentro del mercado laboral (Brunet y Pastor, 2002).

Castillo (1996; citado en Brunet y Pastor, 2002) sugiere que las diferencias en la cualificación o competencia entre individuos, resulta de un efecto de construcción social por acción de las instituciones, la tradición, las relaciones laborales, los sistemas formativos y la familia. De esta forma este efecto societal explica que los distintos niveles de cualificación se construyen en base a las jerarquías sociales, jerarquías de clase, edad, genero, origen étnico, los cuales dan paso a mecanismos de diferenciación, segregación y exclusión.

Desde la perspectiva de la cualificación laboral, las diferencias salariales de la fuerza de trabajo y la inserción al mercado de trabajo, responden a un conjunto de diferencias respecto al nivel de cualificación y su respectiva demanda laboral, además de factores complementarios como: las capacidades, destrezas, información y actitudes (Paes et al 2008).

Para Brunet y Pastor (2002) la restricción que asume el colectivo de trabajadores en situación de inserción laboral, se relaciona de forma directa con la falta de preparación de los recursos humanos, la cual se basa en dos vertientes, por un lado por la falta de formación para acoplarse a los requerimientos de los puestos de trabajo de la demanda del sistema productivo (carácter cualitativo) y por otro lado por un stock de capital humano no asimilable para la tareas productivas (carácter cuantitativo), lo que junto a la automatización de los procesos de producción limitan la inserción laboral e incentivan desigualdades de orden social.

1.1.3 Desigualdad por segmentación del mercado laboral.

Esta visión se fundamenta en la hipótesis del mercado dual de Piore (1969), el cual plantea que el funcionamiento del mercado global de trabajo, se ajusta desde una segmentación diferenciada entre sector primario y secundario. El primario caracterizado por altos salarios, buenas condiciones, estabilidad laboral y alta movilidad ascendente dentro de la empresa y sector económico. Por su parte el sector secundario caracterizado por mayor rotación en el empleo, menores niveles salariales y bajas posibilidades de promoción profesional.

De forma posterior Piore (1975) refina esta argumentación desde el enfoque dualista del mercado, para adaptarla de mejor forma al ámbito laboral y no solo a fenómenos de pobreza en aquellos trabajadores desfavorecidos, ampliando para ello el sector primario en un segmento superior y otro inferior. De acuerdo a ello el primer segmento se identifica con puestos y pautas de movilidad asociados a profesionales y cargos directivos (trabajadores de “cuello blanco”), mientras que el segmento inferior viene determinado por características habituales de los puestos manuales (trabajadores de “cuello azul”).

Desde el enfoque del sector secundario se sugiere un paralelismo entre las características de los puestos de trabajo y las condiciones de los trabajadores que exhiben mayor inestabilidad y menor remuneración laboral, de esta forma se configura dentro de los trabajadores

secundarios un comportamiento de movilidad determinado por factores endógenos de carácter psicológico, social y laboral; en donde el empleo mantiene una tendencia aleatoria, que resulta común en clases sociales inferiores (Piore, 1975).

Esta connotación posteriormente se enfoca en receptar la dualidad desde la variabilidad e incertidumbre de las economías modernas, distinguiendo con ello las respuestas de la tecnología y la organización de la producción. Lo que sugiere que el empleo y el salario no solamente se determinan por el libre juego de las fuerzas del mercado, sino también por la movilidad, normas y procedimientos administrativos; además de los mecanismos próximos al esquema de oferta-demanda de trabajo (Carrasco, Castaño y Pardo, 2011).

De esta forma las causas del dualismo por el lado de la demanda se deben a la variabilidad e incertidumbre, que subyacen como respuesta a la presión ejercida sobre los trabajadores por distintos factores vinculados a la tecnología y organización de la producción; mientras que el por el lado de la oferta de trabajo se determina por las características de entorno social de los trabajadores y por factores endógenos asociados a la movilidad (Piore, 1983).

1.1.4 Desigualdad laboral por origen étnico.

Las diferencias étnicas y culturales han dado lugar a ciertos prejuicios y generalizaciones, que obstaculizan el acceso al trabajo y la permanencia laboral en las minorías de carácter étnico-cultural. Estas actitudes se rigen dentro de un ámbito discriminatorio por parte de ciertas directrices empresariales en el mercado laboral formal, cuya fundamentación se establece en estereotipos excluyentes que la cultura hegemónica ejerce sobre las culturas y grupos minoritarios, impidiendo el acceso efectivo a los derechos básicos como el trabajo o la educación, obstruyendo así la convivencia intercultural y la cohesión social (Molina, Prieto y Santacruz, 2004).

Para Massey (1995) el racismo y la segregación de las sociedades, apertura la concentración espacial de las minorías étnicas, lo cual desfavorece la estructura social, amplificando con ello la pobreza, los bajos niveles de ocupación, la falta de oportunidades y la criminalidad. De esta forma la discriminación étnico-racial impone un trato diferenciado en diversos ámbitos de la vida social en base a un mecanismo sistemático excluyente, entre sujetos y grupos sociales, dentro de estados o gobiernos (Wieviorka, 1994).

La discriminación étnico-racial opera fundamentalmente desde dos mecanismos, por una parte se sustenta en el prejuicio sujeto a estereotipos y categorías de inferioridad o negatividad que los grupos hegemónicos clasifican a los grupos minoritarios; por otra parte esta práctica subyace de la discriminación como una conducta específica de exclusión (Giddens, 1998).

De acuerdo al informe de la OIT (2003) demuestra que las desigualdades en el empleo y la ocupación por discriminación étnica resultan mayor en las mujeres pertenecientes a minorías étnicas o raciales, resultando así en una doble discriminación (etnia y género).

De la perspectiva del diferencial salarial atribuido a la raza prevalecen dos efectos, el primero determinado por una predisposición genética, mientras que el segundo se asocia al contexto histórico y social (Cárdenas y Bernal, 2003). De esta forma las condiciones económicas y sociales de los grupos minoritarios resultan adversas en comparación con el resto de la población.

Desde el plano empírico Bertrand y Mullainathan (2004), en base a un experimento social basado en currículos similares con diferentes nombres, determinan que la discriminación en el mercado laboral genera diferentes probabilidades en la consecución de una entrevista laboral, cuando el empleador infiere el origen racial o cultural del postulante, reafirmando con ello que discriminación de raza/cultura, condiciona negativamente el acceso al trabajo sobre aquellos grupos minoritarios, provocando con ello un proceso de exclusión y precariedad laboral constante.

Para Yinger (1998) las diferencias raciales no constituyen distinciones biológicas innatas sino que responden a distinciones sociales entre individuos blancos, mestizos e indígenas; por razones asociadas a estereotipos y prejuicios sociales, que son reforzados por desigualdades en el acceso a la educación y otros activos. En base a ello estas preferencias pueden ser correlacionadas a un proceso discriminatorio o tratarse de discriminación estadística.

1.1.5 Desigualdad laboral por falta de recursos básicos.

Este componente de desigualdad sugiere que la falta de acceso de la población a recursos como la salud, educación, adecuada nutrición, infraestructura básica, servicios básicos, entre otros; condiciona las oportunidades laborales especialmente en sociedades bajo un sistema meritocrático, inhibiendo con ello el desarrollo de las capacidades y la acumulación de capital humano entre la población de menor acceso.

La falta de equidad en el acceso a la educación asociadas al estrato social, limita las oportunidades de bienestar en la población activa dentro del mercado laboral, lo que intensifica las desigualdades y perpetua el patrón de desigualdad social en la siguiente generación, representando así un condicionante estructural en la inserción ocupacional de la fuerza de trabajo (Bravo, 2000). Esta desigualdad desde el ámbito de la relación de género con el estrato social, evidencia que las mujeres presentan una mayor restricción al acceso a la educación y la formación profesional (Armas, 2008).

De acuerdo a CEPAL (2010) como política pública, una menor limitación de los servicios públicos (la educación, salud, agua potable, vivienda, seguridad y transporte público) induciría a las nuevas generaciones a una mayor facilidad de inserción productiva en el mercado laboral, además de una mejor movilidad social y adaptación a las nuevas tecnologías.

Según Robert (2014) resulta también imperante la necesidad de incorporar indicadores sobre inclusión-exclusión para en base a ello delimitar la cobertura de los recursos públicos sobre el acceso al mercado de trabajo, así como también evidenciar situaciones de pobreza estructural, patrones de intolerancia y estigmatización de sectores sociales.

1.2 Segregación laboral de género

Las desigualdades salariales y ocupacionales, suponen una relevante cobertura de análisis dentro del contexto de la segregación laboral entre hombres y mujeres, dado que resulta un fenómeno que estigmatiza a ciertos individuos según una determinada categoría social o por ciertas características personales, lo cual condiciona una inserción laboral de cierto colectivos (especialmente mujeres, inmigrantes y jóvenes) dentro del mercado de trabajo.

En el mercado laboral la segregación de género, se visibiliza principalmente a partir de la concentración desproporcionada de las mujeres en ciertas ramas de actividad o tipos de ocupación naturalizadas como femeninas.

De acuerdo a un estudio empírico de Gallego (2009), sugiere dentro del ámbito de la división sexual del trabajo, que existen desigualdades en la representatividad de ciertas profesiones, por efecto de estereotipos o prejuicios, citando como muestra de ello dentro de la profesión médica al segmento de enfermería, en donde determina la supremacía del género femenino sobre el masculino. Además cita de forma complementaria dentro de este enfoque que las mujeres se concentran más en profesiones sanitarias, educación y servicios sociales; mientras que los hombres tienden a concentrarse en profesiones técnicas, ingenierías, economía y obras públicas; existiendo cierto equilibrio en la oferta de administración, comercio y hostería.

Para Anker (1997) la segregación laboral basada en el sexo del trabajador, resulta el principal motivo para que el colectivo femenino sea considerado con inferioridad, lo cual obstaculiza en la población femenina sus posibilidades de calidad laboral y apreciación del trabajo, de ahí que de este fenómeno necesita especial atención dentro del mercado de trabajo, para viabilizar una sociedad más igualitaria, eficiente y justa.

Desde enfoque de Anker existen estereotipos (socio-sexuales) que limitan la condición social y económica de la mujer, lo cual que se refleja en la segregación ocupacional femenina dentro del mercado laboral, para ello distingue entre estereotipos positivos, negativos y otros que

condicionan su integración laboral. En la figura 1.1, se pone de manifiesto esta clasificación en base a la segregación que subyace de esta perspectiva, la cual limitan la participación laboral femenina tanto en su contratación como en su jerarquía ocupacional.

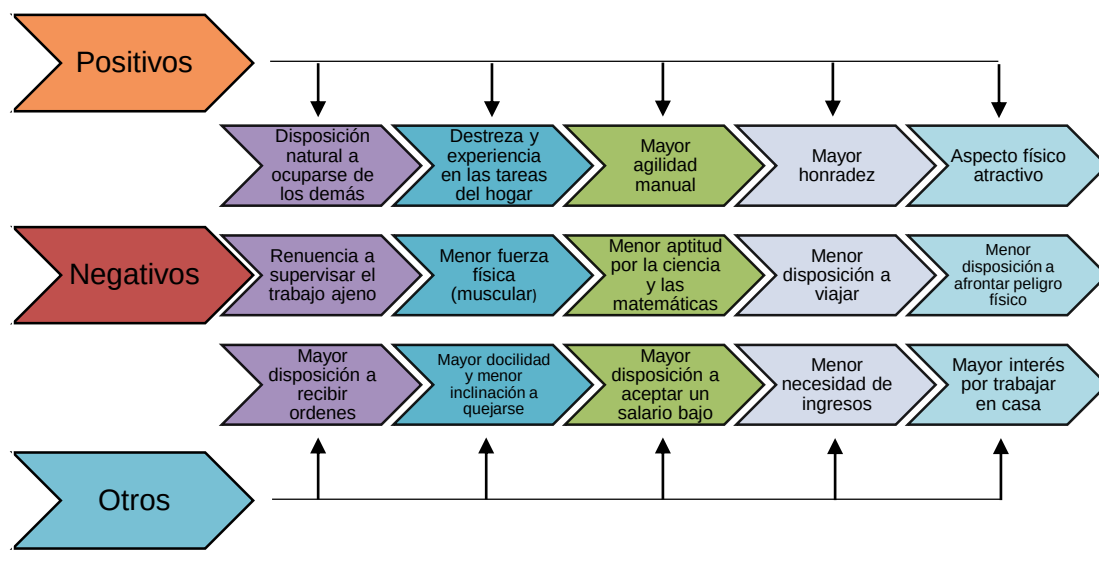


Figura 1.1 Estereotipos comunes de las características femeninas

Fuente: Elaboración propia a partir de Anker (1997).

Dentro de los sistemas socioeconómicos contemporáneos una parte de la brecha salarial puede explicarse por la segregación laboral, la cual puede ser horizontal o vertical, la primera se determina cuando un colectivo se concentra en un pequeño grupo de ramas de actividad en ausencia del resto (segregación sectorial), por otra parte la segunda tiene lugar cuando los colectivos de hombres y mujeres se concentran de forma desigual en la estructura jerárquica ocupacional (segregación profesional) independientemente del sector de actividad, en donde las mujeres tienden a estar en los nivel más bajos de la pirámide organizacional (Ballesta, Peinado y González, 2011).

Para Ibáñez (2010) los estereotipos asociados a la segregación horizontal no resultan necesariamente negativos para la posición de las mujeres en el mercado laboral, dado que pueden ser producto de sus propias preferencias; sin embargo el problema radicaría cuando estos trabajos desde la apreciación del empleador, operan como un estereotipo positivo en la contratación de mujeres, pero negativo en las condiciones laborales, lo que implicaría que los trabajos feminizados posean peores remuneraciones y condiciones laborales.

Por otra parte desde el punto de visto ocupacional la segregación laboral obedece a la exclusión sistemática de individuos en base a un conjunto de pautas culturales y sociales, los cuales influyen en las conductas tanto de oferentes como de demandantes de mano de obra. Para Hernández (1996) las causas de la segregación ocupacional se pueden agruparse por

factores personales (por inversión en capital humano o condiciones sociales) y por factores que se producen dentro del mercado laboral.

Las diferencias ocupacionales y de salarios, por el lado de la oferta radican en el capital humano (educación formal, capacitación laboral, etc.), el cual depende de decisiones individuales y familiares en la perspectiva de utilización de dicho capital en el mercado laboral, lo que confluye en lo posterior en diferencias de género de acuerdo a la cualificación, intenciones y actitudes, lo que da lugar a preferencias de contratación en el mercado de trabajo, causando con ello rigidez e ineficiencia económica dentro del mercado laboral (Anker, 1997). Esta conjetura dentro de la literatura económica se desarrolla en base a la teoría del capital humano, a partir de los principales aportes teóricos en cuestión de género.

Por el lado de la demanda, la segregación ocupacional y de salarios, se centran desde la discriminación en el mercado de trabajo y de acuerdo a la estructura laboral, en donde las características de los lugares de trabajo y sus actores se configuran como los puntos de atención, de tal modo que las diferencias remunerativas recaen sobre las oportunidades disponibles para cada género (Marini, 1989).

De acuerdo a la teoría del capital humano la segregación ocupacional responde de similar forma que el diferencia salarial, dado que las mujeres invierten menos en educación, lo cual supone que su participación en el mercado laboral no sea continua, por lo que se desplazan hacia ocupaciones y titulaciones en las que su capital humano se deprecie menos. De ahí que la concentración de los empleos femeninos se enfoca en determinadas actividades, dando como resultado un exceso de demanda laboral que se expresa en bajos salarios (Martínez, López y Riquelme, 2009).

1.3 Brechas salariales en el mercado laboral

El diferencial salarial dentro del mercado laboral entre hombres y mujeres (brecha salarial), implica de forma característica un impacto desfavorable sobre el colectivo femenino, lo que repercute negativamente en su desarrollo profesional e implica un mayor riesgo de exclusión socioeconómica (Unión Europea, 2014).

Las brechas salariales también pueden estar supeditas a cierto aspectos de discriminación salarial, cuando las mujeres perciben distinta retribución respecto a los hombres por la realización de trabajos idénticos o de valor equivalente, dentro de un conjunto de similar capacidades, responsabilidades y bajo condiciones laborales semejantes dentro de una misma empresa (Díaz, 2015).

Según Caamaño (2001), las diferencias salariales entre hombres y mujeres, puede responder de forma directa a brechas remunerativas por diferencias de sexo; así como también de forma

indirecta, cuando la desigualdad salarial es consecuencia de la estructura y organización social segregada por sexos, lo que implica que los hombres y mujeres ocupen distintas posiciones y espacios, dentro de la estructura laboral.

De acuerdo al enfoque neoclásico los salarios responden a la productividad marginal del trabajo, en donde las diferencias salariales responden a diferencias de productividad y las diferencias de productividad a un stock diverso de capital humano (González, 1992).

Para Tenjo, Ribero y Bernat (2005), las diferencias salariales entre hombres y mujeres no implican necesariamente discriminación, ni toda práctica discriminatoria resulta de diferencias salariales entre sexos. De acuerdo a ello establece algunas razones que complementan la argumentación sobre las brechas salariales entre hombres y mujeres, lo que se cita a continuación:

- Diferencias en la productividad por diferencias en la inversión en capital humano (educación experiencia).
- Diferencias en productividad por prácticas discriminatorias en otros niveles de la sociedad, como el acceso a la educación o la existencia de sistemas educativos de diferente calidad para hombres y mujeres.
- Diferencias en oferta laboral y preferencias (diferencias compensatorias), en donde las preferencias pueden ser endógenas, a través de los procesos de educación, socialización y culturalización de los individuos.

Según (Becker, 1957) las diferencias salariales se asocian en cierta forma a la discriminación sobre grupos minoritarios y excluidos, en base a las preferencias y prejuicios de los empleadores, consumidores y compañeros de trabajo. De acuerdo a ello la idea que subyace desde la perspectiva de las brechas salariales por género, consiste en que existen empleadores que están dispuestos a pagar salarios superiores a los hombres que a las mujeres, aunque sus productividades sean similares; mientras que la discriminación por parte de los trabajadores y consumidores termina generalmente en la segregación laboral.

1.4 Teorías de la desigualdad laboral

Las desigualdades desde la perspectiva de las oportunidades laborales, se categorizan en base a las diferencias, tanto salariales como ocupacionales entre los trabajadores, enfocando especial énfasis en aquellas diferencias por características personales (género, edad, estado civil, raza, nacionalidad, etc.). De ahí que existen distintas teorías y enfoques dentro de la literatura económica, que analizan y explican este fenómeno dentro del mercado de trabajo, por lo que resulta oportuno dentro de este apartado citar algunas de ellas.

Dentro de este contexto la teoría de las diferencias compensatorias sugiere que el colectivo femenino tiende a elegir puestos de trabajo de menor peligrosidad que los escogidos por colectivo masculino, dado principalmente a que el salario de la mujeres resulta secundario dentro de la renta familiar. De esta forma las mujeres se concentran dentro de determinadas ocupaciones caracterizadas por condiciones laborales de escasa peligrosidad (González, 1992). Desde este punto de vista las diferencias salariales por razón de género resultan por consecuencia de las diferencias de capital humano que acumulan hombres y mujeres.

La teoría de la discriminación desarrollada por Becker (1957), sugiere que las diferencias en las condiciones laborales y salariales se deben a la heterogeneidad en los puestos de trabajo entre los empleados, lo cual responde a ciertas imperfecciones del mercado de trabajo que dificultan la movilidad laboral. Otra argumentación dentro de esta teoría, indica que estas diferencias se originan por la negociación colectiva de los salarios por parte de los sindicatos y por el tamaño de las empresas. Esto podría explicar en cierta manera la segregación laboral, dado por la discriminación de los empleadores por características visibles de sexo.

Otro aporte de Becker (1964) basado en la Teoría del Capital Humano, sugiere que los incrementos sobre este capital, surgen por dos fuentes. El primero atribuido al conocimiento adquirido por medio del aprendizaje, mientras que el segundo resulta de la habilidad que se genera por la experiencia. En base a estos elementos, establece que la persona puede ser más productiva de acuerdo a su inversión en la acumulación de características cualitativas, lo que se expresa en una mejor retribución salarial por efecto de los retornos positivos que genera la acumulación de capital humano. Lo que en cierta forma explica los diferenciales salariales entre individuos de diferente nivel de especialización y experiencia.

Para Anker (1997), la teoría del capital humano sugiere que los trabajadores compiten por conseguir los empleos mejor remunerados para lo cual incrementan su capital humano (estudios, experiencia, etc.), en donde de forma característica las mujeres resultan relegadas por su mayor restricción a la instrucción y experiencia, dado que se condiciona su vida laboral por efecto de sus responsabilidades domésticas o crianza de sus hijos, lo que se expresa en remuneraciones y contrataciones bajas en razón de su limitada productividad. Esta restricción también se explica por el prejuicio que ejercen los padres en dar menor educación a las hijas mujeres por su perspectiva de menor oportunidad dentro del mercado laboral.

Phelps (1972) en base a un modelo de discriminación estadística, determina desde perspectiva de la división del mercado de trabajo, que la incertidumbre de las empresas respecto a las habilidades y productividad de sus posibles trabajadores (especialmente de aquellos que no poseen experiencia laboral), provoca que los empresarios utilicen

determinadas características medias del grupo al que pertenecen y no aquellas características personales de los trabajadores, estableciendo así indicadores imperfectos de productividad.

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo considera que los distintos grupos de trabajadores se encuentran divididos y aislados unos de otros con diferenciales salariales y de oportunidades, en donde reconoce dos segmentos laborales, el mercado primario o moderno y el mercado secundario o tradicional.

De acuerdo a la noción de Doeringer y Piore (1970) estos mercados se diferencian por las características, condiciones, movilidad y accesos. En donde el mercado primario concentra mayoritariamente el colectivo masculino, los cuales resultan persuadidos por los mayores salarios, mejor estabilidad, mayor capacitación laboral, altos niveles de tecnología, capital intensivo y presencia de sindicatos. Por otra parte el mercado de trabajo secundario, con una excesiva representación femenina que al no poder acceder al mercado primario, optan por los trabajos secundarios, donde los salarios son más bajos, de menor especialización, inestabilidad, bajo nivel tecnológico, ausencia de sindicatos y sectores intensivos en mano de obra (Fields, 1975).

La teoría de la segmentación del mercado de trabajo precisa dentro del contexto de la segregación laboral por género, que las diferencias salariales se debe a que las mujeres se concentran en limitados puestos y ocupaciones, lo que se refleja en un salario menor, mientras que el salarios del mercado masculino resulta mayor dado a su mayor amplitud y diversidad de ocupaciones; así mismo esta teoría desde ámbito de la segregación ocupacional, delimita que las mujeres tienden a ser excluidas del segmento primario del mercado de trabajo, lo que las persuade a concentrarse en el segmento secundario (Martínez et al. 2009).

Otra argumentación se basa en las teorías no económicas o feministas, en las que se sustenta que la división de ocupaciones por género, se debe a factores ajenos al mercado laboral y comportamientos no económicos, en donde la situación desfavorable que sufre la mujer en el mercado laboral se debe a la posición subordinada que le asigna la sociedad y la familia, por cuanto se acepta socialmente que las responsabilidades del hogar (tareas domésticas y cuidados de los hijos) corresponden al colectivo femenino; de esta manera el desigual reparto de las responsabilidades junto al patriarcado dominante, trae como consecuencia que las mujeres obtengan menor capital humano, experiencia y capacitación laboral. Por lo tanto los estereotipos comunes y valores socioculturales dominantes, influyen en las decisiones de demanda y oferta laborales, dado que condiciona las preferencias de las mujeres sobre los trabajos que desean desempeñar y las preferencias de los empleadores al momento de la contratación (Anker, 1997).

En un enfoque complementario la teoría de glass ceiling (techo de cristal), sustenta que la desigualdad laboral de género, radica en la realidad discriminatoria del espacio jerárquico de las mujeres en la mayoría de las organizaciones laborales, dado que existe una barrera en el extremo superior de la escala jerárquica que impide la movilidad del género femenino (de alto nivel educativo y experiencia) hacia niveles más altos de responsabilidad; mientras que en el extremo inferior de la escala por efecto de estereotipos y preconcepciones, se relega a las mujeres a ocupaciones de poca remuneración y menor movilidad respecto a las oportunidades de capacitación (Giosa y Rodríguez, 2010).

1.5 Evidencia empírica de la desigualdad laboral

Dentro de este componente se presenta una breve revisión de algunos estudios empíricos de la desigualdad desde la coyuntura laboral, para en base a ello reforzar el marco analítico y teórico que anteriormente se sustentó. Para ello se presenta algunas investigaciones junto a sus principales resultados, dentro de la temática de inequidad de oportunidades laborales, además de un vínculo complementario desde la perspectiva de la desigualdad salarial.

Desde el contexto de la segregación ocupacional Treiman y Hartmann (1981) en un estudio en Estados Unidos, analizan la desigualdad total de los ingresos del trabajo entre hombres y mujeres desde la perspectiva de sexo y grupo étnico, en donde evidencian que la remuneración de las mujeres es del 60% menos respecto a los hombres, mientras que los hombres negros reciben una ganancia anual del 75% menos que los hombres blancos. De esta manera este estudio revela que el diferencial salarial corresponde a la segregación de sexo y composición étnica.

Paukert (1995) de acuerdo a un estudio desarrollado en 500 compañías entre República Checa, Hungría y Eslovaquia, revela que alrededor del 90% de los empleadores entrevistados, mostraron su preferencia por la contratación de hombres en la tareas de reparación y mantenimiento, mientras que casi ninguno prefería emplear a mujeres; por otra parte entre el 35 y 55% preferían contratar a hombres en tareas de profesionales frente a un 10% que preferían contrata a mujeres para estas actividades. De acuerdo a este estudio la contratación laboral responde a la influencia de estereotipos y prejuicios socio-sexuales en las diferentes industrias, en donde el trabajo administrativo (oficina) y trabajos semi-cualificados se asocian a la participación laboral femenina.

Por otra parte Lagos (2002) en base a un estudio desde ámbito de la desigualdad salarial por cuestiones de género dentro del sector privado en España, evidencia que el salario medio de las mujeres se sitúa en alrededor del 70% respecto al de los hombres, en donde el diferencial

salarial es atribuido en un 40% por las distintas características de hombres y mujeres (capital humano), mientras que el 60% se explica por el distinto pago en el mercado (discriminación).

Cáceres et al. (2004) mediante una serie de índices de acuerdo a una clasificación por ocupación y sectores en el mercado de trabajo español entre 1993 a 2004, determinan que los niveles de segregación ocupacional y sectorial tienen un predominio masculino en actividades relacionadas a la industria, mientras que las actividades vinculadas a los servicios tiene un predominio femenino, sugiriendo con ello que las características personales son consistentes con los estereotipos que existen en la sociedad, especialmente sobre la mujer.

Para Tenjo et al. (2005), mediante un estudio realizado en seis países (Argentina, Brasil, Costa Rica, Colombia, Honduras y Uruguay), encuentran que las diferencias salariales entre hombres y mujeres, no solo se debe al nivel de segregación en relación a las ramas de actividad (en promedio 0.57), sino que también se debe a la discriminación contra la mujer por factores socio-culturales, relacionados con la posición de la mujer y los roles que le asigna la sociedad (por mayor riesgo e incertidumbre en su contratación laboral).

Por otra parte el Centro de Estudios Económicos Tomillo (2009) en un estudio de segregación de género en el mercado laboral en la región de Murcia entre 1998 y 2008, por medio de un conjunto de indicadores de segregación (participación, representación, concentración y disimilitud), determina que las actividades masculinas pertenecen especialmente al sector primario e industrial, mientras que las actividades femeninas corresponden al sector servicios, en donde la segregación ocupacional presenta un incremento, siendo la población femenina limitada en la mayoría de la gama de sectores y ocupaciones durante el período de estudio. La interpretación de la segregación responde a la acción voluntaria de las personas demandantes de empleo por un trabajo subordinado a estereotipos que definen puestos de trabajo, típicamente femeninos o masculinos.

Un estudio desde el contexto ecuatoriano de Torresano (2009) analiza la desigualdad salarial por género y etnia, en base a un modelo de ecuaciones mincerianas de ingresos corregido por sesgo de selección muestral y un modelo de descomposición de brechas salariales, determinando que las diferencias salariales por género están explicadas por un componente no observable (discriminación), mientras que desde la perspectiva de etnia están explicadas por un peso similar entre características observables (diferencias en el capital humano) y no observables.

Barraza (2010) analiza la discriminación salarial y la segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería, mediante la utilización del índice de segregación de Duncan y Duncan, la estimación de ecuaciones mincerianas de ingresos y

la descomposición de Oaxaca, en donde evidencia la existencia de segregación ocupacional en todas las ramas de actividad económica, posición ocupacional y ocupación; demostrando además que la tasa de ocupación de las mujeres resulta menor, mientras que la tasa de desempleo resulta mayor respecto a los hombres. Por otra parte en cuanto a las diferencias salariales entre hombres y mujeres, determina que éstas se explican en mayor parte por la existencia de discriminación.

Otro aporte empírico de Iglesias y Llorente (2010) en base a la utilización de indicadores de la estructura del mercado de trabajo en España entre 2002-2007, determinan que la segregación laboral por género, se debe al incremento del número de ocupaciones y ramas de actividad femenina en detrimento de las ocupaciones y ramas integradas, así como también por los diferenciales en el nivel de estudios y por las diferencias en la duración de la jornada de trabajo.

Busch (2011) en un estudio que analiza la segregación ocupacional y los efectos de brecha salarial de género entre los directivos del sector privado en Alemania en los años 2001-2008, por medio de un modelo salarial de efectos fijos y la descomposición de Oaxaca-Blinder; demuestra que trabajar en un puesto de trabajo más ‘feminizado’ en oposición a un trabajo más ‘masculino’, afecta negativamente los ingresos, siendo mayor el efecto para las mujeres, en donde las penalidades salariales para las mujeres ocurren en ocupaciones integradas y no en ocupaciones femeninas.

Para Alvarado (2012) en base a un estudio de los diferenciales salariales en Ecuador, determina mediante el método descomposición de Oaxaca-Blinder, que las brechas salariales de género (por contratos de trabajo y estado civil) se deben a factores atribuidos a la discriminación, mientras que la brecha salarial por etnia (por área geográfica, área natural y sector económico) se deben a diferencias en la dotación de capital humano.

Otro estudio de Espino (2013) analiza los diferenciales salariales por género en base al efecto de la segregación laboral y desajustes en las calificaciones laborales en Uruguay para el año 2010, a través de la estimación de una serie de ecuaciones de ingresos, en donde encuentra evidencia que la segregación de género y desajusten educativos, inducen las brechas salariales entre trabajadores.

Salgado (2013) mediante un estudio que analiza la presencia de segregación laboral de género en dos universidades del Estado de Guanajuato en México, determina por medio de algunos indicadores de segregación (índice de Duncan e índice Karmel-MacLachlan), que la participación y representación de las mujeres es menor que la media nacional, lo que sugiere que las mujeres se encuentran poco representadas en posiciones de poder político y social.

Katzkowitz y Querejeta (2013) analizan la evolución de la segregación ocupacional por sexo entre 2001 y 2011 y su influencia en las brechas salariales entre 2007-2011 para Uruguay. En donde sustentan por medio del índice de Duncan, una disminución de la segregación ocupacional por sexo, determinado más por cambios en la estructura ocupacional que por cambios en la composición por sexo de las ocupaciones. Además mediante la metodología de Macpherson y Hirsch, determinan que en ocupaciones integradas se perciben mayores remuneraciones que en aquellas que están segregadas, en donde el salario del hombre es superior al de la mujer, a excepción de aquellas ocupaciones más feminizadas. Finalmente por medio de la descomposición de Oaxaca-Blinder, evidencian que la discriminación resulta el factor determinante de las brechas salariales de género en favor de los hombres.

Silveira (2014) en un análisis de la segregación ocupacional por género en España durante los años 2000 y 2013, en base a la aplicación de índices locales y globales, evidencia que las mujeres inmigrantes sufren doblemente la segregación ocupacional, mientras que los hombres inmigrantes sufren una afectación menor. Además, se evidencia que la segregación puede coexistir con niveles idénticos de educación, al encontrarse las mujeres nativas con educación superior menos representadas en algunas ocupaciones que los hombres nativos con esta misma formación.

Otro estudio de Mena (2015) en base a las características personales con la utilización de diferenciales salariales del tipo Mincer y el método de descomposición de Oaxaca-Blinder, determina que las disparidades salariales por género en Ecuador durante los años 2007 y 2014, se deben en mayor amplitud a factores relacionados a la discriminación; mientras que las brechas salariales por etnia (indígenas y no indígenas) resultan en mayor medida por factores relacionados al capital humano; de igual forma establece los diferenciales salariales desde ámbito de migración inter-regional (migrantes y no migrantes) sustentando que se deben tanto a factores vinculados al capital humano, como a factores discriminativos.

Salamanca (2016) examina los cambios en la segregación sectorial y ocupacional por sexo en Colombia en 13 áreas metropolitanas entre los años 2000 y 2015, en base a la utilización de dos índices de segregación (índice Duncan e índice Karmel-MacLachlan), evidenciando que la tasa de desempleo sigue estando en niveles mayores para las mujeres, mientras que la tasa global de participación en el empleo, presenta tasas mayores para los hombres, tanto en las ramas de actividad económica como por posición ocupacional, aunque con una leve disminución de los niveles durante este período. Determinando además que el 25% de hombres y el 35% de mujeres deberían cambiar de rama de actividad económica para lograr la igualdad laboral respecto a la participación en cada categoría productiva.

En un estudio de Rodríguez y Limas (2017) en donde analizan los diferenciales salariales de género por áreas profesionales en México en el año 2015, mediante la técnica Oaxaca-Blinder con corrección por sesgo de selección y el Método de DiNardo, Fortin y Lemieux; evidencian que las mujeres han aumentado su participación laboral a razón del efecto creciente en su nivel de escolaridad, sin embargo la brecha salarial en las distintas ubicaciones geográficas se mantiene en contra de las mujeres, siendo el diferencial menor en áreas profesionales como ingeniería y manufactura, y mayor en áreas profesionales de la salud.

CAPÍTULO 2

MERCADO LABORAL EN ECUADOR

2.1 Introducción

Este apartado expone de forma general los escenarios que han delimitado las características y condiciones del mercado laboral ecuatoriano, como una premisa previa al análisis referente tanto a la segregación como a la desigualdad laboral.

Para ello de forma inicial se exterioriza una breve presentación de la evolución de las normativas y regulaciones en materia laboral, confiriendo especial énfasis en aquellas referentes al ámbito salarial, reforzando con ello la visión que plantea esta investigación.

De forma complementaria se examina brevemente la estructura del mercado laboral y su evolución en el marco de fluctuaciones de orden socioeconómico y político, además de factores exógenos que influyeron sobre economía ecuatoriana, proyectando con ello una sucesión histórica de los principales acontecimientos que delimitaron el ámbito salarial y laboral, extrayendo así una cobertura integral de la dinámica laboral.

Finalmente se establecen algunas conclusiones en el ámbito laboral, además de recomendaciones de política económica sustentadas en connotaciones estratégicas, que exhiben propuestas para la integración oportuna en acceso laboral y en la reducción de brechas salariales, a partir de evidencia empírica y compendios investigativos.

2.2 Normativas y reformas laborales en Ecuador

Es a partir de 1936 que se configura la primera normativa en el ámbito laboral, la cual se establece en la primera ley de salarios para trabajadores ecuatorianos, implementado con ello las primeras regulación y remuneraciones mínimas de los trabajadores, que posteriormente en 1938 propician la ejecución de la Ley de Protección de Salarios y Sueldos, lo cual da origen formalmente a las remuneraciones mínimas, que luego en 1962 se complementa con la incorporación del Décimo Tercer Sueldo y en 1968 con el Décimo Cuarto Sueldo. Pese a ello esta fijación salarial carecía de una ejecución técnica que limitaba la eficiencia en la estructuración de salarios que estimulen la productividad y bienestar de los trabajadores (Córdova, 1982).

En 1974 según reforma del Consejo Nacional de Salarios (CONADES) se modifica el mecanismo de fijación salarial a nivel sectorial, confluyendo en una revisión de sueldos y salarios mínimos cada dos años, que posteriormente a partir de 1979 se reduce a un año para su revisión según revisión previa de las Comisiones Sectoriales, dando origen a un proceso de socialización del salario mínimo sectorial. Luego en 1981 se incluye oficialmente la jornada laboral de 40 horas semanales según reglamento estipulado en el Código de Trabajo.

Para Córdova (1982), la fijación salarial hasta inicios de la década de los 80 no respondía a una implementación adecuada en términos cuantitativos y cualitativos respecto a las actividades económicas, dada la escasa información estadística y la falta de cobertura de algunos sectores económicos, lo que generaba cierta inconsistencia en la aplicación de una remuneración justa y equitativa.

Entre 1979 y 1984 por la presión de los movimientos sindicales y sociales en general, se implementan cambios en materia laboral, que dan lugar a la instauración del Décimo Quinto Sueldo y la duplicación del Salario Mínimo Vital, lo que fortaleció los derechos laborales de trabajadores dentro de un espacio democrático y de acción social (Aguilar, 2007).

Durante la década de los 80 se inicia un proceso de flexibilización de la matriz laboral, que da lugar al aperturismo y ajuste estructural de políticas de corte neoliberal, sustentada en una mayor inserción en el mercado internacional, dando paso a la privatización de empresas estatales, venta de recursos naturales, tercerización laboral¹, contratación por horas y salarios más bajos (Porrás, 2010).

En 1990 se expide la Ley de Régimen de Maquila y de Contratación Laboral y de Contratación Laboral a tiempo parcial, lo que instaure relaciones de corta duración que pueden ser renovadas sin la posibilidad de una contratación definitiva, además del acuerdo entre partes para la suspensión no remunerada para el contrato.

En 1991 entra en vigencia de la Ley De Zonas Francas que posibilita los contratados de tiempo parcial. Además se expide la Ley 133 reformativa al Código de Trabajo, en donde se aumenta el número de trabajadores requeridos para conformar una organización sindical, aumentando de quince a treinta personas (Aguilar, 2007).

Con la implementación de la dolarización en el año 2000, el país pierde competitividad, provocando como ello, la implementación de nuevas políticas estratégicas, enfocadas especialmente en la inserción de la economía en los mercados internacionales, el costo de mano de obra y las condiciones laborales.

Este panorama induce la promulgación de la Ley para la Transformación Económica del Ecuador (Trole I), la cual incorpora la contratación por horas, en donde además se estipula que el contrato de trabajo quede concluido sin la necesidad de indemnización. También se implementa la Ley para la Promoción de la Inversión y Participación Ciudadana (Trole II), la

¹Según Porrás (2010), de acuerdo a información del Ministerio de Trabajo, la tercerización e intermediación laboral, fue una práctica del derecho laboral que llegó a extenderse a todas las ramas de actividad económica y a todos los tipos de trabajadores, lo que significó que para finales de 2005, existan 4000 empresas, de las cuales solo 836 (es decir el 20.9%) estaban registradas en mencionado Ministerio. Es decir la mayoría eran empresas fantasmas o vinculadas entre ellas, para evadir el pago de impuestos y las afiliaciones de los trabajadores al IESS (Sigcha, 2008).

cual fijó techos al reparto de utilidades, además de condicionamientos en la contratación colectiva, junto a facilidades en los despidos y la implementación de contratos laborales eventuales.

Esta última ley fue declarada inconstitucional por el Tribunal Constitucional, junto a los artículos que establecían que los trabajadores no recibirían indemnización (en caso de percibir sueldos superiores a mil dólares) luego de terminar su relación contractual con la empresa. Así también se consideró inconstitucional aquellos artículos que atentaban contra el derecho de los trabajadores a organizarse y mantener la estabilidad laboral (Porras, 2010).

En el año 2000 también se incorporaron reformas en materia salarial, en la que se establece una fusión entre salario mínimo y las remuneraciones extras de los trabajadores, instaurando así el salario básico unificado, cuya implementación se deriva de un mecanismo de indexación salarial, en función de los precios y productividad del trabajo (Aguilar, 2007).

En 2008 surge una nueva Constitución, cuyas normativas proponen un cambio de paradigma en la consideración del trabajador, reconociendo su participación dentro de la economía por sobre el capital, la libertad de contratación y la libertad de trabajo, en donde el fin se basa en el buen vivir.

Relacionado con este derecho fundamental se encuentran las normas del Mandato Constituyente 8, el cual establece la eliminación de la tercerización y otras figuras similares de precarización laboral, especificando que solo podrán subsistir aquellas empresas prestadoras de actividades complementarias (vigilancia, seguridad, mensajería, alimentación y limpieza), estableciendo que los trabajadores de estas actividades son responsabilidad solidaria de la empresa principal (Sigcha, 2008). Así mismo en el Mandato 2, se establece un límite en la remuneración mensual unificada en todo el sector público, equivalente a veinte y cinco salarios básicos unificados del trabajador privado (SBUTP), existiendo ciertas excepciones como el límite del retiro voluntario de aquellos pertenecientes a las Fuerzas Armadas y la Policía.

En 2010 el Gobierno establece que la unificación anual de los sueldos y salarios de los trabajadores del sector privado, también incluyan a trabajadores de la pequeña industria, trabajadores agrícolas y de maquila, además de las trabajadoras del servicio doméstico.

Es a partir del año 2014 que la Asamblea Nacional hace efectiva la decisión aprobada mediante referéndum, en donde sanciona la no afiliación de al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) como una infracción penal en base a tres artículos. El primer art. 242 “Retención ilegal de aportación a la seguridad social” en donde se establece que todo empleador que retenga los aportes correspondientes a la seguridad social y no los deposite

en un plazo máximo de 90 recibirá prisión de 1 a 3 años. El segundo art. 243 “Falta de afiliación al IESS por parte de una persona jurídica” en donde se determina sanción pecuniaria por falta de afiliación de tres hasta cinco salarios básicos unificados por cada trabajador no asegurado. El tercer art. “Falta de afiliación al IESS” el cual establece que todo empleador encontrado culpable por falta de afiliación, tiene hasta 48 horas para asignar los valores correspondientes, sino se enfrenta a una condena de entre tres a siete días de prisión.

Para Aguiar (2007) resulta evidente que las últimas reformas e intervenciones públicas del Gobierno del Ecuador, sustentan el derecho al trabajo y la garantía de la calidad de vida de las familias, lo que es deseable social e individualmente.

2.3 Estructura del mercado laboral en Ecuador

El mercado laboral ecuatoriano resulta complejo dada su heterogeneidad y segmentación, de carácter étnico, cultural, socioeconómico y político. Es por ello que resulta necesario profundizar las características que rigen el mercado laboral, así como su estructura y coyuntura, desde la óptica de las condiciones y expectativas laborales.

Una forma característica que compone el mercado de trabajo ecuatoriano, es el segmento numeroso de trabajadores en el sector informal, lo que configura un escenario de exclusión en términos estadísticos y legales sobre este componente laboral. Esto da lugar a cierta exclusión dentro de la economía, que compromete las condiciones laborales, lo que junto a la falta de cobertura de la seguridad social y altas tasa de subempleo, resultan en un problema estructural en el acceso, calidad y estabilidad laboral de los trabajadores (Serrano, 2013).

El mercado ecuatoriano se ha caracterizado por alta presencia de subempleo, desempleo de carácter estructural, creciente informalidad de la economía, limitada cobertura de la seguridad social y excedentes constantes en la oferta laboral, lo que junto a un ciclo económico de débil crecimiento y la incapacidad del sector moderno para absorber productivamente la fuerza de trabajo, han dado origen a una diferenciales laborales dentro del mercado laboral, entre trabajadores pertenecientes a sectores industrializados (alta productividad); y aquellos trabajadores que se desenvuelven en actividades de baja productividad, precariedad e inestabilidad laboral, especialmente la agricultura y comercio minorista (SENPLADES, 2012).

En la década de los 90's la inestabilidad y el deterioro de la dinámica laboral del Ecuador se intensifica a partir de reformas de corte neoliberal, las que bajo el argumento de la liberación económica y desregularización financiera para una búsqueda de mayor productividad, resultaron contraproducentes en el manejo macroeconómico, ocasionando mayores niveles de inestabilidad y acceso al mercado de trabajo, lo que posteriormente dio origen a una severa crisis económica y política. De esta forma el desempleo y subempleo se incrementaron a

niveles críticos, afectando principalmente a la segmentos de mayor restricción al mercado de trabajo, especialmente a mujeres, jóvenes, afroecuatorianos, indígenas y población en situación de pobreza (SIISE, 2007).

Para Ponce y Vos (2014), en los años noventa el empeoramiento distributivo se asocia a reformas de índole liberal y desacertadas políticas macroeconómicas, las cuales derivaron en la crisis financiera que propició la dolarización, debilitando con ello el dinamismo del empleo asalariado en el sector formal de la economía, dado que la demanda laboral se vio sesgada hacia trabajadores de mayores cualificaciones, generando así una mayor dispersión salarial de los ingresos laborales entre trabajadores.

Dentro de este contexto Maurizio y Vásquez (2015) señalan que estas dificultades macroeconómicas se reflejaron directamente en el mercado de trabajo, en donde la tasa de desempleo se duplicó entre 1998 y 1999 (pasando del 7% al 14%), situación que incrementó la pobreza en áreas urbanas del 36% al 65% durante ese mismo periodo.

Desde la perspectiva étnica León (2003) indica que las transformaciones económicas y del mercado laboral durante la crisis de los años noventa, dio paso al aumento de la inestabilidad y precarización del empleo urbano, especialmente dentro de la población indígena y afroecuatoriana. De ahí que la pobreza desagregada por autoidentificación étnica durante esta década, proyectó que nueve de cada diez personas autodefinidas indígenas y siete de cada diez autodefinidas como afroecuatorianos eran pobres.

A inicios del 2000 ante la pérdida de competitividad en los mercados internacionales, el gobierno decide establecer un nuevo régimen monetario estableciendo así la dolarización, lo que fomentó presión sobre el costo de la mano de obra y las condiciones laborales, ocasionando una masiva emigración de la fuerza de trabajo hacia países desarrollados lo que dio paso a cierta migración interna (Porras, 2010). De esta manera se intensificó la flexibilización laboral, dando paso a limitantes en la inserción y estabilidad laboral, expandiendo con ello los niveles de pobreza (Aguar, 2007).

Luego de la implantación del nuevo esquema monetario, la situación económica experimentó una estabilización progresiva, por efecto de la dinámica macroeconómica favorable en razón de la recuperación del precio del petróleo y las bajas tasas de interés mundiales, lo que estimuló el crecimiento económico del país. Por otro lado política monetaria también favoreció este escenario macroeconómico, dado que las tasas de interés se mantuvieron en bajos niveles, además del incremento de la liquidez, ya que se decretó que los bancos tuvieran al menos un 45% de sus reservas en el Ecuador. De igual forma la política fiscal mantuvo un papel expansivo, por efecto del incremento en el gasto público (en relación al PIB se duplicó

entre 2006 y 2012), junto a la ampliación de la cobertura del programa de transferencia monetaria y la pensión asistencial para adultos mayores (Maurizio y Vásquez, 2015).

Sin embargo en el efecto de la crisis internacional se hizo sentir en el país, en donde según estadísticas de la CEPAL, las mujeres se vieron más afectadas que los hombres entre 2008 a 2009, en donde la tasa de desempleo urbano para las mujeres se situó entre 8 al 10.4%, mientras que para los hombres representó un incremento del 5.6 al 7%.

Desde 2007 se ha fomentado un amplio debate y reestructuración de las condiciones laborales por parte de las entidades gubernamentales, que han motivado la afiliación a la seguridad social de los trabajadores en relación de dependencia (del sector público y privado), además de la inclusión de nuevas categorías laborales que amplifican la cobertura estadística, así como también reformas que otorgan mayores derechos laborales a los trabajadores. Pese a ello aún persisten debilidades dentro del esquema laboral ecuatoriano, que imposibilitan un adecuado acceso al mercado de trabajo, lo cual está ampliamente vinculado a la informalidad.

2.4 Conclusiones y recomendaciones en materia laboral

Es evidente que la dinámica laboral ecuatoriana responde constantemente a la coyuntura económica, evidenciando que durante la década de los 90's la situación laboral experimentó cierto deterioro en las condiciones y en el acceso de los trabajadores al mercado, debido a políticas de índole neoliberal, que radicaron en fluctuaciones bruscas sobre el entorno laboral, especialmente por las altas tasas de desempleo, junto a una volatilidad productiva y económica. Mientras que a inicios del 2000 por efecto del nuevo régimen monetario (dolarización) se estableció una situación crítica que implicó, la fuga significativa de la fuerza laboral hacia economías desarrolladas. Más adelante a partir de una nueva normativa laboral desde la aplicación de la nueva Constitución del 2008 junto a reformas al Código de Trabajo, se restablecieron los indicadores laborales de forma favorable, lo que en cierta forma reflejan un avance en la reducción de desigualdades en términos laborales. De esta forma se concluye que las expectativas laborales para los próximos años son favorables, dependiendo de la capacidad de la economía para absorber la fuerza laboral, lo cual estará delimitado por el manejo económico, además de la influencia de ciertos factores endógenos y exógenos dentro de la estructura productiva nacional.

Es importante complementar este componente de acuerdo a políticas que se establecen dentro del nuevo marco laboral y económico, con el que se proyecta el desarrollo y potenciación productiva nacional, de acuerdo a la planificación de los entes gubernamentales encargados de la política productiva y laboral vigente.

Resulta transcendental citar la temática en materia laboral que establece el Plan Nacional para el Buen Vivir (2013), en donde contempla que el Gobierno debe “Garantizar el trabajo digno en todas sus formas” (Objetivo 9); es decir, impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, así como también contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos y promoviendo el trabajo juvenil (Política 9.1 y 9.2). Además de profundizar el acceso a condiciones dignas para el trabajo, la reducción progresiva de la informalidad y garantizar el cumplimiento de los derechos laborales (Política 9.3). De forma complementaria, establecer y garantizar la sostenibilidad de las actividades de autoconsumo y autosustento, así como de las actividades de cuidado humano con enfoque de derechos y de género; además de fortalecer los esquemas de formación ocupacional y capacitación articulados a las necesidades del sistema de trabajo y al aumento de la productividad laboral (Política 9.4 y 9.5).

Dentro del Plan Nacional para el Buen Vivir (2013), se cataloga al trabajo como el activo más importante de una persona para generar un ingreso digno, por lo que resulta importante las bases que se rigen del trabajo digno, el cual representa las oportunidades de empleo dentro del mercado para absorber la creciente oferta laboral.

CAPÍTULO 3
DATOS Y METODOLOGÍA

3.1 Introducción

Este capítulo muestra de forma inicial la fuente estadística de Cáceres (2004) que se utiliza para el análisis de la segregación y desigualdad salarial de los trabajadores en mercado laboral ecuatoriano durante el período 2007 y 2016, para en base a ello obtener la información necesaria para la cuantificación de indicadores de segregación y estimaciones econométricas salariales.

De forma subsiguiente se precisa la metodología que se utiliza en la cuantificación de la segregación laboral, en donde se configura una serie de indicadores para su delimitación. Así mismo se define el proceso metodológico para captar la desigualdad salarial mediante el método de Mincer (1974), para en base a ello establecer un análisis integral de los factores que estarían condicionando el acceso laboral.

3.2 Contexto del Mercado Laboral en Ecuador

Previo a la sustentación metodológica para la cuantificación de la segregación y desigualdad salarial, resulta también importante contextualizar la evolución del mercado laboral, por lo que se proyecta a continuación de forma introductoria en este apartado, la dinámica laboral durante el periodo que comprende este estudio, a partir de indicadores como la tasa de empleo adecuado, subempleo y desempleo, tanto a nivel nacional como urbano y rural.

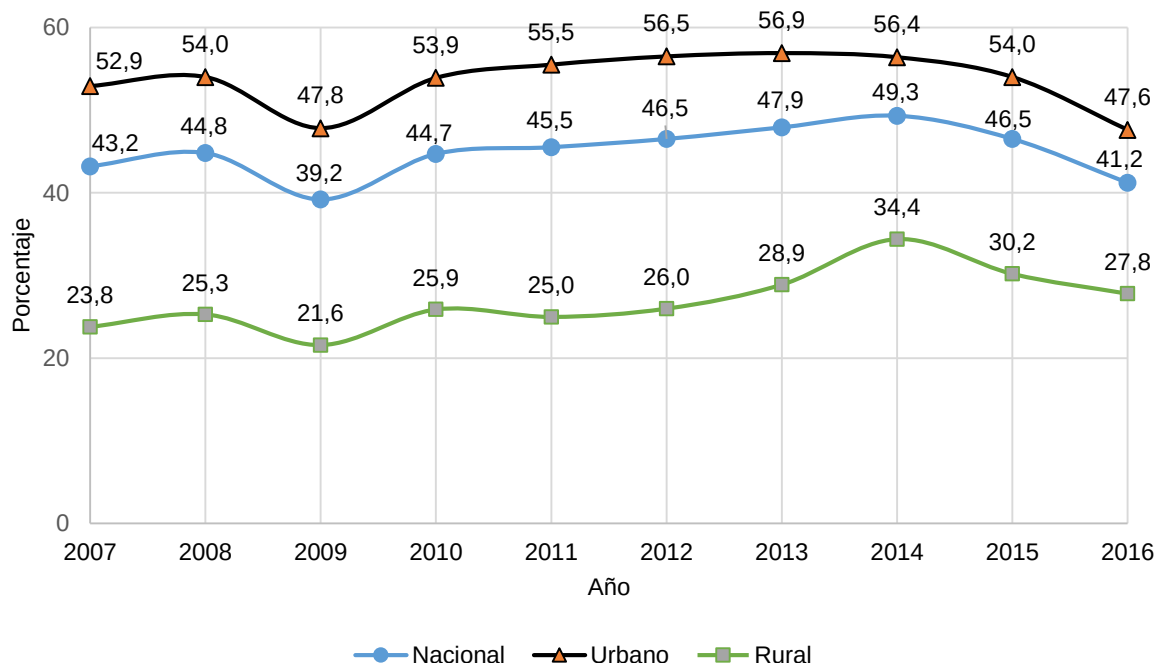


Figura 3.1 Tasa de empleo adecuado 2007 – 2016.

Fuente: Elaboración propia a partir de Sistema de Indicadores Sociales (SIISE).

En la Figura 3.1 se observa la evolución del empleo adecuado de la población económicamente activa (PEA) a nivel nacional entre el año 2007 a 2016, en donde es perceptible un ligero aumento hasta 2014, para luego descender progresivamente hasta 2016, sin embargo, durante este periodo se registra un promedio 44.88% proyectando con ello cierta tendencia positiva, aunque ligeramente representativa del empleo. Por otra parte, en lo referente a la tasa de empleo adecuado urbano y rural, se evidencia un promedio general de 53.55% y 26.89% respectivamente. De esta forma se corrobora un panorama ligeramente creciente de la tasa de empleo adecuado durante este periodo, tanto a nivel rural como urbano y nacional.

En la Figura 3.2 se presenta la evolución de la tasa de subempleo de la población económicamente activa (PEA) el año 2007 y 2016, donde se constata una alta fluctuación, con intervalos descendentes hasta 2012, para luego proyectarse de forma creciente hasta el año 2016, alcanzado un promedio del subempleo bruto de 14.15%. Situación que resulta equivalente para el subempleo por insuficiencia de ingresos y el subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo con un promedio general durante este período de 10.98% y 3.20% respectivamente. De esta forma se identifica una tendencia fluctuante del subempleo, que en cierta forma refleja el constante crecimiento económico que experimentó la economía nacional hasta el 2012, contrastando luego con un ascenso progresivo del subempleo hasta 2016 fuente INEC, lo cual se vincula de alguna manera, al retroceso en la demanda internacional de los productos ecuatorianos y la caída del precio que experimentan los *commodities* tradicionales de exportación, conllevando cierta ralentización en la dinámica laboral.

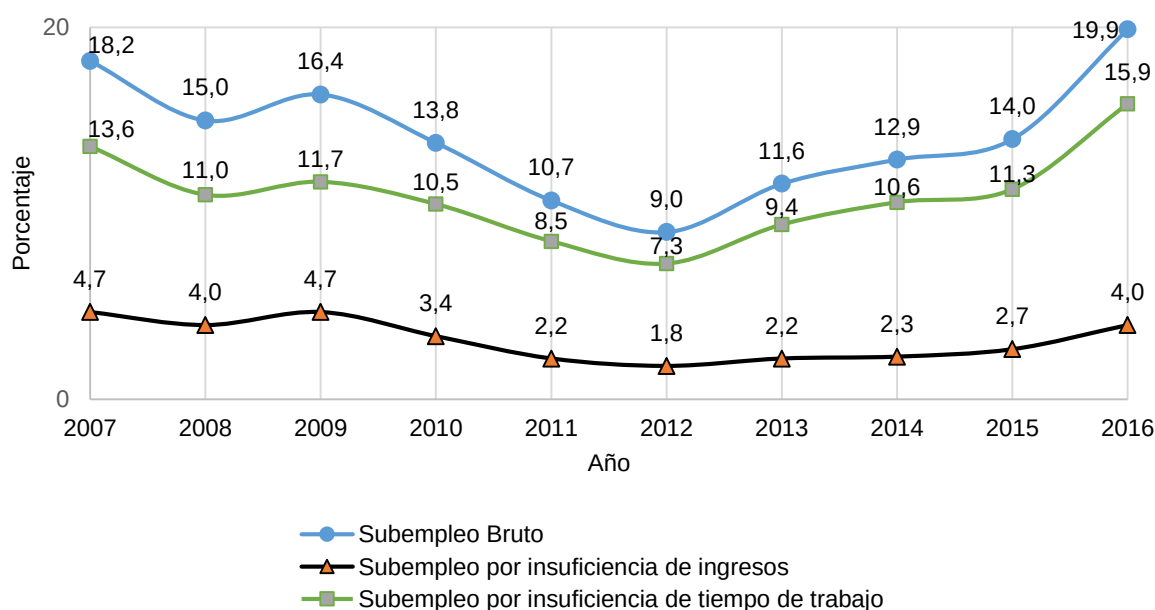


Figura 3.2 Tasa de subempleo 2007 – 2016.

Fuente: Elaboración propia a partir de Sistema de Indicadores Sociales (SIISE).

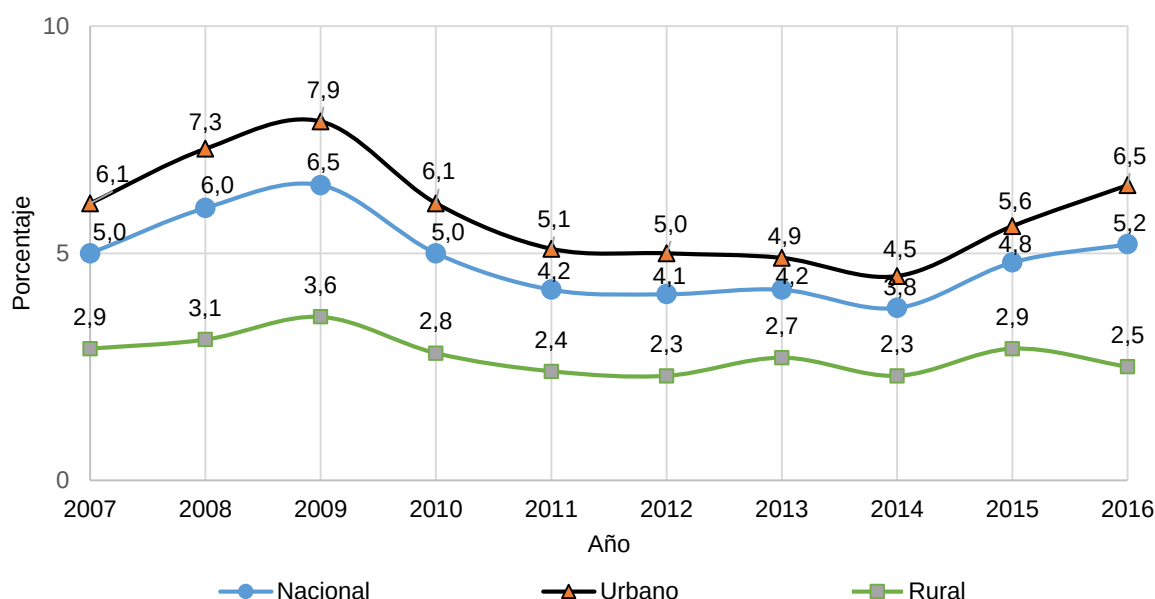


Figura 3.3 Tasa de desempleo 2007 – 2016.

Fuente: Elaboración propia a partir de Sistema de Indicadores Sociales (SIISE).

En la Figura 2.3 se visualiza la tasa de desempleo de la población económicamente activa (PEA) entre el año 2007 al 2016 en donde se constata una tendencia descendente hasta el año 2014, para luego retomar una paulatino incremento hasta el final de este periodo, en donde se registra un promedio general 4.88%. Mientras desde la perspectiva geográfica se evidencia un promedio de 5.90% para el área urbana y de 2.75% para el área rural, en donde se mantiene la misma fluctuación que la tasa de desempleo nacional. De esta forma se constata que en promedio el desempleo durante este período, proyecta una leve tendencia descendente, pero es perceptible que a partir del año 2014 adquiere un creciente aumento hasta el final del periodo analizado.

3.3 Base de Datos

El conjunto de datos que se utiliza proviene de la encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo en el área urbana y rural (ENEMDU) IV trimestre 2007y 2016, que se encuentran en el banco de información del Instituto de Estadísticas y Censos (INEC), en donde el grupo de estudio lo constituye a la población de entre 15 a 65 años que recibe un salario superior a cero.

La encuesta ENEMDU en 2007 posee una muestra total de 76922 personas en donde el segmento correspondiente a la población económicamente activa (PEA) ocupada está constituida por 31483 trabajadores, mientras que para el año 2016 la muestra total representa 114086 personas, de las cuales 45113 se encuentran en situación de ocupación. Dado que esta encuesta contiene información de las características de ingreso, demografía, capital

humano de los individuos y características ocupacionales, representa una fuente de información que se adapta al enfoque del presente estudio.

Para ajustar el estudio dentro del contexto ecuatoriano durante el período entre 2007-2016, se presenta en primer lugar una exposición de un conjunto de estadísticas relacionadas al ámbito laboral, desde la perspectiva que permita una matización de la temática que comprende tanto la segregación ocupacional como la desigualdad salarial entre trabajadores.

De forma complementaria dentro del análisis descriptivo también se contempla un enfoque desde una perspectiva más específica a nivel territorial (regional y provincial). Para ello se establece una comparabilidad estadística uniforme, en donde se excluye en el año 2016a las provincias de Sto. Domingo de los Tsáchilas y Sta. Elena, dado que son dominios geográficos que se incluyen en la encuesta ENEMDU solo a partir del año 2010, de esta forma se estandariza la muestra dentro del período de este estudio².

En segundo lugar se presenta el detalle metodológico que se utiliza para la cuantificación e identificación de la segregación ocupacional, en base a un conjunto de índices sobre las diferentes categorías de ocupación y sectores económicos, desde una estratificación estratégica que comprende variables de características personales como el sexo, y el estado civil de los trabajadores³. Además de una variable que comprende el área geográfica⁴.

En tercer lugar, se puntualiza el compendio metodológico, que es utilizado en la cuantificación del diferencial salarial entre trabajadores, atribuidos tanto a factores observables, los cuales se precisan por variables que integran las características personales y por medio de una variable geográfica, cuantificando con ello los componentes relacionados al capital humano y la discriminación dentro del mercado laboral, entre la población económicamente activa (PEA).

3.4 Metodología

Para la realización de esta investigación se contempla el respaldo de diversas herramientas bibliográficas, estadísticas y econométricas. Para en base a ello contrastar la teoría y evidencia empírica que subyace de la temática de la desigualdad de oportunidades, para ello se incluye de forma previa con un análisis estadístico del mercado laboral ecuatoriano dentro

²En el año 2016 también se excluye de la muestra a la provincia de Galápagos, con el fin de tener el mismo número de provincias en los dos periodos analizados. De igual forma de este período se excluyen las zonas no delimitadas.

³Para identificar el estado civil se utiliza dos categorías, una correspondiente a casado (casado y unión libre) y otra parte perteneciente a soltero (separado, divorciado, viudo y soltero).

⁴Mientras que para el área geográfica se utilizan dos categorías de estudio, en donde una comprende aquellos trabajadores ubicados en el área urbana y otra para aquellos que se encuentran en el área rural.

del período 2007 - 2016. Luego se configura de forma estratégica, un enfoque integral que contempla un análisis desde la perspectiva de la segregación ocupacional y salarial (en función del género, estado civil y área geográfica) en Ecuador, dentro del período de análisis.

3.4.1 Estadísticas descriptivas del mercado laboral.

Este segmento configura un conjunto de estadísticas descriptivas dentro del ámbito laboral ecuatoriano, sustentando principal énfasis en aquellas variables que reflejan la segregación ocupacional dentro de la población económicamente activa (PEA), cuyo enfoque toma en cuenta las teorías desarrolladas por Becker (1957), Doeringer y Piore (1970), Phelps (1972) y Anker (1997). De forma complementaria se utilizan variables que proyectan una visualización del mercado laboral desde una perspectiva que explica las diferencias salariales, a partir del enfoque del capital humano estipulado por Becker (1964) y Mincer (1974).

3.4.2 Metodología segregación ocupacional.

Desde el contexto de la segregación ocupacional, existen diversos esfuerzos metodológicos para cuantificar la segregación, en donde gran parte de los análisis interdisciplinarios coinciden en la utilización de indicadores laborales para medir la magnitud de este fenómeno.

Es por ello que, en esta investigación, se utiliza como parte del enfoque ocupacional, un conjunto de índices de segregación laboral en el mercado laboral, siguiendo la cobertura metodológica del estudio de Martínez, López y Riquelme (2009), para así determinar empíricamente la segregación ocupacional desde el contexto ecuatoriano durante 2007-2016.

En ésta visión metodológica se utiliza el subíndice i para designar cada una de las “ n ” ocupaciones o sectores de actividad, en donde se designa F_i y M_i para las mujeres y hombres que trabajan en cada ocupación i , mientras que F y M constituyen el número total de mujeres y hombres que tienen un trabajo. El número total de empleados está comprendido en $T=F+M$, por lo que el peso de cada género en el empleo total viene comprendido por: $f=F/T$ y $m=M/T$, siendo f y $m=1$. A continuación se detalla de forma particular cada uno de los índices:

El índice de participación (IP), se utiliza para analizar la proporción de mujeres (o de hombres) en una determinada ocupación o sector de actividad. De acuerdo a ello su cálculo trasciende de la división del número de mujeres (o de hombres) en cada ocupación o sector de actividad, para el número total de trabajadores de aquella categoría, para de esta forma contrastar si ésta, puede considerarse como femenina (si supera el 50%) o como masculina en caso contrario.

$$IP_{Fi} = 100 * \frac{F_i}{T_i} \quad ; \quad IP_{Mi} = 100 * \frac{M_i}{T_i} \quad (1)$$

Por otro lado, se encuentra el indicador de concentración (IC), el cual se emplea para determinar dónde trabajan con más frecuencia las mujeres y hombres. Su cálculo se obtiene dividiendo el número de mujeres (o de hombres) en una ocupación o sector de actividad, para el número total de mujeres (o de hombres) que forman parte de la población empleada.

$$IC_{Fi} = 100 * \frac{F_i}{F} \quad ; \quad IC_{Mi} = 100 * \frac{M_i}{M} \quad (2)$$

También se precisa del índice de representación (IR), cuyo cálculo se estructura, del porcentaje de mujeres (o de hombres) en cada ocupación o sector de actividad *i*, dividido para el porcentaje de mujeres (o de hombres) en el empleo total. En donde la participación media femenina (o masculina) en el empleo total, podrá estar sobre-representada o infra-representada en la ocupación “*i*”.⁵

$$IR_{Fi} = \frac{IP_i}{IP} = \frac{\frac{F_i}{T_i}}{\frac{F}{T}} \quad ; \quad IR_{Mi} = \frac{IP_i}{IP} = \frac{\frac{M_i}{T_i}}{\frac{M}{T}} \quad (3)$$

Para estandarizar la estructura ocupacional del período 2007-2016, se considera las ocupaciones en una clasificación de 10 actividades; mientras que el sector de actividad se clasifica en base a 3 sectores principales (primario, secundario y servicios)⁶.

De igual forma siguiendo el mismo compendio metodológico preestablecido, se realiza una cobertura que comprende el estado civil y área geográfica, amplificando con ello la visión de la segregación laboral desde otras características personales, que pueden determinar el acceso al mercado laboral ecuatoriano, durante el período que comprende este estudio.

La interpretación de los indicadores de segregación ocupacional, estarán supeditados especialmente a los aportes empíricos de Martínez, López y Riquelme (2009) y Cáceres et al. (2004), así como también de los estudios que subyacen de esta temática de investigación.

3.4.3 Metodología desigualdad salarial.

Como parte de la de la cuantificación de la desigualdad salarial, en este estudio se plantea de forma inicial el método idealizado por Mincer (1974), para en base a ello cuantificar los diferenciales salariales entre la población ocupada en función de las ganancias de capital humano. Para ello se utiliza el segmento etario de 15 a 65 años de los trabajadores

⁵Según el enfoque metodológico de Cáceres et al. (2004) la interpretación del índice de representación se realiza en tres categorizaciones: ocupaciones o sectores femeninas (si el índice de representación femenino es mayor a 1.25), ocupaciones o sectores masculinas (si el índice de representación masculino es mayor a 1.25) y ocupaciones o sectores integradas (si el índice de representación femenino/masculino está comprendida entre 1 y 1.25)

⁶Ver Anexo 1

remunerados de la población económicamente activa (PEA), con un ingreso laboral superior a cero.

3.4.3.1 Método de ingresos de Mincer.

Este enfoque econométrico desarrollado por Mincer (1974) evalúa de forma general los diferenciales salariales en función del capital humano de los trabajadores. Según Freire y Teijeiro (2008) la aproximación empírica más utilizada corresponde a la siguiente función logarítmica aplicada a muestras de corte transversal:

$$\ln Y_{it} = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_{it}^2 + X_i \beta + u_i \quad (10)$$

En donde $\ln Y$ corresponde al logaritmo natural de ingresos salariales del individuo “i” (asume las características observables), S el nivel educativo, X los años de experiencia y X^2 la experiencia potencial al cuadrado. Mientras que β_0 representa al intercepto, que también se define como el logaritmo del salario de un individuo sin educación ni experiencia; mientras que X_i corresponde a otras variables que se asume que afectan (sexo, estado civil y área geográfica en esta investigación). Por otra parte ε representa el término de perturbación aleatoria que se distribuye según una Normal $(0, \sigma_\varepsilon^2)$. Es importante definir que el valor de las elasticidades comprendidas en β revelan el incremento salarial producido por un incremento unitario en cada variable explicativa.

Una de las limitaciones de este modelo, subyace en la utilización de los años de educación, ya que no toma en cuenta la disparidad existente en la calidad de la educación o las diferencias en las capacidades desarrolladas por los individuos durante el proceso de aprendizaje (Mincer, 1974).

Para adaptar este método al contexto ecuatoriano durante el periodo de estudio, se precisa de una serie de ecuaciones de salarios controladas de acuerdo a las características personales (género y estado civil) y por ubicación geográfica, en donde se utiliza como proxy de las variables explicativas el nivel escolaridad (nivel educativo y año terminado) y la experiencia.

De forma específica entre las variables comprendidas en X_i (variables no observables) se encuentra la variable género (G_i) expresada como dicótoma en donde 1 equivale a género femenino, mientras que cero designa al género masculino; así mismo se encuentra la variable dicótoma estado civil (C_i), en donde 1 representa la categoría casado y cero para soltero; de forma similar se encuentra la variable dicótoma geográfica (GE_i) en donde 1 representa si el trabajador pertenece a la población del área rural y cero a la población área urbana.

Es preciso mencionar que al incluir en las ecuaciones de ingresos variables dummies de género, estado civil y área geográfica, se asume el supuesto de que los individuos tienen la misma estructura salarial⁷.

⁷Esto indica el principal supuesto de Mincer (1973), en donde conjetura que todos los individuos tienen similares habilidades, por lo que cada individuo genera un nivel de rentabilidad similar que se traduce en similares salarios para todos los grupos.

CAPÍTULO 4

RESULTADOS

4.1 Introducción

En este apartado se contempla de forma inicial la exposición de una serie de estadísticas descriptivas desde el ámbito de la concentración ocupacional y las brechas salariales por ingreso laboral dentro del segmento poblacional de la población económicamente activa (PEA) ocupada entre 15 a 65 años, en donde se incluye un enfoque comparativo entre distintas categorías, en base a características personales (género y estado civil) y ubicación geográfica (área) dentro del panorama laboral del Ecuador entre el período 2007-2016. De forma complementaria también se proyecta una matización de orden provincial dentro de la perspectiva de análisis.

Por otra parte, se presenta los resultados de los distintos indicadores de segregación laboral (participación, concentración y representación) utilizados para la cuantificación de la distribución de los trabajadores de la población económicamente activa (PEA) dentro de las distintas ocupaciones y sectores económicos, de acuerdo a una segmentación que incluye características personales y ubicación geográfica.

Finalmente se presenta los resultados de las estimaciones econométricas en base a la utilización del método sustentado por Mincer (1974) proyectando con ello la cuantificación de los diferenciales salariales de la población ocupada en función de los retornos del capital humano.

4.2 Estadísticos descriptivos de la desigualdad laboral en Ecuador 2007-2016

Este segmento comprende de forma inicial una serie de estadísticos descriptivos desde la perspectiva ocupacional, de acuerdo a una estratificación según el género, estado civil y área geográfica de los trabajadores de la población económicamente activa (PEA), que luego se refuerza desde el ámbito provincial. Por otro lado, de forma subsiguiente se proyecta un enfoque estadístico dentro de panorama salarial en base a la percepción del ingreso laboral de los trabajadores, configurando seguidamente un análisis que involucra el ámbito provincial.

Tabla 4.1 Estructura porcentual del mercado laboral 2007-2016.

	2007		2016	
Género	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
% Población de 15 -65 años	48,87	51,13	48.69	51.31
% PEA	59,26	40,74	56.53	43.47
Tasa de Empleo	77.28	73.59	75.14	74.91
Tasa de Subempleo	19.48	20.02	20.79	19.58
Tasa de Desempleo	3.24	6.39	4.07	5.51

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

En la Tabla 4.1 se verifica que el segmento poblacional entre 15 a 65 años, confiere un mayor nivel porcentual de la población en el año 2007 para el género femenino (51.3%) sobre el masculino (45.87%); tendencias que hasta el año 2016 resulta levemente similar. Mientras que si se tiene solo en cuenta a la población económicamente activa (PEA), esta supremacía se invierte con una participación porcentual a favor del género masculino, sin embargo, en este contexto es perceptible un mínimo incremento de la participación femenina que resuelta en un 2.73% entre 2007-2016.

En lo referente específicamente a la estructura del mercado laboral, se evidencia que la tasa empleo absorbe una mayor participación del género masculino; mientras que la tasa de subempleo proyecta una leve reducción de la participación femenina en el subempleo entre el periodo de estudio; escenario que resulta opuesto respecto a la tasa de desempleo, en donde la participación femenina registra un mayor promedio.

Tabla 4.2 Estadísticas por género de la PEA ocupada 2007-2016.

Año	2007		2016	
Grupos de edad (% de población)	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
15 - 24	22.04	19.59	17.96	14.65
25 - 34	23.55	24.55	26.85	27.13
35 - 44	22.63	24.55	24.28	26.11
45 - 55	18.62	19.92	18.83	19.89
55 - 65	13.15	11.38	12.07	12.22
Total	100	100	100	100
Nivel de instrucción⁸ (% de población)	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Nivel bajo	48.16	42.88	38.34	36.09
Nivel medio	34.50	34.49	44.74	39.96
Nivel alto	17.33	22.63	16.93	23.95
Total	100	100	100	100
Región natural (% de población)	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Costa	51.40	41.68	51.51	42.26
Sierra	43.81	53.76	43.05	51.98
Amazonia	4.79	4.56	5.44	5.76
Total	100	100	100	100
Edad promedio	37.19	37.37	37.65	38.34
Escolaridad promedio	9.16	9.50	9.84	10.17
Experiencia laboral promedio	11.07	9.40	10.62	9.31

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

En la Tabla 4.2 se observa la concentración porcentual de la población económicamente activa (PEA) ocupada, donde resulta visible una mayor agrupación del género masculino entre

⁸Ver Anexo 2

los tres primeros grupos de segmentación etaria durante el periodo 2007-2016, mientras que el género femenino registra una mayor concentración entre los tres grupos intermedios. Con respecto al nivel de instrucción en ambos géneros resulta visible una mayor agrupación entre el nivel bajo y medio. De forma similar ocurre en relación a la región natural, donde es perceptible una mayor concentración en la región costa y sierra, aunque con destacada agrupación del componente femenino dentro la región sierra.

En forma general también se constata que el nivel de escolaridad (instrucción + años aprobados) resulta levemente mayor para el género femenino; mientras que el promedio de experiencia laboral (años de trabajo) mantiene una clara ventaja para el componente masculino, aunque con un diferencial que tiende a reducirse hasta el año 2016.

Tabla 4.3 Estadísticas % por estado civil de la PEA ocupada 2007-2016.

Año	2007		2016	
Grupos de edad (% de población)	Casado	Soltero	Casado	Soltero
15 - 24	7.73	41.22	7.61	32.32
25 - 34	24.70	22.82	27.20	26.56
35 - 44	29.10	14.79	29.66	16.95
45 - 55	23.62	12.38	22.01	14.47
55 - 65	14.86	8.79	13.52	9.70
Total	100	100	100	100
Nivel de instrucción (% de población)	Casado	Soltero	Casado	Soltero
Nivel bajo	48.30	42.63	40.64	31.70
Nivel medio	32.63	37.31	40.98	45.82
Nivel alto	19.07	20.06	18.38	22.48
Total	100	100	100	100
Región natural (% de población)	Casado	Soltero	Casado	Soltero
Costa	46.51	46.76	46.16	50.21
Sierra	48.50	48.99	47.85	44.94
Amazonia	4.99	4.25	5.99	4.84
Total	100	100	100	100
Edad promedio	40.91	31.74	40.35	33.70
Escolaridad promedio	8.88	9.92	9.66	10.53
Experiencia laboral promedio	12.27	7.57	11.48	7.58

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

En la Tabla 4.3 se presenta la concentración de la población económicamente activa (PEA) ocupada según estado civil, en donde se evidencia una tendencia mayoritaria entre los segmentos etarios intermedios para la categoría de casados, mientras que para la categoría de solteros la concentración resulta decreciente a partir del primer grupo de edad en adelante, tendencia que persiste tanto en el año 2007 como en el 2016.

En cuanto al nivel de instrucción ambas categorías tienden a concentrarse mayoritariamente tanto en el nivel bajo como en el medio, aunque con una creciente concentración en el nivel alto por parte del componente de solteros durante periodo de estudio. Mientras que, en lo referente a la región natural, ambas categorías se sitúan en mayor porcentaje entre la región sierra y costa, aunque con un leve en la amazonia.

En lo referente al promedio de escolaridad en la categoría de casados se registra un incremento del 0.78%, mientras que para la categoría de solteros este incremento representa un 0.61% durante 2007 -2016. Mientras que la experiencia laboral presenta una ligera fluctuación hasta el final del periodo, con cierta reducción porcentual para el componente de casados.

Tabla 4.4 Estadísticas % por área geográfica de la PEA ocupada 2007-2016.

Año	2007		2016	
Grupos de edad (% de población)	Área Urbana	Área Rural	Área Urbana	Área Rural
15 - 24	18.67	25.97	14.26	21.27
25 - 34	25.16	21.46	27.53	25.82
35 - 44	24.49	21.17	25.69	23.74
45 - 55	19.86	17.67	20.29	17.22
55 - 65	11.81	13.73	12.23	11.94
Total	100	100	100	100
Nivel de instrucción (% de población)	Área Urbana	Área Rural	Área Urbana	Área Rural
Nivel bajo	31.81	75.37	26.86	58.76
Nivel medio	41.23	20.62	47.26	33.56
Nivel alto	26.96	4.01	25.88	7.69
Total	100	100	100	100
Región natural (% de población)	Área Urbana	Área Rural	Área Urbana	Área Rural
Costa	53.74	34.63	56.12	30.41
Sierra	43.85	55.97	40.93	58.71
Amazonia	2.42	9.40	2.96	10.88
Total	100	100	100	100
Edad promedio	37.59	36.58	38.47	36.84
Escolaridad promedio	10.55	6.71	10.90	8.10
Experiencia laboral promedio	8.42	14.48	8.73	12.78

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

La Tabla 4.4 presenta la concentración de la población económicamente activa (PEA) ocupada según área geográfica durante el período 2007-2016, donde se registra que el componente urbano tiende a concentrarse en los segmentos etarios intermedios, mientras que los trabajadores rurales se concentran principalmente en los tres primeros segmentos de

edad. Con respecto al nivel de instrucción se evidencia una alta concentración urbana dentro del nivel medio, seguido del nivel bajo y alto, aunque un destacado descenso del nivel bajo hasta el final del periodo; mientras que los trabajadores rurales tienden a concentrarse mayoritariamente en el nivel de instrucción bajo, aunque es perceptible un destacado incremento sobre el nivel medio y alto, hasta el año 2016. En cuanto a la región natural se observa en ambas categorías, una mayor concentración en la región costa y sierra, con una importante concentración rural en la región sierra y amazonia.

En cuanto al promedio de escolaridad entre el año 2007-2016, se constata una superioridad de los trabajadores del área urbana, aunque con un incremento importante del área rural del 1.39%. Mientras que, respecto al promedio de experiencia laboral, se denota una situación opuesta, donde el área rural mantiene un nivel porcentual sobre el área urbana, aunque se registra un descenso del 1.70% dentro del área rural. De esta forma se verifica cierto incremento de los trabajadores rurales en el acceso a las dotaciones inherentes al conocimiento por efecto de una creciente escolaridad.

Tabla 4.5 Participación % provincial por género de la PEA ocupada 2007-2016.

Año	2007			2016		
Provincia	Masculino (%)	Femenino (%)	Total	Masculino (%)	Femenino (%)	Total
Azuay	52.65	47.35	100	51.37	48.63	100
Bolívar	54.03	45.97	100	54.33	45.67	100
Cañar	51.45	48.55	100	57.40	42.60	100
Carchi	60.59	39.41	100	57.79	42.21	100
Cotopaxi	51.50	48.50	100	52.05	47.95	100
Chimborazo	50.51	49.49	100	50.27	49.73	100
El Oro	61.57	38.43	100	62.83	37.17	100
Esmeraldas	65.61	34.39	100	64.50	35.50	100
Guayas	62.50	37.50	100	61.59	38.41	100
Imbabura	56.08	43.92	100	54.51	45.49	100
Loja	59.98	40.02	100	54.35	45.65	100
Los Ríos	69.81	30.19	100	65.33	34.67	100
Manabí	70.40	29.60	100	64.20	35.80	100
Morona Santiago	54.05	45.95	100	52.95	47.05	100
Napo	58.59	41.41	100	54.26	45.74	100
Pastaza	58.02	41.98	100	52.08	47.92	100
Pichincha	56.49	43.51	100	54.59	45.41	100
Tungurahua	51.22	48.78	100	50.33	49.67	100
Zamora Chinchipe	63.75	36.25	100	56.85	43.15	100
Sucumbíos	62.20	37.80	100	61.84	38.16	100
Orellana	71.72	28.28	100	59.30	40.70	100

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC

En la Tabla 4.5 como respaldo a aporte estadístico anterior, se proyecta desde el orden provincial un enfoque descriptivo de la participación de la población económicamente activa (PEA) ocupada por género en el período 2007-2016, en donde se visualiza que el género masculino presenta una amplia participación, especialmente en las provincias de Manabí y Los Ríos; mientras que para el género femenino su principal participación se registra en las provincias de Chimborazo y Tungurahua. Por otra parte, la menor participación laboral para el género masculino, se registra en las provincias de Tungurahua y Azuay; mientras que para el género femenino su menor participación resulta para las provincias de Manabí y Esmeraldas, durante el periodo que comprende este estudio.

Tabla 4.6 Participación % provincial por estado civil de la PEA ocupada 2007-2016.

Año	2007			2016		
Provincia	Casado (%)	Soltero (%)	Total	Casado (%)	Soltero (%)	Total
Azuay	56.10	43.90	100	62.29	37.71	100
Bolívar	56.56	43.44	100	65.81	34.19	100
Cañar	58.96	41.04	100	63.24	36.76	100
Carchi	62.24	37.76	100	64.26	35.74	100
Cotopaxi	65.34	34.66	100	67.30	32.70	100
Chimborazo	61.14	38.86	100	67.09	32.91	100
El Oro	56.85	43.15	100	64.38	35.62	100
Esmeraldas	60.88	39.12	100	66.08	33.92	100
Guayas	58.76	41.24	100	59.94	40.06	100
Imbabura	62.34	37.66	100	63.24	36.76	100
Loja	55.54	44.46	100	64.56	35.44	100
Los Ríos	57.01	42.99	100	59.90	40.10	100
Manabí	61.15	38.85	100	65.28	34.72	100
Morona Santiago	63.90	36.10	100	71.07	28.93	100
Napo	65.23	34.77	100	67.96	32.04	100
Pastaza	55.02	44.98	100	66.81	33.19	100
Pichincha	62.05	37.95	100	65.38	34.62	100
Tungurahua	63.82	36.18	100	67.32	32.68	100
Zamora Chinchipe	61.98	38.02	100	66.14	33.86	100
Sucumbíos	65.58	34.42	100	70.11	29.89	100
Orellana	69.43	30.57	100	66.79	33.21	100

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

La Tabla 4.6 presenta la participación de la población económicamente activa (PEA) ocupada a nivel provincial según estado civil, durante el período 2007-2016, en donde se evidencia en promedio que la mayor participación de la categoría de casado, se sitúa en las provincias de Orellana, Sucumbíos y Morona Santiago; mientras que, para la categoría de soltero, su mayor participación promedio se presenta en las provincias de Los Ríos, Azuay y Loja. En sentido opuesto para la categoría de casado su menor participación se registra en las provincias de

Los Ríos, Azuay y Pastaza; mientras que para la categoría de soltero su menor participación corresponde para las provincias de Orellana, Sucumbíos y Napo, durante el periodo de análisis.

Tabla 4.7 Participación % provincial por área geográfica de la PEA ocupada 2007-2016.

Año	2007			2016		
Provincia	Área Urbana (%)	Área Rural (%)	Total	Área Urbana (%)	Área Rural (%)	Total
Azuay	55.25	44.75	100	56.16	43.84	100
Bolívar	21.90	78.10	100	26.96	73.04	100
Cañar	37.53	62.47	100	43.86	56.14	100
Carchi	54.30	45.70	100	57.82	42.18	100
Cotopaxi	26.30	73.70	100	29.84	70.16	100
Chimborazo	35.16	64.84	100	23.99	76.01	100
El Oro	78.86	21.14	100	81.23	18.77	100
Esmeraldas	60.71	39.29	100	61.65	38.35	100
Guayas	86.19	13.81	100	87.64	12.36	100
Imbabura	65.05	34.95	100	68.27	31.73	100
Loja	42.59	57.41	100	62.86	37.14	100
Los Ríos	58.52	41.48	100	66.93	33.07	100
Manabí	58.69	41.31	100	66.35	33.65	100
Morona Santiago	28.27	71.73	100	24.71	75.29	100
Napo	28.26	71.74	100	35.60	64.40	100
Pastaza	60.64	39.36	100	27.05	72.95	100
Pichincha	84.82	15.18	100	75.92	24.08	100
Tungurahua	42.27	57.73	100	37.57	62.43	100
Zamora Chinchipe	25.48	74.52	100	33.98	66.02	100
Sucumbíos	41.81	58.19	100	37.42	62.58	100
Orellana	26.42	73.58	100	51.23	48.77	100

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

En la Tabla 4.7 se distingue la participación de la población económicamente activa (PEA) ocupada según área geográfica durante el periodo 2007-2016, en donde se distingue en el área urbana que las provincias de mayor participación promedio corresponde para Guayas, Pichincha y El Oro; mientras que la menor participación promedio en el urbana se registra para las provincias de Bolívar, Morona Santiago y Cotopaxi. Por otra parte, las provincias de mayor participación del área rural pertenecen a Bolívar, Morona Santiago y Zamora Chinchipe; mientras que aquellas que se sitúan en menor participación promedio dentro del componente urbano corresponden para Guayas, Pichincha e Imbabura durante el periodo de investigación.

Dentro de este compendio descriptivo también resulta importante contextualizar las brechas salariales como eje complementario al enfoque que contempla este estudio, por lo que partiendo del ingreso laboral de los trabajadores de la población económicamente activa

(PEA), se presenta a continuación la explosión de una serie de estadísticas salariales según género, estado civil y área geográfica. Lo que subsecuentemente también aborda una breve matización provincial descriptiva para reforzar el análisis desde un enfoque espacial.

Tabla 4.8 Salario mensual real⁹ promedio de la PEA ocupada por género 2007-2016.

Año	2007		2016	
Grupos de edad	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
15 - 24	194.43	185.67	358.95	311.05
25 - 34	334.80	264.91	559.65	504.86
35 - 44	408.76	297.19	629.79	472.61
45 - 55	471.24	319.21	584.05	437.42
55 - 65	434.05	274.21	505.80	347.52
Nivel de instrucción	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Nivel bajo	197.81	123.45	245.03	152.71
Nivel medio	331.26	232.60	351.30	233.74
Nivel alto	755.14	474.55	706.48	556.31
Región natural	Masculino	Femenino	Masculino	Femenino
Costa	315.84	250.35	346.17	286.98
Sierra	380.72	255.55	400.78	301.98
Amazonia	299.97	258.96	343.06	310.24

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

En la Tabla 4.8 se presenta el salario mensual por género de la población económicamente activa (PEA) ocupada entre el periodo 2007-2016, en donde se visualiza la brecha salarial tomando como base el salario del género masculino, evidenciando un incremento que se amplifica progresivamente entre los grupos de edad, aunque con una cierta tendencia descendente al final del periodo. En lo referente al nivel de instrucción se determina que la brecha salarial resulta mayor en el nivel bajo y alto, con una diferencial en el año 2007 del 37.39% y 37.16% respectivamente; mientras que en el año 2016 este diferencial se mantiene en mayor amplitud entre el nivel bajo y medio, con una brecha del 37.68% y 33.46% en el correspondiente orden. Por otra parte, respecto a la región natural, el diferencial salarial en 2007 se mantiene en mayor medida en la región costa y sierra, con una brecha salarial del 20.74 y 32.88% para cada región; situación que persiste en 2016 con una brecha del 17.10% en la región costa y del 24.65% en la región sierra.

En la Tabla 4.9 se presenta el salario mensual por estado civil de la población económicamente activa (PEA) ocupada entre el periodo 2007-2016, en donde se evidencia

⁹El salario real mensual se obtiene deflactando el salario laboral mensual por el índice de precios al consumidor (IPC), según la provincia o proximidad de las 9 ciudades principales del Ecuador, empleando como año base 2006=100. Para las provincias de la región amazónica se utiliza el IPC nacional.

que la brecha salarial en base al ingreso laboral de los trabajadores dentro de categoría de casado y soltero, presentan un incremento progresivo entre los segmentos etarios, con cierta amplificación en los últimos segmentos de edad, tendencia que se mantiene durante el período. Mientras que con respecto al nivel de instrucción por estado civil resulta evidente en el año 2007 un creciente diferencial salarial sobre el nivel medio y alto, tomando como referencia el salario del componente casado, en donde se registra una brecha salarial del 31.61% y 38.49% respectivamente; situación que se mantiene en el año 2016 dentro del nivel medio y superior, con una brecha salarial de 23.53% y 30.60% en los respectivos niveles.

Tabla 4.9 Salario mensual real promedio de la PEA ocupada por estado civil 2007-2016.

Año	2007		2016	
Grupos de edad	Casado	Soltero	Casado	Soltero
15 - 24	220.98	180.91	364.40	332.67
25 - 34	315.35	298.58	554.33	511.29
35 - 44	398.06	273.60	601.08	472.35
45 - 55	443.32	333.61	563.12	432.27
55 - 65	418.84	298.09	488.70	354.54
Nivel de instrucción	Casado	Soltero	Casado	Soltero
Nivel bajo	189.88	145.53	227.41	181.56
Nivel medio	334.39	228.69	337.45	258.04
Nivel alto	736.06	452.77	715.88	496.85
Región natural	Casado	Soltero	Casado	Soltero
Costa	338.14	222.13	354.15	276.55
Sierra	365.92	263.71	383.00	306.11
Amazonia	294.51	268.31	339.12	309.65

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

En cuanto a la región natural se aprecia un diferencial salarial mayoritario en la región costa y sierra, con una brecha salarial del 34.31% y 27.93% respectivamente durante el año 2007; situación que persiste en el año 2016 con una brecha salarial dentro de la región costa de 21.91% y del 20.08% en la región sierra, aunque con cierta tendencia descendente.

En la Tabla 4.10 se exterioriza el salario mensual por área geográfica de la población económicamente activa (PEA) ocupada entre el período 2007-2016, en donde se comprueba que la brecha salarial del ingreso laboral referenciado en base al salario del área urbana, presenta un progresivo diferencial salarial entre los segmentos etarios de la muestra por área geográfica, con cierta amplificación entre los últimos segmentos de edad. Por otra parte, en lo referente al nivel de instrucción según área geográfica, se determina un mayor diferencial salarial en el año 2007 en el área urbana sobre el nivel bajo y superior, con una brecha salarial del 33.36% y 43.19% respectivamente; situación que difiere en el año 2016 con un diferencial salarial que se acentúa en el nivel bajo y medio, con una brecha salarial del 20.35% y 20.65%

en los respectivos niveles. Mientras que respecto a la región natural se visualiza en el año 2007 un mayor diferencial entre la región sierra y amazonia con una brecha salarial del 61.92% y 58.77% respectivamente; situación que se mantiene en el año 2016 en la región sierra y amazonia, con una brecha salarial de 40.68% y 38.12% entre las respectivas regiones. De esta forma se corrobora que el salario real promedio resulta mayor en el área urbana con respecto al área rural, la cual persiste de entre los segmentos etarios, los niveles de instrucción y la región natural entre los trabajadores según área geográfica.

Tabla 4.10 Salario mensual real promedio de la PEA ocupada por área geográfica 2007-2016.

Año	2007		2016	
Grupos de edad	Área Urbana	Área Rural	Área Urbana	Área Rural
15 - 24	255.41	134.43	380.23	285.05
25 - 34	359.44	179.22	609.05	385.04
35 - 44	433.87	198.97	632.32	421.67
45 - 55	497.97	203.03	581.40	384.34
55 - 65	479.61	197.61	514.40	293.32
Nivel de instrucción	Área Urbana	Área Rural	Área Urbana	Área Rural
Nivel bajo	210.56	140.31	237.78	189.38
Nivel medio	310.26	227.09	326.19	258.83
Nivel alto	649.00	368.69	642.65	565.20
Región natural	Área Urbana	Área Rural	Área Urbana	Área Rural
Costa	333.32	173.96	353.53	224.02
Sierra	420.99	160.33	425.25	252.27
Amazonia	434.85	179.31	429.85	266.01

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

Como parte de una matización adicional de la desigualdad salarial, se expone una breve descripción estadística a nivel provincial, en donde se precisan los niveles salariales promedio de acuerdo al ingreso laboral de los trabajadores de la población económicamente activa (PEA) entre el período 2007-2016. De acuerdo a ello a continuación se expone el salario promedio mensual y por hora en cada provincia entre el periodo de estudio, para según ello constatar la brecha salarial entre un nivel espacial más específico.

En la Tabla 4.11 se observa el salario real promedio mensual y por hora entre los trabajadores de la población económicamente activa (PEA) durante el periodo 2007-2016, en donde se verifica tomando de referencia el salario masculino, que las provincias de mayor brecha salarial en el año 2007 corresponden a Azuay (38.31%) y Tungurahua (37.08%); mientras que las provincias de menor brecha salarial pertenece para Esmeraldas (8.88%) y Morona Santiago (11.45%); por otra parte para el año 2016 la provincias donde se presenta mayor brecha salarial corresponde para Cotopaxi (36.30%) y Tungurahua (34.96%); mientras que aquellas provincias de menor brecha salarial pertenece a Esmeraldas (4.57%) y Bolívar

(10.99%). Sin embargo, existen provincias donde el salario real mensual presenta cierto nivel salarial favorable para el componente femenino como en el caso de Napo en 2007 y de Morona Santiago en 2016.

En cuanto al salario real por hora en base al salario masculino como referencia, se evidencia una mayor brecha salarial en el año 2007 en las provincias de Tungurahua (23.37%) y Pichincha (22.73%); mientras que las provincias de menor brecha salarial corresponden para Sucumbíos (2.63%) y Carchi (5.07%). Por otra parte, para el año 2016 la brecha salarial se sitúa en mayor amplitud en las provincias de Cotopaxi (30.63%) y Tungurahua (26.87%); mientras que se registra una menor brecha salarial en Manabí (2.08%) y Los Ríos (3.70%)

Tabla 4.11 Brecha del salario real promedio mensual de asalariados por provincias 2007 – 2016.

Año	2007				2016			
	Salario real mes		Salario real hora		Salario real mes		Salario real hora ¹⁰	
Provincia	M	F	M	F	M	F	M	F
Azuay	369.28	227.82	2.05	1.64	391.69	285.91	2.29	1.89
Bolívar	190.71	158.61	1.16	1.35	300.45	267.44	1.79	1.79
Cañar	252.28	173.41	1.46	1.32	377.28	290.03	2.29	2.34
Carchi	244.77	179.18	1.38	1.31	284.30	233.66	1.76	1.60
Cotopaxi	243.71	160.16	1.36	1.07	367.17	233.87	2.22	1.54
Chimborazo	269.73	180.59	1.42	1.19	280.99	188.70	1.62	1.34
El Oro	291.07	226.95	1.50	1.54	316.11	243.15	1.88	1.66
Esmeraldas	244.73	223.01	1.41	1.49	297.22	283.65	1.75	1.89
Guayas	367.89	274.77	2.05	1.85	381.30	307.22	2.22	2.08
Imbabura	280.84	208.65	1.55	1.39	320.00	259.14	1.89	1.79
Loja	244.74	187.25	1.36	1.26	341.46	274.16	1.97	1.83
Los Ríos	309.86	234.56	1.66	1.67	321.62	261.18	1.89	1.82
Manabí	213.57	187.98	1.26	1.34	296.17	259.47	1.83	1.82
Morona Santiago	279.28	247.30	1.74	1.59	296.46	412.71	1.89	2.82
Napo	427.49	488.08	2.15	2.38	334.13	292.89	1.92	1.88
Pastaza	301.99	256.52	1.71	1.48	300.20	235.36	1.96	1.58
Pichincha	494.04	326.30	2.64	2.04	473.15	363.94	2.77	2.94
Tungurahua	306.00	192.54	1.84	1.41	337.49	219.51	2.01	1.47
Zamora Chinchipe	188.29	158.71	1.13	1.06	313.00	263.93	1.82	1.88
Sucumbíos	319.44	236.19	1.52	1.48	392.52	294.87	2.23	1.82
Orellana	297.26	200.59	1.50	1.31	375.58	306.15	2.06	1.90

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

¹⁰El salario real por hora se obtiene del cociente entre el salario laboral mensual deflactado y las horas semanales trabajadas multiplicadas por 4.3.

De esta forma se ha presentado un breve enfoque de la desigualdad salarial a nivel provincial, donde es perceptible algunos diferenciales respecto a distribución del salario, entre los distintos trabajadores que forman parte del segmento etario de la población económicamente activa (PEA) que comprende entre 15 a 65 años.

4.3 Resultados de segregación ocupacional en Ecuador 2007-2016

En este apartado se exponen los resultados de los indicadores calculados para determinar la segregación laboral entre los trabajadores de la población económicamente activa (participación, concentración y representación) en base a una categorización laboral que comprende por un lado las ocupaciones y por otro aquellos sectores económicos a los que pertenecen los trabajadores, todos ellos segmentados de acuerdo a dos características personales (género y estado civil), y una característica de ubicación (área geográfica).

Tabla 4.12 Índices ocupacionales por género de la PEA ocupada 2007.

2007	Masculino			Femenino		
	IP	IC	IR	IP	IC	IR
Total	59.85%	100.00%	1.00	40.15%	100.00%	1.00
Personal direc./admin. pública y empresas	62.44%	2.48%	1.04	37.56%	2.22%	0.94
Profesionales científicos e intelectuales	52.12%	5.52%	0.87	47.88%	7.56%	1.19
Técnicos y profesionales de nivel medio	51.29%	4.67%	0.86	48.71%	6.61%	1.21
Empleados de oficina	41.33%	3.64%	0.69	58.67%	7.71%	1.46
Trabajadores de los servicios y comerciantes	40.30%	12.77%	0.67	59.70%	28.20%	1.49
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	67.24%	11.78%	1.12	32.76%	8.55%	0.82
Oficiales operarios y artesanos	79.54%	16.41%	1.33	20.46%	6.29%	0.51
Operadores de instalación. De máquinas y ensambladores	92.74%	9.94%	1.55	7.26%	1.16%	0.18
Trabajadores no calificados	59.93%	31.79%	1.00	40.07%	31.68%	1.00
Fuerzas armadas	98.11%	1.00%	1.64	1.89%	0.02%	0.05

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.

En la Tabla 4.12 se determina en referencia al índice de participación por género (IP) que el componente masculino tiene una mayor participación (19.7% más que el género femenino) en el empleo total por ocupación en el año 2007, en donde existente solamente dos ocupaciones con una mayor participación femenina. En lo que respecta al índice de concentración por género (IC) se denota que la concentración femenina se encuentra principalmente en dos categorías de ocupación, mientras que el género masculino se concentra en mayor amplitud en cinco categorías. Por otra parte, en cuanto al índice de representación por género (IR) en el año 2007 se evidencia que existen tres ocupaciones masculinizadas, mientras que se comprueba que solo existe dos ocupaciones feminizadas y cinco ocupaciones dentro de la categorización de ocupaciones integradas.

Tabla 4.13 Índices ocupacionales por género de la PEA ocupada 2016.

2016	Masculino			Femenino		
	IP	IC	IR	IP	IC	IR
Total	58.09%	100.00%	1.00	41.91%	100.00%	1.00
Personal direc./admin. pública y empresas	63.37%	1.41%	1.09	36.63%	1.13%	0.87
Profesionales científicos e intelectuales	43.75%	6.34%	0.75	56.25%	11.30%	1.34
Técnicos y profesionales de nivel medio	56.25%	4.48%	0.97	43.75%	4.83%	1.04
Empleados de oficina	46.92%	3.07%	0.81	53.08%	4.81%	1.27
Trabajadores de los servicios y comerciantes	38.99%	15.62%	0.67	61.01%	33.88%	1.46
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	70.13%	18.44%	1.21	29.87%	10.88%	0.71
Oficiales operarios y artesanos	81.94%	18.61%	1.41	18.06%	5.69%	0.43
Operadores de instalación. de máquinas y ensambladores	92.13%	11.91%	1.59	7.87%	1.41%	0.19
Trabajadores no calificados	50.20%	18.90%	0.86	49.80%	25.99%	1.19
Fuerzas armadas	95.62%	1.22%	1.65	4.38%	0.08%	0.10

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.

En la Tabla 4.13 se exponen los indicadores de segregación ocupacional para el año 2016, en donde se observa que el índice de participación por género (IP) aún mantiene una supremacía en la distribución de las ocupaciones por género (16.18% más que el género femenino), aunque con una cierta tendencia descendente respecto al inicio del periodo de estudio, lo que conjetura un leve avance en la participación femenina dentro de la fuerza laboral. Además, se comprueba respecto al índice de participación que existen siete ocupaciones con mayor participación masculina y solo tres con mayor participación femenina. Por otra parte en cuanto al índice de concentración (IC) se confirma que el componente masculino se encuentra concentrado en mayor porcentaje en cinco ocupaciones, mientras que el género femenino se concentra principalmente en tres ocupaciones. Con respecto al índice de representación (IR) se determina que existen tres ocupaciones masculinizas, mientras que se hallan tres ocupaciones feminizadas y cuatro ocupaciones integradas.

La Tabla 4.14 se expone los indicadores de segregación ocupacional del año 2007, según el estado civil de los trabajadores de la población económicamente activa (PEA), en donde se evidencia respecto al índice de participación por estado civil (IPEC) que existe una mayor participación de aquellos que se encuentran categorizados como casados con respecto a los trabajadores agrupados como solteros, en donde además se verifica que casi la totalidad de ocupaciones tienden a estar distribuidas mayoritariamente a favor de los casados, mientras que solo una ocupación tiende a estar a favor de los solteros. Por otra parte, con respecto al índice de concentración por estado civil (ICEC) se corrobora que existen cuatro ocupaciones de mayor concentración en el componente de casados, mientras que los solteros se agrupan especialmente en tres ocupaciones. En lo que referente al índice de representación por estado

civil (IREC) se comprueba que los casados se encuentran exclusivamente en dos ocupaciones, mientras que los trabajadores categorizados como solteros se ubican usualmente en una ocupación y en cuanto al componente de integrados se localizan las siete ocupaciones restantes.

Tabla 4.14 Índices ocupacionales por estado civil de la PEA ocupada 2007.

2007	Casado			Soltero		
	IPEC	ICEC	IREC	IPEC	ICEC	IREC
Total	60.19%	100.00%	1.00	39.81%	100.00%	1.00
Personal direc./admin. pública y empresas	73.86%	2.91%	1.23	26.14%	1.56%	0.66
Profesionales científicos e intelectuales	65.97%	6.94%	1.10	34.03%	5.42%	0.85
Técnicos y profesionales de nivel medio	57.21%	5.18%	0.95	42.79%	5.85%	1.07
Empleados de oficina	45.33%	3.97%	0.75	54.67%	7.25%	1.37
Trabajadores de los servicios y comerciantes	58.66%	18.48%	0.97	41.34%	19.70%	1.04
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	71.99%	12.54%	1.20	28.01%	7.38%	0.70
Oficiales operarios y artesanos	64.12%	13.15%	1.07	35.88%	11.13%	0.90
Operadores de instalación. de máquinas y ensambladores	76.83%	8.19%	1.28	23.17%	3.73%	0.58
Trabajadores no calificados	52.61%	27.75%	0.87	47.39%	37.78%	1.19
Fuerzas armadas	86.45%	0.89%	1.44	13.55%	0.20%	0.34

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.

En la Tabla 4.15 se evidencian los indicadores de segregación ocupacional de acuerdo al estado civil del año 2016, en donde el índice de participación por estado civil (IPEC) aún mantiene una mayor participación de los trabajadores identificados como casados, aunque con una importante participación de los solteros en dos ocupaciones.

Tabla 4.15 Índices ocupacionales por estado civil de la PEA ocupada 2016.

2016	Casado			Soltero		
	IPEC	ICEC	IREC	IPEC	ICEC	IREC
Total	63.74%	100.00%	1.00	36.26%	100.00%	1.00
Personal direc./admin. pública y empresas	76.43%	1.55%	1.20	23.57%	0.84%	0.65
Profesionales científicos e intelectuales	62.17%	8.21%	0.98	37.83%	8.78%	1.04
Técnicos y profesionales de nivel medio	60.55%	4.40%	0.95	39.45%	5.04%	1.09
Empleados de oficina	54.78%	3.27%	0.86	45.22%	4.74%	1.25
Trabajadores de los servicios y comerciantes	59.81%	21.84%	0.94	40.19%	25.79%	1.11
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	72.74%	17.43%	1.14	27.26%	11.48%	0.75
Oficiales operarios y artesanos	69.92%	14.47%	1.10	30.08%	10.95%	0.83
Operadores de instalación. de máquinas y ensambladores	77.35%	9.11%	1.21	22.65%	4.69%	0.62
Trabajadores no calificados	54.26%	18.62%	0.85	45.74%	27.59%	1.26
Fuerzas armadas	95.20%	1.10%	1.49	4.80%	0.10%	0.13

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.

Mientras que con respecto al índice de concentración por estado civil (ICEC) se constata que los casados se concentran especialmente en cuatro ocupaciones, mientras que los solteros se concentran principalmente en cuatro ocupaciones. En lo referente al índice de representación por estado civil (IREC) se determina que existen una sola ocupación de exclusividad para los casados, mientras que los solteros se sitúan específicamente en dos ocupaciones y siete de ocupaciones se sitúan dentro del componente de integrados.

Tabla 4.16 Índices ocupacionales por área geográfica de la PEA ocupada 2007.

2007	Área Urbana			Área Rural		
	IPGE	ICGE	IRGE	IPGE	ICGE	IRGE
Total	67.32%	100.00%	1.00	32.68%	100.00%	1.00
Personal direc./admin. pública y empresas	93.46%	3.29%	1.39	6.54%	0.47%	0.20
Profesionales científicos e intelectuales	93.22%	8.77%	1.38	6.78%	1.31%	0.21
Técnicos y profesionales de nivel medio	90.47%	7.32%	1.34	9.53%	1.59%	0.29
Empleados de oficina	93.01%	7.29%	1.38	6.99%	1.13%	0.21
Trabajadores de los servicios y comerciantes	87.23%	24.58%	1.30	12.77%	7.41%	0.39
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	17.39%	2.71%	0.26	82.61%	26.51%	2.53
Oficiales operarios y artesanos	79.06%	14.50%	1.17	20.94%	7.91%	0.64
Operadores de instalación. de máquinas y ensambladores	80.76%	7.70%	1.20	19.24%	3.78%	0.59
Trabajadores no calificados	48.72%	22.97%	0.72	51.28%	49.82%	1.57
Fuerzas armadas	96.26%	0.87%	1.43	3.74%	0.07%	0.11

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.

La Tabla 4.16 expone los indicadores ocupacionales del año 2007 según el área geográfica, en donde se verifica de acuerdo al índice de participación geográfico (IPGE), que el área urbana comprende una amplia cobertura en la participación (casi el 70%), en donde se evidencia casi una total superioridad de participación del área urbana en diferentes categorías ocupacionales, aunque con una importante participación del área urbana en una sola ocupación. En lo concerniente al índice de concentración geográfica (ICGE) se comprueba que el componente urbano se concentra especialmente en tres ocupaciones, mientras que los trabajadores del área rural se concentran principalmente en dos ocupaciones. Por otra parte, en base al índice de representación geográfica (IRGE) se corrobora que los trabajadores del área urbana se encuentran casi exclusivamente en seis ocupaciones, mientras los trabajadores del área rural se sitúan especialmente en dos ocupaciones y dos ocupaciones dentro del componente de integradas.

En la Tabla 4.17 se evidencian los indicadores ocupacionales del año 2016 según el área geográfica, en donde se comprueba según el índice de participación geográfico (IPGE), que los trabajadores del área urbana comprenden una amplia cobertura en la participación (33.96% más que el área rural), en donde se corrobora casi una total superioridad de

participación del área urbana en diferentes categorías ocupacionales, aunque con una importante participación del área urbana en una sola ocupación.

Tabla 4.17 Índices ocupacionales por área geográfica de la PEA ocupada 2016.

2016	Área Urbana			Área Rural		
	IPGE	ICGE	IRGE	IPGE	ICGE	IRGE
Total	66.98%	100.00%	1.00	33.02%	100.00%	1.00
Personal direc./admin. pública y empresas	86.60%	1.67%	1.29	13.40%	0.52%	0.41
Profesionales científicos e intelectuales	87.25%	10.96%	1.30	12.75%	3.25%	0.39
Técnicos y profesionales de nivel medio	90.35%	6.24%	1.35	9.65%	1.35%	0.29
Empleados de oficina	88.35%	5.01%	1.32	11.65%	1.34%	0.35
Trabajadores de los servicios y comerciantes	83.14%	28.89%	1.24	16.86%	11.88%	0.51
Trabajadores calificados agropecuarios y pesqueros	23.24%	5.30%	0.35	76.76%	35.51%	2.32
Oficiales operarios y artesanos	76.92%	15.15%	1.15	23.08%	9.22%	0.70
Operadores de instalación. de máquinas y ensambladores	75.45%	8.46%	1.13	24.55%	5.58%	0.74
Trabajadores no calificados	53.70%	17.54%	0.80	46.30%	30.67%	1.40
Fuerzas armadas	69.98%	0.78%	1.04	30.02%	0.68%	0.91

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.

Referente al índice de concentración geográfica (ICGE) se confirma que el componente urbano se concentra especialmente en cuatro ocupaciones, mientras que los trabajadores del área rural se concentran principalmente en dos ocupaciones. En cuanto al índice de representación geográfica (IRGE) se comprueba que los trabajadores del área urbana se sitúan casi exclusivamente en cuatro ocupaciones, mientras los trabajadores del área rural se encuentran especialmente en dos ocupaciones y el resto en cuatro ocupaciones dentro del componente de ocupaciones integradas.

Tabla 4.18 Índices sectoriales por género de la PEA ocupada 2007.

2007	Masculino			Femenino		
	IPS	ICS	IRS	IPS	ICS	IRS
Total	59.85%	100.00%	1.00	40.15%	100.00%	1.00
Sector primario	68.27%	31.15%	1.14	31.73%	21.58%	0.79
Sector secundario	75.55%	23.59%	1.26	24.45%	11.38%	0.61
Sector servicios	50.15%	45.26%	0.84	49.85%	67.04%	1.25

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.

En la Tabla 4.18 se registra de forma complementaria a este estudio, algunos indicadores de segregación por género según el sector de actividad económica en el año 2007, evidenciando que el índice de participación de género sectorial (IPS) registra una mayor participación masculina en la totalidad de sectores de actividad económica (19.70% más que la participación femenina), en donde además se consolida con la mayor participación en todos

los sectores de actividad, aunque se distingue una importante participación femenina en el sector servicios. Por otra parte, en lo referente al índice de concentración sectorial por género (ICS) se evidencia de igual forma una mayor concentración masculina en dos sectores y una amplia participación femenina en un sector. Mientras que, con respecto al índice de representación sectorial por género, se constata que existe un sector masculinizado (sector secundario), un sector feminizado (sector servicios) y un sector integrado (sector primario).

Tabla 4.19 Índices sectoriales por género de la PEA ocupada 2016.

2016	Masculino			Femenino		
	IPS	ICS	IRS	IPS	ICS	IRS
Total	58.09%	100.00%	1.00	41.91%	100.00%	1.00
Sector primario	62.38%	26.70%	1.07	37.62%	22.32%	0.90
Sector secundario	77.32%	26.03%	1.33	22.68%	10.58%	0.54
Sector servicios	49.40%	47.27%	0.85	50.60%	67.10%	1.21

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.

La Tabla 4.19 proyecta un conjunto de indicadores sectoriales por género para el año 2016, en donde se determina con respecto al índice de participación sectorial (IPS) una amplia participación mayoritaria del género masculino (16.18% más que el género femenino), corroborando además que la participación masculina dentro de las categorizaciones sectoriales registra una mayor participación en dos sectores, mientras que el género femenino se consolida con una amplia participación en un solo sector. En cuanto al índice de concentración sectorial por género (ICS) se verifica que existe una destacada concentración masculina en todos los sectores de actividad económica, mientras que existe una mayor concentración femenina en un sector. Por otro lado, en lo concerniente al índice de representación sectorial (IRS), se observa que existe un sector masculinizado (sector secundario) y dos sectores integrados (sector primario y sector servicios).

Tabla 4.20 Índices sectoriales por estado civil de la PEA ocupada 2007.

2007	Casado			Soltero		
	IPECS	ICECS	IRECS	IPECS	ICECS	IRECS
Total	60.19%	100.00%	1.00	39.81%	100.00%	1.00
Sector primario	60.89%	27.62%	1.01	39.11%	26.83%	0.98
Sector secundario	62.83%	19.51%	1.04	37.17%	17.45%	0.93
Sector servicios	58.93%	52.87%	0.98	41.07%	55.72%	1.03

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.

La Tabla 4.20 registra una serie de indicadores de segregación por estado civil en el año 2007, en el cual se observa que el índice de participación sectorial según el estado civil (IPECS) conserva una participación mayoritaria de los casados en todas las categorizaciones sectoriales, sin embargo, es plausible una destaca participación de los solteros dentro de dos

sectores (sector primario y sector servicios). Por otra parte, en lo referente al índice de concentración sectorial por estado civil (ICECS), se comprueba que los casados poseen una concentración mayor en dos sectores (sector primario y sector servicios); mientras que los solteros mantienen una amplia concentración en el sector servicios. En lo que respecta al índice de representación sectorial por estado civil (IRECS) se evidencia que el componente integrado asume todos los sectores de actividad económica.

Tabla 4.21 Índices sectoriales por estado civil de la PEA ocupada 2016.

2016	Casado			Soltero		
	IPECS	ICECS	IRECS	IPECS	ICECS	IRECS
Total	63.74%	100.00%	1.00	36.26%	100.00%	1.00
Sector primario	65.37%	25.50%	1.03	34.63%	23.74%	0.96
Sector secundario	66.92%	20.53%	1.05	33.08%	17.84%	0.91
Sector servicios	61.89%	53.97%	0.97	38.11%	58.42%	1.05

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.

En la Tabla 4.21 se contempla un conjunto de indicadores de segregación sectorial por estado civil para el año 2016, en donde se comprueba que el índice de participación sectorial por estado civil (IPECS) mantiene una alta participación de los casados en todos los sectores de actividad económica, aunque existe una importante participación de los solteros en un solo sector (sector servicios). Mientras que con respecto al índice de concentración sectorial por estado civil (ICECS) se evidencia que los trabajadores categorizados como casados y solteros, se concentran especialmente en dos sectores (sector primario y sector servicios). Por otra parte, el índice de representación por estado civil (IRECS) confiere al componente integrado la totalidad de los sectores de actividad económica.

Tabla 4.22 Índices sectoriales por área geográfica de la PEA ocupada 2007.

2007	Área Urbana			Área Rural		
	IPGES	ICGES	IRGES	IPGES	ICGES	IRGES
Total	67.32%	100.00%	1.00	32.68%	100.00%	1.00
Sector primario	18.11%	7.35%	0.27	81.89%	68.43%	2.51
Sector secundario	77.82%	21.61%	1.16	22.18%	12.68%	0.68
Sector servicios	88.57%	71.04%	1.32	11.43%	18.89%	0.35

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.

La Tabla 4.22 presenta algunos indicadores de segregación sectorial por área geográfica en el año 2007, en donde se evidencia que el índice de participación sectorial geográfico (IPGES) proyecta una mayor participación de los trabajadores del área urbana (34.64% más que el componente rural) sobre el total de la participación sectorial, en donde mantiene una alta participación en dos sectores (sector secundario y sector servicios); mientras que los trabajadores del área rural registran una alta participación en un solo sector (sector primario).

Por otra parte, en cuanto al índice de concentración sectorial geográfico (ICGES) se registra una mayor concentración del componente urbano en dos sectores (sector secundario y sector servicios); mientras que los trabajadores del área rural se concentran principalmente en un solo sector (sector primario). En lo referente al índice de representatividad sectorial geográfico (IRGES) se corrobora un sector exclusivamente asociado al componente urbano (sector servicios); mientras que se registra un sector especialmente identificado entre los trabajadores del área rural (sector primario); y finalmente el componente integrado asume al sector secundario.

Tabla 4.23 Índices sectoriales por área geográfica de la PEA ocupada 2016.

2016	Área Urbana			Área Rural		
	IPGES	ICGES	IRGES	IPGES	ICGES	IRGES
Total	66.98%	100.00%	1.00	33.02%	100.00%	1.00
Sector primario	21.98%	8.16%	0.33	78.02%	58.74%	2.36
Sector secundario	75.06%	21.92%	1.12	24.94%	14.77%	0.76
Sector servicios	84.27%	69.92%	1.26	15.73%	26.49%	0.48

Fuente: Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.

La Tabla 4.23 presenta algunos indicadores de segregación sectorial por área geográfica en el año 2016, en donde se evidencia que el índice de participación sectorial geográfico (IPGES) presenta una mayor participación de los trabajadores del área urbana (33.96% más que el componente rural) sobre el total de la participación sectorial, en donde mantiene una alta participación en dos sectores, mientras que el componente rural registra una alta participación en un solo sector (sector primario). En cuanto al índice de concentración sectorial geográfico (ICGES) se registra una mayor concentración de los trabajadores del área urbana en dos sectores (sector secundario y sector servicios); mientras que los trabajadores del área rural se concentran principalmente en un solo sector (sector primario). En lo referente al índice de representatividad sectorial geográfico (IRGES) se evidencia que el componente urbano se asocia exclusivamente a un solo sector (sector servicios), mientras que se corrobora que los trabajadores del área rural se identifican especialmente dentro de un sector (sector primario) y el componente integrado asume al sector secundario.

4.4 Resultados de desigualdad salarial en Ecuador 2007-2016

De forma inicial se exponen los resultados de la cuantificación de la desigualdad salarial¹¹según el método idealizado por Mincer (1974), en base a una serie de estimaciones econométricas donde el salario real está definido por los retornos del capital humano según

¹¹La muestra salarial se obtiene de los asalariados y/o empleadas domésticas que constan en la población económicamente activa (PEA) dentro de la encuesta ENEMDU IV trimestre correspondiente a los años 2007-2016.

género, estado civil y área geográfica de los trabajadores que conforman la población económicamente activa (PEA), durante el periodo de estudio.

4.4.1 Estimaciones de Mincer ajustados por género 2007-2016

Las estimaciones por género (masculino y femenino) en el año 2007 y 2016 incluyen como variable dependiente el logaritmo del salario en función de variables independientes como: la escolaridad, la experiencia, la experiencia al cuadrado y la edad dividida en cinco segmentos etarios¹², dejando al primer segmento de edad (15 a 24 años) como segmento de comparación.

Tabla 4.24 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por género 2007.

Género	2007			
	Masculino	P(> t)	Femenino	P(> t)
Escolaridad	0.0915 (0.0021)	0.000	0.1158 (0.0028)	0.000
Experiencia	0.0107 (0.0025)	0.000	0.0214 (0.0040)	0.000
Experiencia2	-0.0004 (0.0001)	0.000	-0.0006 (0.0001)	0.000
Edad_2	0.3919 (0.0266)	0.000	0.1224 (0.0425)	0.004
Edad_3	0.5306 (0.0289)	0.000	0.1722 (0.0464)	0.000
Edad_4	0.6657 (0.0327)	0.000	0.3392 (0.0489)	0.000
Edad_5	0.6679 (0.0408)	0.000	0.3231 (0.0632)	0.000
Constante	4.0363 (0.0300)	0.000	3.5662 (0.0459)	0.000

Entre paréntesis errores estándar

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4.24 se presenta los resultados de la estimación de Mincer ajustada por género en el año 2007, en donde se evidencia que un año adicional de escolaridad confiere efectos positivos del 9.15% sobre el salario real para el género masculino, mientras que para el género femenino este efecto se sitúa en el 11.58% por cada año adicional de escolaridad, lo que implica que un trabajador con mejor capital humano recibe mayores ingresos laborales, en donde el retorno tiene mayor impacto salarial en las mujeres por cada año adicional de escolaridad. Por otra parte, en lo que respecta a la experiencia laboral se determina que tiene

¹²Los grupos de edad comprenden: 1) De 15 a 24 años, 2) De 25 a 34 años, 3) De 35 a 44 años, 4) De 45 a 55, y 5) De 55 a 65 años.

retornos positivos tanto para el género femenino como masculino; en donde se distingue además que la experiencia al cuadrado, alcanza rendimientos marginales decrecientes y significativos en cada género, lo que implica que un trabajador con demasiados años en el mercado laboral empieza a recibir menor compensación remunerativa por su trabajo.

Al analizar los segmentos de edad se verifica que con respecto al componente etario masculino, el segundo segmento alcanza un ingreso superior del 39.19%, el tercer segmento del 53.06%, el cuarto segmento del 66.57% y el último segmento del 52.38%. Mientras que los segmentos de edad femeninos alcanzan en el segundo segmento etario, un ingreso superior del 12.24%, en el tercero del 17.22%, en el cuarto del 33.92% y en el quinto del 32.31% con respecto al componente etario de comparación. De acuerdo a ello la brecha salarial resulta mayor entre los trabajadores masculinos y menor entre los segmentos etarios femeninos.

Tabla 4.25 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por género 2016.

Género	2016			
	Masculino	P(> t)	Femenino	P(> t)
Escolaridad	0.0737 (0.0020)	0.000	0.1125 (0.0027)	0.000
Experiencia	0.0116 (0.0026)	0.000	0.0234 (0.0040)	0.000
Experiencia2	-0.0004 (0.0006)	0.000	-0.0068 (0.0001)	0.000
Edad _2	0.4011 (0.0282)	0.000	0.2587 (0.0549)	0.000
Edad _3	0.5052 (0.0302)	0.000	0.3084 (0.0547)	0.000
Edad _4	0.4588 (0.0335)	0.000	0.2886 (0.0604)	0.000
Edad _5	0.3712 (0.0414)	0.000	0.2370 (0.0693)	0.001
Constante	4.4393 (0.0327)	0.000	3.6634 (0.0589)	0.000

Entre paréntesis errores estándar

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4.25 se exhiben los resultados de la estimación de Mincer ajustada por género en el año 2016, en donde se determina que un año adicional de escolaridad genera un retorno positivo del 7.37% sobre el salario real para el género masculino, mientras que para el género femenino este retorno se sitúa en el 11.25% por cada año adicional de escolaridad, lo que confirma que un trabajador recibe mayores ingresos laborales al mejorar su capital humano, lo cual resulta más visible sobre el componente femenino. Por otra parte en cuanto a la

experiencia laboral se determina que tiene retornos positivos y significativos, tanto para el género femenino como masculino; en donde además se determina que la experiencia al cuadrado registra valores negativos en cada género, resultado esperado por los efectos negativos que se generan por los rendimientos marginales decrecientes, lo que implica que un trabajador con elevada cantidad de años de experiencia en el mercado laboral tiende a percibir una menor remuneración conforme aumenta su experiencia laboral.

Mientras que al analizar los segmentos de edad se comprueba en base a la segmentación etaria masculina, que el segundo segmento de edad alcanza un ingreso superior del 40.11%, el tercer segmento 50.52%, el cuarto segmento 45.88% y el quinto segmento de 37.12% sobre el componente etario de comparación. Mientras que los segmentos de edad femeninos alcanzan en el segundo segmento de edad un ingreso superior del 25.87%, en el tercero del 30.84%, en el cuarto del 28.86% y en el quinto del 23.70% sobre el segmento de comparación. De acuerdo a ello las brechas salariales etarias resultan mayores en el componente masculino respecto al femenino.

4.4.2 Estimaciones de Mincer ajustados por estado civil 2007-2016.

Las estimaciones por estado civil (casado y soltero) en el año 2007 y 2016 incluyen como variable dependiente el logaritmo del salario en función de algunas variables independientes como: la escolaridad, la experiencia, la experiencia al cuadrado y la edad dividida en cinco segmentos etarios, dejando al primer segmento de edad (15 a 24 años) como segmento de comparación.

En la Tabla 4.26 se presenta la estimación por estado civil del año 2007, en donde se evidencia que la escolaridad de los trabajadores casados tiene efectos positivos y significativos del 10.58% sobre el salario real por cada año adicional; mientras que para los trabajadores solteros este efecto se sitúa en el 8.55% por cada año adicional de escolaridad, lo implica que los retornos positivos de la escolaridad por estado civil, son levemente superiores para la categoría de casados. Además, se observa que la experiencia laboral en ambas categorías resulta significativa y positiva, aunque con un leve nivel porcentual a favor de la categoría de casados. Por otra parte, se verifica que la experiencia al cuadrado es negativa y significativa en ambas categorías por estado civil, resultado que resulta previsible por efecto de los rendimientos decrecientes.

Mientras que al analizar los segmentos de edad se verifica que, en los segmentos etarios de acuerdo a la categoría de casado, el segundo segmento alcanzar un ingreso superior del 13.14%, el tercer segmento 23.11%, el cuarto segmento 36.08% y el último segmento 40.14%.

Tabla 4.26 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por estado civil 2007.

Estado civil	2007			
	Casado	P(> t)	Soltero	P(> t)
Escolaridad	0.1058	0.000	0.0855	0.000
	(0.0021)		(0.0029)	
Experiencia	0.0204	0.000	0.0171	0.000
	(0.0026)		(0.0041)	
Experiencia2	-0.0056	0.000	-0.0005	0.000
	(0.0006)		(0.0009)	
Edad _2	0.1314	0.001	0.2681	0.001
	(0.0413)		(0.0316)	
Edad _3	0.2311	0.000	0.2262	0.000
	(0.0424)		(0.0385)	
Edad _4	0.3608	0.000	0.3642	0.000
	(0.0442)		(0.0448)	
Edad _5	0.4014	0.000	0.3208	0.000
	(0.0505)		(0.0598)	
Constante	3.9925	0.000	3.9561	0.000
	(0.0420)		(0.0390)	

Entre paréntesis errores estándar

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que los segmentos de edad para la categoría de soltero, alcanzan en el segundo segmento etario un ingreso superior del 26.81%, en el tercero del 22.62%, en el cuarto del 36.42% y en el quinto del 32.08% con respecto al componente etario de comparación. De acuerdo a estos resultados la brecha salarial a nivel etaria en el año 2007 tiende ser ligeramente mayor entre el componente de solteros que en aquellos trabajadores categorizados como casados.

En la Tabla 4.27 se muestra la estimación por estado civil del año 2016, en donde se constata que la escolaridad de los trabajadores casados tiene efectos positivos y significativos del 9.02% sobre el salario real por cada año adicional; mientras que para los trabajadores solteros este efecto se encuentra en el 7.93% por cada año adicional de escolaridad, lo sugiere que los retornos positivos de la escolaridad resultan mayores en aquellos que se sitúan dentro de la categoría de casados y menor en aquellos dentro de la categoría de solteros. También se evidencia que la experiencia laboral resulta positiva y significativa en ambas categorías, con un valor que se sitúa entre el 2% al 3% aproximadamente. Por otra parte, se verifica que la experiencia al cuadrado por estado civil es negativa y significativa en ambas categorías, resultado que se explica por efecto de los rendimientos decrecientes.

En cuanto a la edad se comprueba en los segmentos etarios de acuerdo a la categoría de casado, que el segundo segmento alcanza un ingreso superior del 30.62%, el tercer segmento

del 36.68%, el cuarto segmento del 32.89% y para el quinto segmento un ingreso superior del 28.89% respecto segmento de comparación.

Tabla 4.27 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por estado civil 2016.

Estado civil	2016			
	Casado	P(> t)	Soltero	P(> t)
Escolaridad	0.0902 (0.0020)	0.000	0.0793 (0.0029)	0.000
Experiencia	0.0199 (0.0028)	0.000	0.0312 (0.0038)	0.000
Experiencia2	-0.0005 (0.0001)	0.000	-0.0008 (0.0001)	0.000
Edad _2	0.3062 (0.0422)	0.001	0.2633 (0.0362)	0.001
Edad _3	0.3668 (0.0425)	0.000	0.2250 (0.0395)	0.000
Edad _4	0.3289 (0.0459)	0.000	0.1205 (0.0485)	0.013
Edad _5	0.2808 (0.0519)	0.000	0.0070 (0.0561)	0.900
Constante	4.2127 (0.0449)	0.000	4.1880 (0.0442)	0.000

Entre paréntesis errores estándar

Fuente: Elaboración propia.

Mientras que los segmentos de edad en la categoría de soltero, alcanza dentro del segundo segmento etario, un ingreso superior del 26.33%, en el tercero del 22.50%, en el cuarto del 12.05% y en el último segmento del 0.7% con respecto al componente etario de comparación. De acuerdo a estos resultados se observa que la brecha salarial tiende a ser mayor entre los segmentos etarios de aquellos trabajadores que se categorizan como casados, lo que en cierta forma difiere con el inicio del periodo de estudio, reflejando de alguna forma un mayor peso del retorno de la experiencia y escolaridad dentro del componente de casados al final del período.

4.4.3 Estimaciones de Mincer ajustados por área geográfica 2007-2016.

Las estimaciones por área geográfica (urbana y rural) en el año 2007 y 2016 incluyen como variable dependiente el logaritmo del salario en función de variables independientes como: la escolaridad, la experiencia, la experiencia al cuadrado y la edad dividida en cinco segmentos etarios, dejando al primer segmento de edad (15 a 24 años) como segmento de comparación.

En la Tabla 4.28 se presenta la estimación por área geográfica del año 2007, en donde se evidencia que la escolaridad de los trabajadores dentro del área urbana poseen efectos

positivos y significativos del 9.32% sobre el salario real por cada año adicional de escolaridad; mientras que por otra parte, los trabajadores del área rural registran retornos positivos y significativos del 5.49% por cada año adicional de escolaridad. De acuerdo a estos resultados los efectos positivos del capital humano medido por la escolaridad sugieren que el área urbana posee retornos superiores del 4% respecto al área rural aproximadamente. Además se constata que la experiencia laboral resulta positiva y significativa entre los trabajadores de ambas categorías geográficas. De igual forma se verifica que la experiencia al cuadrado registra retornos negativos tanto en el área urbana como en el área rural, resultado que se explica por efecto de los rendimientos decrecientes.

Tabla 4.28 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por área geográfica 2007.

Área	2007			
	Urbano	P(> t)	Rural	P(> t)
Escolaridad	0.0932 (0.0021)	0.000	0.0549 (0.0030)	0.000
Experiencia	0.0348 (0.0033)	0.000	0.0026 (0.0029)	0.000
Experiencia2	-0.0007 (0.0008)	0.000	-0.0002 (0.0001)	0.015
Edad _2	0.1913 (0.0295)	0.000	0.2849 (0.0315)	0.000
Edad _3	0.2144 (0.0328)	0.000	0.4140 (0.0340)	0.000
Edad _4	0.3064 (0.0353)	0.000	0.4760 (0.0393)	0.000
Edad _5	0.2584 (0.0450)	0.000	0.4749 (0.0479)	0.000
Constante	4.0307 (0.0330)	0.000	4.1170 (0.0366)	0.000

Entre paréntesis errores estándar

Fuente: Elaboración propia.

Cuando se observa los segmentos etarios dentro de la categoría geográfica urbana, se evidencia que el segundo segmento alcanza un ingreso superior del 19.13%, el tercer segmento del 21.44%, el cuarto segmento del 30.64% y el último segmento del 25.84% superior al segmento de comparación. Mientras que los segmentos de edad dentro de los trabajadores del área rural alcanza en el segundo segmento etario, un ingreso superior del 28.49%, en el tercero del 41.40%, en el cuarto del 47.60% y en el último segmento del 47.49% con respecto al componente etario de comparación. Según estos resultados se evidencia que la brecha salarial tiende a ser mayor entre los segmentos etarios de los trabajadores localizados en el área rural.

Tabla 4.29 Resultados estimaciones de Mincer ajustado por área geográfica 2016.

Área	2016			
	Urbano	P(> t)	Rural	P(> t)
Escolaridad	0.0826 (0.0020)	0.000	0.0683 (0.0032)	0.000
Experiencia	0.0382 (0.0030)	0.000	0.0028 (0.0035)	0.434
Experiencia2	-0.0007 (0.0001)	0.000	-0.0003 (0.0001)	0.002
Edad _2	0.2745 (0.0332)	0.000	0.3419 (0.0440)	0.000
Edad _3	0.2492 (0.0345)	0.000	0.4982 (0.0455)	0.000
Edad _4	0.1017 (0.0386)	0.008	0.5662 (0.0508)	0.000
Edad _5	0.0365 (0.0451)	0.418	0.5502 (0.0604)	0.000
Constante	4.2753 (0.0376)	0.000	4.2833 (0.0509)	0.000

Entre paréntesis errores estándar

Fuente: Elaboración propia.

En la Tabla 4.29 se exterioriza la estimación por área geográfica del año 2016, en donde se determina que la escolaridad de los trabajadores del área urbana tiene efectos positivos y significativos del 8.26% sobre el salario real por cada año adicional de escolaridad; mientras que por los trabajadores del área rural registran retornos positivos y significativos del 6.83% por cada año adicional de escolaridad. De esta forma se confirma que los efectos positivos asociados al capital humano medido por la escolaridad en este estudio, sugieren que el área urbana posee retornos superiores del 1.43% respecto al área rural, lo que se explica en alguna forma por la mayor cobertura en infraestructura educativa dentro del área urbana. También se constata que la experiencia laboral en ambas categorías geográficas, tiene efectos positivos y significativos entre los trabajadores. Así mismo se comprueba que la experiencia al cuadrado registra retornos negativos y significativos en ambas categorías, resultado que en forma general basa su interpretación en los efectos negativos asociados a los rendimientos decrecientes.

En base a la división de la muestra por área geográfica en segmentos etarios, se determina que existen diferenciales salariales respecto a la localización geográfica del trabajador, en donde se evidencia que el segundo segmento de edad del área urbana alcanza un ingreso superior y significativo del 27.45%, el tercero del 24.92% y el cuarto del 10.17% superior al segmento de comparación, mientras el quinto segmento registra un diferencial salarial no

significativo. Por otra parte, se corrobora que los segmentos de edad dentro de los trabajadores del área rural, alcanzan en el segundo segmento etario un diferencial positivo del 34.19%, en el tercero del 49.82%, en el cuarto del 56.62% y en el quinto segmento un diferencial positivo y significativo del 55.02% con respecto al componente etario de comparación.

4.5 Discusión de resultados

Es importante contrastar los resultados obtenidos de la literatura y evidencia empírica que subyace de la temática de la segregación ocupacional y desigualdad salarial. Es por ello a continuación se examinan los resultados en base a la hipótesis de este estudio, en donde se sustenta que algunas características de los trabajadores (género, estado civil y área geográfica), influyen tanto en la segregación laboral como en los diferenciales salariales por efecto de divergentes dotaciones de capital humano y por prácticas discriminativas en el entorno de los trabajadores que se encuentran dentro de la población económicamente activa en Ecuador, durante el período 2007-2016.

Robinson (1933) sustenta que la segregación ocupacional, surge por prejuicios de los empresarios o por estereotipos negativos que se forma sobre el compromiso y productividad laboral de los trabajadores, situación que resulta más evidente en la limitación que experimenta el componente femenino en el acceso al mercado de trabajo, dado principalmente por su sensible elasticidad en su oferta laboral por efecto de su menor movilidad y altos costos de contratación. Sustento que trasciende en cierta forma sobre este estudio, por la significativa segregación que experimenta el género femenino entre las distintas ocupaciones y sectores, confinando su participación y concentración en escasas actividades productivas.

Para Becker (1957) entre los postulados que apoyan su teoría de la discriminación, sugiere que la segregación ocupacional se debe a imperfecciones del mercado de trabajo, que responden a prejuicios asociados a la movilidad y heterogeneidad laboral. Lo cual en este estudio tiene cierta validez, dado que existen ocupaciones y sectores, en donde cierto componente ocupacional (género femenino/ solteros/área rural) resulta relegado hacia determinadas actividades productivas, proyectando un determinante en la contratación laboral, que puede estar asociada a ciertos prejuicios discriminativos que trascienden por razones inherentes a la intermitencia profesional femenina y barreras en la integración laboral.

En este estudio de acuerdo a los resultados de segregación ocupacional, en base a los índices de participación y concentración, se ha constatado dentro de las diferentes ocupaciones y sectores económicos, que existe una mayor participación de algunas características

personales (género masculino/ casados/ área urbana), situación que se consolida también entre los índices de concentración. Lo que respalda en cierta forma la argumentación expuesta por Doeringer y Piore (1970), quienes sugieren que los mercados de trabajo se diferencian por la saturación de ocupaciones, la parcelación laboral, la movilidad, las condiciones que rigen los segmentos laborales y la discriminación sobre grupos minoritarios.

Este último enfoque también se explica por lo expuesto por Phelps (1972), quien sugiere que la división del mercado de trabajo está determinada por la discriminación estadística, la cual surge por la utilización de características medias de los trabajadores como indicadores para su contratación laboral, por efecto de la incertidumbre que suele generarse en las empresas respecto a las habilidades y productividad de sus potenciales trabajadores.

Anker (1997) señala que los estereotipos comunes y valores socioculturales influyen en la contratación laboral, lo que condiciona las preferencias laborales de los individuos y las referencias de los empleadores al instante de la contratación. En base a este argumento se explica en cierta forma, la categorización estructurada a partir de los distintos resultados de los índices de representación según algunas características de los trabajadores (género/ estado civil y área geográfica) dentro de las diferentes ocupaciones y sectores económicos, en donde fue visible una polarización laboral de acuerdo aquellas características, dando lugar por ejemplo a actividades feminizadas y masculinizadas dentro del periodo que comprende este análisis, ratificando con ello la premisa de este sustento.

Por otra parte, Becker (1964) basado en la teoría del capital humano, sugiere que la desigualdad salarial se produce por asimetrías relacionadas al conocimiento (aprendizaje) y habilidad (experiencia) de los trabajadores. Lo que para este estudio se explica, a través del promedio de escolaridad, donde es perceptible un promedio superior del género masculino sobre el femenino, aunque los retornos salariales en las estimaciones salariales tienen a reflejar un mayor retorno sobre el componente femenino, lo que en cierta forma puede relacionarse a un incremento importante del capital humano femenino durante el período de estudio, sin embargo es perceptible que las brechas salariales entre segmentos etarios muestran disparidades salariales en ambos géneros.

CONCLUSIONES

En el análisis de la estructura y evolución de la segregación laboral entre los trabajadores de la población económicamente activa (2007-2016) mediante los indicadores de participación y concentración, según algunas características de los trabajadores, dentro de una segmentación por ocupaciones y sector económicos, se determina que existe una mayor participación del componente masculino, casados y área urbana, aunque con diferente concentración porcentual dentro de las actividades productivas.

En donde además en base a la utilización del índice de representación entre las categorizaciones de ocupaciones y sectores económicos, según algunas características de los trabajadores (género, estado civil y área geográfica) se corrobora que existen ocupaciones y sectores mayormente masculinizados, tendencia que se mantiene en la misma línea para la categoría de casados y aquellos ubicados dentro del componente del área urbana.

Por otra parte en base a las estimaciones salariales ajustados por género según el método de Mincer (1974), se evidencia que los retornos por efecto del capital humano (escolaridad + experiencia) resultan con un promedio de 9.37% para el género masculino y 13.65% para el género femenino, cuya interpretación trasciende en cierta forma por un importante colectivo femenino dentro del segmento de instrucción medio y superior, como lo revelan las estadísticas descriptivas de este estudio, aunque con un promedio de escolaridad levemente inferior respecto al colectivo masculino.

Mientras que las estimaciones salariales ajustados por estado civil demuestran que los retornos por efecto del capital humano tienen un efecto positivo y significativo sobre el salario real de los trabajadores, con un valor promedio del 10.65% para aquellos categorizados como solteros y del 11.81% para aquellos categorizados como casados, lo que puede estar asociado a los altos promedios de experiencia laboral con los que cuentan los casados, lo que es perceptible de forma general en las estadísticas descriptivas por estado civil, en donde también la edad puede estar influyendo sobre el diferencial salarial entre los trabajadores.

En cuanto a las estimaciones salariales ajustadas por área geográfica, se evidencia retornos salariales de orden positivo y significativo por efecto del capital humano de los trabajadores, con un promedio del 6.43% para la aquellos que se ubican en el área rural y del 12.44% para aquellos trabajadores que se encuentran en el área urbana; lo que responde en cierta forma a los diferenciales en la cobertura educativa entre los diferentes áreas, lo cual resulta más visible en las estadísticas descriptivas por área geográfica.

Los resultados confirman que la segregación laboral amplifica la desigualdad salarial (relación directa), situación que se mantiene a lo largo del periodo de estudio, lo cual resulta más

perceptible a nivel de género, dado que existe una concentración heterogénea entre ocupaciones, definiendo con ello ocupaciones masculinizadas y feminizadas, ejerciendo así un aumento de las brechas salariales en ciertas ocupaciones, aunque resulta importante también el incremento del componente femenino en ocupaciones de mayor cualificación, lo que puede atribuirse al incentivo de una mayor remuneración y también como respuesta a la segregación en ciertas ocupaciones productivas.

RECOMENDACIONES

- Por cuanto la encuesta no incluye variables determinantes en la cuantificación de la productividad y factores complementarios que también influyen en la disparidad salarial y de oportunidades en el acceso laboral, resulta conveniente que las entidades públicas que sustentan la información estadística estimulen nuevas categorías y estudios que profundicen una mayor cobertura de las desigualdades.
- Es conveniente que la información sobre los índices de inflación se estructure adicionalmente desde un ámbito territorial provincial, lo cual permita una mayor precisión en la cuantificación de valores reales.
- Es preciso que esta investigación se extienda desde un contexto más específico en el análisis de tipologías de desigualdad en el acceso laboral, para en base a ello determinar políticas públicas que fomenten una apertura equitativa e integral sobre la oferta laboral.

BIBLIOGRAFÍA

- Acemoglu, D. (2002). Technical change, inequality, and the labor market. *Journal of economic literature*, 40(1), 7-72.
- Aguiar, V. (2007). El Mercado Laboral Ecuatoriano: Propuesta de una reforma. Juan Carlos Martínez Coll.
- Alvarado, R. (2012). Wages differentials in Ecuador: A regional approach with sample selection of Heckman and Oaxaca-Blinder decomposition.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3).
- Armas, A. (2008). Empleo Público en el Ecuador: una mirada desde el género. Estudio realizado para CONAMU/FES-ILDIS/ISP/SENRES, edición diciembre 2008.
- Ballesta, J. A. C., Peinado, M. H., y González, B. M. (2011). Segregación y juventud: una perspectiva interregional.
- Baquero, J., Guataquí, J., y Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. Borradores de investigación. No. 8 (Junio de 2000).
- Barraza, N. (2010). Discriminación salarial y segregación laboral por género en las áreas metropolitanas de Barranquilla, Cartagena y Montería. *Serie Documentos IIEEC*, 31(1), 1-44.
- Becker, G. S. (1957). The economics of discrimination: An economic view of racial discrimination. University of Chicago.
- Becker, G. S. (1964). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Education. University of Chicago.
- Bertrand, M., y Mullainathan, S. (2004). Are Emily and Greg more employable than Lakisha and Jamal? A field experiment on labor market discrimination. *The American Economic Review*, 94(4), 991-1013.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal Of Human resources*.
- Bonet, M. A. R. (2004). Desigualdades de género en el mercado laboral: Un problema actual. Departament d'Economia Aplicada-Universitat de les Illes Balears.
- Bravo, R. (2000). Condiciones de vida y desigualdad social una propuesta para la selección de indicadores.

- Brunet, I., y Pastor, I. (2002). Mercado de trabajo y desigualdades sociales: el papel de la formación. Universidad Rovira i Virgili.
- Busch, A., y Holst, E. (2011). Gender-specific occupational segregation, glass ceiling effects, and earnings in managerial positions: Results of a fixed effects model.
- Cáceres Ruiz, J. I., Escot Mangas, L., Fernández Cornejo, J. A., y Saiz Briones, J. (2004). La segregación ocupacional y sectorial de la mujer en el mercado de trabajo español.
- Cárdenas, M., y Bernal, R. (2003). Determinants of labor demand in Colombia: 1976-1996 (No. w10077). National Bureau of Economic Research.
- Caamaño Rojo, E. (2001). La discriminación laboral indirecta. *Rev. derecho (Valdivia)*, 12(2), 67-81.
- Carrasco, I., Castaño, S., y Pardo, I. (2011). Diferentes desarrollos del mercado de trabajo. *Información Comercial Española-Revista de Economía*, (858), 89.
- Centro de Estudios Económicos Tomillo. (2009). Estudio de la segregación por razón de género en el mercado laboral de la Región de Murcia. Comunidad Autónoma de la Región Murcia, España: Codisur.
- CEPAL, (2010). Time for equality: closing gaps, opening trails. Thirty-third session of ECLAC.
- Córdova, P. (1982). La política salarial ecuatoriana: evaluación de la situación actual y recomendaciones de acción futura.
- Gallego G, J. (2009). Discriminación de género en la profesión de Enfermería.
- González, P. (1992). El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencias e implicaciones de política. *Colección estudios CIEPLAN*, (34), 101-152
- De Ferranti, D., Perry, G., Ferreira, F., Walton, M., y Coday, D. (2003). Desigualdad en América Latina y el Caribe: Ruptura con la historia. Washington, DC, Banco Mundial.
- De La Cruz, Carmen (1992): "Mujer, género y desarrollo. Una estrategia pendiente". *Revista Iberoamericana de Autogestión y Acción comunal*.
- Díaz, E. (2015). La desigualdad salarial entre hombres y mujeres. Departamento de Estudios de la Dirección del Trabajo. Pag: 21-29.
- Doeringer, Peter, y Michael Piore (1970) Mercados internos de trabajo y análisis laboral. 2da edición en español de 1985. España: Ministerio del Trabajo y Seguridad Social.
- Dougherty, C. (2003). Why is the Rate of Return to Schooling Higher for Women than for Men?. Centre for Economic Performance, London School of Economics and Political Science.

- Elson, D. (2000). El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM (Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer. Fondo de Desarrollo de las Naciones Unidas para la Mujer (UNIFEM).
- Espino, A. (2013). "Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación". *Revista Problemas del Desarrollo*, 174(44).
- Fields, G. S. (1975). Rural-urban migration, urban unemployment and underemployment, and job-search activity in LDCs. *Journal of development economics*, 2(2), 165-187.
- Freire, M. J., y Teijeiro, M. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación*, 5, 285-304
- García, J., y Gutiérrez, R. (1996). Inserción laboral y desigualdad en el mercado de trabajo: cuestiones teóricas. *Reis*, 269-293.
- Giddens, A. (1998). *The Third Way: the Renewal of Social Democracy*, 70, 114-21.
- Giosa, N., y Rodríguez, C. (2010). Estrategias de desarrollo y equidad de género: una propuesta de abordaje y su aplicación al caso de las industrias manufactureras de exportación en México y Centroamérica. CEPAL.
- Gonäs, L. (2000). Labour Market Transformations and Changing Gender Relations: Editorial Introduction. *Economic and Industrial Democracy*, 21 pp277-282.
- González, P. (1992). El diferencial de ingresos entre hombres y mujeres: teoría, evidencias e implicaciones de política. *Colección estudios CIEPLAN*, (34), 101-152.
- Gutiérrez, P. A. (2011). Desigualdad laboral en Ecuador: brechas salariales entre hombres y mujeres en la escala superior jerárquica (Bachelor's thesis, Quito/PUCE/2011).
- Hernández, P. J. (1996). Segregación ocupacional de la mujer y discriminación salarial. *Revista de Economía Aplicada*, 4(11), 57-80.
- Jacobsen, J. P. (1994). *The Economics of Gender*. Blackwell, Oxford.
- Katzkowicz, S., y Querejeta, M. (2013). Evolución de la segregación ocupacional y su impacto en las brechas salariales de género (No. 13-01). Instituto de Economía-IECON.
- Lagos Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Reis*, 171-196.
- León, M. (2003). Etnicidad y exclusión en Ecuador: una mirada a partir del censo de población de 2001. *Íconos: Revista de Ciencias Sociales*, (17), 116-132.

- Ibáñez Pascual, M. (2010). Al otro lado de la segregación ocupacional por sexo. Hombres en ocupaciones femeninas y mujeres en ocupaciones masculinas. *Revista Internacional de Sociología*, 68(1), 145-164.
- Iglesias C., y Llorente, R. (2010). Evolución reciente de la segregación laboral por género en España.
- Martínez, C. N., López, M., y Riquelme, P. J.(2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España.
- Marini, M. M. (1989). Sex differences in earnings in the United States. *Annual review of sociology*, 343-380.
- Massey, D. B. (1995). *Spatial divisions of labor: Social structures and the geography of production*. Psychology Press.
- Maurizio, R., y Vázquez, G. (2015). Desigualdad e informalidad en América Latina: el caso del Ecuador. *Desigualdad e informalidad: un análisis de cinco experiencias latinoamericanas*. Santiago: CEPAL, 2015. LC/G. 2637-P. p. 211-244.
- Mena, J. (2015). Diferencias salariales por discriminación en Ecuador en los años 2007 y 2014. Versión digital disponible en: <http://dspace.utpl.edu.ec/handle/123456789/13454>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. New York: Columbia University Press.
- Molina, F., Prieto, Ó., y Santacruz, I. (2004). Discriminación étnica en el mercado laboral: influencias en el acceso y en la permanencia. *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, 2004, núm. 11, p. 51-64.
- OIT (2003). "La hora de la igualdad en el trabajo". Reunión de la CIT. *Revista técnico laboral*, 25(97), 635-653.
- ONU (2013). *Trabajo decente e igualdad de género: políticas para mejorar el acceso y la calidad del empleo de las mujeres en América Latina y el Caribe*.
- Paes, R., Ferreira, F. Molinas, J. y Saavedra Ch. (2008). *Midiendo la Desigualdad de Oportunidades en América Latina y el Caribe*. Banco Mundial. NW Washington-EE.UU. Edición de Conferencia.
- Paukert, L. (1995). *Economic transition and women's employment in four Central European countries, 1989-1994*. Employment Department, International Labour Office.
- Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The american economic review*, 62(4), 659-661.

- Piore, M. J. (1969). On-the-job training in the dual labor market: Public and private responsibilities in on-the-job training of disadvantaged workers. Industrial Relations Research Association.
- Piore, M. J. (1975). Notes for Theory of Labor Market Stratification,[w]: RC Edwards, M. Reich, DM Gordon (red.), Labor Market Segmentation, DC Heath, Lexington Mass.
- Piore, M. J. (1983). Labor market segmentation: to what paradigm does it belong?. The American Economic Review, 73(2), 249-253.
- Plan Nacional para elBuen Vivir (2013). Plan Nacional de Desarrollo/Plan Nacional para el Buen Vivir 2013-2017. Quito, Ecuador.
- PNUD (1999). Informe sobre desarrollo humano 1999. Madrid: Ediciones Mundi-Prensa.
- Porras, A. (2010). Las reformas laborales en el Ecuador.
- Ponce, J., y Vos, R. (2012). Redistribution without structural change in Ecuador. *Rising and Falling Income Inequality in the 1990s and 2000s, UNU-WIDER Working Paper*, 12.
- Robert, M. (2014). Desigualdad e inclusión social en las Américas: elementos clave, tendencias recientes y caminos hacia el futuro. Desigualdad e Inclusión social en las Américas, Organización de los Estados Americanos, 33-52.
- Rodríguez R., y Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. Estudios Sociales: Revista de Investigación Científica, 27(49).
- Roemer, J.E. (1998). Equality of Opportunity, Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Rosen, S. (1986). The theory of equalizing differences. Handbook of labor economics, 1, 641-692.
- Salamanca, V. (2016). Segregación laboral por género. Escuela Colombiana de Ingeniería Julio Garavito.
- Salgado, M. C. (2013). Segregación laboral y barreras de género en las Instituciones de Educación Superior. Revista Nicolaita de Estudios Económicos, 5(1), 69-87.
- Sarasola, M., Sarasola, S., y García, E. (2012). Brecha salarial: causas e indicadores. Vitoria-Gasteiz: Emakunde. Versión digital disponible en: <http://www.igualdadenaempresa.es/enlaces/webgrafia/docs/emakunde-institutovasco-de-la-mujer.pdf>.
- Sen, A. (1995). Nuevo examen de la desigualdad. Madrid: Alianza Editorial.

- SENPLADES (2012). Transformación de la Matriz Productiva, Revolución productiva a través del conocimiento y el talento humano. Follero informativo. Disponible en: <http://www.planificacion.gob.ec/wp-content/plugins/download-monitor/download.php?id=627&force=0>
- Serrano, A. (2013). Análisis de condiciones de vida, el mercado laboral y los medios de producción e inversión pública. Cuaderno de trabajo, (3).
- Sigcha, A.(2008). El Mandato 8 sepulta la Tercerización Laboral. Voltairenet, Quito, 23 de mayo de 2008. Tomado de <http://www.voltairenet.org/article157173.html>
- Silveira, N. (2014). Un análisis de la segregación ocupacional por género en España. Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales de Vigo.
- SIISE (2007). Pobreza, Desigualdad e Inversión Social.
- Tasigchana, T. y Triviño, L. (2003). Determinantes de la participación Laboral de la mujer y discriminación laboral por género en el Ecuador, un análisis empírico. Disponible en: <http://www.dspace.espol.edu.ec/xmlui/handle/123456789/3937>
- Tenjo, J., Ribero, R., y Bernat, L. F. (2005). Evolución de las diferencias salariales por sexo en seis países de América Latina un intento de interpretación (No. 002656). UNIVERSIDAD DE LOS ANDES-CEDE.
- Thurow, L. (1983). Educación e igualdad económica. Educación y sociedad, 2, 159-171.
- Todaro, R., Abramo, L., y Godoy, L. (2001). Desempeño laboral de hombres y mujeres: opinan los empresarios. Sociología del trabajo, 42, 33-64.
- Torresano, D. (2009). Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008.
- Treiman, D. J., y Hartmann, H. I. (1981). Women, work, and wages: Equal pay for jobs of equal value (Vol. 2101). Washington, DC: National Academy Press.
- Unión Europea. (2014). Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea?. Luxemburgo: Oficina de Publicaciones de la Unión Europea.
- Valdivia, M., y Pedrero, M. (2011). Segmentación laboral, educación y desigualdad salarial en México. Revista mexicana de sociología, 73(1), 139-175.
- Valenzuela, M. E., y Rangel, M.(2004). Desigualdades entrecruzadas: pobreza, género, etnia y raza en América Latina. OIT, Oficina Regional de la OIT para América Latina y el Caribe.
- Wieviorka, M. (1994). Racismo y exclusión. Estudios sociológicos, 37-47.

- Willis, R. (1986) "Wage determinants: A survey and reinterpretation of human capital earning functions" en O. Ashenfelter y R. Layard Handbook of Labor Economics, Elsevier Science, pp. 525-602.
- Yinger, J. (1998). Evidence on discrimination in consumer markets. The Journal of Economic Perspectives, 12(2), 23-40.

ANEXOS

Anexo 1. Clasificación de Sectores Económicos según ocupación 2007-2016.

	2007	2016
Sector Primario	▪ Agricultura, ganadería, caza y silvicultura ▪ Pesca ▪ Explotación de minas y canteras	▪ Agricultura, ganadería, caza, silvicultura y pesca ▪ Explotación de minas y canteras
Sector Secundario	▪ Industrias manufactureras ▪ Suministros de electricidad gas y agua ▪ Construcción	▪ Industrias manufactureras ▪ Suministros de electricidad, gas, aire acondicionado ▪ Distribución de agua, alcantarillado ▪ Construcción
Sector Servicios	▪ Comercio, reparación de vehículos y efectos personales ▪ Hoteles y restaurantes ▪ Transporte, almacenamiento y comunicaciones ▪ Intermediación financiera ▪ Actividades inmobiliarias, empresariales y alquiler ▪ Administración pública y defensa; seguridad social ▪ Enseñanza ▪ Actividades, servicios sociales y de salud ▪ Otras actividades comunitarias sociales y personales ▪ Hogares privados con servicio doméstico ▪ Organizaciones y órganos extraterritoriales	▪ Comercio, reparación de vehículos ▪ Transporte y almacenamiento ▪ Actividades de alojamiento y servicio de comida ▪ Información y comunicación ▪ Actividades financieras y de seguros ▪ Actividades inmobiliarias ▪ Actividades profesionales, científicas y técnicas ▪ Actividades y servicios administrativos y de apoyo ▪ Administración pública, defensa y seguridad social ▪ Enseñanza ▪ Actividades, servicios sociales y de salud ▪ Artes, entretenimiento y recreación ▪ Otras actividades de servicios ▪ Actividades en hogares privados con servicio doméstico ▪ Actividades de organizaciones extraterritoriales

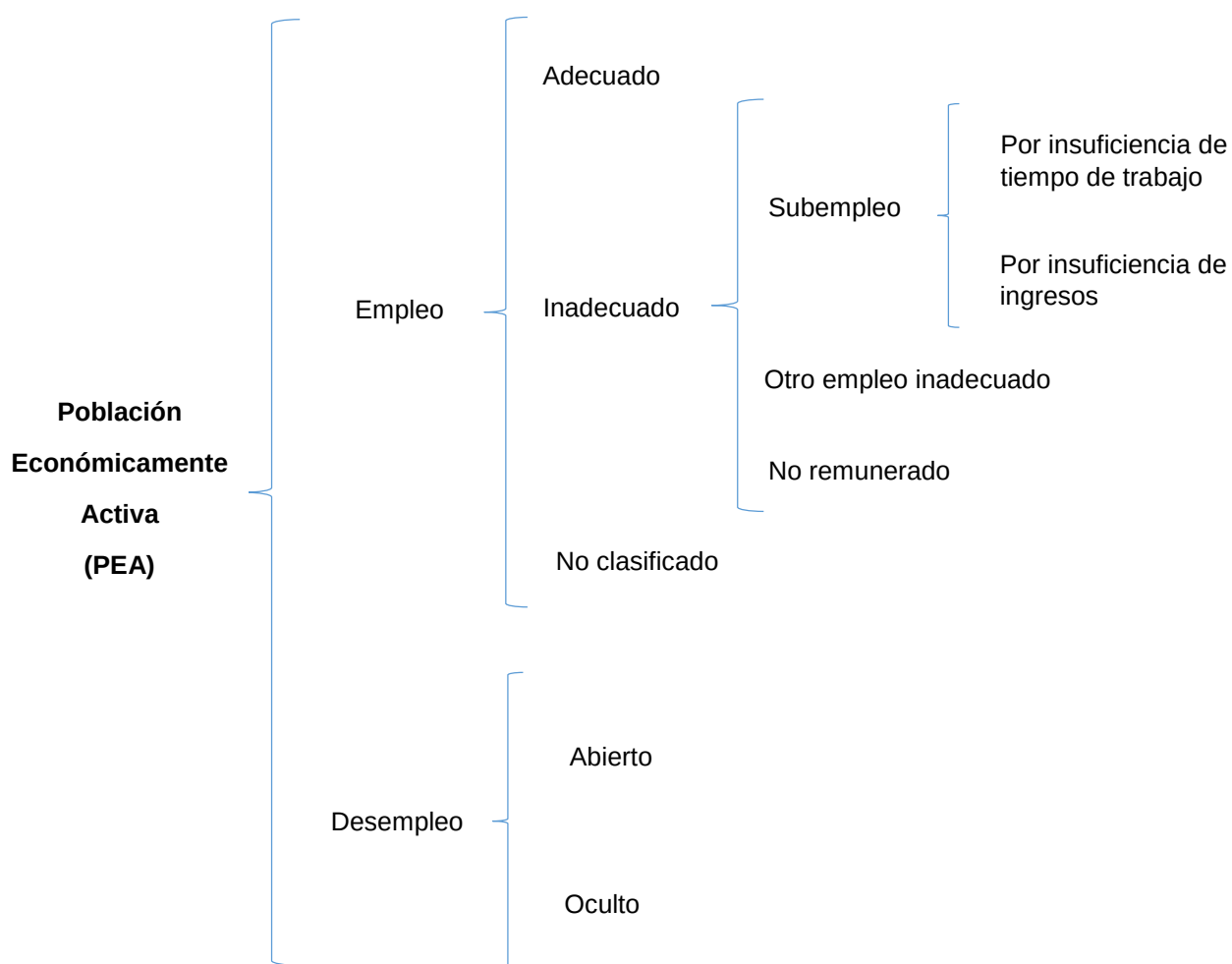
Fuente:Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

Anexo 2. Distribución de los niveles de instrucción.

Nivel de instrucción	
Bajo	▪ Ninguno
	▪ Centro de alfabetización
	▪ Jardín de infantes
	▪ Primaria
	▪ Educación básica
Medio	▪ Secundaria
	▪ Educación media
	▪ Superior no universitario
Alto	▪ Superior universitario
	▪ Post-grado

Fuente:Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

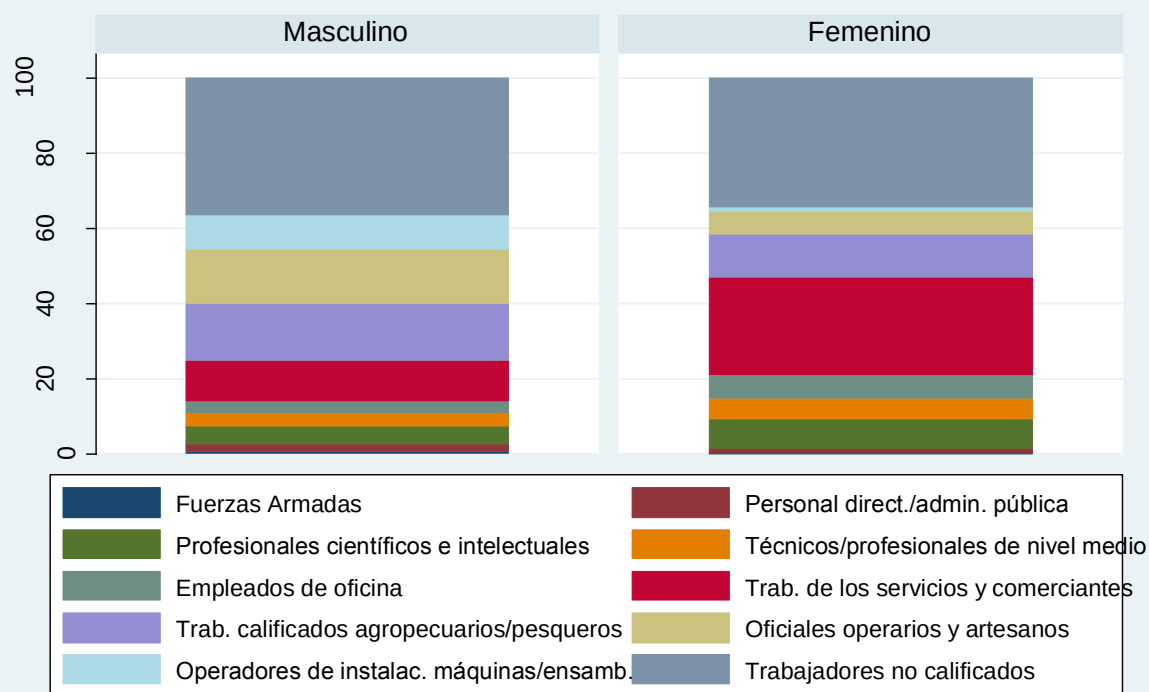
Anexo 3. Clasificación de la PEA en Ecuador según condición laboral.



Fuente: Población Económicamente Activa según condición laboral INEC.

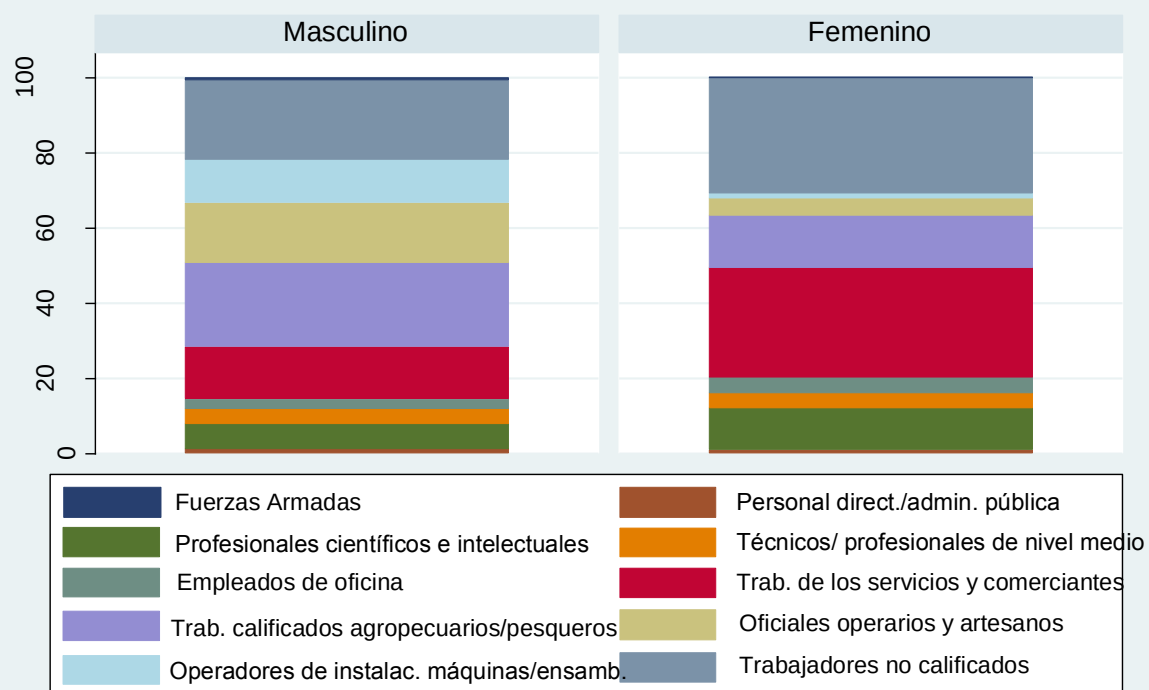
Anexo 4. Concentración de categorías de ocupación según género 2007-2016.

Concentración de categorías de ocupación según género 2007



Gráficos según género

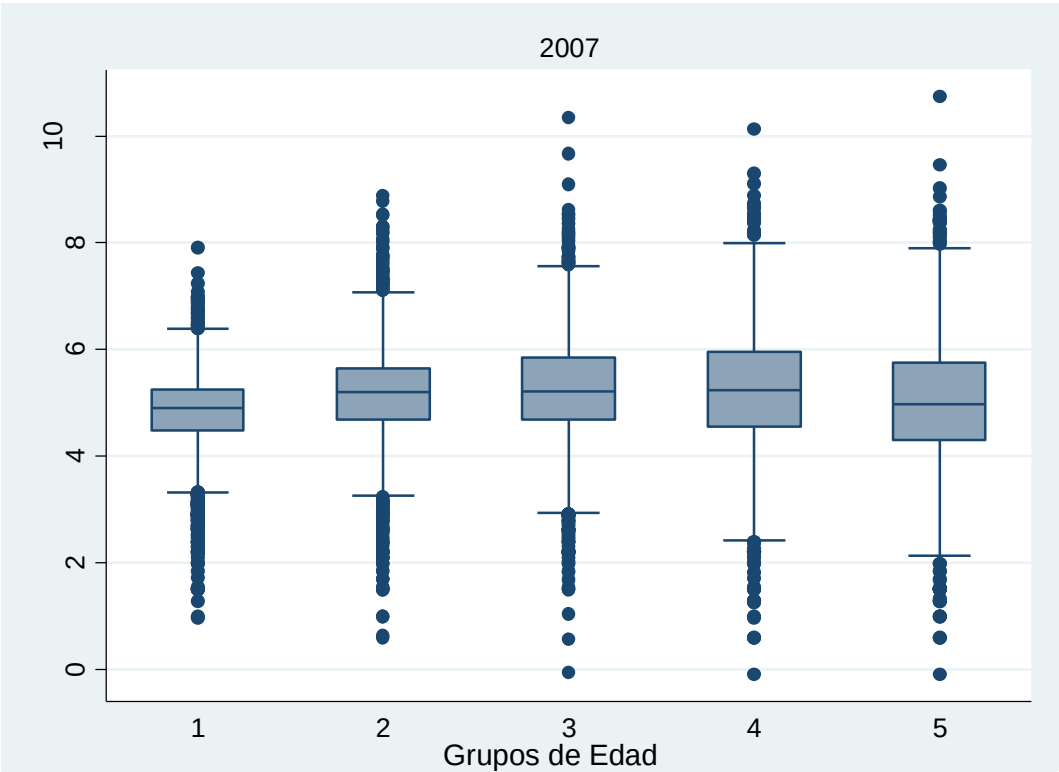
Concentración de categorías de ocupación según género 2016



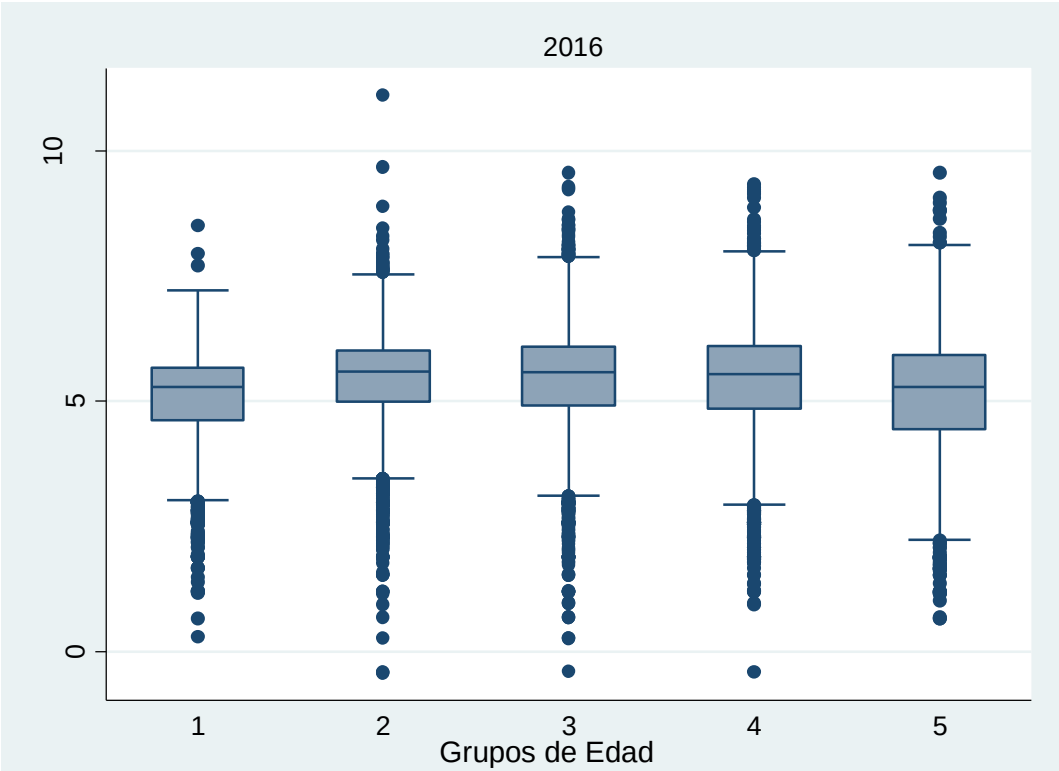
Gráficos según género

Fuente:Elaboración propia en base a ENEMDU 2007 – 2016, INEC.

Anexo 5. Box plots de la evolución del salario real entre los segmentos etarios 2007-2016.



Fuente:Elaboración propia en base a ENEMDU 2007, INEC.



Fuente:Elaboración propia en base a ENEMDU 2016, INEC.