

**ESCUELA POLITÉCNICA NACIONAL**

**FACULTAD DE CIENCIAS**

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y POR  
ETNIA Y ACCIONES AFIRMATIVAS EN EL  
ECUADOR, PERIODO 2008 – 2016**

**TRABAJO DE TITULACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL  
TÍTULO DE INGENIERA EN CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
FINANCIERAS**

**PROYECTO DE INVESTIGACIÓN**

**POLETH STEPHANÍA VEGA RUALES**

**psvr1@yahoo.es**

**DIRECTORA: Dra. YASMÍN SALAZAR MÉNDEZ**

**yasmin.salazar@epn.edu.ec**

**QUITO, JULIO 2017**

## DECLARACIÓN

Yo, Poleth Stephanía Vega Ruales, declaro bajo juramento que el trabajo aquí descrito es de mi autoría; que no ha sido previamente presentado para ningún grado o calificación profesional; y, que he consultado las referencias bibliográficas que se incluyen en este documento.

La Escuela Politécnica Nacional puede hacer uso de los derechos correspondientes a este trabajo, según lo establecido por la Ley de la Propiedad Intelectual, por su Reglamento y por la normatividad institucional vigente.



.....  
Poleth Stephanía Vega Ruales

## CERTIFICACIÓN

Certifico que el presente trabajo fue desarrollado por Poleth Stephanía Vega Ruales, bajo mi supervisión.



Yasmin Salazar Méndez, PhD  
Directora

## AGRADECIMIENTOS

A Dios, por la vida, la salud y la inteligencia. Por permitirme alcanzar mis metas y por darme la dicha de tener a mi familia y amigos.

A mis abuelitos, Olga y Marco, por el amor incondicional. Gracias por guiarme por el camino de la vida, por ser mi apoyo y mi aliento. A ustedes les debo lo que soy ahora.

A mis padres, Sandra y Hugo, por estar junto a mí y brindarme todo su apoyo y respaldo.

A mi ñaña, Minnet, por brindarme mucha alegría y cariño.

A mis tíos, Mary y Wa, por formar parte en cada evento de mi vida y por su apoyo incondicional.

A mi Directora de tesis, Yasmín Salazar, por la exigencia, confianza y apoyo en cada paso para la elaboración de esta investigación. Gracias por el incentivo.

A Antonio, por la motivación, apoyo y compañía. Gracias por compartir los mejores momentos y por vivir juntos nuestros sueños.

*Poleth*

## DEDICATORIA

A mis abuelitos, porque todo es por ustedes y para ustedes.

*Poleth*

## Índice General

<b>Índice de Figuras</b>	<b>III</b>
<b>Índice de Tablas</b>	<b>IV</b>
<b>RESUMEN</b>	<b>V</b>
<b>ABSTRACT</b>	<b>VI</b>
<b>PREÁMBULO</b>	<b>1</b>
<b>1 INTRODUCCIÓN</b>	<b>3</b>
1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA . . . . .	3
1.2 JUSTIFICACIÓN . . . . .	5
1.3 OBJETIVO GENERAL . . . . .	7
1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS . . . . .	7
<b>2 MARCO TEÓRICO</b>	<b>8</b>
2.1 TEORÍA ECONÓMICA DE LA DISCRIMINACIÓN . . . . .	8
2.2 TEORÍA ECONÓMICA Y FUNDAMENTO LEGAL DE LAS ME- DIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA . . . . .	12
2.3 EVIDENCIA EMPÍRICA . . . . .	17
2.4 HIPÓTESIS . . . . .	22
<b>3 DATOS Y METODOLOGÍA</b>	<b>23</b>
3.1 DESCRIPCIÓN DE LA BASE . . . . .	23
3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS . . . . .	25
3.3 METODOLOGÍA . . . . .	39
<b>4 RESULTADOS</b>	<b>44</b>
4.1 MODELO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y ETNIA . . . . .	44
4.2 MODELO PARA EL ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA . . . . .	49

<b>5</b>	<b>CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES</b>	<b>52</b>
5.1	CONCLUSIONES . . . . .	52
5.2	RECOMENDACIONES . . . . .	53
<b>6</b>	<b>BIBLIOGRAFÍA</b>	<b>55</b>
<b>7</b>	<b>ANEXOS</b>	<b>59</b>

## Índice de Figuras

1	Población del Ecuador por grupo étnico (porcentaje del total poblacional) . . . . .	26
2	Población en edad de trabajar del Ecuador, año 2008 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	27
3	Área de residencia por género, año 2008 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	31
4	Área de residencia por género, año 2016 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	31
5	Nivel de educación por género, año 2008 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	32
6	Nivel de educación por género, año 2016 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	32
7	Categoría de Ocupación por género (Año 2008) . . . . .	33
8	Categoría de Ocupación por género (Año 2016) . . . . .	33
9	Condición de Actividad por género (Año 2008) . . . . .	34
10	Condición de Actividad por género (Año 2016) . . . . .	34
11	Área de residencia por etnia, año 2008 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	35
12	Área de residencia por etnia (porcentaje del total poblacional) . . . . .	35
13	Nivel de educación por etnia, año 2008 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	36
14	Nivel de educación por etnia, año 2016 (porcentaje del total poblacional) . . . . .	36
15	Categoría de Ocupación por grupo étnico (Año 2008) . . . . .	37
16	Categoría de Ocupación por grupo étnico (Año 2016) . . . . .	37
17	Condición de Actividad por grupo étnico (Año 2008) . . . . .	39
18	Condición de Actividad por grupo étnico (Año 2016) . . . . .	39



## Índice de Tablas

1	Características de la población ecuatoriana por género y etnia en el año 2008 (porcentajes) . . . . .	29
2	Características de la población ecuatoriana por género y etnia en el año 2016 . . . . .	30
3	Estimación de ecuaciones de ingresos para los años 2008 y 2016 . . . . .	45
4	Estimación del modelo probit para el análisis de las acciones afirmativas . . . . .	50
5	Prueba de Breusch & Pagan del modelo probit para el análisis de las acciones afirmativas . . . . .	60

## RESUMEN

En el mercado laboral, la discriminación se basa en estereotipos y prejuicios de los empleadores contra las minorías o las mujeres, generando que individuos con habilidades semejantes, pero pertenecientes a distintos grupos, no puedan tener un desarrollo laboral equivalente. Esta situación motivó la existencia de las políticas de acción afirmativa, las mismas persiguen que todos los individuos alcancen la justa igualdad de oportunidades. Esta investigación tiene por objetivo analizar la existencia de discriminación salarial por género y por etnia y el efecto de las acciones afirmativas, abordando el caso del mercado laboral ecuatoriano. Para esto, fueron estimados un modelo Probit y una ecuación de ingresos por Mínimos Cuadrados Ordinarios a partir de los datos obtenidos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 2008 – 2016. Los resultados evidencian que, en el periodo de tiempo estudiado, permanece la existencia de discriminación salarial y que la aplicación de acciones afirmativas podría no mostrar el efecto esperado.

**Palabras clave:** Discriminación Salarial, Género, Etnia, Acciones Afirmativas

## ABSTRACT

In labor market, the discrimination is based on stereotypes and prejudices of employers against minorities or women, generating that individuals with similar skills, but belonging to different groups, cannot have an equivalent labor development. This situation has motivated the existence of the policies of affirmative action, the same propose that all the individuals reach the fair equality of opportunities. This research aims to analyze the existence of gender and ethnic wage discrimination and the effect of affirmative actions, addressing the case of the Ecuadorian labor market. For this, a Probit model and an income equation were estimated by Ordinary Least Squares from the data obtained from the National Employment, Unemployment and Underemployment Survey (ENEMDU) 2008 - 2016. The results evidence that, in the period of time studied, the existence of wage discrimination remains and the application of affirmative actions can not show the expected effect.

**Key words:** Wage Discrimination, Gender, Ethnicity, Affirmative Actions.

## PREÁMBULO

La evidencia empírica sugiere que las diferencias existentes entre los ingresos de hombres y mujeres, así como entre los miembros de las mayorías y minorías étnicas, pueden ser causadas por la discriminación por parte de los empleadores, y que estas diferencias pueden persistir en el tiempo. Del mismo modo, se ha evidenciado la importancia de analizar la posición de las mujeres y de las minorías en el mercado laboral, a partir de la aplicación de acciones afirmativas puesto que estas no siempre tendrían un efecto positivo.

En el Ecuador, las mujeres y las minorías étnicas también son víctimas de un trato desigual en el ámbito laboral. En referencia al género, según el Instituto Ecuatoriano de Estadística y Censos (INEC) la mayoría de mujeres están relacionadas con el subempleo y la inactividad, mientras que los hombres están situados en actividades vinculadas al empleo formal y al subempleo. Por ejemplo, solamente el 31,6 % de las mujeres tiene un empleo adecuado, sin embargo para los hombres, esta cifra asciende al 48 %.

La misma situación se observa desde el punto de vista étnico. Las minorías, en su mayoría, habitan en las zonas rurales por lo que sus condiciones laborales no son las adecuadas, es por esto que dichos grupos se ubican en el subempleo y la inactividad. Así también, se aprecia que el 18,3 % de los indígenas, el 37,7 % de los afroecuatorianos y el 28,4 % de los montuvios se ubican en un empleo adecuado, mientras que el porcentaje de mestizos que tienen este tipo de empleo se ubica en 44,2 %.

Si a tales condiciones se adicionan diferencias en los ingresos a favor de los hombres y de determinados grupos étnicos, a causa de la discriminación, la situación económica de los individuos afectados puede verse perjudicada por tales distinciones.

Por lo expuesto, este estudio tiene por objetivo analizar la existencia de diferencias salariales de las minorías étnicas y las mujeres, y los efectos de las políticas de acción afirmativa en el mercado laboral del Ecuador en los periodos 2008 y 2016.

En esta investigación, se desarrollan cinco capítulos que estudian la discriminación salarial y las políticas aplicadas por el Estado para combatir la misma. En el Capítulo 1, se evidencia el conflicto, la discriminación salarial y laboral, y además, se justifica la intervención del Estado para la aplicación de acciones afirmativas, así como la

importancia del análisis empírico de este estudio. También, se incluyen los objetivos que persigue este proyecto.

En el Capítulo 2, se realiza una revisión de la literatura económica, donde se presentan las principales teorías y estudios empíricos de discriminación y de las políticas de discriminación positiva en el mercado laboral, evaluando sus metodologías y resultados. Primero, se contextualiza la discriminación analizando los principales modelos económicos que ayudan a explicar la misma. Posteriormente, se examina el fundamento de las acciones afirmativas y su aplicación en el país. De esta manera, se plantea la hipótesis a ser contrastada mediante la estrategia empírica.

El Capítulo 3 expone los datos y la metodología que son utilizados en el análisis empírico. Primero, se realiza una descripción de la base de datos, obtenida de la ENEMDU para el periodo 2008-2016, y de las variables que se emplean en las estimaciones. Después, se presenta la metodología, la cual consiste en estimar el modelo de Mincer (1974) corregido por Heckman (1979) y un modelo Probit. Con respecto a la validación de estos modelos, la misma se incluye como un anexo de este estudio. Por otra parte, en el Capítulo 4, se muestran los resultados obtenidos de la estimación de los modelos detallados en el capítulo precedente, los cuales se enfocan en las diferencias salariales como una medida de la discriminación y en el efecto de la existencia de acciones afirmativas. Así, se contrastan las hipótesis planteadas y se analiza la situación laboral de los individuos en el Ecuador.

Por último, el Capítulo 5 presenta las conclusiones y recomendaciones desprendidas a partir de los resultados, las cuales indican los hallazgos más relevantes al analizar las brechas salariales por género y por etnia, y se realiza sugerencias a la política pública aplicada por el Gobierno.

Este proyecto, desde la teoría económica en la cual se fundamenta, implica un tema de interés para la sociedad, dado que contribuye a la afirmación de las políticas de inclusión encaminadas a la reducción de la discriminación.

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

La discriminación, es decir la distinción o exclusión de un objeto o individuo, es un fenómeno que ha estado presente, históricamente, y que forma parte de la realidad actual. Específicamente, la discriminación social, hace referencia a la consideración de inferioridad de una persona por distintos motivos.

En lo que respecta al mercado laboral, la discriminación es una expresión de preferencias (Becker, 1982), en la que los empleadores disgustan de trabajar o de compartir el ambiente laboral con personas pertenecientes a minorías y, por tanto, están dispuestos a pagar por no hacerlo. De esta forma, trabajadores igualmente productivos, al ser considerados inferiores, reciben un trato desigual debido a características visibles como: etnia, raza, género u otras características personales<sup>1</sup> (Altonji y Blank, 1999). Estos prejuicios generan diferencias salariales ya que los individuos discriminados se ubican en empleos de baja calificación de los cuales obtienen bajos ingresos.

Varios estudios, tanto a nivel internacional como nacional, demuestran la existencia de un trato discriminatorio y del establecimiento de diferencias en los salarios de los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas. Por ejemplo, Altonji y Blank (1999) y García y Winter (2006) sugieren que, dado un mismo nivel de escolaridad, edad, experiencia y área de residencia, a los individuos pertenecientes a minorías étnicas, les resulta más difícil conseguir un empleo adecuado y un ingreso equitativo.

Los estudios de discriminación salarial son realizados a través del análisis de las diferencias salariales entre los diferentes grupos sociales y analizan factores como género y etnia. En el Ecuador son notables las diferencias, desde la perspectiva de género y etnia, de modo que, varios grupos se encuentran en situación de desventaja por las prácticas discriminatorias.

---

<sup>1</sup>En este proyecto de investigación se hace referencia al género y al origen étnico, dado que son los dos rasgos sobre los que se crearon inicialmente los derechos antidiscriminatorios a nivel mundial. Además, son los que han tenido un mayor desarrollo normativo y podría decirse que son los más importantes, ya que, como menciona Rey (2011), “responden al ataque más destructor de la dignidad, la etnia, y al más extendido y más primario porque siempre se añade al resto de agresiones discriminatorias, el género”.

En este sentido, se puede observar que, según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), realizada en junio de 2016, las mujeres perciben un promedio de 415,54 dólares y los hombres aproximadamente un promedio de 508,88 dólares. *Grosso modo*, parecería existir un diferencial salarial del 18,34%. Además, en junio de 2016, la tasa de empleo adecuado/pleno<sup>2</sup> se ubicó en 48% para los hombres y 31,6% para las mujeres. Cabe mencionar que, según el INEC, los empleados plenos son personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan 40 o más horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales.

Las diferencias salariales antes mencionadas, también se presentan por etnia. Para junio del año 2016, los empleados indígenas percibían, en promedio, un salario mensual de 278,81 dólares, mientras que los trabajadores no indígenas ganaban aproximadamente un promedio de 487,29 dólares. Asimismo, con respecto a los trabajadores afroecuatorianos, quienes percibían, en promedio, un monto mensual de 362,31 dólares; no obstante, el grupo de no afroecuatorianos recibía un salario de 469,91 dólares.

En general, la discriminación se relaciona con factores negativos, sin embargo, para enfrentar el problema de la desigualdad en el mercado laboral y promover la equidad, nace la discriminación positiva o las denominadas “acciones afirmativas”, las cuales señalan que, no se debe diferenciar o poner en situación de desventaja a las personas por su etnia, género, religión, entre otros aspectos. Entonces, cuando se habla de acciones afirmativas, se trata de estrategias que fomentan la igualdad de oportunidades a través de políticas que compensen o corrijan la discriminación.

En referencia a todo lo antes mencionado, se puede evidenciar un problema: la discriminación por parte de los empleadores, puede perpetuar los ciclos de exclusión, desigualdad y pobreza de los grupos históricamente discriminados. Así, este proyecto de investigación pretende analizar los diferenciales salariales y el efecto de las

---

<sup>2</sup>Según el INEC, a partir del cambio de terminologías realizado en el año 2014, el tener un empleo adecuado o tener un empleo pleno, tiene la misma definición.

políticas para mejorar las oportunidades de empleo de las minorías étnicas y a nivel de género en el Ecuador. Para esto, se busca responder a las siguientes preguntas: ¿Existe discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador? y ¿Cuál ha sido el efecto de las acciones afirmativas en el país?

## 1.2 JUSTIFICACIÓN

Los desafíos a los que han tenido que enfrentarse los grupos discriminados tienen antecedentes históricos. Se trata de un fenómeno que incluso puede ser estructural (Hill, 1989). Por este motivo, la discriminación social puede requerir de la intervención del Estado mediante medidas o políticas que garanticen la no exclusión. Es decir, no basta con promover el respeto a los derechos humanos, es necesario que a nivel estatal se asegure un sistema justo, adecuado y eficiente, que proteja legalmente a las personas de la discriminación.

En economía, se habla de discriminación laboral cuando un individuo recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de acceder a un empleo. La teoría económica base para analizar este tema se fundamenta en Becker (1971), quien manifiesta que el gusto por la discriminación es un factor importante para explicar la exclusión de determinados trabajadores y las diferencias en los ingresos del trabajo. Según este autor, dos trabajadores que pertenecen a dos grupos diferentes, pero con igual dotación de capital humano, son sustitutos perfectos en la producción, por lo tanto, cualquier diferencia es debida a la discriminación. Es por esto que, se considera a la discriminación como un uso ineficiente de recursos o un costo de oportunidad (Stiglitz, 2012). Por otro lado, se puede considerar a la propuesta teórica de Phelps (1972) y Arrow (1972), misma que hace referencia a la discriminación como una consecuencia de la información imperfecta. Según los autores, los empleadores utilizan las características observables de un grupo de trabajadores, en promedio, para predecir la productividad individual. Esas predicciones se basan en estereotipos que pueden estar originados en diferencias «naturales» o en los efectos de la discriminación previa.

La práctica de la discriminación genera pérdidas tanto sociales como económicas, reduciendo las posibilidades de crecimiento y desarrollo de forma igualitaria y sostenible. En la práctica, la discriminación puede aparecer en el ingreso y este tema es



de relevancia en los estudios económicos pues el ingreso laboral de los individuos incide en sus condiciones de vida y, más ampliamente, en la distribución de la riqueza. Así, es necesario incrementar las oportunidades de acceso al mercado de trabajo de los grupos minoritarios o que hayan sufrido discriminación. Por consiguiente, nace la aplicación de políticas públicas que tienen por objetivo lograr una sociedad más justa e igualitaria, las denominadas acciones afirmativas.

Moses (2001) menciona que, las acciones afirmativas son el resultado de movimientos por los derechos civiles que buscaban la igualdad de oportunidades en la educación y el empleo, a los miembros de grupos minoritarios y a las mujeres. En 1961, el Presidente Kennedy fue el primero en usar el término «acción afirmativa» en una Orden Ejecutiva, en la cual ordenó a los contratistas del gobierno tomar «medidas afirmativas para asegurar que, quienes soliciten trabajar estén empleados y que los empleados sean tratados con igualdad durante el empleo, sin importar credo, color u origen nacional» (Moses, 2001: 6).

La aplicación de acciones afirmativas se fundamenta en la teoría de justicia como equidad (Rawls, 1971) y en recientes teorías como la de Sen (2011), que hace hincapié la justicia social y a la necesidad de intervención del Estado. No obstante, tienen sus detractores como Becker et al. (1982), como se analizará en el siguiente capítulo. El Ecuador, al ser un país plurinacional, pluricultural y multiétnico<sup>3</sup>, enfrenta a menudo problemas referentes a discriminación. El Estado ecuatoriano, a partir de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, proporciona un mecanismo para garantizar la igualdad de oportunidades laborales, mediante políticas y programas, que deben ser llevados a cabo por los empleadores y que están basados en una amplia normativa legal que incentiva a la igualdad. De esta forma, analizar la existencia de discriminación salarial y la efectividad de la normativa legal para combatirla, resulta necesario para evaluar el avance o el retroceso en el tema de discriminación salarial étnica y de género.

En el país, la literatura empírica desarrollada en el ámbito de la economía del mercado laboral ha sido enfocada a la discriminación salarial, mediante métodos que cuantifican las diferencias salariales y su descomposición, como los estudios realizados por Carrillo (2004) y García-Aracil y Winter (2006). A pesar de la relevancia de

---

<sup>3</sup>Art. 380 de la Constitución de la República del Ecuador (2008).

estos estudios con respecto a la investigación de las brechas salariales según condición étnico-racial, no hay alguno que analice las políticas implementadas para combatir este problema.

El proyecto de investigación propuesto, permitirá observar dos puntos importantes. Primero, si existen brechas salariales entre distintos grupos étnicos y por género; y segundo, si la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano persiste, aun con la aplicación de medidas en pro de la inserción y la no exclusión laboral, o si dichas políticas han resultado efectivas. Por ejemplo, Altonji y Blank (1999), en su aplicación empírica para Estados Unidos de la cuantificación de las diferencias de ingresos, encuentran que la discriminación es persistente. Por otra parte, en el estudio realizado por Blanchflower (2009), al analizar el impacto de las acciones afirmativas en Estados Unidos, los autores encuentran una pequeña mejora de la situación laboral de las mujeres.

### **1.3 OBJETIVO GENERAL**

Analizar la existencia de discriminación salarial por género y etnia y los efectos de las políticas de acción afirmativa en el mercado laboral ecuatoriano en el periodo 2008 – 2016.

### **1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

- Determinar la presencia de diferencias salariales en el mercado laboral ecuatoriano por género y por etnia.
- Determinar si la discriminación laboral en el Ecuador persiste pese a las medidas de acción afirmativa impuestas por el gobierno.

## CAPÍTULO II

### MARCO TEÓRICO

Desde la teoría económica se ha buscado estimar la existencia de discriminación laboral, donde se destacan dos principales teorías: 1) la preferencia por la discriminación (Becker, 1971) y 2) la discriminación estadística (Arrow, 1973). Las dos teorías han sido evaluadas empíricamente por varios autores. Este capítulo contiene la revisión de la literatura, tanto teórica como empírica, referente a la discriminación en el mercado laboral en el mundo, América Latina y Ecuador. Además, se proporciona un análisis teórico y empírico de las políticas que fomentan la igualdad respecto al género y la etnia.

#### 2.1 TEORÍA ECONÓMICA DE LA DISCRIMINACIÓN

Los modelos económicos de discriminación pueden dividirse en dos tipos: 1) cuando los empleadores tienen un prejuicio social, lo que Becker (1971) formaliza como una preferencia de los miembros de un grupo mayoritario a no interactuar con miembros de una minoría; y 2) la discriminación estadística, en la que Phelps (1972) y Arrow (1973) mencionan que, existen problemas de información, es decir, los empleadores desconocen las habilidades o el comportamiento de los miembros del grupo minoritario y se basan en las características promedio del grupo al que pertenece un individuo mas no en sus características.

A continuación, se abordarán teóricamente los dos tipos de modelos mencionados en el párrafo anterior, considerando a sus autores más relevantes. A partir de los primeros estudios de la discriminación laboral, Becker (1971), es considerado como uno de los principales teóricos de los modelos de discriminación por género, tomando en cuenta varias líneas de investigación del comportamiento humano, tales como el capital humano, el esfuerzo y la división del trabajo. Según Becker (1971), el origen de esta segregación se basa en el gusto de los individuos, lo cual ocasiona costes y pérdida de eficiencia en la producción. Esto implica que, una persona discriminada, será contratada solamente si está dispuesta a recibir un menor salario, ya que su participación genera un costo para el empleador denominado «coeficiente de discrimi-

minación» (Becker, 1971: 15-17); es decir, el dinero sirve como una medida de la discriminación e indica que si una persona tiene alguna preferencia por la discriminación, se relacionará con determinados individuos y estará dispuesta a proporcionar un ingreso reducido para satisfacer su gusto.

Becker (1971) asume un entorno laboral perfectamente competitivo; y supone que, por ejemplo, los trabajadores blancos (A) y afrodescendientes (B) son sustitutos perfectos en la producción; y que los empleadores son blancos y tienen prejuicios raciales en contra de los afrodescendientes. Para el empleador, el salario de un factor es  $\pi$ , sin embargo al existir discriminación, el salario neto de ese factor es  $\pi(1 + d)$ . Por otra parte, para el empleado con salario  $\pi$ , el trabajar con el factor discriminado hace que su salario sea  $\pi(1 - d)$ , siendo  $d$  el coeficiente de discriminación que se define como un número real y representa cuantitativamente el gusto por la discriminación o los costos no monetarios de producción.

La función de utilidad de los empleadores (suma de las ganancias más el valor monetario de emplear a miembros de grupos particulares) a ser maximizada es la siguiente:

$$U = f(N_A + N_B) - \pi_A N_A - \pi_B N_B - d N_B \quad (1)$$

Donde  $f(\dots)$  es la función de producción,  $N_A$  es el número de trabajadores del grupo mayoritario (blancos),  $N_b$  es el número de trabajadores de la minoría (afrodescendientes) y  $\pi_A$  y  $\pi_B$  son los salarios de los grupos A y B, respectivamente. Al maximizar esta función de utilidad del empleador, se obtienen las siguientes condiciones de primer orden:

$$f'(N_A + N_B) - \pi_A \leq 0 \quad \text{con igualdad si } N_A > 0, \quad (2)$$

$$f'(N_A + N_B) - \pi_B - d \leq 0 \quad \text{con igualdad si } N_B > 0. \quad (3)$$

La segunda condición expresa que un empleador va a contratar trabajadores hasta llegar a un punto de equilibrio en el que maximice su beneficio; es decir, cuando su producto marginal sea igual a su costo marginal. Para el trabajador blanco este costo marginal es el salario  $\pi_A$ ; para el trabajador afrodescendiente, es el salario de los afrodescendientes más el prejuicio del empleador  $\pi_B + d$ . Por lo tanto, contratarán

a miembros del grupo B si:

$$\pi_B + d \leq \pi_A \quad (4)$$

Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la brecha entre los salarios y se reflejará en el coeficiente de discriminación. Becker (1971) llega a la conclusión de que la discriminación afecta negativamente al ingreso del grupo discriminado, pero también al propio ingreso del grupo discriminador, y que a mayor competencia en la industria o en el mercado, existe menor margen para la discriminación pues los empleadores que discriminan deberán incurrir en mayores costos, lo cual puede ocasionar que queden fuera del mercado.

Arrow (1973) cuestiona al modelo de Becker, sobre todo, por la forma en la que maximiza las utilidades en el modelo. Por otra parte, las críticas al modelo de Becker se centran en que los mercados competitivos no son permanentes en el largo plazo y que existe una contradicción, ya que les resulta menos costoso a los empleadores contratar miembros de minorías porque tendrían mano de obra más barata.

Posterior a Becker (1971), Phelps (1972) y Arrow (1973) desarrollaron una expansión de la teoría de discriminación de Becker (1971), denominada «discriminación estadística», pero realizando un contraste o crítica. En su enfoque, los autores señalan que al desenvolverse en un mundo con información imperfecta, los empleadores se fijan en las características físicas u observables de un grupo de trabajadores en promedio, para predecir el nivel de productividad individual; sin embargo, tales predicciones están basadas en estereotipos.

De esta manera, al ser escasa la información disponible para los empleadores en cuanto a las habilidades de los trabajadores, se ven obligados a tomar como referencia las características promedio del grupo al que pertenece el trabajador, creyendo que esta es completa. Obtener información más detallada les genera costos a los empleadores, entonces asumen el riesgo de contratar a un individuo según el promedio del grupo y sus juicios de valor en los que se considera etnia, género, etc., como un indicador de productividad. A diferencia de la teoría antes mencionada de Becker, el empleador no lleva a cabo la preferencia o el gusto por la discriminación, sino que utiliza datos que reúnen las características de los candidatos relacionados con la producción, y debe combinar las señales que envía el empleado con la información disponible.

Existen consideraciones importantes acerca de la discriminación estadística. La primera, es que el empleador se beneficia al discriminar, al contrario de lo que ocurre en el modelo de Becker. Dado que, la recolección de datos es cara, el empleador disminuye sus costes aplicando las características observadas en un grupo. La segunda consideración a tomar en cuenta es que cuando los empresarios aplican la teoría de la discriminación estadística, presumen la existencia de diferencias de productividad entre hombres y mujeres, o entre blancos y afrodescendientes; sin embargo, una vez contratados los individuos cuyos empleadores esperan un nivel bajo de productividad, estos empleados tienen la oportunidad de exponer sus habilidades y al probar que son tan productivos como los empleados con mejores salarios, los empleadores deberían eliminar la brecha salarial. A pesar de esto, la discriminación puede persistir en el tiempo ya que no todos los trabajadores tienen los medios para transmitir dichas señales o para hacer notar su buen desempeño frente a los demás miembros del grupo al cual pertenecen y, especialmente, porque en esta teoría el empleador siempre resulta ser favorecido (Dickinson y Oaxaca, 2009).

Posteriormente, varios autores han ido desarrollando y expandiendo la investigación y estudio referente a la discriminación. Cain (1986) muestra otra forma de conceptualizar la discriminación, definiéndola en términos de diferencias salariales entre los trabajadores, y propone la siguiente ecuación:

$$Y = \beta X + \alpha Z + e \quad (5)$$

Donde  $Y$  es igual al salario o ganancia,  $X$  es un vector de características observables que reflejan la productividad de un individuo que no depende de  $Y$ ,  $Z$  es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo pertenece a una minoría e igual a 0 caso contrario<sup>4</sup> y  $e$  es el término de error. Cain (1986) menciona que si  $\alpha < 0$  en una regresión, se puede evidenciar la presencia de discriminación.

Estas brechas salariales que se mencionan en la teoría económica de la discriminación, dado que están vinculadas a diferencias de productividad o a factores de discriminación, pueden ser disminuidas por los niveles de capital humano y las características de la inserción laboral.

---

<sup>4</sup>Se asume que tanto el grupo mayoritario como la minoría proveen de servicios laborales idénticos, condicionados a  $X$ .

La práctica de la discriminación genera pérdidas tanto sociales como económicas, reduciendo las posibilidades de crecimiento y desarrollo igualitario y sostenible. Teniendo en cuenta las dimensiones de estas consecuencias, es necesario incrementar las oportunidades de acceso al mercado de trabajo de los grupos minoritarios o que hayan sufrido discriminación. Por consiguiente, nace la aplicación de políticas públicas que tienen por objetivo lograr una sociedad más justa e igualitaria, denominadas «acciones afirmativas», las cuales serán tratadas en la siguiente sección de este capítulo.

## 2.2 TEORÍA ECONÓMICA Y FUNDAMENTO LEGAL DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Como ya fue mencionado anteriormente, la discriminación positiva o las denominadas «acciones afirmativas» se fundamentan en la teoría de la justicia de Rawls (1971) <sup>5</sup>:

La justa igualdad de oportunidades significa un conjunto de instituciones que aseguren la igualdad de oportunidades para la educación y la cultura de personas similarmente capacitadas, y mantenga los trabajos y los empleos abiertos a todos, sobre la base de las capacidades y de los esfuerzos razonablemente relacionados con las tareas y trabajos pertinentes (Rawls, 1971: 260).

Es decir, la desigualdad es aceptable cuando es en ventaja de los menos afortunados y cuando es compatible con la libertad y la justa igualdad de oportunidades.

Con base en esto, las acciones afirmativas hacen referencia a:

Un conjunto de políticas y programas, dictaminados por el gobierno, llevados a cabo por los empleadores, las oficinas de admisión universitaria, y agencias gubernamentales para ir más allá de la no discriminación, con el objetivo de mejorar activamente la situación económica de las minorías y las mujeres en materia de empleo o educación (Holzer, 2006: 2).

---

<sup>5</sup>John Rawls (1921-2002), filósofo estadounidense, fue uno de los principales defensores de los principios de libertad e igualdad. En oposición al utilitarismo, escribió una serie de obras influyentes como «Una teoría de la justicia» (1971) y «La justicia como equidad» (2001), en las cuales sostiene la justicia distributiva e igualitaria, que las plazas de trabajo deben estar abiertas a todos los individuos bajo condiciones de una justa igualdad de oportunidades, y que el bienestar general se logra al cuidar los derechos e interés de los menos favorecidos (Pogge, 2007).

Otros autores más recientes como Sen (2011), quien hace referencia a la justicia social y a la necesidad de intervención del Estado en políticas activas de redistribución, aportan también a la fundamentación de estas políticas.

Con todo, la propuesta de las acciones afirmativas, también tiene sus detractores. Becker et al. (1982), mencionan que la presuposición básica de que en ausencia de discriminación las minorías discriminadas, ya sean étnicas o de género, no alcanzarían un nivel de ingresos similar al de la mayoría, puede ser cuestionable. Además, según Becker et al. (1982), las acciones afirmativas serían «malas» para países que aspiren a la meritocracia; es decir que, los logros basados en el mérito producen una economía y una estructura social más dinámicas, innovadoras y flexibles pero, al fomentar la admisión de candidatos menos calificados por su etnia, género u otras características, claramente, se viola este principio, y produce una economía menos progresiva y una estructura social distorsionada (Becker et al., 1982).

Así también, Sandel (2010) sostiene dos posiciones. La primera es que las acciones afirmativas estigmatizan al grupo beneficiario de las mismas y, en segundo lugar, la discriminación podría continuar a pesar de que se genere la inclusión obligatoria porque no se garantiza que el efecto, ya sea inmediato o paulatino, sea la reversión completa del problema. Además, se alude que es difícil definir quien realmente pertenece a un determinado grupo discriminado porque la autoidentificación étnica es subjetiva, lo cual podría implicar el otorgamiento de derechos y ventajas a otros grupos no discriminados.

No obstante, Dworkin (2002) refutaba a las críticas en sus ensayos sobre la igualdad, donde defendía que las medidas de acción afirmativa sí han logrado equiparar a los grupos minoritarios por cuestiones de etnia o género, y aunque resulte innegable que en primer lugar se presenta rechazo y estigmatización al grupo discriminado de manera positiva, este rechazo se va moderando con el tiempo.

Las medidas de acción afirmativa han sido aplicadas tanto al ámbito educativo como laboral, mediante cuotas o cupos reservados, o preferencias a los distintos grupos en los procesos selectivos para acceder a bienes escasos de la sociedad; como menciona Dworkin (2012), se busca facilitar el acceso a puestos de trabajo, contratos con las instituciones públicas, listas electorales, plazas universitarias, etc.

Si bien, la experiencia de la implementación de acciones afirmativas en Estados Uni-



dos ha sido la más conocida, existen otros países como India, Sudáfrica y Brasil donde se han desarrollado importantes avances en este tipo de políticas. En la India, es notable la desigualdad que se presenta como brechas entre distintos grupos sociales, creando una división jerárquica que parece ser producto de la misma sociedad india. Según De Zwart (2000a), en la población india existen cuatro categorías: 1) sacerdotes y académicos, 2) gobernantes y guerreros, 3) comerciantes y 4) agricultores. Las 2 categorías inferiores, no tienen acceso a la vida política y social. La división de la personas de la India por categorías sería el factor primordial que determina la discriminación y la inequidad en ese país. A partir de protestas de las clases inferiores (aproximadamente en el año 1950), que se dieron a causa de monopolios de los cargos gubernamentales por parte de las categorías superiores, se propuso la implementación de acciones afirmativas para cambiar esa situación. A partir de entonces se crearon medidas de acción afirmativa, las cuales buscan la igualdad para la obtención de cargos más relevantes; no obstante, no una mayor representación en ámbitos del gobierno de los grupos inferiores. Con esto, se buscó atacar la causa del problema (la división de la población en niveles), «modernizando la estructura social, combatiendo la desigualdad y erradicando las divisiones mencionadas» (De Zwart, 2000b: 5).

Por otra parte, en Sudáfrica, la discriminación se da por cuestiones étnicas, una discriminación que brindaba a las personas blancas superioridad frente a los demás grupos étnicos y excluía a estos grupos de los beneficios económicos, sociales y políticos de los que gozaban los blancos. A partir de la elección del gobierno liderado por Nelson Mandela en el año 1994, y la posterior aprobación de una nueva Carta Constitucional en 1996, se implementaron acciones afirmativas como medio de inclusión social, con el objetivo de establecer una sociedad basada en la democracia, la justicia social y los derechos humanos fundamentales (Mosquera, 2009). La educación, principalmente la educación superior, y el empleo fueron las dos áreas en las que se implementaron las acciones afirmativas con mayor énfasis.

Adicionalmente, se puede mencionar a Brasil, país que, a partir del reconocimiento por parte del Estado de la existencia del racismo, fruto de los movimientos sociales, surgió la creación de las acciones afirmativas para la población afrodescendiente de Brasil, implementado políticas y programas diferenciales para remediar la desigual-

dad y la exclusión, en la década de los noventa, donde se prohibía el racismo en los servicios públicos, la educación y el empleo (Mosquera, 2009). Pese a ello, las acciones afirmativas nacieron de manera oficial en Brasil en el año 2002, mediante un programa nacional, en el que se crearon «mayores metas porcentuales para la inclusión laboral de afrobrasileños, mujeres y discapacitados, en las agencias gubernamentales y otras compañías que contrataran con el gobierno» (*Ibid.*, 131).

El Ecuador, enfrenta a menudo problemas referentes a la discriminación. El indígena o el afrodescendiente que vive fuera de su comunidad, con frecuencia ha vivido episodios de discriminación, arraigada sobre todo en lo económico y social (Walsh, 2002). Es por esto que, se han ratificado los principales instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos, como un apoyo a la defensa de los derechos de los grupos discriminados (Ver Anexo A).

El Estado ecuatoriano, a partir de la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador en el año 2008, proporciona un mecanismo para garantizar y promover la igualdad de oportunidades laborales. No es permitido tratar con inferioridad a una persona debido a características personales y sin relación a su productividad. En concordancia a los acuerdos intencionales, como los de la Organización Internacional de Trabajo<sup>6</sup>, la discriminación es una violación de los derechos humanos. Al respecto, el artículo 11, numeral 2, de la Constitución impone:

**Art. 11.-** El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

**2.** 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, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa que promuevan la igualdad real en favor de los titulares de derechos que se encuentren en situación de

---

<sup>6</sup>Convenio Nro. 111 de la Organización Internacional de Trabajo, sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958.

desigualdad. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Asimismo, en el artículo 57, numeral 2, se manifiesta que:

**Art. 57.-** Se reconoce y garantizará a las comunas, comunidades, pueblos y nacionalidades indígenas, de conformidad con la Constitución y con los pactos, convenios, declaraciones y demás instrumentos internacionales de derechos humanos, los siguientes derechos colectivos:

**2.** No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Con respecto a la discriminación por género, los ecuatorianos y las ecuatorianas se amparan en el artículo 70 de la Constitución:

**Art. 70.-** El Estado promoverá la representación paritaria de mujeres y hombres en los cargos de nominación o designación de la función pública, en sus instancias de dirección y decisión, y en los partidos y movimientos políticos. En las candidaturas a las elecciones pluripersonales se respetará su participación alternada y secuencial.

El Estado adoptará medidas de acción afirmativa para garantizar la participación de los sectores discriminados. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

Por consiguiente, se entiende que los ciudadanos ecuatorianos tienen garantías de un trato justo e igualitario, y que se pretende disminuir la discriminación social y las brechas persistentes de desigualdad. Las acciones afirmativas parten del principio de igualdad para la erradicación de la discriminación. Es por ello que, ningún individuo ecuatoriano puede ser discriminado al momento de participar en el mercado laboral debido a características observables, ya que como se menciona en el artículo 61, numeral 7, de la constitución, se goza del derecho a:

**Art. 61, Num. 7.-** Desempeñar empleos y funciones públicas con base en méritos y capacidades, y en un sistema de selección y designación transparente, incluyente, equitativo, pluralista y democrático, que garantice su participación, con criterios de equidad y paridad de género, igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad y participación intergeneracional. (Constitución de la República del Ecuador, 2008)

El Estado garantiza el derecho al trabajo y, en cuanto a la discriminación salarial, impone que a trabajo de igual valor, corresponderá igual remuneración, según lo expuesto en el numeral 4, del artículo 326 de la Constitución.

Del mismo modo, el Decreto Ejecutivo Nro. 60 del 28 de septiembre de 2009, que dispone: «aplicar a nivel nacional como política pública, por todos los medios del Estado, el Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural». Esto con el objetivo de eliminar las diferentes formas y prácticas de discriminación racial y de exclusión étnica, mediante medidas de acción afirmativa, como lo expone su artículo 3:

**Art. 3.-** Adóptese una política laboral de acciones afirmativas para sectores sociales históricamente discriminados, con el fin de generar oportunidades de trabajo sin discriminación racial a todos los ciudadanos. En todas las instancias del Estado se procurará el acceso laboral de afroecuatorianos e indígenas y montuvios en un porcentaje no menor a la proporción de sus población.

Con todo, según el Boletín No. 2 de Observatorio sobre Discriminación racial y exclusión étnica de fecha junio de 2012, elaborado por el Ministerio Coordinador de Patrimonio y la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales Sede Ecuador, existen pocas experiencias exitosas de la aplicación del decreto en mención, siendo el principal factor que impide su aplicación la falta de cultura de obediencia a las normas. Otro factor tendría que ver con la negativa interpretación de la acción afirmativa, ya que las personas la miran como un beneficio mas no como un derecho. Estos artículos, leyes y resoluciones, constituyen el principio para la aplicación de los derechos correspondientes a cada individuo, promoviendo la igualdad ante la Ley y penando la discriminación por razones de género, etnia, edad, nacionalidad, discapacidad, religión, etc. Así, con estas medidas de discriminación positiva, se está intentando formar un país en el que exista igualdad de oportunidades, no exclusión a los grupos históricamente discriminados, salarios equitativos e igual acceso y participación.

### **2.3 EVIDENCIA EMPÍRICA**

En lo que se refiere a la evidencia empírica relacionada con la discriminación salarial por género y etnia, se puede mencionar Altonji y Blank (1999). Los autores utilizan

los datos de la *Current Population Survey* de Estados Unidos, para un periodo entre 1980 y 1996, considerando a toda la población trabajadora; y realizan comparaciones entre grupos: afrodescendientes–blancos, hispanos–blancos y mujeres–hombres. La metodología utilizada consiste en la estimación de ecuaciones de ingresos, tanto para el año 1980 como para el año 1996; luego realizan un análisis de la descomposición salarial utilizando la metodología Oaxaca–Blinder (1973), que se estima mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y es corregida por el modelo de Heckman (1979), debido al problema de sesgo de selección. La variable dependiente analizada fue el logaritmo del salario del individuo  $i$  por hora y las variables de control, además del género y la etnia, fueron la experiencia laboral<sup>7</sup>, la educación, y el área de residencia, a más de variables que caracterizan el trabajo como el sector de actividad y el estatus del trabajador. Para la descomposición salarial se utilizó la misma metodología antes mencionada; no obstante, en estas ecuaciones se añadieron variables que representan los antecedentes familiares (educación del padre y la madre), la experiencia acumulada, y una variable proxy de la habilidad de los individuos (años de educación). Los resultados de este estudio muestran que, al estimar las ecuaciones de ingresos controladas sólo por género y etnia, los afroamericanos tuvieron una pérdida del 21 % en sus ingresos, las mujeres un 28 % y los hispanos perdieron un 38 %. Al utilizar la metodología de descomposición salarial de Oaxaca–Blinder, la brecha salarial entre afroamericanos y blancos fue de 0,21 puntos en contra del grupo minoritario, el 0,11 correspondió a las diferencias en las dotaciones, mientras que 0,098 a la discriminación. Casi el 93 % de las diferencias en las dotaciones fue por una mejor experiencia y ocupación de los individuos blancos, y casi el 83 % de la discriminación fue por la educación alcanzada por los afroamericanos, la cual era favorable; no obstante, esta fue descompensada por la falta de experiencia. Con respecto a los hispanos y blancos, la brecha fue de 0,31 puntos en contra de la minoría, el componente de las dotaciones fue de 0,226 y la discriminación fue de 0,08. En cuanto a la brecha por género alcanzó un valor de 0,28 puntos logarítmicos en contra de la mujer, la diferencia en las dotaciones fue de 0,07 y la discriminación fue de 0,21. Los autores concluyeron que, si bien las diferencias en cuanto al género

---

<sup>7</sup>Según Altonji y Blank (1999), la experiencia potencial de cada individuo puede ser calculada como la edad en años menos los años de escolaridad menos 5 (años de la primera infancia), asumiendo que los individuos no trabajan cuando estaban estudiando.

han ido disminuyendo en el periodo estudiado, siguen siendo grandes.

Otro trabajo que hace referencia a la literatura empírica internacional de discriminación en el mercado laboral es el de Pérez y López (2006), quienes analizan cuáles son los factores que pueden explicar las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres en España y en Andalucía, como un caso particular. Para esto, utilizaron datos salariales y estimaron ecuaciones de ingresos suponiendo que la varianza no es constante sino que depende de distintas características individuales. Los resultados indican que, de un 83 % de las diferencias salariales por género, 17,3 % pueden ser a causa de la discriminación. Además, los hallazgos muestran que la cualificación requerida para un puesto de trabajo parece ser un determinante muy importante para explicar las diferencias salariales.

En relación a la literatura empírica latinoamericana, Amarante y Espino (2004) realizaron un estudio empírico de brechas salariales para Uruguay. Las autoras emplearon datos de la Encuesta Continua de Hogares (ECH) para el periodo de 1986 a 1999; y definieron como empleado al individuo que trabaja en relación de dependencia y recibe una remuneración en dinero<sup>8</sup>. Las autoras estimaron un modelo econométrico donde la variable dependiente es el logaritmo del salario por hora y como variables explicativas tomaron: la edad, la experiencia laboral, la educación, tipo de ocupación, condición de actividad, género, además de educación y experiencia potencial, ambas elevadas al cuadrado. Adicionalmente, incluyeron variables *dummy* para distinguir el área de residencia, así como para definir el sector laboral. El procedimiento para este estudio de Uruguay fue la estimación de una ecuación de ingresos tanto para trabajadores públicos y privados, por el método de MCO. Posteriormente, se realizó la descomposición de Oaxaca–Blinder (1973) para calcular los coeficientes de las ecuaciones de ingresos separadas de ambos sectores. Los resultados de este trabajo indican que las mujeres tienen retornos inferiores a los hombres en un 26 %. A pesar de esto, el grupo femenino presenta un mayor nivel de escolaridad.

Otro estudio para América Latina, específicamente para Chile, realizado por Fuentes, Palma y Montero (2005), utilizó datos de las Encuestas de Caracterización Socio-económica para un periodo comprendido entre los años de 1990 y 2003. Los autores aplicaron la metodología desarrollada por Oaxaca–Blinder y la de Oaxaca–Ramson,

---

<sup>8</sup>Más adelante, se toma esta definición de empleado para analizar los efectos de las acciones afirmativas en el mercado laboral ecuatoriano.

para verificar la existencia de una brecha salarial por género en Chile. Los autores corrigieron el sesgo de selección a través de la metodología de Heckman (1979). Este análisis mostró que la discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo de estudio, pero se mantiene con un signo positivo, para el año 2003 presenta un valor de 27,5 %.

Un estudio empírico para el caso ecuatoriano es el realizado por García-Aracil y Winter (2006). En este trabajo se utilizaron los datos de la Encuesta de Condiciones de Vida (ECV) correspondientes al año 1999 y, al igual que con los estudios precedentes, se considera solamente la población de asalariados, con un rango de edad de 12 a 65 años. A partir de estos datos, los autores realizaron una comparación entre indígenas y no indígenas y entre las mujeres y los varones, mediante la descomposición de las brechas salariales utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder (1973). En la estimación de las ecuaciones de ingreso se incluyó como variable endógena al logaritmo del ingreso mensual de los individuos y como variables exógenas a las características individuales como: la educación, el género, la etnia, la experiencia, las horas trabajadas al mes y la región de residencia. Para este estudio, no se consideraron a los afrodescendientes y el porcentaje de indígenas en comparación con la población total del Ecuador fue del 7,5 %, lo cual muestra una limitación del estudio<sup>9</sup>. Esta estimación fue realizada mediante el método de Heckman (1979) para corregir los problemas que pueden darse de sesgo de selección. Los resultados muestran que el 50 % de las diferencias de ingresos, se explican por la discriminación de empleadores. Empero, desde el punto de vista de la etnia, el análisis revela que la mayor parte del diferencial salarial, proviene de las diferencias en los años de educación formal completos.

Por otra parte, la evidencia empírica sobre los efectos o impacto de las acciones afirmativas es limitada. Uno de los estudios pioneros es el de Coate y Loury (1993), cuyo objetivo principal es responder si la política de acción afirmativa elimina los estereotipos negativos a través del tiempo. Los autores realizaron un modelo de discriminación estadística en las asignaciones de trabajo, en el que definen la situación antes y después de la aplicación de la acción afirmativa. Los resultados sugieren que, existen circunstancias bajo las cuales la acción afirmativa eliminará necesariamen-

---

<sup>9</sup>Esto, porque la frecuencia relativa de estas variables es pequeña, es decir, no tienen un porcentaje representativo con respecto a la muestra total.

te los estereotipos negativos; no obstante, también hay circunstancias igualmente plausibles en las que los trabajadores de la minoría siguen siendo percibidos como menos capaces, a pesar de la restricción de acción afirmativa.

De hecho, Coate y Loury (1993) muestran evidencias de que la política puede empeorar las percepciones de los empleadores sobre la productividad de los trabajadores inicialmente desfavorecidos. Este resultado es particular y según este estudio, la razón por la que la acción afirmativa a veces puede fallar es simple. Si los empleadores siguen manteniendo opiniones negativas sobre un grupo de trabajadores, entonces, para cumplir con el mandato de acción afirmativa, deben reducir el estándar utilizado para asignar estos trabajadores a los mejores puestos de trabajo dentro de la empresa. Esta reducción puede disminuir los incentivos a la inversión, sin embargo, los trabajadores favorecidos se ven a sí mismos con probabilidades de tener éxito sin adquirir las habilidades pertinentes. De este modo, los estereotipos negativos de los empleadores pueden mantenerse bajo la acción afirmativa porque las preferencias laborales pueden inducir a los empleadores a amparar a los trabajadores favorecidos, lo que a su vez puede disminuir sus incentivos para adquirir las habilidades necesarias. Por esto, concluyen que, para deshacer los estereotipos negativos, sería mejor, animar a los trabajadores desfavorecidos a que hagan más esfuerzos para alcanzar un nivel de educación competitivo.

Un estudio adicional en cuanto al análisis de las acciones afirmativas, el cual sirve de base para el análisis econométrico de la política de acción afirmativa de este trabajo, es el elaborado por Blanchflower (2009). En este estudio se analizaron los efectos de los programas de acción afirmativa sobre el empleo autónomo en la industria de la construcción de Estados Unidos. El estudio utilizó un análisis no experimental para comparar el autoempleo antes y después de la decisión de *Croson*<sup>10</sup>. Los autores utilizaron datos nacionales de la «Current Population Survey» y del Censo del año 2000 de los Estados Unidos. Con una estimación Probit para examinar la relación entre si una persona trabaja por cuenta propia (si o no) y un conjunto de características socioeconómicas de la persona como edad, localidad, género, etnia, educación, etc. El objetivo de este estudio fue determinar si la posición de las mujeres y las

---

<sup>10</sup>La decisión de *Croson* hace referencia a la medida de acción afirmativa, en la cual se da preferencia o se favorece a las empresas con trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios en la adjudicación de contratos municipales.



minorías en el sector de la construcción había mejorado o empeorado a partir de la aplicación de un programa de acción afirmativa sobre en trabajo autónomo en la industria de la construcción.

Es por esto que, los autores analizaron un periodo previo a la imposición de esta política (1979-1991) y uno posterior (1991-2004). Los resultados indican que, a pesar de la existencia de varios programas de acción afirmativa, poco ha cambiado. El estudio encontró que las disparidades de género en las tasas de autoempleo han disminuido desde la decisión de *Croson* en todas las industrias, pero han disminuido más en la construcción. En cambio, las disparidades raciales y étnicas en el empleo por cuenta propia han disminuido desde la decisión de *Croson* en todas las industrias, excepto en la construcción.

## 2.4 HIPÓTESIS

Con base en la revisión de la literatura, se presentan las siguientes hipótesis planteadas para la investigación:

- Existe discriminación salarial en el mercado laboral ecuatoriano por género y por etnia.
- Las políticas de acción afirmativa aplicadas en el mercado laboral ecuatoriano a partir del año 2008 no han tenido un efecto positivo.

Este capítulo abordó las principales teorías de discriminación en el mercado laboral y de las políticas de acción afirmativa. También, se evaluaron las metodologías aplicadas por otros autores y sus resultados. A continuación, se presenta la metodología a ser utilizada en este trabajo.

## CAPÍTULO III

### DATOS Y METODOLOGÍA

#### 3.1 DESCRIPCIÓN DE LA BASE

Para analizar la existencia de la discriminación salarial, así como el efecto de las acciones afirmativas en el mercado laboral ecuatoriano, es necesario trabajar con datos representativos de la población a nivel nacional.

Para las estimaciones que se realizaron en este estudio, se emplearon los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), rondas 2008 y 2016. Dicha encuesta tiene cobertura nacional, tanto para el área urbana como rural, excluyendo a la región Insular. Esta encuesta aborda la investigación de aspectos relacionados con las características individuales y ocupacionales de los miembros del hogar mayores de cinco años. Así, la encuesta proporciona información acerca del mercado laboral del país, facilitando datos importantes como el ingreso del trabajo, escolaridad, edad, etnia, género y otras características socioeconómicas de las personas.

La muestra total de dicha encuesta para junio de 2008 fue de 37.869 individuos y para junio de 2016 fue de 57.997 individuos. Sin embargo, para este estudio se considera la población en edad de trabajar según el INEC, es decir individuos con edades comprendidas en el rango de 15 a 65 años. En el proceso de limpieza de los datos fueron eliminados datos inconsistentes, como desempleados que obtienen ingreso del trabajo. Finalmente, se tomó en consideración una muestra de 22.998 observaciones para el año 2008 y 35.912 para el año 2016. Además, cabe mencionar que, para el análisis de la discriminación salarial, se excluyó a los individuos desempleados, trabajadores por cuenta propia, trabajadores del hogar no remunerado e individuos con empleo inadecuado no remunerado, dado que no perciben un ingreso laboral.

Se utilizaron las encuestas de tales años debido a que, desde el año 2008, con la aprobación de la Constitución de la República del Ecuador, existe una amplia normativa en favor de las acciones afirmativas hacia las víctimas históricas de la discriminación en el país, además de Decretos Ejecutivos y Resoluciones Ministeriales que hablan de

la obligatoriedad del Estado para aplicar medidas de acción afirmativa, facilitando así el análisis de los efectos de dichas políticas.

Las variables utilizadas para la estimación y con base en la disponibilidad de la ENEMDU, son las siguientes:

- Logaritmo del ingreso procedente del trabajo: es el logaritmo neperiano de los ingresos mensuales laborales. Se considera solamente el ingreso del trabajo y no otro tipo de ingresos percibidos, dado que se pretende analizar la discriminación salarial que afecta a los individuos que trabajan en relación de dependencia. De acuerdo con el INEC, el ingreso laboral para los individuos con trabajo dependiente o asalariado, es igual a la suma de los ingresos laborales monetarios mensuales incluidos los descuentos laborales y el salario en especie o no monetario.
- Escolaridad: Años de educación formal aprobados por el individuo.
- Experiencia: Según Altonji y Blank (1999), la experiencia potencial de los individuos, se puede expresar como la edad del individuo en años, menos los años de educación y menos cinco, suponiendo que estos son los primeros cinco años de la infancia y también considerando que los individuos trabajan una vez que culminaron sus estudios.
- Indígena: Es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo se considera indígena e igual cero caso contrario.
- Afroecuatoriano: Es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo se considera afrodescendiente e igual cero caso contrario.
- Mestizo: Es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo se considera mestizo e igual cero caso contrario.
- Blanco: Es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo se considera blanco e igual cero caso contrario.
- Montuvio: Es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo se considera montuvio e igual cero caso contrario.

- Otra etnia: Es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo considera que no pertenece a ninguna de las etnias antes mencionadas (mulato o distintas etnias tanto de la Costa, Sierra y Amazonía), e igual cero caso contrario.
- Mujer: Es una variable *dummy* que es igual a uno si la persona es mujer y cero si es hombre.
- Área: Se definieron dos variables que expresan el área de residencia de los encuestados: urbano, si el individuo reside en el área urbana y, rural, si el individuo reside en el área rural.
- Empleo: Esta variable expresa la participación o no en el mercado laboral de los individuos, es decir, esta variable es igual a 1 en el caso de que los trabajadores estén ocupados y cero en caso contrario. Cabe mencionar que, sólo se tomó en cuenta a los desempleados para el análisis de las acciones afirmativas, ya que para el análisis de la existencia de discriminación salarial, solamente se deben considerar individuos que perciben un salario.
- Casado: Es una variable *dummy* que es igual a uno si el individuo está casado y cero en caso contrario.

### 3.2 ANÁLISIS DESCRIPTIVO DE LOS DATOS

A continuación, se realizará un análisis descriptivo de los datos, realizando una comparación entre los años 2008 y 2016. Primero, con respecto a la población total del Ecuador, para el año 2008, fue de 13'781.797 de habitantes, de los cuales el 49,84% eran hombres y el 50,16% eran mujeres. Para el año 2016, la población ecuatoriana total ascendió a 16'560.742, de los cuales el 48,84% son hombres y 51,16% son mujeres. En el año 2008, del total poblacional, el 6,86% se consideraban indígenas, el 4,07% se consideraban afroecuatorianos, el 6,53% se consideraban blancos y el 82,44% se consideraban mestizos. Para el año 2016, en general, no existen cambios relevantes; los datos muestran que, el 12,74% de la población se considera indígena, el 4,23% se considera dentro del grupo de afroecuatorianos, solamente el 1,43% de la población se consideran blancos y, al igual que en el año 2008, la mayoría de los ecuatorianos se consideran mestizos, con un 79,15% de la población. Además, en el año 2016 se incluye en la base de datos la categoría

montuvios, con un porcentaje del 2,44 %. Como se puede apreciar en la Figura 1, la categoría que ha tenido un cambio significativo es la de blancos, disminuyendo un 5,1 %, e indígenas, incrementando un 5,88 %.

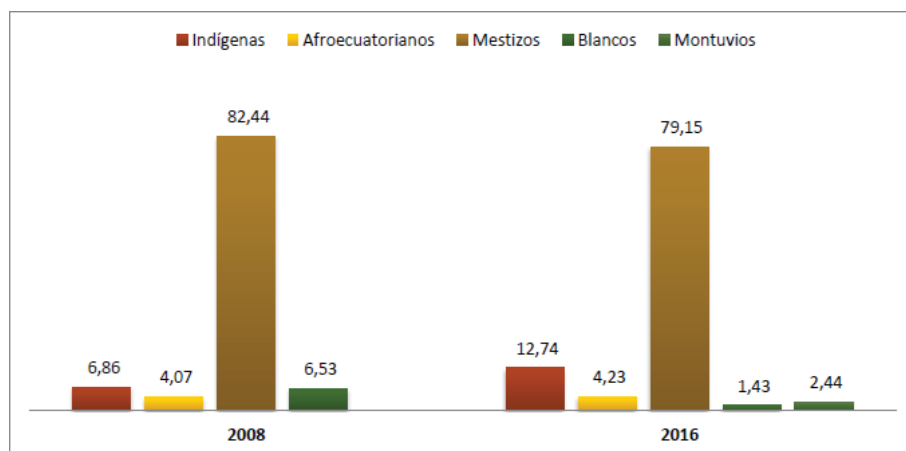


Figura 1. Población del Ecuador por grupo étnico (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 y 2016 (INEC)

Elaboración: La autora

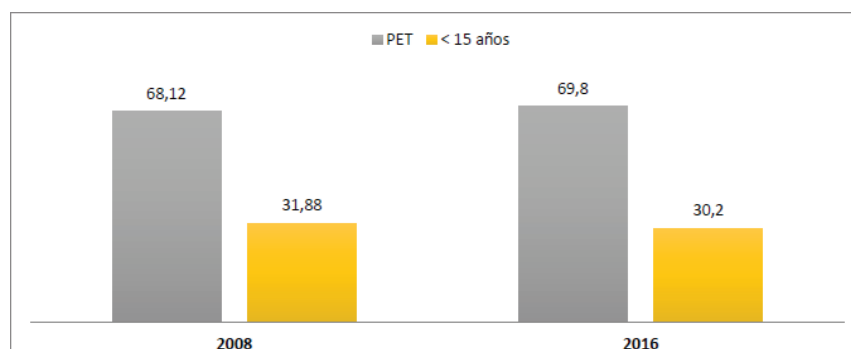
Para el análisis de la condición de actividad es importante mencionar que, según el INEC, la población en edad de trabajar comprende a todas las personas mayores a 15 años, las cuales se dividen en 2 categorías:

- **Población económicamente inactiva (PEI):** son todas las personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no están disponibles para trabajar. Por lo general, las categorías de inactividad son: rentista, jubilados, estudiantes, amas de casa, entre otros.
- **Población económicamente activa (PEA):** son las personas de 15 años y más que trabajaron al menos 1 hora en la semana de referencia o, que aunque no trabajaron, tuvieron trabajo (empleados); y personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo (desempleados).

Dentro de la PEA, en la categoría de empleados, están los ocupados plenos que se refieren a las personas con empleo que perciben un ingreso laboral igual o superior al salario mínimo, trabajan 40 o más horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta

categoría, las personas con empleo que perciben un ingreso laboral igual o superior al salario mínimo, trabajan menos de 40 horas y no desean trabajar horas adicionales. Además de los ocupados plenos, en la categoría de empleados, se encuentran los subempleados, personas con empleo cuyos ingresos son inferiores al salario mínimo y/o trabajaron menos de la jornada legal; sin embargo, tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. El subempleo puede ser por insuficiencia de tiempo de trabajo y por insuficiencia de ingresos. Existen también, dentro de la categoría de empleados, los empleados no clasificados, personas empleadas que no se pueden clasificar como empleados adecuados, inadecuados, o no remunerados por falta de información. Según el INEC, esta categoría se construye como residuo del resto de categorías.

En la Figura 2, se puede observar que, para junio de 2016, del total de la población de ecuatorianos, el 69,8 % está en edad de trabajar (PET). Para el año 2008, la población en edad de trabajar fue del 68,12 %.



*Figura 2.* Población en edad de trabajar del Ecuador, año 2008 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)

Elaboración: La autora

Ahora, haciendo referencia a la muestra que se toma en consideración para este estudio, a continuación se describirá la población de 15 a 65 años con las características antes mencionadas. En la Tabla 1, se resumen las principales características de la población para el año 2008<sup>11</sup> y en la Tabla 2, para el año 2016<sup>12</sup>.

<sup>11</sup>En el año 2008 no se considera a los montuvios, ya que la base de datos para este año no toma en cuenta esta categoría.

<sup>12</sup>En este año, la categoría montuvio es considerada dada su disponibilidad en la encuesta ENEM-DU 2016.

En el año 2008, se puede observar que entre los 15 y 65 años de edad, en las Figuras 3 y 4, que la mayor parte de hombres y mujeres habitan en las zonas urbanas del país: el 71,3% de los hombres y el 72,2% de las mujeres, y además, se encuentran entre los 15 a 44 y con un nivel de instrucción mayoritariamente secundario (46,9% en los hombres y 43,3% en las mujeres).

Tabla 1  
*Características de la población ecuatoriana por género y etnia en el año 2008 (porcentajes)*

Variables	Hombre	Mujer	Indígena	Afroecuatoriano	Mestizo	Blanco	Mulato
Población de 15 a 65 años	48,7	51,3	6,2	2,1	83,0	6,6	2,0
<b>Nivel de instrucción</b>							
Ninguno	3,4	5,0	15,8	8,2	3,4	2,1	4,7
Primaria	31,0	31,6	43,5	39,2	30,3	34,3	44,0
Secundaria	46,9	43,3	36,8	45,3	45,7	36,6	38,9
Superior	18,8	20,1	3,9	7,4	20,5	27,0	12,4
<b>Grupos de edad</b>							
15-24	32,9	29,3	35,5	29,5	31,0	28,1	30,5
25-34	21,2	22,1	21,1	23,6	21,7	20,5	23,1
35-44	19,0	20,6	17,3	22,1	19,8	21,2	20,1
45-65	26,9	28,0	26,1	24,8	27,5	30,2	26,3
<b>Categoría de ocupación</b>							
Empleado de gobierno	9,2	10,5	4,6	8,4	10,2	10,6	7,6
Empleado privado	34,6	27,2	10,7	28,5	33,0	37,3	33,1
Empleado terciarizado	0,7	0,3	0,4	0,9	0,5	0,4	1,0
Jornalero o peón	17,0	2,4	10,7	17,1	10,9	9,7	16,9
Patrono	6,5	3,1	1,7	5,7	5,2	7,5	5,1
Cuenta propia	24,3	29,5	35,1	26,7	25,9	23,4	24,5
Trabajador del hogar no remunerado	7,0	18,7	33,1	6,0	10,4	8,3	7,0
Trabajador no del hogar no remunerado	0,2	0,4	0,8	0,0	0,3	0,5	0,3
Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero	0,1	0,5	0,8	0,0	0,2	0,1	0,0
Empleado(a) Doméstico(a)	0,3	7,4	2,2	6,6	3,3	2,3	4,5
<b>Área de residencia</b>							
Urbana	71,3	72,2	24,7	71,8	74,8	77,7	69,7
Rural	28,7	27,8	75,3	28,2	25,2	22,3	30,3
<b>Condición de actividad</b>							
Empleo adecuado/pleno	47,0	19,6	19,6	29,1	33,8	27,5	37,0
Subempleo	14,1	10,0	11,3	14,9	12,0	14,0	11,5
Otro empleo no pleno	17,1	16,3	24,3	20,6	16,2	18,9	13,1
Empleo no remunerado	4,9	9,2	24,8	3,2	6,1	4,1	5,1
Población Económicamente Inactiva	14,4	41,5	18,4	28,0	28,8	31,6	29,8
<b>Grupo de ocupación</b>							
Fuerzas Armadas	1,1	0,0	0,4	0,9	0,6	1,3	1,1
Personal direct./admin. pública y empresas	2,6	1,8	0,6	0,6	2,4	0,0	3,6
Profesionales científicos e intelectuales	5,2	8,3	1,1	2,5	7,0	3,7	8,7
Técnicos y profesionales de nivel medio	5,7	7,4	2,5	4,7	6,7	5,3	8,9
Empleados de oficina	4,1	8,9	1,2	3,4	6,5	3,3	8,3
Trabajad. de los servicios y comerciantes	13,9	27,9	9,6	25,5	20,1	19,0	23,3
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	11,0	7,6	28,5	10,6	8,1	12,0	6,1
Oficiales operarios y artesanos	16,9	6,3	10,6	9,0	12,9	14,3	10,3
Operadores de instalac. máquinas y montad.	10,3	1,5	2,0	2,5	7,3	3,3	7,3
Trabajadores no calificados	29,1	30,3	43,4	40,4	28,5	37,7	22,3

Elaboración: La autora

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador (INEC) - Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural - Junio 2008

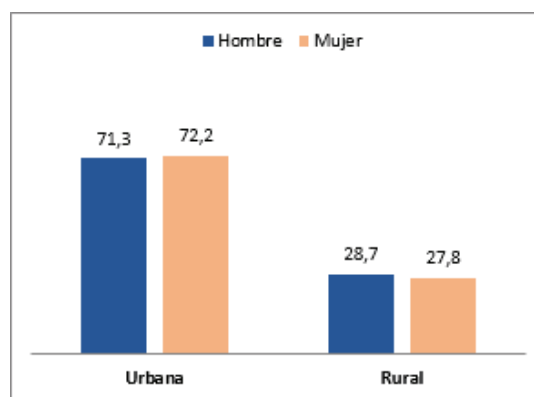


Tabla 2  
Características de la población ecuatoriana por género y etnia en el año 2016

Variables	Hombre	Mujer	Indígena	Afroecuatoriano	Mestizo	Blanco	Mulato	Montuvio
Población de 15 a 65 años	48,3	51,7	11,6	3,1	80,5	1,4	1,0	2,4
<b>Nivel de instrucción</b>								
Ninguno	1,9	3,6	8,3	3,8	1,8	1,6	3,9	7,3
Primaria	26,9	26,7	37,7	28,4	24,6	31,5	40,6	52,4
Secundaria	51,7	47,3	48,9	55,2	49,6	39,1	43,4	31,6
Superior	19,4	22,5	5,1	12,6	23,9	27,8	12,0	8,6
<b>Grupos de edad</b>								
15-24	30,1	28,0	35,7	32,1	28,1	24,1	30,8	25,1
25-34	22,0	22,9	21,5	23,0	22,7	17,2	18,8	20,5
35-44	19,7	19,8	19,5	17,4	19,8	21,1	20,4	21,3
45-65	28,3	29,4	23,3	27,5	29,4	37,6	30,0	31,8
<b>Categoría de ocupación</b>								
Empleado de gobierno	9,7	11,4	4,9	12,0	11,6	9,7	6,3	3,8
Empleado privado	30,7	22,6	8,6	27,0	30,8	32,0	35,0	17,7
Empleado terciarizado	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0
Jornalero o peón	16,2	2,6	10,7	13,6	9,5	6,7	15,0	30,9
Patrono	3,9	1,9	0,6	1,4	3,5	4,4	1,3	3,8
Cuenta propia	29,8	31,6	33,6	30,7	30,0	32,3	30,8	28,7
Trabajador del hogar no remunerado	9,2	24,2	40,2	10,3	11,8	11,7	7,9	10,8
Trabajador no del hogar no remunerado	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	0,0	0,8	0,9
Ayudante no remunerado de asalariado/jornalero	0,1	0,2	0,1	0,3	0,1	0,6	0,0	0,0
Empleado(a) Doméstico(a)	0,2	5,1	1,3	4,6	2,4	2,6	2,9	3,6
<b>Área de residencia</b>								
Urbana	64,7	66,9	19,1	66,1	73,0	75,3	78,7	40,5
Rural	35,3	33,1	80,9	33,9	27,0	24,7	21,3	59,5
<b>Condición de actividad</b>								
Empleo adecuado/pleno	40,4	19,8	14,3	24,3	32,5	28,6	23,5	21,2
Subempleo	13,8	9,6	11,3	15,1	11,4	10,0	14,3	16,0
Otro empleo no pleno	20,1	16,2	28,0	19,2	16,5	16,2	19,6	23,1
Empleo no remunerado	6,2	12,2	30,3	5,4	6,6	7,0	3,9	6,3
Población Económicamente Inactiva	16,5	38,7	14,6	30,2	29,6	31,9	31,9	29,8
<b>Grupo de ocupación</b>								
Personal direct./admin. pública y empresas	1,7	1,1	0,4	1,1	1,7	3,8	0,5	0,5
Profesionales científicos e intelectuales	6,5	11,2	2,7	6,3	9,9	9,2	5,9	3,2
Técnicos y profesionales de nivel medio	4,8	5,1	0,9	3,9	5,8	6,3	2,7	2,0
Empleados de oficina	3,3	5,7	0,9	1,7	5,2	5,1	3,2	1,2
Trabajad. de los servicios y comerciantes	13,6	29,3	8,5	22,1	22,4	24,4	28,3	17,6
Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	19,5	10,6	30,3	17,0	12,3	13,9	14,2	37,4
Oficiales operarios y artesanos	15,7	4,7	5,5	9,0	12,1	9,5	10,0	5,3
Operadores de instalac. máquinas y montad.	11,3	1,4	1,9	5,8	8,1	5,7	5,5	3,4
Trabajadores no calificados	22,9	30,8	48,6	32,9	22,1	21,5	29,2	29,2
Fuerzas Armadas	0,7	0,0	0,2	0,1	0,4	0,6	0,5	0,2

Elaboración: La autora

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censo del Ecuador (INEC) - Encuesta de Empleo y Desempleo Urbano y Rural - Junio 2008

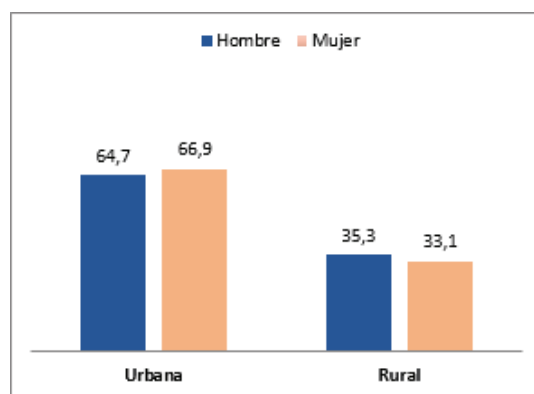


*Figura 3.* Área de residencia por género, año 2008 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)

Elaboración: La autora

De la misma forma, en el año 2016, se observa también que la mayoría de hombres y mujeres viven en las zonas urbanas del país, aunque con una disminución con respecto al año 2008, el 64,7% de los hombres y el 66,9% de las mujeres se alojan en esta área.

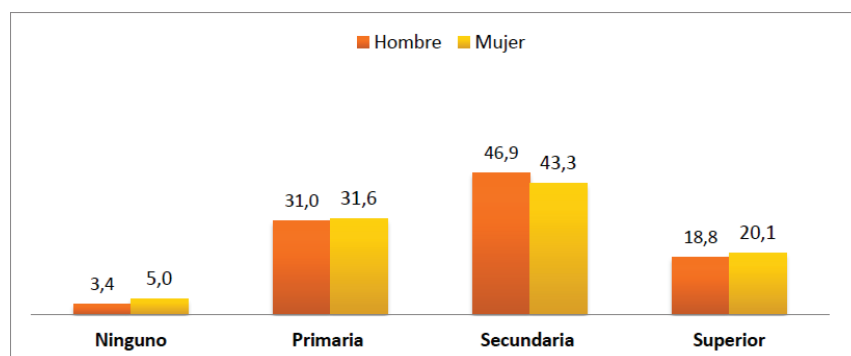


*Figura 4.* Área de residencia por género, año 2016 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)

Elaboración: La autora

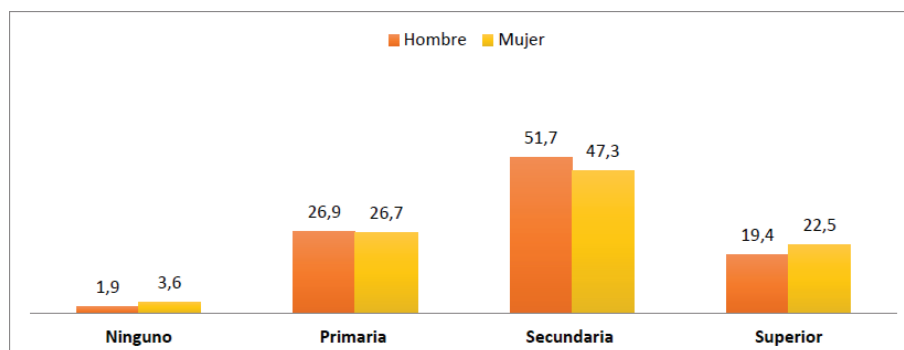
En los dos periodos de estudio, la mayor parte de hombres mujeres, se encuentran entre los 15 y 44 años y, con un nivel de instrucción mayoritariamente secundaria: 46,9% en los hombres y 43,3% en las mujeres en el año 2008. Del mismo modo, para el año 2016, 51,7% en los hombres y 47,3% en las mujeres tienen un nivel de instrucción secundaria, como se puede apreciar en las Figuras 5 y 6.



*Figura 5.* Nivel de educación por género, año 2008 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)

Elaboración: La autora



*Figura 6.* Nivel de educación por género, año 2016 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)

Elaboración: La autora

De acuerdo a la categoría de ocupación por género, en la Figura 7 se puede observar que, para el año 2008, la mayoría de mujeres trabajan por cuenta propia (29,5%), seguido por las empleadas privadas (27,2%); mientras que la mayoría (34,6%) de los hombres son empleados privados, seguido por los trabajadores por cuenta propia (que representan el 24,3%).

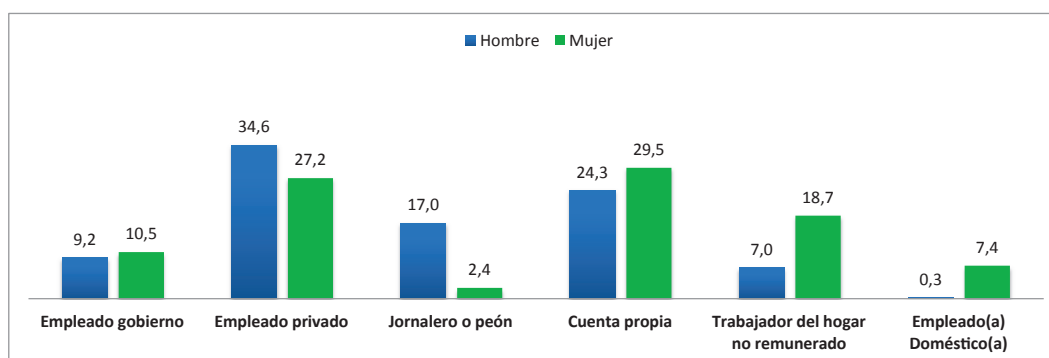


Figura 7. Categoría de Ocupación por género (Año 2008)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)  
Elaboración: La autora

En referencia al año 2016, de igual modo, en la Figura 8 se obtuvo que el 31,6 % de las mujeres trabajan por cuenta propia; sin embargo, ahora seguido por las trabajadoras del hogar no remuneradas (24,2 %). Para los hombres, prevalece el orden de las categorías, aunque con variaciones en los porcentajes, ya que actualmente, el 30,7 % son empleados privados y el 29,8 % trabajadores por cuenta propia.

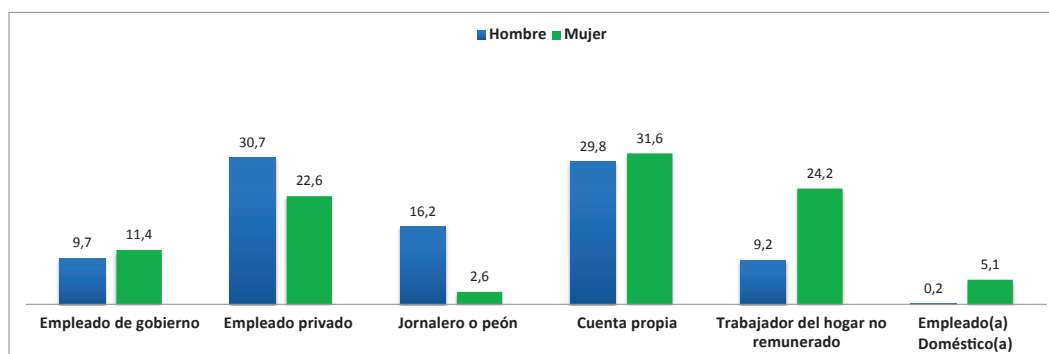


Figura 8. Categoría de Ocupación por género (Año 2016)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)  
Elaboración: La autora

Adicionalmente con respecto al año 2008, como se puede observar en la Figura 9, el 41,5 % de las mujeres se encuentra en una condición de actividad considerada como inactiva, mientras que el 47 % de los hombres tienen un empleo adecuado o pleno.

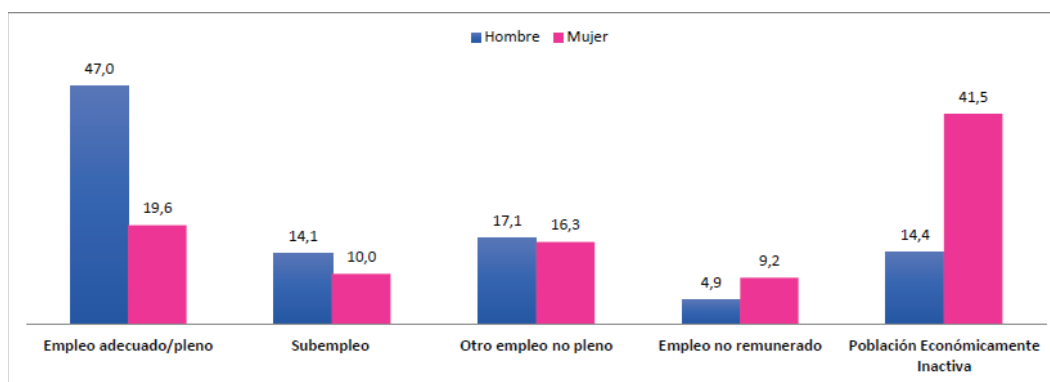


Figura 9. Condición de Actividad por género (Año 2008)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)  
Elaboración: La autora

En cuanto al año 2016 (Figura 10), las mujeres en su mayoría continúan inactivas (38,7%) y los hombres con un empleo adecuado o pleno (40,4%).

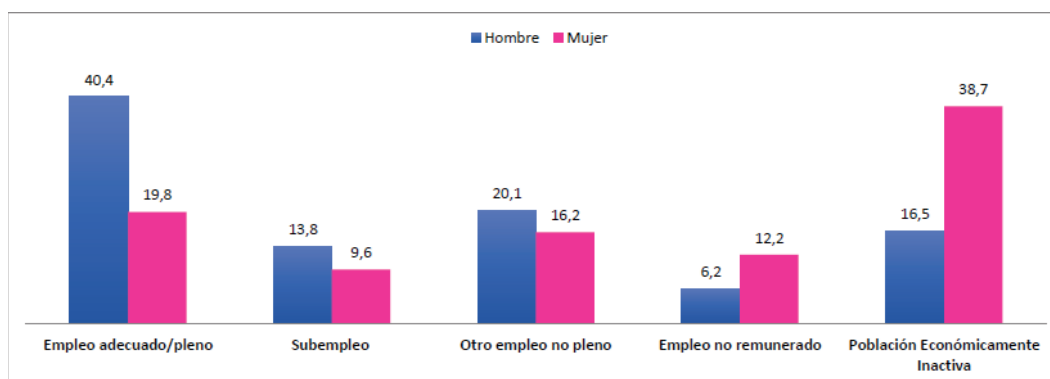


Figura 10. Condición de Actividad por género (Año 2016)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)  
Elaboración: La autora

En el año 2008, si se mira desde la perspectiva étnica en la Figura 11, en el año 2008, la mayoría de las etnias a excepción de los indígenas, habita en las zonas urbanas: el 77,7% de los blancos, el 74,8% de los mestizos, el 71,8% de los afroecuatorianos y el 69,7% de los mulatos. En cuanto al grupo de indígenas, el 75,3% habitaba las zonas rurales del país.

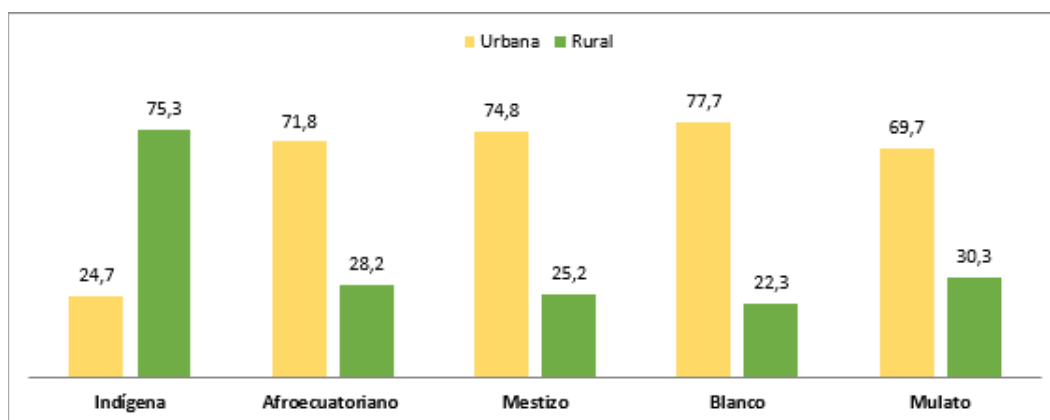


Figura 11. Área de residencia por etnia, año 2008 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)  
Elaboración: La autora

Para el año 2016 (Figura 12), no existe un gran cambio de la posición de los mestizos con respecto al área en la que habitan, ya que el 73 % de los mestizos viven en el área urbana, pero hubo un incremento del porcentaje de indígenas en el área rural, la cifra asciende a 80,9%. Se aprecia también una disminución del porcentaje de afroecuatorianos que viven las zonas urbanas, ahora el 66,1% de personas pertenecientes a esta etnia habitan dichas áreas y en cuanto a los mulatos, el porcentaje incrementó a 78,7%. Para el año 2016, dado que los montuvios son considerados en la base de datos, se observa que el 59,5% de las personas de este grupo étnico habitan en áreas rurales.

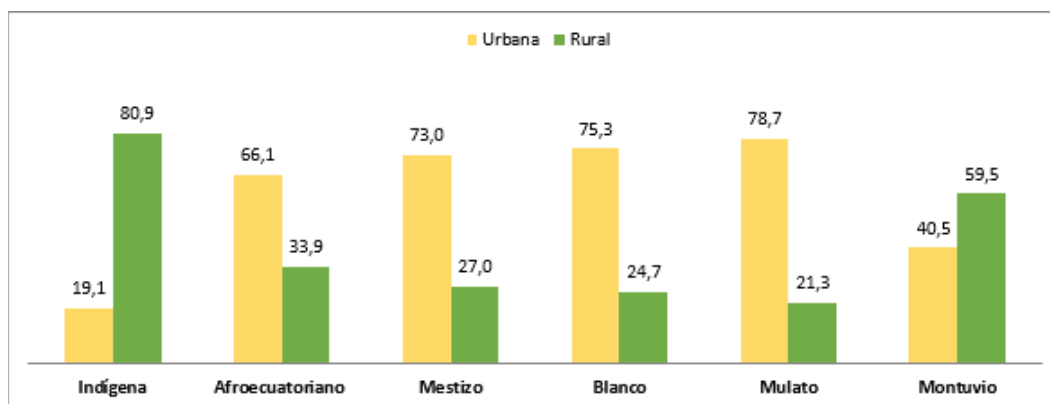


Figura 12. Área de residencia por etnia (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)  
Elaboración: La autora

Dentro de los grupos étnicos que se están analizando, para el año 2008 en lo que respecta al nivel de educación, en la Figura 13, el 43,5 % de los indígenas alcanzan un nivel de instrucción primaria, al igual que los mulatos, el 44 % de esta etnia tiene tal nivel de instrucción. Los afroecuatorianos, mestizos y blancos, en su mayoría tienen un nivel de instrucción secundaria, 45,3 %, 45,7 % y 36,6 %, respectivamente.

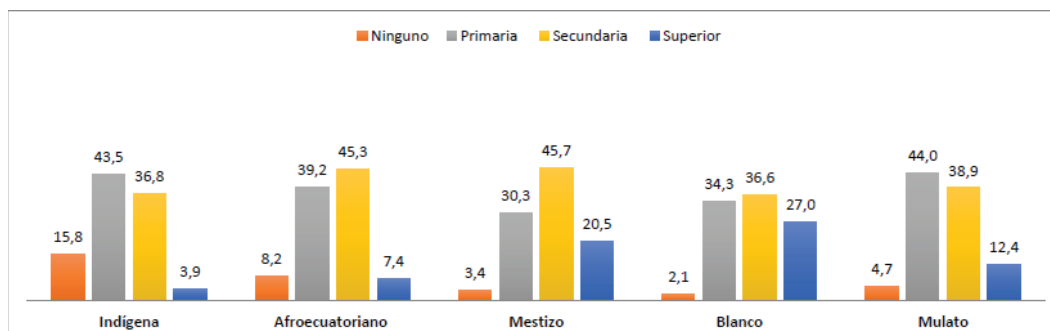


Figura 13. Nivel de educación por etnia, año 2008 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)  
Elaboración: La autora

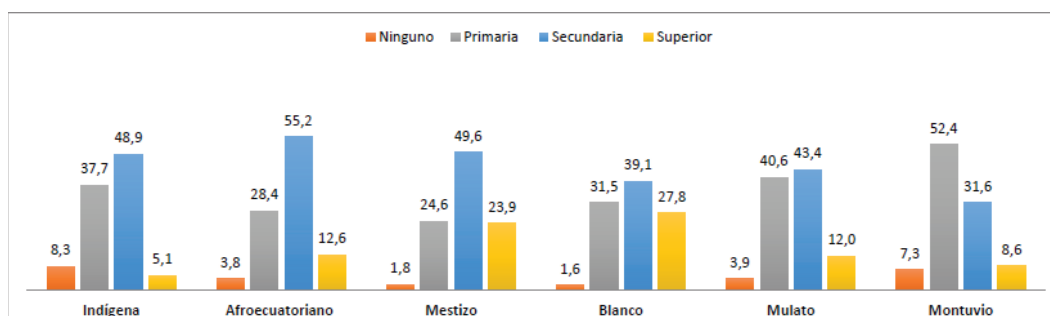


Figura 14. Nivel de educación por etnia, año 2016 (porcentaje del total poblacional)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)  
Elaboración: La autora

En el año 2016, como se puede observar en la Figura 14, existe un cambio significativo para los indígenas, ya que el 48,9 % han alcanzado un nivel de educación secundaria; en cuanto a los afroecuatorianos, mestizos, blancos y mulatos, de igual modo, la mayoría tiene un nivel de instrucción secundaria, el 55,2 % de los afroecuatorianos, 49,6 % de los mestizos, 39,1 % de los blancos y 43,5 % de los mulatos. Globalmente, hubo un incremento del porcentaje de individuos con instrucción secundaria en todas las etnias, sin considerar los montuvios. Con respecto a la educación superior,

se observa que tanto en el año 2008 como en el 2016, el grupo étnico con mayor porcentaje de instrucción superior es el de los blancos. Con referencia a los montuvios, la mayor parte posee un nivel de instrucción primaria, el 52,4 % alcanza este nivel de estudios.

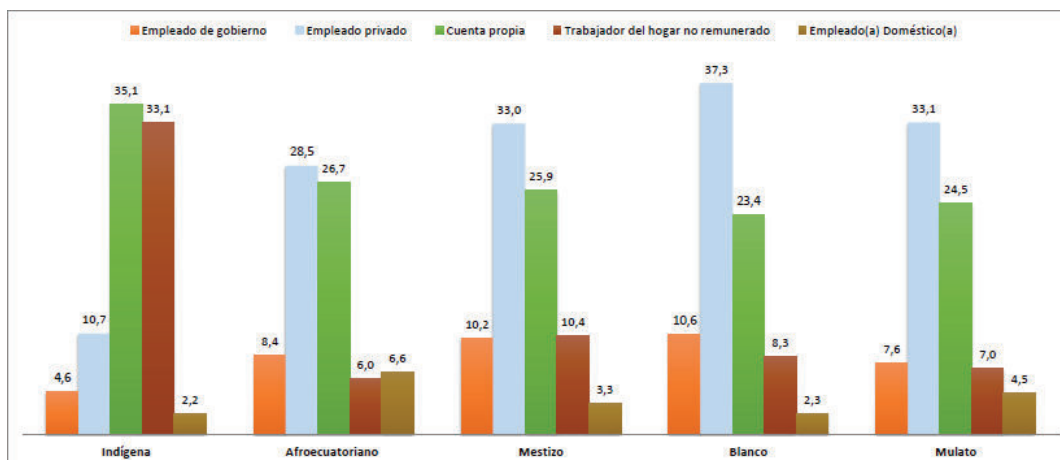


Figura 15. Categoría de Ocupación por grupo étnico (Año 2008)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)

Elaboración: La autora

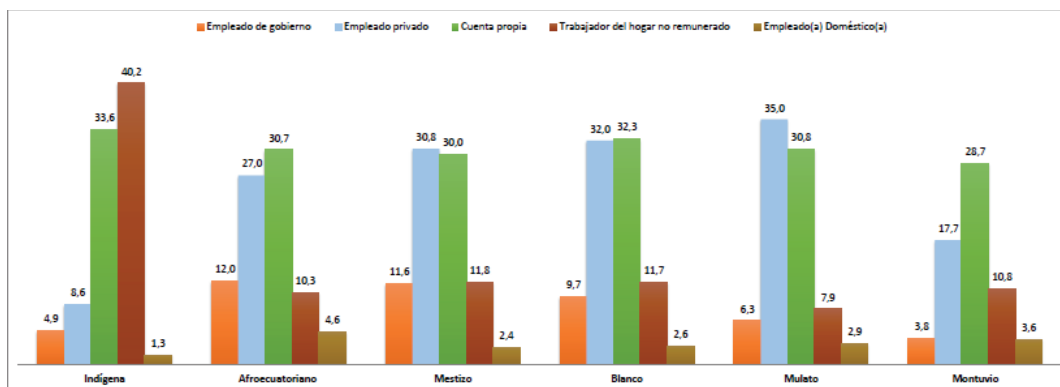


Figura 16. Categoría de Ocupación por grupo étnico (Año 2016)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)

Elaboración: La autora

En la Figura 15 se evidencia la categoría de ocupación de los grupos en el año 2008. Se obtuvo que el mayor porcentaje de los indígenas trabajan por cuenta propia



(35,1 %) o son empleados no remunerados (33,1 %), en tanto que los afroecuatorianos son mayoritariamente empleados privados (28,5 %), seguidos por los trabajadores independientes (26,7 %), de igual forma que los mestizos, en su mayoría son empleados privados (33,0 %) e independientes (25,9 %).

La misma situación se presenta en los blancos y en los mulatos, el 37,3 % de los blancos y el 33,1 % de los mulatos son empleados privados, seguidos de los trabajadores por cuenta propia: el 23,4 % de los blancos y el 24,5 % de los mulatos.

En comparación con el año 2016 (Figura 16), el 40,2 % de los indígenas son trabajadores del hogar no remunerados y el 33,6 % son trabajadores por cuenta propia; el 30,7 % de los afroecuatorianos trabajan por cuenta propia y el 27 % son empleados privados; con respecto a los mestizos se mantiene el orden de las categorías pero con una disminución en los porcentajes: el 30,8 % de los individuos pertenecientes a este grupo son empleados privados, mientras que el 30 % trabajan de forma independiente. Con respecto a los mulatos, la mayoría se mantiene en el empleo privado con un 35 %, seguido de los independientes con un 30,8 %. Los blancos alcanzaron, en su mayoría, ser empleados por cuenta propia (32,3 %); mientras que los montuvios están mayormente categorizados como jornaleros o peones, el 30,9 % de individuos pertenecientes a esta etnia presentan esta categoría de ocupación.

En cuanto a la condición de actividad de los grupos se observa en la Figura 17 que, en el año 2008, los indígenas en un alto porcentaje son empleados no remunerados (24,8 %), los afroecuatorianos en su mayoría son categorizados como inactivos (28 %) al igual que los blancos (31,6 %), mientras que el 33,8 % de los mestizos tiene un empleo adecuado o pleno, del mismo modo que los mulatos, con un 37 %.

La condición de actividad de los grupos en el año 2016 se muestra en la Figura 18 y se puede observar que, al igual que en el año 2008, un alto porcentaje los indígenas son empleados no remunerados (30,3 %), los afroecuatorianos son mayoritariamente inactivos (30,2 %) como los blancos (31,9 %) y montuvios (29,8 %), y por otra parte los mestizos en su mayoría son ocupados plenos (32,5 %) e inactivos (29,6 %).

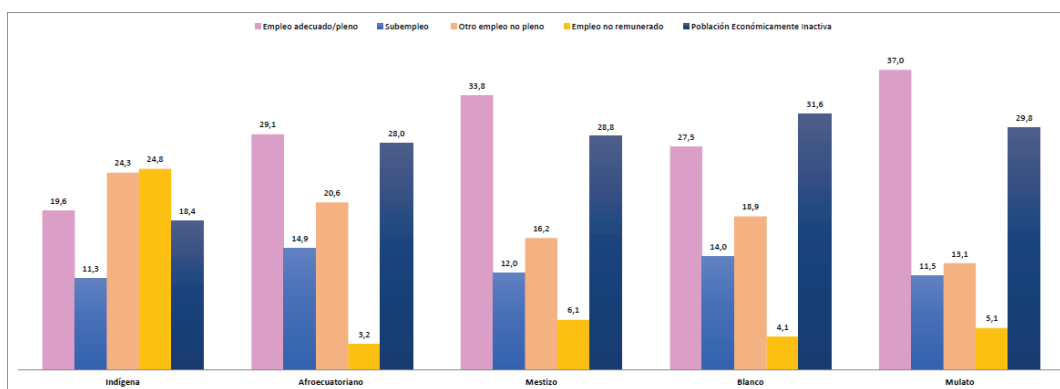


Figura 17. Condición de Actividad por grupo étnico (Año 2008)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2008 (INEC)  
Elaboración: La autora

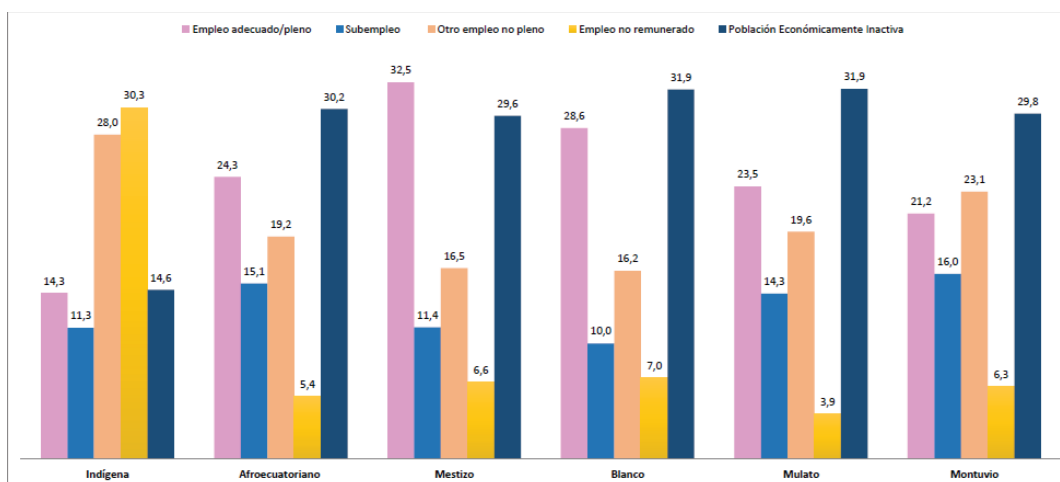


Figura 18. Condición de Actividad por grupo étnico (Año 2016)

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo 2016 (INEC)  
Elaboración: La autora

### 3.3 METODOLOGÍA

La discriminación es un fenómeno mundial. Estudios realizados para Estados Unidos y América Latina, demuestran cómo afecta la discriminación a diversos países. En general, las investigaciones empíricas de discriminación salarial, utilizan un procedimiento concreto: la estimación de ecuaciones mincerianas<sup>13</sup> de salarios controla-

<sup>13</sup>Las ecuaciones mincerianas determinan el efecto que tienen las variables de capital humano en los ingresos, es decir, el salario de un empleado dependerá de los conocimientos adquiridos durante

das por género, etnia y otras variables que reflejen la productividad (escolaridad, experiencia, edad, etc.). Heckman (1979) advierte tomar en cuenta y corregir los problemas de sesgo de selección muestral que presentan estos estudios.

La estimación de ecuaciones de ingresos para analizar la discriminación salarial, parte de los estudios de Oaxaca (1973) y Blinder (1973). Ambos autores analizaron el caso estadounidense y estimaron ecuaciones de salarios, previo a la descomposición de ingresos, analizando el logaritmo del salario por hora, explicado por la educación, edad, raza, región de residencia, industria, ocupación y estado de salud de los individuos. Por otra parte, las metodologías utilizadas para analizar el impacto de las acciones afirmativas son variadas. No obstante, la mayor parte de la literatura empírica para el análisis del impacto de las acciones afirmativas ha sido abordada a través de la aplicación de modelos de variable dependiente discreta (logit y probit). Como ya fue mencionado anteriormente, Blanchflower (2009) analizó los efectos de los programas de acción afirmativa sobre el empleo autónomo en la industria de la construcción de Estados Unidos. El autor utilizó una regresión Probit para examinar la relación entre, si una persona trabaja por cuenta propia (si o no) y un conjunto de características socioeconómicas de la persona como edad, localidad, género, etnia, educación, etc., es decir, se estimó la probabilidad de que un individuo sea trabajador autónomo, manteniendo características constantes.

De esta forma, y siguiendo el procedimiento más utilizado en la literatura relacionada con discriminación salarial por género y etnia, en este proyecto de investigación se adoptarán dos estrategias de estimación. La primera, consiste en estimar ecuaciones de ingresos para determinar la existencia de discriminación salarial y, la segunda, consiste en estimar un modelo probit para analizar la participación de los ecuatorianos en el mercado laboral, antes y después de la aplicación de las políticas de acción afirmativa impuestas por el gobierno del Presidente Rafael Correa. Esta última metodología es similar a la utilizada por Blanchflower (2009). Para el análisis de la discriminación salarial, se utilizará como base el modelo de escolaridad propuesto por Mincer (1974), en el cual las diferencias salariales son calculadas mediante la estimación de ecuaciones de ingresos controladas por género y etnia, siendo los coeficientes positivos o negativos de las variables de control los que explican la existencia

---

sus años de educación y de experiencia.

de discriminación salarial y los cuales deben ser estadísticamente significativos. El método de estimación de las ecuaciones mincerianas es generalmente el de mínimos cuadrados ordinarios. Luego se corrigen los posibles problemas de sesgo de selección mediante la metodología propuesta por Heckman (1979). Autores como Altonji y Blank (1999), Fuentes et al. (2005) y, García–Aracil y Winter (2006), utilizan esta metodología para corregir el sesgo de selección muestral causado por la exclusión de las personas que no participan en el mercado laboral. La función establecida por Mincer (1974) es la siguiente:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \beta_1 S_i + \beta_2 X_i + \beta_3 X_i^2 + \mu \quad (6)$$

Donde,  $\ln(Y_i)$  es el logaritmo natural del ingreso de cada individuo  $i = 1, 2, \dots, n$ ;  $S_i$  representa los años de escolaridad,  $X_i$  los años de experiencia laboral y  $X_i^2$  la experiencia laboral al cuadrado;  $\beta_0$  corresponde a la capacidad de los individuos para generar ingresos sin tener un nivel de educación ni de experiencia,  $\beta_1$  es la tasa de rendimiento de la educación y,  $\beta_2$  y  $\beta_3$  son estimadores. Por último,  $\mu$  es el término de error que debe seguir una distribución normal y no estar autocorrelacionado.

Existen limitaciones metodológicas de las ecuaciones mincerianas. Heckman (1979) menciona que el sesgo de selección muestral puede surgir en la estimación de las ecuaciones de salarios debido a la no aleatoriedad ya que se está excluyendo a individuos desempleados y además se está considerando a la población ocupada que constituye un segmento de la población total, la cual pasó por un proceso de autoselección para ingresar al mercado laboral. Por esto, la corrección de este problema resulta fundamental para obtener conclusiones acertadas con estimadores insesgados. Heckman (1979) propone una solución al problema de sesgo de selección, adicionando la Inversa del Ratio de Mills (IRM) a la ecuación de ingresos. El método consiste en la estimación de un modelo probit para calcular la probabilidad de que un individuo participe en el mercado laboral. Según Baltagi (2008) el modelo puede describirse como:

$$Y_i = \gamma_0 + \sum_{j=1}^k \gamma_j Z_{ij} + v_i \quad (7)$$

Donde,  $Y_i$  es una variable *dummy* que es igual a 1 si el individuo está empleado y 0 si no;  $Z_{1i}, \dots, Z_{ki}$  es el conjunto de variables que representan características indivi-

duales como la etnia, género, edad, escolaridad, área de residencia y estado civil;  $v_i$  es el término de error que sigue una distribución normal.

Luego, se incorpora el ratio de Mills a la ecuación de salarios; suponiendo que  $\mu_i$  y  $v_i$  siguen ambos una distribución normal con la siguiente estructura:  $\begin{pmatrix} \mu_i \\ v_i \end{pmatrix} \sim N \left[ \begin{pmatrix} 0 \\ 0 \end{pmatrix}, \begin{pmatrix} \sigma^2 & \rho\sigma \\ \rho\sigma & 1 \end{pmatrix} \right]$ , de esta manera el ratio de Mills es igual a  $\rho\sigma v_i$  y se reemplaza  $v_i$  por su media condicional (Baltagi, 2008):

$$E[v_i|Y_i = 1] = \frac{\phi(\gamma_0 + \sum_{j=1}^k \gamma_j Z_{ij})}{\Phi\left(-(\gamma_0 + \sum_{j=1}^k \gamma_j Z_{ij})\right)} = \lambda_i \quad (8)$$

Donde,  $\phi(\dots)$  y  $\Phi(\dots)$  son la función de densidad y la función de distribución de la normal estándar, respectivamente; y  $\lambda_i$  es la Inversa del Ratio de Mills. Por consiguiente, la ecuación de ingresos resultaría de la siguiente forma:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij} + \rho\sigma \frac{\phi(\gamma_0 + \sum_{j=1}^k \gamma_j Z_{ij})}{\Phi\left(-(\gamma_0 + \sum_{j=1}^k \gamma_j Z_{ij})\right)} + n_i. \quad (9)$$

O también:

$$\ln(Y_i) = \beta_0 + \sum_{j=1}^k \beta_j X_{ij} + \rho\sigma \lambda_i + n_i, \quad (10)$$

donde  $n_i$  es el término de error que sigue una distribución normal con media 0 y varianza  $\sigma^2$ . Para el análisis de este estudio, si  $\lambda_i$  es estadísticamente significativo, implica que existe un problema de sesgo de selección y que el IRM debe mantenerse en el modelo, caso contrario deberá excluirse.

Ahora, para el análisis de las políticas de acción afirmativa, como antes se mencionó, es preciso utilizar un modelo Probit para estimar la probabilidad de que un individuo tenga un empleo adecuado, dadas características socioeconómicas individuales. Entonces, formalmente, la participación laboral plena de una persona es descrita por el modelo siguiente:

$$Y_i^* = X_i \beta + \mu_i \quad (11)$$

Donde,  $Y_i^*$  (variable dependiente dicotómica), es igual a 1 si el individuo  $i$  tiene un

empleo adecuado o pleno, e igual a 0 caso contrario;  $X_i$  es un vector de características socioeconómicas del individuo que determinan  $Y_i^*$  (etnia, nivel de educación, género, edad, localidad) y  $\mu_i$  es un error aleatorio con media cero.

Adicionalmente, para observar el efecto, se realizará una agrupación de los datos correspondientes al periodo analizado (2008-2016). Se colocará una variable *dummy* de existencia de política de acción afirmativa:

$$\alpha_i = \begin{cases} 1 & \text{si existe acción afirmativa} \\ 0 & \text{caso contrario} \end{cases} \quad (12)$$

Tomando como referencia que en el año 2008 las acciones afirmativas no estaban implementadas y suponiendo que, en el año 2016 ya son aplicadas en su totalidad. Por lo tanto el modelo se define de la siguiente forma:

$$Y_i^* = X_i\beta + \alpha + \mu_i \quad (13)$$

El modelo descrito ayudará a analizar si hubo o no cambios entre los años 2008 y 2016 en el acceso a un empleo adecuado por parte de las minorías (indígenas, afroecuatorianos, mulatos y montuvios) y las mujeres.

Dado que los coeficientes no tienen ninguna interpretación directa en los modelos Probit, para observar si las acciones afirmativas han resultado efectivas, se estimará los efectos marginales del modelo antes descrito.

Adicionalmente, se realizará la validación de los modelos estimados, la cual se incluye como un anexo de esta investigación.

# CAPÍTULO IV

## RESULTADOS

Este capítulo contiene los resultados de la estimación de los modelos de discriminación salarial y del efecto de las acciones afirmativas. En términos generales, los resultados indican que, en el periodo de tiempo entre los dos años analizados permanece la existencia de discriminación salarial y que además, la aplicación de acciones afirmativas podría no mostrar el efecto esperado.

### 4.1 MODELO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y ETNIA

Para el análisis de la existencia de discriminación salarial, se examinó la información de los dos años que comprenden el periodo de estudio, 2008 y 2016, y sus resultados se presentan en la Tabla No. 3, los mismos que fueron obtenidos mediante la estimación de las ecuaciones mincerianas por MCO y por el método de corrección de Heckman (1979), debido al problema de sesgo de selección muestral.

Asimismo, para la interpretación de los resultados, se realizará una comparación entre los dos periodos y, de esta manera, observar si existe un cambio en cuanto a discriminación salarial por género y etnia a través del tiempo.

Entonces, a partir de los resultados de la Tabla 3, se puede observar que el regresor denominado ratio de Mills es significativo para los dos modelos (2008 y 2016); por tanto, debe mantenerse en la estimación, lo cual indica que el modelo corregido por el método de Heckman (1979) es el más apropiado para este estudio y este será analizado.

El modelo 1 para el año 2008 muestra la presencia de discriminación salarial en contra de las mujeres, indígenas y mulatos, ya que los coeficientes de las variables que controlan tales condiciones son negativos y estadísticamente significativos. En particular, se observa, con respecto del grupo de mestizos y manteniendo el resto de factores constantes, que las mujeres reciben un 33 % menos en sus ingresos en comparación a los hombres. Con respecto a la etnia, los resultados indican que, los

Tabla 3  
*Estimación de ecuaciones de ingresos para los años 2008 y 2016*

LnINGRESO		
	MODELO 1 (Año 2008)	MODELO 2 (Año 2016)
<b>Escolaridad</b>	0,098*** (0,002) [0,000]	0,081*** (0,002) [0,000]
<b>Experiencia</b>	0,042*** (0,003) [0,000]	0,016*** (0,002) [0,000]
<b>Experiencia2</b>	-0,001*** (0,000) [0,000]	-0,000*** (0,000) [0,004]
<b>Mujer</b>	-0,331*** (0,030) [0,000]	-0,056 (0,021) [0,006]
<b>Indígena</b>	-0,095* (0,037) [0,011]	-0,045* (0,020) [0,022]
<b>Afroecuatoriano</b>	-0,010 (0,038) [0,795]	-0,007 (0,029) [0,815]
<b>Blanco</b>	0,013 (0,028) [0,647]	-0,004 (0,045) [0,933]
<b>Mulato</b>	-0,146*** (0,040) [0,000]	-0,026 (0,045) [0,560]
<b>Montuvio</b>		-0,054 (0,032) [0,099]
<b>Otra etnia</b>	0,118 (0,883)	-0,111 (0,435)
<b>Rural</b>	-0,166*** (0,016) [0,893]	-0,099*** (0,012) [0,799]
<b>Casado</b>	0,126*** (0,014) [0,000]	0,129*** (0,012) [0,000]
<b>imr</b>	0,149*** (0,041) [0,000]	-0,182*** (0,033) [0,000]
<b>N</b>	8,862	12,407
<b>R2</b>	0,522	0,494

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Los errores estándar están representados en paréntesis y el p-valor en corchetes

Elaborado por: La autora



indígenas perciben un 9,5 % menos en sus salarios y los mulatos un 14,6 % menos, siendo el grupo étnico más discriminado en cuanto al ingreso laboral.

En el Modelo 2 que representa al año 2016, los resultados muestran que permanece la existencia de discriminación salarial en contra de las mujeres e indígenas, sin embargo, este ha disminuido. Particularmente, en relación a los hombres, aunque con un menor porcentaje, con respecto al año 2008, las mujeres reciben un salario menor. Según el INEC, para junio de 2016, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es \$508,88; mientras que para una mujer con empleo es de \$415,54. Los resultados obtenidos corroboran lo expuesto por Rivera (2013), quien observó en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2012, que el hecho de ser mujer es penalizado con una reducción del 10,1 % en el salario. De esta forma, se confirma que el grupo femenino se encuentra afectado por la discriminación salarial.

Desde el punto de vista étnico, la estimación para el año 2016 mostró que ha disminuido la brecha entre las minorías analizadas y los mestizos (grupo de comparación). Según los resultados obtenidos, los indígenas recibirían un 4,5 % menos en sus ingresos, mostrando una disminución en el porcentaje con respecto al año 2008; de la misma manera, los mulatos redujeron el porcentaje de menor salario a 2,6 % (respecto del grupo de mestizos y manteniendo el resto de factores constantes). Así, se confirma lo expuesto por Altonji y Blank (1999) y Ñopo et al. (2007), que pese a la disminución de las diferencias en los ingresos, continúa existiendo una brecha en los salarios de los grupos étnicos minoritarios y el grupo étnico que representa a la mayoría. En cuanto a los afroecuatorianos, esta variable no presenta significancia estadística. Esto puede deberse al hecho de que, en la muestra, la población afroecuatoriana no es representativa y porque la mayoría de individuos pertenecientes a esta etnia tiene un nivel de instrucción secundaria, inclusive siendo más bajo que el de los mestizos; por lo que, interpretar esta variable podría generar cierta ambigüedad. Sin embargo, a partir de esta última reflexión se puede rescatar el hecho de que los afroecuatorianos presentan un nivel de instrucción medio, lo cual se traduce en una participación en el mercado laboral en situación de desventaja a pesar de la existencia de políticas de acción afirmativa.

Por otro lado, estudios como el de García-Aracil y Winter (2006) exponen que, una parte del diferencial salarial, está explicado por las diferencias en la dotación de

capital humano. Es por ello que, la desigualdad de ingresos no se puede atribuir solamente a las diferencias salariales por discriminación, existen otros factores como la formación académica y el estado civil, por ejemplo; al respecto, en la estimación del año 2008 se obtuvo que, por cada año adicional de educación, los incrementos en los salarios son de aproximadamente el 9,8 % (manteniendo el resto de factores constantes). Por otro lado, se puede apreciar que por cada año adicional de educación en el año 2016, existen incrementos en los salarios de 8,1 %, mostrándose un porcentaje menor que en el año 2008. En general, el hecho de que un individuo tenga más años de educación que otro, influyen en que sus diferencias salariales aumenten<sup>14</sup> a favor del individuo más educado (Oaxaca, 1973).

Con referencia a la variable experiencia, otra variable que representa al capital humano, también es positiva y significativa tanto para el año 2008 como para el año 2016, y el cuadrado de esta variable es negativo y significativo, lo que captura la forma cóncava de la función de ingresos respecto de la experiencia de los individuos. Para el año 2008, se muestra que por cada año de experiencia adicional los individuos reciben aproximadamente un 4,2 % adicional en sus salarios, manteniendo el resto de factores constantes; no obstante, hay que tomar en cuenta que este pago será recibido hasta un cierto punto de su experiencia laboral a partir del cual sus ingresos comenzarán a decaer. En cuanto al año 2016, al igual que en 2008, la experiencia presenta un signo positivo y es significativa por lo que, los empleados con más años de experiencia pueden obtener mejores salarios. Al respecto, Altonji y Blank (1999) mostraron que una parte de las diferencias en los ingresos, se debe a la mejor experiencia y la ocupación de los individuos.

En cuanto a las otras variables que muestran las características de los individuos, se puede observar que, las personas que declararon estar casados o en unión libre en el año 2008, son favorecidas a obtener un pago adicional de aproximadamente un 12,6 % (con respecto a los solteros). Para el año 2016, se obtuvo que un individuo casado o unido, implica que reciba un ingreso adicional del 12,9 % en su salario, valor que varía un 0,3 % con respecto al año 2008. Lo mismo indican Pérez y López (2006), autores que evidencian un incremento en los ingresos por ser casado. Sin embargo,

---

<sup>14</sup>«La depreciación de la educación es un fenómeno de creciente significación: para alcanzar posiciones o ingresos similares en el mercado laboral cada vez se necesitan mayores niveles de educación» (Bravo, 2000: 59).

esta característica se cumple solamente para los hombres ya que, como menciona Becker (1985), existe una disparidad entre las mujeres solteras y las casadas que tienen hijos, que es difícilmente observable por el empleador: la productividad de las casadas con hijos es menor y, por tanto, su ingreso laboral también es menor. Según esta afirmación, las mujeres que tienen hijos presentarían un mayor ausentismo en su lugar de trabajo y cansancio durante la jornada laboral, especialmente aquellas con hijos menores de 4 años, debido a que desempeñan un trabajo en el hogar y otro fuera del mismo. Becker (1985), también menciona que esta situación repercute más en trabajos en los que se requiere la presencia permanente de la persona en el puesto o cuando el empleador considera importante la permanencia en el trabajo. Por último, la variable que representa el área de residencia de los individuos, muestra efectos negativos para las personas que habitan en las zonas rurales. De acuerdo a los resultados obtenidos del 2008, considerando el área urbana como categoría de referencia, ubicarse o habitar en el área rural desfavorece a la obtención de un mayor salario, en un 16,6 %. De igual forma, vivir en el área rural tiene una relación negativa y significativa con los ingresos para el año 2016; es decir, si un individuo reside en el área rural puede percibir un 9,9 % menos en su salario, notándose una disminución en el porcentaje con respecto de lo que recibían en el año 2008. Como lo señala García-Aracil y Winter (2006), trabajar en zonas rurales implica un menor salario. De esta forma, podría explicarse también la discriminación salarial en contra de los indígenas, ya que como se mencionó en el capítulo anterior, el 75,3 % de las personas que se autoidentifican como indígenas residen en las zonas rurales y según Ñopo (2007), sus condiciones de trabajo no son las mejores y, por lo general, están en el subempleo y la inactividad.

En síntesis, se puede observar que a través del tiempo persiste la discriminación salarial en contra de los grupos étnicos históricamente discriminados y del grupo femenino. Además, se observa que el hecho de tener mayores años de educación y de experiencia tiene un efecto positivo en los salarios, al igual que vivir en el área urbana. Estos resultados, corroboran la literatura teórica y la evidencia empírica referente a la discriminación salarial.

## 4.2 MODELO PARA EL ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DE ACCIÓN AFIRMATIVA

Los resultados del modelo para el efecto de las acciones afirmativas en el mercado laboral ecuatoriano, se presentan en la Tabla 4, la cual considera los datos tanto del año 2008 como del 2016, es por esto que el número de observaciones para este análisis asciende a 58.190. Mediante un modelo probit se determina la probabilidad de tener un empleo adecuado en el mercado laboral del Ecuador.

Lo importante en esta parte del estudio es analizar la variable que representa la existencia de las medidas de acción afirmativa. En vista de que la variable en mención presenta un signo negativo y es significativa, se puede afirmar que la aplicación de estas medidas o políticas en beneficio de los individuos pertenecientes a minorías étnicas y las mujeres, no han tenido un efecto positivo, por lo que se cumple la segunda hipótesis planteada en este trabajo. Por tanto, se puede decir que, pese a la existencia de una figura legal que ampare a los ciudadanos ecuatorianos en contra de la discriminación laboral, es persistente que individuos con habilidades o destrezas similares, no tengan oportunidades similares, independientemente de su género o de su grupo étnico.

Se puede apreciar que el hecho de pertenecer al grupo de indígenas, mulatos y montuvios (con respecto a ser mestizo), tiene un efecto negativo en cuanto a la probabilidad de obtener un empleo adecuado, al igual que pertenecer al grupo de las mujeres. Según el INEC, para junio de 2016, la tasa de empleo adecuado fue del 22,9%, es decir, del total de individuos empleados en el Ecuador, solamente el 22,9% tiene un empleo adecuado.

En la estimación, se observa también que, los individuos con mayores años de educación tienen más probabilidad de obtener un empleo adecuado. No obstante, Coate y Loury (1993) muestran que los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas o las mujeres siguen siendo percibidos como menos capaces, a pesar de la existencia de acción afirmativa. De hecho, Coate y Loury (1993) muestran evidencias de que las políticas de acción afirmativa pueden empeorar las percepciones de los empleadores sobre la productividad de los trabajadores inicialmente desfavorecidos, independientemente de su nivel de educación. Por otra parte, como se ha expresado en el análisis descriptivo de los datos, las minorías tienen menor nivel educativo, lo que confirman

Tabla 4  
*Estimación del modelo probit para el análisis de las acciones afirmativas*

	Empleo_adequado
Indígena	-0,176*** (0,025) [-0,054] {0,000}
Afroecuatoriano	-0,085 (-0,048) [-0,026] {0,074}
Blanco	-0,075* (-0,033) [-0,023] {0,025}
Mulato	-0,170** (-0,053) [-0,051] {0,001}
Montuvio	-0,131* (-0,055) [-0,040] {0,018}
Otra etnia	-0,418 (-0,266) [-0,114] {0,116}
Edad	0,187*** (-0,003) [0,060] {0,000}
Edad2	-0,002*** (0,000) [-0,001] {0,000}
Urbano	0,319*** (0,015) [0,098] {0,000}
Escolaridad	0,089*** (0,002) [0,029] {0,000}
Hombre	0,868*** (0,013) [0,275] {0,000}
Acción Afirmativa	-0,184*** (0,013) [-0,060] {0,000}
N	58190
pseudoR2	0,232

\* $p < 0,05$ ; \*\* $p < 0,01$ ; \*\*\* $p < 0,001$

Los errores estándar están representados en paréntesis, los efectos marginales entre corchetes y el p-valor entre llaves

Elaborado por: La autora

Holzer y Neumark (1999), pero en general sin inferiores grados de rendimiento. Además, se obtuvo que el hecho de ser hombre y residir en el área urbana, incrementan la probabilidad de conseguir un empleo adecuado en el Ecuador. Según datos del INEC, en junio de 2016 la tasa de empleo adecuado es mayor para los hombres, en 16,4 puntos porcentuales, que para las mujeres. Asimismo, se observa una tendencia decreciente en la tasa de empleo adecuado en el área rural, ya que para el año 2008, el 23,31 % de la población económicamente activa que habitó en el área rural tenía un empleo adecuado; sin embargo, para el año 2016, esta tasa disminuyó a 22,87 %. En cuanto a la edad de los individuos, se observó que entre más años, existe una mayor probabilidad de tener un empleo adecuado. Al respecto, Blanchflower (2007), señala que esta probabilidad en los EE.UU., aumenta con la edad y es mayor para los hombres que para las mujeres y para las personas casadas que para los solteros, y que además, aumenta con la educación, confirmando lo expuesto en este estudio.

# CAPÍTULO V

## CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

### 5.1 CONCLUSIONES

El objetivo de este estudio ha sido analizar la existencia de discriminación salarial por género y etnia, así como también, el análisis de los efectos de las políticas de acción afirmativa en el mercado laboral ecuatoriano.

Se puede concluir que existen diferencias en los ingresos que podrían ser atribuidas a la discriminación salarial por género (desfavoreciendo al grupo femenino) y por etnia (desfavoreciendo a los indígenas y los mulatos) en el mercado laboral de Ecuador. Además, los resultados muestran que, las medidas de acción afirmativa no tendrían el efecto esperado a partir de su aplicación, en cuanto a la discriminación en el empleo.

Las brechas salariales disminuyeron entre hombres y mujeres, entre los años 2008 y 2016, aunque persisten a través del tiempo. Asimismo, desde la perspectiva étnica, las diferencias en los ingresos de los grupos históricamente discriminados, con respecto a los mestizos, disminuyeron; no obstante, se mantiene la desigualdad porque predomina aún la discriminación entre los ecuatorianos.

En este estudio se observó también que el conseguir un empleo adecuado, pese a la existencia de las acciones afirmativas creadas por el Estado, para las mujeres y las minorías existe una menor probabilidad de obtener este tipo de empleos, porque prevalece el estereotipo creado en contra de las capacidades de la mujer y de los individuos pertenecientes a los grupos étnicos minoritarios como indígenas y mulatos; además los pertenecientes a las minorías étnicas tienen menor nivel de educación bajo.

La discriminación laboral, de cualquier tipo, implica que mujeres o individuos pertenecientes a minorías solamente puedan acceder al subempleo, o tal vez a empleos de igual nivel que los individuos no discriminados, pero con una menor remuneración, lo cual podría ocasionar pobreza, trabajos forzados, falta de estabilidad y exclusión social. Además, estos problemas podrían repercutir en las siguientes generaciones, ya que las condiciones de los padres pueden afectar en un inicio a la educación de

los hijos, y por tanto a sus posteriores condiciones laborales, convirtiéndose así en un círculo vicioso, en una trampa de la pobreza.

## 5.2 RECOMENDACIONES

Los resultados obtenidos evidencian la importancia de las políticas salariales y de las acciones afirmativas en el mercado laboral. Es imperante buscar la eliminación de la discriminación salarial por razones de género y etnia, considerando que a igual trabajo debe reconocerse igual salario, independientemente de la condición del individuo. Determinar los factores que influyen en la generación de esta injusta situación, para que sean tomados en cuenta para la planificación de las políticas públicas que promocionan la equidad salarial.

Es importante reconocer que las diferencias salariales se deben aceptar siempre y cuando existan trabajadores más cualificados, una diferencia en la productividad de los mismos o en el valor del trabajo que realizan.

Si bien, existe la regulación en la Constitución, tratados y decretos que promueven la no discriminación en el Ecuador, es necesario desarrollar y reafirmar las políticas que estimulan la igualdad de oportunidades, considerando que un factor importante es la educación de los individuos; es decir, existe la influencia de la escolaridad para obtener un empleo y un salario adecuados; por lo que, es fundamental mejorar las oportunidades de educación y formación de los ecuatorianos desde las etapas tempranas.

Debería promoverse también el acceso igualitario a puestos de responsabilidad, ya que de esta manera se incrementará la posibilidad de una remuneración igualitaria, basada en las habilidades y cualificaciones de los empleados, como en su capital humano. Así se contribuiría a disminuir la pobreza y la desigualdad, fortaleciendo la presencia femenina y de los grupos étnicos que se encuentran en situación de discriminación.

Es importante mencionar que existieron limitaciones en este estudio, las cuales tienen que ver con las bases de datos utilizadas, dado que no se encontró datos o información acerca del esfuerzo que realizan los trabajadores, el cual puede estar ligado con el salario que percibe; ya que como se observó tanto en la literatura teórica como en la evidencia empírica, las diferencias salariales pueden ser explicadas en parte por



las diferencias en las habilidades y el capital humano de las personas. De hecho, como se mostró en los resultados, los individuos con más años de educación pueden incrementar el nivel de su salario.

## BIBLIOGRAFÍA

- Aigner, D. y G. Cain (1977). “Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets”. *Industrial an Labor Relation Review* 30, págs. 175 – 187.
- Altonji, J. y R. Blank (1999). “Race and Gender in the Labor Market”. *Handbook of Labor Economics* 3, págs. 3143 – 3259.
- Amarante, Verónica y Alma Espino (2004). “La segregación ocupacional de género y las diferencias en las remuneraciones de los asalariados privados”. *Desarrollo Económico. Revista de Ciencias Sociales* 44, págs. 109 – 129.
- Arrow, K. (1972). “Some Mathematical Models of Race in the Labor Market”. *Racial Discrimination in Economic Life*, págs. 187 – 203.
- Arrow, K. (1973). “The Theory of Discrimination”. *Discrimination in Labor Markets*. Princeton University Press, págs. 3-33.
- Baltagi, B. (2008). *Econometric analysis of panel data*. Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- Becker, Gary (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: The University of Chicago press, 2da edición.
- Becker, Gary, Thomas Sowell y Kurt Vonnegut (1982). *Discrimination, Affirmative Action and Equal Opportunity*. Vancouver: The Fraser Institute.
- Becker, Gary (1985). “Human Capital, Effort, and the Sexual Division of Labor”. *Journal of Labor Economics* 3, págs. 33 – 58.
- Blinder, (1973). “Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates”. *The Journal of Human Resources* 8, págs. 436 – 455.
- Blanchflower, David (2009). “Minority self-employment in the United States and the impact of affirmative action programs”. *Annals of Finance* 5, págs. 361 – 396.

- Button, James y Bárbara Rienzo (2003). “The impact of affirmative action: black employment in six southern cities”. *Social Science Quarterly* 84, págs. 1 – 14.
- Cain, Glen (1986). “The Economic Analysis of Labor Market Discrimination: A Survey”. *Handbook of Labor Economics* 1, págs. 693–785.
- Carrillo, Paúl (2004). “Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador”. *Cuestiones Económicas* 20, págs. 165 – 173.
- Coate, S. y G. Laury (1993). “Will Affirmative-Action Policies Eliminate Negative Stereotypes?”. *The American Economic Review* 83, págs. 1220 – 1240.
- De Zwart, F. (2000a). “The Logic of Affirmative Action: Caste, Class and Quotas in India”. *Acta Sociologica* 43, págs. 235-249.
- De Zwart, F. (2000b). “Practical Knowledge and Institutional Design in India’s Affirmative Action Policy”. *Anthropology Today* 16, págs 4-7.
- Dickinson, D. y R. Oaxaca (2004). “Statistical Discrimination in labor markets: An Experimental Analysis”. *Southern Economic Journal*, págs 15-31.
- Dworkin, R. (2012). *Taking Rights Seriously*. Londres: Bloomsbury.
- Dworkin, R. (2002). *Sovereign Virtue: The Theory and Practice of Equality*. Cambridge MA: Harvard University Press.
- Fuentes, J., Palma, A. y R. Montero (2005). “Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global”. *Estudios de Economía* 32, págs.. 133 – 157.
- García, A. y C. Winter (2006). “Gender and Ethnicity differentials in school attainment and labor market earnings in Ecuador”. *World Development* 34, págs. 289 – 307.
- Greene, W. H. (2012). *Econometric Analysis*. Addison Wesley Pub Co Inc.
- Harmon, C., Oosterbeck, H. y Walker, I. (2003). “The returns to education: microeconomics”. *Journal of Economic Surveys* 17, págs. 115-156.

- Heckman, J. (1979), “Sample Selection Bias as a Specification Error”. *Econometrica* 47, págs. 153 – 161.
- Hill, R. (1989), “Economic forces, structural discrimination and black family instability”. *The Review of Black Political Economy* 17, págs. 5 – 23.
- Holzer, H. y Neumark D. (1999). “Are affirmative action hires less qualified? evidence from employer-employee data on new hires”. *Journal of Labor Economics* 17, págs. 534 – 569.
- Holzer, H. y Neumark D. (2000). “Assessing Affirmative Action”. *Journal of Economic Literature* 38, págs. 4863 – 568.
- Holzer, H. y Neumark D. (2006). “Affirmative Action: What do we know?”. *Journal of Policy Analysis and Management* 25, págs. 463 – 490.
- Mincer, Jacob (1974). “Family Investments in Human Capital: Earnings of Women”. *Journal of Political Economy* 82, págs. 76 – 110.
- Mincer, Jacob (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research-Columbia University Press: New York.
- Moses, M. (2001). “Affirmative Action and the Creation of More Favorable Contexts of Choice”. *American Educational Research Journal* 38, págs. 3-36.
- Mosquera, C. (2009). *Acciones Afirmativas y ciudadanía diferenciada étnico-racial negra, afrocolombiana, palenquera y raizal: entre Bicentenarios de las Independencias y Constitución de 1991*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Ñopo, H., Saavedra, J. y M. Torero (2007). “Ethnicity and Earnings in a Mixed- Race Labor Market”. *Economic Development and Cultural Change* 55, págs. 709 – 734.
- Oaxaca, R. (1973). “Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets”. *International Economic Review* 14, págs. 693 – 709.

- Pérez J. y L. López (2009). “Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía”. *Revista de Economía Laboral* 6, págs. 1 – 34.
- Phelps, E. (1972). “The Statical Theory of Racism and Sexism”. *The American Economic Review* 62, págs. 659 – 661.
- Pogge, Thomas (2007). *John Rawls: His life and Theory of Justice*. Oxford, UK: Oxford University Press.
- Rey (2011). “Marco conceptual de las acciones y discriminaciones positivas”. *En Acciones Afirmativas*, págs. 65 – 125. México: CONAPRED.
- Rawls, John (1971). *A theory of Justice*. Cambridge: Harvard University Press.
- Sandel, Michael (2010). *Justicia. ¿Hacemos lo que debemos?*. Debate: Barcelona.
- Sen, Amartya (2011). *La idea de la Justicia*. Buenos Aires: Taurus.
- Stiglitz, Joseph E. (2012). *El precio de la desigualdad: el 1 por ciento de la población tiene lo que el 99 % necesita*. Madrid: Taurus
- Villacorta, Mirlena (2002). *Los modelos logit y probit en la investigación social*. Lima: Centro de Investigación y Desarrollo del Instituto Nacional de Estadística e Informática.
- Walsh, C. (2002). “The (Re)Articulation of Political Subjectivities and Colonial Difference in Ecuador. Reflections on Capitalism and the Geopolitics of Knowledge”. *Nepantla: Views from South* 3.1, págs. 61 – 97.
- Wooldridge, M. (2001). *Introducción a la Econometría: Un Enfoque Moderno*. 4ta Edición.

## ANEXOS

### ANEXO A. Instrumentos internacionales y regionales de derechos humanos ratificados en Ecuador

- Convenio Nro. 111 de la OIT sobre la discriminación (empleo y ocupación) de 1958, ratificado en Ecuador en 1962.
- Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial (ICERD) de 1965, ratificada en Ecuador en 1966.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (PIDCP) de 1966, ratificado en Ecuador en 1969.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC) de 1966, ratificado en Ecuador en 1969.
- Convención Internacional sobre la Represión y el Castigo del Crimen de Apartheid de 1973, ratificada en Ecuador en 1975.
- Convenio Nro. 169 de la OIT sobre Pueblos Indígenas y Tribales de 1989, ratificado en Ecuador en 1998.
- Convención Americana sobre Derechos Humanos (CADH) de 1969, ratificada en Ecuador en 1977.
- Carta Andina para la Promoción y Protección de los Derechos Humanos (2002), ratificada en Ecuador en 2002.
- Plan Plurianual para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural, de 2009 a 2012.

## ANEXO B. Validación de los modelos

Se analizó la correcta especificación de las estimaciones. Para esto, se realizaron test para identificar la presencia de homoscedasticidad, la omisión de variables, forma funcional y multicolinealidad.

Se realiza la prueba de Breusch & Pagan para detectar si existe heteroscedasticidad en los modelos estimados. La hipótesis nula de esta prueba, hace referencia a que el modelo es homoscedástico o que la varianza de los residuos es homogénea; por lo que, la hipótesis alternativa corresponde a la heteroscedasticidad o varianza no constante.

Los resultados de los modelos para los años 2008 y 2016, son los siguientes:

Tabla 5

*Prueba de Breusch & Pagan del modelo probit para el análisis de las acciones afirmativas*

	MODELO	
	2008	2016
$\chi^2$	7,34	24,2
$Prob < \chi^2$	0,0067	0,0000

Por lo tanto, se rechaza la hipótesis nula, confirmando que los modelos tanto del año 2008 como del año 2016, presentan problemas de heteroscedasticidad, lo cual trae como consecuencia estimadores inconsistentes y que la estimación de la matriz de covarianza sea errónea (Greene, 2012: 763). Para corregir este problema, se procedió a realizar las estimaciones por errores robustos, los cuales realizan un peso de las variables con respecto a su varianza, minimizando el efecto de aquellas variables que se encuentran alejadas de la media; obteniendo así, estimadores sesgados y consistentes.

Se realizó el test de variable omitida (Test de Ramsey RESET), el cual prueba que no existe ninguna potencia de las variables explicativas que mejore el ajuste del modelo. Para los modelos estimados en este estudio, se obtuvo que ambos modelos, se encontró la presencia de variable omitida, lo que causaría sesgo en los estimadores de los parámetros y en el estimador de la varianza. Para solucionar este problema, se realizó una revisión de la literatura empírica y teórica, de la cual se concluyó que no existe la posibilidad de añadir otras variables independientes dado que no

están disponibles en las bases de datos para el Ecuador, por ejemplo: el esfuerzo del trabajador, factores de pre discriminación laboral (antecedentes familiares), condiciones institucionales y la posición de los individuos en cuanto a la distribución de la renta para la determinación de las diferencias. Por lo que, se mantuvieron las variables descritas en el Capítulo 3 para la estimación de los modelos. Por otra parte, para detectar problemas de multicolinealidad de los modelos, se calculó el *Variance Inflation Factor* (VIF). Se obtuvo que, el VIF de las variables experiencia y experiencia al cuadrado es mayor a 10, lo cual significa que existe un problema de multicolinealidad en el modelo. Sin embargo, hay que tomar en cuenta que la variable experiencia al cuadrado se construyó a partir de la variable experiencia, y las dos son significativas. Además de que la teoría económica requiere la presencia de ambas variables para la estimación de los modelos; es por ello que no es necesaria la corrección de la multicolinealidad.