

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
PROGRAMA DE ECONOMIA
CONVOCATORIA 2003-2005**

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
SOCIALES CON MENCIÓN EN ECONOMIA DEL DESARROLLO**

**“ESTIMACION DE LA SUBESTIMACIÓN: BRECHA SALARIAL POR
GENERO ENTRE PROFESIONALES EN ECUADOR. AÑO 2008”**

SILVIA PAULINA MARTINEZ TAMAYO

DICIEMBRE 2009

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES
SEDE ECUADOR
PROGRAMA ESTUDIOS DE ECONOMIA**

CONVOCATORIA 2003-2005

**TESIS PARA OBTENER EL TÍTULO DE MAESTRÍA EN CIENCIAS
SOCIALES CON MENCIÓN EN ECONOMIA DEL DESARROLLO**

**“ESTIMACION DE LA SUBESTIMACIÓN: BRECHA SALARIAL POR
GENERO ENTRE PROFESIONALES EN ECUADOR. AÑO 2008”**

SILVIA PAULINA MARTINEZ TAMAYO

ASESOR DE TESIS: MIGUEL ACOSTA

LECTORES/AS: JUAN CARLOS PARRA & MAURO ANDINO

DICIEMBRE 2009

DEDICATORIA

A todas las mujeres que luchan, se preparan y se sacrifican para ser mejores personas y construir a una sociedad más justa.

“Mediante el trabajo ha sido como la mujer ha podido franquear la distancia que la separaba del hombre. El trabajo es lo único que puede garantizarle una libertad concreta”.

Simone De Beauvoir

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa”.

Albert Einstein

AGRADECIMIENTOS

A Dios por permitirme llegar a donde estoy y por tantas bendiciones recibidas. A mi compañero de la vida, Mauricio, a la personita que me enseñó que el amor es infinito, mi hijo Gabriel, y ahora, a mi segundo retoño en camino, gracias por ser mi motivación y mi soporte.

A mis padres; Emilio y Estela, padres políticos; Elsa y Juan Carlos y hermanos; Emilio, Marcela y Estelita, gracias por su confianza. A mis amigos y amigas, a mi “Ami” y a “La Academia”, por su acompañamiento y por la huella que dejaron en algún momento. A mis profesores de la Universidad de Guayaquil, a mis profesores de la Flacso y a la planta de Coordinación de Economía del 2003.

Finalmente, mi más sentido agradecimiento a quienes directamente aportaron con este trabajo: Juan Ponce, Carlos Larrea, José Antonio Sánchez y a mi director Miguel Acosta.

INDICE DE CONTENIDO

INTRODUCCION	8
CAPÍTULO I	14
1. MARCO TEORICO.....	14
1.1. Teorías del Salario.....	14
1.1.1. Clásicos	14
1.1.2. Neoclásicos	15
1.1.3. Heterodoxos	16
1.1.4. Teoría del Capital Humano	16
1.1.5. Otros enfoques teóricos sobre la productividad en el trabajo	17
1.2. La discriminación.....	19
1.2.1. Teorías de la discriminación previa al mercado laboral	21
1.2.2. Teorías de la discriminación dentro del mercado laboral	22
1.2.2.1. Modelo del poder del mercado	23
1.2.2.2. Modelo del Gusto por la Discriminación.....	24
1.2.2.3. La discriminación estadística	26
1.2.2.4. La segregación ocupacional	29
CAPÍTULO II.....	31
2. EVIDENCIA EMPIRICA	31
2.1. Evidencia Internacional	31
2.2. Evidencia en el mercado laboral de Ecuador.....	32
CAPÍTULO III	34
3. METODOLOGÍA.....	34
3.1. Especificación del Modelo de Ingresos	34
3.2. Definición de las variables.....	34
3.3. Sesgo por selección	36
3.4. Descomposición de Oaxaca-Blinder	38
3.5. Datos.....	40
CAPÍTULO IV	41
4. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA.....	41
CAPÍTULO V.....	46
5. RESULTADOS DEL MODELO ECONOMETRICO	46

5.1. Resultados de los modelos Heckman	46
5.2. Resultados de la Descomposición de Oaxaca-Blinder	49
CAPÍTULO VI	52
6. CONCLUSIONES	52
BIBLIOGRAFIA	54
ANEXOS.....	56

ÍNDICE DE GRÁFICOS

Gráfico 1: Brechas Salariales	32
Gráfico 2: Estructura de Género del Mercado Laboral Ecuatoriano	41
Gráfico 3: Estructura de Edad del Mercado Laboral Ecuatoriano Asalariados No Profesionales.....	42
Gráfico 4: Estructura de Edad del Mercado Laboral Ecuatoriano Asalariados No Profesionales.....	42

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1: Distribución de Roles dentro del Hogar	45
Tabla 2: Ingreso Promedio por Género.....	45
Tabla 3: Resultados Modelo Heckman	46
Tabla 4: Descomposición Oaxaca-Blinder Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres No Profesionales.....	49
Tabla 5: Resultados de la Descomposición Oaxaca-Blinder Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres No Profesionales	50
Tabla 6: Descomposición Oaxaca-Blinder Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres Profesionales.....	50
Tabla 7: Resultados de la Descomposición Oaxaca-Blinder Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres Profesionales	51
Tabla 8: Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios Para el caso de las Mujeres Profesionales	56
Tabla 9: Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios Para el caso de los Hombres Profesionales.....	56

Tabla 10: Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios Para el caso de las Mujeres No Profesionales	57
Tabla 11: Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios Para el caso de los Hombres No Profesionales.....	57
Tabla 12: Estructura por Años de Escolaridad del Mercado Laboral Ecuatoriano	58
Tabla 13: Brechas Salariales Promedios por Hora por Grupo de Edad	58
Tabla 14: Brechas Salariales Promedios por Hora por Años de Escolaridad	59
Tabla 15: Brechas Salariales Promedios por Hora por Otras Variables	59
Tabla 16: Resultados de la Corrida del Modelo Heckman Mujeres Profesionales	60
Tabla 17: Resultados de la Corrida del Modelo Heckman Hombres Profesionales.....	61
Tabla 18: Resultados de la Corrida del Modelo Heckman Mujeres No Profesionales..	62
Tabla 19: Resultados de la Corrida del Modelo Heckman Hombres No Profesionales	63

INTRODUCCION

Sólo entre el año 2002 y 2006 emergieron más de 457 mil nuevos profesionales en Ecuador. De ellos, el 54% fueron mujeres. Cada año nuevas ingenieras, licenciadas, abogadas, economistas, doctoras, especialistas, diplomadas y masters buscarán realizarse profesionalmente en sus empleos y contribuir de forma productiva a la economía de sí mismas y de sus familias. Lo que ellas desconocen, es que ese esfuerzo no será igualmente retribuido en relación a sus pares masculinos.

.....

La lucha por la igualdad de oportunidades no es un fenómeno reciente. Similar a otras fuentes de discriminación basada en la raza, edad, clase social, religión o etnia; la desigualdad de género surge de las construcciones socioculturales e históricas que se reproducen en estereotipos y éstos a su vez, en discriminaciones.

La discriminación genera desigualdad e injusticia, lo que constituye un obstáculo para el logro de una cohesión social y un crecimiento más equitativos. Este fenómeno se ha convertido en un círculo vicioso que desalienta las inversiones en capital humano de los individuos de grupos excluidos, se transmite de generación en generación y puede llevar a la autodiscriminación justamente para evitar la repetición histórica de rechazos sociales. Los miembros de los grupos excluidos tienen menores posibilidades de obtener empleo en sectores con mejores salarios, en parte debido a los procesos de segregación ocupacional que segmentan el mercado laboral. Además, la discriminación genera altos costos para la economía, debido a sus repercusiones sobre la eficiencia económica y a su impacto social a nivel de familias.

Precisamente sobre este último efecto, en el marco de la desigualdad de género, organismos internacionales como el Banco Interamericano de Desarrollo y la Organización Internacional del Trabajo concuerdan en que el aporte de las mujeres al total de ingresos del hogar, sobre todo de los hogares pobres, es significativo en la disminución de la pobreza, argumentado por la evidencia de que las mujeres, gastan una porción mayor de su ingreso en el bienestar de sus hogares.

A su vez, la autonomía económica de las mujeres favorece su empoderamiento porque incrementa su capacidad de elección y acción, y fortalece ciertas dimensiones subjetivas que las hacen sentirse menos vulnerables. Si a esto se suman los efectos

positivos de la educación de las mujeres en la salud infantil y la mortalidad materna, es evidente que la inversión en su empoderamiento es imprescindible para alcanzar los objetivos de desarrollo sostenible.

El BID reconoce que para que las mujeres se conviertan en agentes efectivos en el desarrollo del capital humano, se debe reconocer más su contribución actual y potencial como productora, como individuo capaz de tomar decisiones y como generadora de ingreso.

A nivel de declaraciones Internacionales, la Comisión Interamericana de Derechos Humanos (CIDH) ha indicado que el principio de no discriminación es uno de los pilares de cualquier sistema democrático y una base fundamental del sistema de protección de los derechos humanos instaurados en la *Declaración Americana de Derechos y Deberes del Hombre* OEA. La igualdad y no discriminación constituye un principio general, básico y fundamental, regulado a nivel internacional, nacional y autonómico o estatal, según la configuración jurídica del Estado.

Sin embargo, pese a la existencia de todo un marco jurídico establecido, sobre todo en los países menos desarrollados, la discriminación alcanza altos niveles. Por sus condiciones particulares y su desarrollo histórico, actualmente América Latina presenta pronunciados niveles de exclusión social en prácticamente todos los ámbitos de la vida colectiva. El limitado desarrollo económico, las condiciones de pobreza y marginación, las inercias del autoritarismo y la falta de una cultura de tolerancia e inclusión conforman algunas de las causas estructurales que se combinan un terreno más proclive para generar prejuicios, estigmas y estereotipos que finalmente se traducen en prácticas discriminatorias.

Aun cuando se han logrado importantes avances en los compromisos de reformas laborales, persisten todavía variadas barreras para el acceso de las mujeres a los mercados de trabajo. A las puertas del nuevo milenio, la tasa de inserción laboral de las mujeres creció a un ritmo mayor que la de los hombres. De acuerdo a datos de los Censos de Población y Vivienda del INEC, entre el año 1990 y el año 2001, la PEA¹ urbana femenina creció en un 57%, mientras la PEA urbana masculina creció en un

¹ El INEC define a la PEA como el conjunto de personas de 12 años y más que tienen una ocupación, ya sea remunerada o no, dentro o fuera del hogar, que en el período de referencia han trabajado por lo menos una hora semanal, así como las personas que no trabajan debido a que están gozando de vacación, están enfermas o no laboran a causa de huelga o mal tiempo, y las personas que no trabajan pero buscan trabajo habiendo laborado antes (cesantes) o buscan un empleo por primera vez.

44%. Asimismo, en ese mismo período, la PEA rural de las mujeres se incrementó en un 59%, frente al 12% de variación de la PEA rural de los hombres.

En un estudio del período de 1990 – 2005, el INEC encuentra que la tasa global de ocupación urbana de los hombres es superior entre 3 y 8 puntos porcentuales, en todo el rango de tiempo a la tasa global de ocupación urbana de las mujeres. En este mismo sentido la tasa de desempleo femenino supera entre 1 y 4 puntos porcentuales a la tasa de desempleo masculina. Estas brechas ocupacionales se acentúan en los períodos posteriores a la crisis económica experimentada en el país a inicios de la última década, lo cual evidencia que la población femenina se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad frente a la población masculina.

A nivel ocupacional, existe un sesgo de género en el mercado laboral, dado porque las mujeres tienden a ocupar puestos de baja condición y poca calificación, temporales y de tiempo parcial.

A nivel jerárquico, los cargos ejecutivos y gerenciales y de utilización de tecnologías complejas son desempeñados básicamente por hombres. Según la OIT las mujeres siguen teniendo más dificultades en acceder a puestos de dirección que a puestos más bajos en la jerarquía. Sigue vigente la regla empírica: cuanto más elevada es la jerarquía de una organización, menos mujeres hay.

El crecimiento explosivo de la fuerza de trabajo femenina no ha dado lugar a una igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor ni a un equilibrio de prestaciones que equipararía a las mujeres con los hombres en casi todas las ocupaciones incluso en ocupaciones "típicamente femeninas". Existe un consenso en la literatura sobre la evidencia de una pronunciada diferencia desfavorecedora para las mujeres en los retornos de la educación para cada sexo, lo que degenera en diferencias de salarios entre individuos con iguales niveles de capital humano.

Desde el desarrollo de la teoría del capital humano en los años 50s, el estudio de los diferenciales del salario se ha centrado en las diferencias en el capital humano entre grupos, así como en los diferentes retornos de la inversión en capital humano. La expectativa es que las diferencias entre los ingresos entre hombres y mujeres son explicadas en gran parte por el nivel de escolaridad y experiencia medias (Welch, 1973, Carnoy, 1996). Tal diferencia en el capital humano medio puede el resultado del acceso y orientación diferenciada en la educación.

Por otra parte, si se asume que la validez de la teoría del capital humano, los retornos de la educación y de los años de experiencia en el mercado de trabajo deben ser iguales entre los grupos del género. Contrario a esto, una variedad de estudios empíricos a través de países y diversos períodos del tiempo indican que aunque el hipótesis de la teoría del capital humano es en parte verdad, los retornos del capital humano no son iguales entre grupos.

En el año 2002, un análisis de la CEPAL en 14 países mostró que el ingreso que percibían las mujeres ocupadas en los sectores de baja productividad era significativamente inferior al de los hombres. Las brechas entre ambos sexos fluctuaban entre 0,5 y cerca de cuatro líneas de pobreza, lo que en promedio para el conjunto de países analizados se traducía en el valor de una y media líneas de pobreza. Más recientemente, en el año 2009, un estudio realizado por el Banco Interamericano de Desarrollo para 18 países de América Latina sostiene que las diferencias de ingresos en función de género siguen siendo significativas en la región, a pesar del reciente crecimiento económico y la aplicación de políticas orientadas a reducir la desigualdad. Las mujeres de la región ganan menos que los hombres, incluso a pesar de ser más educadas. Comparando hombres y mujeres con iguales edades y niveles de educación, la brecha de ingresos llega a 17%.

El mercado laboral ecuatoriano no es ajeno a la presencia de este fenómeno. Para el año 2004, de una brecha total observada de 21.7% entre los salarios de hombres y mujeres, el 11.8% correspondía a discriminación (Larrea, 2004). Otro estudio de la ESPOL, encontró que del año 1995 al año 2004, el componente de discriminación en la brecha salarial en el sector formal ha aumentado. El factor de discriminación en los ingresos, de 6.1% en 1995, pasó a 18.2% en el 2004 (Chilán, Viscarra e Intriago, 2005). Por cuantiles de ingreso para el año 2005, inclusive, el peso de la discriminación es mayor que las diferencias en las características, aunque éste muestra un comportamiento decreciente hasta el cuantil 75 para luego aumentar ligeramente (Espinoza y Sánchez, 2005).

Hipótesis

Dada la disponibilidad periódica de información del mercado laboral en Ecuador, es posible realizar evaluaciones permanentes del comportamiento de este fenómeno que afecta a las asalariadas femeninas en sus distintas dimensiones. La preocupación particular de este estudio es investigar, desde el punto de vista de la teoría del capital humano, cuan persistente ha sido en Ecuador la presencia de discriminación salarial de género y determinar si la discriminación aumenta a medida que es mayor la profesionalización de hombres y mujeres. Mayor discriminación significa la existencia de una grave distorsión en los determinantes que explican la productividad y el retorno en los ingresos y por tanto menores oportunidades para un crecimiento equitativo de las mujeres.

En este sentido, el aporte del trabajo radica en proporcionar un diagnóstico *actualizado*, mediante la utilización de la ECV del 2008, *robusto*, a través herramientas econométricas y un control riguroso en cuanto a las falencias del modelo teórico a utilizar, y *focalizado*, usando una muestra de profesionales, de la magnitud de la discriminación asociada al género en el mercado laboral ecuatoriano calificado. A fin de aportar elementos para la dirección las políticas públicas en pos de mejorar dichos aspectos.

En el primer capítulo se presenta un recorrido por el marco teórico existente sobre los salarios, el capital humano y sobre los tipos de discriminación entre grupos y de género. En el segundo capítulo se muestran las principales evidencias empíricas obtenidas de diversos estudios en diferentes países. En el tercer capítulo se describe la metodología econométrica de descomposición de Oaxaca y Blinder (1973), para cuantificar las diferencias del ingreso laboral entre hombres y mujeres profesionales que no pueden ser explicadas por diferencias en escolaridad, experiencia o categoría de ocupación, sino que evidencia la existencia de un comportamiento discriminatorio. Dado que se utilizarán ecuaciones de salarios, se procederá a corregir mediante la técnica desarrollada por Heckman (1979) el sesgo de selección, al no considerar el grupo de la población que pudiere tener niveles de capital humano pero que no trabaja y por tanto no recibe un salario, perdiéndose parte importante de la información de la distribución de ingresos. En el capítulo cuarto se presenta la estadística descriptiva de la

base de datos de la ENEMDU de diciembre del 2008. En quinto capítulo se analizan los resultados obtenidos de la descomposición de la brecha salarial por género entre los trabajadores con título profesional y la magnitud de la discriminación contra las mujeres. Finalmente, en el capítulo sexto, se muestran las conclusiones que aportan al rompimiento de paradigmas acerca de la profesionalización para promover la búsqueda de correctivos desde las esferas de la educación y que se materializan en el plano laboral.

CAPÍTULO I

1. MARCO TEORICO

Junto con el surgimiento del modo de producción capitalista, surgen también la problemática de las relaciones salariales y las teorías detrás de las mismas. En los tiempos modernos, se considera al salario como el precio resultado del mercado de trabajo, por el cual un individuo está dispuesto a vender su esfuerzo laboral. Para las personas insertadas en el mercado laboral, el salario es el medio de realización como agentes productivos, donde el nivel de esta remuneración determinará de alguna manera, su grado de autoestima y valoración personal, y de forma más directa, su nivel de vida y bienestar.

En el siguiente apartado se presenta las distintas corrientes del pensamiento y teorías, de acuerdo a su contexto histórico, que explican la identidad de los salarios hasta aterrizar en el paradigma actual del capital humano, y finalmente realizar un recorrido por los supuestos, desde la perspectiva económica, tras el fenómeno llamado discriminación que distorsiona la concepción del capital humano.

1.1. Teorías del Salario

1.1.1. Clásicos

Por el año 1776, Adam Smith considera al salario como la justa retribución por el trabajo del obrero, como lo es la ganancia para el capitalista y la renta para el terrateniente. En la medida en que los patronos aumentan sus ganancias, están en condiciones de pagar un mayor “precio” por la “mercancía” del trabajo, siempre que ese aumento de la riqueza sea continuo.

A esta idea, David Ricardo (1817), le introduce la Teoría del Salario de Subsistencia. La remuneración al trabajador debe ser equivalente, no a lo que produce dicho trabajador, sino a lo que éste necesite para sobrevivir, a lo que Ricardo denominó el precio natural de la mano de obra. A su vez, el precio de mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta de las fuerzas de la oferta y la demanda. Así, a mayor incremento población, es decir, una mayor oferta de mano de obra corresponde un menor nivel del salario.

Más adelante, Karl Marx (1867), desarrolla una nueva perspectiva sobre el trabajo respecto a la cadena de producción capitalista. El salario está determinado por

las relaciones de explotación capitalista y no es una relación natural. Pues, el trabajo que realiza el obrero genera valor; de ese valor, una parte es retribuida al trabajador, en la magnitud predicha por Ricardo, y el excedente se lo apropia el capitalista, a la que Marx denomina la plusvalía.

Siguiendo esta lógica, los dueños del capital procurarían intensificar la productividad del trabajo a fin de generar mayores niveles de plusvalía y remunerar lo menos posible a sus trabajadores. Es fácil deducir, que los mayores niveles de desigualdad se darán en los sectores intensivos en mano de obra. Sin embargo cabe destacar que las diferencias salariales no se dan en niveles de relaciones horizontales porque la tasa de apropiación sería igual para toda la clase obrera.

Vale destacar que la vertiente feminista se ha apoyado en los fundamentos de la teoría marxista para explicar las brechas salariales de género. Aducen que el capitalismo en su búsqueda por obtener máximos beneficios, remuneran más a los hombres que a las mujeres, lo cual coarta sus posibilidades de independencia económica de las mujeres y las obliga a reproducir los roles dentro hogar, produciendo bienes y servicios no valoradas en el mercado (Einsenstein, 1979).

1.1.2. Neoclásicos

En el contexto de que los individuos son racionales y que las fuerzas de oferta y demanda del mercado funcionan con plena movilidad y elección de recursos, los científicos neoclásicos consideran el salario como el fruto de una decisión entre el trabajador y el empleador, donde ambos maximizan sus beneficios. Aquí la teoría de explotación quedaría abolida. El individuo trabaja en función de la utilidad que esta actividad le representa, por lo que el desempleo sería una opción.

El nivel de salario estará determinado por la productividad del trabajador bajo ciertas condiciones del mercado, dependiendo del esfuerzo del trabajador en su desarrollo laboral. Lo que supondría que las diferencias en las funciones de utilidad, en los niveles de productividad y en el poder de negociación de los individuos explicarían las diferencias salariales.

1.1.3. Heterodoxos

Esta corriente del pensamiento reconoce el rol del Estado como mediador en la lucha por la distribución del ingreso. Además, observan que los niveles de salarios varían conforme el diverso modo en que se aplique el capitalismo en una sociedad, y en el grado de desarrollo del sindicalismo, como mecanismo de presión de la fuerza laboral.

1.1.4. Teoría del Capital Humano

La tesis de que el conocimiento que posee un ser humano constituye una forma de capital tiene sus orígenes en las reflexiones de Adam Smith, a fines del siglo XVIII, sobre la existencia de empleos complicados de carácter mental que requieren tiempo para perfeccionar los ramos de conocimientos. Largo tiempo después, en 1964 Gary Becker escribe el artículo “Human Capital”, donde define la teoría del Capital Humano y que hasta hoy constituye la principal referencia de la temática laboral y salarial.

Como afirma Becker (1962), “el capital humano está conformado por un conjunto de factores tangibles y subjetivos, con capacidad de elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad. Las formas en que se puede materializar son: las habilidades innatas; las habilidades académicas básicas; la educación formal; la capacitación formal; la experiencia laboral y otro tipo de aprendizajes informales; la información sobre el mercado de trabajo; la salud; características personales (autoestima, ética cultura laboral ,etc.) e incluso condiciones de vida”.

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

Schultz (1961) hizo hincapié en el papel de la educación como inversión en el futuro, debido a que la educación y la formación normalmente elevan la productividad del individuo en el trabajo, también pueden servir para aumentar sus ingresos salariales en el futuro. Esta inversión en educación genera diferencias en la productividad entre los trabajadores, las cuales pueden ser inherentes a los individuos. La tasa interna de retorno de la inversión en educación es una medida de la rentabilidad de la inversión a nivel del individuo y que influye en la demanda por educación.

Por el lado de la oferta de trabajo, para que una persona decida invertir en educación adicional, esta decisión debe ser compensada por mayores ingresos durante su ciclo de vida. Es decir, el valor presente del salario esperado deberá ser mayor que el costo de invertir en capacitación. Cuando los rendimientos asociados a la educación son constantes o decrecientes en el tiempo, los rendimientos por experiencia deben ser suficientes para cubrir los costos por adquirir las habilidades del trabajo.

En contraste con el efecto de la educación, en el caso de la experiencia, la Teoría de Capital Humano sostiene que la proyección de ingreso que un individuo percibirá a lo largo de su ciclo de vida tiene una forma de U invertida. El ingreso crece conforme la edad, hasta un punto máximo en algún momento del ciclo vital de los trabajadores, para luego decrecer (Ben-Porath, 1970).

Mincer (1974) recoge de esta teoría los factores determinantes y sus efectos sobre los salarios, para modelar la función de los ingresos en función de un conjunto de variables de productividad laboral, tales como la educación, la experiencia, la experiencia al cuadrado para capturar su rendimiento decreciente y una variable estocástica.

Aun cuando esta simplificación es objeto de discusión, ante la falta de variables más precisas, el enfoque de Becker y Mincer, continúa siendo la base para explicar los salarios y sus diferencias.

1.1.5. Otros enfoques teóricos sobre la productividad en el trabajo

La principal crítica a la Teoría del Capital Humano se centra en que la productividad de un trabajador es subjetiva y que no es posible generalizar una medida para toda la oferta laboral.

Precisamente, Spence (1973), desarrolló la *Teoría de la Señalización*, que sostiene, ante el supuesto de la existencia de un mercado laboral donde la información es imperfecta, que la educación en sí misma no incrementa la productividad, sino que significa una señal de productividad y habilidad. Un mayor nivel de educación de un trabajador es una etiqueta que informa a los empleadores sobre un mayor potencial de productividad para ejercer un determinado puesto de trabajo.

De acuerdo este enfoque, los seres humanos poseen capacidades innatas diferentes. Es posible que individuos más inteligentes sean productivos y puedan exigir mayores salarios, de esta manera es probable que inviertan mucho en educación.

De esta idea nace la *Teoría del Credencialismo*, la cual sugiere que el nivel de escolaridad únicamente sirve para señalar a los mejores trabajadores sin alterar directamente su productividad. Según Blaug, M. (1976), el nivel de educación constituiría un requisito para ocupar una determinada plaza de trabajo con mayor remuneración y con mayores oportunidades de capacitación y de promoción.

En el marco de teorías credencialistas encontramos tres aproximaciones que refuerzan el rol de la educación como un indicador de capacidad: la teoría del filtro, la teoría de pertenencia de estatus y el institucionalismo.

Spence (1973), Arrow (1973), Stiglitz (1976) y Riley (2001) apoyan la *Teoría del Filtro*. Según esta suposición, las mayores remuneraciones obtenidas por los individuos más formados no están vinculadas a una mayor productividad, sino que responden al mecanismo de selección utilizado por los empleadores para distinguir los mejores trabajadores. Este mecanismo varía de acuerdo al criterio del empleador para obtener información sobre determinadas capacidades, innatas en los individuos, y de relevancia productiva. Thurow (1988) contradice radicalmente la hipótesis básica del capital humano, afirmando que la productividad es una característica de los empleos y no de los trabajadores. Dado que la mayor parte de las facultades cognitivas necesarias para desarrollar una ocupación se adquieren a través de programas de capacitación en el trabajo, y no fuera del mercado laboral.

La segunda *Teoría de Pertenencia de Estatus*, desarrollada por Collins (1989), considera a la educación como el instrumento para la pertenecer a determinados grupos de estatus, preestablecidos por razones socioculturales, incluso dentro del ámbito ocupacional. En consecuencia, los grupos de alto estatus tienen privilegio para acceder a las ocupaciones de mayores remuneraciones. El aumento de credenciales educativas no correspondería al cambio tecnológico ni al incremento de la necesidad de mejores cualificaciones, sino al deseo de acceder a los segmentos privilegiados.

La tercera aproximación sobre el credencialismo es la *Teoría de Institucionalismo* de las empresas. Según este enfoque, el mercado de trabajo no tiene un funcionamiento homogéneo, y en su interior cohabitan submercados con industrias

de distintos grados de desarrollo institucional (García y Gutiérrez ,1996). A esto submercados los denominan sector primario y sector secundario. El sector primario estaría caracterizado por un mayor grado de institucionalismo; donde los niveles salariales se fijan en función de sus propias políticas, poseen toda una estructura para la escala de puestos, privilegiando la antigüedad y los derechos laborales; por lo que la mano de obra es relativamente estable, y con mejor remuneración y nivel de escolaridad en promedio. El sector secundario, estaría sometido a las reglas del mercado y sus condiciones de contratación y situación laboral serían más precarias (Molto, 1990).

A medida que aumente el nivel educativo de la sociedad, será necesario elevar los requisitos educativos para contratar trabajadores del mismo estrato del mercado de trabajo (Doeringer y Piore, 1985). Un aumento en educación de los trabajadores más desfavorecidos aumentaría sus posibilidades de movilidad a puestos de trabajo de los mercados primarios.

.....

Ya sea de forma directa o como medio de señalización, no cabe duda que la educación influye en la productividad y por lo tanto, en los niveles de salario. Retomando las premisas de estos modelos, si las diferencias de salarios obedecen a la diferencia de la productividad de los trabajadores, y por ende a la diferencia de los niveles de educación y experiencia que posee cada uno; entonces los coeficientes de los retornos de la educación y de la experiencia laboral, deberían ser iguales para todos los grupos, entre ellos el género.

Sin embargo, múltiples estudios empíricos, a lo largo del tiempo y aplicados tanto en países desarrollados como en desarrollo, comprueban que las tasas de retornos del capital humano no son iguales entre género y otros grupos.

Entonces, existe un componente adicional en la inequidad de los salarios que no es explicada por diferencias en la productividad y por ende por diferencias de capital humano entre grupos.

1.2. La discriminación

El fenómeno de discriminación se manifiesta en múltiples ámbitos de nuestra sociedad, conforme los grupos excluidos se han ido inmiscuyendo en las esferas de los

“privilegiados”. Una de las formas de discriminación más enquistada en nuestra sociedad es la discriminación de género. La retrasada inserción de las mujeres en el mercado laboral ha traído consigo variados obstáculos que, aun en la actualidad, no hecho posible una igualdad de oportunidades entre ambos sexos.

Para entender la problemática de la discriminación es necesario considerar la connotación conceptual del género. Según lo define Joan W. Scott (1988) y Butler (1990), género es una categoría social impuesta sobre un cuerpo sexuado para indicar las construcciones culturales sobre los roles apropiados para mujeres y hombres. De acuerdo a esto, las generaciones transmiten y reproducen estereotipos para cada sexo, asignando roles y atributos que, en el caso de las mujeres, luego repercutirán en sus opciones, colocándolas en una posición de desventaja.

La discriminación de género en el mercado laboral ha sido motivo de gran interés en la investigación económica por sus implicaciones en materia de desarrollo humano. Ésta se presente en todas las etapas del empleo. Existen numerosos argumentos que influyen en el mantenimiento a través del tiempo de la discriminación, como puede ser la tradición, las preferencias del grupo minoritario, las opiniones y prejuicios de los empresarios, la tecnología y productividad entre otras. .

Previo a su inserción en el trabajo, existe evidencia de que, aunque la brecha de escolaridad entre los sexos casi ha desaparecido, la mayoría de las mujeres se inclinan por carreras “típicamente femeninas” que en el mercado laboral son menos remuneradas. Lo anterior podría condicionar el siguiente nivel de discriminación, la segregación ocupacional; que ubica a las mujeres en labores de menor calificación y por tanto, reportan menores niveles de salario. La discriminación en la jerarquización ocasiona que en los puestos de mayor rango estén dominados por hombres, en tanto que las mujeres enfrenten obstáculos para su ascenso, siendo las mujeres con familia las más perjudicadas por su dificultad de combinar los roles laborales con los del hogar.

Finalmente, la disparidad en los salarios es quizás el indicador de discriminación por género más abordado por la literatura y sobre el que más aportes acerca de su magnitud se ha encontrado. Se habla de que existe discriminación en los salarios cuando, por el desempeño de un mismo trabajo, con la misma productividad y calificación, las mujeres perciben un menor salario que los hombres (Cain, 1991). Por un lado, un factor que podría explicar este comportamiento es la idea de que la

contratación de personal femenino implica un costo más alto. En estos costos se incluyen las prestaciones de protección de la maternidad y el abandono supuestamente mayor de las mujeres, su menor disposición para trabajar horas extras, su compromiso e interés menores para con el trabajo y una movilidad más restringida en relación con la de los hombres.

1.2.1. Teorías de la discriminación previa al mercado laboral

Gary Becker, con su libro “The Economics of Discrimination” de 1957 y 1971 constituye el principal referente de los estudios sobre los efectos de los prejuicios por género y por raza. Las principales teorías que explican la discriminación previa al mercado laboral hacen énfasis en las diferencias en las preferencias, en la ventaja comparativa y en la inversión de capital humano.

Diferencias en las preferencias. Las diversas preferencias respecto al mercado laboral y ciertos perfiles de ocupaciones presentan una distribución distinta entre los grupos. De acuerdo al valor que asigne el mercado de trabajo a estas ocupaciones, se dará lugar a diferencias de grupo en la participación de la fuerza laboral y se determinará la distribución ocupacional, así como la distribución de los salarios de dichos grupos. Cabe anotar sin embargo, que estas diferencias en las preferencias pueden ser endógenas.

Diferencias en la ventaja comparativa. La disminución de la importancia de la fuerza física frente al aumento de requerimientos de habilidades basadas en conocimientos ha logrado mermar las diferencias en las ventajas comparativas. Dependiendo del grado en que la realización familiar sea prioritaria para las mujeres y del tiempo que éstas esperen mantenerse en el mercado laboral, variará la propensión de inversión en obtener ventajas comparativas en profesiones que tienen mayor retribución.

Diferencias en la inversión en capital humano. La asignación de estereotipos de género en la familia, así como la reproducción de los mismos en la etapa escolar, e incluso, los mismos resultados de la discriminación en el mercado laboral², influye en la reducción de las inversiones de capital humano de las mujeres deteriorando su calidad

² La discriminación en el mercado de trabajo también puede influir en el capital humano desanimando a las mujeres a capacitarse para determinadas profesiones si creen que tendrán problemas en ser aceptadas. La participación por debajo de la media de un grupo discriminado, en este caso mujeres, en puestos jerárquicos tiende a reducir la posibilidad de que las jóvenes se capaciten de manera necesaria para ocupar puestos directivos en el futuro.

de calificación, acotando sus campos de estudio y limitando su acceso a la educación superior. Estudios de Loury (1977,1981) y posteriores de Durlauf (1992,1994), Benabou (1993,1994,1997), y Startz y Lundberg (1998) concuerdan en que el historial de inserción en el mercado laboral y las prácticas discriminatorias previas al mercado laboral contra el grupo en desventaja, tiene un impacto sobre el capital humano de las generaciones futuras y puede dar lugar a diferencias persistentes en las habilidades.

1.2.2. Teorías de la discriminación dentro del mercado laboral

El abordamiento económico de la discriminación permite cuantificar uno de sus principales efectos, como es la diferencia salarial.

Altonji y Blank (1999) agrupan los modelos económicos de la discriminación en dos clases:

- a. Modelos individuales, donde los agentes actúan de manera individual. En estos modelos la discriminación es resultado del prejuicio, o, a lo que Gary Becker (1957) describe como “el gusto de algunos miembros del grupo mayoritario en contra de miembros del grupo minoritario”.
- b. Modelos colectivos, donde un grupo actúa en bloque en contra de otro. En estos modelos los empleadores cuentan con información imperfecta para determinar las habilidades o comportamientos de un grupo de trabajadores, a cuyo resultado se lo llama discriminación estadística.

Estos modelos parten de la definición de Cañ (1986), que modela el salario en función de un vector X de características que determinan la productividad ³y que son observables por las empresas; un vector β de coeficientes relacionados; y una variable dicotómica Z , igual a 1 si el individuo es un miembro de un grupo discriminado; si éste es objeto de discriminación, α será menor a 0:

$$(1) Y = X\beta + \alpha Z + e$$

³ Cabe destacar que el modelo no contempla introducción de variables exógenas que podrían influir en el nivel de productividad, como las innovaciones tecnológicas (Altonji y Blank, 1999).

1.2.2.1. Modelo del poder del mercado

Joan Robinson (1933, 1965) fue el pionero en proponer un modelo de monopsonio, donde el único comprador, fija los salarios por debajo de la productividad marginal. Mientras más inelástica la oferta laboral, más bajo los salarios relativos a la productividad. Si los distintos grupos muestran distintas elasticidades de oferta de trabajo, el monopsonista fija salarios para cada una de ellas, y de esta forma maximizar sus beneficios.

El supuesto para que se produzca discriminación en contra de las mujeres, es que éstas poseen una curva de oferta laboral menos elástica que la de los hombres. Las razones para presumir de la elasticidad de la oferta de trabajo femenina, es la menor movilidad de las mujeres, tanto ocupacional como geográfica, y su menor propensión a la sindicalización. En consecuencia, su capacidad de respuesta ante cambios en los salarios es menor que la del hombre y finalmente eso se traduce en un salario mayor para los hombres.

En contraste, estudios aplicados, sobre todo en países desarrollados, como los de Kilinsworth (1983), han encontrado una alta sensibilidad de la mujer ante cambios en los salarios, incluso mayor a la de los hombres. Ante reducciones en sus salarios, muchas mujeres pueden verse motivadas a desplazarse del mercado laboral hacia actividades dentro del hogar.

Aun así, persisten los estudios que apoyan la teoría del monopsonio. Manning 1994 y Burdett y Mortensen 1998 han establecido la idea de que cada firma o establecimiento enfrenta su propia curva de oferta laboral individual. Barth y Dale-Olsen (1999) hacen el primer intento de estimar las elasticidades de oferta laboral de cada género que enfrenta cada empresa. Encuentran que la oferta laboral de cualquier empresa es sensible al nivel salarial de esta misma, lo que produce diferencias en las elasticidades de oferta laboral que enfrenta cada empleador. Al estudiar por separado las tasas de cambio de personal y de renuncias para hombres y mujeres, son los hombres quienes presentan una mayor sensibilidad a la prima salarial de la empresa específica.

1.2.2.2. Modelo del Gusto por la Discriminación

Gary Becker en *“The Economics of Discrimination”*, publicado en 1957, define a la discriminación como una preferencia o un gusto por parte de los empleadores, los empleados o de los consumidores.

Becker supone que existen dos tipos de empleadores y de empleados, los que tienen prejuicios contra un grupo de trabajadores y los que no tienen prejuicios. El empleador que tiene prejuicios estará dispuesto a contratar a trabajadores femeninos siempre que reciba un valor en “indemnización” a la pérdida en su función de utilidad que le produce el “gusto por discriminar”. La brecha del salario que no se le retribuye al trabajador femenino constituye la compensación al costo psíquico para el empleador que discrimina. En consecuencia, los salarios de los no discriminados son mayores a los de los discriminados en una proporción igual a su gusto por discriminar, lo que también implica que los trabajadores no discriminados le signifiquen al empleador costos más elevados, en la magnitud de su “coeficiente de discriminación”.

En el largo plazo, este modelo involucra que, dado que hay dos tipos de empresas, los empleadores que discriminan obtienen beneficios más bajos que los empresarios que no discriminan, porque incurren en mayores costos, mientras los empleadores que no tengan prejuicios reportarán mayores ganancias y estarán en la posición de absorber al total trabajadores femeninos. De este modo, se eliminaría la brecha salarial.

Por el lado de los consumidores, si éstos son prejuiciosos, estarán dispuestos a adquirir bienes o servicios a miembros del grupo discriminado sólo si se reduce el precio de venta, disminuyendo la rentabilidad del mercado de trabajo en ocupaciones en contacto con clientes para los trabajadores discriminados. De esta manera, los salarios se reducen en la medida en que los del grupo perjudicado pueden vender exclusivamente a consumidores no prejuiciosos, o en la medida en que pueden emplearse en ocupaciones fuera del contacto con clientes.

Otros estudios, como los de Borjas y Bronars (1989), de Black (1995) y de Bowlus y Eckstein (1998), han analizado los efectos en la discriminación ante la presencia de costos de búsqueda, por el hecho de que comúnmente los trabajadores pasan a través de una serie de empresas y de una serie de ocupaciones durante su vida laboral.

Por ejemplo, Black sostiene que las empresas que no tengan prejuicios, explotan el hecho de que los trabajadores discriminados tienen mayores costos de búsqueda debido a que pierden el tiempo en contacto con las empresas discriminadoras. Lo que les permite ofrecer a estos trabajadores salarios más bajos. En contraste, en el modelo original de Becker, los costes de búsqueda previenen al mercado de la segregación dentro de las empresas con prejuicios, sólo contratan a trabajadores no discriminados.

Siguiendo a Black, mientras mayor sea el número de empresario prejuiciosos, mayor será la brecha entre hombres y mujeres. Adicionalmente, un aumento en la proporción de trabajadores femeninos favorecerá el aumento en sus niveles de salario. Esto debido al descenso en los beneficios entre las empresas prejuiciosas y por ende, una menor fracción de empleadores discriminadores en el mercado.

Bowlus y Eckstein (1998) desarrollaron una versión donde las empresas son las que incurren en costos de búsqueda. Si una empresa discriminadora encuentra a un trabajador sobre el que tiene prejuicios, le ofrecerá un salario más bajo. Ante la posibilidad de recibir bajas ofertas, este trabajador reducirá su salario de reserva para aceptar un empleo en las empresas no prejuiciosas; a la larga recibirá un menor oferta por parte de los tipos de firmas.

Asimismo, Borjas y Bronars (1989) analizaron la razón de que los grupos discriminados tengan menor representatividad entre los trabajadores autónomos. Encontraron que las ganancias de los vendedores discriminados serán inferiores si se enfrentan a un segmento de consumidores con un alto componente de prejuicios contra ellos. Como resultado, reducirán sus precios o se segregarán a otras ocupaciones, lo que también afectará la distribución de capacidades entre los grupos.

Ante la persistencia de la discriminación de grupos en el mercado laboral, Becker señala que, si desde una perspectiva de racionalidad y de eficiencia económica, los agentes económicos prejuiciosos advirtieran sobre el menoscabo de sus beneficios individuales en el largo plazo, la discriminación podría desaparecer. Sin embargo, dado el componente de estigma social en el fenómeno de la discriminación, ésta no podrá ser remediada por un mejoramiento de la información sobre la eficiencia de los trabajadores y del nivel de educación de la fuerza laboral discriminada.

1.2.2.3. La discriminación estadística

Conforme lo investigado por Farber y Gibbons (1996) y Altonji y Pierret (1997), las empresas se enfrentan a una gran cantidad de incertidumbre sobre la productividad de los trabajadores. Dada la limitada información sobre las habilidades y la experiencia de los aspirantes para un determinado puesto, las empresas tienen incentivos para usar las características observables como el género para “discriminar estadísticamente” entre los trabajadores, y tomar como referencia las características promedio de un grupo (Phelps, 1972 y Arrow, 1973). Esta decisión resulta menos costosa para el empleador, que el gasto en recolectar información específica sobre cada individuo, además del riesgo al momento de seleccionar un trabajador sobre el que tiene incertidumbre.

Los dos principales enfoques sobre la discriminación estadística distinguen, por un lado, entre el rol de los estereotipos sobre la productividad de los grupos en las decisiones de contratación y de remuneración (Coate y Loury, 1993); y por otro lado, en las diferencias de grupos en la calidad de la información sobre la productividad individual (Aigner y Cain, 1977).

1.2.2.3.1. El rol de los estereotipos

Según el modelo desarrollado por Coate y Loury (1993b) los empleadores observan la pertenencia de un grupo y la asocian a una creencia para predecir el nivel de competencias de un trabajador.

Por el lado de los trabajadores, éstos deciden invertir en una determinada capacidad si el retorno, multiplicado por la probabilidad de ser asignado a un puesto específico, supera al costo de la formación. Sin embargo, si los empleadores consideran a un grupo de individuos como menos productivos, podrían conducir a los trabajadores afectados a disminuir sus inversiones en formación, de modo que a la larga se auto confirmen los estereotipos negativos de los empleadores.

Coate y Loury (1993), también investigan los efectos de la acción afirmativa en los incentivos de los trabajadores. Ellos afirman que si una política de acción afirmativa, fuerza a las firmas a ser condescendientes con los trabajadores considerados en desventajas, a través del establecimiento de estándares menos exigentes para ellos, en consecuencia, estos mismos trabajadores se esforzarán menos en conseguir las

habilidades para lograr un puesto. De esta forma, la aplicación de tales políticas podría mantener o inclusive ahondar las diferencias de habilidades entre los grupos.

Otra versión de este modelo por estos mismos autores, muestra los resultados de la acción afirmativa cuando se presenta discriminación basada en el gusto del empleador. Repitiendo las premisas del modelo de Becker (1971), los empresarios fijan un costo psicológico ante la presencia de los trabajadores discriminados y pueden observar las competencias de los trabajadores antes de contratarlos. La política de acción afirmativa exige a las empresas a pagar todos los trabajadores el mismo salario. En respuesta las empresas deciden no contratar a los trabajadores discriminados, y éstos a su vez, se ven motivados a reducir su inversión en cualificaciones. Como conclusión, la reducción de oportunidades debido a los prejuicios, conducen a un ciclo vicioso para los trabajadores discriminados que se ven avocados a reducir su inversión en habilidades, y por tanto, también el promedio de habilidades de los de su grupo.

Una extensión de este modelo (Coate y Loury, 1993) considera que, ante un mercado de trabajo dinámico, donde continuamente surgen nuevos conjuntos de habilidades para nuevos de puestos de trabajo, los trabajadores discriminados no necesariamente tenderían a declinar inversión en capacitación. En este caso, una política afirmativa podría aumentar el nivel de ocupaciones que requieran nuevas combinaciones de competencias.

1.2.2.3.2. El rol de la información imperfecta.

Aigner y Cain (1977) idearon un modelo más adelante ampliado por Lundberg y Startz (1983), donde el supuesto clave es que la exactitud de la información que poseen las empresas sobre la productividad de los trabajadores, no es la misma para todos los grupos. Las empresas discriminarán estadísticamente mediante la utilización de funciones de salarios para cada grupo separadamente. Estas funciones incluirán un componente de aversión al riesgo, por lo que se deducirá un menor salario para los discriminados en compensación a la incertidumbre en la información. Nuevamente, surgirá una brecha salarial entre los trabajadores y el retorno del capital humano será menor para los miembros del grupo en desventaja.

Para Lundberg (1991), dado que el nivel de producción de una firma depende de la calidad de correspondencia entre los estándares requerimientos para cada puesto y las

habilidades específicas de los empleados, entonces el costo de una información de calidad contribuiría a la eficiencia económica. Apoyando esta idea, Rothschild y Stiglitz (1982), formularon una ecuación de producción en función del ajuste entre el trabajo asignado y productividad del trabajador.

Lang (1986, 1993) señala que si los representantes de los empleadores, para hacer el proceso de selección de nuevo personal, son miembros de un grupo no discriminado, sesgarán sus elecciones en detrimento de los miembros del grupo excluido. Adicionalmente, Montgomery (1991) afirma que las redes sociales son un importante medio de información sobre el mercado laboral, y que los grupos en desventaja tienen un menor acceso a ellas.

Según Altonji y Blank (1999), la acción afirmativa debería estar orientada a transparentar la información sobre la productividad de los individuos, dado el costo de búsqueda para las empresas; y la sensibilidad de los incentivos de los trabajadores para invertir en habilidades, en función de la probabilidad de que su productividad sea verdaderamente observada y recompensada.

Un aspecto sobre la discriminación basada en la mala calidad de la información, es que ésta podría corregirse una vez que los trabajadores contratados revelen su nivel de productividad real (Baquero, Guataquí y Sarmiento, 2000). En un modelo dinámico, los empresarios contarán con nueva evidencia para incorporar a sus cálculos de productividad promedio de los grupos que enfrente. En relación a esta observación, Cain (1986) sugiere que la diferencia salarial castigaría la menor disponibilidad de información y de envío de señales al mercado del grupo desfavorecido, por lo que la intervención pública mejoraría la transmisión de dicho conocimiento.

Una alternativa para corregir la deficiencia de la información, e implementada en las leyes laborales de muchos países, es la aplicación de un período de prueba para los trabajadores. Esta propuesta desarrollada por Spence (1973), plantea que los trabajadores aceptarán someterse a un período de prueba si posteriormente el retorno es mayor.

En contra sentido a las teorías basadas en información imperfecta, Lundberg y Startz (1983) sostienen que los empleadores invierten muy poco en acceder a una mejor información, porque la consideran una medida imperfecta para conocer la productividad

de un trabajador. Mientras que la observación directa del desempeño de los trabajadores reclutados reduciría su incertidumbre a un menor costo.

Considerando las teorías anteriormente expuestas, Altonji y Blank (1999) reflexionan sobre el hecho de que, si la discriminación retroalimenta las decisiones de inversión en capital humano y de segregación ocupacional, los análisis sobre la disparidad salarial estarían subestimando el efecto de la discriminación, por el carácter endógeno de algunas variables que explican la productividad de los individuos. De igual manera, si las estimaciones salariales no capturan fervientemente las variables relacionadas a la productividad y las preferencias particulares de los grupos, el impacto de la discriminación de grupos estaría sobreestimada.

1.2.2.4. La segregación ocupacional

La literatura económica recoge tres principales factores que inciden en la segregación ocupacional de los grupos, y que limitan sus oportunidades de movilidad a cierto tipo de trabajos dentro del mercado laboral:

- La severidad de la discriminación del empleador varía de una ocupación a otra, lo que los induce a apartar a los empleados sobre los que manifiesten desagrado o algún prejuicio sobre su capacidad, y así procurar una mayor productividad y maximizar sus beneficios.
- Las restricciones institucionales y las concepciones sociales respecto a las ocupaciones apropiadas para cada grupo, limitan el acceso y presionan a los individuos a orientarse a esferas laborales de menor rango.
- Las diferencias de inversión de capital humano y de inversión en habilidades para labores dentro del hogar conducen a diferencias en las ventajas comparativas para ciertas ocupaciones.

Estudios de Bergmann (1974) corroboran el desplazamiento de un grupo discriminado a un subconjunto de ocupaciones como resultado de la exclusión laboral. Johnson y Stafford (1997) se suman a este análisis, estudiando la discriminación por género y confirman que, como efecto de las restricciones institucionales, las normas sociales, o la discriminación del empleador, los hombres presentan mayores incentivos sociales o ventajas para ocupar mejores plazas de empleo. Las mujeres, en cambio, están

sometidas a una mayor rechazo social y por tanto, restringidas a ocupar plazas de menor jerarquía.

Pese a las teorías que confirman su afectación a la discriminación, todavía persiste un vacío en la explicación del ciclo de vida de las restricciones institucionales y de las normas sociales.

En resumen, las teorías de la discriminación por género, previas y al interior del mercado laboral, obedecen a múltiples factores de carácter psicológico, histórico, social, estructural y de fallas del mercado. Las mujeres perciben menores ingresos en función de las distorsiones sobre su verdadera capacidad, que no les permiten competir en igualdad de condiciones con sus pares masculinos.

CAPÍTULO II

2. EVIDENCIA EMPIRICA

2.1. Evidencia Internacional

En las dos últimas décadas han proliferado abundantes estudios, a través de varios países, tanto desarrollados como en desarrollo, que han abordado la estimación econométrica de la brecha salarial por género y los efectos de variables socioeconómicas en la determinación de los salarios de ambos grupos.

Ya sea por ubicación geográfica, nivel de formación, categoría de ocupación o por distribución del ingreso, todas las investigaciones empíricas concuerdan en que una buena parte de las diferencias salariales corresponde a un factor “no explicado”, que comúnmente en la literatura es atribuido a discriminación contra la mujer.

Así por ejemplo, en España, para el año 2006, la descomposición de Oaxaca corregido por sesgo de selección arrojó que el 83% de la brecha de salarios, era consecuencia de la discriminación a la mujer. Es decir, la brecha por este fenómeno era del 17,3% (García y Morales, 2006). Otro análisis en el sector privado, la discriminación tenía un peso del 60% en la diferencia, lo que significaba una discriminación de género del 18% (Lago, 2006).

Para los países de América Latina, como ya se mencionó en la parte introductoria. La CEPAL calculó, para el año 2002, brechas de género que fluctuaban entre 0.5 y casi cuatro líneas de pobreza, entre 14 países, que en promedio significaba una brecha de una línea y media de pobreza para la región. El más reciente estudio para los países latinoamericanos es el publicado por el BID en octubre del 2009, donde se encontraron diferencias de ingresos significativas atribuidas al género, entre los 18 países estudiados. Controlando por variables de capital humano y descomponiendo a través del modelo de Oaxaca-Blinder la diferencia salarial por sus efectos, la brecha promedio por discriminación ascendía al 17%, a pesar de presentarse casos en que las mujeres presentaban mejores niveles de formación (Ñopo, Atal y Winder, 2009). El país con mayor discriminación por género en los salarios es Brasil, con un 29.7%, seguido por Uruguay, Nicaragua y Perú (con brechas de 26.3%, 20.3% y 19.4%, respectivamente). En contraste, Bolivia es el único país que presenta una brecha a favor de la mujer de 1.8%. Ecuador ocupa el séptimo lugar, con una brecha de discriminación salarial de 16,4%. A continuación se muestran los resultados en los países de la muestra:

Gráfico 1: Brechas Salariales



Fuente: Ñopo, Atal y Winder, “New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America”. BID. Octubre, 2009.

Las derivaciones más importantes que aporta este estudio son: a) sólo en las zonas rurales no se evidenciaba una brecha salarial por género en la región, b) la brecha salarial se amplía conforme la edad⁴, c) la brecha es menor para el sector formal, por la menor flexibilidad de los niveles de ingreso, d) la brecha salarial es mayor para los trabajadores por cuenta propia que para los empleados en relación de dependencia, y finalmente, e) las trabajadoras con hijos enfrentan una mayor discriminación salarial.

2.2. Evidencia en el mercado laboral de Ecuador

Para el caso de Ecuador, estudios realizados encuentran resultados consistentes, Carlos Larrea (2004), empleó el método desarrollado por Oaxaca-Blinder para descomponer la diferencia salarial. La brecha salarial total observada fue del 21.7%, este porcentaje

⁴ Los autores sostienen la teoría de que el hecho que la brecha sea más estrecha entre los asalariados más jóvenes podría responder a un “efecto cohorte”, es decir, que la discriminación por género vaya disminuyendo entre las generaciones.

estaría compuesto por el 9.95% atribuido a diferencias en el capital humano y el 11.8% por discriminación³

Un estudio comparativo entre los años 1995 y 2004, mediante una metodología de cálculo de Índice de Duncan y una descomposición de Oaxaca, encontró que el componente de discriminación en la brecha salarial en el sector formal ha aumentado. El factor de discriminación en los ingresos, de 6.1% en el año 1995, pasó a 18.2% en el año 2004 (Chilán, Viscarra e Intriago, 2005)⁵. Para el sector informal, los autores encontraron pequeñas brechas salariales, aduciendo la menor variabilidad de los niveles de ingresos respecto al sector formal.

Otro análisis de descomposición de Oaxaca mediante regresiones por cuantiles de ingreso para el año 2005, inclusive, indica que el peso de la discriminación es mayor que las diferencias en las características, aunque éste muestra un comportamiento decreciente hasta el cuantil 75 para luego aumentar ligeramente (Espinoza y Sánchez, 2005)⁶. Los efectos marginales de cada variable fueron diferentes para cada cuantil.

Finalmente, el Proyecto de Reforma Laboral del Ministerio de Trabajo junto con USAID, en mayo del 2008, halló que, bajo similares condiciones de educación, experiencia laboral, etnicidad, segmentación laboral, capacitación y otras variables, los salarios femeninos son 15% inferiores al de los hombres. Además, notaron una brecha por discriminación mayor para la población femenina conforme aumentaba el nivel de educación.

³ Maldonado Larrea, Carlos, “Pobreza, Dolarización y crisis en el Ecuador”. Banco Central del Ecuador – PUCE. Quito, 2004

⁵ Base de Datos de Encuesta Nacional de Ingresos y Gasto de Hogares Urbanos ENIGHU 1995 y 2004. Chilán Serrano, Karina, Sofía Viscarra Bazán y Xavier Intriago Ruiz, “Análisis Comparativo de la Discriminación Salarial por Género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004”. ESPOL. Guayaquil, 2005

⁶ Base de Datos de las Encuestas de Condiciones de Vida 2005. Espinoza Velasteguí, Nereyda y Leonardo Sánchez Aragón. “Estimación de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres: Un análisis por Cuantiles para el Ecuador”. ESPOL. Guayaquil, 2005.

CAPÍTULO III 3. METODOLOGÍA

3.1. Especificación del Modelo de Ingresos

El análisis empírico del problema de discriminación parte de la estimación de funciones de ingreso bajo el enfoque convencional desarrollado por Mincer (1974). Este modelo tiene la ventaja de ser directamente derivable de una especificación teórica de acumulación de capital humano. La función de ingresos de Mincer determina el efecto que las variables de capital humano tienen, como determinantes de la productividad del individuo, sobre el ingreso laboral individual. Se especificación básica del modelo es la siguiente:

$$(1) \ln W_i = \beta_i X_i + e_i$$

Donde, $\ln W_i$ es un vector del logaritmo natural de los salarios para cada individuo i ; la connotación i se refiere al i -ésimo individuo; X_i es un vector de características observables que determinan la productividad de cada individuo; β_i es el vector de coeficientes de las variables observadas, es decir, el retorno de las características de productividad; y e_i es el término de perturbación aleatoria que sigue una distribución normal con media cero y varianza constante.

3.2. Definición de las variables

La especificación detallada de la ecuación que se utilizará para calcular los perfiles de ingresos es la siguiente:

$$(2) \ln W_i = a + \beta_{1i} E_i + \beta_{2i} E_i^2 + \beta_{3i} S_i + \beta_{4i} C_i + \beta_{5i} U_i + \beta_{6i} T_{1i} + \beta_{7i} T_{2i} + \beta_{8i} T_{3i} + \beta_{9i} T_{4i} + \beta_{10i} F_{1i} + \beta_{11i} F_{2i} + \beta_{12i} J_i + \beta_{13i} P_{1i} + \beta_{14i} P_{2i} + e_i$$

$\ln W_i$ logaritmo natural del ingreso por hora

E_i edad

E_i^2 edad al cuadrado

S_i escolaridad

C_i dummy casado

U_i dummy urbano

T_{1i}	dummy trabajador por cuenta propia
T_{2i}	dummy trabajador patrono
T_{3i}	dummy trabajador público
T_{4i}	dummy trabajador privado
F_{1i}	dummy sector formal
F_{2i}	dummy sector informal
J_i	dummy jefe de hogar
P_{1i}	dummy guayas
P_{2i}	dummy pichincha
e_i	término error

La variable explicada es el **logaritmo del ingreso por hora**, cuyo valor medirá el porcentaje en que el ingreso se modifica cuando se produce un cambio unitario en alguno de sus determinantes. Se incluye además la variable **edad** del individuo y la **edad en términos cuadráticos** bajo el supuesto de que la experiencia aumenta con los años, alcanza un máximo y luego disminuye. Según el Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador (SIISE), **escolaridad** está definido como el número promedio de años lectivos aprobados en instituciones de educación formal en los niveles primario, secundario y superior universitario, superior no universitario y postgrado.

La encuesta utilizada, al tener representatividad a nivel nacional, contempla las áreas urbano y rural y por división provincial. Por lo que se ha considerado variables dicotómicas para el **sector urbano** y las provincias de **Guayas** y **Pichincha**, por las particularidades de sus mercados de trabajo.

Los sectores que componen el mercado laboral que aplican para esta muestra son el moderno, el informal y el servicio doméstico. El **sector moderno o formal** está definido por los ocupados que trabajan en establecimientos económicos: (i) con más de 5 trabajadores; (ii) de hasta 5 personas, pero como patronos, cuentapropistas y asalariados profesionales o técnicos; y (iii) de hasta 5 personas en cuya rama de actividad no haya establecimientos que puedan ser clasificados como informales y los desocupados, tanto cesantes como trabajadores nuevos (o que buscan trabajo por primera vez), El **sector informal**, integrado por los ocupados por cuenta propia, trabajadores familiares no remunerados, patronos y asalariados de establecimientos de hasta 5 trabajadores, con excepción de quienes desarrollan actividades de nivel

profesional o técnico. El servicio doméstico lo integran los ocupados en tareas del hogar con remuneración.⁷

En **categoría de ocupación** encontramos a los empleados públicos o del gobierno, los empleados privados, los empleados mercerizados, jornaleros o peones, patrono, trabajador por cuenta propia, trabajador del hogar no remunerado, trabajador no remunerado en otro hogar, ayudante no remunerado de asalariados, y empleados domésticos.

Como última variable se ha incluido la dummy **jefe de hogar**, bajo el supuesto de que, dentro de la estructura del hogar, el sustentador de la familia tendría mayores posibilidades de estar en el mercado laboral y de obtener mayores ingresos.

Una gran limitación en la especificación del modelo, es la imposibilidad de inclusión de variables indicativas del nivel de jerarquía del puesto de trabajo dentro los sectores formal e informal. Las bases de datos provenientes de las encuestas disponibles no incluyen esta distinción. Dada la ausencia de evidencia estadística que descarte la existencia de discriminación, es un supuesto fuerte la diferencia en las estructuras laborales de los hombres y mujeres.

3.3. Sesgo por selección

Un problema que se encuentra al estimar las ecuaciones de salario por mínimos cuadrados ordinarios es la potencial existencia de un sesgo de selección. Este sesgo de selección se da por el hecho de que la información utilizada está considerando en las estimaciones de ecuaciones de ingreso únicamente a los individuos que participan en el mercado laboral, cuyo salario de reserva es menor que el percibido, y excluye a los desempleados e inactivos. Lo que significa que la muestra ya no es aleatoria de la población. Como resultado, los estimadores de los parámetros por mínimos cuadrados ordinarios ya no serían consistentes ni insesgados.

Heckman (1979) propone un método para corregir este tipo de sesgo y consiste en incluir una variable que corresponde a la probabilidad de que un individuo sea seleccionado en la muestra.

Básicamente, el procedimiento introduce en la ecuación de salarios el Inverso del Ratio de Mills que aproxima la probabilidad de observar salarios positivos para

⁷ Ficha técnica, Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador SIISE.

hombres y mujeres, introduciendo una ecuación de participación en el mercado de trabajo y que mide el efecto de selección muestral. A efectos de realizar la corrección se requiere una estimación en dos etapas, la primera es la obtención del parámetro λ a partir de la estimación de un modelo probit de participación en el mercado de trabajo y la segunda es la mencionada de la introducción de la nueva variable en la ecuación de salarios.

Concorre un segundo sesgo de selección generado por la segregación ocupacional. Este sesgo por “elección” ocupacional afecta también los diferenciales salariales porque las mujeres regularmente se encuentran segregadas, ya sea de forma deliberada o por restricciones sociales o legales, en las ocupaciones de menores rangos de ingresos y la probabilidad de encontrar una mujer en puestos de alta jerarquía es muy baja. Si esto ocurre, al momento de compararlos se podría deducir equivocadamente que existe discriminación salarial, y más no una mayor segmentación de las mujeres en los niveles ocupacionales menos remunerados.

Otro problema es la ineficiencia de los estimadores como consecuencia de la heterocedasticidad que se genera en el término de error, porque dependiendo de la informalidad por ejemplo, el salario presenta distintas varianzas. El procedimiento utilizado para estimar las funciones de ingreso, corrige el valor de las desviaciones estándares utilizando el procedimiento de White (1980) y por lo tanto las inferencias basadas en estos resultados son válidas, ya que los parámetros estimados son eficientes y consistentes.

La especificación de la ecuación de selección considerada es la siguiente:

$$(3) \text{ Selección} = a + \beta_{1i} \text{ IngH}_i + \beta_{2i} E_i + \beta_{3i} E_i^2 + \beta_{4i} S_i + \beta_{5i} U_i + \beta_{6i} P_{1i} + \beta_{7i} P_{2i} + \beta_{8i} J_i + \beta_{9i} I_h + \beta_{10i} M_h + e_i$$

IngH_i Ingreso por hora del resto de miembros del hogar

E_i edad

E_i^2 edad al cuadrado

S_i escolaridad

U_i dummy urbano

P_{1i} dummy guayas

P_{2i} dummy pichincha

- J_i dummy jefe de hogar
 Ih_i número de menores de 5 años en el hogar
 Mh_i número de menores de 10 años en el hogar
 e_i término error

En la ecuación de selección se han incluido; el ingreso por hora del resto de miembros del hogar de un individuo, el número de infantes menores de 5 años y el número de menores de 10 años en el hogar, como determinantes de la probabilidad de ingresar al mercado laboral.

3.4. Descomposición de Oaxaca-Blinder

El principal supuesto de la ecuación de Mincer es que todos los individuos tienen iguales habilidades, y que estas habilidades o señales de productividad generan la misma rentabilidad en los salarios para todos los grupos. Si esto fuera así, un año de escolaridad adicional produciría un retorno en igual magnitud para todos los trabajadores.

Por esta razón, es importante distinguir los dos motivos fundamentales a los que obedece las diferencias en los coeficientes de las características de capital humano. Por un lado, la distinta productividad individual (capital humano y señales de productividad), y por el otro, la existencia de comportamientos discriminatorios. Esta circunstancia hace que no resulte fácil identificar la porción de la brecha salarial correspondiente a cada uno.

Para esto, ha sido ampliamente utilizada la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973). La idea de la descomposición es distinguir entre diferenciales de ingreso que se generan por diferencias en las características de capital humano entre hombres y mujeres valoradas a la tasa de rentabilidad estimada de estas características de los hombres, y el diferencial que se genera como consecuencia de una diferente retribución entre hombres y mujeres para iguales características de capital humano, evaluadas en el promedio femenino. Como resultado se obtendrán dos componentes; el diferencial por capital humano y el diferencial por discriminación.

Tal acercamiento puede establecer claramente el lugar geométrico de la discriminación y permite conclusiones más precisas sobre el tamaño, los componentes y

la naturaleza de las diferencias salariales de género. Además de la localización de la discriminación del género a la distribución particular de los ingresos.

Para descomponer la brecha salarial es preciso aplicar el método de mínimos cuadrados a las ecuaciones de salarios para hombres y mujeres que se derivan de la especificación de la función (1):

$$(3) \ln W_{mi} = X_{mi} \beta_{mi} + e_{mi}$$

$$(4) \ln W_{fi} = X_{fi} \beta_{fi} + e_{fi}$$

Donde los subíndices **m** y **f** indican variables para el género masculino y femenino respectivamente, e **i** indica el individuo, donde $i = 1, \dots, N$.

Luego de estimar los MCO se obtiene:

$$(5) \quad \bar{w}_m = \bar{x}'_m \hat{\beta}_m$$

$$(6) \quad \bar{w}_f = \bar{x}'_f \hat{\beta}_f$$

. Donde se indica la media muestral como la barra superior y el valor estimado para los parámetros. Bajo el supuesto de que no existe discriminación laboral se supondría que la estructura salarial se corresponde con la masculina⁶, expresando el salario medio femenino no discriminatorio como sigue:

$$(8) \quad \bar{w}_{f^*} = \bar{x}'_f \hat{\beta}_m$$

Se resta la ecuación (8) de (5) y la ecuación (6) de (8),

$$(9) \quad \bar{w}_m - \bar{w}_{f^*} = (\bar{x}_m - \bar{x}_f) \hat{\beta}_m$$

⁶ El supuesto es que la estructura salarial no discriminatoria corresponde a la de los hombres, aunque es posible también asumir el caso contrario de que la estructura salarial femenina es la no discriminatoria, con resultados muy similares en el componente discriminador. Sin embargo existe un modelo de ecuaciones conjuntas donde no se atribuye la estructura salarial no discriminatoria a uno u otro sexo:

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

Donde \hat{b} es la estimación de esa estructura salarial no discriminatoria. Fácilmente se comprueba que la expresión (6) es caso particular de esta última cuando $\hat{b} = \hat{\beta}_m$ (o $\hat{b} = \hat{\beta}_f$, con el supuesto contrario).

$$(10) \quad \bar{w}_f^* - \bar{w}_f = \bar{x}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$$

Ahora, sumando estas dos últimas expresiones, tenemos

$$(11) \quad \bar{w}_m - \bar{w}_f = \underbrace{(\bar{x}_m - \bar{x}_f)}_{\text{Diferencias en capital humano}} \hat{\beta}_m + \underbrace{\bar{x}'_f (\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)}_{\text{Discriminación}}$$

Esta ecuación expresa que la diferencia salarial media entre hombres y mujeres vendría explicada por diferentes características de éstos en el primer sumando, y sería el segundo sumando el que representaría la discriminación, pues indica que unas mismas características son retribuidas de forma distinta si los parámetros estimados para hombres y mujeres son diferentes. De confirmarse la existencia de discriminación salarial, los hombres, por cada año adicional de escolaridad adquirido, serían premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, es decir, para un mismo activo, igual cantidad de años de escolaridad, el pago a los hombres sería mayor.

En un escenario libre de discriminación, este último elemento debería ser idéntico para hombres y mujeres, es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores.

3.5. Datos

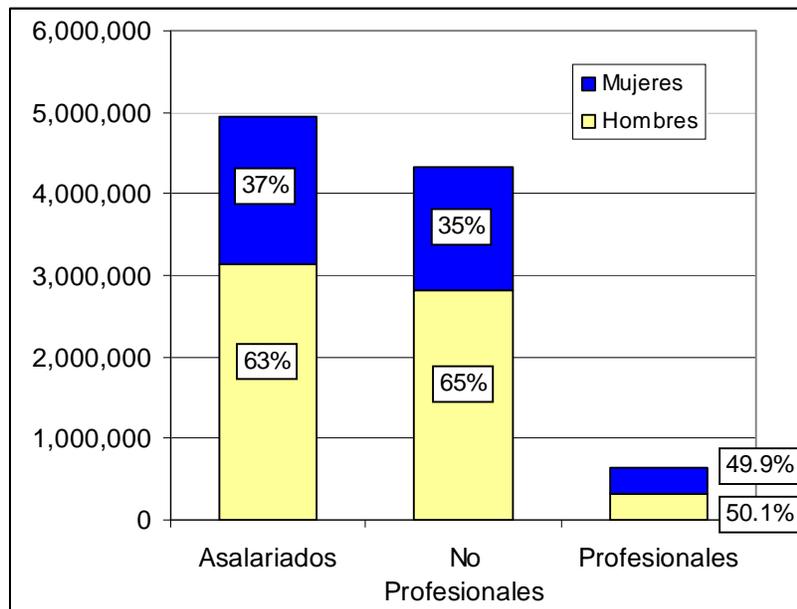
La muestra a utilizarse corresponde a la base de datos del Sistema de Encuestas de Hogares (SIEH) y Encuestas de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU), realizadas por el INEC. Si bien, se encuentran disponibles datos para el año 2009, se ha decidido emplear la base de datos perteneciente a diciembre del 2008, por su ponderación y representatividad a nivel nacional, además de por su contenido de información individual sobre los ingresos salariales mensuales, edad, sexo, niveles educativos, categorías de ocupación, sector de empleo, y otras variables relevantes. Se ha seleccionado una muestra de personas ocupadas que presenten salarios positivos y consten en un rango de edad de 18 a 65 años.

CAPÍTULO IV 4. ESTADÍSTICA DESCRIPTIVA

Del total de asalariados con o sin título profesional, entre 18 y 65 años, el 37% son mujeres y el 63% son hombres. El 13% del total de individuos que perciben ingresos poseen un título profesional; el 49.9% de este grupo son mujeres. Si bien, aun se evidencian obstáculos para el acceso al mercado laboral de las mujeres, ellas representan la mitad de los trabajadores acreditados como más calificados.

Gráfico 2:

Estructura de Género del Mercado Laboral Ecuatoriano



Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC, Dic 2008

Elaboración: La autora

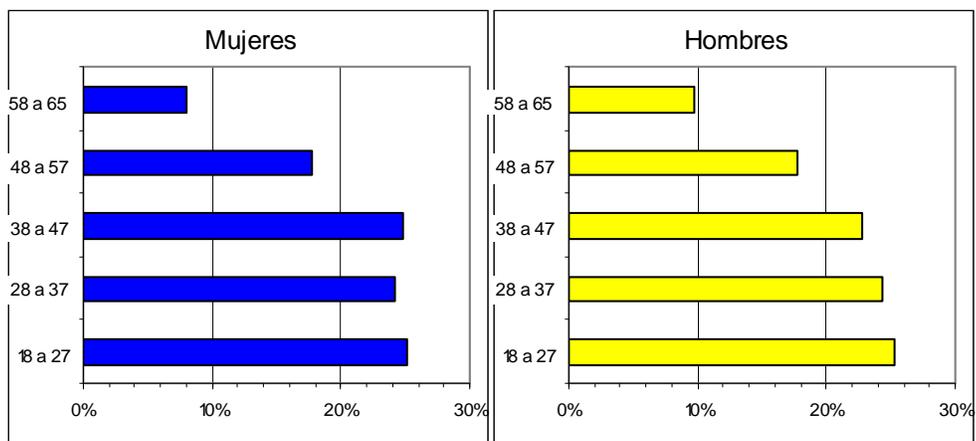
De acuerdo a los rangos de edad, la fuerza laboral ecuatoriana no profesional presenta una estructura homogénea entre los 18 y los 47 años de edad, tanto para mujeres como para hombres. El promedio de edad de las mujeres no profesionales es de 36.9 años; mientras que de los hombres es de 37.1 años.

La fuerza laboral profesional difiere entre mujeres y hombres, notándose el retraso en la inserción de las mujeres con título académico. La mayor concentración de las mujeres profesionales se da en el rango de 28 a 37 años, con un 34%, y en el rango entre 38 y 47 años, con un 29% de concentración. En el caso de los hombres, la estructura de edad es más adulta que la de sus pares femeninas; la mayor concentración

se presenta en el rango de 38 a 47 años, con un 30% y en el rango entre 48 y 57 años, con un 26% de concentración. Los promedios de edad son de 39 y 43 años, respectivamente. Para ambos sexos los índices de concentración en el primer rango son inferiores al 10% por cuanto en este lapso, en promedio, los estudiantes se encuentran en proceso de obtención de un título profesional.

Gráfico 3:

**Estructura de Edad del Mercado Laboral Ecuatoriano
Asalariados No Profesionales**

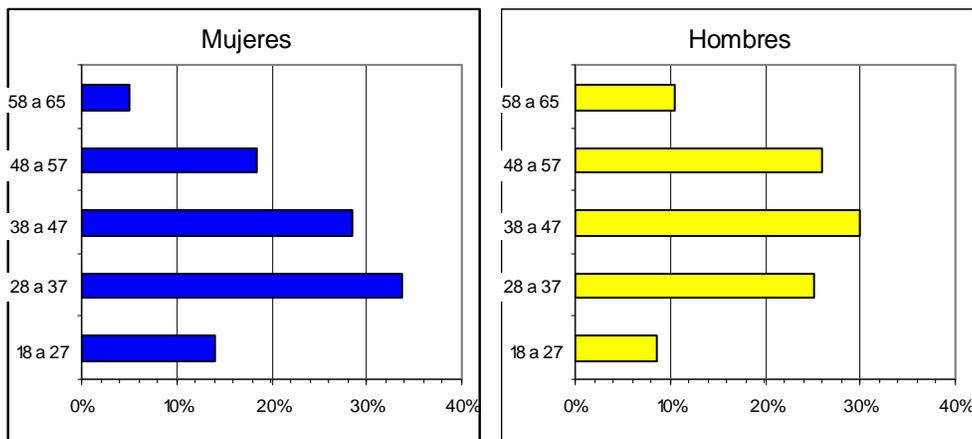


Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008.

Elaboración: La autora

Gráfico 4:

**Estructura de Edad del Mercado Laboral Ecuatoriano
Asalariados No Profesionales**



Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008.

Elaboración: La autora

Por nivel educativo, se presentan similares resultados para ambos sexos. Por el lado de los no profesionales se encuentra que la mayor parte de los asalariados han alcanzado 13 años de escolaridad, es decir, secundaria completa, esto es el 28% de las mujeres y el 35% de los hombres. Un segundo segmento de los asalariados tiene un nivel educativo de 19 años, lo que indicaría un problema de eficiencia de la educación superior, donde los estudiantes culminan al menos 6 años de educación de tercer nivel sin llegar a obtener un título profesional, manteniendo el estatus de egresados, esto es, un 22% en el caso de las mujeres sin título y un 17% en el caso de los hombres sin título. Finalmente, dentro de los no profesionales, un tercer segmento, presenta un nivel de escolaridad de alrededor de 16 años, lo que demostraría un problema de deserción en la educación superior. En el caso de las mujeres esta cifra asciende de entre 10% y 17%, y para los hombre de entre 8% y 16%.

En promedio, los asalariados sin título profesional presentan una escolaridad de 15.5 años, en el caso de las mujeres, y de 15.1 años en el caso de los hombres.

Por otro lado, los asalariados con título profesional, más del 80% han alcanzado un nivel de escolaridad de entre 22 y 24 años. Cabe señalar que de este grupo han obtenido un nivel de postgrado el 8,16% de las mujeres y el 8,69% de los hombres. Por lo que se entendería que el segmento restante ha continuado con estudios en otra carrera de tercer nivel o con estudios complementarios que no constituyen la consecución de un título de cuarto nivel.

El promedio de escolaridad, es de 22.5 años para las mujeres y de 22.8 años para los hombres.

No obstante, las diferencias entre los grupos de asalariados profesionales y no profesionales, al interior de estos existe una paridad en relación a los niveles de escolaridad entre hombres y mujeres. Si los retornos educativos fueran iguales para cada sexo, no deberían presentarse tratos distintos para cada, en lo que al salario se refiere.

Respecto al resto de variables más representativas, de los asalariados no profesionales, pertenecen al área urbana el 75% de las mujeres y el 65% de los hombres. De los asalariados profesionales, son del área urbana el 93.6% de las mujeres, y el 93.2% de los hombres.

En la categoría de ocupación por cuenta propia, de los trabajadores no profesionales, el 2.8% de las mujeres y el 2% de los hombres laboran bajo esta

modalidad. En el caso de los profesionales, el 3.4% de las mujeres y el 4.9% de los hombres se desempeñan en trabajos por cuenta propia.

El 31.3% de las mujeres y el 36.4% de los hombres, no profesionales, se encuentran en el sector formal. Por el lado de los profesionales la estructura es inversa, pues el 84.4% de las mujeres y el 74% de los hombres laboran en este sector.

El 26.4% de las mujeres asalariadas no profesionales son jefe de hogar, frente al 63.3% de los hombres asalariados no profesionales. En el caso de las mujeres asalariadas profesionales, esta proporción se reduce al 17.6% de jefas de hogar, mientras en el caso de los hombres asalariados profesionales ésta aumenta al 74.1% que son jefes de hogar. Aunque esta situación no es objeto de estudio de este trabajo, resultaría interesante conocer la relación causal entre la profesionalización y la distribución de roles dentro de los hogares, y de por qué esta relación se manifiesta de forma distinta según el género. La estadística de los datos empleados, indican, en efecto que las mujeres se encuentran en desventajas en las relaciones de poder dentro del hogar, y que sus logros profesionales no revierten este escenario. Cuando no han obtenido un título profesional, las mujeres son jefas de uno de cada cuatro hogares; cuando obtienen un título esta proporción se reduce, e incluso aumenta el porcentaje de mujeres que son cónyuges del jefe, probablemente porque sus éstos tienden a ser también profesionales, porque sus ingresos siguen siendo inferiores a los de ellos, o por último, por un efecto de estigma social acerca de los roles de género dentro del hogar. Otro resultado que se evidencia, es que las mujeres profesionales permanecen más en los hogares de los padres.

Por el lado de los hombres asalariados, tanto para los profesionales como para los no profesionales, su principal rol dentro del hogar es ser jefe. Sin embargo, el rol de cónyuge queda relegado apenas al 1% de los casos; siendo que si el hombre no es jefe, es porque aun se mantiene dentro del hogar de los padres. Y en el caso de ellos, la profesionalización sí incrementa su probabilidad de ejercer la jefatura del hogar.

Tabla 1:
Distribución de Roles dentro del Hogar

Relación de parentesco	Profesionales		No Profesionales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
jefe	17.60%	74.10%	26.44%	63.34%
cónyuge	47.50%	1.02%	40.10%	1.33%
hijo	29.98%	20.08%	24.68%	26.28%
yerno o nuera	1.08%	1.73%	1.87%	2.65%
nieta	0.60%	0.67%	0.95%	1.67%
padres suegros	0.08%		0.79%	0.21%
otros parientes	2.35%	2.00%	3.20%	3.75%
empl. doméstica	0.03%		1.49%	0.05%
otros no parient	0.77%	0.40%	0.49%	0.71%

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Si bien la remuneración promedio de los profesionales es mayor que la de los no profesionales, lo es también su dispersión y por ende, las brechas de género, por la restricción que enfrentan las mujeres para acceder a puestos de mayor escala salarial. Así, el salario por hora promedio de los hombres no profesionales es de USD\$ 1.70, un 14% más que sus pares femeninas que en promedio obtienen USD\$ 1.49 la hora. Por el lado de los hombres profesionales, éstos obtienen una paga promedio por hora de USD\$ 5, un 42% más que sus pares femeninas, que ganan en promedio USD\$ 3.52 la hora.

Resulta interesante observar que el retorno promedio de obtener un título profesional es muy superior entre hombres que entre las mujeres. La brecha intra género para las mujeres es del 137%, mientras que para los hombres es del 194%.

Tabla 2:
Ingreso Promedio por Género

	Profesionales	No Profesionales	Brecha intra género
Mujeres	3.53	1.49	137%
Hombres	5.00	1.70	194%
Brecha inter género	42%	14%	

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Esta misma brecha observada por las los distintos grupos de edad, de niveles de escolaridad y revisadas por el resto de variables, presenta una mayor amplitud en el grupo de los profesionales. (ver anexo).

CAPÍTULO V
5. RESULTADOS DEL MODELO ECONOMÉTRICO

5.1. Resultados de los modelos Heckman

Las regresiones para cada sexo, para ambas muestras, resultaron significativas. En la tabla No. 5 se muestran los coeficientes de las variables de las ecuaciones del modelo Heckman, y las ecuaciones de selección. Se puede observar que los retornos de las características de capital humano y de las características demográficas son distintos para ambos sexos, e incluso, dentro del mismo género, entre profesionales y no profesionales.

Tabla 3:
Resultados Modelo Heckman

Variables	Profesionales		No Profesionales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
<i>lwage</i>				
edad	0.0456145	-0.0132935	0.0511892	0.0504038
edad2	-0.0003669	0.0002535	-0.0005173	-0.0005277
escola	0.0516754	0.0695024	0.0491905	0.0516369
casado	0.1505567	0.0757721	0.0488683	0.0684991
urbano	0.1320616	0.2869718	0.2080396	0.1383756
ctapropia	-0.1517221	0.0006858	-0.0704218	0.0938188
patrono	0.6428103	0.435427	0.7757032	0.6408369
público	0.1486896	-0.0108854	0.4250702	-0.127318
privado	0.2731228	0.119971	-0.2939164	-0.0058533
formal	0.9037966	1.002281	0.3482759	0.3012941
informal	0.4331899	0.3749365	-0.10985	-0.0214363
jefe	0.0995316	0.1652145	0.1162038	0.1637807
guayas	0.0115132	0.0965368	0.0988364	0.0556705
pichincha	0.2308227	0.2420062	0.2229487	0.1918871
_constante	-2.509763	-1.556195	-2.304514	-2.073871
<i>select</i>				
ingfamilia	-0.0176905	0.0264603	-0.0055788	-0.0217123
edad	0.1324128	0.1462551	0.1337039	0.2143816
edad2	-0.0016791	-0.0017481	-0.0015616	-0.0023359
escola	0.0425059	0.0005276	0.032335	0.0112258
urbano	0.0130141	-0.1767644	0.1151188	-0.1559782
guayas	-0.0339902	-0.2731482	-0.0127314	0.1023035
pichincha	-0.0527573	-0.0764733	0.2001412	-0.0769948
jefe	0.6664671	0.6647551	0.9514013	0.5099397
infanteH	-0.1650643	0.100569	0.003591	0.1353578
menorde10H	-0.0883776	0.2280619	-0.0333484	0.0103903
_constante	-2.520916	-1.961811	-3.551942	-3.697911

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Controlando por el resto de variables, un año más de experiencia, en este caso, un año más de edad, presenta un menor retorno en los salarios por hora promedio para los profesionales que para los no profesionales.

El retorno promedio de un año adicional de escolaridad es del 4.9% para las mujeres no profesionales, mejora en un 5.1% para las mujeres con título, que igualan el retorno promedio que obtienen los hombres sin título. Los hombres con título profesional obtienen un retorno promedio de un año adicional de escolaridad de un 6.9% en sus salarios por hora.

Trabajar en el área urbana representa un mayor retorno para las mujeres no profesionales que para sus pares masculinos. Caso contrario ocurre entre los profesionales, donde son los hombres quienes obtienen un retorno superior sobre sus salarios.

Respecto al resto de categorías, desempeñarse en la categoría de cuenta propia representa un retorno promedio negativo en las mujeres, especialmente en las profesionales. En la categoría de patrono, aun cuando no es representativa, presenta alto retornos tanto para los hombres como para las mujeres, pero en un mayor porcentaje entre los no profesionales. Ser empleado público, tiene efectos positivos en el salario promedio por hora de las mujeres, sobre todo en las no profesionales, en relación a otras categorías de ocupación. No obstante, ser empleado privado mejora las perspectivas de ingreso para las mujeres profesionales, y empeora para las que no poseen título.

El sector formal, respecto al sector informal y servicio doméstico, premia en una tasa tres veces superior a los que poseen alguna profesión que a los que no poseen ninguna.

El ser jefe de hogar significa un mayor retorno promedio para los hombres que para las mujeres. Sin embargo no representa una mejora entre los no profesionales y los profesionales, pero para el caso de las mujeres profesionales, este componente si se reduce frente a las no profesionales.

En relación a las provincias, el pertenecer a Pichincha, manteniendo el resto de variables constantes, representa un retorno promedio muy superior para ambos sexos, que el pertenecer a la provincia de Guayas, cuyos retornos son inferiores para los hombres entre los asalariados no profesionales, y para las mujeres dentro de los profesionales.

En la ecuación de selección, el ingreso familiar resultó negativo en la probabilidad de ingresar al mercado laboral, a excepción de los hombres profesionales.

La edad y la escolaridad resultaron positivas en la probabilidad de observar ingresos en los individuos. En mayor medida en las mujeres, según la escolaridad.

Pertenecer al área urbana incrementa la probabilidad de las mujeres y reduce la de los hombres.

El ser jefe de hogar aumenta la probabilidad de obtener ingresos del trabajo, en mayor medida para las mujeres no profesionales.

El número de infantes y de menores de 10 años dentro del hogar reduce las probabilidades de ingresar al mercado por parte de las mujeres profesionales, especialmente si se trata de infantes. Para las mujeres no profesionales, la existencia de menores de 10 años redujo esta probabilidad. Mientras que para los hombres, la existencia de menores aumentan sus probabilidades de buscar un trabajo remunerado.

5.2. Resultados de la Descomposición de Oaxaca-Blinder

Siguiendo el procedimiento de Descomposición de Oaxaca-Blinder se obtuvieron los vectores de coeficientes y los vectores de los promedios de las variables, se obtuvieron los siguientes resultados para cada sexo y entre cada grupo, con el objeto de calcular los componentes de la brecha salarial, atribuidos al capital humano y atribuido a la presencia de discriminación.

Para el segmento de los asalariados no profesionales se obtuvieron los resultados siguientes:

Tabla 4:

Descomposición Oaxaca-Blinder

Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres No Profesionales

	Hombres		Mujeres		$(\bar{x}_m - \bar{x}_f)$	$\hat{\beta}_m(\bar{x}_m - \bar{x}_f)$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{x}_f$
	Coefficientes $\hat{\beta}_m$	Promedios \bar{x}_m	Coefficientes $\hat{\beta}_f$	Promedios \bar{x}_f				
edad	0.050404	37.141293	0.051189	36.936748	0.204545	0.010310	-0.000785	-0.029009
edad2	-0.000528	1558.255600	-0.000517	1524.399000	33.856600	-0.017867	-0.000010	-0.015823
escuela	0.051637	15.113663	0.049191	15.510036	-0.396373	-0.020467	0.002446	0.037944
casado	0.068499	0.651650	0.048868	0.478899	0.172751	0.011833	0.019631	0.009401
urbano	0.138376	0.659668	0.208040	0.755834	-0.096166	-0.013307	-0.069664	-0.052654
ctapropia	0.093819	0.020393	-0.070422	0.028690	-0.008297	-0.000778	0.164241	0.004712
patrono	0.640837	0.002852	0.775703	0.000869	0.001983	0.001271	-0.134866	-0.000117
publico	-0.127318	0.000398	0.425070	0.000527	-0.000130	0.000017	-0.552388	-0.000291
privado	-0.005853	0.004312	-0.293916	0.003544	0.000768	-0.000004	0.288063	0.001021
formal	0.301294	0.364555	0.348276	0.313738	0.050817	0.015311	-0.046982	-0.014740
informal	-0.021436	0.511059	-0.109850	0.493079	0.017980	-0.000385	0.088414	0.043595
jefe	0.163781	0.627479	0.116204	0.257527	0.369952	0.060591	0.047577	0.012252
guayas	0.055670	0.300302	0.098836	0.278938	0.021364	0.001189	-0.043166	-0.012041
pichincha	0.191887	0.187828	0.222949	0.254667	-0.066839	-0.012826	-0.031062	-0.007910
_cons	-2.073871		-2.304515					0.230643
					Σ	0.034886	Σ	0.206983

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Las diferencias en las características promedio de los hombres y las mujeres, multiplicados por el vector de retornos promedios de los hombres, constituyen el diferencial salarial correspondiente a disparidades en dichas características, en detrimento de las mujeres, que presentan características que significan menores retornos en el mercado de trabajo.

Las diferencias entre los retornos promedios de los hombres y las mujeres, multiplicados por el vector de características promedio de las mujeres, representa el excedente que deberían percibir ellas, dado el nivel de capital que poseen, si recibieran el mismo trato que sus pares masculinos. Este diferencial salarial correspondería al fenómeno discriminatorio en contra de las mujeres.

Es así que, entre los asalariados sin título profesional se encuentra que del total de la brecha salarial, corresponde, en un 3.4% a diferencias en las características, y, en un 20.6%, a la presencia de discriminación.

Tabla 5:
Resultados de la Descomposición Oaxaca-Blinder
Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres No Profesionales

$w_m - w_f$	$\hat{\beta}_m(\bar{x}_m - \bar{x}_f)$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{x}_f$
0.241869	0.034886	0.206983

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

En la misma línea que en el segmento de los asalariados no profesionales, el análisis estadístico para el grupo de asalariados profesionales, arroja los siguientes resultados:

Tabla 6:
Descomposición Oaxaca-Blinder
Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres Profesionales

	Hombres		Mujeres		$(\bar{x}_m - \bar{x}_f)$	$\hat{\beta}_m(\bar{x}_m - \bar{x}_f)$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{x}_f$
	Coeficientes $\hat{\beta}_m$	Promedios \bar{x}_m	Coeficientes $\hat{\beta}_f$	Promedios \bar{x}_f				
edad	-0.013294	42.976675	0.045614	39.074508	3.902167	-0.051874	-0.058908	-2.301800
edad2	0.000254	1966.013300	-0.000367	1631.121700	334.891600	0.084898	0.000620	1.011899
escuela	0.069502	22.807444	0.051675	22.571276	0.236168	0.016414	0.017827	0.402377
casado	0.075772	0.733876	0.150557	0.537530	0.196346	0.014878	-0.074785	-0.040199
urbano	0.286972	0.932027	0.132062	0.936773	-0.004746	-0.001362	0.154910	0.145116
ctapropia	0.000686	0.049099	-0.151722	0.034127	0.014971	0.000010	0.152408	0.005201
patrono	0.435427	0.015237	0.642810	0.006282	0.008955	0.003899	-0.207383	-0.001303
publico	-0.010885	0.009536	0.148690	0.003630	0.005906	-0.000064	-0.159575	-0.000579
privado	0.119971	0.021907	0.273123	0.023234	-0.001327	-0.000159	-0.153152	-0.003558
formal	1.002281	0.788716	0.903797	0.844098	-0.055382	-0.055508	0.098484	0.083130
informal	0.374937	0.202497	0.433190	0.140931	0.061566	0.023083	-0.058253	-0.008210
jefe	0.165215	0.740966	0.099532	0.176045	0.564921	0.093333	0.065683	0.011563
guayas	0.096537	0.241087	0.011513	0.271031	-0.029944	-0.002891	0.085024	0.023044
pichincha	0.242006	0.333912	0.230823	0.272608	0.061304	0.014836	0.011183	0.003049
_cons	-1.556195		-2.509763					0.953568
					Σ	0.139494	Σ	0.283298

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Del total de la brecha salarial entre los profesionales, el 13.9% corresponde a diferencias en las características analizadas, mientras que el 28.3% sería atribuido a la presencia de un efecto discriminatorio contra las mujeres.

Tabla 7:
Resultados de la Descomposición Oaxaca-Blinder
Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres Profesionales

$w_m - w_f$	$\hat{\beta}_m(\bar{x}_m - \bar{x}_f)$	$(\hat{\beta}_m - \hat{\beta}_f)\bar{x}_f$
0.422793	0.139494	0.283298

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Los resultados anteriormente expuestos demuestran, en un primer término, no sólo la persistencia del fenómeno de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano sino su incremento desde las últimas investigaciones realizadas en el país. Y, por un segundo término, se corrobora la hipótesis de que conforme la profesionalización de las mujeres tal fenómeno no mejora sino que se profundiza, sin que se avizoren medidas correctivas en el mediano plazo.

CAPÍTULO VI

6. CONCLUSIONES

Tanto las diversas corrientes del pensamiento económico, como los esfuerzos de las sociedades modernas, se han focalizado en destacar el importante papel de la educación para la consecución de mejores niveles de desarrollo económico, y de desarrollo humano.

Ya sea por el lado de obtención de mayores y mejores competencias y habilidades, o por el logro de una certificación como señalización de las capacidades de un individuo, la literatura de la economía del trabajo no deja duda de que mayores niveles de capacitación repercuten en mayores niveles de ingresos.

No obstante, la evidencia estadística en el mercado laboral ecuatoriano demuestra la existencia de severas distorsiones respecto a los retornos o a la percepción de la señalización de la profesionalización de las mujeres respecto a los hombres.

Es irrefutable admitir que las mujeres sufren de mayores niveles de desocupación, de subempleo, de segregación ocupacional y jerárquico y que su tardío acceso a la educación superior parece aun descontar sobre la percepción de sus verdaderas capacidades.

Dejando a un lado el hecho de que las preferencias de carreras universitarias de las mujeres en promedio podrían reportarles una menor retribución en el mercado de trabajo, y que la estructura de profesionales femenina es relativamente más joven que la masculina; los niveles de escolaridad promedio y la tasa de titularización de las mujeres parecen haber alcanzados a los de los hombres.

Investigaciones para el año 2004, encontraron, a través de la misma metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder, un componente de discriminación de género en la brecha salarial total para el mercado laboral, del orden del 11.8% y el 18.2% (Larrea, 2004 y Chilán, Viscarra e Intriago, 2005, respectivamente). El análisis estadístico del presente estudio demuestra la profundización del fenómeno de la discriminación por género en los salarios para el año 2008, y su mayor grado entre los asalariados profesionales, respecto a los no profesionales.

El grado de discriminación entre los asalariados sin título profesional es del 20.6%, y entre los asalariados con título profesional es del 28.3%. Contrario a las teorías, la mayor profesionalización de las mujeres no está contribuyendo a una

reducción del efecto de la discriminación. Otros elementos de las estructuras de trabajo de cada uno de los sexos, podrían estar agravando la situación discriminatoria entre los profesionales. Probablemente, fuentes de datos más específicas, que permitan observar variables respecto a la segregación ocupacional, a la jerarquización de los puestos de trabajo, y del nivel de conocimiento y competencias, así como sus retornos, que se requieren por el lado de la demanda de laboral, y de los niveles de abastecimiento por el lado de la oferta; permitirán encontrar los factores críticos sobre los cuales dirigir medidas correctivas.

Mientras esto ocurre, la sociedad ecuatoriana tampoco haya estimado los costos en eficiencia económica y niveles de desarrollo que implica que cada vez más mujeres se estén capacitando y el mercado las continúe subestimando.

.....

BIBLIOGRAFIA

- Altonji, J.G., and R.M. Blank, *Race and Gender in the Labor Market*. (1999). In: G.M. Grossman and K. Rogoff, editors. *Handbook of Labor Economics*. Volumen 3. Amsterdam, Holanda
- Aguilar, Renato y Jorge Dresdner, *La Evolución de la Discriminación Salarial por Género en Chile: 1987-1998* (2000). Departamento de Economía Universidad de Concepción.
- CIDEIBER Centro de Información y Documentación Empresarial sobre Iberoamérica. *Ecuador, Perfil Demográfico y Social: Mercado Laboral* (1999).
<http://www.cideiber.com/infopaises/Ecuador/Ecuador-02-04.html>.
- Dolado, Juan y Vanesa Llorens, *Gender Wage Gaps by Education in Spain: Glass Floors vs. Glass Ceiling* (2003). Centro de Estudios Monetarios y Financieros, Working paper no.0403. Madrid
- FNUAP Fondo de población de las Naciones Unidas, *Caracterización de la Fuerza de Trabajo Ecuatoriana y su Evolución 1962 – 1988*, Consejo Nacional de Desarrollo, Quito 1988.
- González, María Luisa, *Globalización en México y Desafíos de Empleo Femenino* (2000). Universidad Nacional Autónoma de México, Institutos de Investigaciones Económicas. UNAM/IIIE/DGAPA
- Hidalgo, Alvaro y Santiago Pérez, *Análisis de la Discriminación Salarial a partir de la Encuesta Estructural Salarial de 1995* (2000). Universidad de Castilla- La Mancha, España.
- Hidalgo Alvaro y Santiago Pérez, *Los Salarios en España* (2000), Fundación Argenteria –Visor Dis., Madrid.
- Larrea, Carlos, Género, *Empleo y Pobreza en el Ecuador* (2004). FLACSO, Quito.
- Larrea, Carlos, Pobreza, *Dolarización y Crisis en el Ecuador* (2004), Quito: Editorial Abya-Yala,
- Mincer, Jacob, *Investment in Human Capital and Personal Income Distribution* (1958), *The Journal of Political Economy*, Volume LXVI, Number 4.
- Mincer, Jacob, *The Distribution of Labor Incomes: a Survey. With Special Reference to the Human Capital Approach* (1970), *Journal of Economic Literature*.

- Oaxaca, Ronald, *Male-female wage differentials in urban labor markets* (1973),
International Economic Review 9, pág 693-709.
- Oaxaca, Ronald y Michael Ransom, *Calculation of approximate variance for wage decomposition differentials* (1998), Journal of Economic and Social Measurement 24, pág. 55-61,.
- OIT Oficina Internacional del Trabajo, *Empleo y Protección Social en Ecuador* (2001),
Propuestas de la OIT, Segunda edición, Quito.
- OIT Oficina Internacional del Trabajo, *La Hora de la Igualdad en el Trabajo* (2003),
Informe del Director General, 91ª reunión, Ginebra.
- Rodríguez, Juan Carlos. *La economía laboral en el período clásica de la historia del pensamiento económico* (2004). Tesis doctoral publicada en
<http://www.eumed.net/tesis/jcrc/>.
- Sakellariou, Chris, *The use of quantile regressions in estimating gender wage differentials: a case study of the Philippines* (2004), Applied Economics 36, pág 1001-1007.
- Skyt, Helena, *Wage discrimination in Zambia: a extension of the Oaxaca- Blinder decomposition* (2000), Applied Economics Letters 7, pág 405-408.
- García, Karina, *Discriminación Salarial por Género en México* (2008). Disertación de Maestría en Economía, Universidad El Colegio de la Frontera Norte. México.
- Baquero, Jairo, Juan Carlos Guataquí y Lina Sarmiento. *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, modalidades y Estudios para Colombia* (2000). Borradores de Investigación ISS 0124-4396, Universidad del Rosario.

ANEXOS

Tabla 8:

**Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios
Para el caso de las Mujeres Profesionales**

Variable	obs	weight	Mean	Std. Dev.	Min	Max
edad	1682	317078	39.07451	10.21599	20	65
edad2	1682	317078	1631.122	842.1806	400	4225
escola	1682	317078	22.57128	1.3671	17	26
casado	1682	317078	.5375302	.4987378	0	1
urbano	1682	317078	.9367727	.2434438	0	1
ctapropia	1682	317078	.0341272	.18161	0	1
patrono	1682	317078	.0062824	.0790355	0	1
publico	1682	317078	.00363	.0601581	0	1
privado	1682	317078	.023234	.1506908	0	1
formal	1682	317078	.8440983	.36287	0	1
informal	1682	317078	.1409306	.3480535	0	1
jefe	1682	317078	.176045	.3809717	0	1
guayas	1682	317078	.2710311	.4446243	0	1
pichincha	1682	317078	.272608	.4454333	0	1

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Tabla 9:

**Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios
Para el caso de los Hombres Profesionales**

Variable	obs	weight	Mean	Std. Dev.	Min	Max
edad	1609	318889	42.97668	10.91296	22	65
edad2	1609	318889	1966.013	951.1114	484	4225
escola	1609	318889	22.80744	1.506198	17	26
casado	1609	318889	.7338761	.4420672	0	1
urbano	1609	318889	.9320265	.2517787	0	1
ctapropia	1609	318889	.0490986	.216141	0	1
patrono	1609	318889	.0152373	.1225334	0	1
publico	1609	318889	.0095362	.0972171	0	1
privado	1609	318889	.0219073	.1464264	0	1
formal	1609	318889	.7887164	.408346	0	1
informal	1609	318889	.2024968	.4019854	0	1
jefe	1609	318889	.7409663	.4382404	0	1
guayas	1609	318889	.241087	.427876	0	1
pichincha	1609	318889	.3339124	.4717555	0	1

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Tabla 10:
Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios
Para el caso de las Mujeres No Profesionales

Variable	Obs	weight	Mean	Std. Dev.	Min	Max
edad	7464	1433222	36.93675	12.65295	9	65
edad2	7464	1433222	1524.399	988.5125	81	4225
escola	7464	1433222	15.51004	3.901545	1	24
casado	7464	1433222	.4788993	.499588	0	1
urbano	7464	1433222	.7558341	.4296204	0	1
ctapropia	7464	1433222	.0286899	.1669447	0	1
patrono	7464	1433222	.0008694	.0294742	0	1
publico	7464	1433222	.0005275	.0229625	0	1
privado	7464	1433222	.0035445	.0594338	0	1
formal	7464	1433222	.3137379	.4640423	0	1
informal	7464	1433222	.4930792	.4999856	0	1
jefe	7464	1433222	.2575267	.4373012	0	1
guayas	7464	1433222	.2789379	.448507	0	1
pichincha	7464	1433222	.2546668	.4357029	0	1

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Tabla 11:
Estadísticas descriptivas de las ecuaciones de salarios
Para el caso de los Hombres No Profesionales

variable	obs	weight	Mean	Std. Dev.	Min	Max
edad	14972	2722486	37.14129	13.37131	9	65
edad2	14972	2722486	1558.256	1051.072	81	4225
escola	14972	2722486	15.11366	3.480218	1	26
casado	14972	2722486	.65165	.4764635	0	1
urbano	14972	2722486	.659668	.4738366	0	1
ctapropia	14972	2722486	.0203931	.1413456	0	1
patrono	14972	2722486	.0028522	.0533313	0	1
publico	14972	2722486	.0003978	.0199416	0	1
privado	14972	2722486	.0043122	.0655281	0	1
formal	14972	2722486	.364555	.4813212	0	1
informal	14972	2722486	.511059	.4998944	0	1
jefe	14972	2722486	.6274787	.4834923	0	1
guayas	14972	2722486	.3003016	.4584044	0	1
pichincha	14972	2722486	.187828	.3905878	0	1

Fuente: SIEH-ENEMDU, INEC. Dic 2008

Elaboración: La autora

Tabla 12:
Estructura por Años de Escolaridad del Mercado Laboral Ecuatoriano

Porcentaje de Individuos				
Años de Escolaridad	Profesionales		No Profesionales	
	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres
1	-	-	1.21%	0.35%
2	-	-	0.46%	0.22%
3	-	-	0.13%	0.13%
4	-	-	-	-
5	-	-	-	-
6	-	-	-	-
7	-	-	-	-
8	-	-	1.78%	1.31%
9	-	-	3.15%	3.33%
10	-	-	4.49%	5.11%
11	-	-	3.30%	3.20%
12	-	-	2.17%	2.63%
13	-	-	28.43%	35.35%
14	-	-	4.64%	6.07%
15	-	-	3.54%	4.29%
16	-	-	10.25%	8.55%
17	2.44%	1.86%	3.46%	4.05%
18	2.73%	3.05%	2.18%	2.16%
19	0.18%	0.12%	22.04%	17.85%
20	0.89%	0.99%	3.03%	1.90%
21	7.37%	7.96%	2.80%	1.52%
22	34.72%	23.80%	1.59%	1.04%
23	35.08%	36.11%	1.17%	0.79%
24	14.74%	22.44%	0.20%	0.13%
25	0.95%	1.68%		0.01%
26	0.89%	1.99%		0.01%
	100.00%	100.00%	100.00%	100.00%

Tabla 13:
Brechas Salariales Promedios por Hora por Grupo de Edad

Grupo de Edad	Profesionales			No Profesionales		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
18 a 27	2.70	3.32	23%	1.31	1.38	5%
28 a 37	3.10	3.88	25%	1.44	1.75	22%
38 a 47	3.64	5.34	47%	1.63	1.95	19%
48 a 57	4.31	5.82	35%	1.69	2.00	18%
58 a 65	5.23	6.11	17%	1.57	1.65	5%

Tabla 14:
Brechas Salariales Promedios por Hora por Años de Escolaridad

Escolaridad	Mujeres	Hombres	Brecha
13	1.19	1.46	23%
16	1.33	1.65	24%
19	2.02	2.29	14%
20	2.18	2.46	13%
21	2.54	2.68	5%
22	2.08	2.92	40%
23	2.67	3.32	24%
24	3.03	3.74	23%

Escolaridad	Mujeres	Hombres	Brecha
19	1.43	4.69	228%
20	2.89	5.45	89%
21	4.00	4.10	3%
22	3.53	4.63	31%
23	3.32	4.92	48%
24	3.70	5.46	48%

Tabla 15:
Brechas Salariales Promedios por Hora por Otras Variables

Rubro	Profesionales			No Profesionales		
	Mujeres	Hombres	Brecha	Mujeres	Hombres	Brecha
Urbano	3.58	5.11	43%	1.60	1.92	20%
Rural	2.84	3.58	26%	1.18	1.31	11%
Guayas	3.25	4.55	40%	1.51	1.63	8%
Pichincha	4.08	6.19	51%	1.89	2.25	19%
Jefe	3.87	5.58	44%	1.59	1.91	20%
Formal	3.67	5.49	49%	2.10	2.17	3%
Informal	2.74	3.25	19%	1.27	1.50	18%
Cuenta propia	3.62	4.65	28%	1.31	2.16	65%
Patrono	5.30	7.17	35%	4.77	4.71	-1%
Público	3.54	4.94	39%	4.10	2.02	-51%
Privado	4.37	4.54	4%	1.28	2.03	58%

Tabla 16:
Resultados de la Corrida del Modelo Heckman
Mujeres Profesionales

Heckman selection model (regression model with sample selection)	Number of obs	=	2193
	Censored obs	=	503
	Uncensored obs	=	1690
Log pseudolikelihood = -523412.2	wald chi2(14)	=	270.55
	Prob > chi2	=	0.0000

	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
<hr/>						
lwage						
edad	.0456145	.0168897	2.70	0.007	.0125112	.0787177
edad2	-.0003669	.0002003	-1.83	0.067	-.0007594	.0000257
escola	.0516754	.0147201	3.51	0.000	.0228245	.0805263
casado	.1505567	.0514286	2.93	0.003	.0497585	.251355
urbano	.1320616	.0657211	2.01	0.044	.0032507	.2608725
ctapropia	-.1517221	.1170722	-1.30	0.195	-.3811794	.0777353
patrono	.6428103	.0941742	6.83	0.000	.4582321	.8273884
publico	.1486896	.1853242	0.80	0.422	-.2145391	.5119183
privado	.2731228	.1253388	2.18	0.029	.0273668	.5188787
formal	.9037966	.3698374	2.44	0.015	.1789287	1.628665
informal	.4331899	.3756262	1.15	0.249	-.3030239	1.169404
jefe	.0995316	.0690553	1.44	0.149	-.0358144	.2348776
guayas	.0115132	.0552899	0.21	0.835	-.0968531	.1198795
pichincha	.2308227	.0561764	4.11	0.000	.120719	.3409265
_cons	-2.509763	.5476715	-4.58	0.000	-3.58318	-1.436347
<hr/>						
select						
ingfamilia	-.0176905	.0070245	-2.52	0.012	-.0314581	-.0039228
edad	.1324128	.0219654	6.03	0.000	.0893613	.1754642
edad2	-.0016791	.000252	-6.66	0.000	-.002173	-.0011852
escola	.0425059	.0281031	1.51	0.130	-.0125751	.0975869
urbano	.0130141	.1253665	0.10	0.917	-.2326997	.2587279
guayas	-.0339902	.1074784	-0.32	0.752	-.2446439	.1766636
pichincha	-.0527573	.1058936	-0.50	0.618	-.2603049	.1547904
jefe	.6664671	.1527571	4.36	0.000	.3670687	.9658656
infanteH	-.1650643	.0724568	-2.28	0.023	-.307077	-.0230516
menorde10H	-.0883776	.0758699	-1.16	0.244	-.2370799	.0603246
_cons	-2.520916	.7353337	-3.43	0.001	-3.962143	-1.079688
<hr/>						
/athrho	.2863187	.1409117	2.03	0.042	.0101368	.5625005
/lsigma	-.4264316	.0346193	-12.32	0.000	-.4942843	-.358579
<hr/>						
rho	.278743	.1299632			.0101365	.5098304
sigma	.6528345	.0226007			.6100073	.6986684
lambda	.181973	.0881196			.0092618	.3546843
<hr/>						
wald test of indep. eqns. (rho = 0):	chi2(1) =	4.13	Prob > chi2 =	0.0422		

Tabla 17:

Resultados de la Corrida del Modelo Heckman

Hombres Profesionales

Heckman selection model (regression model with sample selection)		Number of obs	=	1903		
		Censored obs	=	249		
		Uncensored obs	=	1654		
Log pseudolikelihood = -489536.7		wald chi2(14)	=	294.09		
		Prob > chi2	=	0.0000		

	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	

lwage						
edad	-.0132935	.0153056	-0.87	0.385	-.043292	.0167049
edad2	.0002535	.0001648	1.54	0.124	-.0000694	.0005764
escola	.0695024	.0197627	3.52	0.000	.0307682	.1082365
casado	.0757721	.0683541	1.11	0.268	-.0581994	.2097437
urbano	.2869718	.0855258	3.36	0.001	.1193444	.4545992
ctapropia	.0006858	.0732702	0.01	0.993	-.1429212	.1442929
patrono	.435427	.1580126	2.76	0.006	.1257281	.745126
publico	-.0108854	.1859351	-0.06	0.953	-.3753116	.3535407
privado	.119971	.092253	1.30	0.193	-.0608415	.3007835
formal	1.002281	.1622071	6.18	0.000	.6843606	1.320201
informal	.3749365	.1702018	2.20	0.028	.0413471	.7085259
jefe	.1652145	.0727597	2.27	0.023	.0226081	.3078209
guayas	.0965368	.0645356	1.50	0.135	-.0299507	.2230243
pichincha	.2420062	.0590518	4.10	0.000	.1262667	.3577456
_cons	-1.556195	.5514289	-2.82	0.005	-2.636976	-.4754142

select						
ingfamilia	.0264603	.0123842	2.14	0.033	.0021878	.0507328
edad	.1462551	.0237732	6.15	0.000	.0996605	.1928498
edad2	-.0017481	.0002392	-7.31	0.000	-.0022169	-.0012792
escola	.0005276	.0367867	0.01	0.989	-.071573	.0726282
urbano	-.1767644	.1618227	-1.09	0.275	-.493931	.1404022
guayas	-.2731482	.1292607	-2.11	0.035	-.5264945	-.0198019
pichincha	-.0764733	.1235641	-0.62	0.536	-.3186545	.165708
jefe	.6647551	.1539747	4.32	0.000	.3629703	.96654
infanteH	.0100569	.1208439	0.08	0.934	-.2267927	.2469066
menorde10H	.2280619	.1091919	2.09	0.037	.0140497	.4420741
_cons	-1.961811	.9452441	-2.08	0.038	-3.814455	-.1091665

/athrho	-.6890747	.1728109	-3.99	0.000	-1.027778	-.3503715
/lnsigma	-.2937076	.0337162	-8.71	0.000	-.3597902	-.227625

rho	-.5973872	.1111396			-.7730156	-.336705
sigma	.7454944	.0251353			.6978227	.7964229
lambda	-.4453488	.0910595			-.6238222	-.2668755

wald test of indep. eqns. (rho = 0):		chi2(1) =	15.90	Prob > chi2 =	0.0001	

Tabla 18:
Resultados de la Corrida del Modelo Heckman
Mujeres No Profesionales

Heckman selection model (regression model with sample selection)		Number of obs	=	35120		
		Censored obs	=	27328		
		Uncensored obs	=	7792		
Log pseudolikelihood = -4232820		wald chi2(14)	=	1033.00		
		Prob > chi2	=	0.0000		
	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
lwage						
edad	.0511892	.0157441	3.25	0.001	.0203313	.082047
edad2	-.0005173	.000184	-2.81	0.005	-.000878	-.0001567
escola	.0491905	.0049497	9.94	0.000	.0394893	.0588917
casado	.0488683	.0278308	1.76	0.079	-.005679	.1034156
urbano	.2080396	.0274644	7.57	0.000	.1542104	.2618689
ctapropia	-.0704218	.067447	-1.04	0.296	-.2026155	.0617719
patrono	.7757032	.2640122	2.94	0.003	.2582489	1.293158
publico	.4250702	.2389089	1.78	0.075	-.0431827	.8933231
privado	-.2939164	.1410998	-2.08	0.037	-.570467	-.0173658
formal	.3482759	.0303598	11.47	0.000	.2887717	.4077801
informal	-.10985	.0286471	-3.83	0.000	-.1659973	-.0537026
jefe	.1162038	.0977833	1.19	0.235	-.075448	.3078556
guayas	.0988364	.0288868	3.42	0.001	.0422192	.1554535
pichincha	.2229487	.0373611	5.97	0.000	.1497222	.2961751
_cons	-2.304514	.5365613	-4.29	0.000	-3.356155	-1.252874
select						
ingfamilia	-.0055788	.0053065	-1.05	0.293	-.0159795	.0048218
edad	.1337039	.0032068	41.69	0.000	.1274186	.1399891
edad2	-.0015616	.000045	-34.68	0.000	-.0016499	-.0014734
escola	.032335	.0034732	9.31	0.000	.0255277	.0391423
urbano	.1151188	.0223063	5.16	0.000	.0713993	.1588383
guayas	-.0127314	.0288837	-0.44	0.659	-.0693426	.0438797
pichincha	.2001412	.0320792	6.24	0.000	.1372671	.2630152
jefe	.9514013	.0384845	24.72	0.000	.8759731	1.02683
infanteH	.003591	.0159375	0.23	0.822	-.027646	.034828
menorde10H	-.0333484	.0163941	-2.03	0.042	-.0654802	-.0012167
_cons	-3.551942	.0606617	-58.55	0.000	-3.670837	-3.433047
/athrho	.1968206	.2046003	0.96	0.336	-.2041887	.5978299
/lnsigma	-.2378113	.0295369	-8.05	0.000	-.2957025	-.1799202
rho	.1943179	.1968747			-.2013975	.5355036
sigma	.7883514	.0232854			.7440087	.8353369
lambda	.1531908	.1591484			-.1587343	.4651159
wald test of indep. eqns. (rho = 0):		chi2(1) =	0.93	Prob > chi2 =	0.3361	

Tabla 19:
Resultados de la Corrida del Modelo Heckman
Hombres No Profesionales

Heckman selection model (regression model with sample selection)		Number of obs	=	34988		
		Censored obs	=	18963		
		Uncensored obs	=	16025		
Log pseudolikelihood = -4985974		wald chi2(14)	=	2431.31		
		Prob > chi2	=	0.0000		
	Coef.	Robust Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
lwage						
edad	.0504038	.0045472	11.08	0.000	.0414914	.0593162
edad2	-.0005277	.0000508	-10.39	0.000	-.0006273	-.0004282
escola	.0516369	.002364	21.84	0.000	.0470037	.0562702
casado	.0684991	.0195942	3.50	0.000	.0300951	.106903
urbano	.1383756	.0141743	9.76	0.000	.1105946	.1661567
ctapropia	.0938188	.0482373	1.94	0.052	-.0007245	.1883621
patrono	.6408369	.1479453	4.33	0.000	.3508695	.9308043
publico	-.127318	.173817	-0.73	0.464	-.467993	.2133571
privado	-.0058533	.1245792	-0.05	0.963	-.2500241	.2383175
formal	.3012941	.0208042	14.48	0.000	.2605185	.3420696
informal	-.0214363	.0200303	-1.07	0.285	-.0606949	.0178223
jefe	.1637807	.0220388	7.43	0.000	.1205854	.206976
guayas	.0556705	.0158595	3.51	0.000	.0245864	.0867545
pichincha	.1918871	.0229147	8.37	0.000	.1469751	.2367992
_cons	-2.073871	.1042566	-19.89	0.000	-2.27821	-1.869532
select						
ingfamilia	-.0217123	.0045901	-4.73	0.000	-.0307087	-.0127158
edad	.2143816	.0040544	52.88	0.000	.2064351	.2223282
edad2	-.0023359	.0000499	-46.85	0.000	-.0024336	-.0022382
escola	.0112258	.0043839	2.56	0.010	.0026335	.0198181
urbano	-.1559782	.0238708	-6.53	0.000	-.2027641	-.1091924
guayas	.1023035	.0310129	3.30	0.001	.0415194	.1630876
pichincha	-.0769948	.0372509	-2.07	0.039	-.1500053	-.0039844
jefe	.5099397	.0406012	12.56	0.000	.4303627	.5895166
infanteH	.1353578	.0169993	7.96	0.000	.1020397	.1686758
menorde10H	.0103903	.0151141	0.69	0.492	-.0192327	.0400133
_cons	-3.697911	.062739	-58.94	0.000	-3.820877	-3.574945
/athrho	.3334915	.0515486	6.47	0.000	.2324581	.434525
/lnsigma	-.3431161	.0121037	-28.35	0.000	-.3668388	-.3193933
rho	.3216546	.0462153			.2283595	.4090959
sigma	.7095559	.0085882			.6929213	.7265897
lambda	.2282319	.0342827			.161039	.2954248
wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) =				41.85	Prob > chi2 = 0.0000	