

**FACULTAD LATINOAMERICANA DE CIENCIAS SOCIALES  
SEDE ECUADOR  
PROGRAMA ESTUDIOS DE MAESTRÍA EN ECONOMÍA DEL  
DESARROLLO  
CONVOCATORIA 2007-2009**

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

**DISCRIMINACIÓN SALARIAL EN EL MERCADO LABORAL POR ETNIA**

**JORGE ELÍAS CONDOR PUMISACHO**

**ASESOR DE TESIS: Dr. JUAN PONCE**

**OCTUBRE 2010**

## **DEDICATORIA**

Quiero este trabajo con mucho amor a mi esposa Amparo Vizuite y a mi hija Eliana  
Cóndor.

## **AGRADECIMIENTOS**

Quiero agradecer a todas las personas que contribuyeron para la finalización de este trabajo investigativo. En especial a mi profesor Juan Ponce, por su valiosa y desinteresada labor como Director de la presente investigación. Agradezco a mi familia, en especial a mi esposa, mi hija, mi mamá y a mis hermanas por el constante apoyo brindado.

## ÍNDICE

|  |    |
|--|----|
| ÍNDICE.....  | 5  |
| ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS.....   | 6  |
| RESUMEN.....   | 7  |
| CAPÍTULO I.....  | 8  |
| MARCO TEÓRICO.....   | 8  |
| Introducción.....  | 8  |
| Inclusión social con enfoque étnico.....                                 | 11 |
| Teoría del capital humano.....   | 13 |
| Aspectos teóricos sobre la discriminación.....                           | 17 |
| Teoría económica sobre la discriminación.....                            | 21 |
| Discriminación salarial por género.....                                  | 23 |
| Revisión de investigaciones.....   | 24 |
| CAPÍTULO II.....   | 28 |
| ANÁLISIS DE LOS DATOS.....   | 28 |
| Pobreza.....   | 28 |
| Analfabetismo.....   | 31 |
| Años de escolarización.....  | 32 |
| Instrucción Superior.....  | 33 |
| Población económicamente ocupada en el sector informal, según etnia..... | 34 |
| Ingreso medio laboral por instrucción superior, según etnia.....         | 35 |
| CAPÍTULO III.....  | 37 |
| MARCO METODOLÓGICO.....  | 37 |
| Ecuaciones de Mincer.....  | 37 |
| Modelo de Heckman.....   | 38 |
| Modelo de Oaxaca - Ransom.....   | 39 |
| CAPÍTULO IV.....   | 42 |
| RESULTADOS.....  | 42 |
| Modelo de descomposición de Oaxaca – Ransom.....                         | 45 |
| CAPÍTULO V.....  | 49 |
| CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....                                      | 49 |
| ANEXOS.....  | 55 |

## ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

|   |    |
|---|----|
| Gráfica 1: Pobreza por ingresos, según etnia .....  | 29 |
| Gráfica 2: Pobreza extrema por ingresos, según etnia.....   | 30 |
| Gráfica 3: Analfabetismo por etnia .....  | 31 |
| Gráfica 4: Años de escolaridad según etnia.....   | 32 |
| Gráfica 5: Personas de 24 años y más con instrucción superior: según etnia. ....                        | 33 |
| Gráfica 6: PEA ocupada en el sector informal, según etnia .....   | 34 |
| Gráfica 7: Ingreso laboral promedio por nivel de instrucción, según etnia.....                          | 36 |
| Gráfica 8: Retornos de la educación de no indígenas e indígenas asalariados.....                        | 42 |
| Gráfica 9: Retornos de la edad de indígenas y no indígenas asalariados .....                            | 44 |
| Gráfica 10: Descomposición de la brecha salarial de los indígenas con respecto a los no indígenas ..... | 46 |
| Gráfica 11: Diferencia salarial de los indígenas respecto a no indígenas .....                          | 47 |
| Gráfica 12: Diferencia en pagos entre los indígenas y no indígenas.....                                 | 48 |

## RESUMEN

Esta investigación tiene como objetivo analizar la existencia de discriminación salarial en los indígenas en el mercado laboral ecuatoriano, utilizando las encuestas de empleo y desempleo –ENEMDUR. El interés de este estudio es estimar ecuaciones de salarios de tipo Mincer diferenciando en el mercado laboral por etnia para captar las diferencias en los ingresos. Los modelos se estiman utilizando la técnica de corrección propuesta por Heckman para solucionar el sesgo de selección presente en la mayoría de las estimaciones empíricas al analizar los ingresos de las personas con distintos niveles de educación. Finalmente, con el método de Oaxaca – Ransom, se estima los modelos de discriminación salarial.

La investigación muestra a través de la evidencia empírica la existencia de discriminación salarial contra la población indígena en el Ecuador pasando de 49.1% al 56.3% en el periodo 2004 – 2009 respectivamente. Por otro lado, la brecha salarial de los indígenas con respecto a los no indígenas paso de 65.9% a 61.6% entre los años 2004 y 2009 lo que demuestra una reducción de 4.3 puntos porcentuales en el periodo de análisis.

La evidencia empírica también presenta la existencia de diferencias significativas en las dotaciones de capital humano. Por tanto, la política social debe estar destinada a igualar las dotaciones y la transmisión de capacidades a los trabajadores y trabajadoras que pertenecen a los grupos más vulnerables y que carecen de recursos para autofinanciar la capacitación, con el fin de lograr la reducción de las brechas de los ingresos entre los trabajadores.

# CAPÍTULO I

## MARCO TEÓRICO

### **Introducción**

En el Ecuador, así como en el resto de países de la región andina, una de las principales características de su demografía es la diversidad cultural y étnica, representada por la presencia de sectores poblacionales como son: el mestizo, el indígena, el afroamericano y el blanco, como resultado de un proceso que se llevó a cabo en el continente en los últimos cinco siglos. Este proceso histórico determinó una dinámica social, política y económica que se mantuvo hasta finales de la segunda mitad del siglo XX, en donde los países de la región se caracterizaron por ser monoculturales, monoétnicos, monolingües y con una identidad nacional única (García, 2002). Esto no solo se manifestó en el diseño e implementación de políticas que promuevan el desarrollo sino que adicionalmente los modelos de desarrollo propuestos consideraron esta visión monoétnica y monocultural.

En las últimas décadas del siglo XX, ya se consideró la transversalidad de las variables de etnicidad y raza en la materia de desarrollo, sus políticas y estrategias, y la discusión se generó en torno a que las diferencias en el bienestar entre grupos demográficos son en parte basados en discriminación étnica, que a su vez son resultados de procesos históricos y la correlación de fuerzas (dinámicas de poder), que han creado un entorno en donde las oportunidades y expectativas difieren entre grupos demográficos (De Ferranti, 2004).

La discriminación es un factor clave que influye en la acumulación de habilidades y experiencia de individuos y grupos durante su vida. También es parte de una red de interacciones resultante del proceso histórico propio de la región (De Ferranti, 2004).

La pobreza y las desventajas que resultan de la exclusión social suelen producir estigma y discriminación. La estigmatización asocia las diferencias compartidas por un grupo con atributos negativos que separan a las personas y las colocan en niveles diferentes (mejores y peores), dando como resultados además, correlaciones de poder, que influye en la distribución de oportunidades.

Las causas socioculturales de exclusión como desvalorización, estigmatización, discriminación o negación de los derechos de ciudadanía, suelen tener su raíz en las relaciones sociales informales, dimensiones extraeconómicas que no han sido consideradas por la evidencia y que requieren un estudio sociológico más profundo (Buvinic, 2004).

A partir de la década de los 90, se han logrado avances significativos. Desde el compromiso nacional, con reformas legales en los diferentes países de la región, hasta los múltiples compromisos internacionales, como la Declaración y Programa de Acción de Durban, que han permitido alcanzar logros para disminuir las brechas étnicas e incorporar la etnicidad y multiculturalidad como un matiz del desarrollo.

La exclusión social es un proceso dinámico social, político y económico que deniega a personas y grupos al acceso a oportunidades y servicios, para que puedan tener vidas productivas fuera de la pobreza. En el contexto de América Latina, la exclusión social, resultado de un proceso histórico, es multidimensional y al considerarla como un fenómeno de grupo, se establece la imperativa necesidad de desarrollar y establecer políticas de inclusión orientadas hacia un incremento de oportunidades y acceso para grupos específicos de la población (BID, 2007).

Durante los últimos años, la mayoría de los países de América Latina han visualizado la necesidad e importancia de trabajar en pos de la reducción de la marginalidad, exclusión y pobreza, y en la búsqueda de estrategias que promuevan mayor equidad en la distribución de bienes y servicios de las poblaciones.

En este sentido, los esfuerzos de los gobiernos, las organizaciones no gubernamentales, las agencias de cooperación del Sistema de las Naciones Unidas y de las Instituciones Financieras Internacionales coinciden en que las causas que frenan el desarrollo y bienestar de los pueblos provienen de una distribución desigual de bienes y servicios. Esta distribución ha llevado a situaciones de exclusión y vulnerabilidad a amplios segmentos poblacionales.

La organización Panamericana de la Salud (OPS) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, atendiendo los temas de equidad y apoyando los programas de reducción de la pobreza, han identificado a los grupos étnicos/raciales entre los segmentos más representados dentro de las poblaciones vulnerables:



La inclusión del enfoque étnico en los censos de población es una preocupación que ha alcanzado amplia difusión en los últimos años, promovida tanto por la constatación de que, en América Latina, los pueblos indígenas, afrodescendientes, gitanos, etc., suelen caracterizarse por estar en una periferia social y económica mostrando mayores y más generalizados niveles de pobreza y menor reconocimiento para el ejercicio de los derechos en todos los ámbitos (Psacharopoulos y Patrinos, 1994).

De ahí que ha surgido la necesidad de hacer más visibles las condiciones de vida de estos pueblos y de identificar los factores que les impiden, en forma colectiva e individual, alcanzar mejores niveles de vida, conservando al mismo tiempo, su identidad cultural.

La tarea de identificar a los grupos étnicos y, en particular, a los pueblos indígenas, dentro de cada país se basa en la necesidad de diseñar políticas públicas tendientes a cerrar las brechas de inequidad y exclusión en las que, históricamente, tales grupos se han visto posicionados

El objetivo de la presente investigación es identificar los principales determinantes de la diferencia salarial de la población indígena en el mercado laboral ecuatoriano, con la finalidad de entender el fenómeno de discriminación salarial en este espacio y evidenciar la discriminación en los pueblos indígenas con el soporte de datos medibles y actualizados.

Como estrategia metodológica, esta investigación analiza las diferencias salariales entre los indígenas y no indígenas que laboran en el Ecuador, no de manera global sino particularizada, es decir, tomando en cuenta cada etnia.

Otra estrategia metodológica es el uso del método propuesto por Oaxaca - Ransom (1994) a partir del cual se analizan las diferencias salariales entre indígenas y no indígenas. Las diferentes características individuales se entienden como variables que aproximan la productividad laboral (educación, experiencia, edad).

El análisis se centra en el estudio de las diferencias salariales, las mismas que pueden obedecer a dos motivos fundamentales: en primer lugar a una distinta productividad individual (capital humano) o, en segundo término, a la existencia de comportamientos discriminatorios. Esta circunstancia hace difícil identificar el grado de las diferencias salariales.

La participación de los indígenas en el mercado laboral es más difícil; con excepciones, la mayor concentración de la mano de obra indígena está en trabajos menos valorados, con menores ingresos y determinados por los no indígenas.

La política educativa adquiere extrema importancia como parte fundamental de la política de crecimiento y desarrollo, ya que mediante ella se puede contribuir de manera cuantitativa y cualitativa al mejoramiento de la formación del capital humano.

La política educativa no solamente debe ser considerada como parte de la política social y cultural sino, sobre todo, como parte de la política económica y de lucha contra la pobreza.

Según los postulados de la teoría de capital humano, la fuerza motora del crecimiento es el progreso técnico que se genera a través de la acumulación de conocimientos, de inversiones de capital físico y humano, actividades de investigación y; desarrollo e innovación de productos y procesos.

La teoría del capital humano vincula el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos, con sus posibilidades futuras de generar mejores ingresos.

Para el desarrollo de esta investigación se utiliza como información estadística el Sistema Integrado de Encuestas de Hogares de diciembre del 2004 - 2009, información producida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador, la cual cuenta con representatividad nacional, urbana y rural. La encuesta permite realizar una caracterización de los niveles de bienestar de los individuos a través de las variables socioeconómicas.

La presente investigación está organizado de la siguiente forma: el capítulo 2 presenta un breve análisis de estadísticas descriptivas, en el capítulo 3 se describe la metodología, en el capítulo 4 se presentan los resultados obtenidos de las ecuaciones de las ecuaciones de Mincer corregidas por el método de Heckman y los resultados de la descomposición de Oaxaca-Ransom y finalmente el capítulo 5 se presentan las conclusiones.

### **Inclusión social con enfoque étnico**

La inclusión social se ha convertido en uno de los objetivos más importantes contra la pobreza y un elemento constitutivo en cualquier propuesta de desarrollo. La inclusión

social en el marco de la diversidad no es un objetivo divergente al proceso de desarrollo de la región y de las naciones, puesto que la construcción de modelos de desarrollo se debe ajustar al contexto nacional y no debe imponer modelos estrechos y únicos. La búsqueda de la equidad y de menores niveles de segmentación social debe ser vista como un objetivo en sí mismo, dentro de los cuales los esquemas de organización económica sean solo instrumentos para tal fin.

La inequidad no es una característica actual, constante e irremediable de las naciones de la región. Es una realidad que responde a un proceso histórico propio, en un contexto nacional único y resultado de la actividad humana. Adicionalmente, “refleja estructuras económicas, sociales, de género y étnicas altamente segmentadas, que se reproducen intergeneracionalmente por múltiples canales” (CEPAL, 2000). Por lo tanto un proceso dinámico y que puede ser modificado.

La superación de situaciones de inequidad y exclusión requieren que estos procesos intergeneracionales de pobreza se rompan, que además han sido profundizadas por discriminación por diversas razones.

Por lo tanto, en la agenda de desarrollo y la inclusión económica debe replantearse la inequidad y pobreza enfocada por individuos y considerar la dimensión grupal de la inequidad. En este sentido, es necesario analizar las carencias y las necesidades de cada ser humano, entendiendo y respetando sus diferencias culturales y sociales. De esta manera, pensar en desarrollo económico sin inclusión, es pensar en enriquecimiento de unos pocos; y hay que pensar en inclusión, entendiendo las dimensiones de etnicidad y multiculturalidad, a fin de pensar en inclusión y desarrollo de todos los seres humanos (en base a relaciones entre personas con la naturaleza).

La inclusión económica y social desde lo público implica un concepto más allá que lo estatal. Implica un proceso en el que participan los diferentes sectores instituciones de la sociedad, con espacios de participación incluyentes. Así, la CEPAL manifiesta que es necesario “reorientar los patrones regionales de desarrollo, en torno a un eje principal, la equidad, es decir, la reducción de la desigualdad social en sus múltiples manifestaciones” (CEPAL, 2000: 32).

Uno de los aspectos más importantes de la exclusión social en América Latina es la discriminación, cuyo componente étnico es uno de los principales. Tanto la exclusión de los indígenas y afrodescendientes manifestada en la falta de acceso a servicios

sociales, infraestructura, justicia, a la participación social, política, al mercado financiero y crediticio, al mercado laboral, entre otros, como la negación de los derechos civiles, económicos, políticos y sociales son dimensiones de la desigualdad y la pobreza en la región (Zoninsein, 2001).

Los grupos étnicos delimitados o definidos desde afuera por quienes generan sus propias redes de producción, dentro de su comunidad realizan para ellos su capital étnico (Levine, 1999), y este aspecto incide en la construcción de la nacionalidad, pero esta misma nacionalidad entorpece o lesiona el proceso de generación de políticas estatales conjuntas, estas políticas excluyen por lo tanto de las empresas y del capital humano.

### **Teoría del capital humano**

EL capital humano es definido, como un conjunto de capacidades intelectivas y motoras, hábitos, habilidades, que el hombre adquiere y se encuentran vinculados a la productividad (GARRIDO, 2007).

El Capital Humano, constituye, un conjunto intangible de habilidades y capacidades que contribuyen a elevar y conservar la productividad, la innovación y la empleabilidad de una persona o una comunidad (Díaz, 2009).

El término capital humano inventado por Theodore Schultz y popularizado por Gary Stanley Becker (1983), define “el Capital Humano como el conjunto de las capacidades productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos que puede ser acumulado”; en este sentido, la acumulación suele distinguir fases distintas a lo largo de la vida para acumular capital humano por parte de un individuo: “El capital humano adquirido en el hogar, el acumulado por experiencia, y el adquirido en la educación formal” (Destinobles, 2006).

La Teoría del Capital Humano, desarrollada por Gary Becker (1964), “Considera que el agente económico tiene un comportamiento racional, invierte para sí mismo y esa inversión se realiza en base a un cálculo costo – beneficio”.

La Teoría del Capital Humano permite distinguir entre formación general y específica. La formación general es adquirida en el sistema educativo formal con el propósito de incrementar la productividad y el sistema educativo específico incrementarán la productividad media y marginal de la economía.

La Teoría del Capital Humano considera que el agente económico tiene un comportamiento racional. Cuando mayor es la inversión en educación formal, mayor es la productividad, mejor es el salario laboral, mejora el bienestar individual y familiar y con ello se genera mayor crecimiento económico bienestar al país. En este sentido, “la política económica debe concebir el capital humano como un activo que contribuye al crecimiento, y promueve la empleabilidad de la mano de obra, creando las condiciones necesarias para que las personas lleven a la práctica su capacidad de emprender”. (Díaz, 2009).

Esta inversión en educación genera diferencias en la productividad entre los trabajadores, según (Blaug, 1981), “es posible crearlas o aumentarlas invirtiendo en uno mismo y concretamente mediante la educación formal”.

La Teoría de Capital Humano plantea una asociación entre educación (años de educación) y productividad de las personas (salario). A mayor número de años de educación (o escolaridad) mayor será la productividad de las personas y mayor su ingreso.

La Teoría de Capital Humano asume que la inversión en educación puede tener efectos redistributivos. Al ser la educación (primaria y secundaria) una inversión mayoritariamente pública, las rentas más elevadas de la sociedad contribuyen en mayor medida al financiamiento de la educación, con lo cual se produce un impacto redistributivo.

A los individuos que cuenten con mayores niveles educativos se les proporcionarán mayores incentivos para invertir en educación, ya que ésta es una forma de información con la que cuentan los empleadores para tomar la decisión de escoger a un posible trabajador para determinado puesto de trabajo (Spence, 1973).

La Teoría del Capital Humano olvida el impacto que puede tener otros atributos en el salario de los individuos, por ejemplo, al ser discriminados por motivo de su situación socioeconómica, sexo, religión o etnia.

Un desarrollo que no genera crecimiento económico sino que distribuye sus beneficios equitativamente; que regenera el ambiente en lugar de destruirlo; que potencia a las personas en lugar de marginarlas. El Desarrollo Humano otorga prioridad a los pobres, ampliando sus opciones y oportunidades y crea condiciones para su participación en las decisiones que les

afectan. Es un desarrollo en pro del pobre, en pro de la naturaleza, en pro del trabajo, de las mujeres y de los niños (PNUD, 1997).

El paradigma de desarrollo humano, promovido por PNUD, descansa en el hecho de que coloca al ser humano como el centro del desarrollo, como el vértice hacia el cual deben armoniosamente converger el accionar de la economía, la política, la cultura, y el desarrollo social (PNUD, 2002).

Según (PNUD, 1990), el desarrollo humano es el “proceso por el cual se ofrecen mayores oportunidades a las personas, entre estas son una vida prolongada y saludable, acceso a la educación y a los recursos necesarios para disfrutar de un nivel de vida decente”.

El desarrollo es considerado como el proceso de expansión de capacidades:

“las capacidades se refieren a lo que la persona puede ser o hacer, y los logros que esta realiza y no la propiedad de los bienes que tiene, el goce de una larga vida, una educación superior y así también la dignidad y el respeto de si mismo son elementos que permiten ampliar la gama de opciones que dispone el individuo” (Sen, 1998).

La teoría neoclásica introdujo al capital humano como factor explicativo del crecimiento económico. El modelo Solow (1956), consideró a la fuerza laboral como factor de desarrollo de las sociedades. Luego emerge como variable principal el capital humano (educación – calificación) por su capacidad para generar nuevo conocimiento creando retornos crecientes a escala (crecimiento endógeno) (Cardona, 2004).

Es común encontrar dentro de la literatura económica afirmaciones sobre la importancia que ha tenido y sigue teniendo la formación de capital humano en la productividad del trabajo. “El capital humano calificado sirve, fundamentalmente, para que la economía actual pueda evolucionar y consolidarse, y es resultado, principalmente de la educación/formación que los individuos adquieren a lo largo de su vida (Pacheco, 2008)”. Por lo tanto, se establece una relación causal entre educación, productividad e ingresos, de forma que un aumento de la educación producirá un mayor nivel de renta y un mayor crecimiento económico. Asimismo, los modelos de Romer (1986) y Lucas (1988), establecieron la importancia del capital humano en el crecimiento económico en el largo plazo. El capital humano permite incrementar la productividad del trabajo o actúa a través del progreso tecnológico.

En cuanto a la relación entre capital humano y desarrollo tecnológico, fue observada ya por Nelson y Phelps (1966). En su modelo se argumentaba que poseer una fuerza de trabajo mejor cualificada hacía más fácil para las empresas la adopción y adaptación de nuevas tecnologías, lo que se traduce en la existencia de una estrecha relación entre capital humano e innovación. Dicha relación se encuentra corroborada por diferentes trabajos empíricos, como los de Mincer y Higuchi (1988) y Gill (1989), los cuales encuentran para el caso de Estados Unidos y Japón, respectivamente que en los sectores más avanzados tecnológicamente los trabajadores reciben una mayor tasa de rendimiento de su educación.

Romer (1986), consideró el conocimiento como un factor de producción, con el que se incrementa la productividad marginal, además, el resto de las empresas pueden acceder a ese nuevo conocimiento mejorando su propia productividad marginal.

Según Barro (1990), la inversión en capital humano incluye educación y capacitación laboral; por supuesto, el capital humano y no humano no necesitan ser un sustituto perfecto en la producción. De esta forma, la producción podría mostrar rendimientos a escala en los dos tipos de capital, si se toman en forma conjunta, pero tiene rendimientos decrecientes a escala si se toman de forma separada (Cardona, 2004).

La teoría endógena del crecimiento económico centra a la educación, o al capital humano en la forma de entrenamiento del trabajo y en el desarrollo de las nuevas tecnologías como motor del crecimiento económico (Díaz y Días, 2004). La educación, representa uno de los componentes más significativos en la acumulación del capital humano y a su vez en la creación de nuevas tecnologías (Martínez y Sarmiento, 2005).

También para Grossman y Helpman (1991) la base del crecimiento está en el aumento del stock de conocimientos y en la acumulación de capital humano. Pero a diferencia de Romer, el capital humano es una variable endógena que depende de la decisión que toman individuos, con similar capacidad de adquirir habilidades, entre emplearse como trabajadores o dedicar su tiempo a la educación formal (Gaviria y Sierra, 2005).

Lucas (1990) sostiene que las “diferencias en el ingreso per cápita se pueden explicar por las diferencias en el capital humano per cápita, incluyendo los rasgos y habilidades culturales de la gente en diversas regiones”.

## **Aspectos teóricos sobre la discriminación**

En teoría, existe la igualdad para todos los ciudadanos y ciudadanas, y de que la norma constitucional prohíbe cualquier tipo de discriminación, la práctica diaria demuestra lo contrario, los sectores más vulnerables, como los indígenas, los afroecuatorianos reciben un trato desigual en la sociedad, que no tiene acceso a las mismas oportunidades.

Cualquier persona puede ser discriminada o discriminar a otros. Muchos grupos han sufrido de manera sistemática tratos que atentan contra sus derechos. Entre los grupos que han sido más susceptibles a la discriminación están las mujeres, los indígenas, las niñas, niños y adolescentes, las personas con discapacidad, las y los adultos mayores, las personas con creencias religiosas diversas y con preferencias sexuales diferentes (OIT, 2003).

Los términos distinción, exclusión o preferencia hacen referencia a las notables diferencias que se evidencian entre las personas con respecto a sus salarios y condiciones de empleo. Así se observan situaciones en las que se establecen condiciones específicas que ciertas personas no pueden satisfacer a pesar de estar capacitados para desarrollar un mismo trabajo.

En América Latina y el Caribe, la discriminación y el racismo son parte constitutiva de los problemas de la región, lo que ha traído secuelas de pobreza, exclusión y desigualdad a la vida de millones de personas, principalmente, indígenas y afrodescendientes (Bello y Rangel, 2002).

“Los pueblos indígenas representan el 10% de la población en América Latina y sus niveles de ingreso al igual que sus indicadores de desarrollo humano como la educación y las condiciones de salud evidencian la inequidad en relación al resto de la población” (Pichunman, 2007). En toda América Latina, “los indígenas ganan menos que las personas no indígenas y la proporción de la inequidad en materia de ingresos entre personas indígenas y no indígenas, atribuible a la discriminación en el mercado laboral es alta” (Hall y Patrinos, 2005).

La pobreza está estrechamente relacionada con la desigualdad, la discriminación y la exclusión social, limitando así la igualdad de oportunidades en lo social, político y especialmente en lo laboral.



Constantes de discriminación son la pertenencia étnica y el color de la piel; éstas son fuente inobjetable de desprestigio o de obstáculos para la movilidad social, pues, efectivamente, ser indígena significa ser pobre y, por lo tanto, mantener características de discriminación. Esta situación es construida por expresiones sociales de etnocentrismo, basadas en la naturalización del indígena, la argumentación pública sobre su inferioridad natural o biológica y la difusión generalizada de prejuicios (Bueno, 1994).

Para avanzar en la inclusión del enfoque étnico dentro de la exclusión y la discriminación salarial, centro de atención de esta investigación, es necesario tener presentes conceptos y definiciones.

En el caso específico de los pueblos indígenas, en el ámbito de los organismos internacionales, se ha creado, con el correr de los años, un consenso en torno a su definición, partiendo de la enunciada por Martínez Cobo (1986), ésta ha sido incorporada a los convenios y otros instrumentos legales elaborados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Organización de los Estados Americanos (OEA) y las Naciones Unidas (ONU) así como de documento de organizaciones indígenas como el Convenio Constitutivo del Fondo para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas de América Latina y el Caribe (Fondo Indígena), el cual ha sido ratificado por la mayoría de los países de la región (Segunda Cumbre Iberoamericana de Jefes de Estado y de Gobierno, 1992).

De esta manera, el Convenio 169 de la OIT sobre pueblos indígenas y tribales en países independientes, en su Artículo 1 manifiesta que un pueblo es considerado indígena por el hecho de descender de poblaciones que habitaban en un país o en una región geográfica a la que pertenecía el país en la época de la conquista y colonización del establecimiento de las actuales fronteras estatales y que; además, hasta la actualidad, conservan sus propias instituciones sociales, económicas, culturales y políticas, en el marco de las cuales, la conciencia de su identidad indígena o tribal es criterio fundamental para su determinación.

De acuerdo con Stavenhagen, un grupo étnico puede ser definido como:

Una colectividad que se identifica a sí misma y que es identificada por los demás en función de ciertos elementos comunes tales como el idioma, la religión, la tribu, la nacionalidad o la raza, o una combinación de estos elementos, y que comparte un sentimiento común de identidad con otros miembros del grupo.

Esta definición permite sostener que los grupos étnicos pueden ser considerados como pueblos, naciones, nacionalidades, minorías, tribus o comunidades, según los distintos contextos y circunstancias. Se advierte en ella una considerable flexibilidad y amplitud como para incluir, entre otros, a los pueblos indígenas y afrodescendientes. (Stavenhagen, 1991).

En el caso del Ecuador, existen 13 nacionalidades indígenas con presencia en las tres regiones del país; según sus núcleos territoriales tradicionales; éstas se encuentran distribuidas de la siguiente manera: Achuar, A'I Cofán, Huaorani, kichwa, Secoya, Shiwiar, Shuar, Siona y Zápara en la amazonia; Awá, Chachi, Epera y Tsa'chila en la costa; y la nacionalidad Kichwa en el área andina, que tiene en su seno a diversos pueblos. Cada nacionalidad mantiene sus lenguas y culturas propias.

Las nacionalidades indígenas se definen como:

Entidades históricas y políticas que constituyen el Estado ecuatoriano, que tienen en común una identidad, historia, idioma, cultura propia, que viven en un territorio determinado, mediante sus propias instituciones y formas tradicionales de organización social, económica, jurídica, política y ejercicio de autoridad propia". Los pueblos indígenas, por su parte, están caracterizados como "colectividades originarias, conformada por comunidades o centros con identidades culturales que les distinguen de otros sectores de la sociedad ecuatoriana, regidos por sistemas propios de organización social, económica, política y legal". Finalmente, las Comunidades Indígenas, son consideradas como "entidades colectivas agrupadas en familias, de relación sanguínea o afinidad, asentadas en un territorio determinado, que se auto identifican o pertenecen a un pueblo o nacionalidad, que basan su modo de vida en la práctica colectiva de reciprocidad, solidaridad e igualdad, que tienen un sistema de organización político, administrativo, económico, espiritual y cultural (CODENPE, 1999).

La Constitución Política de la República del Ecuador del 2008 determina en el, Título I, Capítulo Primero, Art. 1 que "El Ecuador es un Estado constitucional de derechos y justicia social, democrático, soberano, independiente, unitario intercultural y plurinacional". Este principio fundamental garantiza a todos los ecuatorianos y ecuatorianas el derecho a la libertad cultural y al respecto por la identidad cultural.

En Título II, en el inciso 2 del artículo 11 de la Constitución Política de la República del 2008 dice: "Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos

derechos, deberes y oportunidades. Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural”.

En el Capítulo Cuarto, Derechos de las comunidades, pueblos y nacionalidades, en el artículo 57 en el inciso 2 de la Constitución Política dice que: “No ser objeto de racismo y de ninguna forma de discriminación fundada en su origen, identidad étnica o cultural”.

El Plan Plurinacional para eliminar la discriminación racial y la exclusión étnica y cultural del 2009, manifiesta que la discriminación conlleva a la “exclusión social de un grupo humano considerado inferior en cuanto a recursos, servicios y derechos. La discriminación consiste en ofrecer tratamiento negativo a las personas sobre el cual recae el prejuicio racial”. El racismo y la discriminación racial son prácticas contrarias a los derechos humanos.

A nivel internacional existen acuerdos internacionales de derechos humanos que obligan a los estados nacionales a combatirlos. Entre los principales instrumentos internacionales de combate al racismo y a la discriminación son: La declaración de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1963); Convención Internacional sobre la eliminación de todas las formas de discriminación racial (1965); Convenio N° 111 de la OIT, referente a la discriminación en materia de empleo y ocupación (1958), la declaración y el plan de Acción de Durban (2001) y la declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas.

El concepto de discriminación se define como un acto injusto, una ofensa a la dignidad humana y violación a los derechos humanos: “la discriminación constituye una violación a los derechos enunciados por la Declaración Universal de los Derechos Humanos” OIT (1968: 198).

La Organización de las Naciones Unidas (ONU) presenta como definición básica de discriminación:

Discriminación es toda distinción exclusión o preferencia que tenga por objeto o resultado anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio en condiciones de igualdad los derechos humanos y libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural o en cualquier otra esfera de la vida pública.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la discriminación se define como:

La discriminación es toda distinción, exclusión o restricción basada en el origen étnico o nacional, sexo, edad, discapacidad, condición social o económica, condiciones de salud, embarazo, lengua, religión, opiniones, preferencias sexuales, estado civil o cualquier otra, que impide o anula el reconocimiento o el ejercicio de los derechos y la igualdad real de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación.

Las ideas y estereotipos subyacentes de esta conducta discriminatoria obedecen en gran medida a condicionantes de orden histórico, económico y social, a los regímenes políticos y al contexto cultural de cada país” OIT (2003:7).

### **Teoría económica sobre la discriminación**

La teoría neoclásica ortodoxa sobre el mercado de trabajo se construyó en un contexto histórico dado; la revolución industrial y la emergencia del asalariado, parte de sus afirmaciones sostienen, para “lograr el equilibrio en la economía, el libre funcionamiento del mercado es el modo óptimo de organizar los intercambios y que el mismo debe estar auto regulado por una competencia pura y perfecta” Neffa (2005). Gracias al mercado, cada uno podría obtener el bien que necesita y buscar, al precio que conviene.

En un libre mercado existe un incentivo económico para retribuir la eficiencia productiva del individuo. Un empresario que exprese en sus actividades empresariales unas preferencias que no estén relacionadas con la eficiencia productiva se encuentra en una posición de desventaja en comparación con otros individuos que no las expresen. Ese individuo se impone, de hecho, unos costos más altos que otros que no tengan esas preferencias. Por lo tanto, en un libre mercado, estas tienden a expulsarlo”. (Friedman, 1962)

La teoría neoclásica sobre los precios se basa en que algunos individuos tienen un gusto por la discriminación, la que se mide por el precio que pagarían para satisfacerla.

La perspectiva neoclásica de la discriminación laboral surge en los Estados Unidos en la década de los cincuenta y hace énfasis en la explicación de la brecha salarial y estatus ocupacional entre minorías étnicas y género debido a la existencia de un “gusto por la discriminación”, el cual es inducido por un “prejuicio” de empleadores y trabajadores (Becker 1971; Anker 1998; García de Fanelli 1989).

El modelo de Becker del gusto por la discriminación supone que la discriminación es una preferencia o “gusto” por la que el empresario discriminador está dispuesto a pagar.

La sociedad tiene un gusto por la discriminación y está dispuesta a renunciar a la eficiencia económica (y, por tanto, a la maximización de producción y de beneficios) para “ejercer” sus prejuicios. Los gustos por la discriminación surgen de: Los empleadores, los consumidores y los empleados.

En cuanto a la discriminación laboral se la define la como “cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación. (OIT, 2006).

También se habla de discriminación laboral cuando dos individuos igualmente productivos son tratados de forma diferente debido a su raza o género, cuando la raza y el género no tienen en sí mismo un efecto sobre la productividad (Altonji y Blank, 1999).

“La discriminación laboral es un fenómeno social que se manifiesta con una enorme pluralidad de situaciones y formas. Enraizado de prejuicio social se construyen y se reproducen formas de exclusión que mantienen y consolidan estructuras de subordinación y explotación” (Horvath, 2006).

La discriminación económica se evidencia cuando los trabajadores pertenecientes a grupos minoritarios que tienen la misma capacidad, nivel de estudios, formación y experiencia que los trabajadores del grupo mayoritario, sin embargo de ello, reciben un trato inferior en la contratación, en cuanto al acceso a una ocupación, a las condiciones de trabajo, a los ascensos y al salario.

La discriminación salarial se efectúa cuando individuos con las mismas capacidades de producción reciben diferentes salarios, sistemáticamente correlacionadas con ciertas características no productivas de dichas personas (raza, religión, sexo).

Discriminación salarial está presente cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad; se presenta como la asignación de diferentes niveles salariales a distintos trabajadores por el mismo trabajo desempeñado, en función de diversos factores determinantes, destacándose la condición de género como elemento básico de la diferenciación (Navarro, 2001).

En la literatura sobre el tema, el grupo discriminado generalmente se denomina ‘minoría’ (o grupo minoritario), mientras que el resto de la población se denomina ‘mayoría’ (Stiglitz, 1973).

Las desigualdades de ingresos salariales entre trabajadores con igual productividad en iguales trabajos se fundamentan en: género, etnia, origen, estatus, apellido y otras características que parecen irrelevantes. Esta situación se atribuye, teóricamente, a discriminación en el mercado laboral. “Las luchas que han tenido que enfrentar los distintos grupos humanos discriminados, entre ellos las mujeres, indígenas, negros por la igualdad de oportunidades no son un fenómeno reciente sino que tienen antecedentes históricos” (Baquero, Guataqui y Sarmiento 2000).

### **Discriminación salarial por género**

La igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y femenina por trabajo de igual valor, sin discriminación basada en el sexo es uno de los principios fundamentales de la OIT; éste, sin embargo, a menudo, no es puesto en práctica, razón por la cual, en la realidad, existe una grave discriminación salarial, una severa segregación ocupacional.

De ahí que, al interior del mercado laboral se observe una situación de desventaja para las mujeres, la misma que se refleja en la segmentación ocupacional caracterizada por segregación horizontal como la “concentración de las mujeres en un número reducido de ocupaciones definidas, culturalmente, como femeninas por antonomasia y segregación vertical como la “concentración en los niveles de menor jerarquía de cada ocupación, lo que significa, “puestos de trabajo peor remunerados y más inestables” CONAMU (1998). La desventaja referida se expresa igualmente a través de la discriminación salarial, mediante la cual las mujeres perciben menores ingresos que los hombres al desempeñar trabajos similares; éstas son brechas que no se establecen a causa de diferencias en la inserción laboral, el nivel de educación, la intensidad del trabajo o la experiencia acumulada, sino en las disparidades relacionadas directamente con el género.

La discriminación en materia de empleo y ocupación afecta a hombres y mujeres indígenas de manera diferente y el género puede constituir una causa adicional de discriminación de las mujeres indígenas. En el mercado laboral, las mujeres indígenas están más discriminadas que los hombres indígenas y las

mujeres no indígenas. Además, las mujeres indígenas también pueden ser discriminadas dentro de las mismas comunidades indígenas”. Muchas mujeres indígenas tienen un acceso más restringido a la educación y la formación en todos los niveles; se ven más afectadas por el desempleo y el subempleo; ejercen más a menudo un trabajo no remunerado; reciben un salario más bajo por el mismo trabajo; etc., (OIT. 2007).

### **Revisión de investigaciones**

Pérez y López (2006) analizan cuáles son los factores que contribuyen a explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres en España y en Andalucía como caso particular. Para ello, utilizan una variante del Método de Descomposición Salarial de Blinder - Oaxaca, en el cual se tiene en cuenta la censura de los datos salariales utilizados y se estiman ecuaciones de salarios suponiendo que la varianza no es constante sino dependiente de distintas características individuales. Utilizando estas técnicas y datos administrativos procedentes de un fichero de la Seguridad Social, los resultados indican que aproximadamente un 83% de las diferencias salariales medias, 17.3 puntos porcentuales, pueden ser consecuencia de la discriminación. Además, la calificación requerida para un trabajo parece ser una fuente muy importante para explicar las diferencias salariales discriminatorias. Con respecto a Andalucía, encontraron evidencia de una menor discriminación salarial en torno al 72.5% de los 17.7 puntos porcentuales observados en las diferencias salariales.

Di Paola y Berges (2000) hacen un análisis de la discriminación por género en la ciudad de Mar del Plata usando datos de la EPH para 1997; utilizan la metodología de descomposición de las brechas salariales propuesta por Oaxaca - Blinder (1973). Esta metodología consiste en descomponer la brecha salarial observada en una parte debida a diferencias en productividades y otra atribuida a la discriminación. Los diferenciales en las productividades aparecen como consecuencia de (1) diferenciales en las dotaciones de capital humano entre hombres y mujeres y (2) en la heterogeneidad de los puestos de trabajo ocupados por unos y otras. El segundo componente de la brecha salarial observada es la parte que no puede explicarse por diferenciales de productividad y que, por lo tanto, se atribuye a la discriminación.

Dada la posibilidad de la existencia de fenómenos de selección muestral, las autoras utilizan el método de dos etapas de Heckman. Las estimaciones

correspondientes a esta función de ingreso corregida por sesgo de selección indican que el 78% está explicado por la dotación del capital humano y el 22% restante, por la discriminación.

Un estudio realizado para Chile por Fuentes, Palma y Montero (2005) utiliza la información de las Encuestas de Caracterización Socioeconómica –CASEN para el periodo comprendido entre los años de 1990 y 2003. Los autores aplican la metodología desarrollada por Oaxaca –Blinder y la de Oaxaca Ramson, para verificar si existe una brecha salarial por género en Chile. Ellos corrigen las estimaciones de los salarios por sesgo de selección; la evidencia empírica demuestra que la discriminación salarial por género ha disminuido durante el periodo, pero aún es positiva y se sitúa en el 2003 en 27,5%. Esta evidencia correspondería a un subpago promedio a las mujeres de 14,3% y un sobrepago promedio a los hombres de 13,2%. Con la utilización de las técnicas de bootstrapping construyeron intervalos de confianza para la discriminación observada, y concluyeron que existe un premio salarial por género estadísticamente significativo. Los autores incluyen intervalos de confianza de la brecha de ingresos, lo que permite identificar si realmente estamos en presencia de discriminación y permite saber si la contribución de cada factor a la brecha salarial es significativa.

Rivas y Rossi (2000), sobre la base de la información de la Encuesta Continua de Hogares del Instituto Nacional de Estadística del Uruguay, analizan cómo ha evolucionado, durante los años noventa (1991 - 1997), la diferencia salarial entre hombres y mujeres y, en particular, la discriminación salarial; utilizan la metodología de descomposición salarial de Oaxaca (1973) y Blinder (1973); corrigen las estimaciones por sesgo de selección utilizando la metodología de Heckman (1979) ,y concluyen que la evolución de la brecha entre los salarios de hombres y mujeres del tramo etario 25-55 años descendió en la década de los 90. Las autoras no realizan un análisis detallado de los resultados obtenidos de las estimaciones; además, no incluyen intervalos de confianza en la descomposición de la brecha salarial.

Di Paola y Berges (2000) analizan la brecha salarial y el grado de discriminación por género en la ciudad de Mar del Plata a base de datos del año 1997; utilizan la metodología de descomposición propuesta por Blinder (1973) y Oaxaca (1973) para determinar la proporción de la brecha salarial proveniente de diferencias en las dotaciones de capital humano y proveniente de la discriminación; identifican, además,



la contribución de cada una de las variables explicativas utilizadas en la ecuación de ingresos a la parte explicada y no explicada de la brecha. Las autoras corrigen el sesgo de selección por el método de dos etapas de Heckman (1979); los resultados corregidos por sesgo de selección indican que la parte explicada por diferencias de capital humano entre hombres y mujeres constituye un 78% de la brecha, mientras que un 22% puede ser atribuido a la discriminación. Las autoras no incluyen intervalos de confianza en la descomposición de la brecha de los ingresos, hecho que nos ayudaría a concluir si estamos o no en presencia de discriminación.

Villegas y Núñez (2005) investigan la discriminación étnica en Bolivia. Con el fin de examinar las diferencias regionales y por nicho de calificación, a base de la información de la Encuesta de Mejoramiento de las Condiciones de Vida (MECOVI) del año 2002, utilizan la metodología de Oaxaca y Ransom que permite descomponer la brecha salarial entre indígenas y no indígenas en un componente de discriminación y en un componente de diferencias de productividad. Con el fin de estimar la significancia estadística de los parámetros obtenidos en la descomposición, utilizaron intervalos de confianza (bootstrap de 1000 repeticiones); los resultados indican que, aproximadamente, el 80% de la brecha se debe a diferencias en la productividad mientras que el 16% de la misma se atribuye a discriminación. El análisis desagregado por zona geográfica muestra que la discriminación en el altiplano es poco relevante para explicar la brecha de ingresos mientras que en la zona de los valles y del llano, la discriminación es más importante que las diferencias de productividad entre trabajadores. En este contexto, los investigadores concluyen que las brechas de salarios entre grupos poblacionales, a menudo, corresponden a diferencias en dotaciones de capital humano.

Montero (2009) analiza si existe discriminación salarial contra la población indígena en Chile para el periodo 1996 – 2006 con datos provenientes de la encuesta CASEN; utiliza la metodología propuesta por Oaxaca Ransom. Los resultados muestran que la discriminación salarial ha permanecido relativamente estable en el periodo de análisis, alrededor del 12%. Mediante la aplicación de técnicas bootstrap construye un intervalo de confianza, lo cual le permite concluir que la discriminación salarial es estadísticamente significativa.

La brecha salarial en el periodo de análisis pasó del 32.5% al 24.9%, la disminución de la brecha salarial se explica básicamente por el incremento de las dotaciones de capital humano en la población indígena de Chile.

## CAPÍTULO II

### ANÁLISIS DE LOS DATOS

Los datos utilizados en esta investigación provienen de la Encuesta Urbana (Rural) de Empleo y Desempleo (ENEMDUR) de diciembre 2004 - 2009, realizada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). La ENEMDUR reúne información acerca de niveles de ingresos individuales, autoidentificación (variable utilizada en el desarrollo de la presente investigación), y características individuales como: nivel educacional, estado civil, sexo, situación ocupacional, entre otras.

Según la ENEMDUR de diciembre del 2009, en el Ecuador se autoidentificaron<sup>1</sup> como indígenas 878.700 personas que representan, aproximadamente, el 6,93% de la población total del país; el 6.3% de personas se autoidentificaron como blancos; el 78.9%, como mestizos y el 6.2%, como afroecuatorianos.

#### **Pobreza**

Hasta el momento no existe una definición clara de pobreza; esta palabra puede ser interpretada como: necesidad, estándar de vida, insuficiencia de recursos, carencia de seguridad básica, falta de titularidades, privación múltiple, exclusión, desigualdad, clase, dependencia y padecimiento inaceptable (Spicker, 1999).

Los pobres son aquellas personas que no tienen suficientes recursos para cubrir un mínimo estándar de vida lo que les sitúa en un estado o situación de carencia y, por tanto, de necesidad de cosas que son indispensables al ser humano para su existencia (Cuesta, 2006), es decir, se consideran como pobres a las personas que viven en hogares cuyos recursos no alcanzan para adquirir una canasta básica de bienes y servicios.

La pobreza monetaria se compone de dos elementos: (1) la línea de pobreza, que representa el costo de cubrir las necesidades básicas de los miembros del hogar y (2) los recursos de hogar, que, se asume, se distribuyen igualitariamente entre los miembros de hogar.

En la gráfica 1 se presenta la evolución de la pobreza por ingresos, según grupos étnicos para el periodo 2004 – 2009.

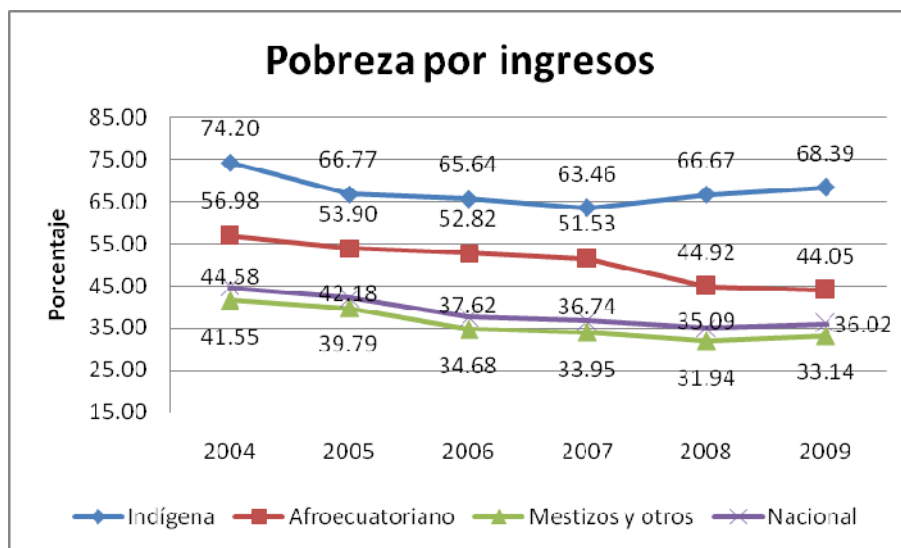
---

<sup>1</sup> A los niños y niñas menores de cinco años se imputa la autoidentificación del jefe del hogar.

La pobreza por ingresos a nivel nacional, en el año 2004 fue del 44.58%, se evidencia una tendencia decreciente pero no se puede afirmar que tiene un comportamiento uniforme, en el año 2008, la pobreza fue de 35.09%; es decir, que la pobreza en el sub periodo 2004 – 2008 tuvo una reducción de 9.49 puntos porcentuales, y entre los años 2008 y 2009 la pobreza se incrementa en 0.93 puntos porcentuales.

La pobreza en la población indígena, entre el año 2004 y el año 2007, se observa que la pobreza tiende a decrecer de 74.20% a 63.46% respectivamente, lo que implica una mejora en las condiciones de vida de la población indígena pobre. Entre los años 2007 y 2009 la pobreza tiende a incrementarse pasando de 63.46% a 68.39%.

**Gráfica 1: Pobreza por ingresos, según etnia**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

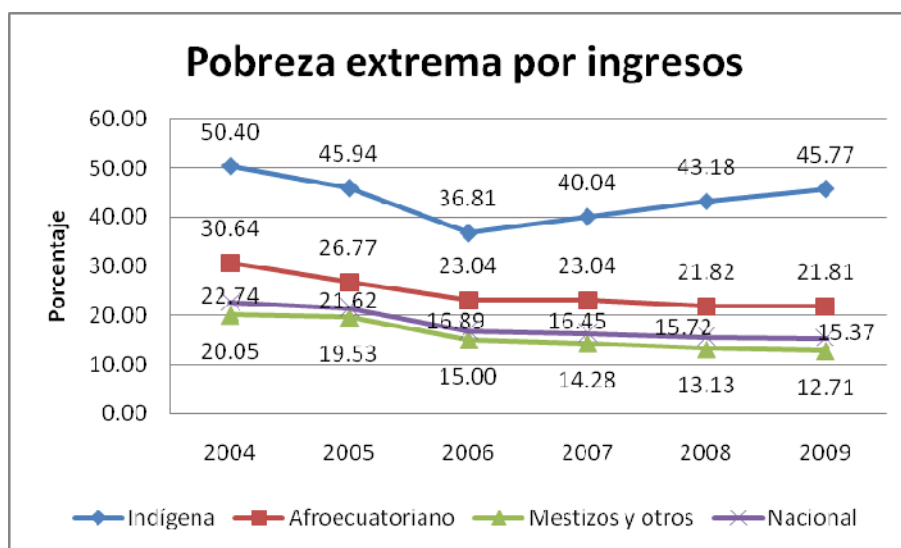
La pobreza en la población afro ecuatoriana se observa una tendencia decreciente entre los años 2004 y 2008, pasando del 56.98% a 44.05% respectivamente, demostrando que en la población afro ecuatoriana ha disminuido la pobreza en 12.93 puntos porcentuales.

La pobreza por ingresos para el grupo poblacional denominado mestizo y otros en el periodo 2003 – 2009, en la gráfica 1, presenta una tendencia decreciente; del 41.55% baja al 33.14% respectivamente y siempre se ubica por debajo de la media

nacional; es decir que este grupo poblacional se encuentra en mejores condiciones que los indígenas y afroecuatorianos.

Una vez comparada la incidencia de la pobreza entre grupos poblacionales, se puede evidenciar una importante brecha entre grupos, en mayor medida, en la población indígena, lo que significa que éste es el grupo más pobre de los pobres.

**Gráfica 2: Pobreza extrema por ingresos, según etnia**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

La gráfica 2, presenta la pobreza extrema por ingresos, lo que indica que las personas no logran por lo menos cubrir sus necesidades alimenticias mínimas, en el sector indígena las personas que viven en pobreza caen mayoritariamente dentro de la pobreza extrema, las cifras nos indican que 1 de cada 2 indígenas viven en extrema pobreza en el año 2005; entre los años 2004 – 2006 la pobreza extrema experimenta un decrecimiento en 13.59 puntos porcentuales, mientras que para el periodo 2006 – 2009 la pobreza tiene a incrementarse en 9 puntos porcentuales.

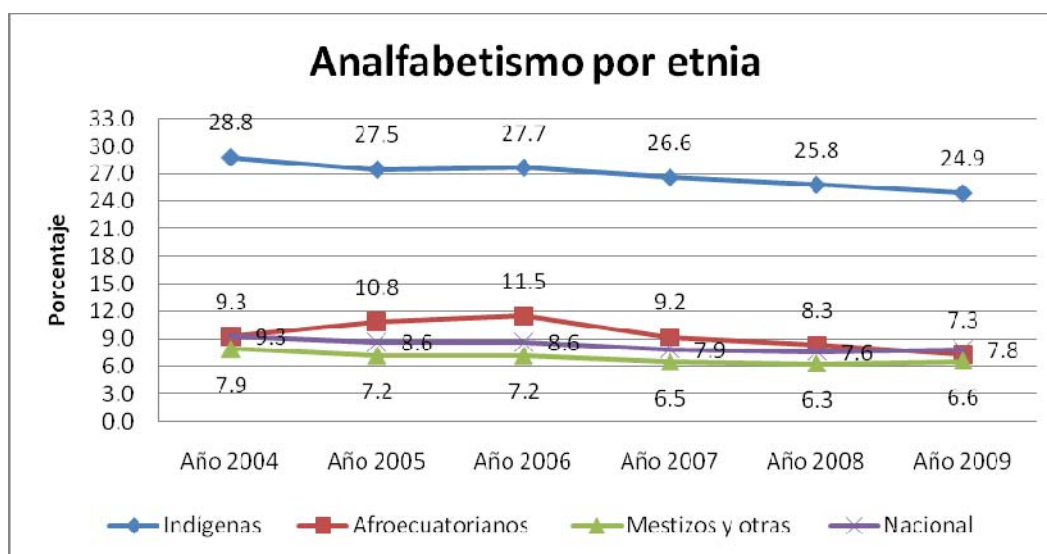
La pobreza extrema en el año 2005, en el Ecuador fue del 22.74%, mientras que en el año 2009, la extrema pobreza fue de 15.35%, experimentando una tendencia decreciente de 7.4 puntos porcentuales. Similar tendencia experimenta la población mestiza aunque siempre por debajo de la media nacional.

Para los afroecuatorianos la pobreza extrema en el periodo 2005 – 2009, se observa una reducción en 8.8 puntos porcentuales, es decir, que disminuyó de 30.64% a 21.81% entre los años 2005 al 2009 respectivamente.

### Analfabetismo

Se considera una persona analfabeta a aquella que no sabe leer ni escribir o que solo lee o solo escribe y se encuentra entre la población de 15 años y más.

**Gráfica 3: Analfabetismo por etnia**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

La tasa de analfabetismo a nivel nacional en el Ecuador fue del 9.3% en el 2004 mientras que en el año 2009 fue del 7.8% lo que significa que decreció en un 1.5 puntos porcentuales.

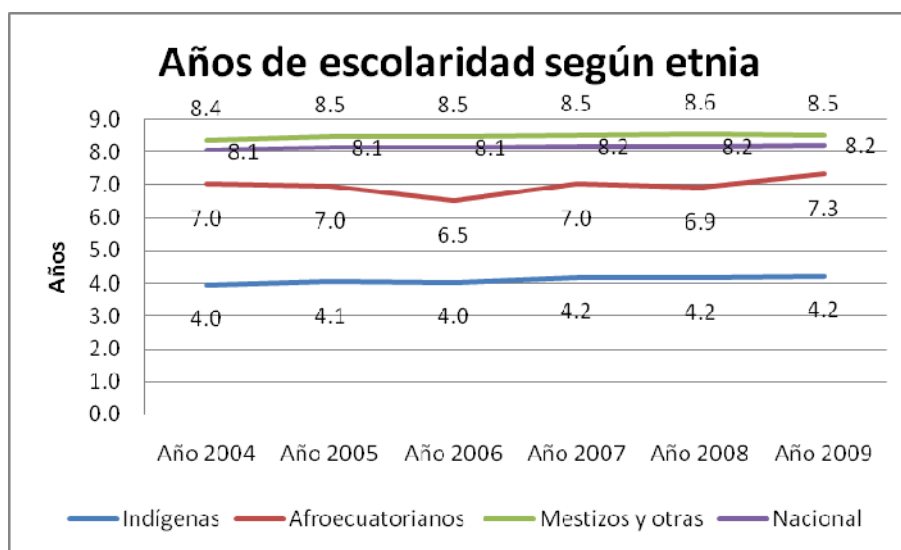
La tasa de analfabetismo en los indígenas es alarmante; el 28.8% de la población de 15 años y más es analfabeta, es decir, 3 de cada 10 personas no saben leer ni escribir, En el año 2009, alrededor del 24.9% de la población indígena es analfabeta. En el periodo 2004 – 2009, la tasa de analfabetismo en la población indígena decrece en 3.9 puntos porcentuales.

La tasa de analfabetismo en la población mestiza en el año 2004 fue del 7.9%, y en el año 2009 fue de 6.6%, observándose una tendencia decreciente de 1.3 puntos porcentuales en el periodo analizado.

### Años de escolarización

Los años de escolaridad son calculados a partir de un promedio de los años de estudio de la población de 24 años y más. En la gráfica 4, se presenta la escolaridad promedio alcanzada por los grupos étnicos que permite hacer comparaciones entre grupos y observar las brechas existentes.

**Gráfica 4: Años de escolaridad según etnia**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor.

La gráfica 4 presenta la evolución de los años de escolaridad para el periodo 2004 – 2009 y se puede observar una tendencia estable, lo que significa que si comparamos año por año, los valores no son estadísticamente diferentes.

En el año 2004 los indígenas tienen en promedio 4.0 años de escolaridad, es la más baja de todos los grupos étnicos; la población indígena alcanza el cuarto grado de educación primaria, mientras que los afroecuatorianos y los mestizos tienen en escolaridad un promedio 7.0 y 8.4 años respectivamente. Hay que considerar a las

personas que han culminado sus estudios en el nivel superior y a las que no han culminado ni siquiera el nivel primario.

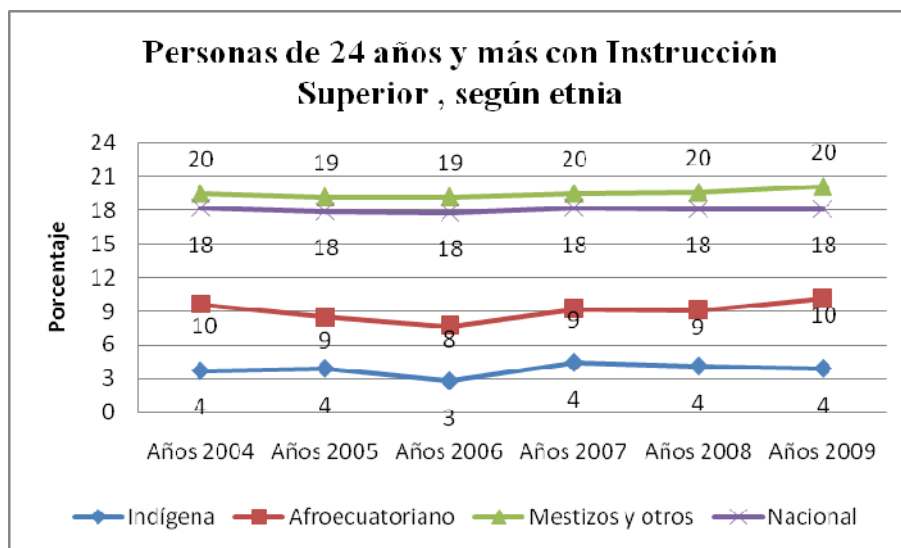
La educación ofrece a las personas “un horizonte de futuro”, no solo por el rendimiento económico que la escolaridad promueve en el largo plazo, sino porque a medida que los estudios avanzan, crecen las expectativas de acceso real a oportunidades laborales (Cevallos y Cevallos, 2006).

### Instrucción Superior

El sistema educativo formal (Educación básica, media y universitaria), es muy importante en la formación de capital humano, lo que permitirá acceder al mercado laboral.

La educación universitaria brinda nuevos conocimiento, otorga capacidades y destrezas lo que incrementa la productividad del trabajador y por tanto mayores oportunidades de acceso al empleo, lo que se traduce en mayor calidad de vida.

**Gráfica 5: Personas de 24 años y más con instrucción superior: según etnia.**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor.

La gráfica 5, presenta la evolución de las personas de 24 años y más que tienen instrucción superior. En el año 2004, a nivel nacional el 18% de las personas de 24 años



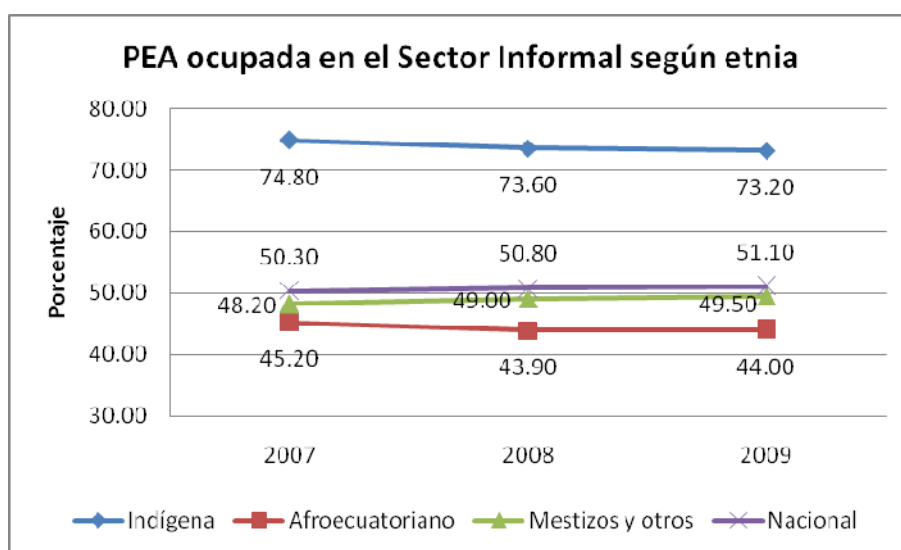
y más tienen instrucción superior, este porcentaje no ha variado en el periodo de análisis.

Lo preocupante es en la población indígena, apenas el 3% de personas de 24 años más tienen instrucción superior, se podría presumir por lo siguiente: por las bajas tasas de instrucción media completa, porque la población indígena está asentada en zonas rurales marginales.

Las personas de 24 años y más que tienen instrucción superior en la población mestiza en el año 2004 fue del 20% siendo el mismo porcentaje para el 2009.

### **Población económicamente ocupada en el sector informal, según etnia**

**Gráfica 6: PEA ocupada en el sector informal, según etnia**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor.

El empleo en el sector informal en el país es alto; en el año 2009 alrededor del 51,1% de la población económicamente activa se encuentra empleada en este sector. El crecimiento del empleo informal entre los indígenas es altamente preocupante al reportar una tasa del 73.2%. Se puede inferir que la causa del alto nivel de ocupación de los indígenas en el empleo informal radica en su baja escolaridad, en la baja calificación de la mano de obra y en la escasa competitividad de los sectores formales de la economía, lo se expresa en el nivel de ingreso que poseen.

Los blancos, mestizos y afroecuatorianos se encuentran empleados en el sector informal por debajo de la media nacional. Estar empleado en el sector informal disminuye la cobertura de la seguridad social. De acuerdo con la ENEMDUR 2009, 23 de cada 100 ecuatorianos están afiliados y/o cubiertos por el seguro social. Aproximadamente, el 5,8% de los empleados indígenas están afiliados y tienen acceso a los servicios de seguridad social, mientras que los blancos y los mestizos se encuentran afiliados a la seguridad social en el 24,2% y 30,5% respectivamente. A su vez, el 20,2% de los afroecuatorianos están afiliados y/o cubiertos por la seguridad social. En conclusión, la población blanca y mestiza se encuentra afiliada y/o cubierta por el seguro social en mayor proporción mientras la población indígena lo está en una proporción mucho menor.

Un aspecto importante del trabajo informal es la migración del campo a la ciudad, especialmente, del sector indígena, situación que ha creado cinturones de miseria portadores de de numerosos problemas urbanos.

Cuando el empleo en el sector informal crece debe revisarse cuál ha sido la política de empleo, incluso se deben revisar las políticas macroeconómicas que han generado una reducción del empleo en el sector formal.

El sector formal está relacionado con el sector moderno capitalista y se caracteriza por relaciones contractuales más estables, salarios relativamente altos, seguridad social y estabilidad en el empleo. El 31,3% de la población ecuatoriana se encuentra dentro del sector formal, apenas el 9,4% de la población indígena está vinculada o insertada en el sector formal; el porcentaje está tres veces debajo de la media nacional.

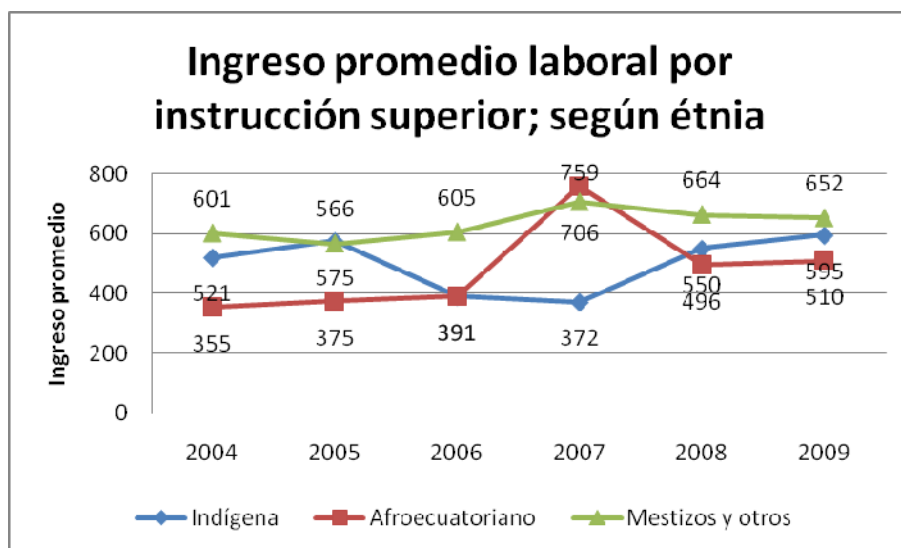
El 6,8%, de la población afro ecuatoriana participa en el servicio doméstico; este porcentaje es el más alto entre los grupos étnicos; es, incluso, mayor que la media nacional, que es de 2,0%. La población indígena participa en el servicio doméstico en un 2,4%, porcentaje por debajo de la media nacional.

### **Ingreso medio laboral por instrucción superior, según etnia**

Son ingresos laborales percibidos por los trabajadores y trabajadoras en la ocupación principal y en la ocupación secundaria.

Los ingresos laborales dependen de los niveles de educación formal alcanzada, la edad y de la experiencia obtenida.

**Gráfica 7: Ingreso laboral promedio por instrucción superior, según etnia**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.

Elaborador por: Jorge Córdor.

Los ingresos promedios mensuales en el año 2004 y que tengan instrucción superior en la población afroecuatoriana es de US\$ 355 dólares mensuales, mientras que los mestizos en el mismo año tienen un ingreso promedio mensual de US\$ 601 dólares mensuales, lo que significa, que la población mestiza gana alrededor de un 70% más que los afroecuatorianos.

En el año 2009, el ingreso laboral promedio de la población indígena con nivel de instrucción superior es de US\$ 595,00 dólares mensuales, mientras que un mestizo con igual nivel de instrucción tiene un ingreso laboral promedio mensual de \$ 652,00 dólares mensuales y los afroecuatorianos tienen un ingreso promedio mensual de US\$ 510,00 dólares.

Estos datos relacionados permiten evidenciar que los mestizos reciben los más altos ingresos laborales, mientras que los indígenas y los afroecuatorianos tienen los peores ingresos salariales.

## CAPÍTULO III

### MARCO METODOLÓGICO

#### **Ecuaciones de Mincer**

La ecuación de ingresos se obtiene a partir de la estimación de la ecuación de Mincer (1974), relacionada con la teoría del capital humano; ésta muestra que los ingresos de un trabajador dependen de los conocimientos adquiridos a través de los años de escolaridad y de experiencia laboral. A la ecuación de regresión de Mincer, también, se la conoce como “función de ingreso”; en ella, el ingreso es la variable endógena y la escolaridad y los años de experiencia son las variables explicativas.

$$(1) \quad \log W_i = \alpha + \beta \text{Escola}_i + \gamma \text{Edad}_i + \delta \text{Edad}^2_i + \eta X_i + u_i$$

El parámetro de la variable escolaridad es la medida de la tasa interna de retorno promedio, que se puede interpretar como el cambio porcentual en el ingreso del individuo si su nivel de educación aumenta en una unidad y se mantienen las demás variables constantes. En consecuencia, se obtiene una media promedio de la tasa de retorno de la educación en general; sin embargo, el Modelo de Mincer tiene algunas dificultades al estimar la ecuación por la técnica de Mínimos Cuadrados Ordinarios (OLS), la cual permite apreciar el efecto de las variables independientes sobre la medida de la distribución condicional de los salarios. Esta metodología permite hacer inferencias sobre el cambio de la media de los salarios en las variables observadas (escolaridad, edad o experiencia). El Modelo requiere de varios supuestos fuertes, (1) que los errores de la estimación se distribuyan de la misma forma independiente en que se distribuyen los valores de las variables observadas, (2) que se distribuyan de manera normal y (3) los errores aleatorios con media cero y varianza constante.

Si estos supuestos se cumplieran, podríamos tener la mayoría de la información necesaria para la distribución condicionada de los salarios sólo con estimar el modelo OLS; sin embargo, es difícil que estos supuestos se cumplan en el mercado laboral donde existe tanta heterogeneidad interna y, sobre todo, cuando se sabe, de entrada, que no todas las variables determinantes del salario son observables por el investigador, como por ejemplo, la habilidad innata (Dichas variables omitidas pueden generar la no distribución de los errores de forma idéntica entre las observaciones).

## Modelo de Heckman

Para corregir este posible sesgo, se aplica la corrección propuesta por Heckman (1979). Este método estima la corrección en los errores atribuibles a un sesgo de selección a partir de la probabilidad de no declarar ingresos.

El método de Heckman utiliza un modelo probit asociado a la probabilidad de declarar ingresos, el cual está basado en el mismo tipo de variables del modelo de ingresos, es decir, las relacionadas con el trabajador y el establecimiento, incluidas algunas variables adicionales. En efecto, al estimar las ecuaciones de salarios solo se observan los datos de salarios y horas trabajadas en aquellos individuos que en el momento de la encuesta se encontraban trabajando; por lo tanto, la estimación por mínimos cuadrados ordinarios proporciona estimaciones sesgadas e inconsistentes en relación con los verdaderos parámetros poblacionales.

$$(2) \quad P_i^* = H_i' \gamma + \varepsilon_i$$

$$(3) \quad Y_i = X_i' \beta + u_i$$

Donde  $P_i^*$  es una variable latente asociada a la decisión de participación de la persona y  $H_i'$  es un vector de variables determinantes de dicha decisión. Por otro lado,  $Y_i$  corresponde al logaritmo del salario y el  $X_i'$  es un vector de factores determinantes del salario del trabajador. Finalmente,  $\gamma$  y  $\beta$  son vectores de los parámetros poblacionales por estimar;  $\varepsilon_i$  y  $u_i$  son términos de error que siguen una distribución normal bivariada con media cero cada una, varianzas  $\sigma_\varepsilon$  y  $\sigma_u$  respectivamente.

La probabilidad de observar salarios se fundamenta en:

$$(4) \quad P(P_i^* > 0) = P(\varepsilon_i > -H_i' \gamma) = \Phi(H_i' \gamma)$$

Donde  $\Phi(\bullet)$  es la función de distribución acumulada normal estándar; por tanto, solo se observan salarios para aquellas personas con  $P_i^* > 0$ , así es que el salario esperado de un trabajador ocupado se fundamenta en:

$$(5) \quad E(Y_i | P_i^* > 0) = X_i' \beta + E(u_i | \varepsilon_i > -H_i' \gamma) = X_i' \beta + \theta \lambda_i$$

Donde  $\theta = \rho \sigma_u$  y  $\lambda_i$  corresponden a la inversa del Ratio del Mills, que se define de la siguiente manera:

$$(6) \quad \lambda_i = \frac{\phi(H_i' \gamma)}{\Phi(H_i' \gamma)}$$

La inversa del Ratio de Mills,  $\lambda_i$ , se utiliza para corregir el sesgo de selección muestral que ocurre porque los datos de ingresos solo están disponibles para los individuos ocupados al momento en que se revelan los datos. En el modelo uniecuacional de la ecuación de ingresos de Mincer, los resultados obtenidos a partir de esos datos pueden ser sesgados en razón de que los individuos ocupados pueden no constituir una muestra aleatoria de los individuos encuestados.

En tal caso,  $\phi(\cdot)$  y  $\Phi(\cdot)$  son funciones de densidad y distribución de una normal estándar. La ecuación estimada para las personas empleadas se fundamenta en:

$$(7) \quad Y_i | P_i^* > 0 = X_i' \beta + \theta \lambda_i + error$$

Donde  $\lambda_i$  es la probabilidad de estar ocupado y se estima a partir de un probit; el modelo de Heckman tiene dos etapas; la primera etapa constituye la estimación del modelo probabilístico, y la segunda corresponde a la función de ingreso incluida la variable  $\lambda_i$  como variable explicativa.

### Modelo de Oaxaca - Ransom

El modelo de Oaxaca y Ransom (1994), es muy utilizado para descomponer la brecha de los ingresos entre indígenas y no indígenas, en un componente de discriminación y en un componente de diferencias de productividad.

Brecha de los ingresos:

$$(8) \quad Q = \frac{W_{NI}}{W_I} - 1$$

Donde,  $W_{NI}$  es el ingreso promedio por hora de los no indígenas y  $W_I$  es el ingreso de los indígenas. Si no existe discriminación en el mercado laboral, el diferencial de los ingresos entre indígenas y no indígenas reflejaría solamente las diferencias de productividad entre ambos grupos ( $Q$ ).

$$(9) \quad Q = \frac{W_{NI}}{W_I} - 1$$

Donde  $Q$  denota la ausencia de discriminación en el mercado laboral.

El coeficiente de discriminación ( $D$ ) se define como:

$$(10) \quad D = \left( \frac{W_{NI}}{W_I} - \frac{W_{NI}^0}{W_I^0} \right) / \left( \frac{W_{NI}^0}{W_I^0} \right)$$

Las ecuaciones de brecha de ingresos y el coeficiente de discriminación implican la siguiente descomposición logarítmica de la brecha de los ingresos:

$$(11) \quad \ln(G + 1) = \ln(D + 1) + \ln(Q + 1)$$

El coeficiente de discriminación puede ser dividido en dos componentes: el componente de subpago a los indígenas y el componente de sobrepago a los no indígenas:

$$(12) \quad \ln(D + 1) = \ln(\delta_{NI} + 1) + \ln(\delta_{NI} + 1)$$

Donde  $\delta_{NI} = \frac{W_{NI}}{W_{NI}^0} - 1$  es el diferencial entre el ingreso corriente de los no indígenas y el ingreso que hubiesen recibido en ausencia de discriminación, y  $\delta_{NI} = \frac{W_{NI}^0}{W_I} - 1$  es el diferencial entre el ingreso que los indígenas hubiesen recibido en ausencia de discriminación y sus ingresos corrientes.

$$(13) \quad \ln(G + 1) = \ln(\delta_{NI} + 1) + \ln(\delta_{NI} + 1) + \ln(Q + 1)$$

Por otra parte, si  $\bar{W}$  es la media geométrica del ingreso, considerando el marco de las ecuaciones de ingreso semi-logarítmicas estimadas por mínimos cuadrados ordinarios, se tiene:

$$(14) \quad \ln(\bar{W}_{NI}) = \bar{X}_{NI}' \beta_{NI}$$

$$(15) \quad \ln(\bar{W}_I) = \bar{X}_I' \beta_I$$

Donde  $\bar{X}$  es el vector de los valores medios de los regresores, y  $\beta$  es el vector de coeficientes estimados correspondientes. En este marco, la brecha del ingreso en logaritmos se puede expresar como:

$$(16) \quad \ln(G + 1) = \bar{X}_{NI}' \beta_{NI} - \bar{X}_I' \beta_I$$

Una descomposición posterior a la dada en la ecuación (13) está expresada por:

$$(17) \quad \ln(G + 1) = \bar{X}_{NI}' (\beta_{NI} - \beta^*) + \bar{X}_I' (\beta^* - \beta_I) + (\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I)' \beta^*$$

Y en presencia de selectividad se expresa:

$$(18) \quad \ln(G + 1) = \bar{X}_{NI}' (\beta_{NI} - \beta^*) + \bar{X}_I' (\beta^* - \beta_I) + (\bar{X}_{NI} - \bar{X}_I)' \beta^* + (\delta_{NI} \lambda_{NI} - \delta_I \lambda_I)$$

Donde  $\beta^*$  es la estructura no discriminatoria de ingresos. El primer término del lado derecho de esta ecuación es un estimado de la ventaja de ingresos de los no indígenas  $\ln(\beta_{NI}^* + 1)$ ; el segundo término es un estimado de la desventaja de ingresos de los indígenas  $\ln(\beta_I^* + 1)$  y el tercer término es un estimado del diferencial de la productividad  $\ln(Q + 1)$ .

La descomposición específica en las ecuaciones (13) y (17) no puede hacerse operacional sin algún supuesto acerca de la estructura de ingresos en ausencia de discriminación. Una representación versátil de la estructura no discriminatoria de ingresos se produce por:

$$(19) \quad \beta^* = \Omega \beta_{NI} + (I - \Omega) \beta_I$$

Donde  $\Omega$  es una matriz de ponderación.

La matriz de ponderación propuesta por Oaxaca-Ransom se especifica como:

$$(20) \quad \Omega_{OR} = (X'X)^{-1}(X_{NI}'X_{NI})$$

Donde  $X$  es la matriz de regresores para toda la muestra y  $X_{NI}$  es la matriz de regresores para la muestra de no indígenas.

$$(21) \quad \hat{\beta} = \Omega_{OR} \hat{\beta}_{NI} + (I - \Omega_{OR}) \hat{\beta}_I$$

Donde  $\hat{\beta}$  es el estimado de mínimos cuadrados ordinarios que se obtiene combinando el grupo indígena y no indígena



## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

Ecuaciones de Mincer corregidas por el método de Heckman para los no indígenas.

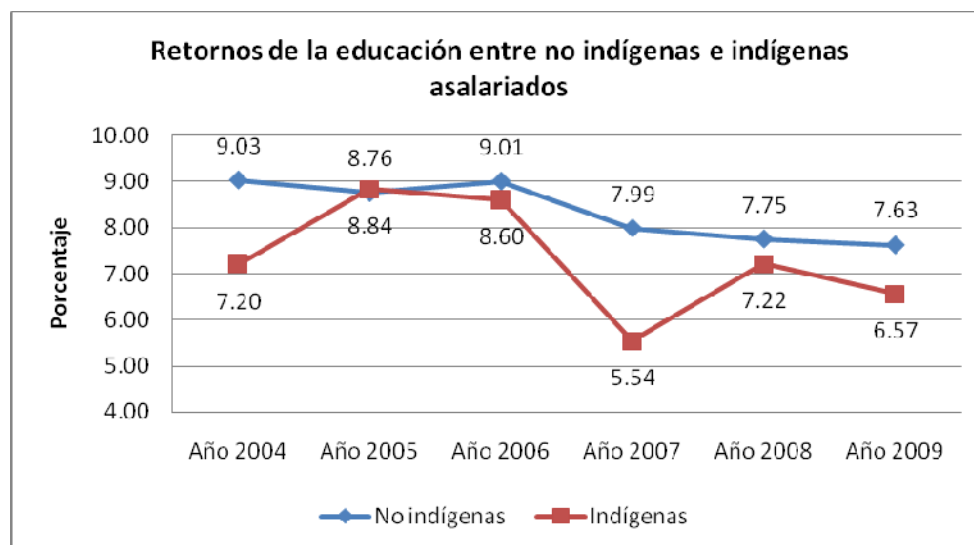
Nivel de ingresos laborales por hora (Anexo 1)

Los resultados de las estimaciones de las ecuaciones de Mincer corregido por el método de Heckman, muestran que todos los coeficientes de las variables estimadas son individualmente significativos, y reflejan los signos esperados en la línea de las predicciones básicas de la teoría del capital humano.

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

Los coeficientes de edad y edad al cuadrado están en la línea con los perfiles parabólicos ingreso-edad; hasta cierto límite, los años de trabajo representan ingresos laborales altos y luego de ese límite de edad, los ingresos comienzan a disminuir.

**Gráfica 8: Retornos de la educación de no indígenas e indígenas asalariados**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

En las ecuaciones estimadas, los resultados indican que los ingresos crecen con los niveles de escolaridad obtenidos, es decir, que un año de educación formal adicional representa un incremento en su ingreso laboral de 9.03% en promedio, en el modelo para los no indígenas en el año 2004 (Grafico N° 8), mientras que los indígenas tienen un incremento salarial de 7.20%, en el mismo año.

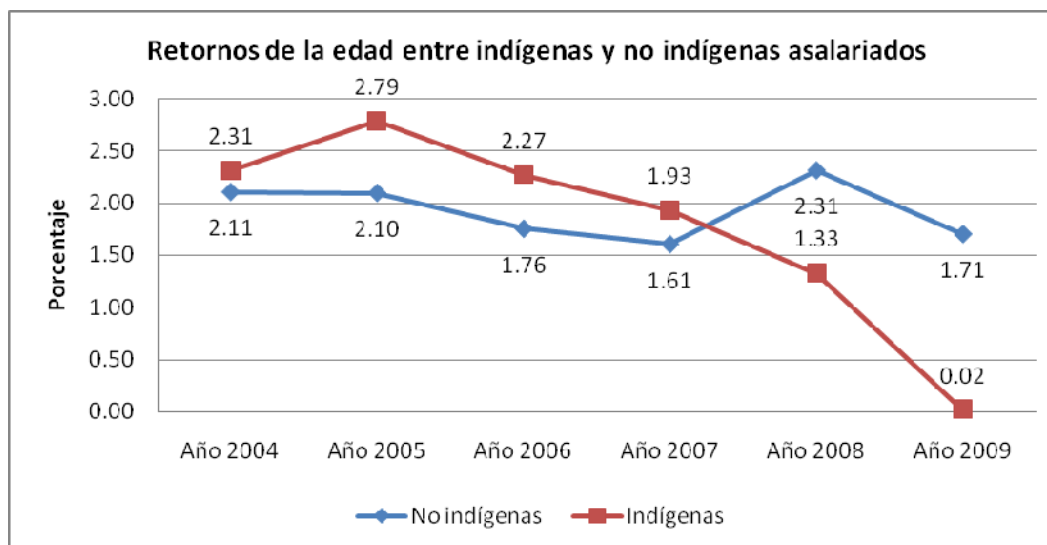
En el año 2005, parecería que los retornos de la educación para los dos grupos en estudio tienden a la igualación, en la medida que los retornos de la educación de los indígenas han experimentado un incremento de 1.64 puntos porcentuales; mientras que los no indígenas, en cambio, presentan una ligera caída que va de 9.03% a 8.76%, es decir, estadísticamente, no hay diferencia en los retornos para los dos grupos.

Los retornos educativos para los indígenas en el año 2006 presentan una ligera caída que los ubica en el 8.60%, mientras se observa un ligero incremento para los no indígenas de 0.25 puntos porcentuales, que los ubica en 9.01%.

Entre los años 2006 y 2007, tanto los no indígenas cuanto los indígenas presentan decrecimientos en sus retornos educativos; los primeros tienen una caída de 10.2 puntos porcentuales, es decir, pasan del 9.01% al 7.99%; en tanto que los indígenas presentan un decrecimiento de 30.6 puntos porcentuales, al pasar de 8.60% al 5.54%; los coeficientes son estadísticamente significativos.

Por último, la tendencia continúa decreciente para los no indígenas en el año 2008 y se ubica en 7.75%, mientras que para el mismo año, los retornos para los indígenas tienen un incremento de 16.8 puntos porcentuales con lo que se obtiene un 7.22% de sus retornos educativos. Si observamos las tendencias, éstas se inclinan a igualar los retornos y no tienen variaciones estadísticamente significativas. En el año 2009 los retornos educativos para los no indígenas es de 7.63% y su tendencia es decreciente, mientras que para los indígenas en este año sus retornos tienen un ligero descenso pasando de 7.22% a 6.57% en los años 2008 y 2009 respectivamente.

**Gráfica 9: Retornos de la edad de indígenas y no indígenas asalariados**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

La gráfica 6 presenta la evolución de los retornos en relación con la edad de los no indígenas e indígenas asalariados en el periodo 2004 – 2009; se observa que los indígenas tienen mayores retornos salariales entre los años 2004 al 2007; en los años 2004 – 2005, tienen un ligero incremento en 0.48 puntos porcentuales y a partir del año 2005 – 2008 tienen una tendencia decreciente que pasa del 2.79% al 0.02%.

Con respecto a los retornos a la edad de los asalariados de los no indígenas, se observa una tendencia decreciente, desde el año 2004 al 2007, del 2.11% al 1.61% respectivamente y, entre los años 2007 y 2008 la tendencia tiene un ligero incremento, del 1.61% al 2.31%, lo que implica 0.70 puntos porcentuales.

Entre los años 2008 y 2009 la tendencia de los retornos en relación con la edad pasa de 1.33% a 0.02%, de igual forma sucede con el sector no indígena en el mismo sub periodo los retornos en relación con la edad tienden a disminuir pasando de 2.31% a 1.71%.

En el modelo de la probabilidad de observar ingresos laborales de indígenas y no indígenas, se utilizan variables que presentan algún grado de endogeneidad en el modelo, sin embargo, se utilizan con frecuencia para modelar el fenómeno en estudio; sus coeficientes son robustos (Anexos 1 y 2).

El coeficiente de la variable escolaridad del modelo de regresión tiene signo positivo y estadísticamente significativo, lo que significa que un año adicional de educación formal que posea una persona supone una probabilidad adicional de participar en el mercado laboral y poder observar ingresos laborales.

El coeficiente correspondiente a la edad resultó positivo, lo que indica que a medida que aumenta la edad, tanto para los indígenas cuanto para los no indígenas, aumenta, también, la probabilidad de participar en el mercado laboral; aunque el incremento de cada año adicional de edad resulte decreciente, tal como lo demuestra el signo negativo de la variable edad al cuadrado, el efecto neto de un cambio en la edad es medido por el efecto marginal.

EL jefe de hogar se convierte en el responsable del “sustento”, hecho que lo estimula a participar en el mercado laboral.

La presencia de niños menores de 6 años en el hogar, en los modelos para indígenas y no indígenas, muestra signos positivos y no afecta la probabilidad de participar en el mercado laboral y, a su vez, observar ingresos.

En los modelos tanto de los indígenas y no indígenas, la condición de ser mujer afecta negativamente la probabilidad de participar en el mercado laboral y observar salario; lo mismo sucede con el tamaño del hogar. Por último, ser de la región costa o de la región sierra determina significativamente la probabilidad de observar ingresos laborales en la muestra.

### **Modelo de descomposición de Oaxaca – Ransom**

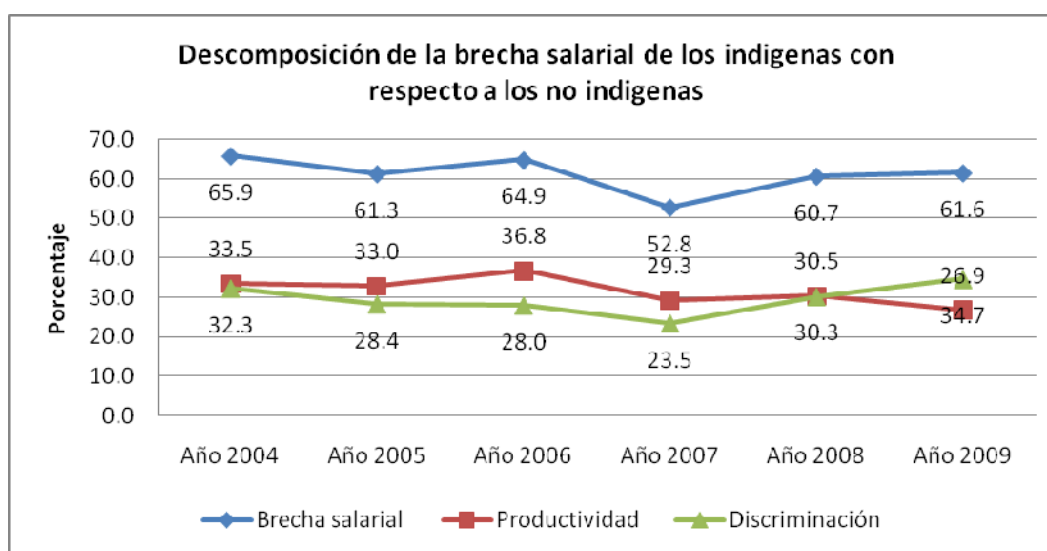
La descomposición de Oaxaca – Ransom permite separar la brecha total de los ingresos de los trabajadores según indígenas y no indígenas, en un componente atribuible a discriminación y otro atribuible a diferencias en la productividad de los individuos. Por otra parte, esta metodología, también, permite separar el coeficiente de discriminación en los componentes de subpago y sobrepago a los diferentes grupos analizados.

En el gráfico 10, se presenta la evolución de la descomposición de la brecha salarial por etnia en el periodo 2004 – 2009; en él se observa una tendencia decreciente, en efecto, en el año 2004, la brecha salarial fue 65.9%, mientras que en el 2005 fue 61.3%, lo que indica una caída de 4.6 punto porcentuales. En el 2006, se observa un incremento de 3.6 puntos porcentuales. En el año 2007, la brecha salarial tiene una

caída de 12.1 puntos porcentuales y entre el 2007 y el 2009, la brecha salarial tiende a aumentarse en 8.8 puntos porcentuales y se ubica en 61.6%.

La brecha salarial es la suma de los coeficientes de productividad y discriminación. Entre los años 2004 al 2007, se observa una pendiente negativa en la variable de discriminación que pasa de 32.3% a 23.5% respectivamente. Entre los años 2007 y 2009, la pendiente es positiva y crece en 11.2 puntos porcentuales.

**Gráfica 10: Descomposición de la brecha salarial de los indígenas con respecto a los no indígenas**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

El gráfico 11 presenta la evolución de la descomposición de la diferencia salarial entre indígenas y no indígenas para el periodo comprendido entre los años 2004 – 2009, corregido por sesgo de selectividad.

En el subperiodo 2004 – 2006 la discriminación salarial pasa del 49.1% al 43.2% respectivamente, lo que significa que en esos años se produjo una reducción de 5.9 puntos porcentuales.

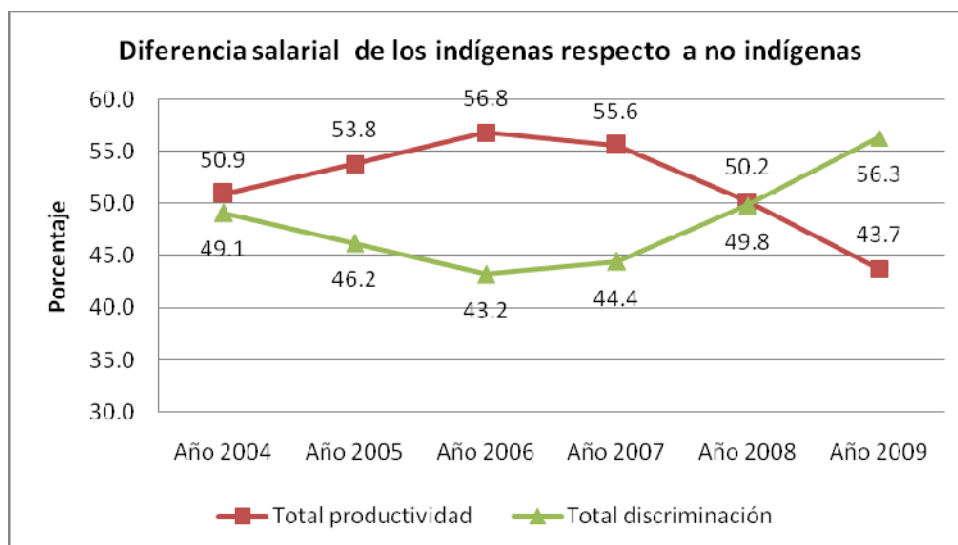
Entre los años 2006 al 2009, la discriminación salarial tiende a incrementarse de 43.2% al 56.3%, es decir, que se incrementó en 13 puntos porcentuales,

La discriminación salarial total por etnia tiene una tendencia decreciente entre el año 2004 al 2009. En el año 2004, la discriminación fue de 49.1%; mientras que en el

año 2006, fue de 43.2%, lo que significa que la discriminación salarial total tiende al aumento; entre los años 2006 y 2009, tiene una tendencia creciente que va del 43.3% al 49.6%.

Así, se confirma que el diferencial salarial se encuentra a favor de los no indígenas en el periodo analizado, lo que significa que los indígenas, con respecto a los no indígenas, perciben menos ingresos laborales.

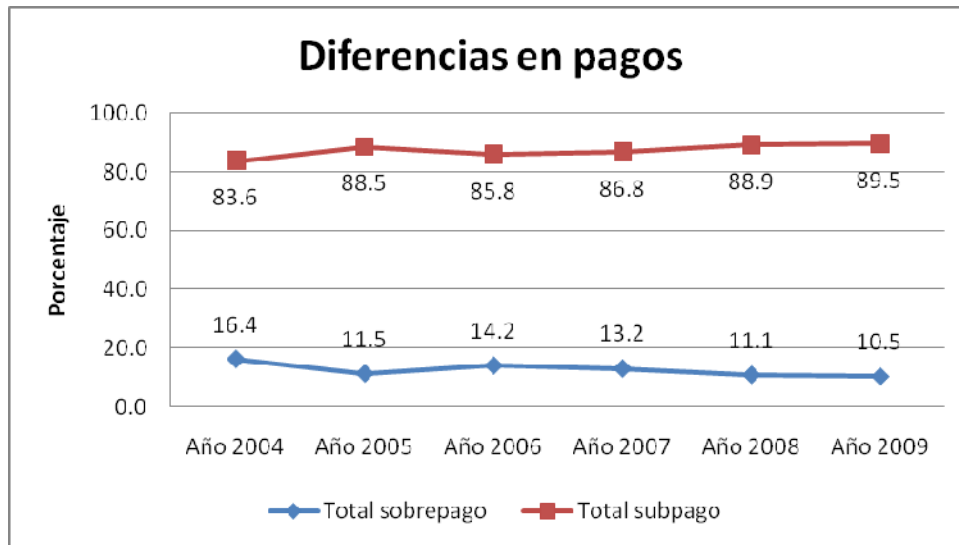
**Gráfica 11: Diferencia salarial de los indígenas respecto a no indígenas**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

También, podemos observar que las diferencias en la productividad entre indígenas y no indígenas son relativamente altas para explicar la brecha de ingresos entre ambos grupos de trabajadores; el 50.9% de esta brecha se debe a diferencia de productividad en el año 2004, la cual tiende a incrementarse en el año 2006 en 5.2 puntos porcentuales y entre el año 2006 y el año 2009, la diferencia en productividad tiende a disminuir de 56.7% al 43.7% respectivamente.

**Gráfica 12: Diferencia en pagos entre los indígenas y no indígenas**



Fuente: INEC, Encuesta urbana de empleo y desempleo – ENEMDUR, 2004 - 2009.  
Elaborador por: Jorge Córdor

El gráfico 9 presenta la evolución de las diferencias de pagos entre indígenas y no indígenas, como se observa, el subpago a los indígenas es mayor al sobrepago de los no indígenas; es decir, que cada componente explica para los indígenas en 83.6% y para los no indígenas en el 16.4% de la discriminación en el año 2004.

En el periodo de análisis el subpago tiene una pendiente positiva pasando del 83.6% que se presenta en el año 2004 al 89.5% en el 2009, lo que significa un incremento de 5.9 puntos porcentuales, mientras tanto, el sobrepago tiene una pendiente negativa, entre el año 2004 y el año 2009, pasa del 16.4% al 10.5% respectivamente.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Esta investigación muestra que los indígenas reciben los menores ingresos salariales y, por lo tanto, se encuentran en los niveles de mayor pobreza. Esto supone para esta población una limitación clara en el acceso a oportunidades de satisfacción de necesidades básicas, entre ellas, de manera determinante, la educación.

En los modelos aplicados, se ha observado que el nivel educativo determina en gran medida las diferencias salariales; de ahí que los bajos niveles de escolaridad y las altas tasas de analfabetismo en los pueblos indígenas imposibiliten su inserción en el mercado laboral y, consecuentemente, la posibilidad de obtener ingresos.

La población indígena se encuentra desfavorecida ya que se concentra en el sector económico peor remunerado, el sector informal, justamente por sus bajos niveles de escolaridad. Si bien este sector requiere menos capital y menor desarrollo tecnológico, al mismo tiempo, es menos productivo y, por lo tanto, genera menos salario.

De las estimaciones obtenidas a partir de las ecuaciones de Ingresos de Mincer se observa que la tasa de retornos de la educación es superior para los no indígenas que para los indígenas.

Mediante la aplicación de la metodología de descomposición salarial desarrollada por Oaxaca - Ramson, se puede evidenciar la gran brecha o diferencia salarial, en el periodo 2004 – 2008, la cual se atribuye a la discriminación salarial y a las diferencias en productividad.

La discriminación salarial corregida por sesgo de selección a nivel nacional en el año 2008 fue de 49.6%, es decir que los indígenas perciben 49.6% menos de ingresos salariales que los no indígenas. Por tanto, queda demostrada la existencia del problema de discriminación el cual debe ser tomado en cuenta para la elaboración de la política pública.

Las políticas públicas deben ser de acción afirmativa para enfrentar la discriminación y la exclusión social y permita el desarrollo de las capacidades de las personas de los grupos más vulnerables creando condiciones de empoderamiento que les permitirá convertirse en sujetos, y no en objetos, de su propio proceso de desarrollo.



La superación de la pobreza está estrechamente ligada al fortalecimiento de las capacidades de los individuos, por lo cual, el Estado debe contribuir a la promoción y generación de programas de salud, vivienda y educación de calidad que permitan el desarrollo del capital humano. Como se ha dicho, la educación cumple un papel fundamental en la generación de oportunidades de empleo, por lo cual, al enfatizar en su desarrollo, se contribuye directamente a mejorar las condiciones de vida de los hogares de la población indígena.

El Estado, dentro de sus programas sociales y de lucha contra la pobreza, debería potenciar la participación de las organizaciones indígenas locales, puesto que éstas se encuentran más familiarizadas con las necesidades de esta población.

Es indispensable que el gobierno nacional, como parte fundamental de la política de crecimiento y desarrollo, impulse una política educativa que contribuya de manera cuantitativa y cualitativa al mejoramiento de la formación del capital humano ya que a través de la capacitación laboral es factible contribuir a la reducción de la pobreza.

Es importante que se creen programas de becas para la educación secundaria y superior dirigidos a estudiantes de las nacionalidades y pueblos indígenas, pues, como se ha dicho, a mayor nivel de escolaridad, mayor nivel de salario y, en consecuencia, disminución de la pobreza. Desde esta perspectiva, la política educativa no solamente debe ser considerada como parte de la política social y cultural sino, sobre todo, como parte de la política económica y de lucha contra la pobreza.

## BIBLIOGRAFIA

- Altonji, G. J. y R. M. Blank (1999). "Race and Gender in the Labor Market", en O. Ashenfelter y D. Card (Eds.) Handbook of Labor Economics.
- Anker, Richard (1998). Gender and jobs: sex segregation of occupation in the world, Ginebra: OIT.
- Antón J. y García F. (2009). "Plan Plurinacional para Eliminar la Discriminación Racial y la Exclusión Étnica y Cultural".
- Banco Interamericano de Desarrollo (2007). "¿Los de afuera?: Patrones cambiantes de exclusión en América Latina y El Caribe".
- Baquero Jairo, Guataqui Juan y Sarmiento Lin. (2000). "Un marco Analítico de la Discriminación Laboral" en Borradores de investigación, No. 8 junio.
- Becker S. Gary (1964) "Human Capital: A Theoretical and Empirical analysis, with Special Reference to Education". Columbia University. National Bureau of Economic Research New York
- Becker, Gary (1971). The economics of discrimination. Chicago: University of Chicago Press.
- Becker Gary S (1983). El capital Humano. Madrid: Alianza Editorial.
- Bello, Álvaro y Marta Rangel. "La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe". Revista de la CEPAL No.76, abril 2002.
- Blaug, M (1981). "Educación y Empleo. Madrid, Instituto de Estudios Económicos.
- Blaug, P. y O. D. Duncan. (1967). The American Occupational Structure, Nueva York: Wiley.
- Bueno, Carmen (1994). "Migración indígena en la construcción de la vivienda en la Ciudad de México", en Nueva Antropología. México, COLMEX-UAMI-G. V. Editores, Vol. 14, No. 46, septiembre, pp. 7-24.
- Buvinic, Mayra et al (edit.) (2004). "Inclusión social y desarrollo económico en América Latina". Banco Interamericano de Desarrollo.
- Cardona, M., Cano C. y Otros (2004) "Diferencias y similitudes en las teorías del crecimiento económico". Medellín, Agosto 2004.

- CEPAL (2000). "Equidad, desarrollo y ciudadanía: Visión global". Alfaomega Grupo Editor. México.
- Cevallos, Chrystiam y Francisco Cevallos (2006) "La situación de la juventud". SIISE 2006.
- CODENPE (Consejo de Desarrollo de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador). (1999). "Elementos básicos para la reconstrucción de las Nacionalidades y Pueblos del Ecuador".
- Cózar, María (2005). "Los cambios sociodemográficos en las mujeres rurales de la provincia de Granada: un reto para el desarrollo rural sostenible". Cuadernos Geográficos de la Universidad de Granada, No.36.
- Cuesta, Mauricio (2006). "Análisis Causal de la Desigualdad y Pobreza en Michoacán: 1990-2000".
- De Ferranti, David, Guillermo E. Perry, Francisco H. G. Ferreira, Michael Walton (2004). "Inequality in Latin America & the Caribbean: Breaking with History?" Banco Mundial.
- Destinobles, André Gérald (2006). El Capital Humano en las Teorías del Crecimiento Económico. Chihuahua: Universidad Autónoma de Chihuahua.
- Díaz, Ana M. (2009). La Gestión Compartida Universidad-Empresa en la Formación del Capital Humano. Su Relación con la Promoción de la Competitividad y el Desarrollo. Universidad Nacional Experimental "Simón Rodríguez".
- Díaz, A. y Díaz, M. (2004), "Capital Humano y Crecimiento Económico en México (1970 - 2000)".
- Espinoza Ricardo y Paredes Ricardo (2005). Cambio socio-demográfico y estructura salarial de Chile.
- Friedman, Milton (1962). Capitalismo y Libertad. Madrid: Rialp.
- García de Fanelli, Ana Maria (1989). "Discriminación ocupacional y salarial por género", en Desarrollo Económico, Vol. 29, No 114. Julio-Septiembre, pp. 239-264. Buenos Aires: IDES.
- García, Karina (2008), "Discriminación salarial por género en México", Colegio de la Frontera Norte.
- Garrido, Cassandra (2007). La Educación desde la Teoría del Capital Humano y el Otro. México: Universidad Autónoma del Estado de México.

- Gaviria, M. y Sierra, H. (2005) *Lecturas sobre Crecimiento Económico Regional*.
- Hall, G. y H. Patrinos. (2005). *Pueblos Indígenas, pobreza y desarrollo en América Latina: Informe del Banco Mundial 1994-2004*.
- Helms, Brigit S (1994). "Indigenous Peoples in Latin America and the Caribbean: IFAD Policy and Projects". Rome: International fund for Agricultural Development,
- Horbath, Jorge (2006). "La Discriminación Laboral de los Indígenas en los Mercados Urbanos de Trabajo en México". *Revisión y Balance de un Fenómeno Persistente*. V congreso Nacional AMET.
- Levine, Hal (1999). "Reconstructing ethnicity". *The Journal of the Royal Institute*, Vol 5 pp, 165-180.
- Lucas, Robert (1990), "Why Doesn't Capital Flow from Rich to Poor Countries?" *American Economic Review Papers and Proceedings*, v. 80, no. 2 (May) pp. 92-96.
- Martínez, A. y Sarmiento, M. (2005), "Capital Humano y Crecimiento Económico en Venezuela (1950 - 2002)".
- Mincer, J. y Higuchi, Y. (1988): "Wage structures and labour turnover in the U.S. and Japan", *Journal of Japanese and International Economics*, n° 2, págs. 97-133.
- Montero, Rodrigo (2009). "¿Existe Discriminación Salarial Contra La Población Indígena En Chile?". *Universidad Diego Portales*. Vol 76 Num. 3, julio 2009.
- Navarro, Vanessa (2001). "Discriminación salarial por género en el Ecuador". Quito: Pontificia Universidad Católica del Ecuador.
- Neffa, Julio César (2001). "La teoría neoclásica ortodoxa sobre el funcionamiento del mercado de trabajo. El papel de los intermediarios". Vº Congreso Nacional de Estudios del trabajo.
- Nelson, R. Y Phelps, E. (1966): "Investments in humans, technological diffusion and economic growth", *American Economic Review, Papers and Proceedings*, n° 56 (2), págs. 69-75.
- OIT (2003). *La hora de la igualdad en el trabajo*. Ginebra: OIT, pp 153. Disponible en <http://www.ilo.org/declaration>.
- Pacheco, Elvira (2008), "Capital Humano Como Factor de Conversión: Análisis Econométrico de la Euroregión Galicia-Norte de Portugal (1995-2002)".

- Pichunman, Marco (2007)“Discriminación laboral por condición Étnica: Una revisión de la literatura”.
- Piore, M.J. 1983. “Labour Market Segmentation: To What Paradigm Does it PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo). (1997). “Informe de Desarrollo Humano”. Nueva York.
- PNUD. (1990). Informe de Desarrollo humano, Madrid: ediciones Mundi-Prensa.
- Reich, M., D.M. Gordon and R.C. Edwards (1973).“A Theory of Labour Market Segmentation”. American Economic Review, May, vol. 63, No. 2.
- Rivero, Roberto y Jiménez Wilson (1999). “Diferencias salariales en el mercado de trabajo urbano en Bolivia, 1981 – 1997”.
- Romer, P. (1986): “Increasing returns and long-run growth”, Journal of Political Economy, n° 94, 5, págs. 1002-1037, octubre.
- Sanhueza, Claudia (2004). “Discriminación salarial: Teoría y Evidencia para Chile. Departamento de Economía, Universidad de Chile, Diario Estrategia, Chile, 18 de agosto 2004.
- Sen, Amartya (1998). “Teorías del desarrollo a principios del siglo XXI”. En el desarrollo económico y social en los umbrales del siglo XXI. BID.
- Solow, Robert (1956). “A Contribution to the Theory of Growth”. En: Quarterly Journal of Economics.
- Spence, M. (1973). “Job Market Signaling”, Quarterly Journal of Economics, 87, pp.355-374.
- Spicker, P. (1999). “Definitions of poverty: Eleven clusters of meaning”. In D. Gordon & P. Spicker (Eds.). The international glossary on poverty. London: Zed Books
- Stiglitz, Joseph E. 1973. “Approaches to the Economics of Discrimination.” American Economic Review, Papers and Proceedings 63:2. pp: 287-295.
- UNESCO (1997). Institute for education, Education des Adultes. La Déclaration d’Hambourg. L’Agenda pour L’Avenir.
- Zoninsein, Jonas (2001). El Caso Económico para combatir la exclusión racial y étnica en los países de América Latina y El Caribe. Banco Interamericano de Desarrollo.

## ANEXOS

### ANEXO 1: Ecuaciones de Mincer corregidos por la metodología de Heckman, modelo para los no indígenas

| Ininglab_h   | Años     |           |           |            |           |         |     |  |
|--|----------|-----------|-----------|------------|-----------|---------|-----|--|
|  | 2004     | 2005      | 2006      | 2007       | 2008      | 2009    |     |  |
| escolaridad  | 0.090 *  | 0.0876 *  | 0.0901 *  | 0.0799 *   | 0.0775 *  | 0.0763  | *   |  |
| edad   | 0.021 *  | 0.0210 *  | 0.0176 *  | 0.0161 *   | 0.0231 *  | 0.0171  | *   |  |
| edad2  | 0.000 *  | -0.0002 * | -0.0001 * | -0.0001 *  | -0.0002 * | -0.0001 | *   |  |
| _cons  | -1.263 * | -1.2126 * | -1.0792 * | -0.8133 *  | -0.8648 * | -0.6466 | *   |  |
| <b>Probabilidad de observar ingresos laborales</b> |          |           |           |            |           |         |     |  |
| escolaridad  | 0.068 *  | 0.0607 *  | 0.0790 *  | 0.0342 *   | 0.0467 *  | 0.0290  | *   |  |
| edad   | 0.080 *  | 0.0727 *  | 0.0895 *  | 0.0715 *   | 0.0635 *  | 0.0536  | *   |  |
| edad2  | -0.001 * | -0.0008 * | -0.0009 * | -0.0008 *  | -0.0007 * | -0.0006 | *   |  |
| mujer  | -0.287 * | -0.2234 * | -0.3234 * | -0.2936 *  | -0.2795 * | -0.2144 | *   |  |
| jefe   | 0.969 *  | 0.9296 *  | 1.1282 *  | 0.7873 *   | 0.8353 *  | 0.8040  | *   |  |
| nhogar   | -0.014 * | -0.0089 * | -0.0051 * | -0.0115 ** | -0.0062 * | 0.0004  |     |  |
| dnino06  | 0.090 *  | 0.0613 ** | 0.0974 *  | 0.0960 *   | 0.0631 *  | 0.0421  | *** |  |
| sierra   | 0.319 *  | 0.1469 *  | 0.0840    | 0.0250     | 0.1085 ** | 0.0974  | **  |  |
| costa  | 0.648 *  | 0.4297 *  | 0.5353 *  | 0.3282 *   | 0.4635 *  | 0.4443  | *   |  |
| _cons  | -1.758 * | -1.2790 * | -1.8276 * | -0.9675 *  | -0.9318 * | -0.6638 | *   |  |
| mills  |          |           |           |            |           |         |     |  |
| lambda   | -0.357 * | -0.4093 * | -0.3627 * | -0.6548 *  | -0.5994 * | -0.6964 | *   |  |

\* significancia al 1% \*\*significancia al 5% \*\*\*significancia al 10%

Fuente: INEC, Encuestas urbanas de empleo, subempleo, desempleo -ENEMDUR 2004 - 2009

Elaborado por: Jorge Córdor

**ANEXO 2: Ecuaciones de Mincer corregidos por la metodología de Heckman, modelo para los indígenas**

| Ininglab_h   | Años        |            |             |           |           |             |  |  |
|--|-------------|------------|-------------|-----------|-----------|-------------|--|--|
|  | 2004        | 2005       | 2006        | 2007      | 2008      | 2009        |  |  |
| escolaridad  | 0.0720 *    | 0.0884 *   | 0.0860 *    | 0.0554 *  | 0.0722 *  | 0.0657 *    |  |  |
| edad   | 0.0231 *    | 0.0279 *   | 0.0227 *    | 0.0193 *  | 0.0133 ** | 0.0177 **   |  |  |
| edad2  | -0.0003 *   | -0.0003 *  | -0.0002 *   | -0.0003 * | -0.0002 * | -0.0003 *   |  |  |
| _cons  | -1.4294 *   | -1.4797 *  | -1.3160 *   | -0.7660 * | -0.8092 * | -0.7471 *   |  |  |
| <b>Probabilidad de observar ingresos laborales</b> |             |            |             |           |           |             |  |  |
| escolaridad  | 0.0643 *    | 0.0554 *   | 0.0590 *    | 0.0727 *  | 0.0548 *  | 0.0506 *    |  |  |
| edad   | 0.0845 *    | 0.0843 *   | 0.0978 *    | 0.0887 *  | 0.0537 *  | 0.0813 *    |  |  |
| edad2  | -0.0009 *   | -0.0009 *  | -0.0010 *   | -0.0009 * | -0.0006 * | -0.0009 *   |  |  |
| mujer  | -0.1775 *   | -0.1896 *  | -0.1244 **  | -0.3990 * | -0.3042 * | -0.3093 *   |  |  |
| jefe   | 1.7575 *    | 1.2979 *   | 2.1605 *    | 1.3427 *  | 1.2687 *  | 1.3706 *    |  |  |
| nhogar   | -0.0235 *** | -0.0676 *  | -0.0012 *** | -0.0418 * | -0.0376 * | -0.0208 *** |  |  |
| dnino06  | -0.0026 **  | 0.0318     | 0.0550      | 0.1089 ** | 0.1593 *  | 0.1000      |  |  |
| sierra   | 0.3435 *    | 0.1854 **  | 0.1711 **   | 0.3485 *  | 0.1654 ** | 0.5759 *    |  |  |
| costa  | 0.6688 *    | 0.3880 **  | 0.1963      | 0.7654 *  | 0.5506 *  | 0.5150 *    |  |  |
| _cons  | -2.4185 *   | -1.7534 *  | -2.6778 *   | -2.1041 * | -1.3022 * | -2.1314 *   |  |  |
| mills  |             |            |             |           |           |             |  |  |
| lambda   | -0.0211     | -0.1599 ** | -0.1375 **  | -0.2985 * | -0.2095 * | -0.2422 *   |  |  |

\* significancia al 1% \*\*significancia al 5% \*\*\*significancia al 10%

Fuente: INEC, Encuestas urbanas de empleo, subempleo, desempleo -ENEMDUR 2004 - 2009

Elaborado por: Jorge Córdor

**Anexo 3 Resultados de la Descomposición de la Brecha Salarial de los indígenas con respecto a los no indígenas corregidos por sesgo de selección**

|                 | Años |      |      |      |      |      |
|-----------------|------|------|------|------|------|------|
|                 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Brecha salarial | 65.9 | 61.3 | 64.9 | 52.8 | 60.7 | 61.6 |
| Productividad   | 33.5 | 33.0 | 36.8 | 29.3 | 30.5 | 26.9 |
| Discriminación  | 32.3 | 28.4 | 28.0 | 23.5 | 30.3 | 34.7 |
| Sobrepago       | 5.3  | 3.3  | 4.0  | 3.1  | 3.3  | 3.6  |
| Subpago         | 27.0 | 25.1 | 24.1 | 20.4 | 26.9 | 31.0 |

Fuente: INEC, Encuestas urbanas de empleo, subempleo, desempleo -ENEMDUR 2004 - 2009

Elaborado por: Jorge Córdor

**Anexo 4 Diferencia Salarial de los indígenas con respecto a los no indígenas**

|                      | Años |      |      |      |      |      |
|----------------------|------|------|------|------|------|------|
|                      | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Total productividad  | 50.9 | 53.8 | 56.8 | 55.6 | 50.2 | 43.7 |
| Total discriminación | 49.1 | 46.2 | 43.2 | 44.4 | 49.8 | 56.3 |

Fuente: INEC, Encuestas urbanas de empleo, subempleo, desempleo -ENEMDUR 2004 - 2009

Elaborado por: Jorge Córdor



### Anexo 5 Diferencia en pagos de indígenas con respecto a los no indígenas

|                  | Años |      |      |      |      |      |
|------------------|------|------|------|------|------|------|
|                  | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
| Total sobre pago | 16.4 | 11.5 | 14.2 | 13.2 | 11.1 | 10.5 |
| Total sub pago   | 83.6 | 88.5 | 85.8 | 86.8 | 88.9 | 89.5 |

Fuente: INEC, Encuestas urbanas de empleo, subempleo, desempleo -ENEMDUR 2004 - 2009

Elaborado por: Jorge Córdor