

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL  
ECUADOR**

**FACULTAD DE ECONOMÍA**

**Disertación previa a la obtención del título de Economista**

*Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el  
Ecuador*

**Stephanie Karina Siguencia Ibadango**

**stephanie-si@hotmail.com**

**Director: Mtr. Pablo Samaniego**

**PSAMANIEGO038@PUCE.EDU.EC**

**Quito, septiembre de 2018**

## *Resumen*

El objetivo de la presente disertación consistió en analizar la existencia de discriminación salarial a nivel interétnico e intra étnico. En primer lugar, se analizó las teorías de capital humano, teorías de discriminación (estática, gusto por discriminar y discriminación con enfoque de género), luego se analizó el contexto en el que se ha desarrollado esta problemática, es decir la programas y lineamientos encargados de reducir la discriminación salarial por razones de etnia y sexo. Además, se realizó el análisis descriptivo de las principales variables que describen las características y la situación de las etnias en el mercado laboral mediante la utilización de las bases de datos de la Encuesta de Empleo, Subempleo y Desempleo proporcionadas por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Finalmente, se utilizó como metodología la ecuación del ingreso de Mincer y la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder, las mismas que tienen corrección de Heckamn con el fin de corregir el sesgo de selección en las muestras. Los resultados de estos modelos muestran que existe discriminación salarial hacia los indígenas, la misma que aumenta de 34,6% para el año 2010, a 41% para el año 2017 y también existen brechas salariales que desfavorecen a las mujeres en todas las etnias, especialmente a la mujer indígena ya que recibió 56,4% menos salario en el año 2010 y 44% en el año 2017.

***Palabras clave:*** Discriminación salarial, Ecuación del Ingreso de Mincer, Descomposición Salarial Oaxaca-Blinder, grupos étnicos.

## ***Abstract***

The main purpose of this dissertation was to analyze the existence of inter-ethnic and intra-ethnic wage discrimination. First of all, theories of human capital and discrimination were analyzed (static, taste for discrimination and genre focus discrimination), subsequently it was analyzed the context of how this problematic was developed, it means the programs and guidelines responsible for reduce wage discrimination for ethnicities and gender reasons. As well, the main variables which describes the characteristics and situation of the ethnic groups in the labor market were descriptive analyzed by using the databases of the Survey on Employment, Sub-employment and Unemployment provided by the National Institute of Statistics and Censuses (INEC by its abbreviation in Spanish). Finally, the income equation of Mincer and the wage decomposition of Oaxaca-Blinder were used as a methodology, both have correction of Heckamn in order to correct the bias of selection in the samples. The results of these models show wage discrimination against indigenous people, which increases from 34.6% for 2010, to 41% for 2017, and there are also wage gaps that disadvantage women in all ethnic groups, especially for the indigenous woman, they received 56.4% less salary in the year 2010 and 44% in the year 2017.

***Key words:*** Wage Discrimination, Mincer Income Equation, Oaxaca-Blinder Salary Decomposition, ethnic groups.

*A Dios por haberme permitido lograr este objetivo.*

*A mi mamá por su total apoyo, amor, confianza, motivación, y por ser mi guía.*

*A mi padre por todo su esfuerzo.*

*A mi hermana por todos los momentos compartidos y por ser mi apoyo.*

*A mi tía Chio por su ayuda, consejos y constantes palabras de aliento para nunca darme por vencida.*

*A mis abuelitos, tíos y primos por todo el respaldo, confianza, cuidados y cariño que me han brindado desde siempre.*

*A mi director de tesis por todo su apoyo, paciencia y consejos que supieron guiarme de manera adecuada en la elaboración de la presente disertación.*

# ***Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador***

<b>Resumen.....</b>	<b>2</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>3</b>
<b>Índice de Tablas.....</b>	<b>8</b>
<b>Índice de Gráficos .....</b>	<b>9</b>
<b>Abreviaturas .....</b>	<b>11</b>
<b>Capítulo I: Introducción .....</b>	<b>12</b>
<b>Metodología del trabajo.....</b>	<b>15</b>
Preguntas de investigación .....	15
Pregunta general.....	15
Preguntas específicas.....	15
Objetivos de investigación .....	15
Objetivo general .....	15
Objetivos específicos.....	15
Metodología .....	16
<b>Capítulo II: Fundamentación Teórica .....</b>	<b>17</b>
Capital humano .....	17
Escuela clásica.....	17
Escuela marxista.....	18
Escuela neoclásica.....	18

Teoría de capital Humano .....	20
Capital humano y mercado de trabajo .....	23
La etnia y el retorno del capital humano.....	23
Discriminación .....	26
Teoría del gusto o preferencia por la discriminación .....	26
Teoría estática de la discriminación.....	31
Teoría de la discriminación con enfoque de género.....	33
<b>Capítulo III: Contexto .....</b>	<b>39</b>
Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural de los Pueblos y Nacionalidades del Ecuador 2009-2012 .....	40
Agenda para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos 2013-2017.....	43
Plan de Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir para las Mujeres Ecuatorianas 2010-2014 .....	44
Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017 .....	46
Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017.....	47
<b>Capítulo IV: Datos y Metodología.....</b>	<b>50</b>
Descripción de la base de datos .....	50
Estadística descriptiva .....	51
Modelos .....	69
Ecuación del Ingreso de Mincer .....	69
Corrección por sesgo de selección.....	71
Oaxaca-Blinder.....	72
<b>Capítulo V: Resultados .....</b>	<b>75</b>

Resultados de la ecuación de Mincer.....	75
Resultados de la metodología Oaxaca-Blinder .....	85
<b>Conclusiones .....</b>	<b>92</b>
Recomendaciones.....	96
<b>Referencia Bibliográfica .....</b>	<b>97</b>
<b>Anexos .....</b>	<b>102</b>
Anexo A: ODS 5 Igualdad de género .....	102
Anexo B: Resultados del Modelo de Mincer 2010-2017.....	103
Anexo C: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia blanca 2010-2017.....	104
Anexo D: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia indígena 2010-2017 .....	105
Anexo E: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia mestiza 2010-2017 .....	106
Anexo F: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017.....	107
Anexo G: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder 2010-2017 .....	108
Anexo H: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017.....	110
Anexo I: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia blanca 2010-2017 .....	112
Anexo J: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia indígena 2010-2017.....	114
Anexo K: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia mestiza 2010-2017 .....	116
Anexo L: Forma de la curva de la experiencia de la etnia blanca 2010-2017.....	117
Anexo M: Forma de la curva de la experiencia de la etnia indígena 2010-2017.....	118
Anexo N: Forma de la curva de la experiencia de la etnia mestiza 2010-2017.....	118
Anexo O: Forma de la curva de la experiencia de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017 .....	119

## *Índice de Tablas*

Tabla 1: Número de contratos registrados desde el 2014 al 2017 a nivel nacional, con respecto a la auto identificación étnica.....	49
Tabla 2: Promedio del ingreso por hora, años de experiencia y de escolaridad 2010-2017 .....	52
Tabla 3: Ingreso promedio por hora de los grupos étnicos 2010-2017 (en dólares) .....	57
Tabla 4: Ingreso promedio por hora de los grupos étnicos 2010-2017 (en términos reales) .....	58
Tabla 5: Promedio de años de experiencia laboral de los grupos étnicos 2010-2017 .....	58
Tabla 6: Promedio de años de escolaridad de los grupos étnicos 2010-2017 .....	59
Tabla 7: Resultados del Modelo de Mincer 2010-2017 .....	77
Tabla 8: Resultados del Modelo de Mincer para los blancos 2010-2017 .....	78
Tabla 9: Resultados del Modelo de Mincer para los indígenas 2010-2017 .....	79
Tabla 10: Resultados del Modelo de Mincer para los mestizos 2010-2017.....	80
Tabla 11: Resultados del Modelo de Mincer para los afro-ecuatorianos 2010-2017 .....	81
Tabla 12: Edad en la que el aporte de la experiencia al ingreso llega a su máximo 2010-2017 .....	82
Tabla 13: Descomposición salarial de Oaxaca–Blinder 2010-2017 .....	86
Tabla 14: Descomposición salarial Oaxaca- Blinder de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017 .....	88
Tabla 15: Descomposición salarial Oaxaca- Blinder de la etnia blanca 2010-2017 .....	89
Tabla 16: Descomposición salarial Oaxaca- Blinder de la etnia indígena 2010-2017 .....	90
Tabla 17: Descomposición salarial Oaxaca-Blinder de la etnia mestiza 2010-2017.....	91



## *Índice de Gráficos*

Gráfico No 1: Pérdidas y ganancias de los blancos, por la discriminación .....	30
Gráfico No 2: Tasa de mujeres en el empleo asalariado del sector no agrícola 2007- 2014 (con respecto al total de personas asalariadas en el sector no agrícola).....	44
Gráfico No 3: Composición de PEA año 2010-2017.....	52
Gráfico No 4: Nivel de Instrucción Según sexo año 2010.....	53
Gráfico No 5: Nivel de Instrucción Según sexo año 2017.....	53
Gráfico No 6: Área según sexo año 2010 .....	54
Gráfico No 7: Área según sexo año 2017 .....	54
Gráfico No 8: Región según sexo año 2010.....	55
Gráfico No 9: Región según sexo año 2017.....	55
Gráfico No 10: Composición de PEA según auto identificación étnica 2010-2017 .....	56
Gráfico No 11:Etnias según sexo año 2010 .....	56
Gráfico No 12: Etnias según sexo año 2017 .....	57
Gráfico No 13:Etnias según nivel de instrucción año 2010.....	59
Gráfico No 14: Etnias según nivel de instrucción año 2017.....	60
Gráfico No 15: Etnias según área año 2010.....	60
Gráfico No 16: Etnias según área año 2017.....	61
Gráfico No 17:Etnias según región año 2010.....	61
Gráfico No 18: Etnias según región año 2017.....	62
Gráfico No 19:Etnias según Condición de actividad año 2010.....	63
Gráfico No 20: Etnias según Condición de actividad año 2017.....	64

Gráfico No 21: Etnias y pobreza por ingresos 2010-2017 .....	65
Gráfico No 22: Etnias y extrema pobreza 2010-2017 .....	65
Gráfico No 23: Etnias según categoría de ocupación año 2010 .....	66
Gráfico No 24: Etnias según categoría de ocupación año 2017 .....	66
Gráfico No 25: Etnias según clasificación de los sectores año 2010 .....	67
Gráfico No 26: Etnias según clasificación de los sectores año 2017 .....	68
Gráfico No 27: Retornos de la escolaridad en el ingreso de los individuos por grupos étnicos 2010-2017 .....	82
Gráfico No 28: Retornos del área en el ingreso de los individuos por grupo étnico 2010-2017 .....	83
Gráfico No 29: Retornos de la región Costa en los ingresos de los individuos por grupo étnico 2010-2017 .....	83
Gráfico No 30: Retornos de la región Sierra en los ingresos de los individuos por grupo étnico 2017 .....	84
Gráfico No 31: Retornos del sexo femenino a los ingresos por grupo étnicos 2010 .....	85
Gráfico No 32: Diferencia salarial entre hombres y mujeres en base a la metodología Oaxaca-Blinder 2010-2017 ..	87
Gráfico No 33: Diferencia salarial entre hombres y mujeres de la etnia indígena en base a la metodología Oaxaca-Blinder 2017 .....	90
Gráfico No 34: Diferencia salarial entre hombres y mujeres de la etnia mestizo en base a la metodología Oaxaca-Blinder 2010-2017 .....	92

## ***Abreviaturas***

**ANIP:** Agenda Nacional para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos

**CODAE:** Corporación de Desarrollo Afro ecuatoriana

**CODENPE:** Consejo de Desarrollo de los Pueblo y Nacionalidades Indígenas

**CODEPMOC:** El Consejo de Desarrollo del Pueblo Montubio

**DINEIB:** Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe

**ENEMDU:** Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

**INEC:** Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

**MOSEIB:** Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe

**OECD:** Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico

**OIT:** Organización Internacional del Trabajo

**ONU:** Organización de la Naciones Unidas

**PNUD:** Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo

**SIDENPE:** Sistema de Indicadores Sociales de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas

**SISPAE:** Sistema de Indicadores Sociales del Pueblo Afro-ecuatoriano

**SNU:** Sistema de Naciones Unidas

**ODS:** Objetivo del Desarrollo Sostenible

## *Capítulo I: Introducción*

La discriminación racial puede ser vista desde muchos enfoques. La Convención Internacional sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Racial de la Organización de las Naciones Unidas (ONU) menciona en la Parte I, Artículo 1, lo siguiente:

(...) “discriminación racial” denotará toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en motivos de raza, color, linaje u origen nacional o étnico que tenga por objeto o por resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública. (Organización de las Naciones Unidas, 1965)

En América Latina la discriminación racial es un problema recurrente. Existen países como Brasil en los cuales diversos estudios han impulsado la disminución de la discriminación, pero hay otros que la niegan o se resisten al cambio (Director General de la Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Los estereotipos de raza dentro del mercado laboral no han desaparecido; entre los empleadores aún se sigue considerando a los jóvenes de color como deshonestos y violentos. Esto se puede explicar por los altos niveles de encarcelación y el bajo nivel de formación educativa que poseen los mismos. Por otra parte, la discriminación de los pueblos indígenas es otra problemática importante a resolver. Este grupo representa el 15% las personas más pobres del mundo y el 5% de la población mundial. Además, los indígenas tienen más probabilidad de pertenecer al sector informal, especialmente en el sector agrícola, donde obtienen remuneraciones muy bajas. Los indígenas tienen menos oportunidad de acceso a la educación en los niveles medio y superior, lo que, acompañado de los altos niveles de pobreza, desincentiva la inversión en educación. A pesar de la creación de políticas que fomentan la formación de capital humano en el pueblo indígena, no bastan para eliminar el problema de discriminación. Es necesario establecer políticas que mitiguen el sesgo de selección de la mano de obra en el mercado laboral (Director General de la Organización Internacional del Trabajo, 2007).

Para el caso del Ecuador, El Ministerio Coordinador de Patrimonio afirma en su informe denominado Nacionalidades y pueblos indígenas:

...para el cumplimiento de los derechos humanos y del plan del “buen vivir” ..., el Estado tiene la misión de construir políticas nacionales iguales para todos, pero a su vez se encuentra en la obligación de identificar a aquellos grupos sociales que tienen especiales dificultades para compartir con los demás en igualdad de condiciones. Es así que la interculturalidad y la construcción del Estado plurinacional es competencia de todas y todos los ecuatorianos... Este mandato no sólo responde a un imaginario ético, sino que es factor determinante de la gobernabilidad del país y del bienestar económico que todos deseamos para sus habitantes (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2010)

En el análisis de Córdor (2010) sobre la situación laboral de las diferentes etnias para el Ecuador, realizado con la Encuesta nacional de empleo y desempleo urbana y rural (ENEMDUR) del año 2009, de cada 100 ecuatorianos 23 tiene afiliación a la seguridad social. De ellos el 5.8% son indígenas, el 24.2% son blancos, el 20.2% son afro-ecuatorianos y 30.5 % son mestizos. En el año 2004, los afro-ecuatorianos con una

educación de nivel superior ganaban en promedio 355 dólares mensuales, los mestizos 601 dólares mensuales. Es decir, la población mestiza ganaba un 70% más que los afro-ecuatorianos con el mismo nivel de instrucción. Para el año 2009 el promedio de ingresos para la población indígena con formación de tercer nivel era de 595 dólares mensuales, con el mismo nivel de instrucción para los afro-ecuatorianos era 510 dólares y para mestizos 652 dólares mensuales.

Según datos obtenidos de la ENEMDU 2017, el 6% de indígenas que trabaja está afiliado al seguro social, el 4% corresponde a los afro-ecuatorianos y el 87% a los mestizos. Por otra parte, un indígena en 2017 ganaba 297 dólares mensuales en promedio, los afro-ecuatorianos en promedio tenían ingresos por 431 dólares, los blancos 631 dólares mensuales y los mestizos 521 dólares mensuales en promedio. Según estos datos, el grupo étnico de indígenas tiene un menor nivel de ingresos. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017).

Adicionalmente al efecto en el salario que tiene la discriminación laboral por etnia, esta causa “un fuerte impacto negativo y significativo en el desarrollo económico, calidad de las instituciones, educación y capital social”. (Bonick & Farfán-Vallespín, 2016, pág. 1).

Por otra parte, en cuanto a la persistencia de los problemas que genera la discriminación, Lisa Wong, Senior Declaration Officer en el Programa para la Promoción de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo señala que: “Las minorías étnicas se enfrentan a la discriminación en el mercado de trabajo y a un acceso limitado a la educación y atención sanitaria, incluso cuando la economía va bien, en tiempos de crisis, esos problemas se agravan” (Organización Internacional del Trabajo, 2011, pág. 9).

Para Romero (2007) la discriminación desde una perspectiva económica describe la situación en la que ciertas características superficiales de los agentes afectan la asignación eficiente de sus ingresos. Es decir, la compensación recibida no va de acuerdo a su nivel de productividad. Además, la discriminación es una ineficiencia con efectos distributivos, debido a que se le da más oportunidades, de las que merece, a un grupo y a otro se lo afecta.

De acuerdo al enfoque jurídico, la discriminación es un delito por atentar contra la igualdad de todos los individuos. En el contexto ecuatoriano se hace referencia a este tipo de discriminación por medio de la Constitución y los convenios internacionales adoptados (Andrés, 2017).

La Constitución de la República (2008) establece en el Artículo 11, número 2 lo siguiente:

Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, afiliación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física.

El Plan Nacional del Buen Vivir (2013) propone el objetivo de “Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial”:

.... No se trata de homogenización, sino de ampliación de oportunidades para todos y todas, desde el respeto a las identidades diversas. La igualdad implicaría, al menos, una equitativa distribución de la riqueza, educación y salud para todas y todos, equidad de género, cerrar las brechas salariales de mujeres, jóvenes, afrodescendientes e indígenas respecto de los hombres adultos, el respeto a los diferentes pueblos y nacionalidades que habitan en el Ecuador, la erradicación de todas las formas de discriminación (pág. 112).

Esta investigación analiza esta problemática en el periodo comprendido entre 2010 y 2017, debido a que durante esta fase se formularon algunas políticas en consonancia con lo que señala el Plan Nacional del Buen Vivir, además es posible trabajar con esos años por la uniformidad en el cuestionario de la ENEMDU en la pregunta sobre autoidentificación étnica.

Por otra parte, según los datos del INEC, publicados en El Comercio (2018), en el Ecuador no existe ninguna provincia ni actividad económica en donde las mujeres ganen igual salario que los hombres. Para diciembre 2017 las mujeres ganaban 74 dólares menos en promedio. Por ello, el presente estudio mediante la ecuación de salario minceriana y la descomposición de Oaxaca-Blinder aportará con el análisis de las diferencias salariales a nivel inter étnico e intra étnico, es decir conocer las diferencias de ingresos entre las etnias y entre mujeres y hombres al interior de ellas.

Finalmente, los resultados del presente estudio, servirán para futuros análisis de políticas enfocados a la mitigación de la discriminación en el ingreso, ya que causa problemas en el desarrollo de la economía y la creación de capital humano en los grupos étnicos minoritarios.

# ***Metodología del trabajo***

## ***Preguntas de investigación***

### ***Pregunta general***

¿De qué manera incide la pertenencia étnica en la discriminación salarial y cómo esta cambió entre 2010 y 2017 en el Ecuador?

### ***Preguntas específicas***

1. ¿Cuáles son los factores que incidieron en la discriminación salarial en el periodo 2010 y 2017 en el Ecuador?
2. ¿Es la etnia una variable que explica diferentes grados de discriminación salarial que afecta a las mujeres ecuatorianas?

## ***Objetivos de investigación***

### ***Objetivo general***

Conocer la incidencia de pertenecer a una etnia en la discriminación salarial y su cambio entre 2010 y 2017 en el Ecuador

### ***Objetivos específicos***

1. Identificar los factores que incidieron en la discriminación salarial en el periodo 2010-2017 en el Ecuador.
2. Cuantificar y comparar los diferentes grados de discriminación salarial hacia las mujeres, según pertenecía étnica en el periodo 2010-2017 en el Ecuador.

## *Metodología*

El presente trabajo realiza una investigación exploratoria, que se caracteriza por estudiar un tema o problema poco abordado, del cual no se conoce demasiado. El valor de este tipo de investigación está “en que ayuda a familiarizarse con fenómenos desconocidos, obtener información para realizar una investigación más completa de un contexto particular, investigar nuevos problemas, identificar conceptos o variables, establecer prioridades para investigaciones futuras” (Hernández Sampiere, Fernández Collado, & Pilar Baptista, 2014).

Además, es una investigación mixta, ya que la variable dependiente el ingreso laboral, es cuantitativa y las variables explicativas son cualitativas porque describen características de los individuos.

La información que se utiliza en la investigación son libros, artículos académicos, revistas sobre la literatura del presente estudio y, la base de datos de la Encuesta Urbana de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), realizada por Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) de los meses de diciembre 2010 y 2017.

Para el cumplimiento de los objetivos del presente estudio se toma en cuenta la ecuación del ingreso de Mincer para medir las diferencias salariales entre etnias, adicionalmente se corrige el sesgo de selección con la propuesta de Heckman y finalmente se usa la metodología Oaxaca-Blinder con el fin de conocer las diferencias salariales de las mujeres dentro de cada etnia.



## ***Capítulo II: Fundamentación Teórica***

En la fundamentación teórica se presenta los aportes de la teoría económica sobre el capital humano desarrollada por Gary Becker y Kenneth Arrow desde la perspectiva de la discriminación salarial tanto por género como por etnia, considerando que son los principales objetivos del estudio.

### ***Capital humano***

La Organización para el Comercio y el Desarrollo Económico define al capital humano como los “conocimientos, competencias y otros atributos que poseen los individuos y que resultan relevantes a la actividad económica...” (OECD, 1998) y conllevan al individuo a mejorar su productividad y sus rentas (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Thurow (1998) señala que el capital humano de las personas está en relación con sus talentos, conocimientos y habilidades productivas, su análisis ayuda a solucionar problemas como la distribución de ingresos por el hecho mismo de que los individuos tienen distinto capital humano el cual genera una distribución dispersa en los salarios.

Las distintas escuelas de pensamiento económico analizaron la importancia de la formación y capacitación en el empleo e ingresos, por lo que, son las precursoras en manejar conceptos de lo que posteriormente será la teoría del capital humano. A continuación, se revisarán los aportes más relevantes.

### ***Escuela clásica***

Según Falgueras (s.f.), los antecedentes del concepto de capital humano nacen en los autores clásicos, quienes explican que los trabajadores tienen cierto grado de conocimientos o habilidades adquiridas, que son determinantes para realizar una actividad económica.

Smith reconoce que la formación es importante para tener mejor desempeño en el trabajo. En su obra la Riqueza de las Naciones (1776), explica cinco causas que determinan las razones por que algunos empleos son mejores remunerados que otros. Entre ellas: “la facilidad y poco coste, o la dificultad y gastos para aprenderlos” (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Es decir, las diferencias salariales entre las distintas profesiones se dan por la preparación, nivel de conocimientos y destrezas que tiene un trabajador, por lo que, se espera que el trabajo de una persona con más educación sea mejor remunerado, lo que haría que su inversión sea recuperable (Falgueras, s.f.).

Smith (citado en Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005) considera la adquisición de nuevo conocimiento, habilidades, educación y formación como parte del capital fijo, ya que al igual que las maquinas, edificios o tierras, genera riqueza y renta para quién invierta en este capital, por lo que hacen la siguiente comparación:

(...) la mejora de destreza de un trabajador ha de ser considerada igual que una máquina cara (o un instrumento de negocio) que contiene trabajo: aunque a la hora de producirla se incurre en un gasto, éste queda compensado por el flujo de beneficios que genera (pág. 404).

Dentro de la misma escuela, Senior (como se cita en Falgueras, s.f.) discrepa en que el gasto en educación sea una inversión con rendimientos futuros, lo plantea como una decisión de consumo, que se da en función del deseo de los padres de brindar a sus hijos como mínimo el mismo nivel de instrucción que ellos tuvieron y del prestigio que tiene un trabajador más educado en la sociedad (Falgueras, s.f.).

### ***Escuela marxista***

Marx (como se cita en Thurow, 1998) se opone a la idea de capital humano por lo que dio más importancia al capital físico. En el análisis del sistema capitalista afirma que la apropiación del valor excedente de los trabajadores por parte de los dueños del capital, no permite que nadie invierta en capital humano ya que los beneficios no son transferibles (Thurow, 1998).

Por otro lado, rechaza al capital humano desde la perspectiva de valor:

Si se hace distinción entre el trabajo neto y las habilidades humanas, ni las habilidades humanas ni el capital físico por sí mismo podrían crear valor. Únicamente el trabajo neto podría crear valor, ya que es creado tanto por las habilidades humanas *como* por el capital físico (pág. 15).

### ***Escuela neoclásica***

Walras clasifica a los individuos en tres grupos que ofrecen sus bienes al mercado: el primero son los terratenientes que se caracterizan por tener la tierra, el segundo los trabajadores que cuentan con capital personal (humano) y, finalmente, los capitalistas que poseen bienes de capital (físicos) El mismo autor plantea la importancia de poseer capital físico como capital personal (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Siguiendo este postulado, Marshall (1947 como se cita en Thurow, 1998) analizó las remuneraciones y el efecto de la formación en el trabajo, en su obra Principios de Economía señala:

Puede que encontremos... ingresos que se midan no con referencia a la cantidad de rendimiento resultante del trabajo por lo que son obtenidos; sino al esfuerzo de habilidad y eficacia requeridas del trabajador (pág. 16).

El mismo pensador contradice el pensamiento de Smith, al no considerar la capacitación como una forma de acumular capital, no obstante, reconoce que esta produce beneficios para el propio trabajador ya que mejora su productividad (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005)

Según Barona (1964) a finales del siglo XIX los neoclásicos propusieron la teoría de la productividad marginal, la misma que se encuentra directamente relacionada con el concepto de capital humano al considerar que el pago por trabajo está en función de su productividad.

De la misma manera, Thurow (1998) señala que el hecho de pagar al trabajo en función del producto marginal, hace que el salario sea una compensación adecuada por las capacidades productivas del individuo.

La empresa puede elegir la cantidad de los factores (capital, trabajo, tierra) que necesita. Su producción está en función de los factores  $f(x_1, x_2)$ , el precio de los productos es  $p$  y el precio de los factores es  $w$ . Por lo que el beneficio de la empresa es ingresos menos los costes (Varian, 2010):

$$\pi = p * f(x_1, x_2) - w_1x_1 - w_2x_2$$

El problema de maximización del beneficio se plantea a partir de:

$$\max_{x_1x_2} p * f(x_1, x_2) - w_1x_1 - w_2x_2$$

Aplicando las condiciones de primer orden para el factor 1, en este caso el trabajo y manteniendo  $x_2$  constante, tenemos que:

$$\frac{\partial \pi}{\partial x_1} = pf'(x_1) - w_1 = 0$$

$$f'(x_1) = \frac{w_1}{p}$$

$$PmgL = \frac{w}{p}$$

La productividad marginal ( $PmgL$ ) es igual al salario o al precio de la fuerza de trabajo, es decir que el producto que genera el último trabajador contratado es igual al salario de equilibrio. De esta forma, un trabajador adicional no es deseable para la empresa por los rendimientos decrecientes del trabajo (De la Garza Toledo , 2000).

Otros pensadores como Friedman y Kutznets en 1954 a través de un estudio aplicado a 5 profesiones entre ellos médicos, dentistas, abogados, llegan a la conclusión de que los años invertidos en formación, preparación y entrenamiento es uno de los factores que genera las brechas salariales entre los profesionales (Falgueras, s.f.).

Finalmente, Mincer (1974) mediante un modelo explica que la relación entre las dimensiones del ingreso y la educación se debe a las fuerzas de mercado:

(...) la educación es vista como una inversión en el inventario de habilidades o la formación del "capital" humano. La educación puede afectar las tasas de ganancias o ganancias por unidad de tiempo trabajado; puede afectar la participación de la fuerza laboral, especialmente en las diferentes etapas de ciclo vital; y puede

afectar las cantidades de tiempo trabajado como se refleja por la frecuencia y la duración del desempleo y empleo (pág. 71).

A continuación, se describe la teoría de capital humano que sirve para ampliar lo propuesto anteriormente.

## ***Teoría de capital Humano***

Ugidos & De la Rica (1995) señalan que la teoría de Capital Humano se ha utilizado en gran parte para el análisis de diferencias salariales entre diferentes grupos de individuos. Según esta teoría, la razón por la cual los salarios son distintos radica en las diferencias en el capital humano de cada persona. Sin embargo, el capital humano no explica en su totalidad las diferencias en los salarios ya que existen otras variables que influyen como por ejemplo el sector al que pertenece la empresa y región donde vive el trabajador.

Esta teoría se empezó a formular después de la II Guerra Mundial y el primer autor fue Schultz (1972) quien en su libro “Inversión en capital humano” plantea que los factores de producción que permiten mejorar la situación de la población en pobreza son la calidad de vida de los individuos y los avances que tengan en sus conocimientos (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Schultz (como se cita en Villalobos Monroy & Pedroza Florer, 2009) establece cómo medir la inversión en capital humano diferenciándola de otros gastos, llegando a la siguiente conclusión:

Calcular la inversión humana a través de su rendimiento más que a través de su coste. Mientras que cualquier aumento de la capacidad producida por la inversión humana se convierte en una parte del agente humano y por lo tanto no puede ser objeto de venta, está, sin embargo, “en relación con el mercado” al afectar a los sueldos y salarios que puede percibir el agente humano. El aumento resultante de los ingresos es el rendimiento de la inversión. (pág. 273)

El mismo autor considera que las diferencias en el proceso de modernización de los países ricos y pobres, se da cuando se basan en la teoría de capital humano, a través de la adquisición de habilidades, información y escolarización que mejoran la calidad de vida de los población (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

El trabajo de Schultz fue ampliado y difundido por Gary Stanley Becker en el libro “Capital Humano” (1983, pág. 80). En esta obra se define al capital humano como “*stock* humano inmaterial imputable a una persona, una opción individual y una inversión en algo intangible pero acumulable y utilizable en el futuro”, por lo que solo se puede medir luego de recibir un salario (Aronson, 2007).

Becker al igual que Adam Smith considera como capital al trabajo, por lo que en las economías avanzadas los sueldos y salarios se pagan de acuerdo a si el trabajador usa fuerza bruta o si ha realizado alguna inversión previa o especialización que le permita tener un mejor desenvolvimiento en determinada ocupación (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Su teoría considera que el individuo decide arbitrariamente entre invertir o no en su educación tomando en cuenta los beneficios que puede obtener a futuro y los costos que tendrá su formación (costos de oportunidad y costos directos). En otras palabras, compara el salario que deja de percibir por estudiar, además de los costos de estudiar, con el salario futuro que obtendrá por su formación. Es decir, la teoría considera que el individuo actúa de forma racional, invierte o deja de invertir en base a un cálculo previo (Destinobles, 2000).

El cálculo para invertir en capital humano se basa en la tasa de retorno, es decir, el porcentaje en el que aumentan los ingresos por cada año adicional de educación en comparación con los ingresos que tendrían con un nivel de instrucción inferior, cuando la relación entre invertir y el salario recibido es directa y creciente el individuo se sentirá motivado y destinará un fondo para educación (Falgueras, s.f.).

... por ejemplo, si la tasa de retorno de la educación superior es del 20%, se espera que el ingreso promedio de un profesional aumente en el 20% por cada año que estudie en la universidad, comparado con el trabajador que sólo cursó educación media (pág. 34)

Bonal (1998: 45 como se cita en Aronson, 2007) señala que para invertir en capital humano, el individuo también debe considerar la ley de rendimientos decrecientes de las inversiones y la irreversibilidad de los gastos, y ver si estos se compensan con los ingresos futuros que espera recibir (Aronson, 2007).

Bajo el mismo análisis, Becker (1993:108-158 como se cita en Falgueras, s.f.) explica la relación entre capital humano y la distribución del ingreso a través de la oferta y la demanda. La demanda de capital humano se caracteriza por una pendiente negativa dado por los rendimientos decrecientes de la inversión a medida que se acumula más capital humano y la curva de oferta mide el costo de financiar capital humano, tiene pendiente positiva porque crece conforme aumenta la inversión y además el mercado ofrece muchas opciones de financiamiento. La decisión de una persona para invertir se da en el punto de equilibrio es decir cuando las dos curvas se cruzan (Falgueras, s.f.).

Adicionalmente, Becker distingue entre formación de capital humano general y específica. La formación general se obtiene en los niveles educativos y tiene como fin aumentar la productividad del individuo, por lo que, es financiada por el mismo. Las empresas deciden no invertir en este tipo de formación para no correr el riesgo de invertir en algo que puede no ser devengado en la misma. Mientras que en la formación específica el empleado recibe conocimientos vinculados directamente con la empresa con el objetivo de mejorar su productividad por lo que ella cubre el financiamiento basándose en que esta inversión no es transferible a la competencia (Destinobles, 2000).

La diferencia entre entrenamiento general y específico son los ingresos que el trabajador puede recibir. Por un lado, los ingresos con entrenamiento genérico son crecientes, o experimentan aumentos conforme pasan los años, a pesar de que durante el período de instrucción serían bajos porque se está pagando los costes de la inversión. Además, este entrenamiento hace que la pendiente de la curva de ingresos sea más cóncava, es decir, los ingresos aumentan más durante los años jóvenes comparado con los años maduros (Falgueras, s.f.).

Para Falgueras (s.f.) los trabajadores con formación específica tienen menos probabilidad de rotar en caso de reducción de demanda de trabajo comparado con los trabajadores con formación general, porque la empresa no está dispuesta a perder el dinero invertido y la productividad que generan. Las empresas otorgan mayores salarios a los trabajadores con formación específica, por lo general este entrenamiento está vinculado con contratos de largo plazo.

Finalmente, Becker señala varias implicaciones empíricas del trabajo de Schultz que se describen a continuación:

- El ingreso se relaciona positivamente con el nivel de cualificación.
- El grupo de jóvenes cambia de trabajo con más frecuencia y recibe mayor formación que el grupo de gente mayor.
- El grupo de personas más competentes reciben más educación formal.
- La división del trabajo responde al tipo de mercado.
- El que invierte en capital humano es más arriesgado que el que invierte en capital tangible, por lo que puede tener pérdidas
- La distribución de los ingresos se encuentra sesgada hacia los trabajadores con cualificaciones y formación (Villalobos Monroy & Pedroza Flores, 2009).

Ribas Bonet & Sajardo Moreno (2004) también analizan la teoría de capital humano de origen neoclásico de Becker para explicar la desigualdad en las remuneraciones y ocupaciones de hombres y mujeres debido a las diferencias en la inversión en capital humano que cada uno realiza.

Mincer y Polacheck (1974 como se cita en Ribas Bonet & Sajardo Moreno) añaden que las mujeres y los hombres tienen diferentes expectativas por lo que invierten de manera diferente en capital humano y esto es lo que determina su situación en el mercado laboral (Ribas Bonet & Sajardo Moreno, 2004).

Desde otra postura, Sen relaciona la teoría de capital humano con las libertades que le permitan al ser humano vivir la vida que quiera y poder elegir. Cuando se mejora el capital humano se aumentan las rentas, la eficiencia del individuo en la producción, genera otros beneficios como el poder leer, escribir y finalmente permite el desarrollo personal en las distintas actividades que realiza el individuo (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Sen (1999: 351 como se cita en Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005) señala que “Si una persona, mejorando su educación, salud, etc., puede ser más productiva en la fabricación de bienes, no es ilógico esperar que gracias a estos medios también tengan posibilidades y libertades para llevar su vida”. Con este postulado el autor hace referencia a que el capital humano ayuda a mejorar la calidad de vida de los individuos (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

Por otro lado, la OECD (1998) señala que el capital humano lo conforman todas aquellas inversiones acumuladas en el ámbito educativo, formación laboral, salud y otros factores que ayuden a incrementar la productividad. Además, se debe considerar dentro del mismo la forma cómo las personas ponen en práctica

sus habilidades y capacidades, las mismas que le permiten al individuo que las posee, desarrollar de forma eficaz y efectiva diversas actividades que generen ingresos y progreso económico (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

La misma organización afirma que el capital humano es un factor que permite a las personas obtener una remuneración que tiende a aumentar o disminuir según el aprendizaje y la formación y conocimientos que va adquiriendo en el lugar de trabajo (Calderón Hernández & Castaño Duque, 2005).

La ONU (citado en Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R., 2009) define al capital humano como:

...aquellas destrezas, habilidades, y conocimientos acumulados a través del tiempo, adquiridos por medio de la educación a través de diferentes herramientas como: bases de datos, software e información general que son aplicados por el individuo para realizar un trabajo específico de manera eficiente, contribuyendo a la producción de bienes y servicios regulados por patentes o marcas en una sociedad determinada (pág. 285).

El capital humano es un factor que promueve el desarrollo y crecimiento económico, para el mismo se requieren elementos importantes como la educación y capacitación laboral que permiten desarrollar habilidades, destrezas y talentos en el individuo (Villalobos Monroy & Pedroza Flores, 2009).

## ***Capital humano y mercado de trabajo***

En el mercado laboral, el capital humano ha sido utilizado para explicar las diferencias de salarios de los trabajadores. Spence (1973 como es citado en Falgueras, s.f.) utiliza el concepto de capital humano y plantea el modelo de señalización, según el cual el motivo para que un trabajador realice más inversión en educación es enviar una señal a los empresarios de que se encuentra mejor capacitado. Por el otro lado, el empresario ofrece salarios altos con el objeto de que los trabajadores se autoseleccionen ya que los candidatos que son más productivos suelen haber realizado mayores inversiones en educación; al tener mejores títulos los revela como buenos candidatos para un puesto de trabajo (Falgueras, s.f.).

Además, en la economía laboral a través de las diferencias en capital humano de los empleados se puede explicar la velocidad a la que se ajusta la demanda de trabajo de las empresas cuando hay cambios en las variables exógenas, es así que Shapiro (1986), Abraham y Huseman (1989) concluyen que hay una correlación negativa entre la velocidad a la que se ajusta la demanda de trabajo y el capital humano de los trabajadores (como se cita en Falguera, s.f.).

## ***La etnia y el retorno del capital humano***

La palabra etnia ha tenido múltiples definiciones a lo largo de la historia, las mismas que pueden ser contradictorias entre sí. Inicialmente se la definió en base a características físicas lo que equivale a la palabra raza. Según el diccionario de la Real Academia Española (1970), etnia significa: “comunidad humana definida por afinidades raciales, lingüísticas, culturales, etc.”

Más adelante, se incorporó en la definición de etnia aspectos culturales que consideraban, además de las características físicas, las características socioculturales de un grupo de personas con una organización política, pero que no habían llegado a conformar un estado. Como señala Akoun (Gómez García, 2000):

La etnia (a veces confundida con la tribu) califica la mayor unidad tradicional de conciencia de especie, en el punto de encuentro de lo biológico, lo social y lo cultural: comunidad lingüística y religiosa, relativa unidad territorial, tradición mítico-histórica (descendencia bilateral a partir de un antepasado real o imaginario), tipo común de organización del espacio (pág. 38)

Las definiciones de etnia no distan mucho del concepto de raza, por lo que se ha tratado hacer referencia a etnia tomando en cuenta solamente características socioculturales. Sin embargo, este problema aún sigue sin solución, así podemos ver que para Azcona (1988) la etnia se define como “(...) una lectura determinada y colectiva de específicos rasgos físico-culturales, y un momento que posibilita la comunicación de un colectivo o agregado social, especialmente de otro mayor” (Gómez García, 2000).

Históricamente la dominación colonial ha logrado imponer diferentes identidades conocidas como “etnias”, para fortalecer el sistema de dominio de un grupo sobre otro. Desde la conquista de América se comenzó a discutir acerca de si los aborígenes tenían o no alma, esto para cuestionar su naturaleza humana. La respuesta del Papado señaló que los aborígenes de América debían ser considerados humanos. Sin embargo, en todas las relaciones y en la concepción de los indígenas se mantuvo la idea de que eran biológicamente inferiores. Estas ideas han sabido impregnarse en la sociedad, es así que incluso con la abolición de las relaciones políticas coloniales, se continuó manteniendo la idea de inferioridad. Esto involucra que las relaciones sociales de los diferentes grupos étnicos estén marcadas por comportamientos discriminatorios pues desde su establecimiento sirvieron para justificar la explotación a ciertos grupos minoritarios (Quijano, 1995).

En el Ecuador se define como etnia a un pueblo o comunidad, que tiene en común una cultura, una historia y costumbres, estos vínculos constituyen una base para auto identificación e identidad. En el año 2009 se propuso incluir la variable de auto identificación étnica en los censos de población y encuestas de hogares con el objeto de fomentar la interculturalidad, organización social, política y el cumplimiento de acuerdos con la OIT como la no discriminación (Villacís & Carillo, 2011). Tal propuesta fue aceptada por el Ecuador e incorporada en las investigaciones que realiza el INEC.

La etnia es uno de los factores que más afecta al retorno del capital humano, lo que genera que las decisiones de las etnias de invertir en capital humano se alteren. Por ejemplo, si a causa de la discriminación hacia las personas de color, el retorno de su capital humano se reduce, ellos disminuyen la inversión en capital humano. A la vez si por la misma causa, se incrementa el retorno del capital humano de los blancos, ellos aumentan su inversión en capital humano (Thurow, 1998).

Becker (como se cita en Thurow, 1998) agrupa en cinco categorías los tipos de discriminación que afectan el retorno del capital humano:

- a) Discriminación en el empleo: con frecuencia los empleadores contratan en mayor cantidad a las personas del grupo no discriminado. Si la cantidad de personas no discriminadas contratadas



aumenta, las tasas de desempleo de las personas discriminadas también lo hace por lo que el retorno de su capital humano es más bajo en comparación con el grupo no discriminado (Thurow, 1998).

- b) Discriminación en la paga: las empresas basándose en sus prejuicios discriminatorios pagan menos del producto marginal de trabajo al grupo discriminado, apropiándose de una parte de sus ganancias, lo que provoca que el capital humano del grupo discriminado disminuya (Thurow, 1998).
- c) Discriminación en la ocupación: las ocupaciones mejores remuneradas se encuentran distribuidas entre el grupo que tiende a discriminar y una vez más sus ingresos son más altos de lo que serían si todos tuvieran la misma oportunidad de ocupar un determinado puesto de trabajo (Thurow, 1998).
- d) Discriminación en el poder de monopolio: se da cuando se niega la entrada de los trabajadores discriminados “a áreas donde se presentan los monopolios como factores de retribución y que son superiores a aquellos que prevalecen en las áreas competitivas de la economía” (Thurow, 1998). Lo que genera un retorno alto del monopolio para el capital humano del grupo no discriminado y el retorno muy inferior al normal para el capital humano de los discriminados.
- e) Discriminación del capital humano: se origina cuando las oportunidades para acceder al sistema educativo no son las mismas para todos, es decir, se excluye a determinados grupos por tener menor capital humano (Thurow, 1998).

## ***Discriminación***

La discriminación es un fenómeno universal y cotidiano que tiene diversas formas de manifestarse, pues se puede evidenciar en el empleo y en las distintas ocupaciones dentro del mercado de trabajo. Genera desigualdades y afecta al trato que reciben los individuos por sus características propias como el sexo, color de piel, edad, religión, dejando de lado los logros o qué tan apto esté para realizar el trabajo. Además, tiene un costo muy alto para la sociedad y en especial para las personas discriminadas (Tomei, 2006)

La discriminación merma la libertad de los hombres y mujeres de escoger sus trayectorias profesionales y de vida, satisfacer sus aspiraciones, adquirir y perfeccionar los conocimientos y competencias requeridas, y ser remunerados en función de sus capacidades y esfuerzos. El desperdicio de talentos y de recursos humanos que ocasiona genera humillaciones y frustraciones que repercuten negativamente sobre la productividad individual, la competitividad de las empresas y el crecimiento del producto. Las desigualdades económicas y sociales desencadenadas por la discriminación perpetúan la pobreza, debilitan la cohesión social y la solidaridad, y pueden llegar a comprometer la estabilidad política (pág. 63).

La discriminación salarial se da “cuando a los individuos de una categoría social se les remunera menos que a otros individuos de distintas categorías sociales por razones ajenas al trabajo que desempeñan”. Existe dos clases de esta discriminación, la primera ocurre cuando a pesar de realizar el mismo trabajo un grupo recibe más salario que otro y, la segunda, se da cuando la estructura del mercado laboral se comporta de tal manera que hay rechazo hacia ciertos grupos por razones de sexo o raza, por lo que estos grupos son separados del resto y reciben salarios muy por debajo de justo (García de Fanelli, 1989).

Según Cooter (citado por Rivera, 2013) la discriminación en la economía hace que las personas se clasifiquen por sus rasgos, sin tomar en cuenta su productividad (Rivera, 2013). A continuación, se explicarán las principales teorías de discriminación en el mercado que analizan las razones por las cuales los trabajadores reciben tratos diferenciales en los salarios a pesar de tener la misma productividad.

### ***Teoría del gusto o preferencia por la discriminación***

Esta teoría fue desarrollada por Gary Becker. Define a la discriminación como la des-utilidad generada por el contacto con algunos individuos, por lo que la persona que discrimina debe estar dispuesta a pagar en forma directa o tener menos ingresos con el fin de no asociarse con el grupo discriminado (Febrero & Schwartz, 2001) .

La discriminación que un individuo tenga hacia otro es distinta ya que depende de algunas variables como:

- La distancia física, social y la posición socioeconómica relativa.
- El incremento del tamaño relativo de un grupo dentro de la sociedad
- La frecuencia y el contacto con el grupo discriminado
- Cantidad de conocimiento disponible de los grupos
- Prejuicios, es decir preferencias hacia determinado grupo

- Localización geográfica y cronológica
- Diferencias de personalidad (Febrero & Schwartz, 2001)

La teoría de Becker analiza la discriminación desde el lado de la demanda, señalando tres causas por las que se genera: los prejuicios de quienes contratan, discriminación entre los empleados ya que no quieren trabajar con un determinado grupo y clientes que no van a adquirir bienes o servicios que provengan de personas discriminadas (Ribas Bonet & Sajardo Moreno, 2004) .

Baquero, Guataquí & Sarmiento (2000) en base a la teoría planteada por Becker, señalan que los empleadores o grupos de trabajadores influyentes tienen prejuicios acerca de otros grupos de trabajadores y por esta razón se les dificulta tolerarlos y prefieren sacrificar productividad para sentirse cómodos en el área de trabajo. Siguiendo al mismo autor, argumentan que un trabajador que pertenezca al grupo discriminado será contratado solo si acepta recibir un salario menor, este coste se puede formalizar mediante un coeficiente de discriminación ( $d$ ); mientras mayor sea la discriminación, mayor será la brecha salarial.

Dentro de la de discriminación por parte de los empleados plantea dos versiones. La primera considera que los empleadores tienen los mismos prejuicios y, por lo tanto, todos los trabajadores discriminados recibirán menores ingresos y los trabajadores no discriminados ocasionarán mayores costos. Sin embargo, estos mayores costos son compensados por la baja del salario a los trabajadores discriminados, produciendo un equilibrio de mercado. La segunda, asume que existe diferentes prejuicios entre empleadores, esto permite que los empleadores sin prejuicios contraten a los trabajadores discriminados (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Febrero & Schwartz (2001) analizan la discriminación en el mercado bajo el mismo enfoque de Becker, considerando los siguientes supuestos: existen dos grupos  $N$  y  $W$ , los individuos de la producción que conforman el grupo  $W$  son sustitutos perfectos de los miembros de  $N$ .

Si el grupo discriminado es  $N$ , el empleador contrata a  $W$  siempre que  $W_W < W_N (1 + d)$ ; contratará a  $N$  si  $W_W > W_N (1 + d)$  y contratará a los dos grupos cuando  $W_W = W_N (1 + d)$ . Esto genera desventajas al grupo discriminado (Fernández, 2006).

Cuando el mercado no tiene discriminación, los salarios de equilibrio son iguales en los dos grupos  $W$  y  $N$ , lo que equivale a decir que el coeficiente de discriminación de mercado es cero ( $d = 0$ ); al contrario cuando los salarios son distintos entre los grupos existe discriminación que se puede medir por el coeficiente de discriminación de mercado que es el exceso que se paga al trabajador no discriminado en relación al ingreso o renta del trabajador discriminado, dividido para el ingreso de este último (Febrero & Schwartz, 2001, pág. 404).

$$d = \frac{W_W - W_N}{W_N}$$

El valor del coeficiente de discriminación de mercado depende del coeficiente de discriminación que tenga cada persona hacia un determinado grupo de trabajadores ya sea por raza, religión, sexo, etc. El coeficiente de discriminación mide el valor no monetario de contratarlo, es decir la diferencia porcentual entre salario monetario y el salario neto que se le paga. Si  $\pi$  es el salario monetario que se paga, el salario neto es  $\pi (1 + d)$  y el coeficiente de discriminación es  $d$ . De la misma manera el coeficiente de discriminación de otros empleados hacia este empleado, expresa el coste de trabajar con él, es decir la diferencia entre el salario monetario y verdadero que va a recibir por aceptar trabajar con un individuo discriminado (Febrero & Schwartz, 2001).

Stiglitz (1973) analiza el modelo de Becker, en el cual a pesar de que las personas tengan la misma productividad reciben distintos salarios. Si las empresas son maximizadoras de beneficios tienden a buscar los servicios de las personas que estén dispuestas a recibir un salario menor. Esto se explica por las siguientes razones: imperfecciones del mercado, consecuencias de las preferencias por discriminar y diferencias en alguna característica importante.

El mismo autor señala que la discriminación salarial se da por prejuicios factoriales; es decir, que existe preferencia por parte de los individuos de no trabajar con el grupo discriminado, sin importar que podrían perder ingresos (Stiglitz, 1973).

Thurow (1998) en base a Becker señala que la discriminación hacia el grupo de individuos negros, proveniente de los blancos, puede afectar de forma recíproca a los ingresos de los dos grupos. La discriminación se evidencia en diversas formas, por ejemplo, cuando los blancos con prejuicios están dispuestos a pagar una prima o trabajar por menos, con el propósito de no relacionarse con los negros, por otro lado, los consumidores blancos prefieren pagar más con el fin de no comprar a los negros, los empleadores pagarán más a los trabajadores blancos que a los de color. También se habla de discriminación cuando al comprar, trabajar y contratar a personas negras se establece una relación en la que el grupo discriminador muestra su posición autoritaria o paga un sueldo inferior al justo.

Como resultado, los blancos requieren de menos trabajo de personas de raza negra en comparación del que usarían si no tuvieran prejuicios discriminatorios, al disminuir el trabajo en la comunidad negra, sus ingresos y salarios también lo hacen (Thurow, 1998).

Con ingresos menores para los negros, el trabajo es sustituido por el capital físico...por consiguiente, menguan las retribuciones del capital físico de los blancos. Este proceso deja los precios del trabajo de los blancos y del capital negro más altos que antes, pero estas ganancias están más que balanceadas por la baja de precios del capital físico y el trabajo negro (pág. 54).

Thurow (1998) establece que en un mercado sin discriminación, en el que cada individuo busca maximizar sus ingresos, sociedades de negros y blancos intercambiarían sus factores de producción relativamente abundantes; los mismos son el trabajo o capital humano en la comunidad de raza negra y el capital físico en los blancos. En ambas sociedades se intercambiarían sus factores hasta el punto en donde se igualen con sus productividades marginales. Caso contrario cuando existe discriminación, el volumen de comercio en el trabajo y capital disminuye causando menor producción e ingresos en los dos grupos.

Los ingresos que recibe un trabajador blanco o de raza negra dependen de la elasticidad de la oferta de trabajo y de la magnitud del cambio que presente la demanda. En el caso A la elasticidad de la oferta de trabajo es nula, por lo que los salarios de los trabajadores discriminados bajan, su curva de demanda es más inclinada ya que se desplaza de  $D_1$  a  $D_2$ ; a pesar de que su oferta de trabajo se mantiene constante. En este caso aumentan los ingresos para el grupo discriminador (blancos), y sus ganancias son el rectángulo ABCD, balanceadas por el riesgo de asociarse con el grupo discriminado. (Thurow, 1998).

Thurow (1998) señala ocurre el caso B cuando la elasticidad de la oferta es mayor a cero y menor a infinito, existen pérdidas y ganancias monetarias, las mismas que dependen del tamaño del rectángulo JKIH y triángulo LIM; el mismo que expresa que :

$$\Delta P (N_0 - \Delta N) \geq \frac{1}{2} N (dP_0 - \Delta P) \quad (1)$$

Donde:

$\Delta P$ = cambio en el salario del trabajo de los obreros negros

$N_0$ = cantidad inicial de trabajo negro que se ha ofrecido

$\Delta N$  = variación de la cantidad de trabajo negro que se oferta

$d$  =coeficiente de discriminación

$P_0$ = precio inicial del trabajo negro

En la ecuación 1 se sustituyen las elasticidades de la oferta laboral de las personas negras y también las estimaciones de demanda y se obtiene:

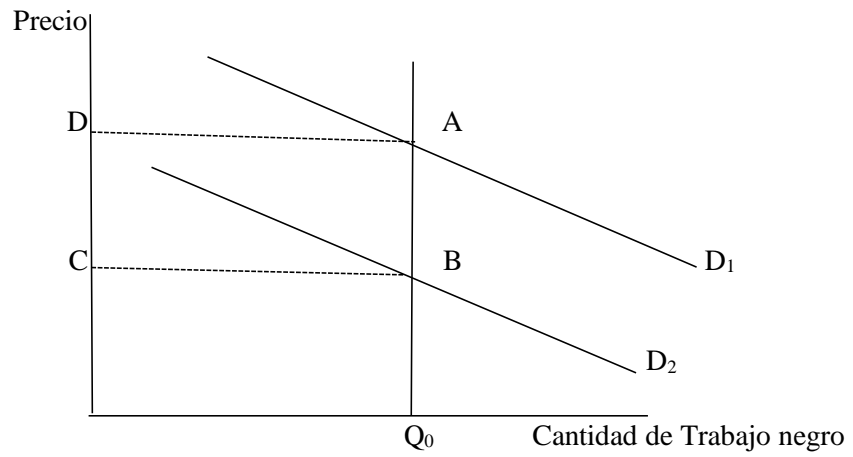
$$1 - \frac{de_s e_d}{2e_s + e_d} \geq \frac{e_s d}{2}$$

Donde  $e_s + e_d$  son las elasticidades de la oferta laboral de los negros y elasticidad de la demanda de los blancos por el trabajo negro respectivamente. “Si  $e_s = 0$  las pérdidas de los blancos son iguales a cero, y cuando  $e_s = \infty$  las ganancias de los blancos son iguales a cero; por lo, general, las pérdidas de los blancos no exceden sus ganancias, a menos que las diferencias entre  $e_s$  y  $e_d$  sean muy grandes” (Thurow, 1998).

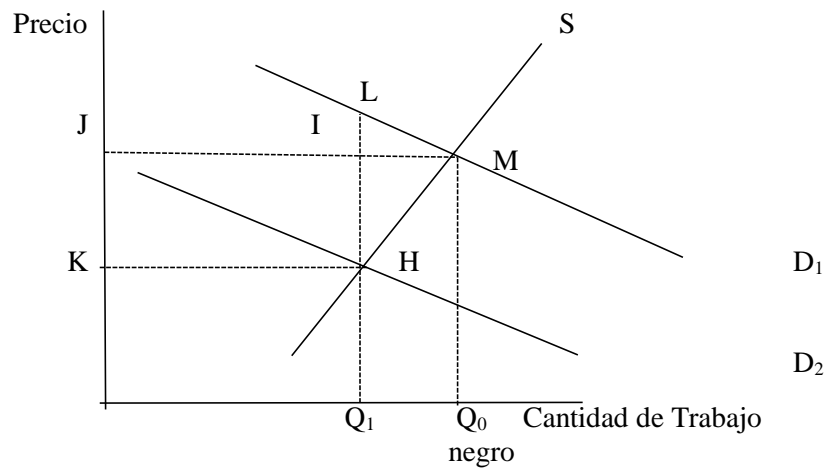
Y finalmente, si la curva de la oferta es perfectamente elástica (caso C), los salarios son iguales y el ajuste se da por la cantidad de trabajo. Los blancos pierden el excedente del productor (triángulo EFG), pero no es una pérdida monetaria porque no se puede pagar menos que su productividad marginal a los trabajadores de color (Thurow, 1998).

**Gráfico No 1: Pérdidas y ganancias de los blancos, por la discriminación**

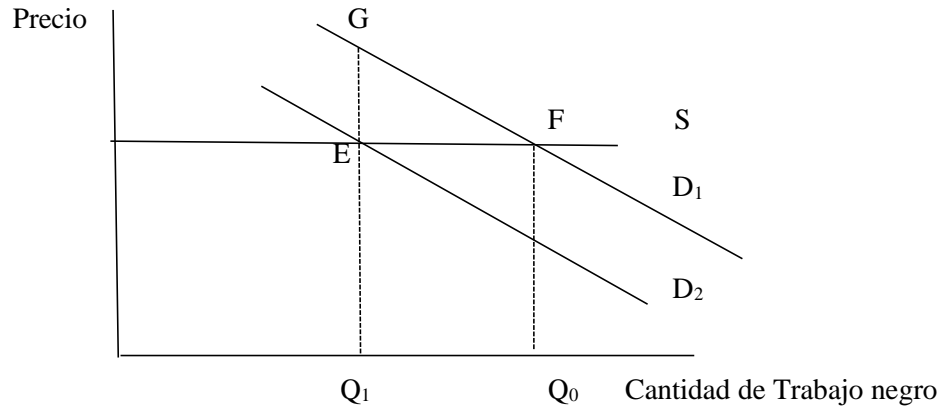
Caso A



Caso B



Caso C



Fuente: Thurow, 1998. Elaborado por: Autor.

En contraste, Arrow concluyó que la teoría del gusto por discriminar solo es útil para explicar las discriminaciones salariales en el corto plazo, ya que las presiones de mercado hacen imposible su validez en el largo plazo (Rivera, 2013).

### ***Teoría estática de la discriminación***

Esta teoría fue desarrollada por Arrow y Phelps en el año 1973, tiene su énfasis en cómo la información, creencias y, expectativas que tiene el empleador hacia a los individuos influye al momento de su contratación (Rivera, 2013).

Arrow (como se cita en Rivera, 2013) formula que, en la teoría de discriminación estática las diferencias en salarios se deben a las características propias de diferentes grupos de la sociedad y su valoración en el mercado. En otras palabras, el mercado valora no solo la productividad, sino también un conjunto de características personales (Rivera, 2013).

Para Fernández (2006) esta teoría se basa en que la información del individuo que se quiere contratar es incompleta, costosa o no revela su verdadera productividad, por lo que el empleador contrata en función de lo que observa y de su intuición. Esta situación puede crear discriminación especialmente si existen prejuicios sobre la productividad de los agentes. En la discriminación estática se cumplen tres condiciones: la primera consiste en que el empleador sea capaz de diferenciar entre los grupos de individuos; la segunda plantea un costo para el empleador que resulta de conocer la verdadera productividad del individuo; y, finalmente, las ideas y prejuicios previamente establecidos sobre el desempeño de los distintos grupos juega un rol importante.

Altonji & Blank (1999) también sostienen que la premisa de esta teoría es que las empresas no cuentan con información completa sobre las habilidades y las propensiones a rotar de las personas que solicitan el puesto de trabajo, especialmente en el caso de empleados jóvenes que no tengan mucha experiencia laboral, no se puede saber con certidumbre su rendimiento en antiguos empleos. Es por esto que las empresas toman como referencia las características que distinguen al trabajador solo con mirarlo, como la raza o el sexo, para establecer discriminación a partir de las predicciones existentes hacia dichos grupos.

La discriminación estática tiene dos aspectos importantes: el primero se centra en ver cómo las creencias sobre la productividad, previamente establecidas sobre un grupo, influyen en su contratación y pago de salarios; y el segundo se basa en que la precisión de la información del empleador tiene implicaciones en las diferencias de los grupos, pues al ser difícil conocer la verdadera productividad del empleado, se espera menor productividad de los grupos de los que se tiene menor información y, adicionalmente, estos grupos pueden recibir menos remuneración, lo que debilita su inversión en habilidades y esto puede ocasionar que sean menos productivos en comparación con los demás grupos (Altonji & Blank, 1999).

Otro aporte a esta teoría de discriminación la realizan Fang & Moro (como se cita en Rivera, 2013). En base al Modelo de Phelps establecen que, a causa de información imperfecta, quién contrata desconoce la productividad de la persona que solicita el puesto de trabajo, pero sí puede observar de qué grupo proviene (Rivera, 2013).

Rivera (2013) explica que el modelo de Phelps considera dos grupos: blanco o negro (b,n); las habilidades de los empleados ( $q$ ) son iguales a sus productividades marginales y se distribuyen de forma normal  $N(u_i, \sigma_i^2)$ . Los trabajadores también distinguen al grupo que pertenece el empleado y las señales de productividad que envían los trabajadores  $\theta = q + \varepsilon$ , donde  $\varepsilon$  también tiene distribución normal. Cada contratante con la información que dispone puede deducir de la productividad del trabajador el valor esperado de sus habilidades. La condición de  $(q|\theta)$  tiene una distribución normal, su media es igual al promedio ponderado de enviar la señal de productividad y la media del grupo incondicional:

$$E(q|\theta) = \frac{\sigma_i^2}{\sigma_i^2 + \sigma_{\varepsilon i}^2} \theta + \frac{\sigma_{\varepsilon i}^2}{\sigma_i^2 + \sigma_{\varepsilon i}^2} u_i$$

Esto genera las condiciones para que el salario tienda a ser más cercano a la productividad o más cercano a la media de la población.

Si la señal es muy ruidosa (la varianza de  $\varepsilon$  es alta), el valor esperado condicional de la productividad de los trabajadores se encuentra cerca de la media de la población...y si la señal es muy precisa (varianza de  $\varepsilon$  es pequeña), entonces la señal proporciona una estimación precisa de la capacidad del trabajador (Rivera, 2013, pág. 6).

Phelps (como se cita en Rivera, 2013) propone dos casos de desigualdad:

**Caso 1:** las señales que emiten los grupos de empleados son iguales, pero un grupo posee más inversión promedio en su capital humano y  $(\sigma_{eb} = \sigma_{en} = \sigma_e)$ ,  $(\sigma_b = \sigma_n = \sigma)$  y  $(\mu_b > \mu_n)$ . Los empleadores ofrecerán un salario menor al grupo que genera una menor productividad a la que se espera, en este caso el grupo n (Rivera, 2013).

**Caso 2:** las señales emitidas por los grupos son distintas  $(\sigma_{en} > \sigma_{eb})$  y las distribuciones incondicionales acerca de habilidades son iguales para ambos grupos  $(\sigma_b = \sigma_n = \sigma)$  y  $(\mu_b = \mu_n = \mu)$ . En base a esto los empleadores brindan un salario menor al grupo que tenga mayor señal, lo que muestra discriminación por la información que tiene empleador (Rivera, 2013).



Baquero, Guataquí, & Sarmiento (2000) realizan una crítica a esta teoría señalando que el supuesto acerca de la información imperfecta debería ser momentánea, dado que si el individuo del que no se espera un nivel de productividad alto, demuestra que es igual o más productivo que un trabajador que recibe una remuneración alta, los empresarios deben de inmediato corregir su salario para evitar que busque un trabajo donde su remuneración vaya acorde a su productividad. Esto demuestra que el empleador no debe basarse totalmente en la información disponible sino también debe tomar en cuenta las señales que envíe el empleado al mercado.

Para Cain (como se cita en Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000) no todos los trabajadores tienen la oportunidad de transmitir señales al mercado sobre su productividad, por lo que, en estos casos persistirá la discriminación. El mismo autor sugiere que la transmisión de esta información se puede mejorar si se convierte en un bien público, debido al rol que tiene el gobierno en la educación y en el mercado laboral (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Según Spence otra forma de que los empleadores tengan más acceso a la información de un trabajador es mediante un período de prueba en el que se pague un salario bajo, pero con la condición de que será compensado con mejores ingresos luego de que finalice el período de prueba, esto motivará al empleado a hacer su trabajo de mejor manera. En este modelo, la discriminación se elimina cuando el costo de enviar señales por parte del grupo no discriminado es mayor que el costo del período de prueba de los trabajadores discriminados (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Rivera (2013) en base a Loury explica que los modelos de discriminación estática contribuyen de mejor manera en el análisis del problema ya que tienen una mejor adaptación a la realidad del mercado laboral, especialmente hacia la discriminación del grupo de empleados negros. La característica física del color de la piel de una persona es fácil de percibir para el empleador, por lo que las personas de color tienden a sufrir mayor discriminación. Se resalta la importancia de analizar bien esta teoría, para evitar problemas en la asignación eficiente e igualdad dentro del mercado laboral.

En síntesis, este modelo plantea la discriminación salarial de grupos de individuos porque el empleador toma las características promedio de un grupo de individuos para generalizar sus prejuicios sobre ese grupo y así determinar un nivel de salario dado por sus preferencias. Si el empleador quisiera tomar las características individuales sería muy costoso por los requerimientos de información que ello implica, por lo que prefiere considerar las características promedio de un grupo, esto implica un cierto grado de incertidumbre y riesgo que el empleador asume (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

### ***Teoría de la discriminación con enfoque de género***

La discriminación por género tiene sus orígenes en las lógicas patriarcales establecidas en la antigua Grecia y Roma y que continúan teniendo gran influencia en la especificación de los roles dentro de la sociedad. Quintero (2007) expone que el patriarcado es “una forma de organización social en la que el varón ejerce la autoridad en todos los ámbitos, asegurándose la transmisión del poder y la herencia por vía masculina. Favorece un sistema político-histórico social basado en la construcción de jerarquías”. Establece como

centro de la vida familiar y pública al hombre, mientras que a la mujer se le relega al cuidado de los hijos y a las tareas domésticas. Esto genera superioridad en el rol de los hombres sobre las mujeres, logrando hacer a la mujer más vulnerable (Viveros Chavarría, 2010).

García de Fanelli (1989) en base a Mann sostiene que la estratificación explica las desigualdades sociales en una sociedad patriarcal, que se caracteriza porque el poder dentro de la familia lo tenían exclusivamente los hombres. En la actualidad a pesar de que ha aumentado la inserción de la mujer en el mercado laboral hay ciertos rasgos patriarcales que se mantienen vigentes, que se evidencian en los salarios que reciben las mujeres en comparación con los de los hombres.

La discriminación por sexo genera segregación que puede entenderse como discriminación ocupacional, es decir que en función de ciertos criterios relacionados con la productividad del trabajador se establece el número de mujeres y hombres que pueden acceder a determinada ocupación, de la misma forma sucede con el salario que perciben, este es inferior con relación a otros trabajadores que desempeñan la misma función, por lo tanto “existe una desigual estructura de oportunidades ocupacionales por sexo, cuando el acceso a los diferentes estatus es diferencial para mujeres y hombres que poseen condiciones equivalentes de clase social, educación, experiencia laboral, etcétera” (García de Fanelli, 1989).

Los estudios de discriminación hacia la mujer se centran en explicar las razones por las cuales las mujeres ocupan los puestos más bajos de la escala jerárquica, así, desde el sentido vertical la segregación de ocupaciones establece menor tiempo de la jornada laboral y en el sentido horizontal hay ocupaciones que solo las puede realizar determinados grupos. Las distintas teorías que se describirán a continuación, tienen en común un mercado laboral que presenta amplia segregación por sexo, lo que a su vez genera diferencias entre los salarios que reciben mujeres y hombres (García de Fanelli, 1989).

La teoría del overcrowding-approach, señala que los empleadores discriminan a sus trabajadores si son de sexo femenino, por lo que seleccionan solamente mano de obra masculina. La razón, está en que creen que las mujeres por sus roles domésticos tienen menos continuidad en sus funciones laborales, y en este contexto las mujeres se ven obligadas a reducir y no desempeñar sus funciones en su totalidad. Adicionalmente, el modelo, como se había señalado antes, plantea que las remuneraciones van en relación directa al nivel de productividad marginal del trabajador. Bergmann y Adelman añaden a esta explicación, que las mujeres ocupan puestos en trabajos en los cuales la experiencia genera muy poco valor a su productividad, por ejemplo, si se comparan una secretaria y un ejecutivo que acaban de ingresar a una empresa, existe la probabilidad de que hayan tenido la misma educación y título. La experiencia laboral del hombre será satisfactoria puesto que su aprendizaje laboral es significativo por la posibilidad de su crecimiento laboral, por otra parte, los aprendizajes que tenga la mujer como secretaria al no ser continuos se estancará y no tendrá las mismas ventajas y posibilidades de crecimiento laboral que él.

El modelo del poder de mercado realizado por Robinson, que se ha utilizado para explicar la discriminación hacia las mujeres, plantea que existe un solo comprador quien fija los salarios debajo de la productividad marginal del trabajo. Cuando la curva de oferta de trabajo sea más inelástica, los salarios serán más bajos, es decir, los beneficios del monopolista están en función de la elasticidad de la oferta laboral. A pesar de

que una mujer tenga la misma productividad que un hombre, que sean sustitutos perfectos, el empleador pagará un salario menor a la mujer en base a que ellas tienen una curva de oferta no tan elástica como la de los hombres, es decir, el pago de un salario menor es la forma en que el empresario maximiza el beneficio (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

El supuesto de la elasticidad tiene su origen en que las mujeres pueden tener menor movilidad, geográfica, es decir existe una probabilidad más alta de que rechacen un empleo si deben estar alejadas de su familia (hijos-esposo), además de los estereotipos que establecen que ciertas actividades u ocupaciones solo pueden ser realizadas por hombres. Como consecuencia las mujeres tienen un acceso más limitado al mercado laboral en el que pueden ejercer y reciben un salario menor (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Baquero, Guataquí, & Sarmiento (2000) establecen que la discriminación hacia la mujer se basa en creer que tiene un nivel bajo de educación, lo que a su vez determina una menor productividad, lo cual repercute en las oportunidades de trabajo. La educación, por otra parte, se relaciona con el control de la fecundidad y al considerar que el cuidado de los hijos lo realizan principalmente las madres, tienen más tendencia a dejar de lado sus carreras o trabajos.

En el modelo de concentración, la segregación ocupacional aplicada a la discriminación por género, los hombres a costa de las mujeres reciben salarios mayores por lo que los empresarios optan por apartarlas o segregadas a otras ocupaciones de manera que, la demanda de trabajo es menor que la oferta laboral. Este modelo propone un índice de segregación con valores entre 0 y 1 que permite conocer la cantidad de fuerza de trabajo femenina discriminada. En un escenario sin discriminación, las mujeres podrían acceder a realizar cualquier trabajo, y, por ende mejorar sus remuneraciones (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Baquero, Guataquí, & Sarmiento (2000) presentan evidencia que muestra que el sexo es un determinante de la demanda laboral, por lo general las mujeres realizan actividades en el sector de servicios y comercio, mientras que otros sectores como la industria priorizan la mano de obra masculina.

## ***Teorías feminista y socio sexuales***

La teoría feminista surge en la década de los ochenta con el fin de entender las distancias, en oportunidades, existentes entre hombres y mujeres. El feminismo considera que la opresión de la mujer es causada por el patriarcado y el capitalismo, y su objetivo es reivindicar las oportunidades de las mujeres dentro del sistema establecido (Gallardo Pérez, González Tirados, Clemente Remón, Santacruz Lozano, & Espada Mateo, 2013).

Una premisa de estas teorías es que la subordinación de la mujer en la sociedad y la familia le crea una desventaja, ya que por razones no económicas quedan excluidas del ámbito laboral, familiar y social; al respecto se presentan teorías socio-sexuales que establecen que el problema de la mujer en el mercado laboral proviene de los estereotipos de la sociedad, los cuales atribuyen los roles tanto para los hombres

como para las mujeres. Para Anker (1997: 344) las preferencias en la oferta como en la demanda se encuentran influenciadas por el comportamiento cultural y social, la clasificación de las ocupaciones por sexo se da en base a los prejuicios de la sociedad, es decir, “las preferencias obedecen en gran medida a las ideas y valores que tiene la sociedad en cada momento sobre las funciones y atributos del género masculino y del femenino” (Ribas Bonet & Sajardo Moreno, 2004).

La sociedad establece que las responsabilidades del hogar son una tarea para las mujeres, por lo que las mujeres tienen menor necesidad de capacitación. Es por ello que la economía feminista plantea que el hecho de no compartir las responsabilidades del hogar y la existencia del patriarcado, hacen que el capital humano femenino y el nivel de experiencia laboral sean mínimos, además de que limitan la mano de obra femenina y la concentran en actividades de servicio y cuidado lo que amplía las desventajas de la mujer en los aspectos económicos, sociales y culturales (Gutiérrez, 2011).

Anker (1997: 367 como se cita en Ribas Bonet & Sajardo Moreno, 2004) establece que las teorías feministas y socio sexuales son las que explican de mejor manera la segregación ocupacional entre sexos, ya que permiten entender las razones por las que la mujer es considerada como una “trabajadora servicial, dispuesta a ocuparse de los demás y dócil amante del hogar”. Al mismo tiempo explican la diferencia de experiencia en el mercado laboral entre hombre y mujeres, la exclusión de las ocupaciones que implican relacionarse con el público, los horarios flexibles para las ocupaciones femeninas y por qué, aunque exista un alto porcentaje de desempleo en los países industrializados, los hombres no están dispuestos a realizar las ocupaciones consideradas por tradición de exclusividad femenina.

Gutiérrez (2011) en base a Anker, 1997 analizó trece características que son atribuidas a la mano de obra femenina, las cuales explican la segregación en las ocupaciones entre sexos.

<b>Estereotipos comunes de la características de la mujer</b>	<b>Segregación -Ocupaciones</b>
1. Disposición a ocuparse de los demás	Las mujeres tienen ocupaciones como enfermeras, maestras, médicas en las que cuidan a otras personas. Dado que se cree que la mujer tiene mayor responsabilidad en encargarse del cuidado de los niños/as en todas las sociedades.
2. Habilidad y experiencia en labores del hogar	Desde la antigüedad las mujeres han sido designadas para realizar el trabajo doméstico no pagado y ese es el caso de una ama de casa, sirvienta, cocinera, lavandera, limpiadora. En este trabajo las destrezas son fáciles de adquirir.

3. Mayor agilidad manual	Califica a la mujer en ocupaciones como costurera, tejedora y mecanógrafa dado que tienen una mejor habilidad manual que se adquiere en el hogar.
4. Grado alto de honradez	La mujer puede ocupar posiciones en las que la confianza es un aspecto importante o debe manejar dinero como cajera, vendedora o contadora.
5. Atractivo físico	En base al aspecto físico pueden acceder a ocupaciones en las que deban agradar a los clientes como por ejemplo recepcionista o vendedora. En países del Medio Oriente esta característica excluye a las mujeres de determinadas ocupaciones por razones de su cultura.
6. Oposición a supervisar el trabajo ajeno	Esta característica genera segregación vertical, es decir, a la mujer se le asigna puestos de nivel inferior, dado que no se les cree capaces de realizar ocupaciones de supervisión, directorio o jefe.
7. Poca fuerza física (muscular)	Las mujeres no pueden realizar las ocupaciones en las que deban realizar demasiado esfuerzo físico, cargas pesadas como son la construcción o minería.
8. Menos habilidad en la ciencia y matemáticas	<p>Descalifican a las mujeres en los puestos que demandan de amplios conocimientos científicos y matemáticos como arquitectura, ingenierías o estadísticos.</p> <p>Este tipo de discriminación se origina en la escuela porque se limita a las adolescentes a especializarse en determinadas carreras que van de acuerdo a su rol en la sociedad.</p>

9. Menos disposición a realizar viajes	Las ocupaciones que deben estar constantemente viajando como oficial de buque o marinero prefieren contratar hombres ya tienen mayor disponibilidad en comparación con las mujeres.
10. Emplean menos la fuerza física y están menos dispuestas a afrontar peligro físico.	Las ocupaciones donde predomina el peligro físico como bombero, policía o guardia por lo general descalifican a las mujeres porque creen que son vulnerables y se exponen menos a riesgos.
11. Tendencia a quejarse menos del trabajo y de sus condiciones	Estas características hacen que la mujer pueda desempeñarse en ocupaciones dentro del sector informal, en el que las condiciones son deficientes y la legislación no se aplica.
12. Están dispuestas a aceptar un salario bajo	Esta característica hace que las mujeres estén calificadas para sectores con mala remuneración que se justifican por la idea de que las mujeres tienen ingresos que no son el principal sustento de la familia.
13. Mayor interés por realizar el trabajo en casa	Se cree que las mujeres aceptarán trabajar a domicilio cobrando un precio bajo por su mano de obra, dado que les permite combinar sus actividades con el cuidado de su familia y su hogar.

Fuente: Gutiérrez, 2011 p:26-28 Elaboración:Autor.

Estas características demuestran que la mujer tiene una vinculación fuerte a las labores del hogar, además de aceptar trabajos que sean flexibles en los horarios y mal remunerados, por lo que la solución para este tipo de discriminación comienza con la integración de ambos sexos en las distintas ocupaciones.

## *Capítulo III: Contexto*

A principios del nuevo milenio los grupos étnicos, en especial los pueblos indígenas, afrolatinos y afrocaribeños, tenían indicadores económicos y sociales muy por debajo que la población blanca, determinados por factores como: la pérdida de territorios ancestrales y el deterioro de los recursos naturales que han sido y son para los pueblos la principal fuente de sustento en el ámbito económico y social. A ello se le debe agregar la estructura y dinámica de la inserción laboral que es discriminatoria en los procesos de selección y remuneración, causando separación y jerarquización por el simple hecho de ser de una etnia diferente catalogada como inferior en cualidades, posibilidades y derechos (Hopenhayn & Bello, 2000).

Según Gargarella (como se cita en Arboleda, 2011) la discriminación crea grupos que no son correctamente incorporados en la sociedad, y las personas que forman parte de éstos grupos son más vulnerables o discriminados por lo que se encuentran en situación de subordinación y tienen una menor representatividad y participación en los diferentes ámbitos de la sociedad (Arboleda, 2011).

Como medida para combatir el problema de la discriminación el país firmó once acuerdos internacionales, el primero en el año 1969 y el último en el año 2007. A través de estos acuerdos los organismos internacionales ejercen presión moral y social para que el Estado combata dicho problema. Los informes de cumplimiento de los acuerdos que debía entregar el Estado ecuatoriano se caracterizaron por el incumplimiento o por su entrega de manera tardía (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009). Los acuerdos firmados fueron:

1. 1969 -Convención Internacional sobre todas las formas de discriminación racial (CERD)
2. 1976-Convención Internacional sobre los derechos civiles y políticos (CCPR)
3. 1976-Protocolo opcional sobre la Convención Internacional sobre los derechos civiles y políticos (CCPROP1).
4. 1976-Convención Internacional sobre los derechos económicos, sociales y culturales (CESCR).
5. 1981-Convención Internacional sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW).
6. 1990-Convención Internacional sobre los derechos de los niños (CRC).
7. 1993-Segundo Protocolo opcional sobre la Convención Internacional sobre los derechos civiles y políticos (CCPR-OP2-CP)
8. 1998-Convenio No. 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales.
9. 2002-Protocolo opcional sobre la Convención Internacional sobre todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW-OP)
10. 2001-Declaración y Plan de Acción Internacional contra el Racismo, la Discriminación, la Xenofobia y otras formas de intolerancia.
11. 2007-Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

A nivel nacional el Estado a través de la Constitución expedida en el año 2008, el Plan Nacional del Buen Vivir o Suma Kawsay, Agendas Nacionales de Igualdad, Agendas sectoriales, Agendas de género, establece

políticas no discriminatorias, de igualdad y de buen vivir con el fin de velar por el bienestar de todos y todas quienes conformamos la sociedad ecuatoriana, así como garantizar el cumplimiento de los derechos humanos en todos los ámbitos del convivir. La nueva Constitución en los Art. 56, 57 y 58 reconoce el derecho de los pueblos indígenas, afro-ecuatorianos y montubios “a no ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica, o cultural y el reconocimiento, reparación y resarcimiento a las colectividades afectadas por racismo, xenofobia y otras formas conexas de intolerancia y discriminación” (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

El Estado ecuatoriano busca garantizar el cumplimiento de los derechos y libertades del pueblo ecuatoriano, por lo que se han formulado leyes enfocadas a reducir la discriminación salarial. En el Código del Trabajo (2013), capítulo VI, Párrafo 1ro, Artículo 79 señala lo siguiente:

A trabajo igual corresponde igual remuneración, sin discriminación en razón de nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o diferencia de cualquier otra índole; más, la especialización y práctica en la ejecución del trabajo se tendrán en cuenta para los efectos de la remuneración (pág. 16).

Es decir, el Estado busca garantizar la igualdad de condiciones salariales ante el mismo nivel de productividad y que los ciudadanos puedan acceder a las mismas condiciones en el mercado laboral.

### ***Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural de los Pueblos y Nacionalidades del Ecuador 2009-2012***

El Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural de los Pueblos y Nacionalidades del Ecuador, fue creado como medida de política pública en el año 2009, con el objetivo eliminar todas las formas y prácticas discriminatorias hacia los grupos historicamente marginados como son los pueblos indígenas y afro-ecuatorianos. Entre sus objetivos resaltan la revalorización del rol de los pueblos en la sociedad, la creación de condiciones para que todos puedan beneficiarse por igual, y finalmente la incorporación de acciones con enfoque de género que mejoren la calidad de vida de mujeres, pueblos indígenas y afro-ecuatorianos (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009)

Para el Ministerio Coordinador del Patrimonio (2012) este plan planteó dos áreas claves:

...la creación de legislación que regule esta forma de discriminación y por otro tiene especial importancia lograr un cambio sustancial en la actitud de los operadores de justicia a través de programas de formación que les adiestren en la práctica de la justicia intercultural y del pluralismo jurídico aprobado por la Constitución de 2008 (pág. 2).

Entre sus acciones específicas estaban la creación y aprobación de leyes que protejan los derechos de los grupos que han sufrido discriminación a lo largo de la historia, con énfasis en dos iniciativas:



1. Ley de los Consejos de la Igualdad: la creación de estas entidades no se llevó a cabo porque las organizaciones de los pueblos indígenas, montubios y afro-ecuatorianos no estaban de acuerdo con la propuesta de la Asamblea Nacional; entre los desacuerdos resaltan el número de Consejos, la designación de las personas que van a conformar los mismos y la creación de una secretaria técnica única que represente a todas las etnias (Ministerio Coordinador del Patrimonio, 2012).
2. La discriminación racial en el Código Orgánico Integral Penal establece las infracciones de los ciudadanos que discriminan. El artículo 104 especifica como delito la discriminación racial y podrá ser sancionado con privación de la libertad en un lapso mínimo de 6 meses y máximo de 3 años, el artículo 107 prohíbe a las instituciones del Estado incitar a la discriminación y, así mismo el artículo 108 sanciona gravemente a los funcionarios públicos que cometan tal delito (Ministerio Coordinador del Patrimonio, 2012).

Con el objetivo de impulsar la interculturalidad y de crear políticas inclusivas para los pueblos indígenas y afro-ecuatorianos, el Estado ha creado organismos como la Dirección Nacional de Educación Intercultural Bilingüe (DINEIB), el Modelo del Sistema de Educación Intercultural Bilingüe (MOSEIB), Consejo de Desarrollo de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas (CODENPE), la Corporación de Desarrollo Afroecuatoriana (CODAE), el Consejo de Desarrollo del Pueblo Montubio (CODEPMOC) y, también, un sistema de indicadores Sociales del Pueblo Afro-ecuatoriano (SISPAE) y de los Pueblos y Nacionalidades Indígenas (SIDENPE). En cuanto al presupuesto que destina el Estado a estos organismos se tiene el registro de un monto de menos de un millón de dólares para la CODAE y 12 millones de dólares para la CODENPE (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

Para el Ministerio Coordinador de Patrimonio (2009) este plan propone programas y acciones de política pública para luchar contra la discriminación que afecta a los derechos económicos, sociales y culturales como la educación, el empleo y la salud de aquellas personas que conforman las etnias más discriminadas. A continuación se tratarán dos ejes esenciales con sus respectivas acciones y programas:

### ***Justicia y Legislación***

La importancia de este eje radica en la creación de leyes para eliminar de toda clase de discriminación y a su vez busca cambiar la actitud de las personas que forman parte de la justicia, es decir, que las mismas deben estar capacitadas para brindar un trato igualitario y respetar los derechos de los usuarios sin importar su pertenencia étnica (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

#### ***Programas:***

##### ***a) Acceso a la justicia en igualdad***

Se crea porque en el país la pertenencia étnica limita el acceso a la justicia, entre sus acciones y proyectos están:

1. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos es la entidad responsable de la difusión de los derechos colectivos especificados en la Constitución de los pueblos indígenas y afro-ecuatorianos así como también se encarga de crear mecanismos de información comunitaria para que las personas discriminadas conozcan las instancias legales a las que pueden acceder para denunciar tal delito (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

#### ***b) Formación a operadores de justicia***

La formación que recibirán las personas que operan la justicia del país como son: fiscales, jueces, defensores públicos y funcionarios públicos deberá ir acorde a la realidad del estado plurinacional y multiétnico para que puedan tomar decisiones de manera imparcial y justa.

1. El Ministerio de Justicia y Derechos Humanos se encargará de la formación de todos los funcionarios, miembros de la policía nacional, fuerzas armadas y estudiantes de carreras jurídicas en temas de diversidad, interculturalidad y género (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

#### ***c) Integralidad de Derechos***

Los programas para cumplir con este eje se enfocan en los derechos, económicos, sociales y culturales como una estrategia para reducir las brechas existentes entre etnias. El objetivo de este eje es proponer acciones enfocadas al empleo digno y las necesidades económicas que a largo plazo disminuyan la inequidad y exclusión (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

#### ***Derechos Económicos***

A través de este programa se quiere crear fuentes de empleo y viabilizar el acceso a los recursos de las entidades financieras. Las acciones principales son:

1. El ministerio de Trabajo debe estipular un porcentaje de contratación para las empresas públicas y/o privadas de la Población Económicamente Activa indígena, afro-ecuatoriana y montubia (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).
2. Los programas sociales que ejecuta el Ministerio Coordinador de Desarrollo Social deben ser dirigidos a la población con más necesidades y también hacia aquellos individuos que son discriminados (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).
3. Los pueblos indígenas y afro-ecuatorianos deberán tener mayor acceso a los créditos de emprendimientos productivos que brinda el Banco Nacional de Fomento y la Corporación Financiera Nacional (Ministerio Coordinador de Patrimonio, 2009).

De los tres programas analizados, el de derecho económico es el que propone medidas concretas y directas en contra del problema planteado en la presente disertación.

## ***Agenda para la Igualdad de Nacionalidades y Pueblos 2013-2017***

El gobierno del Ecuador ha creado la Agenda para la igualdad de nacionalidades y pueblos (ANINP) (2013), el cual menciona que:

El Estado ecuatoriano, soberano, independiente, plurinacional, intercultural y laico basado en la igualdad de los derechos y la justicia, asume la responsabilidad plena de construir el Buen Vivir en el marco de los derechos individuales y colectivos, con principios de plena igualdad, inclusión y no discriminación, propios de una sociedad basada en el reconocimiento de libertades, identidades y cosmovisiones, así como de los pluralismos jurídico y epistemológicos (pág. 4).

Entre los ejes que propone la ANINP el siguiente proponen medidas para contrarestrar la discriminación hacia el pueblo indígenas y afro ecuatoriano:

### **Eje 2. Derechos Colectivos**

CODAE, CODENPE & CODEPMOC (2013) definen a los derechos colectivos como los derechos económicos y sociales que se alcanzan mediante el acceso a un empleo, salud, ambiente sano, los mismos que influyen en el crecimiento de los pueblos y nacionalidades

Entre las políticas y lineamientos propuestas para el cumplimiento de este eje y que se vinculan con el tema de disertación están:

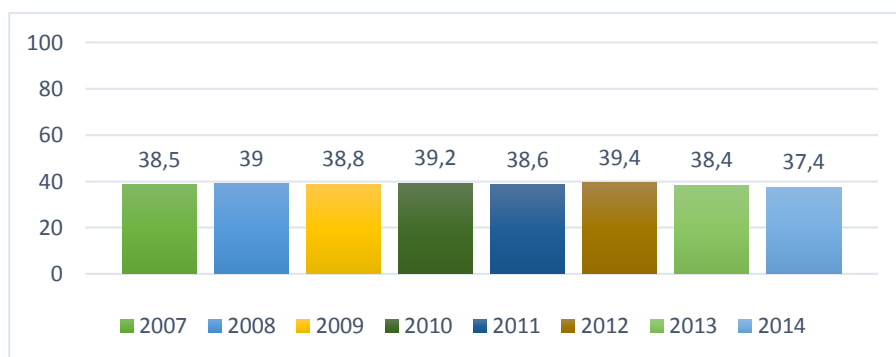
- a) Implementar una consulta previa a la ejecución de programas, proyectos y leyes para los pueblos (indígenas y afro-ecuatorianos) y nacionalidades que les permitan estar informados a los principales actores. Adicionalmente, esta agenda también tiene como objetivo alcanzar el Estado del Buen Vivir a través de la fomentación de programas de identidad, plurinacionalidad, interculturalidad que sensibilicen y capaciten a la población del respeto hacia los demás.
- b) Los Gobiernos Autónomos Descentralizados deben crear comités de veedurías interculturales para mitigar los problemas sobre violencia, discriminación en los pueblos y nacionalidades.
- c) Priorizar acciones que garanticen el acceso de los jóvenes indígenas y afro ecuatoriano al empleo en cualquiera de las cinco funciones estatales
- d) Incrementar el número de campañas en radio y televisión con mensajes sobre la no discriminación para reducir la discriminación y violencia hacia los grupos étnicos.
- e) Continuar impulsando la creación de políticas públicas las mismas que deben ir acorde a la realidad de los pueblos; programas de auto identificación étnica y el levantamiento de información para generar indicadores económicos sobre su situación (CODAE, CODENPE y CODEPMOC, 2013).

## ***Plan de Igualdad, no Discriminación y Buen Vivir para las Mujeres Ecuatorianas 2010-2014***

En relación a la discriminación por sexo en las últimas dos décadas, el Ecuador ha tenido mejoras importantes en cuanto al lugar que ocupa la mujer en el ámbito político y social; sin embargo, no han sido suficientes para contrarrestar las brechas de desigualdad y discriminación. La existencia de dichas diferencias se debe en gran parte a la estructura la sociedad (Arboleda, 2011).

Para las Naciones Unidas, el cumplimiento del Objetivo de Desarrollo del Milenio número 3 que establece “Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de las mujeres” no ha logrado que el acceso al mercado laboral sea equitativo entre hombre y mujeres, situación que se agrava en el caso de las mujeres afro ecuatorianas e indígenas ya que presentan una tasa mayor de desempleo y menores remuneraciones (Senplades, INEC, PNUD, SNU, 2014)

**Gráfico No 2: Tasa de mujeres en el empleo asalariado del sector no agrícola 2007- 2014 (con respecto al total de personas asalariadas en el sector no agrícola)**



Fuente: Instituto Nacional de Estadística y Censos-ENEMDU. Elaboración: Autor.

Como se evidencia en el gráfico anterior, en el país la participación de las mujeres en el empleo no agrícola no se ha modificado lo que podría evidenciar que existe discriminación por sexo (Senplades, INEC, PNUD, SNU, 2014).

A partir del año 2015 los objetivos de Desarrollo del Milenio cambian por, Objetivos de Desarrollo Sostenible, los mismos que plantean en el número 5 “Igualdad de género”. Las metas e indicadores que ha establecido el país para el cumplimiento de tal objetivo se explican en el Anexo A (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018).

Arboleda (2011) menciona que las políticas que promueven la igualdad deben estar dirigidas y enfocadas hacia los grupos vulnerables como las mujeres, ya que son las más afectadas por las brechas y la discriminación. Para el año 2011 representaban el 51% de toda la población del país, el Plan Nacional del Buen Vivir (2013) señala que :

“... apuesta por un modelo igualitario que propicie y garantice la participación de los sujetos, más allá de su condición de clase, del lugar ocupado en la estructura formal de trabajo o de su género, orientación sexual, etnia o credo. Son políticas de y para la ciudadanía en general” (pág. 25).

Por su lado, la Constitución del Ecuador establece las condiciones que generan protección, así como los derechos y deberes de todos los que conforman parte de la nación, con énfasis en aceptar y respetar la diversidad; es decir una vez más con esta normativa se lucha contra la discriminación, priorizando acciones en beneficio de aquellos individuos que por su condición (cultura, etnia, identidad, modo de vida) presenten desigualdades o trato discriminatorio. Adicionalmente destaca el **Sistema Nacional de Inclusión y Equidad Social** que se encarga de articular las instituciones, políticas públicas y normas con la participación de las cinco funciones del Estado: Ejecutivo, Legislativo, Judicial, Electoral y Control Social; en base a los principios de igualdad, progresividad, interculturalidad, solidaridad y no discriminación (Arboleda, 2011).

Arboleda (2011) manifiesta que la creación de Consejos de Igualdad para las mujeres, pueblos-nacionalidades afro-ecuatorianos, montubios e indígenas se establece en los Art.156-157 de la Constitución del Ecuador, los mismos que:

*... son órganos responsables de asegurar la plena vigencia y el ejercicio de los derechos consagrados en la Constitución y en los instrumentos internacionales de derechos humanos...ejercerán atribuciones en la formulación, transversalización, observancia, seguimiento y evaluación de las políticas públicas relacionadas con las temáticas de género, étnicas, generacionales, interculturales, discapacidades y movilidad humana, de acuerdo con la ley (pág. 37).*

Por su parte el Consejo de Igualdad de las Mujeres y Equidad de Género creado en el año 2009, propone lineamientos para que de forma progresiva el Estado cumpla con generar condiciones de igualdad e inclusión de las mujeres en sus derechos sociales, económicos, políticos, culturales y de participación (Arboleda, 2011). Entre las principales líneas estratégicas planteó las siguientes:

**Línea estratégica 2: Generar empleo para el sexo femenino, en base a menor discriminación, segregación y estereotipos establecidos sobre el trabajo que puede realizar y la relación del empleo laboral con las actividades domésticas.**

- Aumentar el acceso al trabajo para las mujeres, el mismo que debe cumplir con las condiciones necesarias y dignas como la seguridad social para así poder reducir las brechas salariales (Arboleda, 2011).
- Mayor capacitación que permita a las mujeres acceder a empleos sea privado o público (Arboleda, 2011).
- Eliminar el trabajo infantil (Arboleda, 2011).
- Incentivos tributarios para aquellas empresas que se basen en la igualdad de género al momento de la contratación (Arboleda, 2011).
- Programas de apoyo financiero, tecnológico, crediticio para iniciativas de trabajo en condiciones adecuadas para mujeres (Arboleda, 2011).

**Línea estratégica 9: Promoción, protección y garantía del derecho a la educación para las mujeres en sus diversas fases de vida, identidades y territorios. Reconocimiento de las mujeres rurales, indígenas y afro-ecuatorianos como poseedoras de saberes y conocimientos ancestrales.**

- Eliminar el analfabetismo de las mujeres de las distintas etnias más vulnerables (indígenas, afro ecuatorianas), del área rural y de mayor edad (Arboleda, 2011).
- Cerrar brechas en todos los niveles de educación, así como reducir la tasa de abandono escolar o de repetir un mismo curso generadas por condición de etnia, clase, sexo u otra (Arboleda, 2011).
- La educación fiscal impartida debe incorporar los derechos a la no discriminación y a la igualdad.
- Los planes de estudio deben contar con mallas curriculares que enfatizan en el cumplimiento de derechos e igualdad de género (Arboleda, 2011).
- Reducir los estereotipos sobre las carreras universitarias a las que pueden acceder las mujeres, garantizando libertad para tomar este tipo de decisiones (Arboleda, 2011).
- Adecuada distribución de maestros en las zonas y regiones del país, como una medida para resolver la brecha de salarios existen entre hombres y mujeres (Arboleda, 2011).
- Como forma para transmitir conocimiento de los ancestros, lenguas nativas y la realidad de los pueblos del Ecuador se debe incorporar en la educación maestros que conozcan de cerca esta realidad (Arboleda, 2011)

***Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género 2014-2017***

Esta agenda gira en torno a nueve ejes, entre ellos, el eje 7 se refiere a Producción y empleo. Para impulsarlo el Gobierno creó algunos programas importantes como el sistema de compras públicas de bienes y servicios, Renova Industria que brinda apoyo en el cambio de maquinarias para que mejorar la producción manufacturera, en este programa participan un gran porcentaje de mano de obra femenina especialmente en la elaboración de uniformes para la educación pública y, adicionalmente, el gobierno fomenta el apoyo a la asociatividad, y créditos para los productores pequeños y medianos todo esto desde la perspectiva de género (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

**Política 7.- Potenciar y efectivizar la actoría de las mujeres y personas LGBTI, en el desarrollo económico-productivo del país, creando condiciones para superar el subempleo, desempleo y explotación laboral.**

La mayoría de estos lineamientos tienen sus bases en los planteado por el Consejo de Igualdad de las Mujeres y Equidad de Género entre estos están:

- Fomentar la igualdad en las oportunidades tanto para las mujeres productoras del área urbana y rural mediante programas de capacitación que se enfoquen en el liderazgo y autonomía femenina. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

- Contribuir al desarrollo endógeno a través de los incentivos en reducción de impuestos, acceso a créditos y tecnología. (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)
- “Efectivizar la aplicación de la normativa para garantizar a las mujeres condiciones libres de todo tipo de violencia en el ámbito laboral público o privado remunerado o no remunerado” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2014)

## ***Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017***

El Plan Nacional del Buen Vivir propone cerrar las brechas que generan inequidad, y erradicar la discriminación mediante “un cambio sociocultural que fomente la igualdad y la cohesión social, reconociendo y valorando las diversidades” (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013). Los objetivos, la política y lineamientos estratégicos referidos al tema de esta investigación se listan en seguida.

### **Objetivo 2: Auspiciar la igualdad, la cohesión y la integración social y territorial**

#### **Política y lineamientos estratégicos:**

#### **2.5. Fomentar la inclusión y cohesión social, la convivencia pacífica y la cultura de paz, erradicando toda forma de discriminación y violencia**

- Crear mecanismos que difundan y fomenten la diversidad intercultural y el goce de los derechos por parte de los pueblos montubios, indígenas y afro-ecuatorianos (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).
- Los programas preventivos para evitar que los derechos humanos sean vulnerados y les permita añadir a sus políticas mecanismos que difundan la importancia y el respeto hacia la diversidad (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).
- Incrementar y fortalecer mecanismos que se encargan de constatar el cumplimiento de los derechos de igualdad y no discriminación en el mercado laboral, permitiendo la inclusión de la mano de obra de los pueblos y nacionalidades en el sector público y/o privado (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).
- Cambiar los patrones establecidos en el sistema educativo y la comunicación como política estatal para evitar cualquier clase de violencia como: de género, inter-generacional, étnico-racial y

hostigamiento escolar en las presentes y futuras generaciones (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

- Para mejorar las políticas públicas y los conocimientos e información sobre los pueblos y nacionalidades, se creará en el Sistema Nacional de Información un subsistema que se encargue de los temas de discriminación étnica, de género o por discapacidades (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).
- Para evitar que los temas sobre discriminación o vulnerabilidad de los derechos queden impunes se establece instancias que ejerzan vigilancia en las acciones que se ejecutan como las veedurías ciudadanas (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

### **Objetivo 9: Garantizar el trabajo digno en todas sus formas**

Este objetivo se plantea porque el Estado es el responsable de garantizar el principio de igualdad en el empleo, es decir además de generar fuentes de empleo debe velar para que los ciudadanos tengan las mismas oportunidades laborales, remuneraciones justas, estabilidad laboral y ningún tipo de discriminación (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

#### **Política y lineamientos estratégicos:**

#### **9.1. Impulsar actividades económicas que permitan generar y conservar trabajos dignos, y contribuir a la consecución del pleno empleo priorizando a los grupos históricamente excluidos**

- Brindar incentivos a las actividades económicas del sistema popular y solidario, Mipymes, área rural y, trabajo por cuenta propia que se enfoquen en generar y conservar las fuentes de empleo y en el respeto la igualdad de oportunidades laborales en toda la población (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).
- Impulsar programas estatales que generen oportunidades laborales y posibilitar al Estado como empleador de última instancia con el fin de crear y conservar plazas de empleo adecuadas. Como por ejemplo el ACUERDO MINISTERIAL 222-Registro Oficial Suplemento383 de 26 – nov-2014

El Subsistema de Selección de empleados para el sector público, se creó mediante Acuerdo Ministerial en el año 2014 y es de carácter obligatorio para todas las entidades estatales. Para escoger a la persona que ocupará un cargo público, se realiza un concurso de merecimientos y oposición en el cual los participantes indígenas, afro-ecuatorianos y montubios tienen una puntuación adicional de dos puntos. “Esta acción se aplicará hasta que el porcentaje de este rubro en relación a la totalidad



de la nómina de la institución y alcance el porcentaje de autodefinición de la población total nacional, según el último censo del INEC” (Ministerio del Trabajo, 2018)

El número de contratos registrados en el Ministerio del Trabajo clasificados por auto identificación en el periodo 2014 y 2017 se muestran en la tabla 1 (Ministerio del Trabajo, 2018)

**Tabla 1: Número de contratos registrados desde el 2014 al 2017 a nivel nacional, con respecto a la auto identificación étnica<sup>1</sup>**

<b>Definición Étnica</b>	<b>2014</b>	<b>2015</b>	<b>2016</b>	<b>2017</b>	<b>Total</b>
<b>Afro ecuatoriano/ Afro descendiente</b>	4.692	70.60	5.122	6.798	23.672
<b>Blanco/a</b>	13.946	21.458	12.705	20.980	69.089
<b>Indígena</b>	8.622	12.204	10.257	11.676	42.759
<b>Mestizo/a</b>	65.1225	1.034.669	713.980	1.084.146	3.484.020
<b>Montubio/a</b>	9.254	12.658	8.781	13.216	43.909
<b>Mulato/a</b>	4.176	6.341	4.246	5.438	20.201
<b>Negro/a</b>	4.942	8.949	6.615	7.788	28.294
<b>Otro/a</b>	12.997	20.689	16.412	26.533	76.631
<b>Total</b>	709.854	1.124.028	778.118	1.176.575	3.788.575

Fuente: Ministerio del Trabajo-SUI. Elaboración: Autor

- Para mejorar la inserción al mercado laboral de los ciudadanos, se fortalecerá el Sistema de Contratación de Empleo Público (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).
- Fomentar programas que permitan a la mano de obra femenina, grupos prioritarios y vulnerables acceder a un empleo digno y apoyar los emprendimientos de esta parte de la población (Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013).

---

<sup>1</sup> No consta en la tabla 70.815 contratos por no tener registro de auto identificación.

## *Capítulo IV: Datos y Metodología*

### *Descripción de la base de datos*

Para la disertación se utiliza como base de datos la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del cuarto trimestre del año 2010 y 2017 que realiza el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos del Ecuador (INEC). La misma tiene cobertura nacional, regional a nivel urbano y rural, con excepción de la región Insular. La ENEMDU es una encuesta de muestreo probabilístico, que permite conocer la estructura del mercado de trabajo, los ingresos, fuentes y horas de trabajo de la población, así como sus características sociodemográficas (sexo, edad, ocupación, etnia, área de residencia).

Las ENEMDU de diciembre 2010 y 2017 tienen un cambio en la muestra, debido al aumento de la población y a que cada vez que se realiza un censo se tienen un nuevo mapa censal. La muestra total para diciembre 2010 fue de 76 175 individuos y para diciembre 2017 fue de 101 788 individuos. Para el presente estudio se considerará solamente la Población económicamente activa (PEA) “Personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados)” (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017). Dada esta restricción, las muestras finales son de 36.904 individuos para diciembre 2010 y 54.011 individuos para diciembre 2017.

Para el análisis de la discriminación salarial se analizan las muestras agrupadas en cuatro grupos de etnias: el primer grupo es la población indígena, el segundo blancos, el tercero mestizo/montubios (mest/mont) en adelante se les denominara mestizos y finalmente negros/ afro ecuatoriano – afro-descendiente/ mulatos (neg/afr/mul) en adelante se les denominara afro ecuatorianos.

De la ENEMDU se obtiene las variables que se usan para estimar la discriminación salarial por etnia y por sexo y son las siguientes:

- Logaritmo del ingreso laboral por hora: Se considera solamente los ingresos percibidos por la actividad principal de los individuos. Para Metzger Rodríguez (2006):

Utilizar el logaritmo natural del ingreso más que al ingreso como variable dependiente sirve para obtener un coeficiente que represente la tasa de crecimiento del ingreso por un cambio en una variable independiente y además el comportamiento de la distribución de ingreso se estandariza y tiende a la normalidad pues cambios relativamente grandes en el ingreso son cambios no tan grandes en esta forma (pág. 1).

- Años de escolaridad: número de años de educación formal que aprobó el individuo.
- Años de experiencia: Según Rivera (2013), los años de experiencia laboral o experiencia potencial corresponde a la edad del individuo menos sus años de escolaridad y menos seis años que

corresponden a la edad promedio en la que una persona empieza sus estudios. En la presente investigación se usará esta definición.

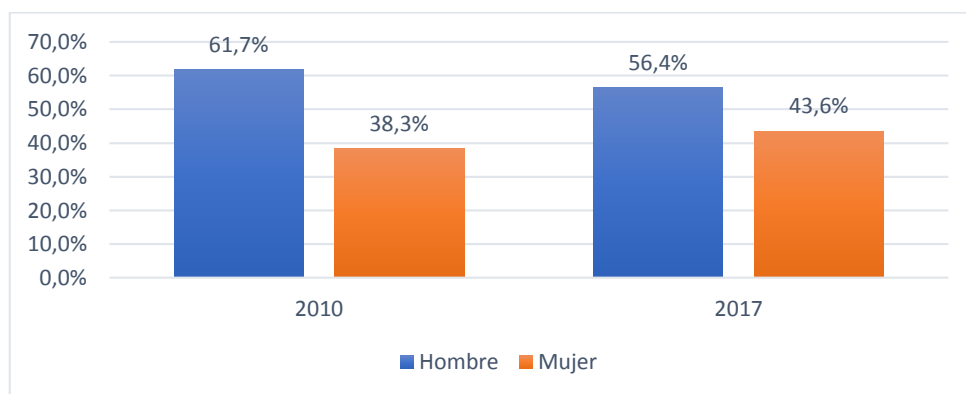
- Indígena: corresponde a una variable dummy, en el caso de que el individuo se auto identifique como indígena la dummy tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Blanco: corresponde a una variable dummy, en el caso de que el individuo se auto identifique como blanco la dummy tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Mestizo: corresponde a una variable dummy, en el caso de que el individuo se auto identifique como mestizo-montubio la dummy tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Afro-ecuatoriano: corresponde a una variable dummy, en el caso de que el individuo se auto identifique como negro-mulato-afro ecuatoriano/afro descendiente la dummy tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Mujer: corresponde a una variable dummy, en el caso de que el individuo sea mujer la dummy tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Urbana: es una variable dummy, en el caso de que el individuo viva en el área urbana tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Región. – se define como el lugar donde vive el individuo, se considera tres regiones: Costa, Sierra y Oriente. Se emplean dos variables dummies, en el caso de que se encuentre en la región Sierra o Costa tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Estado civil. - Situación actual del individuo: Casado(a), separado(a), divorciado(a), viudo(a), unión libre o soltero(a). En el caso de que el individuo viva sea casado o soltero tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.
- Jefe de hogar: en el caso de que el individuo sea jefe/a de hogar tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.

## ***Estadística descriptiva***

En esta sección se realiza un análisis descriptivo de las principales variables de las muestras tomadas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), con el objetivo de comparar la situación del año 2010 con la del año 2017.

En el año 2010 la PEA está compuesta por 61,7% hombres y 38,3% mujeres y para el año 2017 se puede observar del total de la PEA, el 56,4% representa hombres y 43,6% mujeres. Entre estos periodos, la participación de la mujer ha incrementado en 5,3 puntos porcentuales. (Gráfico 3)

**Gráfico No 3: Composición de PEA año 2010-2017**



Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

La tabla 2 describe los promedios de las variables: ingreso por hora, años de experiencia y de escolarización entre hombres y mujeres de la PEA. El ingreso promedio por hora en el año 2017 fue de 3,6 dólares, con un incremento de 16,1 % desde el año 2010, el promedio de años de experiencia ha disminuido (5,5 %), entre los periodos, para el año 2017 la población económicamente activa tenía 24,2 años en promedio. Finalmente, en promedio los años de escolaridad han aumentado (12,1 %) con respecto al año 2010.

En ambos periodos los hombres tienen más ingreso por hora, con una diferencia no significativa en relación a las mujeres, por lo que la brecha de ingresos a favor de los hombres ha disminuido ligeramente. En el año 2017, el promedio de años de experiencia para las mujeres es de 24 y para los hombres es de 24,3 dando como resultado una diferencia no significativa. La brecha de experiencia a favor de los hombres decrece de 3,9% a 1,2% en el transcurso del período. El promedio de años de escolaridad para las mujeres es de 9,4% para el año 2010 con aumento a 10,3% en el año 2017.

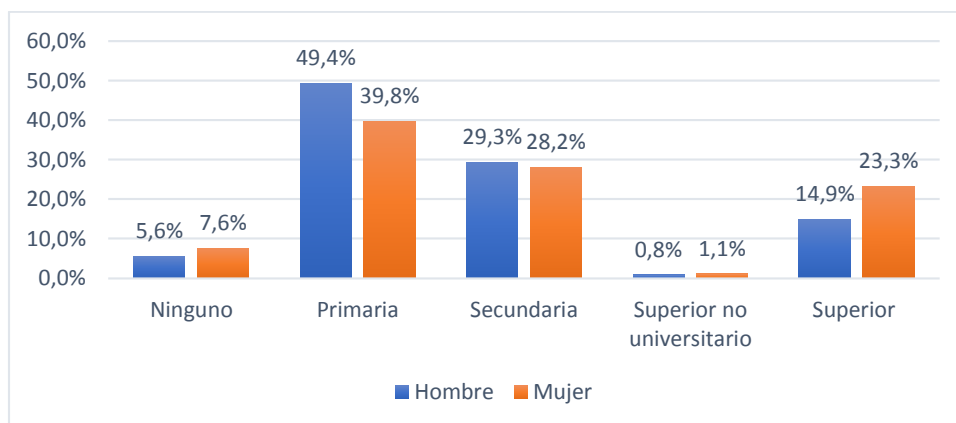
**Tabla 2: Promedio del ingreso por hora, años de experiencia y de escolaridad 2010-2017**

Promedios:	2010			2017		
	Hombre	Mujer	Total	Hombre	Mujer	Total
Ingreso por hora	3,1	3,0	3,0	3,6	3,5	3,6
Años de Experiencia	26,1	25,1	25,6	24,3	24	24,2
Años de Escolarización	8,7	9,4	9,1	10,1	10,3	10,2

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Los gráficos 4 y 5 comparan el nivel de instrucción en relación a la PEA de cada sexo, en ambos periodos la mayor parte de hombres y mujeres tienen instrucción primaria (jardín de infantes-sexto grado), seguida de la secundaria (1er-6to curso), instrucción superior (universidades) y una participación muy baja en instrucción superior no universitaria (institutos técnicos). En el año 2010 la primaria es el nivel de instrucción con mayor porcentaje de hombres y mujeres (49,4% y 39,8% respectivamente) y el más bajo es el nivel superior no universitario (0,8% hombres y 1,1% mujeres). Finalmente, las mujeres que están en la PEA tienen más participación en la educación universitaria que los hombres.

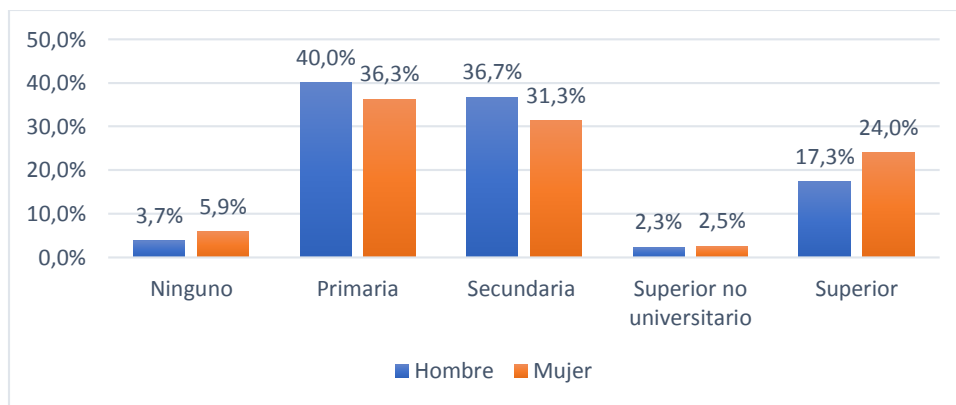
**Gráfico No 4: Nivel de Instrucción Según sexo año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

En el año 2017 sucede exactamente lo mismo, 36,3% de mujeres y 40% de hombres poseen nivel de instrucción primaria y aumenta la participación en el nivel de instrucción superior no universitaria (2,3 % hombres y 2,5% mujeres)

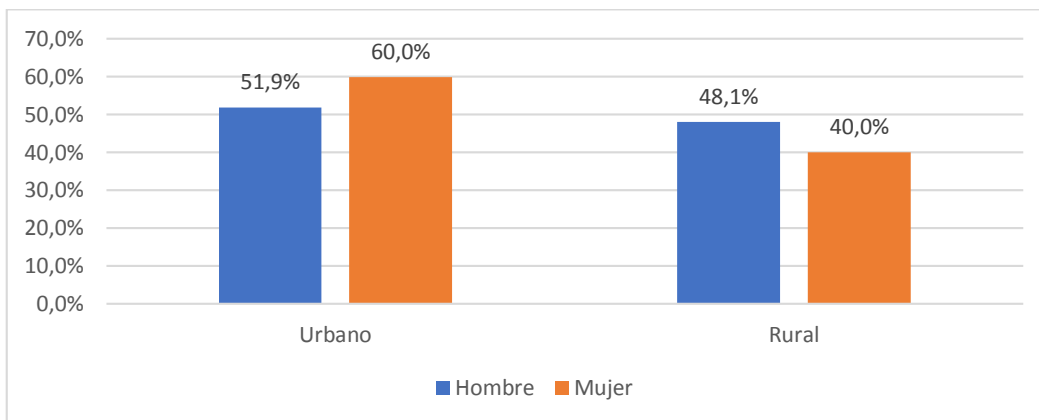
**Gráfico No 5: Nivel de Instrucción Según sexo año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

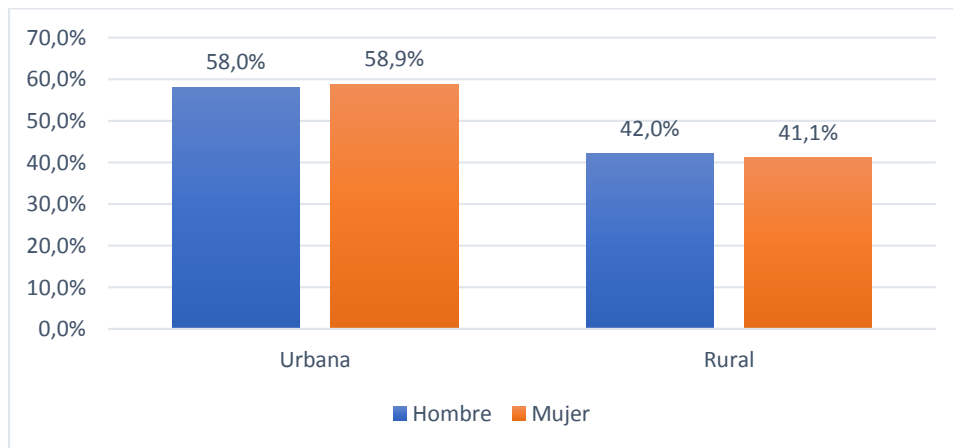
En ambos periodos se puede observar que la mayor parte de mujeres y hombres que conforman la PEA viven en el área urbana, para el año 2010 el 51,9% son hombres y el 60% mujeres, con respecto al año 2017 los hombres que están en el área urbana son el 58% y las mujeres 58,9%. (Gráfico 6 y7)

**Gráfico No 6: Área según sexo año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

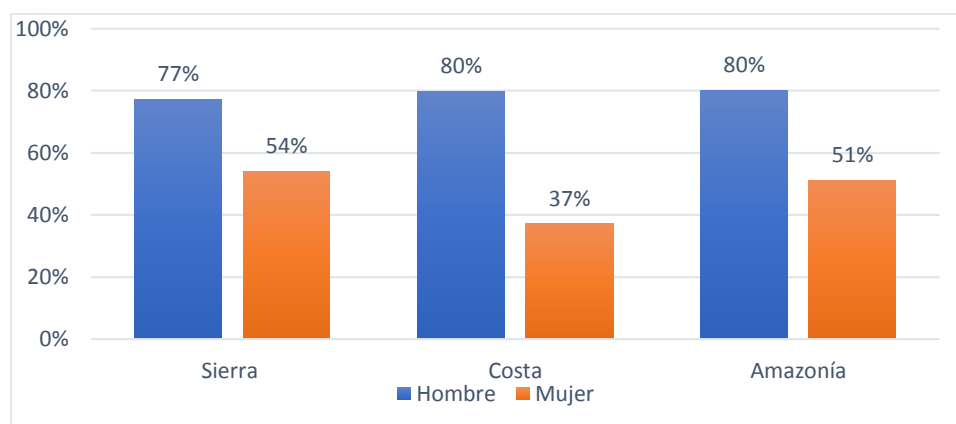
**Gráfico No 7: Área según sexo año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

Los gráficos 8 y 9 muestran las tasas de participación de hombres y mujeres en relación a la población en edad de trabajar (PET) en el año 2010 y 2017. Como se observa en las tres regiones las mujeres tienen menor participación que los hombres en relación a la PET, especialmente en la Costa (37%) y Amazonía (51%) en el año 2010 (gráfico 8).

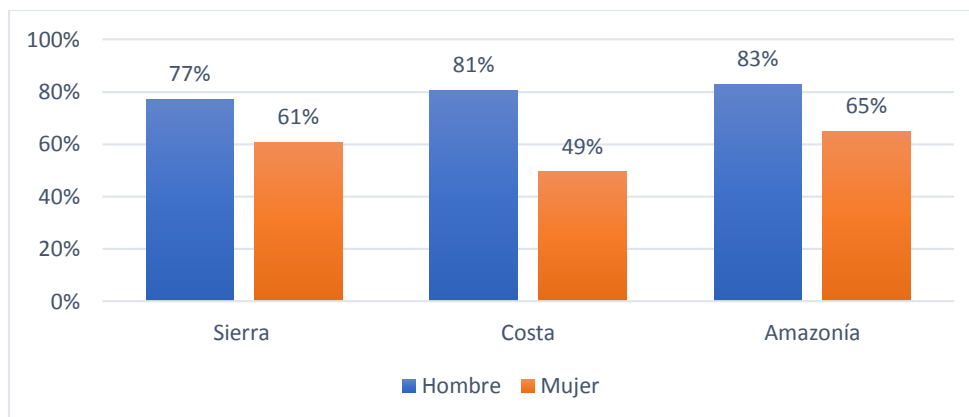
**Gráfico No 8: Región según sexo año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

Como se observa en el gráfico 9, en el año 2017 la tasa de participación de las mujeres sigue siendo menor que la de los hombres en las tres regiones, el 49% de mujeres que tiene edad de trabajar y está trabajando se encuentra en la Región Costa, donde se observa menor participación.

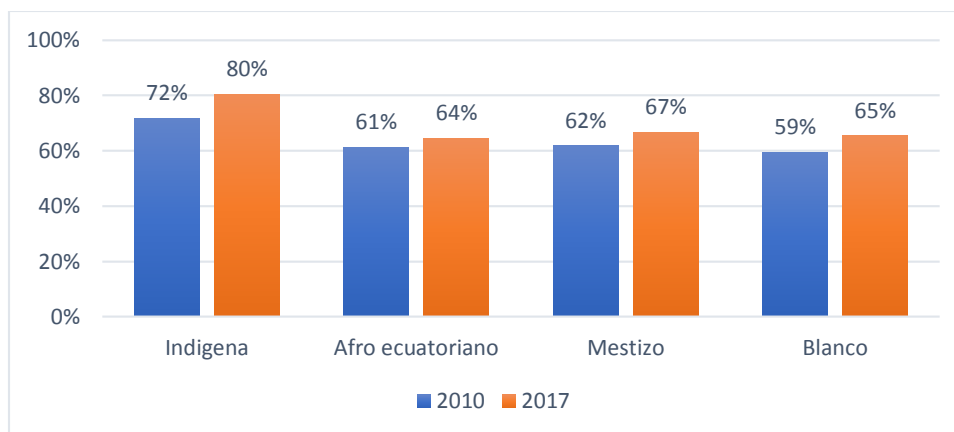
**Gráfico No 9: Región según sexo año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

El gráfico 10 muestra el total de la PEA según auto identificación étnica con respecto a la PET de cada una, en ambos años la mayoría de personas que conforman los grupos étnicos tienen edad de trabajar y están trabajando, es así que el 72% de personas que se auto identificaron como indígenas que tienen edad para trabajar, se encuentran trabajando, esta cifra que aumentó 11,11 puntos porcentuales para el año 2017, por otro lado el 64% de personas que se auto identifican como afro-ecuatorianos que tienen edad para trabajar, trabajan en el año 2017.

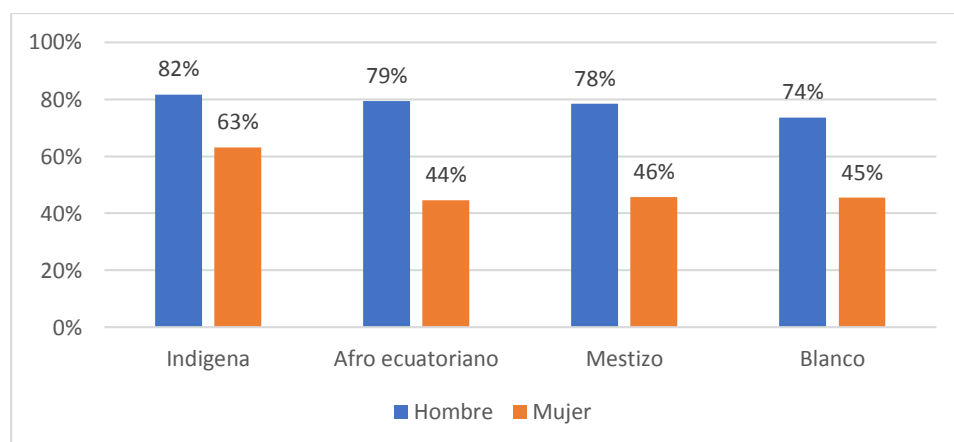
**Gráfico No 10: Composición de PEA según auto identificación étnica 2010-2017**



Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Como se puede observar en el gráfico 11 en el año 2010, el 63% de mujeres y el 82% de hombres de la etnia indígena que tienen edad de trabajar, están trabajando, seguidos de la etnia afro ecuatoriana (79% hombres y 44% mujeres), mestizos (78% hombres y 46% mujeres) y finalmente, los blancos (74% hombres y 45% mujeres).

**Gráfico No 11: Etnias según sexo año 2010**

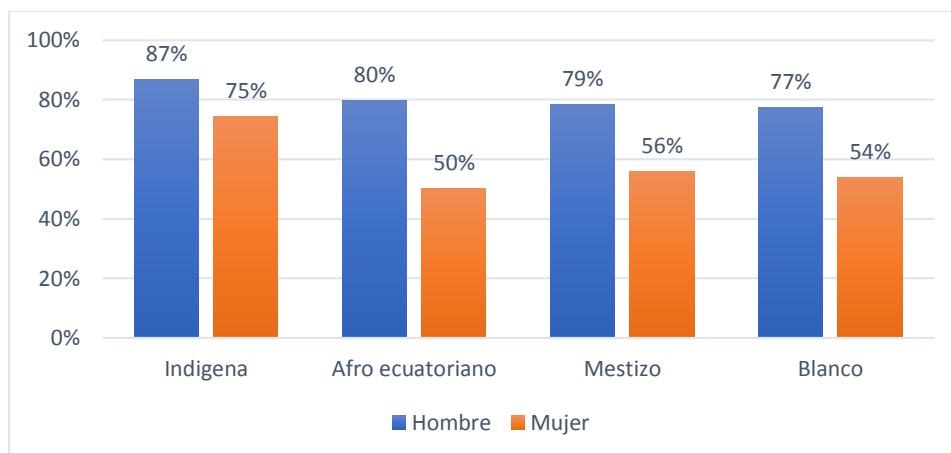


Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

En el año 2017, se evidencia que la mayoría de hombres de los grupos étnicos que tienen edad para trabajar, están trabajando, pero también se observa que el porcentaje de mujeres que cumplen con dicha condición aumentó, pues el 75% de mujeres indígenas, 50% afro ecuatorianas, 56% mestizas y 54% blancas que tiene edad de trabajar, están trabajando (Gráfico 12).



**Gráfico No 12: Etnias según sexo año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

La tabla 3 describe el promedio de la variable de ingreso por hora de los grupos étnicos. En el transcurso de este período, se evidencia que los ingresos promedio por hora de todos los grupos étnicos presentaron mejoras en el siguiente orden: primero en la población blanca, seguida de los mestizos, afro-ecuatorianos y finalmente indígenas. Para el año 2017 el ingreso promedio por hora de los indígenas aumentó 17,4%, el de la población afro ecuatoriana 16,3%, el de los mestizos 16% y el de los blancos 8,2%. A pesar de que los grupos afro-ecuatorianos e indígenas presentan las tasas de crecimiento más altas desde el año 2010, sus ingresos promedio por hora son más bajos (3,5 dólares y 3,2 dólares respectivamente) en comparación con los demás grupos étnicos.

**Tabla 3: Ingreso promedio por hora de los grupos étnicos 2010-2017 (en dólares)**

Ingreso promedio por hora	2010	2017
Indígena	2,7	3,2
Afro ecuatoriano	3,0	3,5
Mestizo	3,2	3,7
Blanco	3,4	3,7

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

La tabla 4 muestra el ingreso por hora en términos reales, tomando en cuenta el IPC de diciembre 2010 (128,99 dólares) y el de diciembre 2017 (157,30 dólares). Como se observa para el año 2017 no existe crecimiento en términos reales del ingreso por hora de todos los grupos étnicos desde el año 2010, y a la vez no hay diferencias significativas entre los mismos.

**Tabla 4: Ingreso promedio por hora de los grupos étnicos 2010-2017 (en términos reales)**

<b>Ingreso promedio por hora</b>	<b>2010</b>	<b>2017</b>
Indígena	2,08	2,0
Afro ecuatoriano	2,31	2,19
Mestizo	2,46	2,31
Blanco	2,62	2,31

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

La tabla 5 describe el promedio de la variable experiencia laboral<sup>2</sup> de los grupos étnicos. En el año 2017 todas las etnias a excepción de los blancos presentan disminución en el promedio de años de experiencia laboral. En el caso de la del grupo de los indígenas, el promedio de años de experiencia ha disminuido en 6,8%, seguido de los mestizos con una reducción de 5,2%, y por último los afro-ecuatorianos que disminuyen 3% desde el año 2010. El único grupo que aumenta (3%) el promedio de años experiencia es el de los blancos alcanzando 26,9 años en promedio.

**Tabla 5: Promedio de años de experiencia laboral de los grupos étnicos 2010-2017**

<b>Promedio de años de experiencia laboral</b>	<b>2010</b>	<b>2017</b>
Indígena	27,1	25,3
Afro ecuatoriano	24,0	23,3
Mestizo	25,2	23,9
Blanco	26,1	26,9

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Finalmente, el promedio de años de escolaridad aumentó en todas las etnias para el año 2010. La etnia de los blancos se ha mantenido estable en el promedio de años de escolaridad (10,5 años en el 2010 y 10,6 años en el 2017), los indígenas representan la etnia con menor promedio de años de escolaridad (7,5 años) en el año 2017 a pesar de haber tener un aumento de 44,5% con respecto al 2010. La diferencia de años promedio de escolaridad entre mestizos y afro-ecuatorianos se reduce de 8,04% en el año 2010 a 7% en el año 2017. (Tabla 6)

---

<sup>2</sup> *Ibidem*, pág. 42.

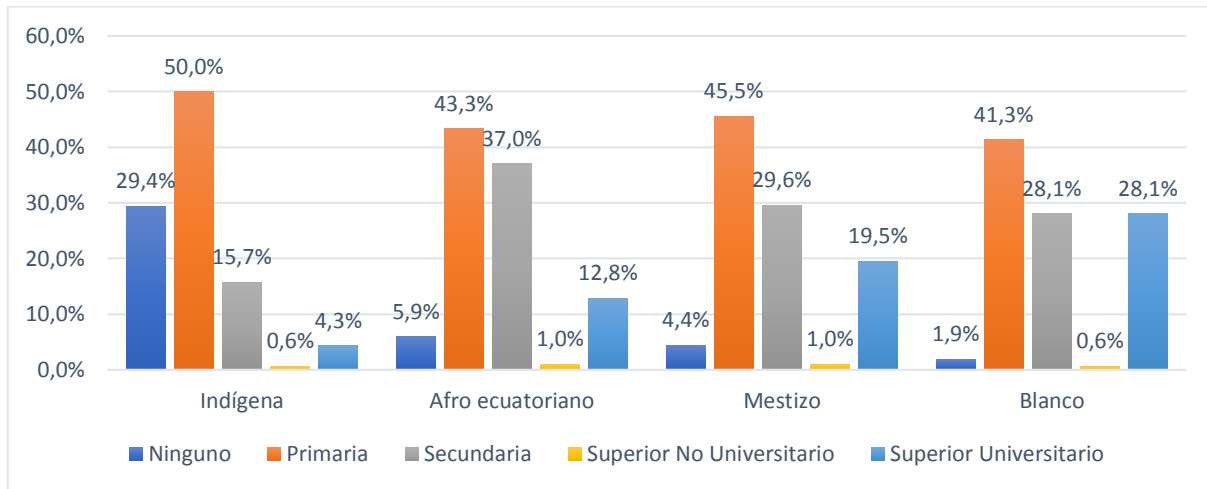
**Tabla 6: Promedio de años de escolaridad de los grupos étnicos 2010-2017**

Promedio de años de escolaridad	2010	2017
Indígena	5,2	7,5
Afro ecuatoriano	8,7	10,0
Mestizo	9,4	10,7
Blanco	10,5	10,6

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En el gráfico 13 se observa a cada grupo étnico en relación al nivel de instrucción. Para el año 2010 todas las etnias en su mayoría tenían instrucción primaria, seguida de la secundaria excepto en los indígenas, por otro lado, se presentan tasas muy bajas en el nivel superior universitario de los indígenas y afro-ecuatorianos en comparación con los blancos y mestizos que tiene tasas de 28,1% y 19,5% respectivamente en este nivel.

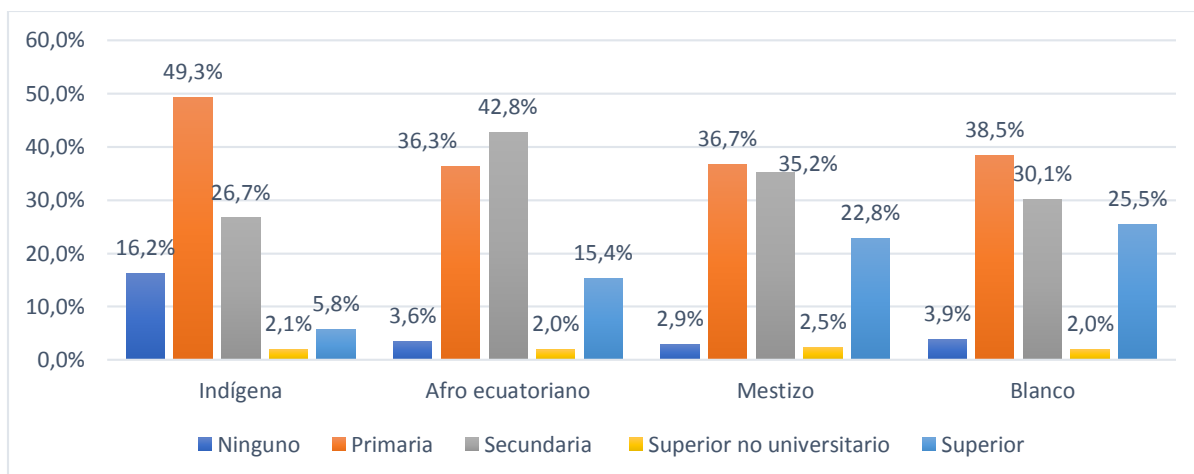
**Gráfico No 13: Etnias según nivel de instrucción año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

En el año 2017, la mayor parte de la población indígena tiene nivel de instrucción primaria (49,3%), seguido de la secundaria (26,7%), muy pocos indígenas pueden alcanzar el nivel superior ya sea técnico o universitario (5,8% y 2,1% respectivamente); la etnia afro ecuatoriano alcanza el nivel de instrucción secundaria con el 42,8% y solo el 2% de este grupo alcanza el nivel de instrucción superior no universitario; los mestizos tienen aumento en todos los niveles de instrucción, con respecto a la educación superior universitario han aumentado (3,3 puntos porcentuales) en comparación con el año 2010; finalmente los blancos tienen el mayor porcentaje de nivel instrucción superior de todas las etnias con el 25,5% pero una disminución de 2,6 puntos porcentuales desde el año 2010 (Gráfico 14).

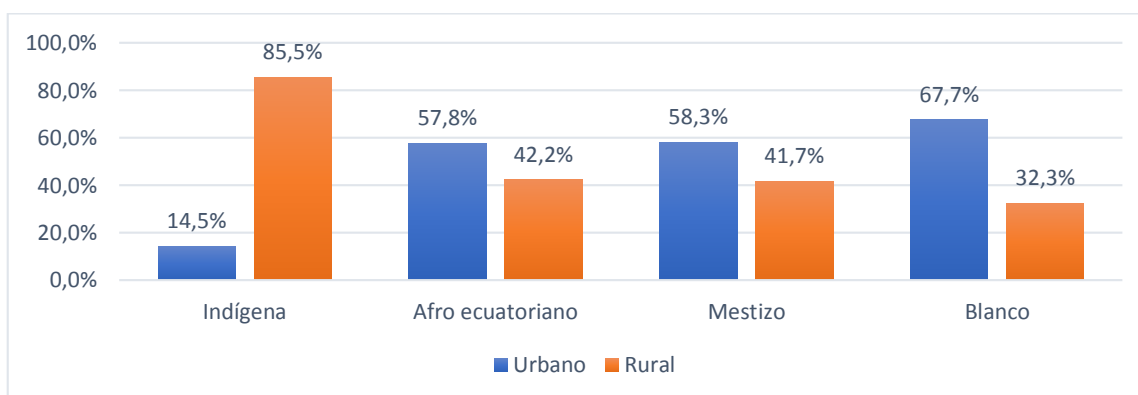
**Gráfico No 14: Etnias según nivel de instrucción año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

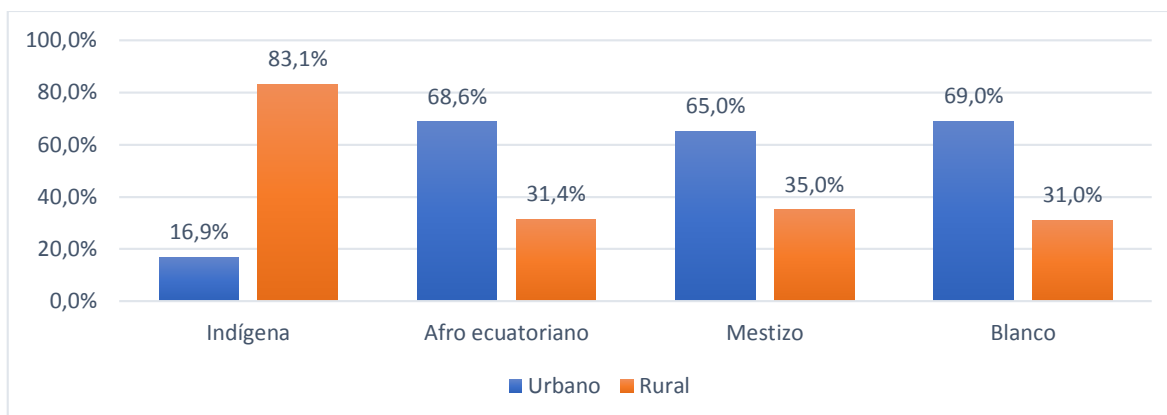
Los gráficos 15 y 16 muestran el área en la que se encuentran localizadas las etnias. En los dos años, la gran mayoría de los indígenas está en el área rural con una disminución de 2,4 puntos porcentuales en el transcurso de los periodos; por su parte, en el año 2010 las etnias afro ecuatoriano, mestizo y blanco tienen la mayor parte de su población en la zona urbana (57,8%, 58,3% y 67,7% respectivamente) esta situación se mantiene en el año 2017 (68,6% afro ecuatoriano, 65% mestizos y 69% blancos).

**Gráfico No 15: Etnias según área año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

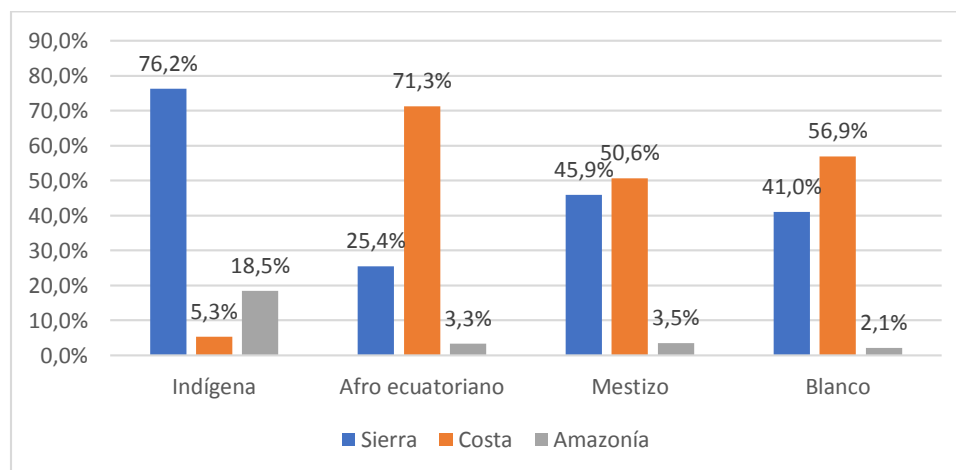
**Gráfico No 16: Etnias según área año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

En el año 2010, la mayor parte de la población indígena se ubicaba en la región Sierra (76,2%), seguida de la Amazonía (18,5%) y de la Costa (5,3%). La mayoría de afro-ecuatorianos estaban en la región Costa (71,3%) y un cuarto de esta población en la Sierra. La mayor parte de la etnia mestiza estaba distribuida entre en las regiones de la Sierra y la Costa (45,9% y 50,6% respectivamente). Finalmente, los blancos estaban concentrados en la Costa representando el 50,6% y en la Sierra 41%. La región que presentó tasas más bajas en todos los grupos étnicas fue la Amazonía (Gráfico 17).

**Gráfico No 17: Etnias según región año 2010**

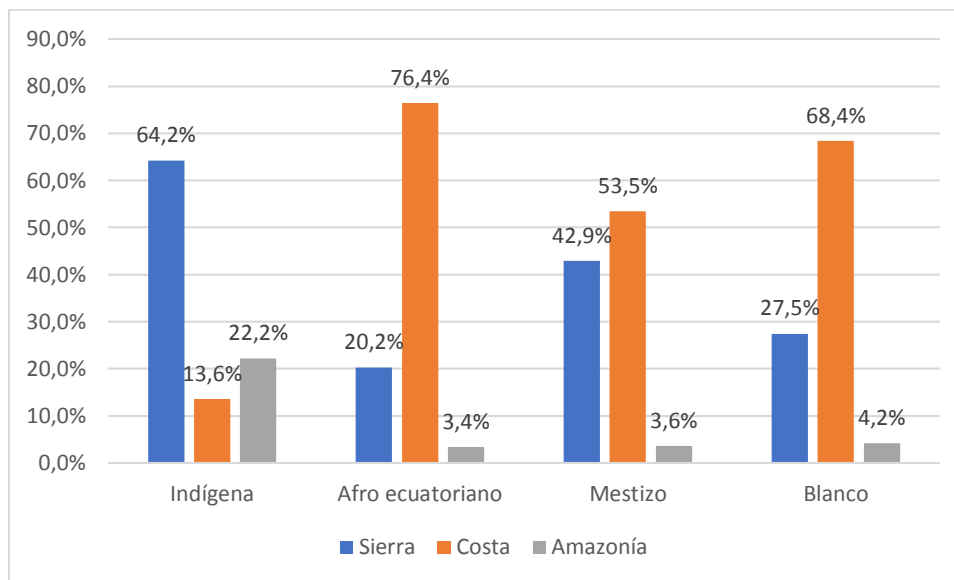


Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor.

Como se observa en el gráfico 18, en el año 2017 la región de la Amazonia tuvo un incremento de todos los grupos étnicos, en especial el indígena que aumentó a 22,2%, seguido de los blancos con 4,2%, mestizos

con 3,6%, y por último los afro-ecuatorianos con 3,4%. Por otro lado, la mayor parte de población indígena y mestiza estaba en la Sierra y la mayoría de afro-ecuatorianos y blancos en la Costa.

**Gráfico No 18: Etnias según región año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor

La nueva clasificación por la condición de actividad considera a las personas mayores de 15 años y divide a la población con empleo en tres grupos<sup>3</sup>: empleo adecuado, empleo inadecuado y empleo no clasificado. Cada uno de los grupos se define de la siguiente manera:

1. El empleo adecuado lo conforma la población que no tiene deficiencias ni de horas ni de ingresos.
2. El empleo inadecuado lo conforma la población con alguna deficiencia (ya sea de horas y/o de ingresos). Dentro de esta categoría existen tres subgrupos:
  - a. El **subempleo** que está conformado por las personas que tiene alguna deficiencia (de horas o de ingresos) en el empleo y reportan tener el deseo y la disponibilidad de trabajar más. Éste

---

<sup>3</sup> Tomado de: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>

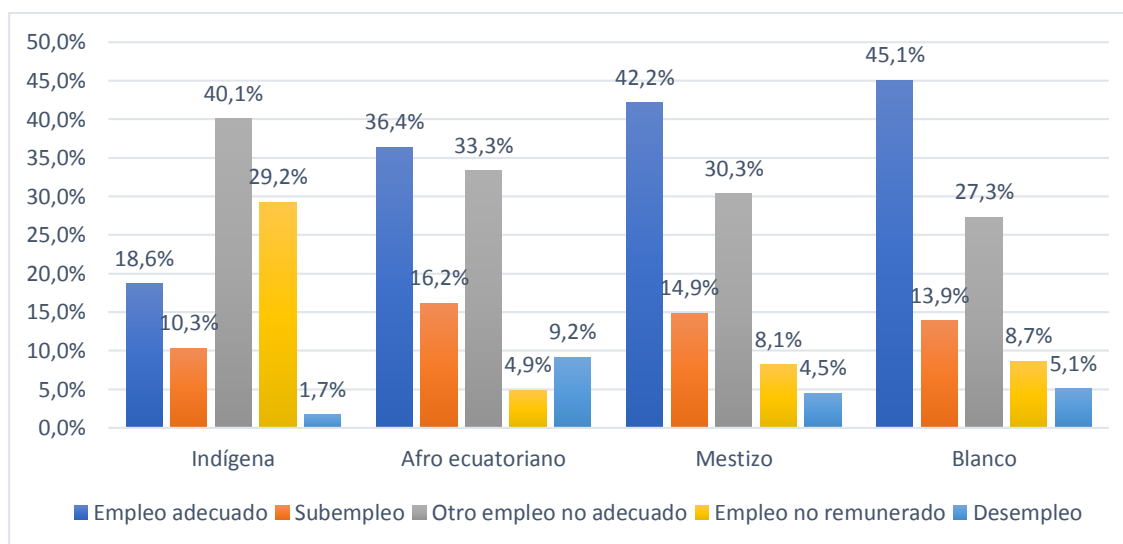
concepto es usado tradicionalmente por la OIT (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).

- b. El **empleo no remunerado** lo conforman los trabajadores que no perciben ingresos, a pesar de que laboran en actividades que se transan en el mercado (trabajadores familiares) (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014).
- c. **Otro empleo no adecuado** lo conforma la población que pese a tener una deficiencia en ingresos o las horas trabajadas aseguran no tener el deseo ni la disponibilidad de trabajar más. En ese sentido, quienes están en esta categoría no pueden ser clasificados como subempleados, pero tampoco pueden ser ubicados como empleado adecuados ya que no ganan el salario básico unificado ni trabajan 40 horas. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2014)

El Desempleo es la suma del desempleo abierto (personas de 15 años y más que, en el periodo de referencia están sin empleo, pero buscaron trabajo) más el desempleo oculto (sin empleo, no estuvo ocupado en la semana pasada, tiene un trabajo esporádico u ocasional).

Los gráficos 19 y 20 muestran la distribución de las etnias según la condición de actividad en el 2010 y 2017. Se observa que en el año 2010 el 40,1% de los indígenas tenían otro empleo no adecuado, seguido de empleo no remunerado (29,2%), solamente el 1,7% estaba desempleado. El empleo adecuado (36,4%) seguido de otro empleo no adecuado (33,3%) son los que predominan en la etnia afro-ecuatoriana. Los mestizos y los blancos alcanzan un porcentaje mayor en el empleo adecuado (42,2% y 45,1%) seguido de otro empleo no adecuado (30,3% y 27,3% respectivamente).

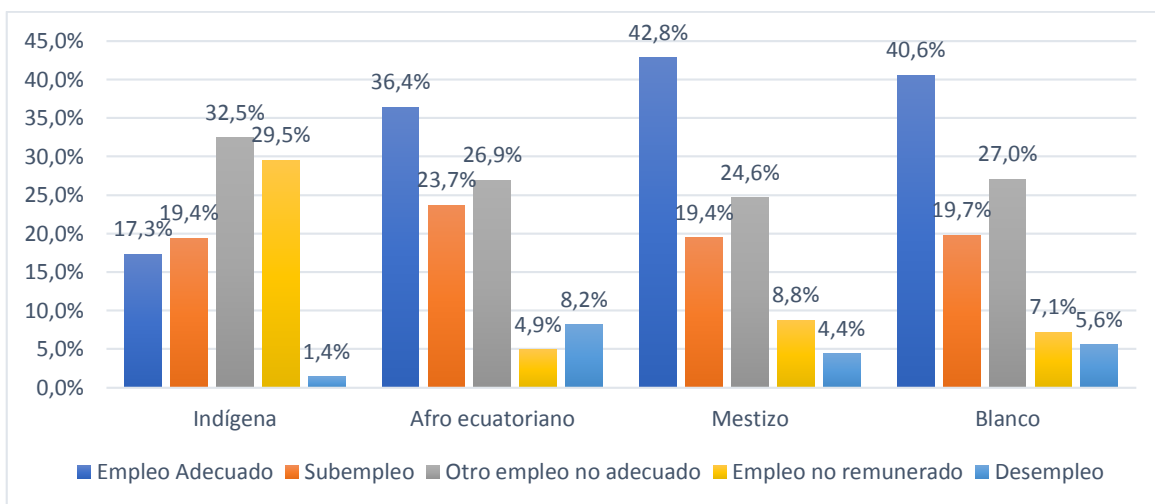
**Gráfico No 19: Etnias según Condición de actividad año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor

Para el año 2017 la mayoría de blancos y mestizos tuvieron un empleo adecuado y se puede observar un incremento en todas las etnias de las tasas del subempleo, es así que en la etnia indígena aumenta en 9,1 puntos porcentuales y disminuye en tasas muy pequeñas en los otros tipos de condición de actividad. Entre los afro-ecuatorianos aumenta a 23,7%, en los mestizos a 19,4% y en los blancos a 19,7% quienes están en situación de subempleo. La recesión de 2015-2016 tuvo efectos diferenciados, afectando más a los indígenas que tuvieron las cifras más bajas en el empleo adecuado y subempleo, y las más altas en otro empleo no adecuado y en el empleo no remunerado en comparación con las demás etnias (Gráfico 20).

**Gráfico No 20: Etnias según Condición de actividad año 2017**



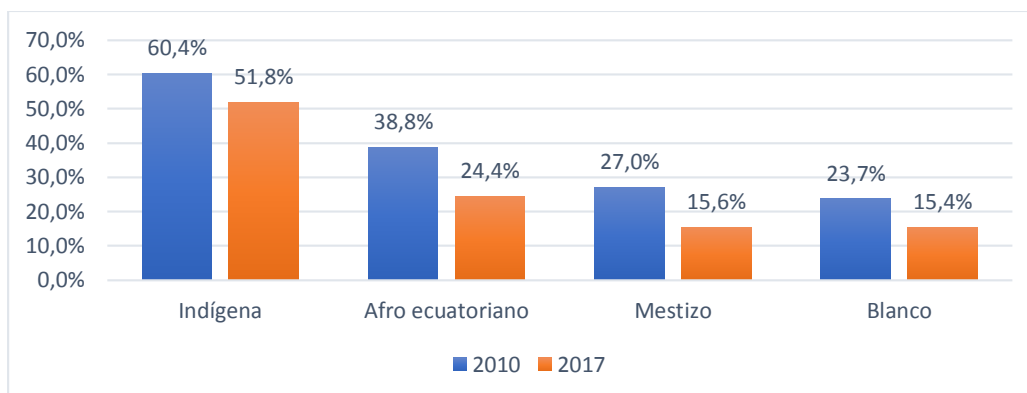
Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor

Para el INEC, una persona es considerada pobre si el ingreso per cápita familiar es inferior a la línea de pobreza, la misma que se calcula en función de una canasta de consumo, la que es corregida con el Índice de Precios al Consumidor (IPC).

El gráfico 21 muestra el porcentaje de pobreza por ingresos de cada etnia. Se observa que la pobreza disminuyó en todas las etnias para el año 2017: la etnia con más pobreza por ingresos es la indígena, a pesar de que su tasa de pobreza cayó en 8,6 puntos porcentuales desde el año 2010; por otro lado, la etnia con menos pobreza es la de los blancos con 23,7%, tasa que se redujo a 15,4% en el transcurso del periodo 2010-2017.



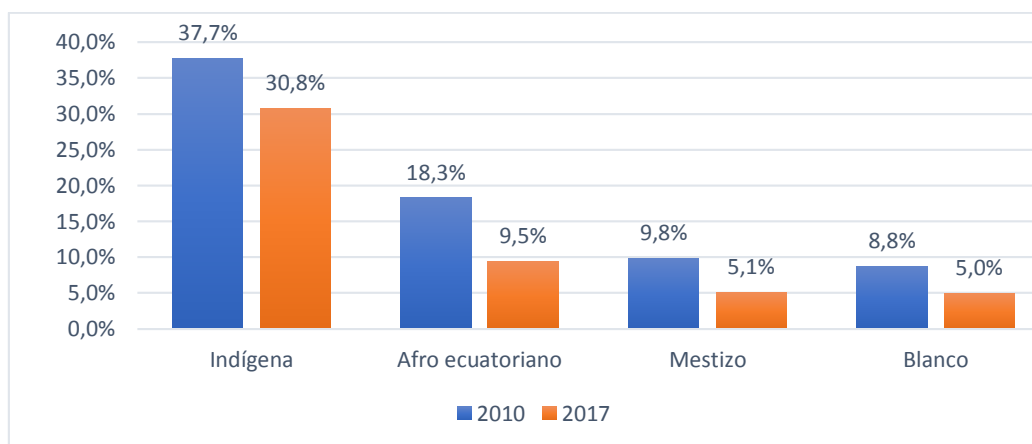
**Gráfico No 21: Etnias y pobreza por ingresos 2010-2017**



Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor

La extrema pobreza se obtiene de la misma forma que la pobreza, es decir, una persona es extremadamente pobre si su ingreso per capital es inferior a la línea de extrema pobreza. Se observa que en todas las etnias la pobreza extrema es menor al 50% y que se redujo para el año 2017. La etnia indígena sigue presentando las tasas más altas de extrema pobreza en el período analizado (Gráfico 22).

**Gráfico No 22: Etnias y extrema pobreza 2010-2017**

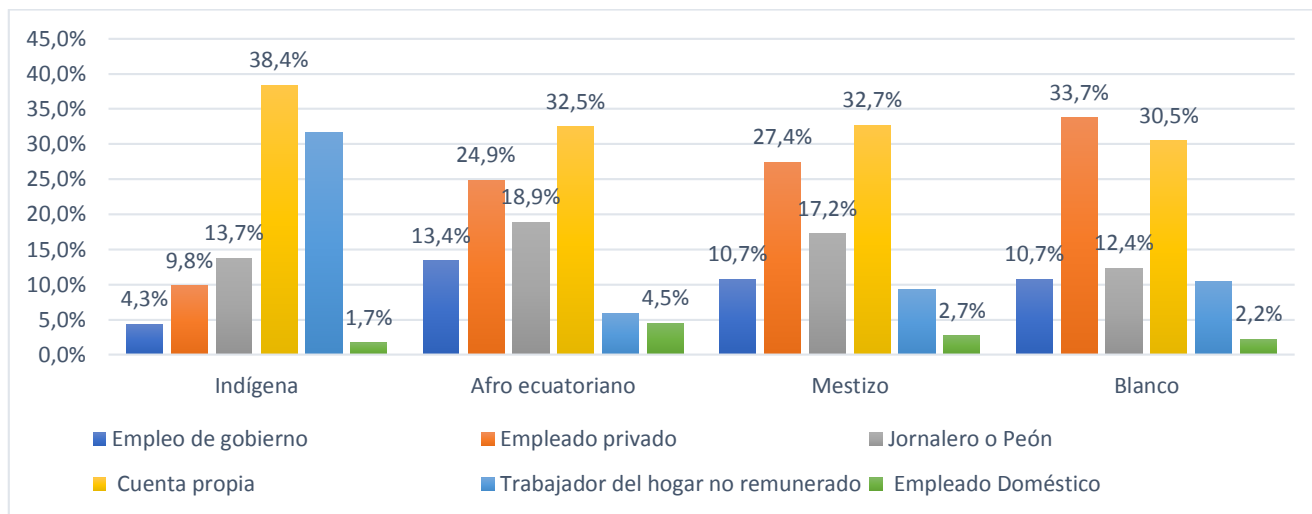


Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor

En los gráficos 23 y 24 las etnias se clasifican según la categoría de ocupación para los años 2010-2017, en los cuatro grupos de etnias la mayor parte de sus poblaciones realizan trabajo por cuenta propia y presenta tasas muy bajas en el empleo doméstico. La segunda ocupación en la que se emplean los indígenas es el trabajo del hogar no remunerado (31,7%), cifra que aumenta 3,60 puntos porcentuales para el año 2017.

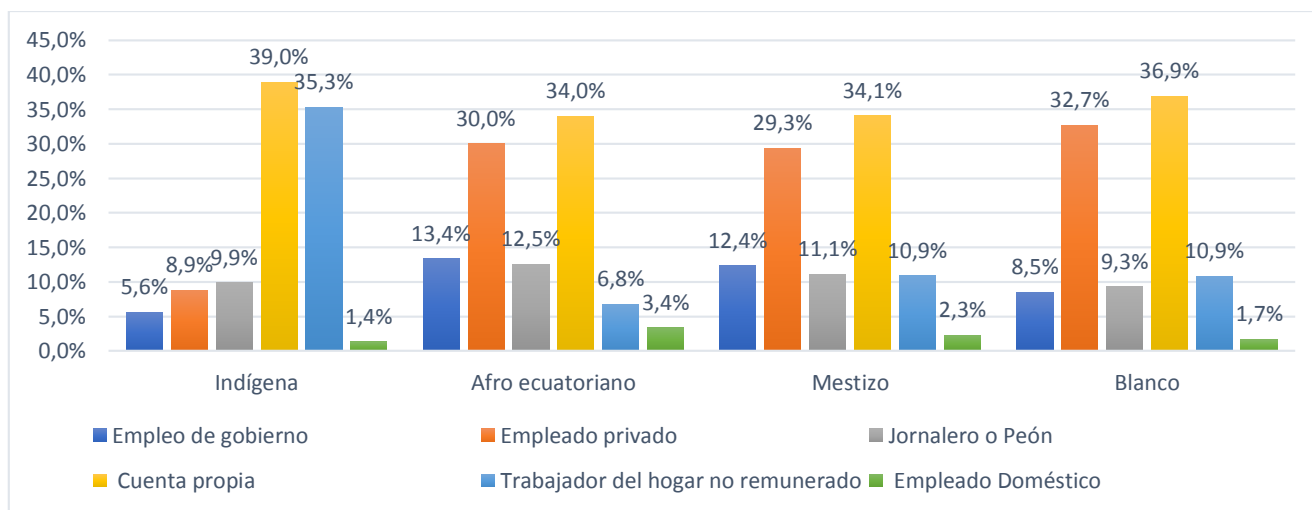
Para el año 2010, el 32,5% de los afro-ecuatorianos realiza trabajo por cuenta propia, seguido de empleo privado 24,9%, el empleo de jornalero o peón representa el 18,9% y el empleo de gobierno 13,4%. La mayor parte de trabajo no remunerado lo realizan los indígenas (31,7%) y tiene un aumento de 3,6 puntos porcentuales en el año 2017.

**Gráfico No 23: Etnias según categoría de ocupación año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor

**Gráfico No 24: Etnias según categoría de ocupación año 2017**

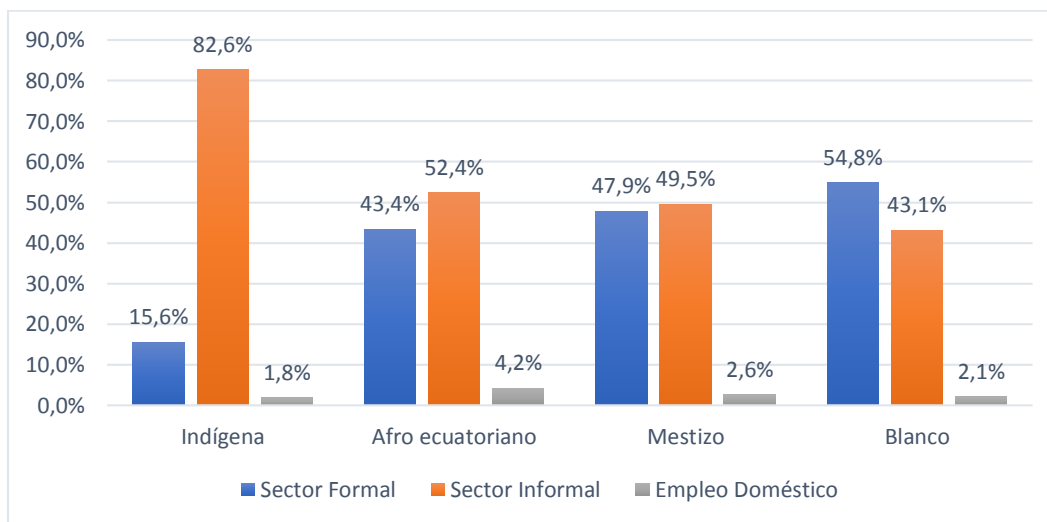


Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor

También se puede clasificar a la población en sectores: formal, informal y empleo doméstico. En el sector formal están los establecimientos que tienen RUC, aunque no cuenten con registros contables completos (personas naturales no obligadas a llevar contabilidad). La situación contraria define a los empleados en el sector informal, es decir realizan sus actividades en entidades que no cuenta con requisitos legales como el RUC.

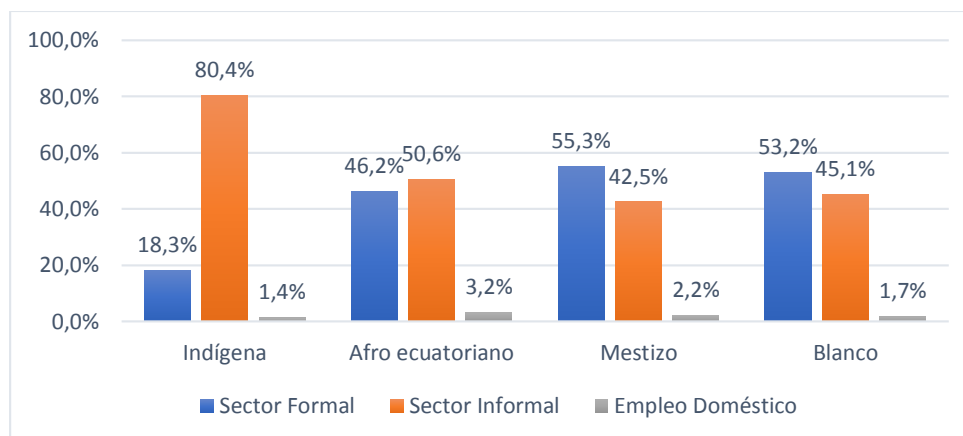
La situación de las etnias en los tres sectores tiene el mismo comportamiento en los dos años, es así que en el sector formal los blancos seguidos de los mestizos y afro-ecuatorianos tienen tasas más altas en comparación con los indígenas que representan menos del 20% de su población. Este mismo grupo se caracteriza porque la mayoría de su población (82,6%) realiza actividades en el sector informal en el año 2010 con una reducción muy pequeña a 80,4% en el año 2017. Más de la mitad de afro-ecuatorianos tienen fuentes de empleo en el sector informal para ambos periodos. Finalmente en relación al empleo doméstico todos los grupos étnicos tienen cifras inferiores al 5%, siendo el grupo de los afro-ecuatorianos el que más se encuentran en este sector (Gráficos 25 y 26).

**Gráfico No 25: Etnias según clasificación de los sectores año 2010**



Fuente: ENEMDU 2010. Elaboración: Autor

**Gráfico No 26: Etnias según clasificación de los sectores año 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor

A modo de conclusión de las variables previamente descritas, en el año 2010 el 62% de mestizos que tienen edad para trabajar, están ocupados y la mayoría son hombres. La mayor parte de la población de esta etnia alcanza el nivel de instrucción primaria, vive en el área Urbana, en la región Sierra, cuenta con empleo adecuado, su trabajo es por cuenta propia y está en el sector informal. El 27% de mestizos es pobre y el 9,8% es extremadamente pobre. Mientras que para el año 2017, el 67% de los que se auto identifican como mestizos que tienen edad para trabajar, están empleados, la mayoría son hombres, tienen nivel de instrucción primaria, habitan en el área urbana en la región Sierra, tienen empleo adecuado, trabajan en el sector formal y realizan trabajo por cuenta propia. El 15,6% y 5,1% de esta población son pobres y extremadamente pobres respectivamente.

De los que se auto identifican como indígenas en el año 2010, el 72% que tienen edad para trabajar, lo hacen siendo la mayoría hombres. Esta etnia tiene las siguientes características: nivel de instrucción primario, vive en el área rural, en la región Sierra, tiene otro empleo no adecuado, su trabajo es por cuenta propia y está en el sector informal. El 60,4% de indígenas está en situación de pobreza y el 37,7% en extrema pobreza. Para el año 2017, el 80% de personas que tienen edad para trabajar y se encuentra trabajando se auto identifica como indígenas, la mayoría son hombres y mantienen las mismas características en el nivel de instrucción, área, región, categoría de ocupación, sector del empleo y condición de actividad. El 51,8% y 30,8% de esta población son pobres y extremadamente pobres respectivamente.

El 61% de los que se auto identifican como afro-ecuatorianos tienen edad para trabajar y se encuentran trabajando en el año 2010 y la mayoría son hombres. Esta etnia tiene nivel de instrucción primario, vive en el área urbana, en la región Costa, tiene empleo adecuado, su trabajo es por cuenta propia y está en el sector informal. El 38,8% de afro-ecuatorianos está en situación de pobreza y el 18,3% en extrema pobreza. Para el año 2017, el 64% de los ecuatorianos tienen edad para trabajar y lo hacen, siendo la mayoría hombres; tienen nivel de instrucción secundaria, vive en área urbana, región Costa y tienen la misma categoría de

ocupación (cuenta propia), sector del empleo (informal) y condición de actividad (empleo adecuado). El 24,4% y 9,5% de esta población son pobres y extremadamente pobres respectivamente.

El 59% de personas que se auto identifican como blancos en el año 2010 tienen edad para trabajar y trabajan, siendo mayor la participación de los hombres que de las mujeres. Esta etnia tiene nivel de instrucción primario, vive en el área urbana, en la región Sierra, tiene empleo adecuado, es empleado privado y está en el sector formal. El 23,7% de afro-ecuatorianos está en situación de pobreza y el 8,8% en extrema pobreza. Para el año 2017, el 65% de blancos cumplen con la condición de tener edad para trabajar y estar trabajando, la mayoría son hombres, tiene nivel de instrucción primaria, viven en área urbana, región Costa, trabajan por cuenta propia y tienen el mismo sector del empleo (formal) y condición de actividad (empleo adecuado). El 15,4% y 5% de esta población son pobres y extremadamente pobres respectivamente.

## ***Modelos***

### ***Ecuación del Ingreso de Mincer***

Según Freire Seoane & Teijeiro Álvarez (2008) la ecuación de Mincer tiene sus bases en el modelo neoclásico del comportamiento en el mercado laboral, el cual establece que los empleadores conocen la productividad marginal de sus empleados y debido al proceso competitivo los salarios están en función de la productividad.

Esta metodología ayuda a conocer las variaciones de la media de los salarios ante cambios en las variables explicativas. Y, a la vez, se puede conocer qué determinantes influyen más en las diferencias salariales (Fernández, 2006).

La ecuación de Mincer tiene forma funcional semi-logarítmica, ya que la variable dependiente es un logaritmo.

$$Y_i = \beta X_i$$

Dónde Y es el ingreso laboral del individuo  $i$  por hora,  $X_i$  es el vector de características del individuo  $i$  que influyen en su ingreso.

Mincer & Higuchi (como se cita en Botello, 2015) señalan que el vector de características del individuo  $i$  son factores derivados de la teoría de capital humano y pueden ser: años de educación, años de experiencia, experiencia al cuadrado, sexo, estado civil, sector de ocupación, área donde vive, etnia, región;  $\mu$  es una variable aleatoria que contiene todos los factores que no fueron tomados en cuenta en las variables explicativas, pero influyen en el ingreso (Botello Peñaloza, 2015) .

Para Bazen (2011) la ecuación minceriana es lineal en los parámetros, por lo que se suele estimar por Mínimos Cuadrados Ordinarios. La interpretación de esta ecuación es que dos personas ( $i, g$ ) son iguales en

todos los aspectos, con excepción de que uno de ellos tiene más instrucción, por lo que la diferencia de salarios es la siguiente:

$$\log w_i - \log w_g = \beta$$

$$\log w_i - \log w_g = \log \left( \frac{w_i}{w_g} \right) = \frac{w_i - w_g}{w_g} = \exp(\beta) - 1$$

Este resultado también se conoce como la tasa de retorno de la diferencia de años de educación. “Cuando  $\beta$  es pequeño, se cumple la siguiente aproximación:  $\exp(\beta) - 1 \approx \beta$ , en cuyo caso  $\beta$  es aproximadamente el retorno a la educación” (Bazen, 2011).

Por otro lado, Sapelli (como se cita en Rivera 2003) analiza las variables años de educación y experiencia en el mercado laboral, las mismas que se esperan tengan signos positivos y que ocurra lo contrario con la variable experiencia al cuadrado (Rivera, 2013).

Esto se debe a la forma cóncava de la variable experiencia, “conforme aumenta la experiencia, los ingresos individuales aumentan, pero cada año de experiencia tiene un efecto sobre los ingresos menor que el anterior” (Freire Seoane & Teijeiro Álvarez, 2008).

Adicionalmente, Bazen (2011) plantea la siguiente función de ingresos:  $\log w_i = \alpha + \beta_0 s_i + \beta_1 ex_i + \beta_2 ex_i^2 + u_i$ , donde los años de educación se representan con la letra  $s$  y  $ex$  corresponde a la experiencia laboral. El efecto marginal del logaritmo de los ingresos con respecto a un año adicional de experiencia es:

$$\frac{\partial \log w_i}{\partial ex_i} = \beta_1 + 2 \beta_2 ex_i$$

Si se cumple la condición de  $\beta_1 > 0$ ,  $\beta_2 < 0$ , la variable experiencia es cóncava, y después del punto en que  $ex^* = -\frac{\beta_1}{2\beta_2}$  su pendiente será negativa (Bazen, 2011).

Según Griliches (como se cita en Freire Seoane & Teijeiro Álvarez, 2008) la estimación por MCO presenta sesgos como: la existencia de variables omitidas, por ejemplo si la habilidad de una persona está contemplada dentro del término del error y si se cumple que las personas con más habilidad eligen un nivel de educación más alto, las estimaciones no serán consistentes, debido a que existe correlación entre las variables independientes y el error. Es importante evitar este sesgo para no sobreestimar los resultados. Para Sapelli, otro sesgo se genera cuando no existe una inadecuada forma de medir la cantidad de la educación, pues causaría una infraestimación en el rendimiento de la inversión en educación, por lo que sugiere que la mejor manera de estimar los retornos de la escolaridad es desagregando dicha variable en

una estructura “spline” que implica agrupar la escolaridad en niveles: bajo, medio, previo al superior y superior (Freire Seoane & Teijeiro Álvarez, 2008).

Fernández (2006) plantea que este modelo necesita de supuestos, como que los errores de estimación tengan la forma de la distribución igual, independientemente del valor que presentan las variables explicativas y que tengan una distribución normal. Es difícil que estos supuestos se cumplan dentro del mercado laboral debido a que algunas de las variables que determinan el salario no son observables por lo que no están dentro del modelo, generando así variables omitidas que causan heteroscedasticidad al modelo.

Para corregir este problema, todas las estimaciones de las Ecuaciones de Mincer se realizarán con Mínimos Cuadrados Ponderados corregidos por errores robustos (Botello Peñaloza, 2015).

Las ecuaciones de Mincer a estimar en diciembre 2010 y 2017 serán en total diez. Dos ecuaciones generales que contengan toda la población para los dos años, y, las restantes, corresponden a las estimaciones particulares para cada uno de los cuatro grupos étnicos.

### ***Corrección por sesgo de selección***

Según Sánchez F, Cortiñas V, & Tejera M. (2010) en los modelos de discriminación por salarios existe un sesgo de selección que se da al momento de incluir solamente a las personas ocupadas dentro de la muestra. La metodología de Mínimos Cuadrados Ordinarios no es suficiente para solucionar este problema, por lo que se usa el método propuesto por Heckman (1979) para corregir el sesgo de selección muestral que presenta el mercado de trabajo.

Este método se conoce como bietapico, en el cual se estiman dos regresiones. La base de la primera estimación es la probabilidad de que el individuo participe en el mercado de trabajo y las variables que influyen en tal decisión (Rivera, 2013).

El método consiste en especificar la probabilidad del individuo de estar ocupado, mediante un modelo probit:

$$P(Z_i = 1) = P(\lambda' W_i + u_i > 0) = \Phi$$

Donde:

$Z_i$  es una variable ficticia con valores uno y cero, en caso de que el individuo se encuentre ocupado tomará el valor de uno, sino tendrá el valor de cero.

$W_i$  son todas las características que influyen en la decisión del individuo de estar ocupado

$u_i$  el término de la perturbación que tiene una distribución normal

$\lambda$  indica el efecto que causa en los salarios la exclusión de las personas que no se encuentran trabajando en el momento que se realizan las encuestas (Freire Seoane & Teijeiro Álvarez, 2008).

Para Sánchez F, Cortiñas V, & Tejera M (2010) al coeficiente lambda también se le conoce como la razón inversa de Mills, es un estadístico que captura el sesgo de selección muestral.

Torres y Celton (2009 como se cita en Rivera, 2003) señalan que si lambda no es representativo se puede trabajar sin hacer la corrección de Heckman.

La segunda estimación consiste en que si  $\lambda$  es significativo, la muestra no es aleatoria, por lo que, se incorpora la razón inversa de Mills como un regresor más en el modelo original con el fin de tener estimadores consistentes (Freire Seoane & Teijeiro Álvarez, 2008).

$$\ln y_i = \beta' X_i + p\lambda_i + \omega_i$$

Donde:

$p$  es un coeficiente que correlaciona la función original del ingreso con las variables que influyen en la posibilidad de que un individuo este ocupado.

$X_i$  es el vector de las características del individuo  $i$

$\omega$  es la perturbación aleatoria con distribución  $(0, \sigma_w^2)$

### ***Oaxaca-Blinder***

La descomposición Oaxaca-Blinder se usa para determinar las diferencias salariales, las mismas que se explican por las características no observables como segregación, discriminación y también por las características observables como las variables independientes derivadas del capital humano. Este método se usa como técnica para conocer la naturaleza de las diferencias salariales, “lo que se obtiene es cuánto de la brecha total corresponde a la diferencia entre las variables explicativas y cuánto a factores no explicados” (Rivera, 2013).

Para Fuentes, Palma, & Montero (2005) a partir de esta descomposición salarial se conoce qué grupo está libre de discriminación salarial. Si en el mercado no existe discriminación, el pago o retorno de capital humano debe ser igual para mujeres como para hombres; es decir, las brechas salariales se explican únicamente por la dotación del capital humano y la productividad del empleado, mientras que con discriminación en el mercado un grupo recibirá mayor salario que otro.

Para Fernández (2006) entender las fuerzas que causan la discriminación de salarios es de suma importancia ya que permite estudiar el fenómeno así como tomar medidas de política para atacar el problema:



Si las diferencias en salarios se están generando por las diferencias en habilidades, capacidades y competencias laborales de los individuos, las políticas deberán ir encaminadas a suplir estas necesidades en el grupo perjudicado. Si, por el contrario, los individuos son igualmente productivos, pero están recibiendo una menor remuneración a su productividad, las políticas más efectivas serán aquellas que busquen establecer o promulgar mecanismos de remuneración objetivos al interior de las empresas, ocupaciones o sectores de la economía (pág. 15).

El modelo, asume que hay dos grupos poblaciones A y B. Las mujeres son el grupo A y los hombres el grupo B, se usará el modelo de Mincer previamente descrito, en el que la variable dependiente Y es el logaritmo del ingreso por hora y X el vector de características que explican la variable Y (Benítez & Espinoza, 2018).

### Presentación formal modelo

Con las variables de la ecuación de Mincer:

$$Y_i = X_i' \beta + \mu_i \quad (1)$$

Se estima las ecuaciones de ingresos para los grupos:

$$\text{Hombre: } Y_A = X_A' \beta_A + \mu_A \quad (2)$$

$$\text{Mujer: } Y_B = X_B' \beta_B + \mu_B \quad (3)$$

A y B representan los grupos, deben cumplir las siguientes condiciones:

$$E(Y_A) = E(X_A' \beta_A + \mu_A)$$

$$E(Y_A) = E(X_A' \beta_A) + E(\mu_A)$$

$$E(Y_A) = E(X_A') \widehat{\beta}_A \quad (4)$$

$$E(Y_B) = E(X_B' \beta_B + \mu_B)$$

$$E(Y_B) = E(X_B' \beta_B) + E(\mu_B)$$

$$E(Y_B) = E(X_B') \widehat{\beta}_B \quad (5)$$

La brecha de salarios entre los grupos es:

$$D = E(Y_A) - E(Y_B)$$

$$D = E(X'_A)\widehat{\beta}_A - E(X'_B)\widehat{\beta}_B \quad (6)$$

Después se suma y resta el término  $E(X'_B)\widehat{\beta}_A$  a la ecuación (6), y se ordena de la siguiente manera:

$$D = \{E(X'_A) - E(X'_B)\}\beta_B + E(X'_B) (\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B) + \{E(X'_A) - E(X'_B)\}(\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B) \quad (7)$$

La ecuación (7) es la de Oaxaca-Blinder, se compone de tres parte que explican las diferencias salariales: el primer término  $\{E(X'_A) - E(X'_B)\}\beta_B$  explica las diferencias incorporando las características de los grupos;  $E(X'_B) (\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B)$  explica las diferencias en los retornos de las características (factores no observables como la discriminación) y, finalmente,  $\{E(X'_A) - E(X'_B)\}(\widehat{\beta}_A - \widehat{\beta}_B)$  es la interacción por la diferencia simultánea de los dos términos anteriores (Benítez & Espinoza, 2018).

## ***Capítulo V: Resultados***

A continuación, se presentan los resultados de la discriminación salarial por etnia y sexo en el mercado laboral ecuatoriano obtenidos a través de los modelos del ingreso de Mincer y de la descomposición salarial de Oaxaca- Blinder en los años 2010 y 2017, los que fueron corregidos con la metodología elaborada por Heckman para garantizar que los coeficientes no estén sesgados.

### ***Resultados de la ecuación de Mincer***

Las tablas que muestran los resultados de las ecuaciones de Mincer, tienen como variable dependiente al logaritmo natural del ingreso por hora y a las siguientes como variables explicativas: experiencia, experiencia al cuadrado, años de escolaridad, mujer, urbano, grupos étnicos, casado, soltero, Sierra, Costa y jefe del hogar como variables explicativas.

En ambos años (2010 y 2017) se puede observar que los coeficientes Lambda de Mills indican la presencia de problemas de selección de la muestra al ser estadísticamente significativos al 99%, por lo que se les deben incluir en las estimaciones de Mincer como un regresor más para evitar estimaciones sesgadas e inconsistentes.

En el año 2010 se observa que existe discriminación salarial por sexo ya que los salarios de las mujeres son 34,6% menores que los salarios de los hombres, con una significancia estadística al 99%; con respecto a la discriminación salarial por etnia se evidencia que hay una repercusión negativa en el salario de las etnias que forman parte de los grupos minoritarios, es así que la población más discriminada es la indígena al recibir 34,6% menos en sus ingresos, seguida por los blancos que obtienen 13,8% menos en su salario y, finalmente, los afro-ecuatorianos que reciben un salario menor en 14,7%. Todos estos resultados son estadísticamente significativos al 99% (Tabla 7).

En comparación con el año 2017, la discriminación salarial hacia las indígenas aumenta en 18,49 puntos porcentuales es decir ganan 41% menos que los mestizos (grupo de control), resultado que es estadísticamente significativo al 99%; tanto la discriminación hacia los blancos como hacia los afro-ecuatorianos disminuyen a 8,17% y 3,65% respectivamente, pero estas cifras no son estadísticamente significativas. Finalmente, la mujer recibe 37,8% menos que el salario del hombre al 99% de significancia estadística, con estos resultados podemos concluir que en el periodo 2017 se amplía la discriminación hacia el sexo femenino y hacia los indígenas (Tabla 7).

Al analizar las variables explicativas que tiene relación directa con la teoría del capital humano encontramos los siguientes resultados: los años de escolaridad, años de experiencia y experiencia al cuadrado son significativas al 99% para ambos años es decir son de gran importancia en la determinación del salario. Adicional estas tres variables presentan los signos esperados, tanto la variable años de escolaridad como experiencia tienen signo positivo, mientras que la variable experiencia al cuadrado tiene signo negativo (Tabla 7).

La tabla 7 muestra que un año adicional de escolaridad genera un incremento positivo en el salario, para el año 2010 fue de 4,01% cifra que aumenta a 4,67% en el 2017. Lo mismo sucede con la variable experiencia al aumentar el salario de 2,42% a 3,61% en el periodo analizado. Al derivar el logaritmo del ingreso por hora con respecto a la variable experiencia se conoce la forma cóncava de la misma y que a partir de los 37,93 años (en el año 2010) y 38 años (en el año 2017) la experiencia ya no aporta a los ingresos del individuo.

En relación al área urbana y manteniendo todo lo demás constante, se obtiene como resultado que las personas que viven en esta área tienen un efecto positivo en el salario, ya que hace que su salario aumente de 27,5% en el año 2010 a 31,2% en el año 2017, cifras estadísticamente significantes al 99% de confianza.

Las personas con estado civil casado o soltero tienen efectos negativos en el salario. Las personas casadas reciben 16,5% (en el 2010) y 7,48% menos en su salario (en el 2017), además una persona soltera recibe 10,20% y 22% menos en su salario (en el 2010 y 2017 respectivamente). Estos resultados son estadísticamente significativos al 99%.

Existe un incremento del 10,6% en el salario en el año 2010 si la persona vive en la región Costa y tiene 11,8% más en su salario para el año 2017.; mientras que vivir en la región Sierra genera un efecto positivo de 13,8% en el salario (año 2017). Todos estos resultados tienen significancia estadística al 99%.

Ser jefe del hogar tiene un efecto positivo en los salarios, es la variable que más incrementa los mismos. En el año 2010 este variable aumento el salario en 91,6% con significancia estadística del 99%.

**Tabla 7: Resultados del Modelo de Mincer 2010-2017**

Ingreso hora	2010	2017
Experiencia	0,0242 *** (0,00219)	0,0361 *** (0,00170)
Experiencia2	-0,000319 *** (0,0000305)	-0,000475 (0,0000239)
Años escolaridad	0,0401 *** (0,00294)	0,0467 *** (0,00238)
Mujer	-0,346 *** (0,0405)	-0,378 *** (0,0302)
Urbano	0,275 *** (0,0255)	0,312 *** (0,0204)
Indígena	-0,346 *** (0,0367)	-0,410 *** (0,259)
Afro ecuatoriano	-0,138 *** (0,0451)	-0,035 (0,0396)
Blanco	-0,247 *** (0,0559)	-0,0817 (0,0599)
Casado	-0,165 *** (0,0304)	-0,0748 *** (0,0225)
Soltero	-0,102 *** (0,0325)	-0,220 *** (0,0247)
Costa	0,106 ** (0,0521)	0,118 *** (0,0221)
Sierra	0,0146 (0,0486)	0,0138 *** (0,0486)
Jefe	0,916 *** (0,0341)	1,029 *** (0,0250)
cons	0,0739 (0,0804)	-0,297 *** (0,0546)
Mills Lambda	-0,211 *** (0,0383)	-0,337 *** (0,0266)
N	17470	29079

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En la tabla 8, se presentan los resultados de la ecuación de Mincer para los blancos en el año 2010 y 2017. Como se observa, los modelos muestran que el hecho de que un individuo sea mujer blanca si tiene un efecto negativo, al recibir 38,5% menos salario que el hombre blanco en el año 2017 al 99% de significancia estadística.

**Tabla 8: Resultados del Modelo de Mincer para los blancos 2010-2017**

Ingreso hora	2010	2017
Experiencia	0,00821 (0,0101)	0,0248 ** (0,0102)
Experiencia2	-0,0000988 (0,000147)	-0,000356 ** (0,000143)
Años escolaridad	0,0244 ** (0,0120)	0,0240 (0,0256)
Mujer	-0,179 (0,115)	-0,385 *** (0,130)
Urbano	-0,0393 (0,120)	0,327 *** (0,137)
Casado	-0,247 * (0,135)	-0,144 (0,148)
Soltero	-0,266 * (0,148)	-0,0619 (0,156)
Costa	-0,352 (0,341)	-0,165 (0,178)
Sierra	-0,645 * (0,339)	-0,150 (0,175)
Jefe	0,645 *** (0,139)	0,959 *** (0,152)
cons	1,036 *** (0,386)	0,235 (0,280)
Mills lambda	-0,726 *** (0,386)	-0,878 *** (0,195)
N	931	821

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Ser mujer indígena también tiene repercusiones negativas en el salario, pues las mujeres indígenas tienen ingresos menores en un 56,4% en el año 2010 y en 44% en el año 2017 que los hombres indígenas. Todos estos datos son estadísticamente significativos al 99% (Tabla 9).

**Tabla 9: Resultados del Modelo de Mincer para los indígenas 2010-2017**

Ingreso hora	2010	2017
Experiencia	0,0668 *** (0,00482)	0,0763 *** (0,0312)
Experiencia2	-0,0000954 *** (0,0000564)	-0,00106 *** (0,0000389)
Años escolaridad	0,0594 *** (0,00776)	0,0672 *** (0,00482)
Mujer	-0,564 *** (0,0510)	-0,440 *** (0,0354)
Urbano	0,351 *** (0,0621)	0,0739 * (0,0399)
Casado	-0,166 ** (0,0649)	-0,174 *** (0,0416)
Soltero	-0,208 * (0,0794)	-0,0343 *** (0,0481)
Costa	-0,0558 (0,112)	0,0521 (0,0774)
Sierra	0,234 *** (0,0660)	0,266 *** (0,0336)
Jefe	1,175 *** (0,0673)	1,368 *** (0,0433)
cons	-1,291 *** (0,143)	-1,507 *** (0,0829)
Mills lambda	-0,234 *** (0,0543)	-0,155 *** (0,0341)
N	4457	10186

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En el periodo analizado ser mujer mestiza tiene un efecto negativo en el salario ya que reciben menos salario en comparación con los hombres mestizos. En el año 2010 tuvieron un salario menor en 32,8% y 30,2% en el año 2017. Todas estas cifras tienen el mismo nivel de significancia es decir al 99% de confianza.

**Tabla 10: Resultados del Modelo de Mincer para los mestizos 2010-2017**

Ingreso hora	2010	2017
Experiencia	0,0232 *** (0,00175)	0,0325 *** (0,00148)
Experiencia2	-0,000352 *** (0,0000246)	-0,000469 *** (0,0000213)
Años escolaridad	0,0182 *** (0,00238)	0,0276 *** (0,00208)
Mujer	-0,328 *** (0,0204)	-0,302 *** (0,0170)
Urbano	0,207 *** (0,0201)	0,209 *** (0,0170)
Casado	-0,1677 *** (0,0247)	-0,112 *** (0,0200)
Soltero	-0,163 *** (0,0270)	-0,228 *** (0,0218)
Costa	0,138 *** (0,0483)	-0,225 *** (0,0235)
Sierra	-0,0665 (0,0473)	0,0790 *** (0,0215)
Jefe	0,707 *** (0,0256)	0,709 *** (0,0201)
cons	0,454 *** (0,0615)	0,0348 (0, 0403)
Mills lambda	-0,621 *** (0,0345)	-0,702 *** (0,0285)
N	31080	42587

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.



El hecho de ser mujer de etnia afro ecuatoriana si tiene un efecto negativo ya que reciben 25,4% menos salario que los hombres de la misma etnia en el año 2010; y sucede lo mismo en el año 2017 al tener un efecto negativo de 30,1% menos en su salario al 99% de significancia estadística (ver tabla 11).

**Tabla 11: Resultados del Modelo de Mincer para los afro-ecuatorianos 2010-2017**

Ingreso hora	2010	2017
Experiencia	0,0495 *** (0,00746)	0,0350 *** (0,00667)
Experiencia2	-0,000691 *** (0,000109)	-0,000475 *** (0,000103)
Años escolaridad	0,0330 *** (0,0978)	0,0162 * (0,00930)
Mujer	-0,254 *** (0,0794)	-0,301 *** (0,0714)
Urbano	-0,0321 (0,0791)	0,127 (0,0777)
Casado	-0,0207 (0,106)	-0,0215 (0,103)
Soltero	0,0518 (0,0937)	-0,333 *** (0,0843)
Costa	-0,158 (0,229)	0,0939 (0,110)
Sierra	-0,285 (0,236)	0,0483 (0,117)
Jefe	0,645 *** (0,0991)	0,686 *** (0,0827)
cons	0,133 (0,278)	0,255 (0,173)
Mills lambda	-0,410 *** (0,168)	-0,406 *** (0,124)
N	1867	2252

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En la tabla 12 se observa la edad hasta la cual la variable experiencia genera aportes al ingreso laboral en el año 2010 y 2017. Los mestizos y los indígenas son los más perjudicados ya que a partir de los 34 y 35 años, respectivamente, la experiencia ya no aporta en sus salarios (año 2010). Como se observa en los anexos la función del ingreso laboral con respecto a la experiencia es cóncava ya que la estimación de la experiencia es positiva y la de la experiencia al cuadrado es negativa (ver anexos L-O).

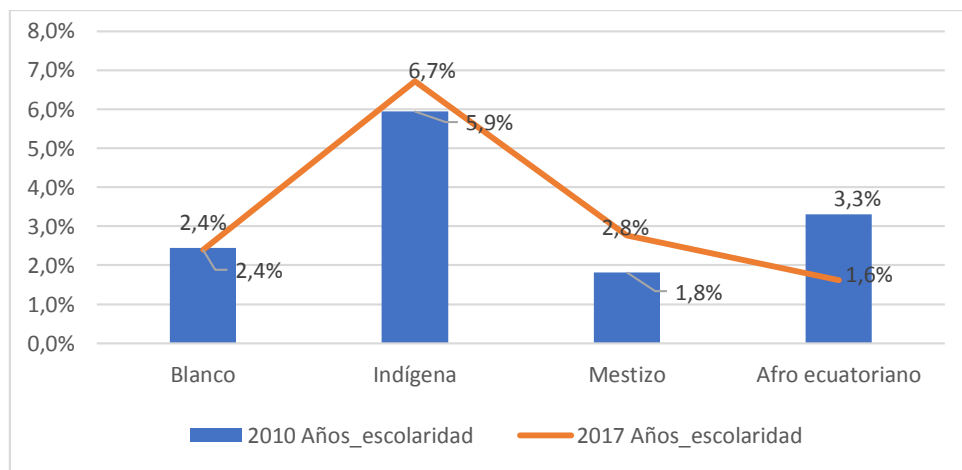
**Tabla 12: Edad en la que el aporte de la experiencia al ingreso llega a su máximo 2010-2017**

	2010	2017
Indígena	35,0	36,0
Afro ecuatoriano	35,8	36,8
Mestizo	32,9	34,6
Blanco	41,5	34,8

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Se puede observar que los años de escolaridad también tienen una relación positiva con el nivel de ingresos, es así que en la medida que aumentan los mismos se espera un incremento en el ingreso laboral. Por cada año adicional de escolaridad los indígenas (6,7%) y mestizos (2,8%) son los que reciben mayores ingresos (en el 2017). La etnia afro-ecuatoriana en el periodo analizado tiene los mismos ingresos por cada año adicional de la variable escolaridad (Gráfico 27).

**Gráfico No 27: Retornos de la escolaridad en el ingreso de los individuos por grupos étnicos 2010-2017**

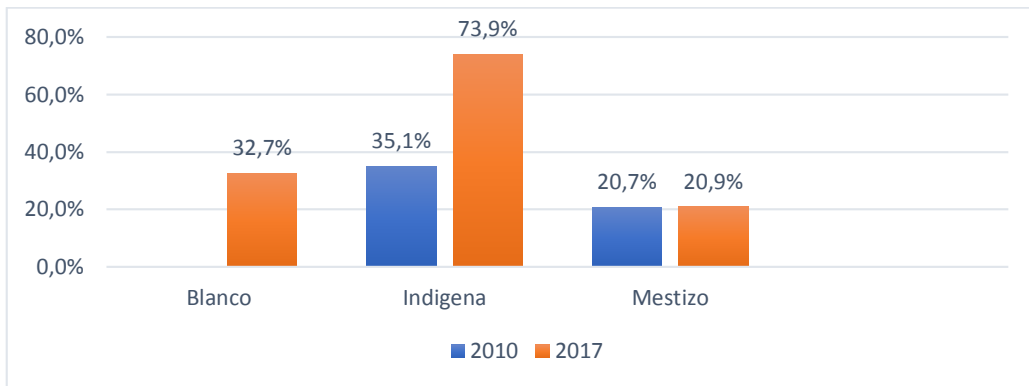


Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En ambos periodos los retornos que se obtienen en el salario por pertenecer al área urbana son positivos, es decir, personas que viven en esta área tienen salario más alto que las que viven en el área rural. Cuando se evalúa la importancia del área en cada una de las agrupaciones étnicas, se observa que pertenecer al área

urbana beneficia más a los indígenas al aumentar sus ingresos en 73,9% para el año 2017 y la que tiene un beneficio menor es el grupo de los mestizos al tener 20,9% más ingresos (Gráfico 28).

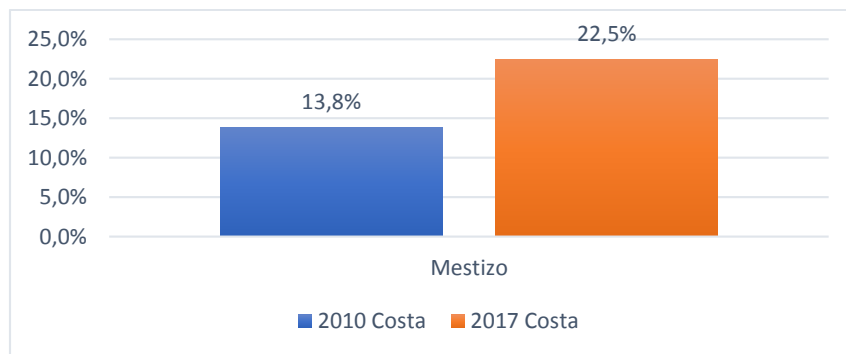
**Gráfico No 28: Retornos del área en el ingreso de los individuos por grupo étnico 2010-2017<sup>4</sup>**



Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Vivir en la región Costa genera retornos positivos en el salario de los mestizos. Ya que tienen 13,8% en el año 2010 y 22,5% más en su salario en el año 2017 (gráfico 29). Los resultados de las tres etnias restantes no son estadísticamente significativos.

**Gráfico No 29: Retornos de la región Costa en los ingresos de los individuos por grupo étnico 2010-2017**



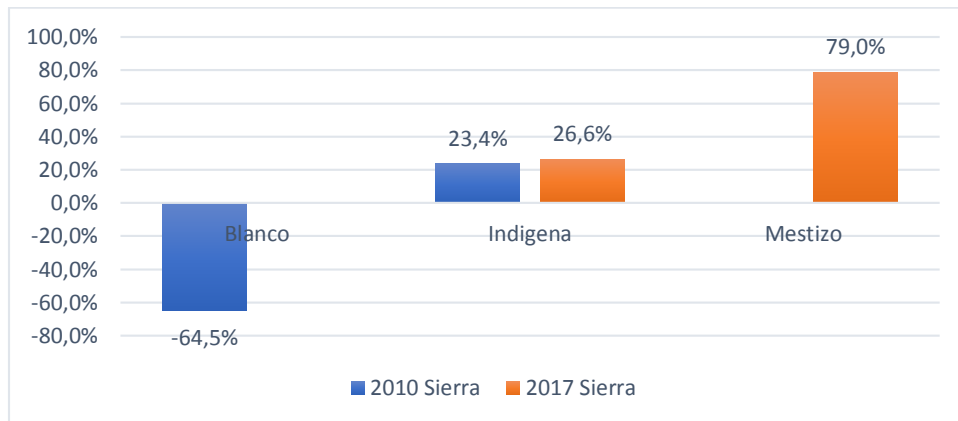
Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Con respecto a la región Sierra hay un incremento positivo en el salario en el año 2017 en toda la población. La etnia que más se beneficia de esta vivir en la región Sierra es la mestiza (79%), seguida de los indígenas

<sup>4</sup> Se presentan solo los resultados que son estadísticamente significativos.

que reciben 26,6% más en sus salarios, sucede todo lo contrario con los blancos ya que en el año 2010 recibieron menos salario (64,5%) en comparación con las demás son los indígenas (Grafico 30)<sup>5</sup>.

**Gráfico No 30: Retornos de la región Sierra en los ingresos de los individuos por grupo étnico 2017**



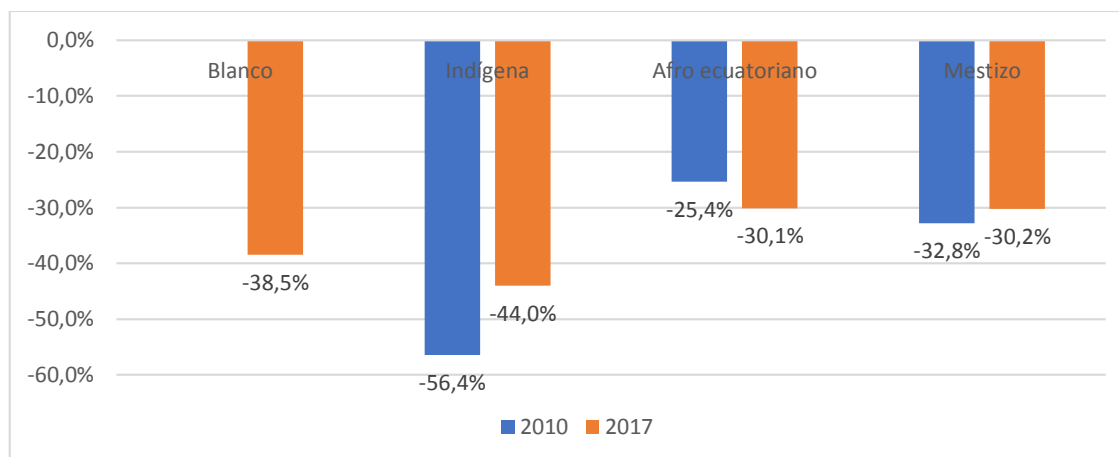
Fuente: ENEMDU 2017.

La condición de ser mujer, y este es uno de los resultados más relevantes de la investigación, siempre genera discriminación salarial en todos los grupos étnicos. Es así que los retornos en el salario por ser mujer indígena son negativos ya que recibe 56,4% menos que el hombre indígena, cifra que disminuye a 44% en el año 2017 pero sigue generando retornos negativos. La segunda población con mayor discriminación son las mujeres del grupo mestizo que reciben 32,8% menos que los hombres de esta etnia, situación que se mantiene para el año 2017, pues ser una mujer mestiza tiene retornos negativos en el salario en 30,2 puntos porcentuales (Gráfico 31).

---

<sup>5</sup> En el año 2010 los resultados no son estadísticamente significativos, por lo que se analiza solo el año 2017 en el cual todos los coeficientes de la variable Sierra son estadísticamente significativos al 99% de confianza.

**Gráfico No 31: Retornos del sexo femenino a los ingresos por grupo étnicos 2010<sup>6</sup>**



Fuente: ENEMDU 2010-2017.

## ***Resultados de la metodología Oaxaca-Blinder***

Por otra parte, en esta sección también se presentan los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder los mismos que incluyen 5 tablas que constan del modelo general y las restantes corresponden a cada grupo étnico para ambos años (2010 y 2017) con corrección de Heckman.

En la tabla 13 se analiza esta descomposición para hombres y mujeres sin distinción del grupo étnico con el que se auto identifican. Se cuenta con 30 002 observaciones en el 2010 y un total de 42 021 en el año 2017. Los resultados de dos componentes de la descomposición de esta metodología (características y coeficientes) son significativos al 99% en el periodo analizado.

La tabla 13 contiene las tres partes que explican las disparidades en los salarios aplicando la metodología Oaxaca-Blinder. La primera parte concierne a las diferencias en base a las características (experiencia, experiencia al cuadrado, años de escolaridad, área urbana, región Sierra, Costa, jefe del hogar) de hombres y mujeres, las que en ambos años (-12,8% y -6,89% respectivamente) son significativas al 99% además tienen signo negativo, es decir si se analiza solo las características (variables explicativas mencionadas) el único determinante de las discriminación salarial, las mujeres deberían obtener un salario por hora mayor al de los hombres.

La segunda parte de las diferencias en los salarios se explica por los coeficientes, es decir las diferencias en los retornos de las características mencionadas. En ambos años los resultados presentan signo positivo y

---

6 Los resultados del año 2010 de los blancos no tienen significancia estadística.

significancia estadística al 99%, por lo que se puede concluir que existen otros factores no observables como la discriminación que son determinantes en la desigualdad de salarios entre los dos grupos (hombres y mujeres).

Finalmente, la interacción, es la diferencia causada por las dos partes anteriores (características y coeficientes). Solo en el año 2017 tienen signo negativo (-3,72%), este resultado es significativo estadísticamente al 99% (Tabla 13).

**Tabla 13: Descomposición salarial de Oaxaca–Blinder 2010-2017**

	2010	2017
Hombre	3,270 *** (0,0284)	3,829 *** (0,0245)
Mujer	3,052 *** (0,00922)	3,484 *** (0,00738)
Diferencia salarial	0,218 *** (0,0299)	0,346 *** (0,0256)
Características	-0,128 *** (0,0111)	-0,0689 *** (0,00859)
Coeficientes	0,312 *** (0,0369)	0,452 *** (0,0340)
Interacción	0,0332 ** (0,0136)	-0,0372 *** (0,0132)

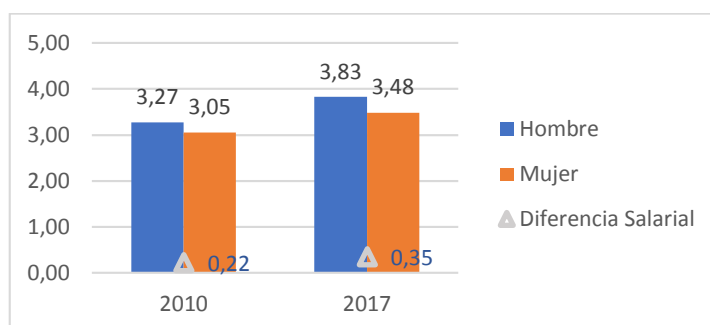
\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

El gráfico 32 muestra que en el periodo 2010 y 2017 existe diferencia salarial a favor de los hombres con tendencia creciente de 21,8% a 34,6%, cifras que son estadísticamente significativas al 99% de confianza. Las mujeres ganan 3,48 dólares por hora y los hombres 3,82 dólares por hora en el año 2017.

**Gráfico No 32: Diferencia salarial entre hombres y mujeres en base a la metodología Oaxaca-Blinder 2010-2017**



Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor

En la Tabla 14 se presentan los resultados de la descomposición salarial de la etnia afro ecuatoriana para los años 2010 y 2017. Solo los resultados de las características son significativos estadísticamente al 99% en el año 2017.

Con respecto a los componentes que determinan las diferencias salariales entre hombres y mujeres de los afro-ecuatorianos se observa que las diferencias, incorporando las características de hombres y mujeres para ambos años, presentan signo negativo (-22,2% año 2010 y -9,24% año 2017) y son significativas al 99%, es decir si se analiza solo las características, las mujeres afro-ecuatorianas deberían ganar un salario por hora mayor al de los hombres afro-ecuatorianos (Tabla 14).

La parte de las diferencias salariales explicada por los coeficientes, muestra que los resultados son positivos 40,7% para el año 2010 y 12,1% en el año 2017, pero al no ser estadísticamente significativos no se puede concluir que la diferencia salarial entre hombres y mujeres se genere por la discriminación (factor no observable).

Finalmente, la interacción en el año 2010 es positiva y si fuera significativa reforzaría el sustento de que la brecha salarial en esta etnia se genera por la discriminación, pero este no es el caso. En el año 2017 la diferencia simultánea entre las características y coeficientes también tiene signo positivo (5,63%) y no es estadísticamente significativa (Tabla 14).

**Tabla 14: Descomposición salarial Oaxaca- Blinder de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017**

Afro ecuatoriano	2010	2017
Hombre	3,271 *** (0,234)	3,556 *** (0,146)
Mujer	3,022 *** (0,0383)	3,471 *** (0,0322)
Diferencia salarial	0,249 (0,237)	0,0851 (0,149)
Características	-0,222 *** (0,0434)	-0,0924 *** (0,0289)
Coeficientes	0,407 (0,308)	0,121 (0,189)
Interacción	0,0640 (0,0883)	0,0563 (0,0504)

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En la tabla 15 se presentan los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder de la etnia blanca en los años 2010 y 2017. Como se evidencia, los resultados de tres componentes de dicha descomposición no son estadísticamente significativos en el año 2017.

Las diferencias salariales explicadas por las características entre hombres y mujeres del grupo étnico blanco (-14,5%) son significativas al 90% para el año 2010; es decir en este año si se analiza solo las características, las mujeres blancas deberían obtener un salario por hora mayor al de los hombres blancos. Para el año 2017 los resultados no son estadísticamente significativos a pesar que tienen una tendencia decreciente (5%).

La segunda parte de las diferencias salariales se explica por los coeficientes, en el año 2017 los resultados tienen signo positivo y no son estadísticamente significativos, por lo que se puede concluir que existen otros factores no observables como la discriminación, que determinan la desigualdad salarial entre los dos grupos (hombres blancos y mujeres blancas) (Tabla 15).

Finalmente, la interacción, es la diferencia causada por las dos partes anteriores (características y coeficientes). En el año 2010 tienen significancia estadística del 90%.



**Tabla 15: Descomposición salarial Oaxaca- Blinder de la etnia blanca 2010-2017**

Blanco	2010	2017
Hombre	3,203 *** (0,306)	3,903 *** (0,388)
Mujer	3,259 *** (0,0651)	3,470 *** (0,0724)
Diferencia salarial	0,0560 (0,313)	0,433 (0,395)
Características	-0,145 * (0,0823)	-0,0507 (0,0832)
Coefficientes	-0,103 (0,391)	0,633 (0,588)
Interacción	0,192 * (0,115)	-0,149 (0,219)

\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

En la tabla 16 se presentan los resultados de la descomposición de Oaxaca- Blinder para ambos años (2010 y 2017) de los indígenas. Ninguna de las tres partes que conforman la descomposición de esta metodología tienen resultados estadísticamente significativos.

La primera parte de la descomposición salarial se explica por las diferencias en las características entre los hombres y mujeres del grupo étnico indígena, las mismas que no son significativas en ambos periodos (Tabla 16).

La segunda parte de las diferencias en los salarios se explica por los coeficientes, en este periodo los resultados no son estadísticamente significativos, por lo que se puede concluir que no existen otros factores no observables (discriminación) como determinantes de la desigualdad salarial entre hombres indígenas y mujeres indígenas.

Finalmente, la interacción, es la diferencia simultánea en las características y coeficientes. Muestran que tienen resultados con signos negativos para el año 2017 (Tabla 16).

**Tabla 16: Descomposición salarial Oaxaca- Blinder de la etnia indígena 2010-2017**

Indígena	2010	2017
Hombre	2,188 *** (0,328)	3,149 *** (0,0835)
Mujer	2,499 *** (0,0374)	2,956 *** (0,0243)
Diferencia salarial	-0,311 (0,330)	0,193 ** (0,0869)
Características	0,0622 (0,0632)	0,0340 (0,0363)
Coeficientes	-0,711 (0,566)	0,184 (0,164)
Interacción	0,337 (0,253)	-0,0254 (0,0890)

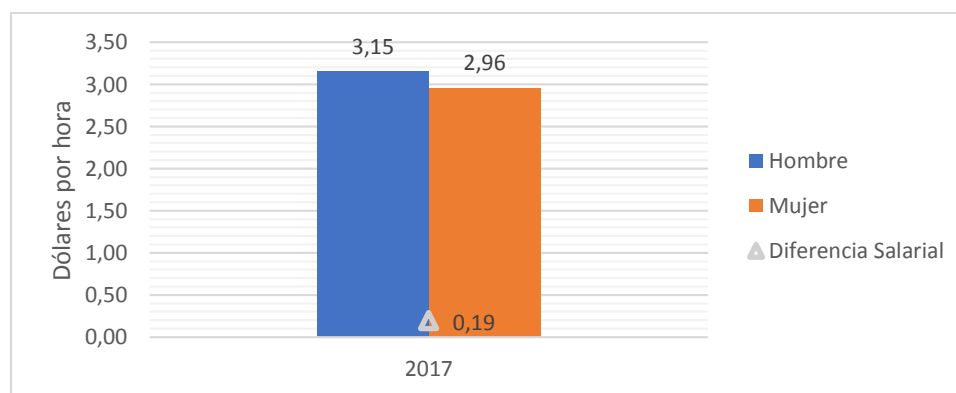
\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Las mujeres indígenas reciben salarios menores que los hombres de la misma etnia en el año 2017, lo que evidencia que existe brecha salarial a favor de los hombres indígenas. Para este mismo año la brecha salarial fue de 19,3% con significancia estadística de 95% (Gráfico 33).

**Gráfico No 33: Diferencia salarial entre hombres y mujeres de la etnia indígena en base a la metodología Oaxaca-Blinder 2017**



Fuente: ENEMDU 2017. Elaboración: Autor.

En la tabla 17 se presentan los resultados de los mestizos de la descomposición de Oaxaca-Blinder para ambos años (2010 y 2017). Los resultados de todos los componentes de la descomposición de esta metodología (características, coeficientes e interacción) son significativos al 99% en el periodo analizado.

Como se observa en la tabla 17, la diferencia entre salarios explicada por las características entre los dos grupos (hombres mestizos y las mujeres mestizas) es de -13,2% al 99% de confianza en el año 2010 y disminuyen a -7,17% también al 99% de confianza para el año 2017. Ambos resultados poseen signo negativo, es decir las mujeres de esta población deberían ganar un salario por hora mayor al de los hombres si solo se analiza las características.

El 20,3% es el resultado de las diferencias salariales explicadas por factores no observables como la discriminación, al tener signo positivo y ser estadísticamente significativos al 99% en el año 2017.

La diferencia de salarios que se atribuye a la simultaneidad de las características y coeficientes (interacción), es de -7,50% con significancia estadística del 99% para el año 2010 y de -3,47% con significancia estadística del 95% en el año 2017 (Tabla 17)

**Tabla 17: Descomposición salarial Oaxaca-Blinder de la etnia mestiza 2010-2017**

Mestizo	2010	2017
Hombre	3,136 *** (0,0507)	3,715 *** (0,0357)
Mujer	3,088 *** (0,00980)	3,549 *** (0,00783)
Diferencia salarial	0,0474 (0,0517)	0,166 *** (0,0366)
Características	-0,132 *** (0,0117)	-0,0717 *** (0,00903)
Coeficientes	0,104 ** (0,0637)	0,203 *** (0,0471)
Interacción	0,0750 *** (0,0171)	0,0347 ** (0,0143)

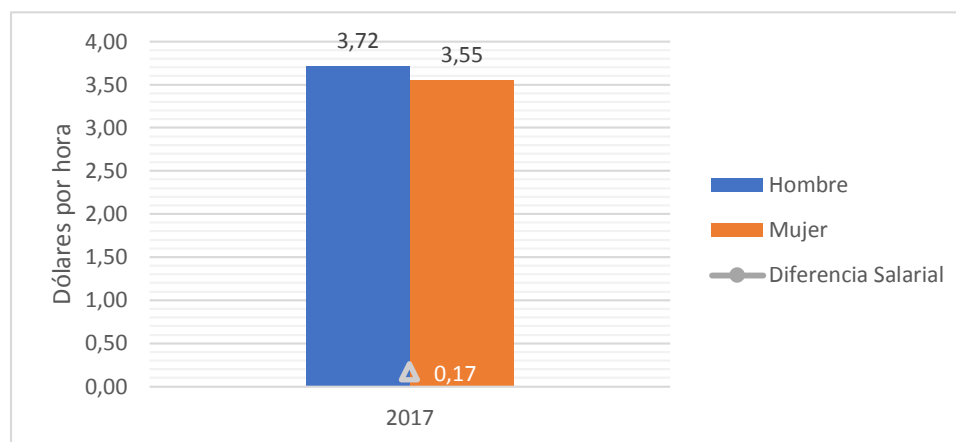
\*p < 0,10; \*\* p < 0,05; \*\*\* p < 0,01

Los errores estándar están representados en paréntesis.

Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

Las mujeres mestizas tienen salarios menores que los hombres de la misma etnia en ambos años, es así que existe una brecha salarial a favor de los hombres mestizos. Para el año 2017 la brecha salarial fue de 16,6% con significancia estadística al 99% (Gráfico 34).

**Gráfico No 34: Diferencia salarial entre hombres y mujeres de la etnia mestizo en base a la metodología Oaxaca-Blinder 2010-2017**



Fuente: ENEMDU 2010-2017. Elaboración: Autor.

## *Conclusiones*

El objetivo del presente estudio fue determinar la incidencia de pertenecer a una etnia en la discriminación salarial. En este sentido, se evidencian las siguientes conclusiones.

A nivel inter étnico se encontró que la población mestiza en el año 2017 mantiene casi todas las mismas características que en el año 2010. La mayor parte de mestizos son hombres, tienen instrucción primaria, viven en la Sierra, cuentan con empleo adecuado y realizan trabajo por cuenta propia. Pero presentan cambios en el sector en el que realizan su trabajo, es decir pasaron del sector informal al formal y también se redujo el porcentaje de mestizos que estaban en situación de pobreza y extrema pobreza.

Existe discriminación salarial hacia las mujeres que se auto identifican como mestizas, ya que no reciben los mismos ingresos laborales que los hombres de esta etnia. A pesar de que la discriminación salarial hacia la mujer mestiza ha disminuido (de 32,8% a 30,2%) para el año 2017, aún persiste esa causa en el mercado laboral ecuatoriano. Los factores que inciden positivamente en el ingreso de salarial de la etnia mestiza son la experiencia, un año adicional de escolaridad, vivir en el área urbana, en la región Costa y Sierra y ser jefe del hogar, en tanto que tienen efecto negativo en los salarios la condición de ser mujer, estar casado o ser soltero.

A través de la metodología de Oaxaca-Blinder se puede concluir que en esta etnia si existe una brecha salarial a favor de los hombres mestizos (16,6%) en el año 2017. Si solo se analiza las características (experiencia, experiencia al cuadrado, años de escolaridad, área urbana, casado, Sierra y jefe del hogar) en

ambos años las mujeres mestizas deberían ganar un salario superior al de los hombres mestizos. Las diferencias en los retornos de las características de esta etnia muestran que existe factores no observables como la discriminación.

Por su parte, los indígenas mantienen las mismas características en ambos años, es así que la mayoría de los miembros de la PEA son hombres con nivel de instrucción primaria, viven en el área rural, región Sierra, categoría de ocupación cuenta propia, sector del empleo informal y tienen otro empleo no adecuado. En relación a la pobreza y extrema pobreza, ha disminuido el número de indígenas que se encuentran en estas situaciones para el año 2017.

Ser indígena tiene un efecto negativo en el salario de los mismos, sean hombres o mujeres ya que recibe 34,6% menos en el año 2010 y 41% en el año 2017, lo que evidencia que la discriminación salarial hacia esta etnia ha ido incrementando. Y a pesar que la discriminación salarial hacia la mujer indígena ha disminuido (44%) para el año 2017 en comparación con el año 2010 (56,4%), aún está presente en el mercado de trabajo. Los factores que inciden positivamente en el ingreso de salarial de la etnia indígena son la experiencia, un año adicional de escolaridad, vivir en el área urbana, en la región Sierra y ser jefe del hogar, mientras que ser mujer, estar casado o ser soltero genera un efecto negativo en los ingresos laborales.

Adicionalmente, con la metodología Oaxaca Blinder, podemos confirmar la presencia de brecha salarial a favor de los hombres indígenas, pues reciben 19,3% más en sus salarios que las mujeres indígenas en el año 2017. Si se combinan los resultados de discriminación étnica y por sexo, se determina que las mujeres indígenas constituyen el grupo más vulnerable del mercado laboral a causa de la discriminación que padecen.

De las personas pertenecientes a la PEA que se auto identifican como afro-ecuatorianos la mayoría son hombres y para el año 2017 mantienen las siguientes características: viven en el área urbana, en la región Costa, tienen empleo adecuado, trabajan por cuenta propia en el sector informal, sus tasas de pobreza y extrema pobreza han disminuido. Pero sí se observa un cambio en el nivel de instrucción, de instrucción primaria en el año 2010 a instrucción secundaria en el año 2017. Los factores que inciden positivamente en el ingreso salarial de esta nacionalidad son la experiencia, un año adicional de escolaridad, vivir en el área urbana, en la región Costa y Sierra y ser jefe del hogar, mientras que tienen efecto negativo ser mujer, estar casado o ser soltero.

No existe discriminación salarial por pertenecer a la etnia afro-ecuatoriana, en el año 2017 pues los resultados no son estadísticamente significativos, pero en el año 2010, sucede lo contrario con las mujeres de esta etnia al obtener 25,4% y 30,1% menos salario que los hombres afro-ecuatorianos (en el año 2010 y 2017 respectivamente).

Además, las diferencias en las características (años de escolaridad, área urbana, jefe del hogar) entre los hombres afro ecuatorianos y mujeres afro ecuatorianas indican que tanto para el año 2010 (22,2%) como para el 2017 (9,24%) las mujeres afro ecuatorianas deberían recibir un ingreso laboral mayor al de los hombres si solo se analiza este componente en la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder.

Finalmente, para el año 2017 se mantienen las características del 2010 en los que se auto identifican como blancos siguientes aspectos: la mayoría son hombres, tienen educación primaria, viven en el área urbana, tienen empleo adecuado, trabajan en el sector formal, sus porcentajes de pobreza y extrema pobreza han disminuido en el transcurso del periodo. Se observan cambios en la región donde viven y la condición de actividad, es así que pasaron de vivir en la región Sierra a la región Costa y de ser empleados privados a trabajar por cuenta propia.

Con respecto a la discriminación salarial, a nivel interétnico no existe este tipo de discriminación hacia las personas que se auto identifican como blancos, pero si hay discriminación en el salario que reciben las mujeres blancas, pues en el año 2017 reciben 38,5% menos ingreso laboral que los hombres de esta etnia. Los factores que inciden positivamente en el ingreso de salarial de esta etnia son la experiencia, un año adicional de escolaridad, vivir en el área urbana, en la región Sierra, Costa y ser jefe del hogar y tienen efecto negativo ser mujer, estar casado o ser soltero.

Con la metodología Oaxaca-Blinder en esta etnia las diferencias en las características (años de escolaridad, área urbana) entre hombres blancos y mujeres blancas señalan que las mujeres deberían ganar un salario superior al de los hombres blancos si solo se tomara en cuenta este elemento como determinante de las diferencias salariales.

Los factores que inciden en la discriminación salarial de los grupos étnicos son ser mujer, estar casado o soltero ya que tienen un efecto negativo en el ingreso laboral, mientras que las variables explicativas restantes influyen positivamente en los ingresos laborales de todos los grupos étnicos, especialmente la condición de ser jefe/a del hogar tanto en el año 2010 como en el 2017.

Al comparar todos los grupos étnicos, se concluye que la etnia indígena es la que se encuentra en peores condiciones ya que la mayor parte de su población viven en el área rural, por lo que la agricultura es su principal fuente de sustento, se encuentran en el sector informal, tienen otro empleo no adecuado y las tasas más altas de pobreza (60,4% año 2010 y 51,8% año 2017) y extrema pobreza (37,7% año 2010 y 30,8% año 2017) , adicionalmente este grupo sufre de discriminación salarial en ambos años sus ingresos son menores en 34,6% para el año 2010 y 41% para el año 2017. Igualmente se concluye que las mujeres en todos los grupos étnicos reciben menores salarios que los hombres, este problema afecta más a las mujeres indígenas en ambos años.

En base a lo anterior se concluye que las teorías planteadas en el marco teórico se cumplen en la actualidad, pues los empleadores tienen ciertos prejuicios hacia los grupos minoritarios, se basan en las características promedio del grupo, en los roles establecidos en la sociedad al momento de contratar o pagan menos de la productividad marginal a los y las trabajares discriminados, y en efecto esto se cumple con los indígenas y las mujeres.

Por otra parte, los pueblos y nacionalidades indígenas establecen que la clave del Sumak Kawsay es la complementariedad entre hombres y mujeres, el respeto hacia todos, el trato igualitario y el acceso a las mismas oportunidades y espacios. Y esto se refleja en la actualidad, pues las mujeres indígenas se

encuentran más empoderadas, tienen mayor reconocimiento y participación en el ámbito laboral y político, pero aun así no se ha logrado erradicar el problema de discriminación salarial hacia el sexo femenino en esta etnia.

Finalmente, en el periodo de análisis desde la Constitución Política hasta los programas sectoriales buscaron erradicar el problema de discriminación salarial, pero dichas propuesta de política pública fueron inefectivas al no lograr mitigar el problema, lo que genera que en los grupos minoritarios, pueblos y nacionalidades indígenas y las mujeres sigan buscando la igualdad de oportunidades y la eliminación de todo tipo de discriminación.

## ***Recomendaciones***

En el Ecuador existen agendas de igualdad, planes nacionales de desarrollo, decretos, artículos de la Constitución Política, leyes orgánicas y el Código de Trabajo que promueven la igualdad de condiciones y salarios justos sin distinción de etnia o género, pero no existen evidencias de si dichos programas logran cumplir sus objetivos, por lo que se debe fortalecer las medidas política públicas existentes a través de un continuo seguimiento, monitoreo y, sobre todo, evaluaciones que presenten resultados concretos del grado en el que se va mitigando el problema de discriminación salarial en el mercado laboral ecuatoriano.

Adicional a esto, el Estado debe fortalecer el acceso gratuito a la educación desde las primeras etapas de vida de las personas, especialmente de los grupos minoritarios e históricamente excluidos, ya que así pueden desarrollar de mejor manera su capital humano y esto les permite acceder a empleos adecuados con salarios dignos. Además de salir de la pobreza y mejorar no solo sus condiciones de vida, sino también la de las futuras generaciones.

Por otro lado, se necesita promover el empoderamiento de las minorías y de todas las mujeres sin distinción étnica, así como su participación en los ámbitos políticos, económicos, sociales y culturales. Por ejemplo, es importante que estos actores tengan voz y voto en la elaboración de proyectos o programas creados para solucionar la discriminación salarial, pues ellos conocen de cerca la realidad y los limitantes que causa este problema.

En base a la teoría de la información planteada en el marco teórico, se deben crear mecanismos que sancionen al empleador que al momento de contratar discrimine a las mujeres y a algunas etnias para así garantizar que el mismo no tenga más ingresos en base a pagar un salario menor a la productividad marginal del trabajador.

Y finalmente es importante la creación de políticas inclusivas, como charlas periódicas en distintos lugares de trabajo del sector público y privado, campañas publicitarias que promuevan el respeto a los grupos minoritarios y a las mujeres con el objetivo de mejorar su inserción laboral y la tolerancia hacia estos grupos históricamente marginados.



## *Referencia Bibliográfica*

- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and Gender in the labor market. En *Hand-Book of Labor Economics 3* (págs. 3176-3180). Holanda: Princeton University.
- Andrés, L. (2017). Racismo y discriminación laboral: afrodescendientes en Quito. *Antropología Cuadernos de investigación, (11)*, 51-64.
- Arboleda, M. (2011). *Cuaderno de Trabajo "Plan de Igualdad, No Discriminación y Buen Vivir para las mujeres ecuatorianas ": marco conceptual, ruta metodológica y estrategia de transversalización,2010 -2014*. Quito: Manthra.
- Aronson, P. (2007). El retorno de la teoría del capital humano. *Fundamentos en Humanidades VIII (16)*, 9-26.
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Alfaro: Registro Oficial,449.
- Baquero, J., Guataquí, J., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y estudios para Colombia. *Borradores de investigación. No. 8*, 1-31.
- Barona, J. B. (1964). *Salarios*. Bogotá: Pontificia Universidad Javeriana.
- Bazen, S. (2011). *Econometrics Methods for Labour Economics*. USA: Oxford University Press USA-OSO.
- Becker, G. (1983). *Capital Humano 3ra edición*. Madrid: Alianza Editorial.
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo N°8*, 1-25.
- Bonick, M., & Farfán-Vallespín, A. (2016). On the origin and consequences of racism (No. 02-2016). *The Constitutional Economics Network Working Papers, 2*.
- Botello Peñaloza, H. A. (2015). Determinantes de la discriminación racial en el mercado laboral en Ecuador, 2010-2012. *Equidad y Desarrollo, (24)*, 9-30.
- Calderón Hernández, G., & Castaño Duque, G. A. (2005). *Investigación en administración en América Latina: evolución y resultados*. Manizales: Universidad Nacional de Colombia.

- CODAE, CODENPE y CODEPMOC. (2013). *Agenda para la igualdad de nacionalidades y pueblos (ANINP) 2013-2017*. Quito: SENPLADES.
- Cóndor, J. (2010). Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia. *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)*, 1-57.
- De la Garza Toledo, E. (2000). La flexibilidad del trabajo en América Latina. Mexico: Universidad Autónoma Metropolitana de México.
- Destinobles, A. G. (2000). *El capital humano en las teorías del crecimiento económico*. Madrid: Eumed.
- Director General de la Organización Internacional del Trabajo. (2007). La igualdad en el trabajo: afrontar los retos que se plantean. *Informe global con arreglo al seguimiento de la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo*, 26-33.
- Falgueras, I. (s.f.). *El capital humano en la teoría económica: Orígenes y evolución*. Málaaa: Universidad de Málaaa. Recuperado el 07 de 06 de 2018, de <https://www.economiaandaluza.es/sites/default/files/La%20teor%C3%ADa%20del%20capital%20humano.pdf>
- Febrero, R., & Schwartz, P. (2001). La esencia de Becker. Barcelona: Ariel, S.A.
- Fernández, M. d. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (58), 165-208.
- Freire Seoane, M., & Teijeiro Álvarez, M. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación* 5, 285-034.
- Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*. Vol. 32-Nº2, 133-157.
- Gallardo Pérez, J., González Tirados, R. M., Clemente Remón, Á. L., Santacruz Lozano, J., & Espada Mateo, M. (2013). Los puestos de dirección en el ámbito deportivo: revisión de las teorías y estudios sobre el caso de la mujer. *Feminismo/s* 21, 91-115.
- García de Fanelli, A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna: una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo Económico*, Vol. 29, No. 114, 239-264.
- Gómez García, P. (2000). El laberinto de las diferencias. En *Las ilusiones de la identidad* (págs. 38-40). Madrid: Grupo Anaya, S.A.

- Gutiérrez, P. A. (2011). *Desigualdad laboral en Ecuador*. Quito: Pontificia Universidad Católica.
- Hernández Sampiere, R., Fernández Collado, C., & Pilar Baptista, L. (2014). *Metodología de la investigación*. México D.F.: McGraw-Hill.
- Hopenhayn, M., & Bello, A. (2000). *Tendencias generales, prioridades y obstáculos en la lucha contra el racismo, la discriminación racial, la xenofobia y las formas conexas de intolerancia. América Latina y el Caribe*. Santiago de Chile: Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (01 de 08 de 2018). *Instituto Nacional de Estadística y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/coeficientes-de-gini-por-ingresos-2/>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2014). *Empleo y condición de actividad en Ecuador*. Quito. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2015/02/Empleo-y-condici%C3%B3n-de-actividad-en-Ecuador.pdf>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (12 de 2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu-2017>
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (12 de 2017). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. Obtenido de [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017\\_M.Laboral.pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017_M.Laboral.pdf)
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (10 de 08 de 2018). *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Obtenido de <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/igualdad-de-genero/>
- La Comisión de Legislación y Codificación del Congreso Nacional. (2013). Código del Trabajo. 16.
- Metzger Rodríguez, S. (2006). *Rendimiento a la escolaridad en México: un enfoque de efecto tratamiento*. México: Departamento de Economía. Escuela de Negocios y Economía, Universidad de las Américas Puebla.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. *Human Behavior & Social Institutions*. USA: Gregg Revivals.
- Ministerio Coordinador de Patrimonio. (2009). *Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural 2009-2012*. Quito: El Ministerio.
- Ministerio Coordinador de Patrimonio. (2010). *Nacionalidades y Pueblos indígenas y políticas interculturales en Ecuador. Una mirada desde la Educación*. Obtenido de [https://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades\\_y\\_pueblos\\_indigenas\\_web\\_Parte1.pdf](https://www.unicef.org/ecuador/nacionalidades_y_pueblos_indigenas_web_Parte1.pdf)

- Ministerio Coordinador del Patrimonio. (2012). La Agenda legislativa y el combate al racismo en el Ecuador. *Observatorio sobre discriminación racial y exclusión étnica Número 003*, 1-7.
- Ministerio del Trabajo. (2018). *Oficio Nro. MDT-DIET-2018-0012*. Quito: Quipux.
- Organización de las Naciones Unidas. (1965). *Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial*. Doc. Res/2106A (XX).
- Organización Internacional del Trabajo. (2011). Discriminación racial y recesión económica mundial. *Luchar contra la discriminación en el trabajo: Riesgo de avance*, 9.
- Quijano, A. (1995). Raza, etnia y nación en Mariátegui: cuestiones abiertas. *Estudios latinoamericanos*, 2(3), 3-19.
- Real Academia de la Lengua. (1970). *Diccionario de la real academia española*. Obtenido de <http://dle.rae.es/srv/search?m=30&w=etnia>
- Ribas Bonet, M. A., & Sajardo Moreno, A. (2004). La desigual participación de hombres y mujeres en la economía social: teorías explicativas. *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, 77-103.
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, (5), 7-24.
- Romero, J. (2007). *Discriminación laboral o capital humano?: determinantes del ingreso laboral de los afrocartageneros*. Cartagena: Banco de la República.
- Sánchez F, C., Cortiñas V, P., & Tejera M, I. (2010). *James Heckman, el sesgo de selección muestral*. Madrid: UNED.
- Secretaría de Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*. Obtenido de <http://www.buenvivir.gob.ec/versiones-plan-nacional>
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2014). *Agenda Nacional de las mujeres y igualdad de género 2014-2017*. Quito: Senplades.
- Senplades, INEC, PNUD, SNU. (2014). *Objetivos del Milenio – Balance Ecuador 2014*. Quito: Senplades.
- Serrano, D. (28 de Enero de 2018). Sondeo: ¿Cuál es la brecha salarial entre hombres y mujeres? *El Comercio*, pág. 1.

Stiglitz, J. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *JSTOR*, 287-295.

Thurow, L. (1998). *Inversion en Capital Humano*. México: Trillas.

Tomei, M. (2006). Trabajo decente y equidad de género en América Latina. Santiago: Oficina Internacional del Trabajo.

Ugidos, A., & De la Rica, S. (1995). ¿ Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres. *Investigaciones económicas*, 19(3), 395-414.

Varian, H. (2010). *Microeconomía Intermedia un enfoque actual octava edición*. California: Antoni Bosch.

Villacís, B., & Carillo, D. (2011). *Estadística Demográfica en el Ecuador: Diagnóstico y Propuestas*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Villalobos Monroy, G., & Pedroza Flores, R. (2009). Perspectiva de la teoría del capital humano acerca de la relación entre educación y desarrollo económico. *Tiempo de educar*, 10(20), 273-306.

Viveros Chavarría, E. F. (2010). Roles, patriarcado y dinámica interna familiar: reflexiones útiles para América Latina. *Revista Virtual Universidad Católica del Norte No. 31*, 388-406.

## *Anexos*

### *Anexo A: ODS 5 Igualdad de género*

<b>Meta</b>	<b>Indicador</b>
5.4 Valorar el trabajo doméstico especialmente el que no es remunerado a través de políticas de protección social y la asignación de responsabilidades compartidas en el hogar y la familia.	5.4.1 Según edad, sexo y ubicación tiempo destinado a realizar los quehaceres del hogar y cuidados no remunerados
5.5 Garantizar la igualdad de oportunidades y la participación de las mujeres en la vida política, económica y pública.	5.5.1 Número de escaños destinados para las mujeres en cargos políticos a nivel nacional e internacional.  5.5.2 Número de mujeres que ocupan cargos directivos
5.b Promover el empoderamiento de la mujer a través del uso de tecnología que les permita estar informadas y comunicarse con los demás.	5.b.1 Número de mujeres y hombres que tienen acceso a telefonía móvil

Fuente: INEC.

## Anexo B: Resultados del Modelo de Mincer 2010-2017

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
Ingreso_Hora		
Exper	0.0210*** (0.00144)	0.0107*** (0.00124)
Exper2	-0.000281*** (0.0000206)	-0.000159*** (0.0000177)
Años_escola	0.0826*** (0.00177)	0.0800*** (0.00149)
_cons	2.064*** (0.0429)	2.622*** (0.0360)
select		
Exper	0.0242*** (0.00219)	0.0361*** (0.00170)
Exper2	-0.000319*** (0.0000305)	-0.000475*** (0.0000239)
Años_escola	0.0401*** (0.00294)	0.0467*** (0.00238)
Mujer	-0.346*** (0.0405)	-0.378*** (0.0302)
Urbano	0.275*** (0.0255)	0.312*** (0.0204)
Indigena	-0.346*** (0.0367)	-0.410*** (0.0259)
Neg_Afro_Mul	-0.138*** (0.0451)	-0.0365 (0.0396)
Blanco	-0.247*** (0.0559)	-0.0817 (0.0599)
Casado	-0.165*** (0.0304)	-0.0748*** (0.0225)
Soltero	-0.102*** (0.0325)	-0.220*** (0.0247)
Costa	0.106** (0.0521)	0.118*** (0.0271)
Sierra	0.0146 (0.0486)	0.138*** (0.0221)
Jefe	0.916*** (0.0341)	1.029*** (0.0250)
_cons	0.0739 (0.0804)	-0.297*** (0.0546)
mills		
lambda	-0.211*** (0.0383)	-0.337*** (0.0266)
N	17470	29079
r2		

Standard errors in parentheses  
 \* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

**Anexo C: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia blanca 2010-2017**

```
. esttab HECKBLA_2010 HECKBLA_2017, star(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01) se stats(N r2)
```

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
<hr/>		
Ingreso_Hora		
Exper	0.0253*** (0.00623)	0.0191*** (0.00697)
Exper2	-0.000379*** (0.0000934)	-0.000363*** (0.000101)
Años_escola	0.0952*** (0.00686)	0.0787*** (0.00834)
_cons	2.266*** (0.170)	2.858*** (0.186)
<hr/>		
select		
Exper	0.00821 (0.0101)	0.0248** (0.0102)
Exper2	-0.0000988 (0.000147)	-0.000356** (0.000143)
Años_escola	0.0244** (0.0120)	0.0240 (0.0146)
Mujer	-0.179 (0.115)	-0.385*** (0.130)
Urbano	-0.0393 (0.120)	0.327** (0.137)
Casado	-0.247* (0.135)	-0.144 (0.148)
Soltero	-0.266* (0.148)	-0.0619 (0.156)
Costa	-0.352 (0.341)	-0.165 (0.178)
Sierra	-0.645* (0.339)	-0.150 (0.175)
Jefe	0.645*** (0.139)	0.959*** (0.152)
_cons	1.036*** (0.386)	0.235 (0.280)
<hr/>		
mills		
lambda	-0.726*** (0.213)	-0.878*** (0.195)
<hr/>		
N	931	821
r2		



**Anexo D: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia indígena 2010-2017**

```
. esttab HECKIND_2010 HECKIND_2017, star(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01) se stats(N r2)
```

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
<hr/>		
Ingreso_Hora		
Exper	0.00112 (0.00501)	0.0115*** (0.00313)
Exper2	-0.0000950 (0.0000620)	-0.000185*** (0.0000408)
Años_escola	0.0534*** (0.00629)	0.0586*** (0.00376)
_cons	2.606*** (0.132)	2.604*** (0.0814)
<hr/>		
select		
Exper	0.0668*** (0.00482)	0.0763*** (0.00312)
Exper2	-0.000954*** (0.0000564)	-0.00106*** (0.0000389)
Años_escola	0.0594*** (0.00776)	0.0672*** (0.00482)
Mujer	-0.564*** (0.0510)	-0.440*** (0.0354)
Urbano	0.351*** (0.0621)	0.0739* (0.0399)
Casado	-0.166** (0.0649)	-0.174*** (0.0416)
Soltero	-0.208*** (0.0794)	-0.343*** (0.0481)
Costa	-0.0558 (0.112)	0.0521 (0.0774)
Sierra	0.234*** (0.0660)	0.266*** (0.0336)
Jefe	1.175*** (0.0673)	1.368*** (0.0433)
_cons	-1.291*** (0.143)	-1.507*** (0.0829)
<hr/>		
mills		
lambda	-0.234*** (0.0543)	-0.155*** (0.0341)
<hr/>		
N	4457	10186

## Anexo E: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia mestiza 2010-2017

```
. esttab HECKMEST_2010 HECKMEST_2017, star(* 0.10 ** 0.05 *** 0.01) se stats(N r2)
```

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
<hr/>		
Ingreso_Hora		
Exper	0.0160*** (0.00104)	0.00752*** (0.000990)
Exper2	-0.000209*** (0.0000151)	-0.000132*** (0.0000146)
Años_escola	0.0722*** (0.00119)	0.0695*** (0.00111)
_cons	2.420*** (0.0275)	3.004*** (0.0269)
<hr/>		
select		
Exper	0.0232*** (0.00175)	0.0325*** (0.00148)
Exper2	-0.000352*** (0.0000246)	-0.000469*** (0.0000213)
Años_escola	0.0182*** (0.00238)	0.0276*** (0.00208)
<hr/>		
Mujer	-0.328*** (0.0204)	-0.302*** (0.0170)
Urbano	0.207*** (0.0201)	0.209*** (0.0170)
Casado	-0.167*** (0.0247)	-0.112*** (0.0200)
Soltero	-0.163*** (0.0270)	-0.228*** (0.0218)
Costa	0.138*** (0.0483)	0.225*** (0.0235)
Sierra	-0.0665 (0.0473)	0.0790*** (0.0215)
Jefe	0.707*** (0.0256)	0.709*** (0.0201)
_cons	0.454*** (0.0615)	0.0348 (0.0403)
<hr/>		
mills		
lambda	-0.621*** (0.0345)	-0.702*** (0.0285)
<hr/>		
N	31080	42587

**Anexo F: Resultados del Modelo de Mincer de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017**

. esttab HECKAFRO\_2010 HECKAFRO\_2017, star(\* 0.10 \*\* 0.05 \*\*\* 0.01) se stats(N r2)

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
<hr/>		
Ingreso_Hora		
Exper	0.0111* (0.00569)	0.0169*** (0.00439)
Exper2	-0.000130 (0.0000814)	-0.000279*** (0.0000640)
Años_escola	0.0665*** (0.00505)	0.0605*** (0.00445)
_cons	2.404*** (0.143)	2.830*** (0.107)
<hr/>		
select		
Exper	0.0495*** (0.00746)	0.0350*** (0.00667)
Exper2	-0.000691*** (0.000109)	-0.000475*** (0.000101)
Años_escola	0.0330*** (0.00978)	0.0162* (0.00930)
Mujer	-0.254*** (0.0794)	-0.301*** (0.0714)
Urbano	-0.0321 (0.0791)	0.127 (0.0777)
Casado	-0.0207 (0.106)	-0.0215 (0.103)
Soltero	0.0518 (0.0937)	-0.333*** (0.0843)
Costa	-0.158 (0.229)	0.0939 (0.110)
Sierra	-0.285 (0.236)	0.0483 (0.117)
Jefe	0.645*** (0.0991)	0.686*** (0.0827)
_cons	0.133 (0.278)	0.255 (0.173)
<hr/>		
mills		
lambda	-0.410** (0.168)	-0.406*** (0.124)
<hr/>		
N	1867	2252

**Anexo G: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder 2010-2017**

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
overall		
group_1	3.270*** (0.0284)	3.829*** (0.0245)
group_2	3.052*** (0.00922)	3.484*** (0.00738)
difference	0.218*** (0.0299)	0.346*** (0.0256)
endowments	-0.128*** (0.0111)	-0.0689*** (0.00859)
coefficients	0.312*** (0.0369)	0.452*** (0.0340)
interaction	0.0332** (0.0136)	-0.0372*** (0.0132)
endowments		
Exper	0.0449*** (0.00569)	0.0196*** (0.00302)
Exper2	-0.0375*** (0.00493)	-0.0191*** (0.00284)
Años_escola	-0.121*** (0.00620)	-0.0716*** (0.00464)
Urbano	-0.0244*** (0.00275)	-0.0154*** (0.00149)
Casado	0.00681*** (0.00197)	0.00336** (0.00143)
Soltero	-0.000204 (0.000362)	0.000267 (0.000420)
Costa	-0.00273 (0.00456)	0.00185* (0.00103)
Sierra	0.00650 (0.00452)	-0.00494*** (0.00118)
Jefe	-0.000538 (0.00774)	0.0171*** (0.00626)
coefficients		
Exper	-0.226*** (0.0593)	-0.235*** (0.0572)
Exper2	0.0906*** (0.0318)	0.0901*** (0.0298)
Años_escola	-0.177*** (0.0244)	-0.259*** (0.0249)
Urbano	-0.0454*** (0.0153)	-0.0411*** (0.0142)
Casado	-0.00298 (0.00908)	0.0107 (0.00818)

Soltero	-0.00134 (0.00923)	0.0295*** (0.00762)
Costa	0.0186 (0.0177)	-0.0123 (0.00955)
Sierra	0.0421 (0.0295)	0.0122 (0.0128)
Jefe	0.00525 (0.00953)	-0.0448*** (0.0105)
_cons	0.608*** (0.0824)	0.902*** (0.0778)
<hr/>		
interaction		
Exper	-0.0191*** (0.00537)	-0.0128*** (0.00351)
Exper2	0.0135*** (0.00492)	0.00954*** (0.00334)
Años_escola	0.0255*** (0.00370)	0.0204*** (0.00233)
Urbano	0.00942*** (0.00320)	0.00414*** (0.00146)
Casado	-0.000756 (0.00231)	0.00255 (0.00196)
Soltero	0.0000746 (0.000515)	-0.00292*** (0.000910)
Costa	0.00585 (0.00558)	-0.00198 (0.00155)
Sierra	-0.00791 (0.00555)	-0.00151 (0.00158)
Jefe	0.00664 (0.0120)	-0.0547*** (0.0128)
<hr/>		
N	30002	42021
r2		

Standard errors in parentheses  
\* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

**Anexo H: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017**

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
overall		
group_1	3.271*** (0.234)	3.556*** (0.146)
group_2	3.022*** (0.0383)	3.471*** (0.0322)
difference	0.249 (0.237)	0.0851 (0.149)
endowments	-0.222*** (0.0434)	-0.0924*** (0.0289)
coefficients	0.407 (0.308)	0.121 (0.189)
interaction	0.0640 (0.0883)	0.0563 (0.0504)
endowments		
Exper	0.0309 (0.0243)	0.0119 (0.0177)
Exper2	-0.0219 (0.0179)	-0.0131 (0.0183)
Años_escola	-0.137*** (0.0257)	-0.0592*** (0.0151)
Urbano	-0.0345** (0.0163)	-0.00859 (0.00671)
Casado	0.00193 (0.00576)	0.000986 (0.00473)
Soltero	-0.00627 (0.00518)	0.000723 (0.00271)
Costa	-0.00681 (0.00871)	0.000890 (0.00235)
Sierra	0.00908 (0.0102)	-0.00551 (0.00568)
Jefe	-0.0574** (0.0282)	-0.0206 (0.0193)
coefficients		
Exper	-0.789 (0.524)	-0.0885 (0.277)
Exper2	0.376 (0.290)	0.0725 (0.147)
Años_escola	-0.223* (0.123)	0.0438 (0.0965)
Urbano	0.0923 (0.0869)	-0.00953 (0.0612)
Casado	-0.000308 (0.0273)	0.000860 (0.0206)

Soltero	-0.0357 (0.0468)	0.0376 (0.0427)
Costa	0.289 (0.242)	-0.0924 (0.0799)
Sierra	0.107 (0.103)	-0.0239 (0.0342)
Jefe	0.0539 (0.0740)	0.0920 (0.0643)
_cons	0.536 (0.534)	0.0888 (0.380)
interaction		
Exper	-0.0398 (0.0392)	-0.00196 (0.00677)
Exper2	0.0334 (0.0348)	0.00298 (0.00731)
Años_escola	0.0421* (0.0242)	-0.00458 (0.0101)
Urbano	-0.0257 (0.0244)	0.000387 (0.00251)
Casado	-0.0000878 (0.00778)	0.000238 (0.00570)
Soltero	0.00485 (0.00686)	-0.00493 (0.00625)
Costa	0.0102	-0.00136
Sierra	-0.0141 (0.0166)	0.00206 (0.00352)
Jefe	0.0530 (0.0729)	0.0634 (0.0446)
N	1523	1872
r2		
Standard errors in parentheses		
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01		

*Anexo I: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia blanca 2010-2017*

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
overall		
group_1	3.203*** (0.306)	3.903*** (0.388)
group_2	3.259*** (0.0651)	3.470*** (0.0724)
difference	-0.0560 (0.313)	0.433 (0.395)
endowments	-0.145* (0.0823)	-0.0507 (0.0832)
coefficients	-0.103 (0.391)	0.633 (0.588)
interaction	0.192* (0.115)	-0.149 (0.219)
endowments		
Exper	0.0471 (0.0384)	0.0298 (0.0336)
Exper2	-0.0484 (0.0442)	-0.0466 (0.0406)
Años_escola	-0.138*** (0.0435)	-0.0774* (0.0436)
Urbano	-0.0572** (0.0234)	-0.0294 (0.0195)
Casado	0.00164 (0.00983)	0.00643 (0.0117)
Soltero	0.00240 (0.00514)	-0.00382 (0.00658)
Costa	-0.00194 (0.0128)	0.00381 (0.00788)
Sierra	-0.00387 (0.0137)	-0.0103 (0.0125)
Jefe	0.0533 (0.0556)	0.0766 (0.0576)
coefficients		
Exper	-0.104 (0.380)	0.106 (0.559)
Exper2	0.127 (0.220)	-0.107 (0.314)
Años_escola	-0.0776 (0.179)	-0.378 (0.251)
Urbano	-0.383** (0.154)	-0.187 (0.203)
Casado	0.109 (0.0694)	-0.0108 (0.0738)



Soltero	0.00317 (0.0932)	0.00832 (0.0641)
Costa	-0.0646 (0.179)	-0.0207 (0.112)
Sierra	-0.181 (0.219)	0.000850 (0.112)
Jefe	0.0527 (0.0634)	-0.178 (0.234)
_cons	0.414 (0.429)	1.399 (1.159)
<hr/>		
interaction		
Exper	-0.00792 (0.0295)	0.00624 (0.0333)
Exper2	0.0133 (0.0257)	-0.0146 (0.0443)
Años_escola	0.0101 (0.0234)	0.0274 (0.0234)
Urbano	0.0700** (0.0328)	0.0238 (0.0271)
Casado	0.0201 (0.0166)	-0.00250 (0.0172)
Soltero	-0.000208 (0.00614)	0.000900 (0.00703)
Costa	-0.00639 (0.0185)	-0.00168 (0.00931)
Sierra	0.0169 (0.0246)	-0.000105 (0.0138)
Jefe	0.0760 (0.0913)	-0.189 (0.247)
<hr/>		
N	748	678
r2		

Standard errors in parentheses  
+ p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

**Anexo J: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia indígena 2010-2017**

	(1)	(2)
	Ingreso_Hora	Ingreso_Hora
overall		
group_1	2.188*** (0.328)	3.149*** (0.0835)
group_2	2.499*** (0.0374)	2.956*** (0.0243)
difference	-0.311 (0.330)	0.193** (0.0869)
endowments	0.0622 (0.0632)	0.0340 (0.0363)
coefficients	-0.711 (0.566)	0.184 (0.164)
interaction	0.337 (0.253)	-0.0254 (0.0890)
endowments		
Exper	0.0178 (0.0262)	0.00457 (0.0136)
Exper2	-0.0150 (0.0154)	-0.00428 (0.0131)
Años_escola	0.0101 (0.0161)	0.0511*** (0.0130)
Urbano	-0.0152** (0.00714)	-0.0216*** (0.00556)
Casado	0.0167 (0.0279)	-0.00284 (0.0112)
Soltero	-0.00564 (0.0121)	0.00465 (0.00540)
Costa	0.00479 (0.00521)	0.00508* (0.00279)
Sierra	0.00893 (0.00634)	-0.00966** (0.00441)
Jefe	0.0397 (0.0477)	0.00698 (0.0266)
coefficients		
Exper	1.222 (0.761)	-0.101 (0.233)
Exper2	-0.779* (0.411)	0.0426 (0.125)
Años_escola	-0.00545 (0.119)	-0.155*** (0.0573)
Urbano	0.0384 (0.0469)	0.000239 (0.0174)
Casado	-0.0134 (0.0680)	0.0210 (0.0326)

Soltero	-0.0823 (0.0703)	0.0167 (0.0249)
Costa	-0.000463 (0.0127)	-0.00352 (0.00517)
Sierra	0.178 (0.151)	0.0524 (0.0360)
Jefe	0.180 (0.141)	-0.00343 (0.0663)
_cons	-1.449 (1.098)	0.314 (0.325)
interaction		
Exper	0.135 (0.0934)	-0.000671 (0.00252)
Exper2	-0.0881 (0.0620)	0.000474 (0.00201)
Años_escola	-0.000156 (0.00341)	-0.0143** (0.00635)
Urbano	-0.0100 (0.0127)	-0.0000587 (0.00427)
Casado	-0.00930 (0.0472)	0.00927 (0.0144)
Soltero	0.0324 (0.0282)	-0.00653 (0.00977)
Años_escola	-0.000156 (0.00341)	-0.0143** (0.00635)
Urbano	-0.0100 (0.0127)	-0.0000587 (0.00427)
Casado	-0.00930 (0.0472)	0.00927 (0.0144)
Soltero	0.0324 (0.0282)	-0.00653 (0.00977)
Costa	-0.000264 (0.00727)	-0.00171 (0.00258)
Sierra	-0.0102 (0.00946)	-0.00734 (0.00522)
Jefe	0.288 (0.225)	-0.00447 (0.0864)
N	1865	4604
r2		

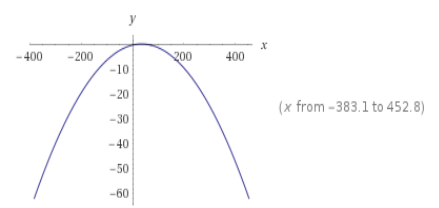
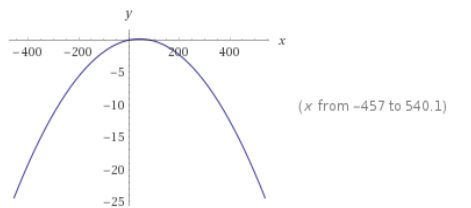
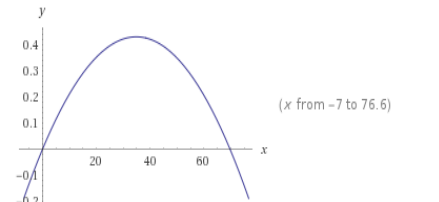
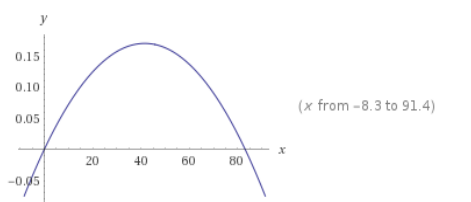
Standard errors in parentheses  
\* p<0.10, \*\* p<0.05, \*\*\* p<0.01

**Anexo K: Resultados del Modelo de Oaxaca-Blinder de la etnia mestiza 2010-2017**

	(1) Ingreso_Hora	(2) Ingreso_Hora
overall		
group_1	3.136*** (0.0507)	3.715*** (0.0357)
group_2	3.088*** (0.00980)	3.549*** (0.00783)
difference	0.0474 (0.0517)	0.166*** (0.0366)
endowments	-0.132*** (0.0117)	-0.0717*** (0.00903)
coefficients	0.104 (0.0637)	0.203*** (0.0471)
interaction	0.0750*** (0.0171)	0.0347** (0.0143)
endowments		
Exper	0.0448*** (0.00609)	0.0187*** (0.00309)
Exper2	-0.0386*** (0.00534)	-0.0179*** (0.00293)
Años_escola	-0.128*** (0.00667)	-0.0840*** (0.00509)
Urbano	-0.0217*** (0.00297)	-0.0115*** (0.00138)
Casado	0.00679*** (0.00188)	0.00358*** (0.00132)
Soltero	-0.0000413 (0.000171)	0.000122 (0.000297)
Costa	-0.00257 (0.00574)	-0.000335 (0.00134)
Sierra	0.00613 (0.00560)	-0.00236* (0.00126)
Jefe	0.00153 (0.00815)	0.0219*** (0.00665)
coefficients		
Exper	-0.0557 (0.0738)	0.0379 (0.0627)
Exper2	-0.00593 (0.0402)	-0.0630* (0.0332)
Años_escola	-0.201*** (0.0267)	-0.271*** (0.0246)
Urbano	-0.0236 (0.0177)	-0.0265* (0.0146)
Casado	-0.0111 (0.00966)	0.00587 (0.00785)

Soltero	-0.0259** (0.0116)	-0.00669 (0.00856)
Costa	0.0114 (0.0193)	0.00497 (0.0104)
Sierra	-0.00107 (0.0338)	0.00441 (0.0130)
Jefe	0.0347*** (0.0120)	0.00946 (0.0109)
_cons	0.382*** (0.107)	0.508*** (0.0919)
<hr/>		
interaction		
Exper	-0.00472 (0.00627)	0.00232 (0.00384)
Exper2	-0.000940 (0.00638)	-0.00762* (0.00411)
Años_escola	0.0300*** (0.00421)	0.0239*** (0.00255)
Urbano	0.00481 (0.00361)	0.00235* (0.00132)
Casado	-0.00243 (0.00213)	0.00119 (0.00159)
<hr/>		
Soltero	0.000641 (0.000606)	0.000433 (0.000569)
Costa	0.00405 (0.00687)	0.000915 (0.00192)
Sierra	0.000219 (0.00692)	-0.000539 (0.00159)
Jefe	0.0434*** (0.0151)	0.0118 (0.0135)
<hr/>		
N	25866	34867
r2		
<hr/>		
Standard errors in parentheses		
* p<0.10, ** p<0.05, *** p<0.01		
.		

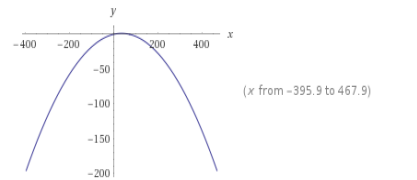
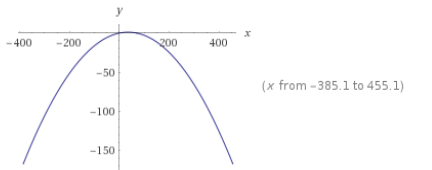
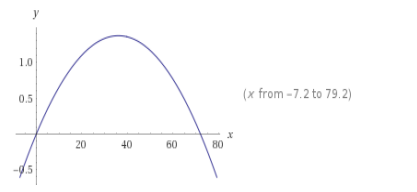
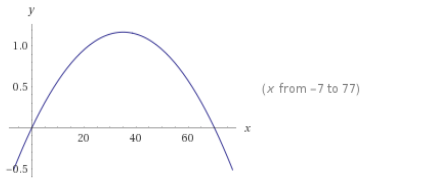
### Anexo L: Forma de la curva de la experiencia de la etnia blanca 2010-2017



Fuente: Wolfram-Alpha

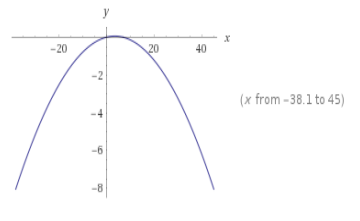
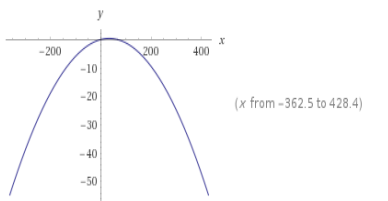
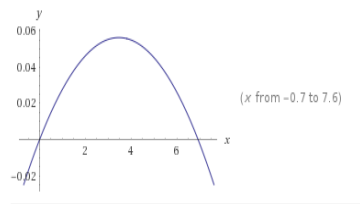
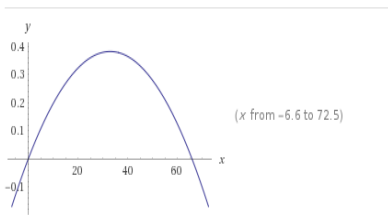
**Anexo M: Forma de la curva de la experiencia de la etnia indígena 2010-2017**

Plots:



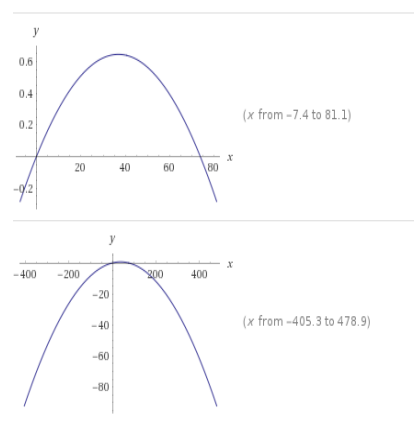
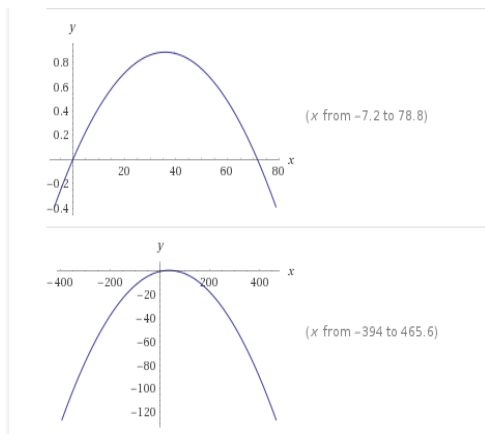
Fuente: Wolfram-Alpha

**Anexo N: Forma de la curva de la experiencia de la etnia mestiza 2010-2017**



Fuente: Wolfram-Alpha

## ***Anexo O: Forma de la curva de la experiencia de la etnia afro ecuatoriana 2010-2017***



Fuente: Wolfram-Alpha