



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Economía

Discriminación Salarial Étnica en el Ecuador, Periodo 2010-2018

**Trabajo de Integración Curricular o de
Titulación previa a la
obtención del título de Economista**

AUTORA:

Marjorie Del Cisne Sánchez Romero

DIRECTOR:

Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache Mg. Sc.

Loja - Ecuador

2022

Certificación de director del trabajo de integración curricular o de titulación

Loja, 18 de febrero del 2022.

Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache, Mg. Sc.

DIRECTOR/A DE TESIS/ TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

CERTIFICO:

Que he revisado y orientado todo proceso de la elaboración de tesis de grado titulado: “Discriminación Salarial Étnica En El Ecuador, Periodo 2010-2018” de autoría la estudiante Marjori del cisne Sánchez Romero, previa a la obtención del título de Economista, una vez que el trabajo cumple con todos los requisitos exigidos por la Universidad Nacional de Loja para el efecto, autorizo la presentación para la respectiva sustentación y defensa.



Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache, Mg. Sc.

DIRECTOR/A DE TESIS

Autoría del trabajo de integración curricular o de titulación

Yo, Marjori del Cisne Sánchez Romero, declaro ser autora del presente trabajo de tesis y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos o acciones legales, por el contenido de la misma. Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi tesis en el Repositorio Digital Institucional-Biblioteca Virtual.

Firma:  Firmado electrónicamente por:
**MARJORI DEL
CISNE SANCHEZ
ROMERO**

Cedula de identidad: 1150011367

Fecha: 16 de junio del 2022.

Correo electrónico: Marjori.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 0988521101

Carta de autorización del trabajo de integración curricular o de titulación por parte de la autora para la reproducción parcial o total, y publicación electrónica del texto completo.

Yo, Marjori del Cisne Sánchez Romero declaro ser la autora del trabajo de integración curricular o de titulación titulado **“DISCRIMINACIÓN SALARIAL ÉTNICA EN EL ECUADOR, PERÍODO 2010 - 2018”**, como requisito para optar por el título de Economista, autorizo al sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido de la siguiente manera en el Repositorio Digital Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior, con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia de la tesis que realice un tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los dieciséis días del mes de junio del dos mil veintidós

Firma:



Firmado electrónicamente por:
MARJORI DEL
CISNE SANCHEZ
ROMERO

Autora: Marjori del Cisne Sánchez Romero

Cédula: 1150011367

Dirección: Loja

Correo electrónico: Marjori.sanchez@unl.edu.ec

Teléfono: (02)-2107317

Celular: 0988521101

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director de Tesis: Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache.

Tribunal de grado:

Econ. José Rafael Alvarado López Mg. Sc.

Econ. Michelle Faviola Lopez Sanchez Mg. Sc Econ. Kevin Marlow Jiménez Villavicencio

Dedicatoria

Dedico esta investigación de manera especial a Dios por ser quien guía y cuida mis pasos, asimismo a la Virgen del Cisne y a San Antonio de Padua, por ser mi refugio y fortaleza en los momentos más difíciles en este proceso de formación profesional

A mis adorados padres Guillermo y Marcela, por su esfuerzo, su sacrificio diario, por confiar en mí, acompañarme en cada instante y brindarme su más sincero amor. A mis queridos hermanos Fernando, Danny, Elvis, Shirley y Verónica, por impulsarme a ser mejor persona cada día y por su apoyo constante. Y a mi querida mamita Luz Dalila, por regalarme siempre su cariño, su fe y fortaleza, para ellos va todo mi esfuerzo.

Marjori Del Cisne Sánchez Romero.

Agradecimiento

A la Universidad Nacional de Loja, por haber sido mi centro de formación profesional, a la Facultad Jurídica, Social y Administrativa de manera especial a la Carrera de Economía, a sus autoridades y docentes, por su paciencia, guía, experiencias y su entrega desinteresada en la formación de ciudadanos que aporten positivamente a la sociedad.

Así mismo expreso mi gratitud, respeto y estima infinitos a mi director de Tesis Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache. Por brindarme su tiempo, dirección y orientación incondicional en todo momento durante la realización de mi tesis.

Mi cariño y aprecio sincero.

Marjori del Cisne Sánchez Romero.

Índice de contenidos

Portada	i
Certificación del trabajo de Integración Curricular o de Titulación	ii
Autoría	iii
Carta de autorización	iv
Dedicatoria.....	v
Agradecimiento	vi
Índice de contenidos.....	vii
1. Título.....	1
2. Resumen.....	2
2.1 Abstract.....	3
3. Introducción.....	4
4. Marco Teórico	7
5. Metodología.....	15
6. Resultados.....	22
7. Discusión	58
8. Conclusiones.....	65
9. Recomendaciones	66
10. Bibliografía.....	67
11. Anexos.....	76

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de variables	16
Tabla 2. Estadístico descriptivos.....	18
Tabla 3. Matriz de Correlación para el año 2010.....	37
Tabla 4. Matriz de Correlación para el año 2018.....	30
Tabla 6. Resultados del Modelo Mincer, 2010-2018.....	48
Tabla 7. Resultados del Modelo Mincer para la etnia Blanca, 2010-2018.....	49
Tabla 8. Resultados del Modelo Mincer para la etnia Indígena, 2010-2018.....	50
Tabla 9. Resultados del Modelo Mincer para la etnia Afro ecuatoriana, 2010-2018.....	52
Tabla 10. Resultados del Modelo Mincer para la etnia Mestiza, 2010-2018.....	53
Tabla 11. Descomposición salarial de Oaxaca- Blinder por etnia, periodo 2010-2018.....	57

Índice de figuras

Figura 1. Evolución del logaritmo del ingreso laboral entre las etnias, periodo 2010-2018.....	33
Figura 2. Evolución del nivel de ingresos entre el género, periodo 2010-2018.....	35
Figura 3. Porcentaje de la población del Ecuador por etnias, para el año 2010.....	41
Figura 4. Porcentaje de la población del Ecuador por etnias, para el año 2018.....	42
Figura 5. Etnias según el género, para el año 2010.....	43
Figura 6. Etnias según el género, para el año 2018.....	44
Figura 7. Etnias según el estado civil, para el año 2010.....	45
Figura 8. Etnias según el estado civil, para el año 2018.....	46
Figura 9. Etnias según el área, para el año 2010.....	47
Figura 10. Etnias según el área, para el año 2018.....	48
Figura 11. Etnias según la categoría de ocupación, para el año 2010.....	49
Figura 12. Etnias según la categoría de ocupación, para el año 2018.....	50
Figura 13. Etnias según la condición de actividad, para el año 2010.....	52
Figura 14. Etnias según la condición de actividad, para el año 2018.....	53
Figura 15. Etnias según el nivel de instrucción, para el año 2010.....	55
Figura 16. Etnias según el nivel de instrucción, para el año 2018.....	56

Índice de anexos

Anexo 1. Designación de director del trabajo de integración curricular.....	76
Anexo 2. Oficio de aprobación del trabajo de integración curricular.....	77
Anexo 3. Certificación del Abstract.....	78

1. Título

“DISCRIMINACIÓN SALARIAL ÉTNICA EN EL ECUADOR, PERÍODO
2010 - 2018”

2. Resumen

En Ecuador la discriminación salarial étnica, se encuentra entendida como prácticas institucionales de exclusión, restricción o preferencia por motivos raciales y étnicos, que afecta más a los afrodescendientes, con el 88% y a los indígenas, con el 71% (Sánchez, 2020). Por ende, esta investigación tiene como objetivo examinar la incidencia de pertenecer a una etnia en la discriminación salarial en el Ecuador, periodo 2010-2018. Se utilizaron datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) compilados por el Instituto Nacional de Estadística y Censos INEC, (2018). La metodología empleada fue por medio de la estimación de las ecuaciones de ingresos propuestas por Mincer (1974), y a través del método de Oaxaca – Blinder (1973) para descomponer las brechas salariales. La investigación muestra la existencia de discriminación salarial contra la población indígena y afro ecuatoriana en el Ecuador pasando de 21,90% a 9,06% en el 2010 y de 22,97% a 4,91% en el 2018, existiendo diferencias significativas en las dotaciones del capital humano. Por tanto, la política social debe estar destinada a igualar las dotaciones y la transmisión de capacidades a los grupos más vulnerables, con el fin de lograr la reducción de las brechas de ingresos.

Palabras clave: Ingresos. Etnia. Brecha Salarial. Discriminación. Capital Humano.

Código JEL: E24. J15. J31. J71. I21.

2.1 Abstract

In Ecuador, ethnic wage discrimination is understood as institutional practices of exclusion, restriction or preference on racial and ethnic grounds, which most affects Afro-descendants (88%) and indigenous people (71%) (Sánchez J. A., 2020). Therefore, this research aims to examine the incidence of belonging to an ethnicity in wage discrimination in Ecuador, period 2010-2018. Data from the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) compiled by the National Institute of Statistics and Census INEC, (2018) were used. The methodology used was through the estimation of the income equations proposed by Mincer (1974) and through the Oaxaca - Blinder methodology to decompose the wage gaps, that is, to obtain wage discrimination. The research shows through empirical evidence the existence of wage discrimination against the indigenous and Afro-Ecuadorian population in Ecuador going from 21,90% to 9,06%; 22,97% to 4,91% in the period 2010-2018 respectively, with significant differences in human capital endowments. Therefore, social policy should be aimed at equalizing the endowments and the transmission of capabilities to the most vulnerable groups, in order to achieve the reduction of income gaps. In addition, it is necessary to conduct an analysis of the current situation and propose solutions to help overcome this problem.

Keywords: Income. Ethnicity. Wage Gap. Discrimination. Human Capital.

JEL codes: E24. J15. J31. J71. I21.

3. Introducción

Mundialmente existe una gran diversidad de grupos étnicos, con diferentes idiomas y estructuras organizacionales, la gran mayoría de ellos han padecido durante siglos la exclusión o rechazo que se fundamenta en diferentes motivos, ya sean culturales, étnicos, generacionales, de género, clase, ideología política, entre otros, y que tiene por objeto o resultado afectar o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos. La discriminación afecta a casi el 20 por ciento de la población mundial, según la oficina del Alto Comisionado para los Derechos Humanos (ACNUDH, 2020) los datos procedentes de 31 países, correspondientes al periodo 2014-2020, una de cada cinco personas declaró que había sido objeto de discriminación étnica – racial en al menos una de las instancias prohibidas por el derecho internacional de los derechos humanos.

Asimismo, el Banco Mundial (2020) destacó la inminente presencia de la discriminación étnica - racial en América Latina, en la que los afrodescendientes e indígenas sufren los embates de esta situación social, y tienen 2,5% más probabilidades de tener menores años de escolarización, experimentan más desempleo y están poco representados en cargos de toma de decisiones, tanto públicos como privados en desventaja con los blancos y mestizos. Asimismo, el Instituto Nacional contra la Discriminación, la Xenofobia y el Racismo (INADI, 2020), evidenció un incremento del 53,5% en términos de discriminación en América latina, esto debido principalmente a las personas migrantes provenientes de otros países, especialmente se han dirigido contra minorías nacionales o étnicas. Según Lustig y Tommasi (2020), los afrodescendientes representan la mitad de quienes viven en la pobreza extrema en Brasil, Colombia, Ecuador, Panamá, Perú y Uruguay, aunque solo son el 38% de la población conjunta de estos países. En cambio, la población indígena es de aproximadamente 50 millones de personas pertenecientes a 500 etnias distintas, la mayor población se encuentra en México, Guatemala, Perú, Ecuador y Bolivia.

En el Ecuador, la discriminación es un fenómeno que ha estado presente en nuestra sociedad desde hace más de quinientos años y se expresa en forma cruel y directa durante la época incaica, seguida por la conquista colonial y en el primer siglo y medio de la república. En ésta última, a través de la supremacía absoluta de la sociedad urbana y latifundista blanco-mestiza sobre las culturas indígena y afro ecuatoriana. El

país heredó de aquellas épocas la base en la que se asienta la discriminación étnica y cultural: la exclusión, la pobreza y la desigual distribución de bienes, servicios y oportunidades para la población indígena y afro ecuatoriana (Plan Plurinacional , 2010). La discriminación étnica es considerada como una carga pesada que entorpece el desarrollo del país. Por lo que, en el mercado laboral, los afros ecuatorianos e indígenas son quienes menor participación tienen (35,9% y 24,2% respectivamente), siendo las poblaciones blanca y mestiza quienes ostentan las mayores tasas de trabajadores ocupados en el sector moderno de la economía (49% y 43,1%), en tanto el promedio nacional es de 42,7% (INEC, 2018).

Por otro lado, las principales teorías que sustentan en el presente trabajo de investigación es la teoría del capital humano, donde Smith (1776) expone que la desigualdad en los ingresos laborales se debe a diferentes factores, entre estos la productividad y la educación, es decir la inversión en la educación es esencial para explicar las diferencias salariales de las distintas ocupaciones, ya que una persona podrá recibir una compensación mayor al salario ordinario siempre que tenga un mayor grado de aprendizaje. Y la teoría de Mincer (1974), que identifica relaciones positivas entre la capacitación, productividad y el salario; y ratifica que la desigualdad en los ingresos se debe a la inversión en educación y experiencia laboral, además observó que los factores que determinan el ingreso eran afectados por otras habilidades que distorsionan la relación habilidad-ingreso.

Respecto a la evidencia empírica de la discriminación salarial existen estudios a nivel mundial, a nivel de Latinoamérica y a nivel nacional donde se los han relacionado directamente con la etnia, sector, y género, como tenemos en la investigación efectuada por Altonji y Black (1999) en Estados Unidos donde evidenciaron una brecha de ingresos salariales entre negros y blancos de 0,21 puntos logarítmicos; Blackaby et al. (2005) midieron la discriminación laboral en Gran Bretaña, donde el promedio de desempleo para la población negra y para los pakistaníes es mayor en comparación de la población blanca de 18,8% y 12,1%, respectivamente dadas por características personales. En Perú, Ñopo, Saavedra, y Torero (2004); Mamani (2011); Mayta y Quilca (2018); y Coronado (2019) llevaron a cabo investigaciones de aspecto de discriminación salarial étnico y de género donde encontraron resultados similares a favor de la etnia de los individuos predominantemente blancos y también se evidenció la existencia de una brecha

salarial por género a favor de los hombres significativa. Y nivel nacional, existen pocos estudios sobre discriminación salarial en el mercado laboral, entre los cuales se encuentran las investigaciones de Aracil y Winter (2006); Pumisacho (2010); Morales (2019); y Estrella, Meythaler, y Saldarriaga (2020).

Por lo tanto, se planteó las siguientes hipótesis para el desarrollo del proyecto de investigación: 1) La discriminación salarial étnica ha disminuido en el Ecuador durante el período 2010-2018; 2) existen factores determinantes que incidan en la discriminación salarial en el Ecuador durante el período 2010-2018; y 3) se evidencia una brecha significativa salarial entre las etnias durante el período 2010-2018. En este sentido los objetivos específicos en los que se sustenta esta investigación son: 1) analizar la evolución y correlación de la discriminación salarial étnica en Ecuador, período 2010-2018, mediante un análisis gráfico y estadístico; 2) identificar los factores determinantes que inciden en la discriminación salarial étnica en el Ecuador, período 2010-2018, por medio de la aplicación de ecuaciones de ingresos Mincerianas; y 3) estimar la brecha salarial entre los diferentes grupos étnicos del Ecuador, período 2010-2018, por medio del modelo de descomposición de brechas de Oaxaca-Blinder.

Para estimar la existencia de la discriminación salarial étnica en el Ecuador en el periodo 2010-2018, se utilizó los datos proporcionados por el INEC (2018) obtenidos de la ENEMDU. El mismo que no fue posible ampliar al año 2020 por la veracidad de la información en consecuencia de la emergencia sanitaria del COVID-19. Como variable dependiente tenemos al logaritmo del ingreso laboral y las variables independientes son: la etnia, edad, género, estado civil, capital humano, área, jefe de hogar, condición de actividad y categoría de ocupación.

Los resultados encontrados determinan en primer lugar que, durante el periodo de estudio, existió una leve disminución en la evolución de la discriminación salarial étnica en el ámbito laboral ecuatoriano, y existió una correlación negativa débil entre el ingreso laboral y la etnia indígena y afro ecuatoriana, pero positiva entre los ingresos de la etnia mestiza y blanca. Consecutivamente por medio de la aplicación de la ecuación de ingresos de Mincer demostró que, existen factores determinantes en la discriminación salarial, como, por ejemplo, ser mujer, vivir en el área rural, y ser casado. Mientras que la metodología de Oaxaca determinó que los indígenas y afro

descendientes perciben ingresos salariales inferiores en comparación con la etnia mestiza y blanca, atribuibles a la discriminación o ineficiencia en el mercado laboral.

La investigación se encuentra estructurada en 11 secciones adicionales al título, resumen e introducción; en el apartado d) se presenta el marco teórico, que contiene a los apartados de antecedentes y evidencia empírica; en el apartado e) se muestra la metodología aplicada en esta investigación, en donde consta la estrategia metodológica, el tratamiento de datos y la estrategia econométrica; en el apartado f) se presentan los resultados obtenidos, los cuales se sustentaron en tablas, análisis e interpretaciones, en función de cada uno de los objetivos específicos planteados; el apartado g) expone la discusión de los resultados; y se presenta en la parte h) las conclusiones; i) recomendaciones, y finalmente en los apartados j) y k) se señala la bibliografía y anexos respectivamente.

4. Marco Teórico

1. Antecedentes

En este apartado se exponen las ideas de algunos pensadores, así como las teorías planteadas en la literatura económica con respecto al tema, para ello se presentan de manera cronológica los diferentes sustentos teóricos referentes a las variables de estudio. En ese sentido se presenta una estructura comprendida en dos partes: la primera incorpora las teorías relacionadas con los ingresos, y la segunda parte hace mención a las teorías relacionadas con la etnia, edad, capital humano y la discriminación salarial.

En la primera parte se analizan los ingresos. Es así que, desde el inicio del estudio de la economía, y a partir del siglo XIX la distribución del ingreso se convirtió en un asunto de especial interés de la sociedad. De acuerdo a Smith (1776), la tierra, el trabajo y el capital son los tres principales factores de producción y contribuyentes a la riqueza de una nación, en su opinión la economía ideal es un sistema auto regulado de mercado que satisface de forma autónoma las necesidades económicas de la población y el mecanismo del mercado como una mano invisible que lleva a las personas a buscar sus propios intereses para producir el mayor beneficio para la sociedad, incorporando algunas ideas de los fisiócratas e incluyendo el concepto de *laissez-faire*. Posteriormente, Mill (1848) determinó la existencia de una clara diferencia entre las dos funciones del mercado: que son la asignación de recursos y la distribución de ingresos, alegando que el mercado tiene mecanismos muy eficientes para la asignación de recursos, pero estos mecanismos no son

eficientes en la distribución de ingresos, por lo que es necesario que el Estado o la sociedad intervenga.

Desde la posición de Mincer (1970), observó que los factores que determinaban el ingreso eran afectados por otras habilidades que, en últimas, distorsionaban la relación habilidad-ingreso, sin embargo, la salida planteada por este autor ante dicha dificultad fue considerar a las habilidades de los individuos como parte del error, en términos estadísticos. Por su parte, Ricardo (1973) menciona que el principal propósito de la economía es determinar leyes que regulen la distribución del ingreso entre terratenientes, capitalistas y trabajadores, por lo cual, centra su análisis en el ingreso, asumiendo que la posible distribución personal podría buscarse suponiendo que la fuerza de trabajo es homogénea y la tierra es heterogénea, el resultado sería que en el largo plazo el salario se igualaría al salario de subsistencia, los beneficios extraordinarios desaparecerían y la tasa de ganancia sería la misma en todos los sectores de la economía, en ese caso los terratenientes obtendrían rentas diferentes en dependencia de la calidad de su tierra.

Asimismo, Mincer (1974) identificó relaciones positivas entre la capacitación, productividad y el salario; y ratifica que la desigualdad en los ingresos se debe a la inversión en educación y experiencia laboral. En este sentido, el modelo de salarios basado en los supuestos neoclásicos propone una función lineal entre el ingreso laboral y variables de productividad de los trabajadores; Mincer ya propone variables explicativas como la educación, la experiencia, la etnia, y el género. Desde el punto de vista de Lucas (1990) las diferencias en el ingreso salarial se pueden explicar por las diferencias en el capital humano, incluyendo los rasgos y habilidades culturales de la gente en diversas regiones.

En el segundo apartado se exponen las teorías relacionadas con la etnia, edad, capital humano y la discriminación salarial. Como menciona Spiro (1955), los sociólogos estuvieron principalmente interesados en el status social de los grupos étnicos y en las consecuencias socio - económicas de la pertenencia a un grupo minoritario, es por ello que presentaron a los grupos étnicos como estigmatizados por sus características raciales, enfrentando sus problemas diarios e intentando asimilarse a la sociedad. Para Wagley y Harris (1964) los grupos étnicos fueron principalmente identificados con los grupos raciales inferiores no blancos, a los cuales se les denominaba grupos minoritarios, por esta razón, la palabra étnico tenía connotaciones de marginalidad económica, cultural,

inferioridad numérica, diferenciación de la sociedad mayoritaria, sujeción a prejuicios y discriminación.

Según Barth (1969) los grupos étnicos fueron definidos por los antropólogos como agregados de personas que esencialmente comparten una cultura común, en este sentido, para los antropólogos, los grupos étnicos diferían de los grupos raciales, cuya definición se basaba en características físicas hereditarias. Por su parte, Hicks (1977) manifiesta que la percepción de la identidad étnica es un proceso psicológico duradero que ha sido puesta en tela de juicio por la percepción de dicha identidad como un fenómeno relativo y situacional. El autor enfatiza el uso de identidades étnicas diferentes en las relaciones sociales y percibe la identidad étnica como un atributo del rol; entendiendo por rol el comportamiento que la sociedad espera de los individuos de acuerdo a sus posiciones en el sistema social.

Para Bretón (1983), los componentes de la etnia son en el sentido estricto el grupo de individuos pertenecientes a la misma lengua materna y en un sentido amplio, la etnia se define como un grupo de individuos unidos por un complejo de caracteres comunes antropológicos, lingüísticos, y políticos e históricos, cuya asociación constituye un sistema propio. Según Azcona (1993) la etnia es una lectura determinada y colectiva de específicos rasgos físicos- culturales y un momento que posibilita la comunicación de un colectivo o agregado social, especialmente en el interior de otro mayor. De acuerdo con Zamora (1993) el término etnicidad es el conjunto de individuos que comparten una cultura, algunos cuyos rasgos son utilizados como signos diacríticos de pertenencia y adscripción, y cuyos miembros se sienten unidos mediante una consciencia de singularidad históricamente generada.

Por consiguiente, podemos decir que gran parte de los estudios que relacionan las variables de ingreso, empleo y educación; la relacionan con la edad como un factor importante, porque determina comportamientos disímiles entre individuos. Como señala Becker (1964), los ingresos suelen aumentar con la edad a una tasa decreciente, tanto el ritmo de aumento como el de descenso tienden a estar relacionados positivamente con el nivel de cualificaciones, por esta razón, las personas más jóvenes cambian de trabajo con más frecuencia y reciben más escolarización y formación en el trabajo que las personas de más edad.

Por otro lado, Janson y Martin (1982) identificaron una relación en forma semiparabólica entre satisfacción laboral y edad, explicando esto con el argumento referente a que los trabajadores jóvenes y de mayor edad, esperan mucho de su trabajo y consideran que las recompensas laborales, se acercan a sus expectativas. Sin embargo, para Ohashi (2005) la mayoría de los trabajadores de más de sesenta años, se encuentran en proceso de retiro, dado que su fuerza física, motora, memoria e incentivos al trabajo, disminuyen con la edad.

De este modo, se puede decir que los salarios, las horas trabajo y la satisfacción laboral inciden en la decisión de pensionarse. A mayor edad, los trabajadores tratan de mejorar la naturaleza y las relaciones humanas en su empleo; por lo que pueden sufragar sus costos de inversión en mejoramiento del ambiente, ya sea través de menores salarios o mayores horas de trabajo, por estas razones, es pertinente continuar indagando sobre la importancia de la edad, género y demás características y atributos que se destaquen en los análisis de satisfacción laboral de los individuos (Pico, Pérez, y Contreras, 2012).

Con respecto al capital humano, podemos decir que en las últimas décadas ha pasado de ser un concepto que se utilizaba básicamente para explicar las diferencias en los ingresos percibidos por los distintos grupos de trabajadores, a ser un área de investigación con entidad propia en la ciencia económica. El aporte de Smith (1776) quien fue pionero en la teoría del capital humano, destaca que se debe reconocer que tanto las habilidades y el conocimiento de los trabajadores deben ser incluidos como parte del capital productivo del país, ya que defiende que las diferencias que existen en el grado de preparación de los trabajadores permiten explicar las diferencias salariales de las distintas profesiones. Del mismo modo, Senior (1836) hace referencia al capital humano en sus trabajos, según este autor, la principal característica de las habilidades de los trabajadores es que influyen positivamente en su productividad.

Desde la posición de Becker (1964), las diferencias de inversión en el capital humano explican las desigualdades entre géneros observadas en el mercado de trabajo. Esta teoría trata de dar respuesta a dos problemas fundamentales que afectan a las mujeres que ocupan los peores trabajos y tienen una menor remuneración, es por ello, que Becker atribuye que la diferencia en el capital humano es el principal detonante de la desigualdad los salarios y que estaría justificado por el menor capital humano que posee la mujer, ya que su mayor responsabilidad en el hogar la obliga a comprometerse en una menor

medida con su trabajo. En vista de ello, Mincer y Polachek (1974) fueron los primeros en aplicar esta teoría. Según dichos autores, las expectativas de hombres y mujeres son distintas por lo que unos y otras realizan distintas inversiones en capital humano lo cual determina la situación laboral de ambos, es decir, distintas ocupaciones y salarios.

De manera similar, Rica y Ugidos (1995) difieren que la razón por la cual los salarios son distintos radica en las diferencias en el capital humano de cada persona, sin embargo, el capital humano no explica en su totalidad las diferencias en los salarios ya que existen otras variables que influyen. Desde la posición de Trejo (2007) la teoría del capital humano es definida por el conjunto de capacidades intelectivas, motoras, hábitos y habilidades que el hombre adquiere y se encuentran vinculados a la productividad. Como expresa Jimenez (2007), la teoría del capital humano permite entender el mercado laboral como el vínculo entre educación y economía, demostrando que los ingresos de los individuos aumentan con el nivel de educación.

La falla de mercado que está presente en la discriminación salarial no es sencilla de observar, así como tampoco de determinar con claridad quién ejerce la discriminación y a qué se deben las brechas salariales. Desde la economía se ha buscado estimar la existencia de discriminación en el mercado laboral, donde sobresalen dos importantes teorías económicas realizadas por Becker (1971) y Arrow (1972).

Desde la posición de Becker (1971), las brechas salariales surgen de las preferencias de discriminación que tienen los empleadores, en sentido estricto, cuando estas preferencias se combinan con las fuerzas del mercado y ciertas normas sociales, una decisión objetiva de los empleadores podría ser discriminar el salario según su preferencia, siempre que exista un incentivo económico, también planteó un modelo que explicaba la discriminación de determinados grupos de trabajadores desde la perspectiva de la demanda basado en los prejuicios de los empresarios. Según este autor, existen tres posibles causas de discriminación: los prejuicios de los propios empresarios, los prejuicios de los trabajadores que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado, y los propios clientes que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos y distribuidos por el grupo discriminado.

Es por ello, que Phelps (1972) y Arrow (1972), criticaron abiertamente la teoría de Becker, ya que enfatiza que la diferencia entre los salarios de las personas se debe a que dentro del mercado existen grupos que tienen características propias, y el mercado valora

dichas características. Es decir, la noción de discriminación estadística implica que el mercado otorgue valor no solo a la productividad, sino también a las características personales. Por este motivo, Arrow (1973), incorporó el gusto por discriminación dentro de la función de utilidad lo cual genera que las empresas que tienen mayor discriminación obtengan menores beneficios económicos, considerando que la estructura de gustos por discriminación da una interesante explicación en el corto plazo pero que, a largo plazo, parece no resistir las presiones competitivas.

Por otro lado, Stiglitz (1973) expresa que existe discriminación salarial cuando individuos con las mismas características reciben diferentes salarios y estas diferencias están correlacionadas con ciertas características no económicas de dichas personas: etnia, raza, religión, y género. De acuerdo con Aigner y Cain (1977), la discriminación es algo inevitable y se produce solamente cuando grupos con la misma productividad reciben diferente salario promedio. Y finalmente Jacobsen (1994) enfatiza que la discriminación dentro del mercado laboral se produce cuando dos personas que tienen igual productividad y gustos por las condiciones de trabajo, pero son miembros de grupos diferentes, que reciben distintos resultados en el lugar de trabajo en términos de salarios. Según el autor, para los economistas la discriminación no es sinónimo de prejuicio, ya que algunas teorías se basan en la existencia del monopsonio o la información imperfecta de los empleadores.

2. Evidencia Empírica

Según algunos estudios a nivel global, Martínez (1995) realizó su investigación de discriminación salarial de la mujer en España, donde como principal variable de estudio analizó los ingresos y el género, donde obtuvo que la variable mujer es significativa, es decir, que el hecho de ser mujer supone recibir un salario por hora inferior a la del hombre, a su vez, la variable experiencia está positivamente relacionada con el salario, siendo aquellos individuos que llevan más de cinco años en dicho empleo los mejores remunerados.

Otras investigaciones también se basaron en relación a las variables de ingresos, la etnia, y la educación como por ejemplo, Altonji y Black (1999) en Estados Unidos evidenciaron una brecha de ingresos salariales entre negros y blancos de alrededor 0,21 puntos logarítmicos en relación con las minorías y concluyeron que 93% de las diferencias salariales se debieron a la experiencia y profesión de los blancos y el 83% de

la discriminación se debió al nivel de educación de los negros, pero desproporcionado a su experiencia; en Gran Bretaña, Blackaby et al. (2005) informan que los indígenas tienen más empleo y ganan más que la población negra y pakistaní. Por otro lado, en Sudáfrica Burger y Jafta (2006) midieron la discriminación laboral entre personas de raza blanca y negra. Donde evidenciaron, que las tasas de empleo formal aumentaron para la población negra que terminaba la educación secundaria o tenía algún tipo de educación terciaria, mientras que para la población blanca la tasa de empleo se mantenía alta.

Estudios realizados en América Latina, indican que en Bolivia país que presenta un alto porcentaje de población indígena, Contreras y Galván (2003) examinaron la discriminación salarial por género y etnia, donde afirmaron que ser mujer e indígena es la condición más desfavorable a la hora de percibir ingresos en el mercado laboral. También, Mercado, Andersen, y Muriel (2003) identificaron en su estudio las diferencias salariales atribuibles a problemas de discriminación en el sistema educativo y en el mercado laboral, donde las mujeres ganan en promedio 21% menos que los hombres y los indígenas 30% menos que los no indígenas, y concluyen que pesa más ser indígena que ser mujer en términos de discriminación salarial.

En Perú, Ñopo, Saavedra, y Torero (2004); Mamani (2011); Mayta y Quilca (2018); y Coronado (2019) llevaron a cabo investigaciones de aspecto de discriminación salarial en relación con las variables de género y etnia, donde encontraron que entre los asalariados existen diferencias de ingresos relacionados con la etnia a favor de los individuos predominantemente blancos y también se evidenció la existencia de una brecha salarial por géneros significativa; donde los años de escolaridad y la experiencia laboral tienen un efecto positivo mayor en la determinación del salario para el género masculino que el femenino. Asimismo en Chile, Montero y Garcés (2009); y en Costa Rica, Gradín (2015) analizaron la relación entre las variables del ingreso laboral y la etnia, evidenciando que los mulatos, los indígenas y los inmigrantes están generalmente en peor situación que la mayoría de la población, aunque las razones difieren, los niveles de educación más bajos y las ocupaciones con salarios más bajos explican gran parte del diferencial en todos los casos, la ubicación es importante para los indígenas y los inmigrantes que viven en las áreas menos desarrolladas del país.

Con base a la investigación de Pérez y Lugo (2014), acerca de la discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral en México, los autores evidenciaron que existen

diferencias salariales por género a favor de los hombres y más de 85% de estas desigualdades se vinculan con la discriminación y por regiones, existe un comportamiento heterogéneo con oscilaciones entre 15% y 25% y discriminación que tiende a converger en 20%, con excepción del capital humano que se ubica en 13%. En cambio, Chávez y Ríos (2014) determinaron la existencia de discriminación ocupacional de las mujeres en Colombia, donde obtuvieron que la mujer tiene menor probabilidad aún con un nivel universitario superior, aunque esta brecha cada vez es menor, el hombre tiene 17,1% de probabilidad y la mujer un 11,7% de acceder a los cargos jerárquicos.

En Ecuador, existen pocos estudios sobre discriminación salariales en el mercado laboral. Entre estos, se inclinan por investigar los diferenciales salariales por género (Espinoza N. , 2009); (Benítez y Espinoza, 2018); (Calapi, 2019); (Calva, Alvarado, y Cartuche, 2019); y (Cañar, Aguirre, y Jaramillo, 2021), por sector formal e informal (Viscarra y Chilán, 2005); (Vega y Granda, 2019), por sectores, público y privado, (Carrillo y Vasconez, 2010); y (Antón et al., 2021).

Sobre los estudios orientados exclusivamente al aspecto étnico ecuatoriano, tenemos a las investigaciones realizadas por Aracil y Winter (2006); Pumisacho (2010); Morales (2019) y Estrella, Meythaler, y Saldarriaga (2020), donde como principales resultados obtuvieron que existe una mayor proporción de desigualdad de ingresos entre los indígenas y no indígenas, siendo el 36,3% el porcentaje asignado a discriminación de los indígenas, los ingresos crecen con el nivel de escolaridad, es decir, que un año de educación adicional representa un incremento en su ingreso laboral y dentro del mercado laboral tanto los afrodescendientes como los indígenas se concentran mayoritariamente en el sector informal, y empleo no pleno caracterizados por salarios y horas de trabajo por debajo del promedio en comparación con los mestizos y blancos.

5. Metodología

1. Estrategia metodológica

En el presente estudio se emplearán distintos tipos de investigación: cuantitativa, descriptiva, correlacional, econométrica y estadística; las cuales serán detallados a continuación.

Por un lado, la investigación desarrollada es de carácter descriptiva, ya que se describió y analizó los aspectos relativos a la evolución mediante, gráficos, tablas, correlación, y evidencia empírica de la discriminación salarial étnica en el Ecuador. Asimismo, se empleó la investigación cuantitativa, ya que las variables de estudio son medibles, por ello, se puede analizar todos los datos numéricos, comprender relaciones y obtener resultados generales de la población. Además, la investigación se estructura de manera cronológica mediante la recopilación y análisis de diversas fuentes de información de datos, también se llevará a cabo el uso de herramientas estadísticas con el propósito de cuantificar el efecto del ingreso laboral con respecto a las variables independientes; sobre la discriminación salarial étnica.

De igual manera, la investigación se tipifica como un estudio correlacional, dado que se orientó a establecer la relación del ingreso laboral con respecto a las variables independientes las cuales influyen como factores en la discriminación salarial étnica en el Ecuador para el período 2010-2018, con el fin de ver si están o no correlacionadas en el mismo sujeto para después analizar la correlación. Finalmente se aplicó el método econométrico y estadístico con el fin de procesar la información, para ello se utilizó como herramienta los programas estadísticos y econométricos; después se pudo extraer resultados para ser representados mediante tablas y gráficos, lo que permitió definir y cuantificar las relaciones entre las diferentes variables que se incluyeron en el modelo econométrico permitiendo realizar las conclusiones y recomendaciones. Los métodos que serán aplicados en este modelo econométrico, se detallan en los siguientes apartados.

2. Tratamiento de datos

Los datos para el desarrollo de la presente investigación fueron tomados de la ENEMDU elaborados y publicados por el INEC, (2018) de los años 2010-2018 para el Ecuador. Como variable dependiente tenemos al logaritmo del ingreso laboral, la cual se encuentra medida en dólares y las variables independientes utilizadas nos permitieron describir las características de los individuos, y la situación de las etnias en el mercado

laboral ecuatoriano, las cuales son: la etnia, género, estado civil, relación de parentesco, área, ocupación y condición de actividad que se encuentran medidas numéricamente y la edad, nivel de instrucción, años de experiencia y experiencia al cuadrado, se encuentran medidas en años. Cabe recalcar que la variable etnia es tratada como una variable dummy, es decir se mide de acuerdo al número de personas que se auto identifican como indígena, afro ecuatoriano, blanco o mestizo en una escala de 0 y 1. La Tabla 1, muestra la descripción de las variables utilizadas en la investigación.

Tabla 1.

Descripción de las variables

Variable	Símbolo	Unidad de Medida	Definición
Variable Dependiente			
Ingresos	Ingrl	Dólares	Considera solo los ingresos de las actividades principales del individuo.
Variables Independientes			
Nivel de Instrucción	nivel1	Años	Es el máximo grado de estudios aprobados, en cualquier sistema educativo nacional o extranjero.
Escolaridad	esc		
Años de Experiencia	Exp	Años	Restando los años de escolaridad de la edad del individuo y restando 6 años, que es la edad promedio a la que una persona comienza a estudiar.
Experiencia al cuadrado	exp2		
Edad	Edad	Años	Captura la información sobre los años cumplidos al momento de la entrevista.
Indígena	Indígena	Número	Número de personas que se auto identifican como indígenas. En una escala de 0 y 1.
Blanco	Blanco	Número	Número de personas que se auto identifican como Blancos. En una escala de 0 y 1.
Mestizo	Mestizo	Número	Número de personas que se auto identifican como Mestizos. En una escala de 0 y 1.
Afro ecuatoriano	AfroEc	Número	Número de personas que se auto identifican como Afro ecuatoriano. En una escala de 0 y 1
Relación de parentesco	Jefe	Número	Personas consideradas como jefes de hogar.
Género	Sex	Número	Es la condición orgánica que distingue al hombre de la mujer y puede ser femenino o masculino.
Estado civil	Estadcvl	Número	Situación actual del individuo.

Área	Área	Número	Lugar donde vive el individuo.
Ocupación	ocupación	Número	Contrasta el tipo de población al que pertenece de acuerdo a su actividad.
Condición de actividad	conAct	Número	Número de personas ocupadas, la población desocupada y la económicamente inactiva.

Nota: Información obtenida del Instituto Nacional De Estadística y Censos (2018).

Continuando con el tratamiento de los datos, la Tabla 2 presenta los estadísticos descriptivos de cada una de las variables utilizadas en la investigación. Donde, la media representa en términos generales el promedio del conjunto de observaciones y la desviación es una medida que refleja la distancia a partir de la media de las variables en uso. Por lo que, en el Ecuador, el número de observaciones para el año 2010 fue de 14,789 mientras que en el 2018 la muestra incluye 11,658 observaciones. Como se mencionó anteriormente, la variable dependiente es el ingreso laboral para lo cual se utilizó los salarios menores a \$8.000 y superiores a \$240 y \$386 correspondientes al salario básico unificado de los años 2010 y 2018 respectivamente, el valor promedio es de 506,65, y su desviación estándar es 460,71. Para el año 2018 la media del ingreso es de 755,03, y la desviación estándar es 580,66, por lo que se evidenció una gran dispersión respecto a la media en promedio para ambos años.

La variable independiente etnia se encuentra dividida en una muestra agrupada de un total de cuatro grupos étnicos; los indígenas, blancos, mestizos y afro ecuatorianos, la cual tienen una desviación estándar inferior a 0,35 para el año 2010, y menor de 0,25 para el 2018, en este caso podemos observar una dispersión baja de los datos con respecto a esta variable. La variable experiencia posee una media para el año 2010 de 10,50 y su desviación estándar es de 10,80. Mientras que para el año 2018 se tiene una media de 10,54 y una desviación estándar de 10,08, lo que nos muestra que los datos de esta variable presentan una dispersión significativa respecto a la media en promedio.

Tabla 2.*Estadísticos Descriptivos*

Variables	Diciembre 2010					Diciembre 2018				
	N	Media	Std. Dev.	Min	Max	N	Media	Std. Dev.	Min	Max
Ingreso Laboral	14,789	506,65	460,71	240	8000	11,658	755,03	580,66	386	8000
Indígena	14,789	0,037	0,190	0	1	11,658	0,037	0,191	0	1
Blanco	14,789	0,028	0,166	0	1	11,658	0,013	0,113	0	1
Mestizo	14,789	0,896	0,304	0	1	11,658	0,931	0,252	0	1
Afro ecuatoriano	14,789	0,037	0,188	0	1	11,658	0,016	0,128	0	1
Género	14,789	0,611	0,921	0	2	11,658	0,691	0,951	0	2
Estado Civil	14,789	3,213	2,212	1	6	11,658	3,324	2,174	1	6
Jefe de hogar	14,789	0,524	0,499	0	1	11,658	0,543	0,498	0	1
Área	14,789	0,706	0,455	0	1	11,658	0,770	0,420	0	1
Edad	14,789	3,91	1,238	15	65	11,658	39,717	11,604	15	65
Nivel de instrucción	14,789	6,285	2,124	1	10	11,658	6,729	2,007	1	10
Esc	14,789	11,375	5,132	0	21	11,658	1,263	4,734	0	22
Experiencia	14,730	10,501	10,804	240	8000	11,658	10,544	10,084	0	58
Experiencia al cuadrado	14,730	227,01	390,82	0	1	11,658	212,87	355,082	0	3364
Ocupación	14,789	31,163	2,048	1	10	11,658	3,062	2,134	1	10
Condición de actividad	14,789	1,064	0,439	1	8	11,658	1,024	0,155	1	2

Nota: N= Número de observaciones; Std. Dev. = desviación estándar de las variables.

3. Estrategia Econométrica

Basándonos principalmente en los objetivos de la investigación, como también en la evidencia empírica existente, se procedió a dividir la estrategia econométrica en tres partes, de acuerdo a los objetivos específicos. No obstante, antes de iniciar con el proceso metodológico, con el propósito de verificar econométricamente la relación entre el nivel de ingresos y la etnia en el Ecuador incorporamos variables dummy que capture la discriminación salarial en las etnias.

Objetivo Especifico 1.

Analizar la evolución y correlación de la discriminación salarial étnica en Ecuador, periodo 2010-2018, mediante un análisis gráfico y estadístico.

Para poder cumplir con el objetivo específico 1, se procedió a elaborar tablas de correlación entre las variables incluidas en el modelo de estudio para el año 2010 y el año 2018, para comprobar el grado de asociación que pueda existir entre las mismas. Por

consiguiente, para el análisis descriptivo de la tendencia de la variable dependiente con respecto a la etnia y género se realizaron las figuras de evolución que permitieron visualizar el comportamiento de las variables en el tiempo. El coeficiente de Pearson (1909) viene definido por la ecuación (1).

$$0 \leq r_{xy} \leq 1 \quad (1)$$

Es decir, que el coeficiente de correlación de Pearson posee valores absolutos que oscilan entre 0 y 1. Esto es, si tenemos dos variables X e Y, y definimos el coeficiente de correlación de Pearson entre estas dos variables como r_{xy} . Las magnitudes de la relación vienen especificadas por el valor numérico del coeficiente, reflejando el signo la dirección de tal valor. En este sentido, tan fuerte es una relación de +1 como de -1, en el primer caso la relación es perfecta positiva y en el segundo perfecta negativa. En la ecuación (2) se reúne algunas propiedades que la hacen preferible a otras.

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N} \quad (2)$$

Esto es, el coeficiente de correlación de Pearson que hace referencia a la media de los productos cruzados de las puntuaciones estandarizadas de X y de Y. Cuando la correlación entre las variables es perfecta positiva, cumple con la posición relativa sea la misma, es decir, cuando sus puntuaciones tipo sean iguales $Z_x = Z_y$. En este caso la ecuación (2) de la correlación se transforma en la ecuación (3).

$$r_{xy} = \frac{\sum Z_x Z_y}{N} = \frac{\sum Z_x Z_x}{N} = \frac{\sum Z_x^2}{N} = 1 \quad (3)$$

Donde r_{xy} es el coeficiente de correlación de Pearson entre dos variables X o Y, la expresión equivale a la varianza de Z_x , que vale la unidad. Cuando la correlación es perfecta negativa los valores de Z_x y Z_y son exactamente iguales, pero de signo contrario, resultando los productos cruzados de Z_x y Z_y negativos. Cuando la correlación es nula, para un valor obtenido de X se podrá obtener cualquier valor de Y; es decir, para un valor determinado Z_x de la misma cantidad de valores positivos y negativos de Z_y .

Objetivo Especifico 2.

Identificar los factores determinantes que inciden en la discriminación salarial étnica en el Ecuador, periodo 2010-2018, por medio de la aplicación de ecuaciones de ingresos Mincerianas y utilizando análisis gráficos.

Para dar cumplimiento al objetivo 2, se procedió a elaborar los gráficos donde se relacionó la variable etnia con las demás variables, para idéntica de manera más acertada aquellos factores que indiquen en la discriminación salarial étnica. Por otro lado, se procedió plantear las ecuaciones de ingresos mincerianas, esta metodología ayuda a conocer las variaciones de la media de los salarios ante cambios en las variables explicativas. Y, a la vez, se puede conocer qué determinantes influyen más en las diferencias salariales. Por ende, el punto de partida de la estimación de las brechas salariales, es la función de ingresos propuesta por Mincer (1974), que tiene su fundamentación teórica en la teoría del capital humano, a través de esta se estima la influencia de las características de capital humano en el salario individual. A continuación, en la ecuación (4) se presenta la función de ingresos de Mincer.

$$\log Y = \beta_0 + \beta_1 S + \varepsilon \quad (4)$$

Donde Y representa los ingresos del individuo, β_0 representa la capacidad inicial del individuo para generar ingresos a pesar de no tener ningún nivel de escolaridad, $\beta_1 = r$ es la tasa de rendimiento de la educación y S es el número de años de educación formal completada. La teoría de capital humano destaca que, una vez terminado el periodo escolar formal, el individuo seguirá invirtiendo en su instrucción personal para facilitar sus actividades laborales, de tal modo los ingresos se transcriben como la ecuación (5).

$$\ln W_i = \beta_0 + \beta_1 S + \beta_2 x^2_i + \varepsilon \quad (5)$$

Manteniendo la misma connotación, la variable x significa los años de experiencia laboral, además considerando que las variables x y x^2 cumple con el perfil parabólico de ingreso-edad, el cual denota que a más años de experiencia el salario crece a una tasa inferior a la de años anteriores tal y como sucede con la edad; razón por la cual se espera que los valores de β_2 y β_3 sean positivo y negativo respectivamente.

Para analizar la discriminación salarial se realizó una muestra agrupada en cuatro grupos étnicos: los indígenas, blancos, mestizos y afro ecuatorianos.

Objetivo Especifico 3

Estimar la brecha salarial entre los diferentes grupos étnicos del Ecuador, periodo 2010-2018, por medio del modelo de descomposición de brechas de Oaxaca-Blinder.

Finalmente, para dar cumplimiento al objetivo 3, se utilizó el método de descomposición Oaxaca-Blinder la cual se usa para determinar las diferencias salariales y la existencia de brechas entre etnias, asimismo nos permitió explicar las características no observables como segregación, discriminación y también las características observables como las variables independientes derivadas del capital humano. Como ya se mencionó anteriormente este método se usa como técnica para conocer la naturaleza de las diferencias salariales, lo que se obtiene es cuánto de la brecha total corresponde a la diferencia entre las variables explicativas y cuánto a factores no explicados (Rivera, 2013).

La descomposición de Oaxaca-Blinder consiste en la ecuación (6) y (7).

$$W_x = Y_x X_x + \theta_x + T_x \quad (6)$$

$$W_y = Y_y X_y + \theta_y + T_y \quad (7)$$

Se obtiene:

$$\bar{W}_y = \hat{Y}_y \bar{X}_y \quad (8)$$

$$\bar{W}_x = \hat{Y}_x \bar{X}_x \quad (9)$$

La descomposición de Oaxaca-Blinder se presenta en el modelo de la ecuación (10), el primer término de la derecha corresponde a diferencias en las características entre los grupos, el segundo término se refiere a diferencias en los rendimientos de esas características, y el tercer elemento es la interacción causada por una diferencia simultánea en las características y retornos. Montenegro (2001) resalta, que el segundo componente de la derecha no se explica por el modelo debido a factores no observables (discriminación).

$$\bar{W}_x - \bar{W}_y = (\bar{X}_x - \bar{X}_y)\hat{\gamma}_x + (\hat{\gamma}_x - \hat{\gamma}_y)\bar{X}_y + (\bar{X}_x - \bar{X}_y)(\hat{\gamma}_x - \hat{\gamma}_y) \quad (10)$$

6. Resultados

Objetivo Especifico 1.

Analizar la evolución y correlación de la discriminación salarial étnica en Ecuador, período 2010-2018, mediante un análisis gráfico y estadístico.

En esta sección presentaremos los resultados de la investigación, de esta manera se analizó la evolución de los datos transversales investigados a través de los gráficos representativos. A continuación, se realiza un análisis descriptivo de los datos realizando una comparación de la evolución del ingreso salarial entre las etnias, periodo 2010-2018.

La Figura 1, indica los resultados de la evolución entre las dos principales variables de interés, logaritmo del ingreso laboral y la etnia, por lo que se evidencia que, a lo largo del período de estudio, los niveles de ingresos de las etnias (indígenas, afro ecuatorianos, mestizos y blancos) han ido decreciendo significativamente. Este decrecimiento se le atribuye debido a que durante el gobierno del presidente Rafael Correa, cuyo modelo de gobierno se denominó Revolución Ciudadana, realizó varios balances positivos sobre transformaciones que ha experimentado el Ecuador en todos los sentidos.

Es importante mencionar que, según SENPLADES (2013) el resultado de la política social de la gratuidad de la educación, de la ampliación de la cobertura y de la política nacional de becas, aumento paulatinamente. No obstante, aún en la actualidad existe una brecha histórica en el acceso a la educación superior por etnicidad: indígenas (10,8%) y afro ecuatorianos (16,7%) se encuentran rezagados frente al resto de la población (31%), aun cuando se evidencia un fuerte incremento del indicador en el último período. De este modo, el Plan de Desarrollo (2013) planteó que uno de los grandes retos del Buen Vivir sea mejorar la calidad de vida de los ecuatorianos ampliando las capacidades humanas, reduciendo la inequidad social y generando crecimiento en la cohesión social, con respeto a la diversidad cultural. De allí, un desafío apremiante fue la reducción de la inequidad, pero de manera especial se requirió la reducción substancial de los grupos actualmente más afectados, en particular para las áreas rurales y la población indígena y afro ecuatoriana. Es decir, que, durante el gobierno de Rafael Correa, y desde el diseño de la política pública, se tuvo como prioridad la reducción de las brechas étnicas desprendidas de las relaciones de discriminación, exclusión y racismo.

A lo que respecta a la diferencia salarial que existe entre los blancos y los indígenas, durante el periodo de estudio, es porque pese a las políticas de reducción de desigualdad

de brechas, la sociedad ecuatoriana se ha caracterizado, durante varios siglos por invisibilizar, excluir y dominar la realidad indígena. Es por ello, que gran parte de las diferencias salariales entre las etnias afro ecuatorianas e indígenas se le puede atribuir por las diferencias en el nivel educativo, es decir, para el 2010 que es el pico más bajo, existieron disparidades educativas por grupos de auto identificación. A nivel de analfabetismo los pueblos y nacionalidades presentaron un indicador por encima del promedio nacional del 6,8%. En otras palabras, 20 de cada 100 personas auto identificadas como indígenas no sabían leer y ni escribir.

Pero si se trata de medir las oportunidades ahora en la era de la meritocracia tecnócrata encontramos que en el país una persona auto identificada como blanca posee 12 años más de escolaridad promedio, los mestizos 11 años, en tanto que los indígenas apenas alcanzan 7,6 años, y los afrodescendientes 9 años. Ahora bien, la disparidad más abismal está en la población con educación superior: Mientras el 21% de los ecuatorianos tiene este tipo de formación, en los grupos blancos 32 de cada 100 tiene una formación universitaria, 26 de cada 100 mestizos, y solo 11 de cada 100 afrodescendiente, y 5,5 de cada 100 indígenas. Es así, que los grupos que se auto identifican como blancos y mestizos poseen mejores condiciones educativas, por lo tanto, tienen mejores empleos y mayores niveles de ingresos.

Por otro lado, en el año 2011 se evidencia cierta disparidad de ingresos en el país entre afrodescendientes y mestizos. Con base en la encuesta de empleo de diciembre de 2011, los mestizos obtuvieron \$474,60 de ingresos laborales personales mensuales promedio, mientras que los afros ecuatorianos obtuvieron solo \$379,4, es decir 100 dólares menos. Adicionalmente, los indígenas, aparte de ser el grupo de más bajos salarios en todos los años, son el de mayor incidencia en cuanto a empleo inadecuado, ya que para el año 2014, el 66,46% de los indígenas realizaban un empleo no adecuado. Además, son el grupo de mayor participación en la informalidad con 68,39%.

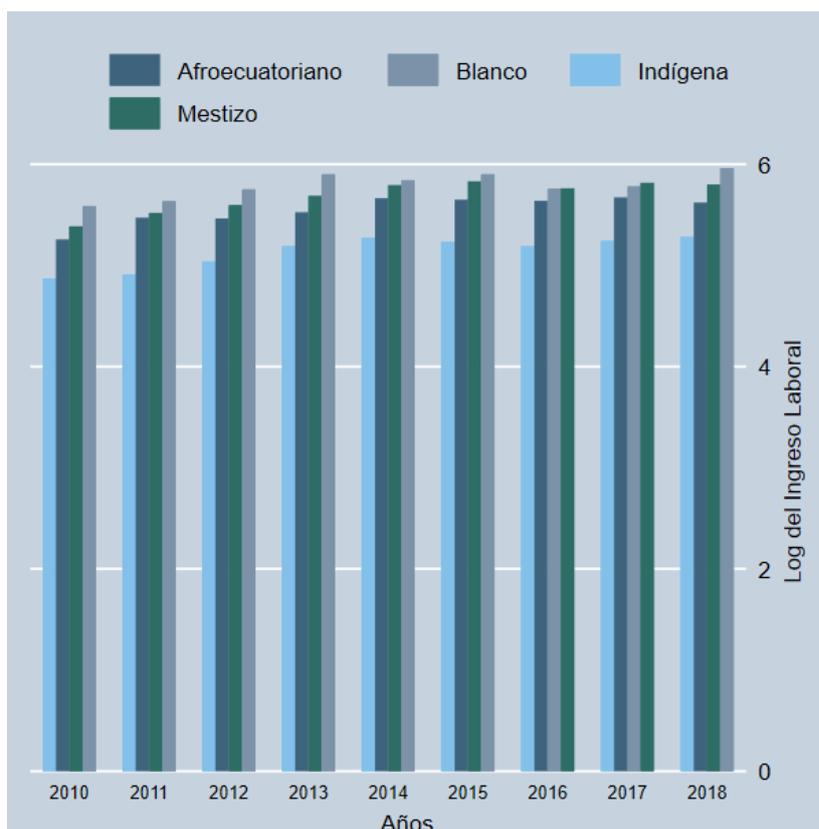
Para el 2016, se observa un decrecimiento en el nivel de ingresos, esto debido a que la evolución del mercado laboral en Ecuador fue compleja dadas las dificultades que se presentaron en la economía ecuatoriana y por el terremoto, lo cual deterioraron el empleo. Este deterioro tuvo como resultado una afectación al empleo adecuado, al igual que afectó los ingresos salariales de las personas. Para el año 2017, se observa un leve crecimiento en los ingresos salariales, esto debido a que, según la clasificación del empleo del INEC,

la situación de la población indígena en 2017 reflejó un alto porcentaje de 34% en el empleo no pleno seguido por empleo no remunerado con un 29%. En la población afrodescendiente, el pleno empleo se ubicó en 40%, y el empleo no pleno y empleo no remunerado con 24%.

Por lo tanto, en cuestión de etnia, el asunto laboral no deja de ser inquietante y peliagudo; la cultura capitalista traslapa en el presente rezagos de discriminación étnica de contextos pasados como del período Colonial, donde la etnia era un determinante de la asignación de tareas. Y es que los datos nos dan la razón al decir que existe una especie de asignación predeterminada en el ámbito laboral, dependiendo de la etnia a la que se pertenece. El mercado laboral no sólo excluye a las mujeres de trabajos que son tradicionalmente ejecutados por hombres, sino que además prioriza la participación, aceptación o integración de quienes sean más blancos, o a lo mucho mestizo, en trabajos de gerencia o de poco riesgo y mejor remunerados, mientras que aquellos que sean afrodescendientes o indígenas por lo regular están inmersos en procesos productivos de alto riesgo y muchas horas de trabajo, con actividades precariamente remuneradas.

Figura 1.

Evolución del logaritmo del ingreso laboral entre las etnias, periodo 2010-2018.



Nota: Adaptada con información de la ENEMDU (2018)

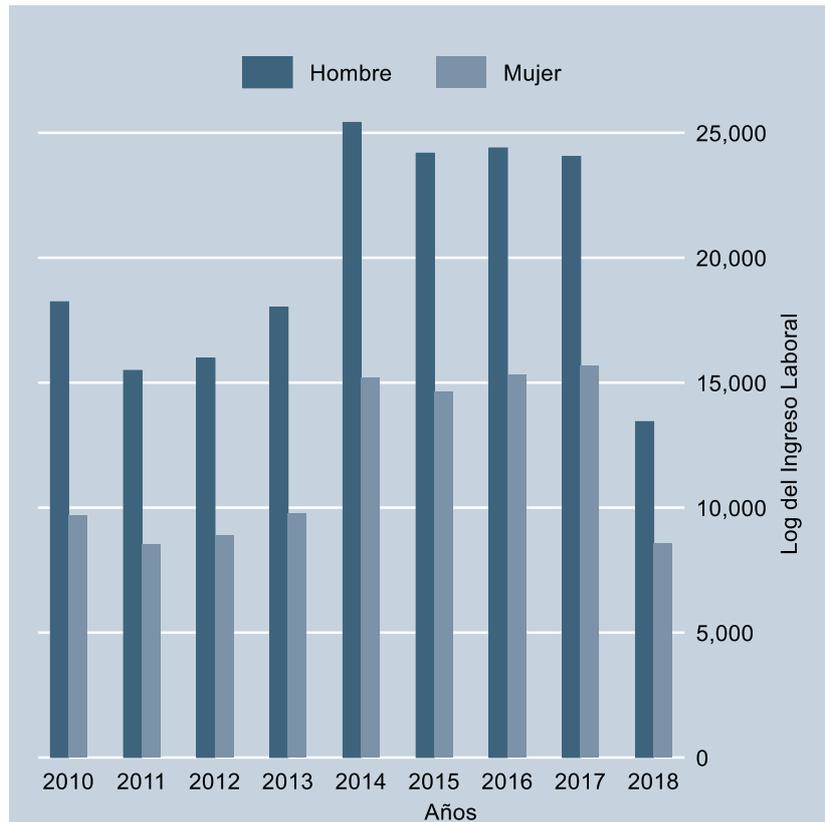
En la Figura 2, se muestran los resultados de la evolución de la distribución del nivel de ingresos entre el género, por lo que se observa que, a través de los años, el salario de la población ha ido incrementando progresivamente de acuerdo al crecimiento de la economía ecuatoriana, expresado en unidades monetarias. Sin embargo, como se observa en el gráfico para todos los años el promedio de ingresos laborales es sustancialmente mayor para los hombres que para las mujeres proporcionalmente al crecimiento año por año. Para el año 2014 se evidencia un incremento del ingreso laboral mayor para los hombres, dado que en promedio el ingreso laboral mensual de las mujeres fue \$405,8 y el de los hombres, \$527,0.

Sin embargo, en ambos casos el ingreso laboral muestra una tendencia creciente excepto para el 2017 donde se observa una ligera paridad, cabe recalcar que, en el Ecuador, más mujeres que hombres se enfrentan a la problemática del desempleo, sin embargo, el desempleo no es la única desigualdad a la que se enfrentan las personas del sexo femenino en el país. Desde el emprendimiento, el empleo, la ocupación de cargos gerenciales hasta el desempleo, se ven marcados por la disparidad entre hombres y mujeres. Para el año 2018 se presenta un decrecimiento en el salario para ambos géneros, dado que en el primer trimestre del 2018 la tasa de empleo adecuado se ubicó en el 47,2% para hombres y el 32,6 para mujeres. Mientras que en el subempleo se encuentra comprendido por el 19,4% que abarca a los hombres y el 16,8 % para mujeres.

El 5,8% de desempleo es para mujeres y el 3,5% para hombres, el ingreso laboral para un hombre es de USD 366,2 y para la mujer de 302,8 dólares. Adicionalmente, en el Ecuador, la tasa de empleo global para las mujeres es de 94% mientras que para los hombres es de 96,4%. Es decir, otra problemática es la brecha salarial. Si bien esta se ha reducido en los últimos años tal como se puede observar en la gráfica 2, el ingreso laboral entre la mujer y el hombre tuvo una diferencia del 25% en diciembre del 2018, en otras palabras, por cada dólar que un hombre gana en el Ecuador, una mujer obtiene 75 centavos.

Figura 2.

Evolución del nivel de ingresos entre el género, periodo 2010-2018.



Nota: Adaptada con información de la ENEMDU (2018).

La Tabla 3 muestra los resultados de la matriz de correlación para el año 2010, donde se puede evidenciar una correlación negativa débil entre el ingreso laboral y la etnia indígena y afro ecuatoriana, de -0,08 y -0,02. Y existe una correlación positiva pero débil entre los ingresos y la etnia mestiza y blanca de 0,04 y 0,05. La lógica detrás de la correlación de cada variable independiente con la variable dependiente es que a medida que las personas que se auto identifiquen como indígenas o afro ecuatorianas, disminuye su ingreso laboral. Una causa de ello podría deberse a las prácticas discriminatorias existentes dentro del mercado laboral ecuatoriano, que provocan que los trabajadores con productividad similar reciban remuneraciones distintas por características diferentes, por lo tanto, se puede decir que no existe relación lineal fuerte entre las variables.

La correlación entre los ingresos laborales y nivel de instrucción de 0,34. La correlación entre los ingresos y la escolaridad es de 0,34. La correlación entre los ingresos y la edad es de 0,10. Por tanto, la variable nivel de instrucción, escolaridad, y la edad

tienen una correlación positiva lo que podría significar que a medida que aumentamos un año de capital humano más, aumentará el ingreso laboral, a su vez podemos decir que existe una relación lineal moderada entre las variables.

La variable experiencia tiene una correlación positiva con el nivel de ingresos de 0,03 es decir, que entre más experiencia tenga el individuo mayor será su probabilidad de obtener un ingreso laboral mayor, no obstante, la experiencia al cuadrado tiene una correlación negativa de -0,01 con el ingreso laboral, esto quiere decir que la experiencia aumenta los ingresos, pero a tasas decrecientes, por lo tanto, no existe relación lineal fuerte entre ambas variables. La correlación entre los ingresos y la variable jefe de hogar es de 0,11. La correlación entre los ingresos y el género es de -0,06. La correlación entre los ingresos y el estado civil es de -0,14. La correlación entre los ingresos y el área es de -0,21. Por ello, evidenciamos una correlación débil entre las variables.

Tabla 3.

Matriz de correlación para el año 2010.

	Ingreso	Indígena	Blanco	Mestizo	Afro Ecuatoriano	Nivel de Instrucción	Esc	Edad	Experiencia	Exp2	Jefe de Hogar	Género	Estado Civil	Área	Ocupación	Condición de Actividad
Ingreso	10.00															
Indígena	-0.08	10.00														
Blanco	0.05	-0.04	10.00													
Mestizo	0.04	-0.67	-0.41	10.00												
Afro ecuatoriano	-0.02	-0.05	-0.03	-0.54	10.00											
Nivel de Instrucción	0.34	-0.17	0.04	0.12	-0.02	10.00										
Esc	0.34	-0.16	0.04	0.12	-0.03	0.90	10.00									
Edad	0.10	0.01	0.02	-0.01	-0.01	-0.21	-0.27	10.00								
Experiencia	0.03	0.12	-0.05	-0.08	-0.01	-0.25	-0.29	0.61	10.00							
Exp2	-0.01	0.13	-0.00	-0.08	-0.01	-0.25	-0.28	0.55	0.94	10.00						
Jefe de Hogar	0.11	0.04	0.00	-0.03	0.01	-0.18	-0.21	0.48	0.35	0.29	10.00					
Género	-0.06	-0.01	0.00	0.00	-0.04	0.12	0.11	0.01	-0.10	-0.08	-0.33	10.00				
Estado Civil	-0.14	-0.08	-0.06	0.02	0.06	0.01	0.04	-0.43	-0.26	-0.22	-0.34	-0.01	10.00			
Área	-0.21	0.20	-0.03	-0.13	0.01	-0.38	-0.38	0.01	0.20	0.20	0.04	-0.12	0.05	10.00		
Ocupación	0.25	0.09	-0.01	-0.05	0.01	-0.38	-0.38	0.21	0.20	0.18	0.11	0.09	-0.08	0.17	10.00	
Condición De Actividad	0.45	0.12	-0.02	-0.09	0.02	-0.31	-0.31	0.01	0.10	0.13	-0.06	0.08	0.08	0.24	0.36	10.00

Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Tabla 4, se puede observar los resultados de la correlación para el año 2018, donde se puede evidenciar una correlación negativa entre el ingreso laboral y la etnia indígena es de -0.09 y de -0,02 del afro ecuatoriano, existiendo una correlación negativa débil. La correlación entre los ingresos y la etnia mestiza y blanca es positiva de 0,05 y 0,06, por lo tanto, se puede decir que no existe relación lineal fuerte entre la variable ingreso y la etnia.

La correlación entre el ingreso y el nivel de instrucción es de 0,38. La correlación entre el ingreso y la escolaridad es de 0,38, por lo que existe una relación lineal moderada entre las variables. La correlación entre el ingreso y la edad es de 0,03. La correlación entre el ingreso y la experiencia es de -0,01. La correlación entre el ingreso y la experiencia es de -0,05, por lo cual, existe una correlación débil entre las variables, adicionalmente el coeficiente negativo que acompaña a la experiencia al cuadrado refleja los retornos decrecientes de la experiencia, donde un año adicional de experiencia contribuyen a aumentar el salario, pero en proporciones cada vez menores. La correlación entre el ingreso y el estado civil es de -0,13 por lo que corresponde a una correlación débil entre ambas variables, el estado civil o estado marital refleja el hecho de que los trabajadores tienen distintas responsabilidades de acuerdo a su estatus, si son casadas tienen cargas familiares por lo que la presión por ingresar al mercado laboral debe ser mayor.

La correlación entre el ingreso y el género es de -0,08, en este caso, la dispersión es total y se ve perfectamente que se trata de dos variables no correlacionadas. La correlación entre el ingreso es de -0,20, evidenciando una correlación negativa baja, asimismo, la variable que representa el área, muestra efectos negativos para las personas que habitan en las zonas rurales, ya que desfavorece a la obtención de un mayor salario.

Tabla 4.*Matriz de correlación para el año 2018.*

	Ingreso	Indígena	Blanco	Mestizo	Afro Ecuatoriano	Nivel de Instrucción	Esc	Edad	Experiencia	Exp2	Jefe de Hogar	Género	Estado Civil	Área	Ocupación	Condición de Actividad
Ingreso	10.00															
Indígena	-0.09	10.00														
Blanco	0.05	-0.03	10.00													
Mestizo	0.06	-0.81	-0.32	10.00												
Afro ecuatoriano	-0.02	-0.04	-0.01	-0.42	10.00											
Nivel de Instrucción	0.38	-0.15	0.03	0.12	-0.02	10.00										
Esc	0.38	-0.15	0.03	0.12	-0.02	0.90	10.00									
Edad	0.05	-0.02	0.01	0.00	-0.01	-0.25	-0.25	10.00								
Experiencia	-0.01	0.11	-0.01	-0.07	-0.03	-0.28	-0.29	0.60	10.00							
Exp2	-0.05	0.12	-0.01	-0.08	-0.03	-0.27	-0.30	0.54	0.94	10.00						
Jefe de Hogar	0.11	0.03	0.01	-0.04	0.01	-0.18	-0.17	0.40	0.30	0.25	10.00					
Género	-0.08	-0.01	-0.01	0.01	-0.01	0.09	0.08	0.03	-0.09	-0.08	-0.33	10.00				
Estado Civil	-0.13	-0.08	0.01	0.04	0.04	0.04	0.02	-0.39	-0.23	-0.18	-0.24	-0.04	10.00			
Área	-0.20	-0.21	0.03	0.14	0.03	0.34	0.35	-0.02	-0.22	-0.23	-0.03	0.07	-0.01	10.00		
Ocupación	0.31	0.09	-0.01	-0.07	0.03	-0.36	-0.35	0.23	0.20	0.19	0.07	0.11	-0.08	-0.13	10.00	
Condición De Actividad	0.48	0.13	-0.01	-0.11	0.01	-0.33	-0.34	0.05	0.12	0.15	-0.05	0.09	0.03	-0.24	0.40	10.00

Nota: Adaptado al INEC (2018).

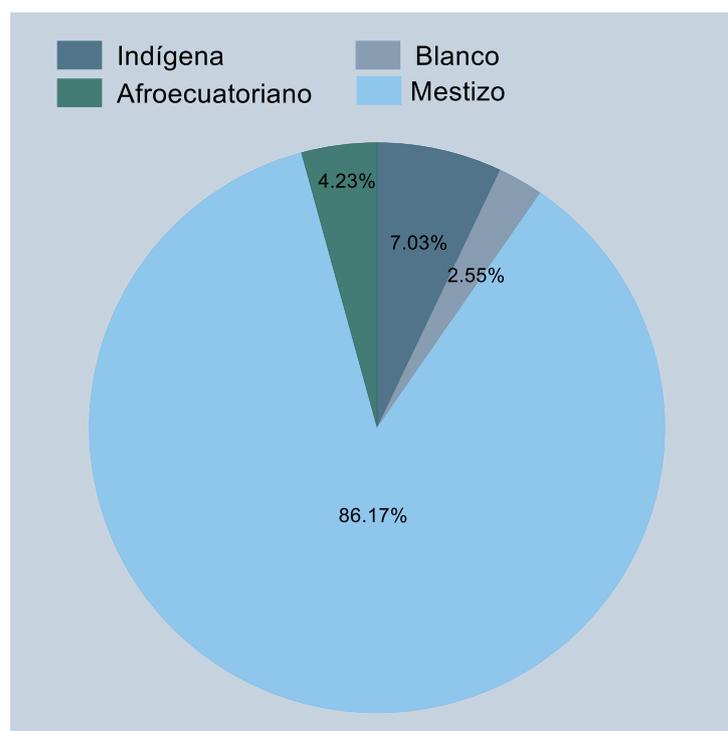
Objetivo Especifico 2.

Identificar los factores determinantes que inciden en la discriminación salarial étnica en el Ecuador, periodo 2010-2018, por medio de la aplicación de ecuaciones de ingresos Mincerianas y utilizando análisis gráficos.

En la Figura 3, se muestran los resultados del porcentaje de la población del Ecuador por etnias para el año 2010. De acuerdo al censo de población realizado en el año 2010, en Ecuador existen 13 pueblos con nacionalidad indígena distribuidas en las 3 regiones del Ecuador. A su vez, los pueblos afrodescendientes o afro ecuatorianos se ubican en la región costa. Por otro lado, en el país había 14.483,499 ecuatorianos y ecuatorianas y la composición étnica de este conjunto corresponde; a un 4,23% para la población afro ecuatoriana, 86,17% que se autodefine como mestiza, un 2,55% para la población blanca y la población autodefinida como indígena representa un 7,03% de la población nacional. Según los datos, podría afirmarse que, desde un punto de vista estadístico, en Ecuador existen más indígenas que afro ecuatorianos.

Figura 3.

Porcentaje de la población del Ecuador por etnias, para el año 2010.

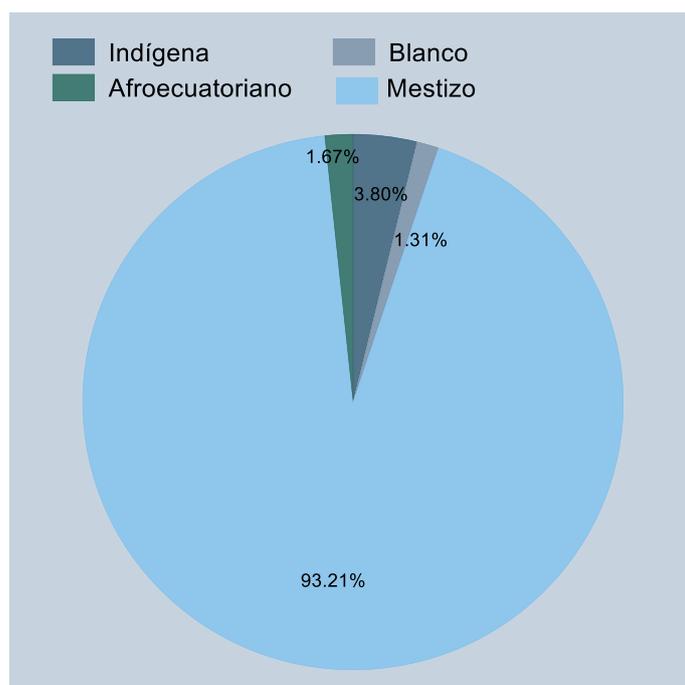


Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 4, se muestran los resultados del porcentaje de la población del Ecuador por etnias para el año 2018. Tal como podemos observar, la composición étnica de este conjunto corresponde a: 93,21 % mestizos, 1,31% blancos, 1,67% afro ecuatorianos y el 3,80% indígenas. De acuerdo con los datos, los afros ecuatorianos y los indígenas son los únicos grupos que han disminuido su nivel de auto identificación en el país. Ya que para el año 2010 apenas el 4,23% se auto identificó como afros ecuatorianos y el 7,03% se auto identificó como indígenas. La identificación de la población blanca también sufrió una reducción considerable. Para el 2010 el 2,5% de los ecuatorianos fueron blancos, en cambio este dato disminuyó al 1,31% en el 2018. Quizá la reducción del porcentaje de la población que se identificó como blanca pudo haber emigrado hacia la categoría de la etnia mestiza. Por otro lado, los mestizos fueron el único grupo que aumentó su nivel de auto identificación en el país. En el censo del 2010, el 86,17% se auto identificó como mestizo, mientras que para el 2018 el porcentaje aumentó 7,04 puntos, alcanzando el 93,21% de mestizos.

Figura 4.

Porcentaje de la población del Ecuador por etnias, para el año 2018.



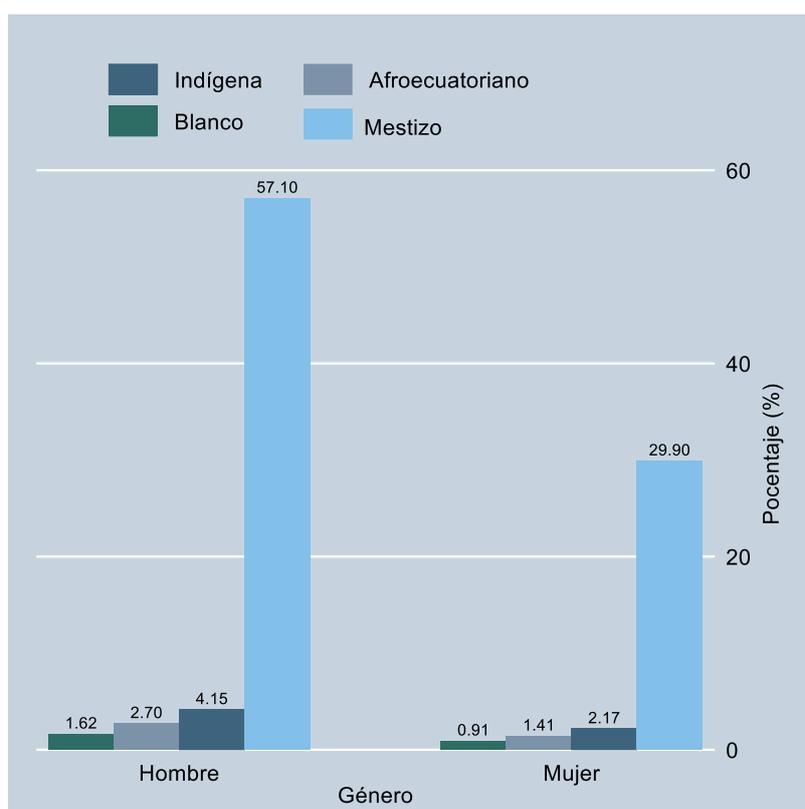
Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 5, se observan los resultados de las etnias según el género para el año 2010, donde se evidencia que el 2,17% de mujeres y el 4,15% de hombres son de la etnia

indígena, seguidos de la etnia afro ecuatoriana (2,70% hombres y 1,41% mujeres), mestizos (57,10% hombres y 29,09% mujeres) y finalmente, los blancos (1,62% hombres y 0,91% mujeres).

Figura 5.

Etnias según el género, para el año 2010.



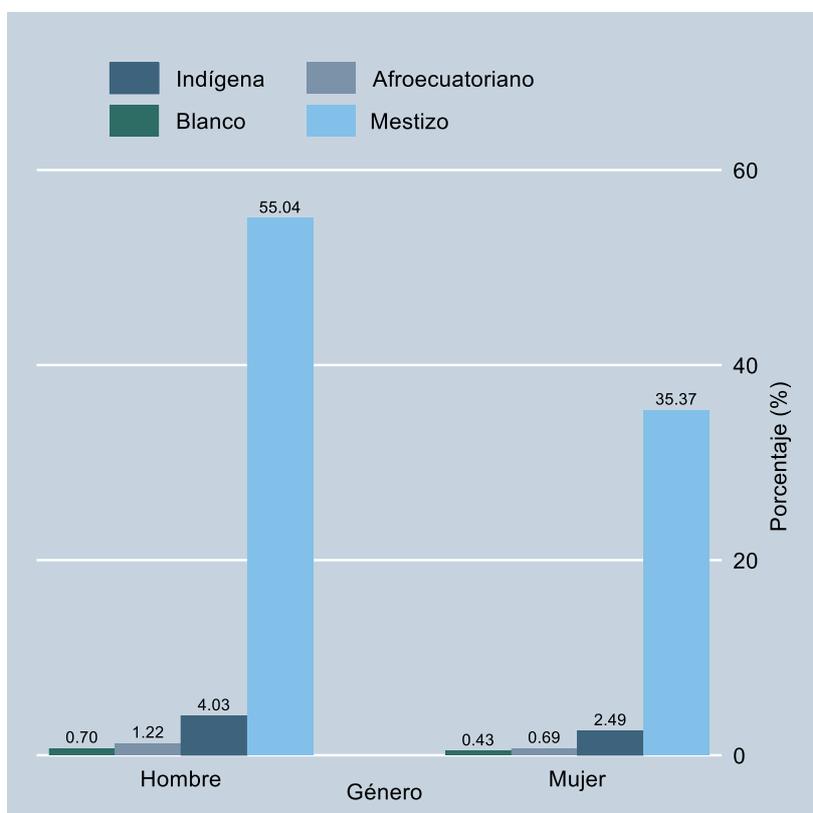
Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 6, se observan los resultados de las etnias según el género para el año 2018, se evidencia un aumento del porcentaje a 0,32 puntos para las mujeres y una disminución del porcentaje de 0,12 puntos para los hombres con respecto al año 2010, alcanzando el 2,49% de mujeres y el 4,03% correspondiente a la etnia indígena, seguido de la etnia afro ecuatoriana donde se evidencio un aumento del porcentaje de 1,48% para los hombres y una disminución del 0,72 puntos para las mujeres, es decir que el (1,22% hombres y 0,69% mujeres) respectivamente, los mestizos corresponden al (55,04% hombres y

35,37% son mujeres) y finalmente, se evidencia una disminución del género de la población blanca para este año, de 0,99 puntos (0,70% hombres y 0,43% mujeres).

Figura 6.

Etnias según el género, para el año 2018.

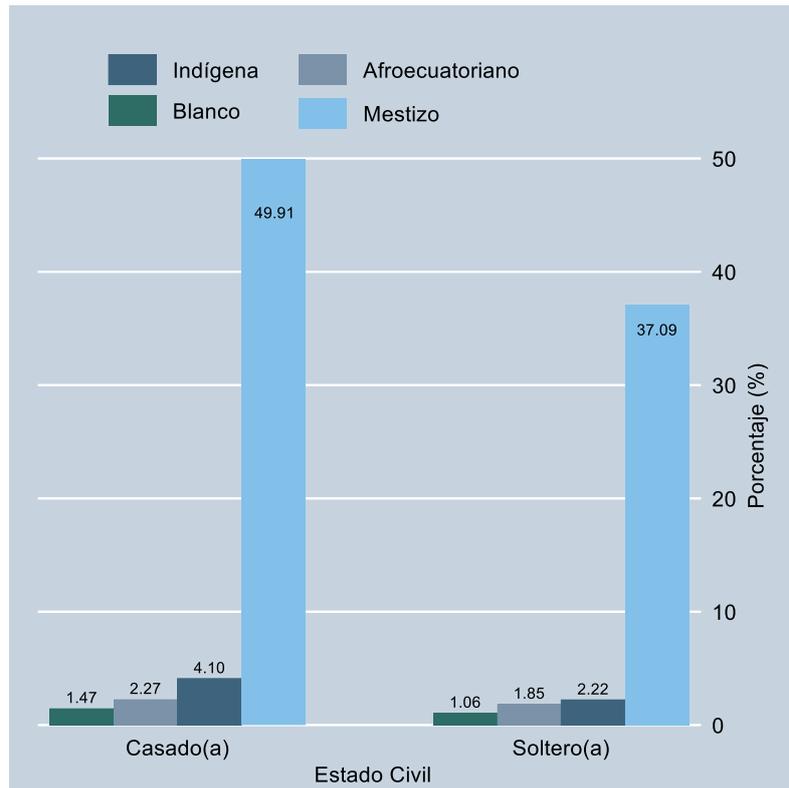


Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 7, se muestran los resultados de la etnia según el estado civil para el año 2010, donde podemos observar que el 49,91% de la etnia mestiza están casados y el 37,09% están solteros; el 4,10% de la etnia indígena están casados y el 2,22% están solteros; respectivamente la etnia afro ecuatoriana se considera el 2,27% casados y el 1,85% solteros; y finalmente para la población blanca el 1,47% se consideran casados y el 1,06% se consideran solteros.

Figura 7.

Etnias según el estado civil, para el año 2010.

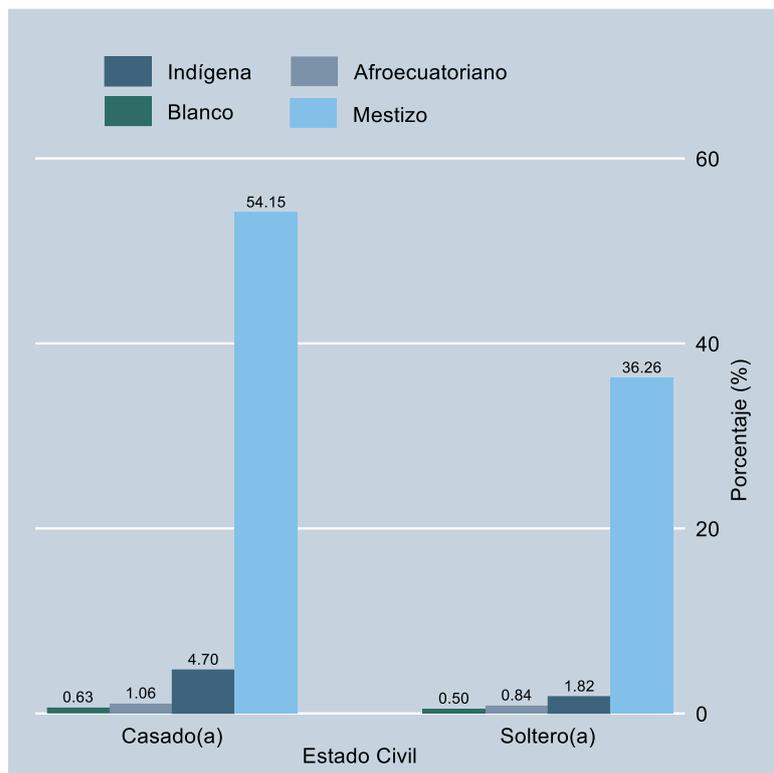


Nota: Adaptado al INEC (2010).

En la Figura 8, se muestran los resultados de la etnia según el estado civil para el año 2018, tal y como se observa en la gráfica, el 54,15% de la etnia mestiza están casados y el 36,26% están solteros por lo que podemos decir, que con respecto al año 2010 se evidencia un aumento paulatino para el estado civil casado de 7,24 puntos porcentuales; el 4,70% de la etnia indígena están casados y el 1,82% están solteros, también se logra evidenciar que existe un aumento tanto para el estado civil casado y soltero para este año; respectivamente la etnia afro ecuatoriana se considera que el 1,06% están casados y el 0,84% solteros, por lo que se evidencia una disminución significativa con respecto al año 2010 entre ambos estados civiles; y finalmente para la población blanca el 0,63% se consideran casados y el 0,50% se consideran solteros, donde se refleja una disminución de un punto porcentual en el estado civil soltero y casado, con respecto al año 2010.

Figura 8.

Etnias según el estado civil, para el año 2018.

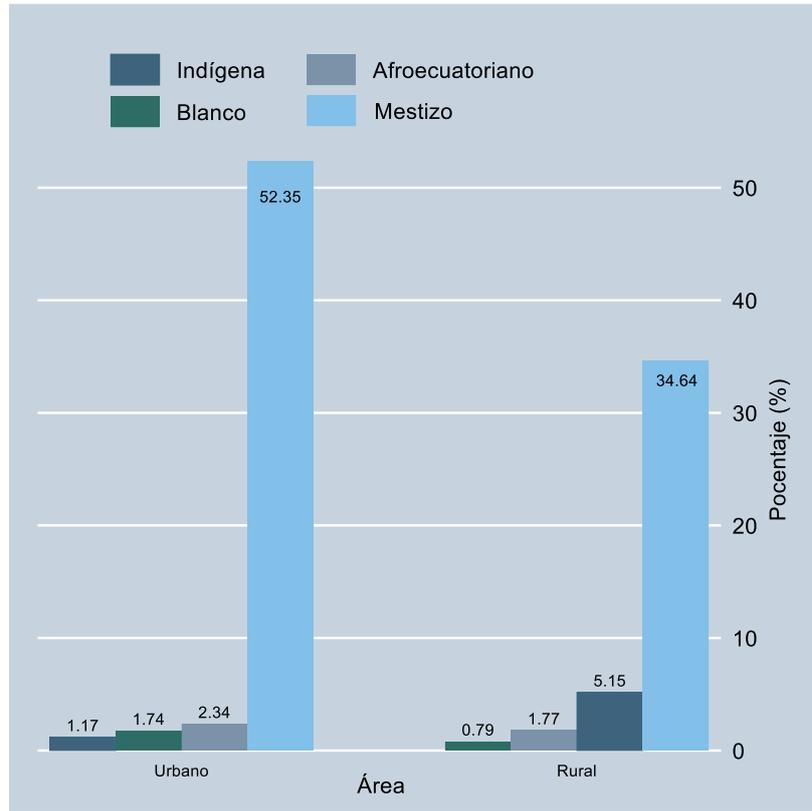


Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 9, se muestran los resultados de la etnia según el área para el año 2010, donde si se mira desde la perspectiva étnica, la mayoría de las etnias a excepción de los indígenas habitan en las zonas urbanas; el 52,35% de los mestizos; 2,39% de los afroecuatorianos; 1,74% de los blancos. En cuanto a los indígenas, solo el 1,17% habita en las zonas urbanas del país. Por el contrario, alrededor 5,15% de los indígenas habitan las zonas rurales. No obstante, es evidente que los indicadores muestran que la situación de los indígenas es que sigue siendo un grupo vulnerable, comparativamente, desafiante y complicada. El mismo hecho de que este grupo de la población se concentre en zonas rurales implica una serie de desafíos, pues es allí donde prevalecen las dificultades socioeconómicas

Figura 9.

Etnias según el área, para el año 2010.

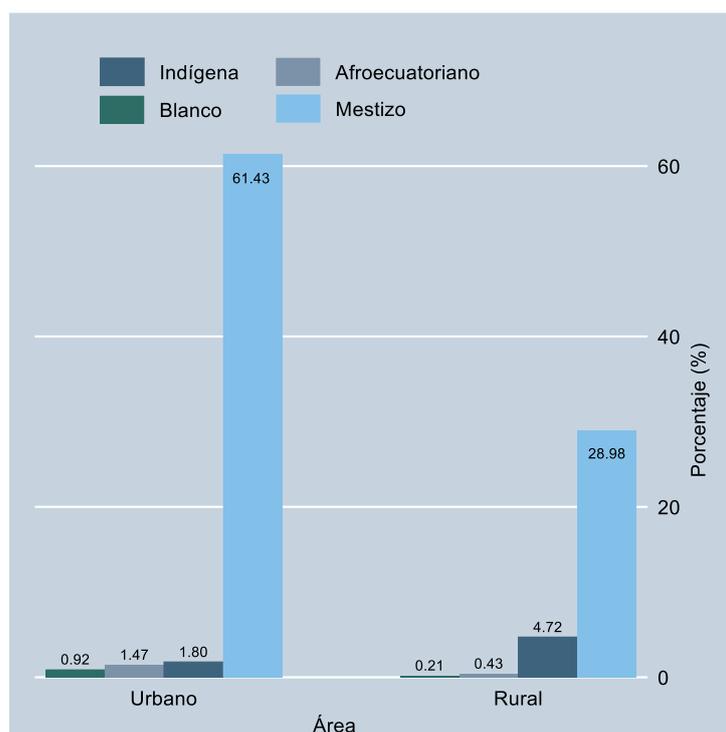


Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 10, se muestran los resultados de la etnia según el área para el año 2018, donde se puede evidenciar que existen cambios significativos entre las etnias indígenas, afro ecuatorianas, mestizas y blancas con respecto al área en la que habitan, por lo que podemos decir que hubo un incremento de 8,88 puntos porcentuales de los mestizos en el área urbana, la cifra ascendió de 52,35% en el 2010 a 61,63% para el 2018. Se aprecia también una disminución del porcentaje de afro ecuatorianos que viven en las zonas urbanas de 1,47% y en cuanto a la población blanca el porcentaje disminuyó de 1,17% a 0,92% respectivamente. En los dos años, la gran mayoría de los indígenas está en el área rural con una disminución de 7,7 puntos porcentuales en el transcurso de los periodos, esto debido a que, en muchos de los casos, los pueblos indígenas migran por consecuencia de las presiones culturales, mejores oportunidades y de las nuevas condiciones de vida industrializada y globalizada que promueven los estados en la actualidad.

Figura 10.

Etnias según el área, para el año 2018.

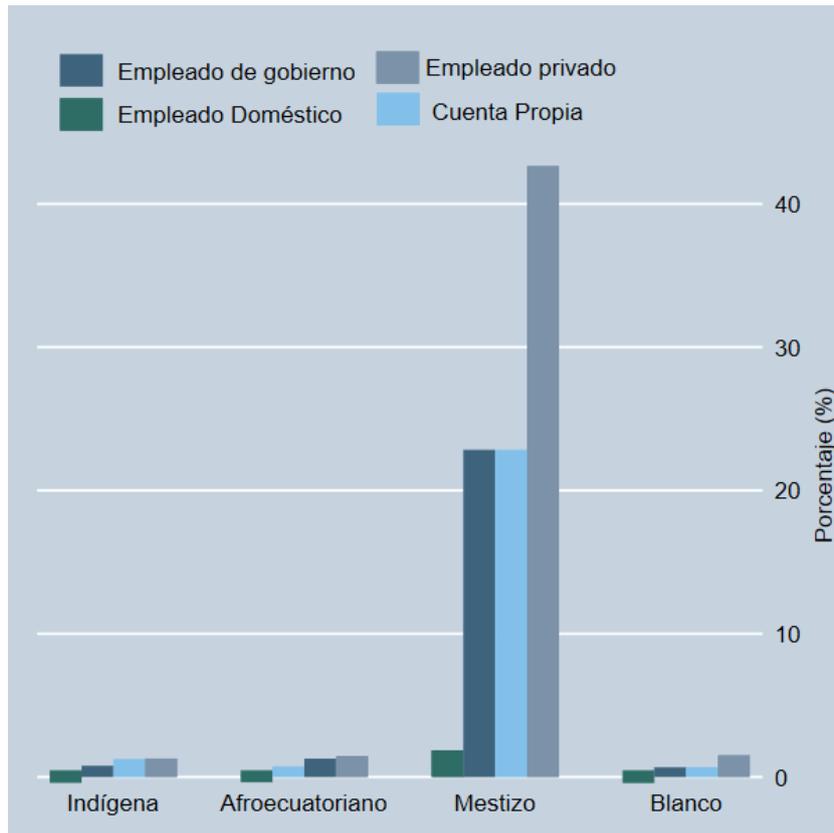


Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 11, se muestran los resultados de las etnias por la categoría de ocupación para el año 2010, donde se obtuvo que el mayor porcentaje de los mestizos trabaja como empleado privado (42,6%), en cuanto a los afros ecuatorianos (1,41%); los blancos (1,51%) y los indígenas (1,29%) no son mayoritariamente empleados privados, con respecto a la categoría de empleado de gobierno podemos observar que los mestizos lideran con un 28,8%, seguido del afro ecuatoriano (1,28%); los indígenas (0,78%); y los blancos (0,67%). A su vez se obtuvo que, el 1,23% de los indígenas trabajan por cuenta propia, seguido del afro ecuatoriano (0,72%) y los blancos con (0,67%) y, por último, como empleado domestico tenemos que aproximadamente el 1,85% pertenecen a los mestizos, afro ecuatorianos (0,10%); indígenas (0,06%) y los blancos (0,05%). No obstante, es preciso tener en cuenta, el simple hecho de pertenecer al sector rural, tanto la deficiencia en la calidad del sistema educativo, como las tradiciones culturales o simplemente el sistema patriarcal al que está acostumbrada la población campesina son factores que intervienen para que estos grupos en su mayoría conformados por indígenas no tengan la capacidad de competir en el mercado laboral por cargos de mayor jerarquía, limitándose a emplearse en el sector informal, donde la desigualdad salarial es evidente.

Figura 11.

Etnias según la categoría de ocupación, para el año 2010.



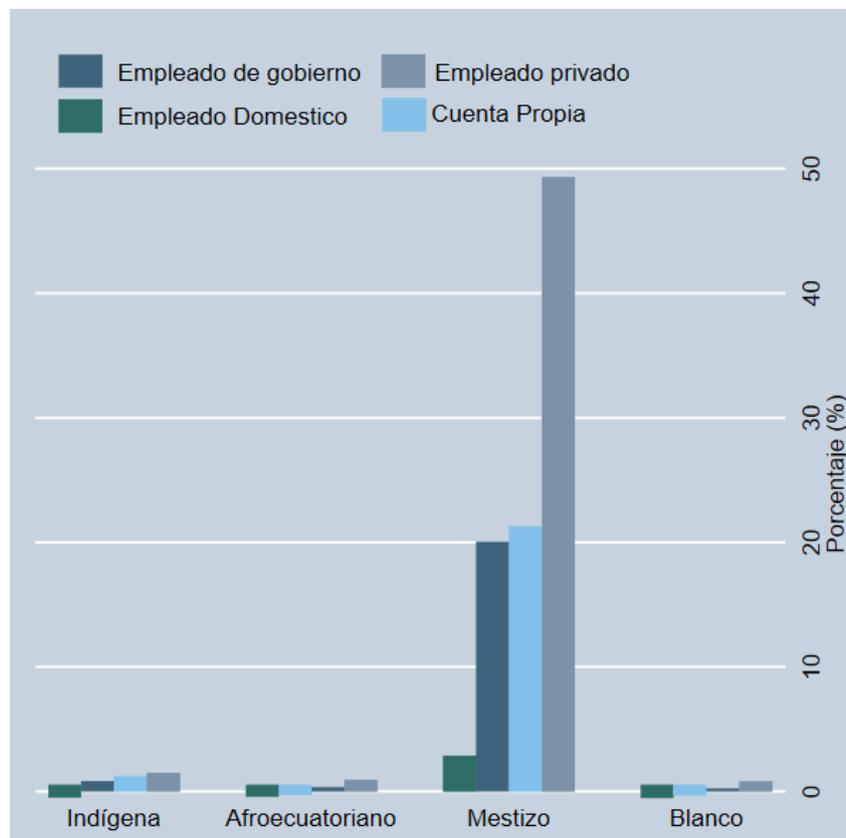
Nota: Adaptado al INEC (2010).

En la Figura 12, se muestran los resultados de las etnias por la categoría de ocupación para el año 2018, donde se obtuvo un aumento paulatino del empleado privado de 6,71 puntos porcentuales para los mestizos, es decir que para el año 2010 paso de 42,6% a 49,31% para el 2018, en cuanto a los blancos (0,81%); los indígenas (1,47%); y afros ecuatorianos (0,92%); no son mayoritariamente empleados privados, por otra parte, en la categoría de empleado de gobierno podemos observar que los mestizos lideran con un 20,04%, seguido de los indígenas (0,83%); afro ecuatorianos (0,34%); y los blancos (0,24%); no obstante, es necesario reiterar que en la actualidad, persisten tendencias discriminatorias entre los empleadores, es decir, que tanto afros ecuatorianos e indígenas tienen menos acceso al trabajo, a los cargos directivos, a los ascensos y alzas salariales. Además, se obtuvo que el mayor porcentaje de los mestizos trabajan por cuenta propia (21,27%), seguido de los indígenas (1,21%), afro ecuatoriano (0,25%), y los blancos (0,24%), es necesario recalcar que las condiciones de educación conllevan a una dificultad mayor de conseguir empleo formal, por lo que gran parte de los indígenas

y mestizos trabajan como informales o por su propia cuenta. Finalmente, en relación al empleo doméstico todos los grupos étnicos tienen cifras inferiores al 10%, siendo el grupo de los mestizos el que más se encuentran en este sector.

Figura 12.

Etnias según la categoría de ocupación, para el año 2018.



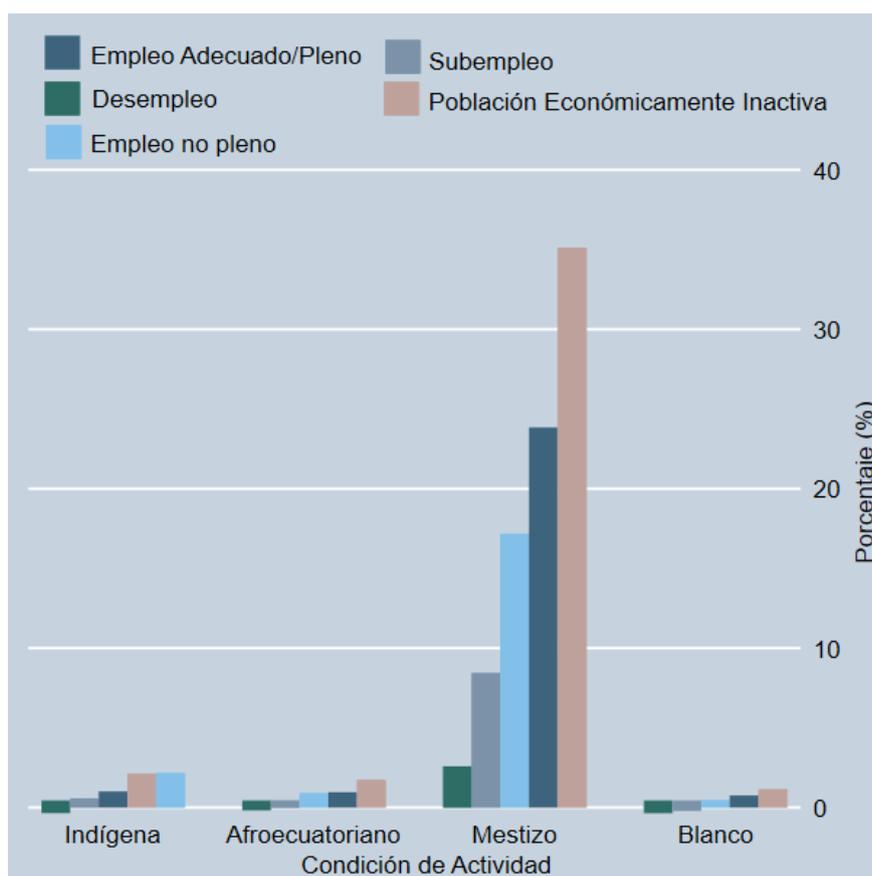
Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Figura 13, se muestra la distribución de las etnias según la condición de actividad en el año 2010. Se observa que en el año 2010 el 35,11% de los mestizos pertenecían a la población económicamente inactiva, es decir, aquellas personas de 15 años y más que no están empleadas, tampoco buscan trabajo y no estaban disponibles para trabajar, seguido de los indígenas (2,16%); afro ecuatoriano (0,89%) y los blancos (0,45%). El empleo adecuado con un mayor porcentaje lo predomina la etnia mestiza con el 23,88%, en comparación con los demás grupos étnicos que tienen cifras inferiores al 1%, cabe mencionar que el empleo adecuado hace referencia a las personas con empleo que, durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del

deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. Los mestizos y los afros ecuatorianos alcanzan un porcentaje mayor en el empleo no pleno (17,7% y 0,89%) es decir, aquellas personas con empleo que, durante la semana percibieron ingresos inferiores al salario mínimo, trabajaron menos de la jornada legal y no tienen el deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales, seguido del desempleo; mestizos (2,58%); afro ecuatorianos (0,26%); indígenas (0,09%); y los blancos (0,08) respectivamente.

Figura 13.

Etnias según la condición de actividad, para el año 2010.



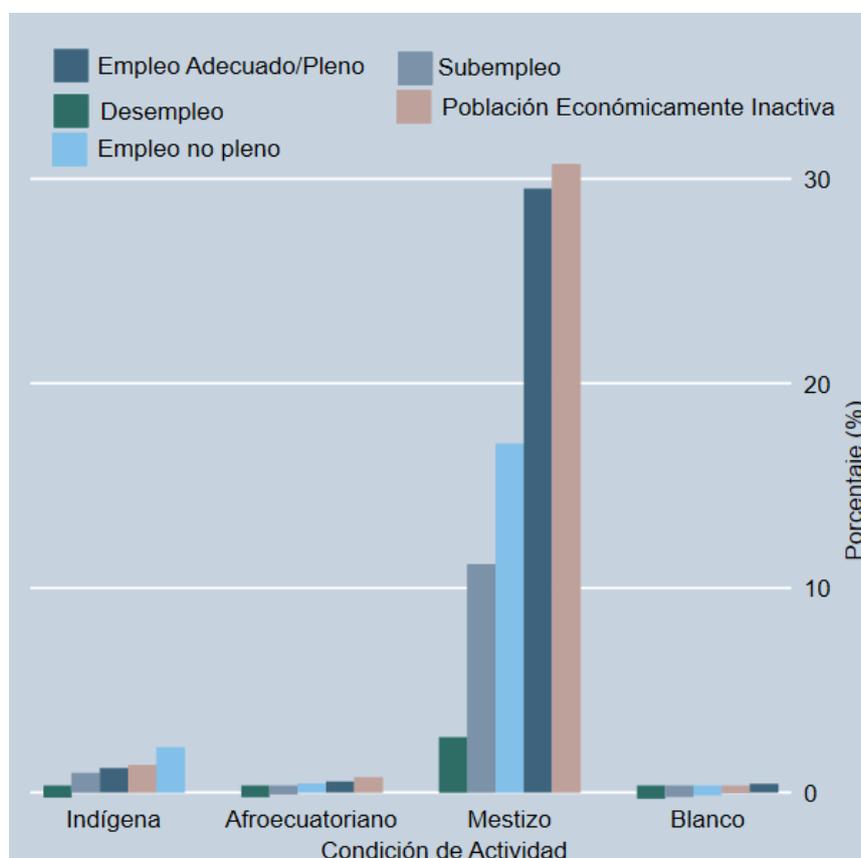
Nota: Adaptado al INEC (2010).

En la Figura 14, se muestra la distribución de las etnias según la condición de actividad en el año 2018. Se observa que en el año 2018 existió una disminución de 4,4 puntos porcentuales con respecto al año 2010 de la etnia de mestizos (30,71%) pertenecientes a la población económicamente inactiva, seguido de los indígenas (1,33%); afro ecuatoriano (0,74%) y los blancos (0,31%). Por otra parte, aproximadamente el 29,51% de la etnia mestiza pertenece al empleo adecuado, los indígenas (1,19%); afros ecuatorianos (0,53%); y los blancos (0,42%). Además, la mayoría de mestizos e indígenas

tuvieron un empleo no pleno y se puede observar un incremento en la etnia mestiza de las tasas del subempleo, es así que en la etnia mestiza aumentó en 2,72 puntos porcentuales y disminuye en tasas muy pequeñas en las etnias de los indígenas, afro ecuatorianos y blancos. Entre los afros ecuatorianos disminuyó a 0,24%, en los indígenas a 0,94% y en los blancos a 0,11% quienes están en situación de subempleo. La recesión de 2015-2016 tuvo efectos diferenciados, afectando más a los indígenas que tuvieron las cifras más bajas en el empleo adecuado y subempleo, y alta en empleo no adecuado en comparación con la etnia de los blancos y afros ecuatorianos. Finalmente, se puede evidenciar en una mayor proporción la tasa de desempleo en la etnia mestiza de alrededor 2,69% que aumentó para año el 2018 con respecto al 2010 y en una menor proporción en la etnia de la población blanca de 0,03%.

Figura 14.

Etnias según la condición de actividad, para el año 2018.



Nota: Adaptado al INEC (2018).

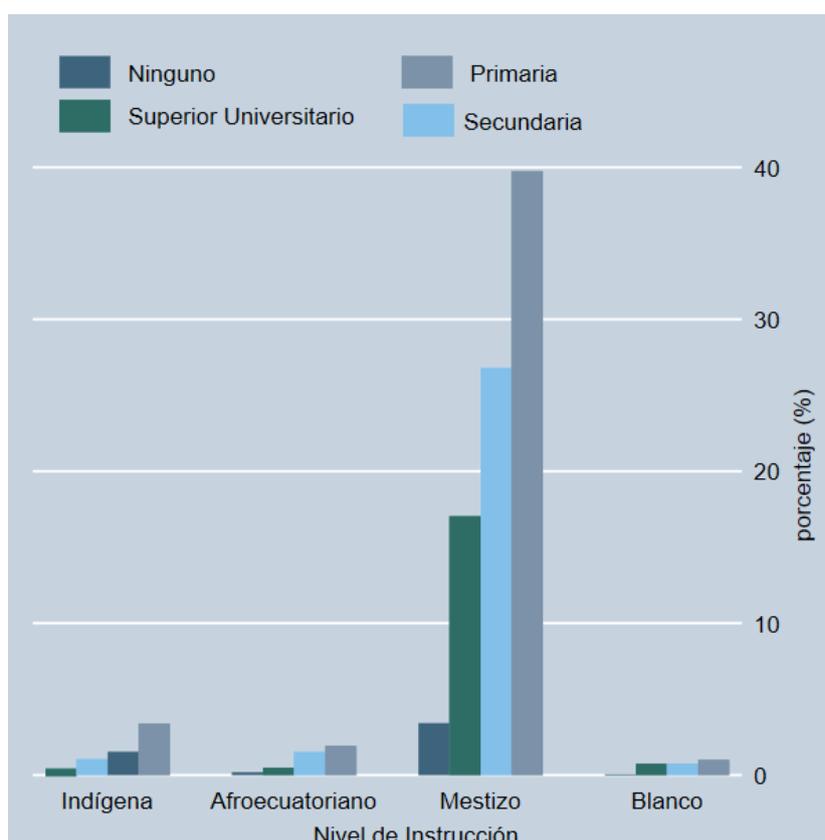
En la Figura 15, se puede evidenciar la etnia en relación al nivel de instrucción. Para el año 2010 todas las etnias en su mayoría tenían instrucción primaria, los mestizos de

aproximadamente (39,76%); los indígenas (3,39%); los afros ecuatorianos (1,92%) y los blancos (0,99%), por otro lado, se presentan tasas muy bajas en el nivel superior universitario de los indígenas (0,34%) y afro ecuatorianos (0,49%) en comparación con los blancos y mestizos que tiene tasas de 0,75% y 17,03% respectivamente en este nivel. Adicional a ello, podemos observar que la etnia mestiza (3,40%) e indígena (1,52%) poseen mayores tasas de analfabetismo que se asocia con el nivel de educación de ninguno, donde aún existe poca concurrencia por parte de las personas a los centros educativos, que conlleva al aislamiento de sociedad, limitaciones al acceso de los servicios básicos, bajas condiciones económicas, entre otras.

No obstante, podemos decir que después de los indígenas los afro ecuatorianos son un grupo de personas a los cuales se les debe mucho y se siguen violentando sus derechos, la discriminación étnica y el racismo contra los afro ecuatorianos están relacionados con la pobreza y exclusión, donde existe aceptación hacia los blancos o mestizos los mismos que salen victoriosos y dominantes, así mismo se manifiesta como una condición y práctica discriminatoria estipulada por recursos políticos e institucionales, por medio del sistema educativo.

Figura 15.

Etnias según el nivel de instrucción, para el año 2010.



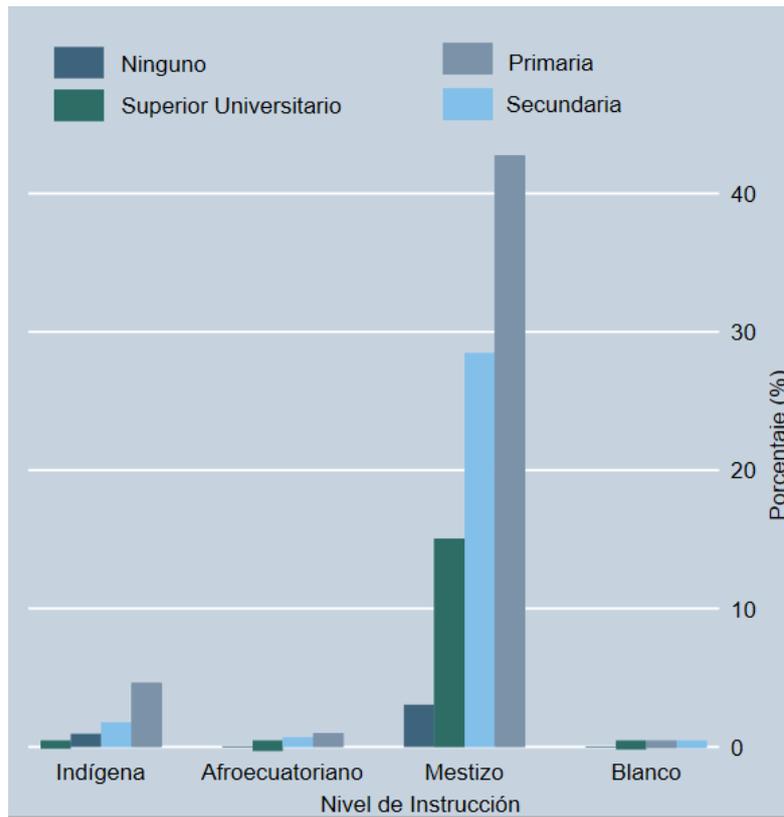
Nota: Adaptado al INEC (2010).

En la Figura 16, se muestran los resultados de la etnia según el nivel de instrucción para el año 2018, donde se evidencia un aumento paulatino en el nivel de instrucción primario de la etnia mestiza de 39,76% a 42,75%; y de los indígenas de 3,39% a 4,63% y una disminución de un punto porcentual de los afros ecuatorianos (0,9%) y los blancos (0,4%), a su vez, existe un aumento paulatino en el nivel secundario como del nivel superior universitario, de los mestizos de 28,46% y 15,05% respectivamente, como de la etnia indígena que aumentó de 0,34% a 0,94% en promedio para este año, además se evidencia una disminución significativa en la etnia afro ecuatoriana en el nivel superior de 0,49% a 0,17% . Esto debido a que, en términos de escolaridad, en promedio los afros ecuatorianos para 2018 estudiaron 8,7 años, lo que se traduce en un alcance de los últimos años de educación básica. Y es importante comparar con los mestizos, que reportan un año más en promedio de estudios. Y si comparamos con los blancos, registran cerca de dos años más de preparación académica. Por lo tanto, es notorio que la educación es uno de los pilares en que se debe trabajar para mejorar el acceso al mercado laboral; sin

embargo, el trabajo debe hacerse de tal forma que se mitiguen estructuras racistas y discriminatorias en instituciones educativas que limitan el ingreso de personas por su etnia.

Figura 16.

Etnias según el nivel de instrucción, para el año 2018.



Nota: Adaptado al INEC (2018).

La Tabla 6, indica los resultados de las ecuaciones de Mincer (1970), que se tienen como variable dependiente al logaritmo del ingreso laboral y a las siguientes variables explicativas: experiencia, género, años de escolaridad, el área de residencia, grupos étnicos, estado civil, variables de rendimientos decrecientes entre otras.

En el año 2010 se observa discriminación salarial en contra de las mujeres ya perciben 4,7% menos que el salario de los hombres con una significativa estadística del 0,1%; y

para el año 2018, se observa un diferencial menor que el resto de años anteriores, para este año el aporte que recibe la mujer es de 3,7% menos que el de los hombres, siendo estos resultados estadísticamente significativos. Por ello, 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.

Por otro lado, con respecto a la discriminación salarial por etnia para el año 2010, se evidencia que hay una repercusión negativa en el ingreso laboral de las etnias que forman parte de los grupos minoritarios, es así que la población más discriminada es el afro ecuatoriano al recibir 5,2% menos en sus ingresos, seguida por los indígenas que obtienen 1,6% menos en su ingreso laboral y, finalmente, los blancos que perciben un salario superior al 14,1%. Para el año 2018, se evidencia una ampliación de la discriminación de los ingresos laborales para los indígenas de 0,5% es decir, los indígenas perciben ingresos de 2,1% menos en relación con las otras etnias, seguido de los afros ecuatorianos que percibe ingresos de 0,3% menos que las demás etnias; y por último la etnia blanca recibe ingresos laborales superiores al 19% más que en comparación con la etnia indígena y afro ecuatoriana. Por lo que podemos decir, que con respecto a la discriminación salarial por etnia se evidencia una relación positiva significativa en el grupo poblacional blancos, pero negativa en los indígenas, y afro ecuatorianos, por lo tanto, pertenecer a un grupo étnico podría ser causa de discriminación.

Según la OIT (2004), los efectos de pertenecer a grupos minoritarios como los afrodescendientes e indígenas, afecta su inclusión económica, y por lo tanto estos grupos se concentran en actividades de baja productividad como: en el sector informal o sectores agrícolas. La situación se agrava con la inclusión de género, porque pertenecer a una etnia y ser mujer limita doblemente el acceder a un empleo.

Al analizar las variables explicativas que tienen relación directa con la teoría del capital humano encontramos los siguientes resultados: los años de escolaridad, años de experiencia y experiencia al cuadrado, estas son significativas al 1%. En el caso específico de la educación podemos interpretar que por cada año de educación que el individuo posea aportara 3,3% de dólares al salario en el año 2010, y para el año 2018 por cada año

de educación que posea un individuo el salario se incrementa en 4,3%, es decir, los ingresos laborales que se pueden obtener son, en general, notablemente mejores a medida que se obtiene más estudios. Lo mismo ocurre con la variable experiencia, es decir por cada año de experiencia que se tenga el salario se incrementa de 0,1% en el 2010 a 0,7% para el año 2018.

Por otra parte, el coeficiente negativo que acompaña los años de experiencia al cuadrado refleja los retornos decrecientes de la experiencia, donde un año adicional de experiencia contribuyen a aumentar el salario, pero cada vez en menor grado (0,001% menos por cada año adicional). En relación al área donde reside cada individuo, se estimó los rendimientos que se tiene para el sector rural en el año 2010 y manteniendo todo lo demás constante, se obtiene como resultados que las personas viven en esta área tienen un efecto negativo en el salario, a diferencia del sector urbano, es decir cada individuo que resida en el sector rural percibe y contribuye un 0,7% menos al salario, sin embargo no se encontró significancia para el año 2010, y en el año 2018 es de 0,13%, siendo estos resultados significativos, entonces podemos explicar que existe una brecha que ha ido incrementándose desde el año 2010 al 2018 en el sector rural respecto al sector urbano.

Las personas con estado civil casado tienen efectos negativos en el salario. Es decir, que para el año 2010, el estado civil casado percibe ingresos inferiores a 4,5% con respecto al soltero que gana en promedio 5,4%; y 10,8 más en el 2018, por lo tanto, los solteros tienen mayores probabilidades de empleo y de poseer ingresos laborales mayores. Estos resultados son estadísticamente significativos al 1%. Por último, se analizó la condición de actividad, la ocupación y si es jefe de hogar siendo estas variables estadísticamente significativas, donde se puede observar que a través del tiempo las personas que trabajan en el sector privado perciben 1% menos ingresos laborales que los trabajadores del sector público que ganan 12,6% más, esto radica en que los empleados del sector público se encuentran en constante capacitación por lo que construyen un mayor grado de experiencia y eficiencia laboral, además cabe recalcar que en el Ecuador se prioriza el sector público más que el privado. Por otro lado, tenemos la relación de parentesco o jefe de hogar, la cual tiene un efecto positivo en los salarios, ya que aumento de 6,8% en el 2010 a 9,8% para el 2018, respectivamente siendo significativamente aceptados.

Tabla 6.*Resultados del modelo de Mincer, 2010-2018.*

	(log) Ingreso expresado en dólares	
	2010	2018
Indígena	-0.016** (0.020)	-0.021 (0.020)
Afro Ecuatoriano	-0.052** (0.009)	-0.003 (0.029)
Blanco	0.141*** (0.000)	0.196*** (0.000)
Mujer	-0.047*** (0.003)	-0.037*** (0.000)
Nivel de instrucción	0.033*** (0.000)	0.043*** (0.000)
Edad	0.006 (0.070)	0.017*** (0.000)
Edad2	-5.69e-06 (0.873)	0.001*** (0.000)
Experiencia	0.001*** (0.032)	0.007*** (0.000)
Experiencia al cuadrado	-0.000 (0.330)	-0.0001*** (0.000)
Jefe de Hogar	0.068*** (0.000)	0.098*** (0.000)
Estado civil		
Casado	-0.045*** (0.000)	-0.099*** (0.000)
Soltero	0.054*** (0.003)	0.108*** (0.000)
Área		
Rural	-0.007* (0.048)	-0.013*** (0.001)
Urbana	0.0324* (0.047)	0.013*** (0.001)
Ocupación		
Privado	-0.001 (0.739)	0.104*** (0.000)
Público	0.126*** (0.000)	0.306*** (0.000)
Condición de actividad	-0.840*** (0.002)	0.801*** (0.000)

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

Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Tabla 7, se presentan los resultados de la ecuación de Mincer para la población blanca para el año 2010 y 2018. Como se observa, los modelos muestran el hecho de que un individuo que sea mujer blanca percibe 4,5% menos que el hombre blanco, por otro lado, el hecho de pertenecer a esta etnia blanca tiene efectos positivos en el salario, ya que percibe ingresos laborales mayores, y es estadísticamente significativa al 1%.

El estudiar un año adicional genera un incremento positivo en el salario de hombres y mujeres para los dos periodos analizados. Para el año 2012, los hombres tienen en promedio un aumento en su salario por cada año adicional; las mujeres, un incremento de 37%. Como se observa, al comparar entre periodos, el retorno disminuye para el año 2010, y se podría pensar que se debe a una mayor educación en general de la sociedad. Un año más de experiencia tiene efectos positivos en el salario, y la experiencia al cuadrado denota su rendimiento marginal decreciente del 0,0001. Los blancos que residen en el área rural perciben ingresos salariales inferiores a 2,3% y 2% en comparación a los que residen en el área urbana de 32,4% y 13% por lo que se podría decir que durante los últimos años se han desarrollado distintos programas de inversión pública con el principal objetivo de impulsar la infraestructura rural, a fin de potenciar las capacidades productivas y activos de la población rural, en su mayoría en situación de pobreza. Sin embargo, a pesar de estos esfuerzos, la cobertura y penetración de estas políticas sigue siendo baja, principalmente debido al aislamiento que caracteriza a las zonas rurales.

Tabla 7.

Resultados del modelo de Mincer para la etnia blanca, 2010-2018.

	(log) Ingreso expresado en dólares	
	2010	2018
Blanco	0.085*** (0.004)	0.135*** (0.000)
Mujer	-0.045*** (0.003)	-0.033*** (0.037)
Nivel de instrucción	0.030*** (0.000)	0.037*** (0.000)
Edad	0.003*** (0.406)	0.014*** (0.000)
Edad2	-0.000*** (0.873)	-0.0001*** (0.000)
Experiencia	0.001 (0.509)	0.007*** (0.000)
Experiencia al cuadrado	-6.65e-06 (0.884)	-0.0001*** (0.000)
Jefe de hogar	0.0668*** (0.000)	0.087*** (0.000)
Estado civil		
Casado	0.048*** (0.000)	0.108*** (0.000)
Soltero	-0.054*** (0.002)	-0.093 (0.000)
Área		
Rural	- 0.023 (0.134)	-0.002*** (0.536)

Urbana	0.0324 (0.047)	0.013*** (0.000)
Ocupación		
Privado	-0.001 (0.739)	-0.312 *** (0.000)
Publico	0.125*** (0.000)	0.308*** (0.000)

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

Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Tabla 8, se evidencia los resultados del modelo de Mincer para la etnia indígena para el año 2010 y 2018. Pertenecer a la población indígena tiene repercusiones negativas en el salario, tal y como podemos observar, en el caso de las mujeres indígenas tienen menores ingresos en un 5,3% en el 2010, a través del tiempo se observa que para el 2018 se reduce la discriminación, pero sigue siendo negativa, percibiendo 4,8% menos que los hombres indígenas. Por ello, podemos decir, que 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. 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.

Por otra parte, un año más de experiencia tiene efectos positivos en el salario del 1% al 7%, y la experiencia al cuadrado denota su rendimiento marginal decreciente a 0,0001% respectivamente. El estar ubicados en el área urbana tiene un efecto positivo en el retorno salarial, y ayudaría a explicar la menor densidad en las zonas rurales. Por lo que vivir en un área urbana genera un incremento del salario del 3,3% y 9%, cifra que se ha aumentado significativamente con respecto al año 2010.

Tabla 8.

Resultados del modelo de Mincer para la etnia indígena, 2010-2018.

	(log) Ingreso expresado en dólares	
	2010	2018
Indígena	-0.007 (0.844)	-0.022*** (0.004)
Mujer	-0.053*** (0.000)	-0.048*** (0.000)

Nivel de instrucción	0.030*** (0.000)	0.042*** (0.000)
Edad	0.000 (0.939)	0.013*** (0.000)
Edad2	0.001 (0.283)	-.0001*** (0.000)
Experiencia	0.001*** (0.032)	0.007*** (0.000)
Experiencia al cuadrado	-0.001 (0.330)	-0.0001*** (0.000)
Jefe de hogar	0.067*** (0.000)	0.086*** (0.000)
Estado civil		
Casado	0.045*** (0.000)	0.108*** (0.000)
Soltero	-0.009*** (0.002)	- 0.093 (0.000)
Área		
Rural	-0.007 (0.48)	-0.000 (0.981)
Urbana	0.033* (0.042)	0.009*** (0.014)
Ocupación		
Privado	-0.180*** (0.000)	-0.312*** (0.000)
Público	0.122*** (0.000)	0.308*** (0.000)

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

Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Tabla 9, se evidencia los resultados del modelo de Mincer para la etnia afro ecuatoriana para el año 2010 y 2018, donde se puede observar que por el hecho de ser mujer afro ecuatoriana tiene un efecto negativo, sin embargo, los resultados no son significativos, es decir no podemos asegurar que el hecho de pertenecer a esta etnia tenga un diferencial con el resto de etnias. Por otro lado, se observa que la mujer afro percibe 4,4% menos del salario a diferencia del hombre afro ecuatoriano y para el año 2018, esta diferencia salarial disminuyó a un 0,7%. La edad al cuadrado posee un coeficiente negativo y no es estadísticamente significativo, lo que quiere decir que las personas entre 46 y 64 años a pesar de tener experiencia y cualificaciones, este segmento de personas puede sufrir de ingresos salariales menores y niveles de desempleo cuatro veces mayores que el promedio nacional.

La variable de área tiene una relación negativa con el nivel de ingresos del afro ecuatoriano, es decir, las personas afro ecuatorianas que trabajan en el sector rural ganan en promedio entre un 3,3 % y un 2,8 % menos de los afros ecuatorianos que trabajan en

el área urbana. La variable estado civil unipersonal soltero, que influye negativamente en la participación laboral de las mujeres afro ecuatorianas (5,9% y 100% respectivamente), siendo estadísticamente significativas al 1%.

Tabla 9.

Resultados del modelo de Mincer para la etnia afro ecuatoriana, 2010-2018.

	(log) Ingreso expresado en dólares	
	2010	2018
Afro ecuatoriana	-0.046 (0.104)	-0.007 (0.367)
Mujer	-0.044*** (0.003)	-0.039 (0.000)
Educación (nivel de instrucción)	0.002*** (0.000)	0.038*** (0.000)
Edad	0.006 (0.494)	0.0140*** (0.000)
Edad2	-5.69e-06 (0.873)	0.001*** (0.000)
Experiencia	0.001 (0.511)	0.007*** (0.000)
Experiencia al cuadrado	-0.000 (0.854)	-0.0001*** (0.000)
Jefe de hogar	0.073*** (0.000)	0.088*** (0.000)
Estado civil		
Casado	0.043*** (0.000)	0.092*** (0.000)
Soltero	-0.059*** (0.001)	-0.100*** (0.000)
Área		
Rural	-0.033 ** (0.037)	-0.028*** (0.000)
Urbana	0.026 (0.101)	0.013*** (0.499)
Ocupación		
Privado	-0.182 *** (0.000)	0.311*** (0.000)
Público	0.123 *** (0.000)	-0.306*** (0.000)

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

Nota: Adaptado al INEC (2018).

En la Tabla 10, se evidencia los resultados del modelo de Mincer para la etnia mestiza para el año 2010 y 2018. En los períodos analizados ser mujer mestiza tiene un efecto negativo en el salario respecto al hombre mestizo, ya que para el año 2010 la mujer mestiza percibió 5% menos que el hombre mestizo y para el 2018, la brecha salarial disminuyó a 3,7%, siendo estos resultados estadísticamente significativos. Es decir, que

de acuerdo con los resultados anteriores es notable que la posición de la mujer en el interior del mercado laboral se observe en una situación de desventaja, 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 antonomasia¹ 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. Adicional a ello, las variables: rural, edad al cuadrado, experiencia al cuadrado y soltero poseen un coeficiente negativo con respecto al ingreso laboral de la etnia mestiza. Es decir, los mestizos pertenecientes al área rural perciben entre 3,5% y 1,44% menos ingresos que los que residen en el área urbana; Por otro lado, la edad al cuadrado está 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; y la experiencia al cuadrado aumenta los ingresos pero a tasas decrecientes, ya que eventualmente el efecto se hace igual a cero y a partir de ese punto se hace negativo.

También se puede evidenciar en los resultados, que en promedio los trabajadores mestizos del sector público reciben una remuneración más alta (12,2% y 30,6%) que los trabajadores del sector privado (1% y 30,6%), por lo que se podría decir que el sector público posee beneficios más altos respecto al sector privado, por los incentivos que generan los políticos hacia los trabajadores de este sector, asegurando su permanencia en futuras elecciones. No obstante, dado que algunas de las ineficiencias de las políticas se concentran en el futuro, hace que el patrocinio del empleo público, sea menos costoso.

Tabla 10.

Resultados del modelo de Mincer para la etnia mestiza, 2010-2018.

	(log) Ingreso expresado en dólares	
	2010	2018
Mestizo	0.006 (0.712)	0.012** (0.022)
Mujer	0.051*** (0.001)	-0.037*** (0.000)
Educación (nivel de instrucción)	0.029*** (0.000)	0.041*** (0.000)
Edad	0.006 (0.988)	0.014*** (0.000)

¹ Figura retórica de pensamiento que consiste bien en sustituir un nombre apelativo por el de la cualidad que le caracteriza o que se le atribuye, bien en sentido inverso.

Edad2	-0.001 (0.873)	0.001*** (0.000)
Experiencia	0.001*** (0.868)	0.007*** (0.000)
Experiencia al cuadrado	-0.000 (0.820)	-0.0001*** (0.000)
Jefe de hogar	0.066*** (0.000)	0.095*** (0.000)
Estado civil		
Casado	0.045*** (0.000)	0.108*** (0.000)
Soltero	-0.054*** (0.003)	-0.093 (0.000)
Área		
Rural	-0.035 (0.48)	-0.0144*** (0.000)
Urbana	0.034* (0.031)	0.003*** (0.325)
Ocupación		
Privado	-0.001 (0.739)	-0.310*** (0.000)
Público	0.122 *** (0.000)	0.306 *** (0.000)

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

Nota: Adaptado al INEC (2018).

Objetivo Especifico 3.

Estimar la brecha salarial entre los diferentes grupos étnicos del Ecuador, periodo 2010- 2018, por medio del modelo de descomposición de brechas de Oaxaca-Blinder.

Por otra parte, para dar cumplimiento al objetivo 3, se presentan los resultados de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder por etnia, período 2010-2018. En la Tabla 11, se puede evidenciar para el año 2010, los indígenas percibieron ingresos inferiores a \$413,29 y \$633,40 en el 2018 con respecto a los no indígenas de \$510,93 y \$759,54, es decir existió una brecha salarial de \$97,63 en 2010 y una brecha de \$126,14 para el 2018, por lo que se evidencia una descomposición en las dotaciones de las variables independientes con un peso de \$133,14 y de \$81,94 en el 2010 y también tenemos el componente no explicado de 21,90% y de 9,06% para el 2018, atribuible a discriminación o ineficiencia en el mercado laboral, por lo que podemos decir, que si existe una brecha en el ingreso laboral entre los indígenas y no indígenas, ya que se encuentra explicada en la mayor parte que los no indígenas poseen mayores dotaciones de capital humano, niveles de instrucción superior y experiencia, en cambio los indígenas, con sus condiciones de analfabetismo, nivel de instrucción, salud, y otros factores más, inciden

de manera muy desfavorable cuando la población indígena se incorpora al mercado laboral. Es por ello, que los no indígenas perciben ingresos superiores a los indígenas siendo esta brecha estadísticamente significativa, por tanto, se confirma que hay discriminación de salarios, y los salarios de los indígenas son más bajos que las personas no indígenas.

Por otro lado, podemos ver que existe una brecha salarial, donde los blancos perciben ingresos mayores en \$682,31 y \$1122,52 respectivamente. La descomposición muestra que debido a las dotaciones que posee la etnia blanca poseen mayor inserción laboral, mayores niveles de capital humano y experiencia, reciben mayores ingresos en la cantidad de \$121,37 en 2010, mientras que en 2018 muestra un valor de \$293,51, lo cual indica que durante el periodo 2010- 2018 los factores relacionados tomaron mayor peso y valor para determinar los ingresos de los individuos estudiados. Debido al factor discriminatorio los ingresos que perciben las demás etnias son inferiores en \$79,23 y \$153,15 para el 2010 y 2018 respectivamente, los cambios en los años de estudio son considerables por lo que la discriminación tiene gran diferencia y demuestra que la diferencia de ingresos para los distintos tipos de etnias tiene un grado de diferencia significativa.

Por otra parte, tenemos la estimación de la etnia afro ecuatoriana, donde es evidente que existe una brecha menor en relación con los ingresos salariales que perciben los mestizos y los blancos, pero superior a los ingresos laborales a la etnia indígena, ya que para el año 2010 los afros ecuatorianos percibían \$454,15 menos que la etnia de mestizos y blancos, en comparación del año 2018 donde estos ingresos aumentaron en \$238,68, es decir que ganaron en promedio \$692,83, con una diferencia salarial de \$62,96 con respecto a la etnia mestiza y blanca. Además, el 22,97% se le atribuye al componente de discriminación y el 15,35% esto debido a las diferencias de dotaciones, esto debido a que las poblaciones afrodescendientes tienen acervos menores de capital humano, ya que, en términos de la escolaridad, en promedio los afros ecuatorianos para el 2018 estudiaron 8,7 años, lo que se traduce en un alcance de los últimos años de educación básica. Y es importante comparar con los mestizos, que reportan un año más en promedio de estudios. Y si comparamos con los blancos, registran cerca de dos años más de preparación académica.

El hecho de que los afros ecuatorianos registren la tasa de desempleo más alta en Ecuador, y sean el segundo grupo de más bajos ingresos y tengan las tasas de asistencia escolar secundaria y universitaria más bajas del país, evidencia la desigualdad existente en el país y la exclusión social y económica que ha caracterizado a este grupo de la población desde la esclavización. Por lo que es notorio que la educación es uno de los pilares en que se debe trabajar para mejorar el acceso al mercado laboral; sin embargo, el trabajo debe hacerse de tal forma que se mitiguen estructuras racistas en instituciones educativas que limitan el ingreso de personas por su etnia.

Por último, tenemos, la brecha salarial de la etnia mestiza, donde se puede evidenciar que para el año 2010, se percibió ingresos superiores a \$507,80 en comparación a las etnias de indígenas y afro ecuatorianos, y para el año 2018, se evidenció un incremento salarial significativo de \$507,80 superior a los indígenas y afro ecuatoriano pero inferior al ingreso laboral de los blancos. Por lo que es evidente que existe una brecha de los ingresos salariales de \$5,37 para el año 2010 y de \$12,96 para el 2018, siendo la brecha no significativa, lo cual significa que la brecha en las dotaciones del mercado laboral no se explica por las diferencias de las dotaciones del capital humano.

Por lo tanto, en el Ecuador existe una interrelación entre dos factores; el prejuicio de los blancos, así como de los mestizos, pues perciben a los afrodescendientes e indígenas, como personas inferiores o minorías. Esta percepción es una de las causas de la discriminación contra de estos grupos. Esta percepción prejuiciosa hace que los que están en cargos de decisión excluyan aún más a los grupos ya excluidos; y el bajo nivel de vida de la población de estos grupos se retroalimenta y mantiene a causa del prejuicio de los primeros.

En resumen, podemos decir, que las etnias indígenas y afro ecuatorianos, siguen siendo considerados como grupos vulnerables o minorías y a lo largo de la historia han sido estigmatizados, por lo que hemos podido evidenciar en los datos que los blancos y mestizos reciben los más altos ingresos laborales, mientras que los indígenas y los afros ecuatorianos tienen ingresos salariales inferiores, por lo que, se le atribuye cierta discriminación dentro del mercado laboral, dado que, las minorías tienen menor acceso a los factores que determinan la productividad que la mayoría. Por ejemplo, si debido a las características observables mencionadas, los miembros de las minorías tienen menor acceso a la educación o tienen un acceso a educación de menor calidad que los de la

mayoría. En este caso, llegan al mercado en condiciones de desventaja que se reflejan en menores productividades, lo que da origen a salarios menores que los de la mayoría (mestizos y blancos).

Tabla 11.

Descomposición salarial de Oaxaca-Blinder por etnias, periodo 2010-2018.

		2010	2018	
Indígenas	Diferencial	Predicción 1	510,93*** (0,000)	759,54*** (0,000)
		Predicción 2	413,29*** (0,000)	633,40*** (0,000)
		Diferencia	97,63*** (0,000)	126,14*** (0,000)
	Descomposición	Dotaciones	133,14*** (0,000)	81,94*** (0,000)
		Coefficientes	-21,90 (0,220)	9,06*** (0,000)
		Interacción	-13,60 (0,498)	35,12 (0,042)
Blancos	Diferencial	Predicción 1	502,10*** (0,000)	749,85*** (0,000)
		Predicción 2	682,31*** (0,000)	1122,52*** (0,000)
		Diferencia	-180,21*** (0,000)	-372,67*** (0,000)
	Descomposición	Dotaciones	-79,23*** (0,000)	-153,15*** (0,000)
		Coefficientes	-121,37*** (0,001)	-293,51*** (0,000)
		Interacción	20,39 (0,170)	73,99** (0,084)
Afro Ecuatorianos	Diferencial	Predicción 1	509,28*** (0,000)	755,8 (0,004)
		Predicción 2	454,15*** (0,000)	692,83*** (0,000)
		Diferencia	55,13*** (0,000)	62,96 (0,084)
	Descomposición	Dotaciones	15,35** (0,033)	69,96*** (0,004)
		Coefficientes	22,97 (0,107)	-4,91 (0,881)
		Interacción	16,79*** (0,001)	-2,08 (0,909)
Mestizos	Diferencial	Predicción 1	502,43*** (0,000)	742,66*** (0,000)
		Predicción 2	507,80*** (0,000)	755,66*** (0,000)
		Diferencia	-5,37 (0,703)	-12,96 (0,571)
	Descomposición	Dotaciones	-40,30*** (0,000)	-67,61*** (0,000)

Coeficientes	42,79*** (0,002)	77,22*** (0,001)
Interacción	-7,87** (0,067)	-22,57** (0,026)

*p < 0,10; ** p < 0,05; *** p < 0,001

Nota: Adaptado al INEC (2018).

g. Discusión

Objetivo Especifico 1.

Analizar la evolución y correlación de la discriminación salarial étnica en Ecuador, periodo 2010-2018, mediante un análisis gráfico y estadístico.

Durante el período de análisis del presente trabajo investigativo, el nivel de ingresos entre etnias en el Ecuador, se pudo evidenciar que los ingresos laborales han decrecido significativamente durante el 2010-2018. Esto debido a que, de acuerdo al Plan Nacional del Buen Vivir, se buscó reducir las brechas étnicas desprendidas de las relaciones de discriminación, exclusión y racismo, especialmente en las etnias de los indígenas y los afrodescendientes, por medio del acceso a la educación y gratuidad, lo cual contribuyó, a que aumente el nivel de educación de las minorías étnicas haciendo que las diferencias salariales disminuyan a lo largo del periodo de estudio.

Estos resultados son similares a la investigación: de Strumilin (1966) en el que menciona que el gasto en educación es una inversión que genera un alto rendimiento, por tanto, se explica que los sistemas educativos permiten el desarrollo del pleno empleo y del crecimiento económico, es decir, que la políticas sociales y económicas mejoran la brecha de la desigualdad de la sociedad, mediante una educación equitativa. Para Cobos (2019), pese a las importantes mejoras en materia social en los últimos años sobre todo educativa, los datos revelan que existe un problema en cuanto a la culminación de educación media, secundaria y universitaria según la auto denominación étnica. Especialmente para las minorías étnicas ya que mantienen una tasa de matriculación más baja dentro del nivel secundario y superior, por lo que es necesario fomentar la equidad y movilidad intergeneracional. Asimismo, la investigación de Galassi y Andrada (2011), sostienen que la educación es uno de los principales determinantes de los ingresos de los individuos. Además, es importante controlar las características socioeconómicas y demográficas, porque la calidad de vida y los hábitos afectan el modo de inserción en el mercado laboral y, en consecuencia, los ingresos.

Para Peñaloza (2015), la distribución de los ocupados en el mercado laboral ecuatoriano y la mediana del ingreso salarial por tipo de etnia, es predominante para la población que se considera mestiza ya que llegó a representar el 79% de los ocupados, seguido por los negros con el 7%, y luego se tiene la población indígena con el 4%. Asimismo, Mina y Barzola (2018), en su estudio a nivel laboral dentro del sector moderno evidenciaron que los afros ecuatorianos y los indígenas son quienes menor participación dentro del mercado laboral, siendo las poblaciones blanca y mestiza quienes ostentan las mayores tasas de trabajadores ocupados e ingresos laborales en el sector moderno de la economía (49% y 43,1% respectivamente), en tanto el promedio nacional es de 42,7%.

Por otro lado, también se evidenció la distribución de ingresos entre hombre y mujeres, donde durante el periodo de análisis, se pudo evidenciar que los hombres ganan ingresos superiores al de las mujeres en todos los años de estudio, de manera general, podemos decir que la sociedad y la cultura generan y reproducen estos patrones tradicionales de roles y relaciones entre hombres y mujeres; éstos están signados por la desigualdad y la asimetría de poder entre los géneros y tienden a actuar, predominantemente, en detrimento de las posibilidades de las mujeres. Todo esto ha dado como resultado que tanto hombres como mujeres no tengan acceso a las mismas oportunidades en diferentes campos, por su categoría de género (femenino o masculino).

Es decir, la observancia de las diferencias entre ambos géneros da presencia a la inequidad de derechos en donde la mujer es vista como un ser inferior. Este hallazgo concuerda con las investigaciones realizadas por Cañar, Aguirre, y Jaramillo (2021) donde denotaron la brecha salarial, de que los hombres percibían un salario promedio \$99,3 más que las mujeres, presentándose una brecha por género de 28,31%, Para el caso 2019, la brecha de salarios se ubicó en 15,28% en donde existió una diferencia de salarios de \$52,80, siendo el porcentaje más bajo del periodo de estudio. Asimismo, el resultado de Gasteiz (2012) concuerda con los resultados encontrados, donde la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica, afectan principalmente a las mujeres. Este resultado se mantiene y concuerda con el análisis de Piaún (2010), donde las diferencias salariales existentes entre hombres y mujeres impiden que estas últimas desarrollen sus capacidades al máximo y por lo tanto se desperdicien, es decir, esta brecha afecta directamente al desenvolvimiento profesional y limita sustancialmente en la mejora del individuo.

De acuerdo con los resultados de la correlación de Pearson, se pudo constatar que tanto para el año 2010, como el 2018, existe una relación negativa entre el nivel de ingresos y la etnia indígena y afro ecuatoriana, esto quiere decir que al momento de pertenecer o auto identificarse a una de estas etnias se perciben ingresos inferiores al resto, esto debido a las prácticas discriminatorias existentes dentro del mercado laboral ecuatoriano, pero el nivel de ingresos posee una relación positiva para los blancos y mestizos ya que pertenecer a estas etnias aumenta los niveles de ingresos, debido a que tienen mayores niveles de capital humano, estos resultados concuerdan con los estudios realizados por Contreras y Galvan (2003); Díaz, Elioza, y García, (2017); y Sánchez (2018).

Las variables nivel de instrucción, escolaridad, y experiencia poseen una correlación positiva con el nivel de ingresos, es decir, los ingresos en relación con el capital humano, en término de educación formal, a medida que se aumenta un año más de educación formal, se incrementa el nivel de ingresos salarial. Estos resultados concuerdan con los estudios efectuados por Biagetti y Scicchitano (2011); y Gasteiz (2012).

Objetivo Especifico 2.

Identificar los factores determinantes que inciden en la discriminación salarial étnica en el Ecuador, periodo 2010-2018, por medio de la aplicación de ecuaciones de ingresos Mincerianas y utilizando análisis gráficos.

A continuación, se procedió a identificar los determinantes que inciden en la discriminación étnica, en la que se relacionó la variable etnia con las variables: género, sexo, estado civil, edad, nivel de instrucción, jefe de hogar, capital humano, condición de actividad y la ocupación bajo el contexto ecuatoriano. De acuerdo con los resultados obtenidos en la investigación se pudo constatar, que tanto la etnia indígena como afro ecuatoriana ha disminuido su auto identificación con el pasar de los años, dado que para el año 2010, la población afro ecuatoriana representaba el 4,23% y la indígena 7,03% y para el año 2018, la composición étnica disminuyó a 1,67% los afro ecuatorianos y el 3,80% los indígenas, lo que coincide con los resultado de Pozo (2018), donde evidenció que en el año 2015 se registró que el 3,54% y 4% representaba la población indígena y afro ecuatoriana y para el año 2016 disminuyó a 2,73% los individuos auto identificados como indígenas, y el 3,35% los afro ecuatorianos.

Desde la perspectiva de Ñopo (2012), una de las razones por las que estas etnias ya no se autodefinen como tal es que estos grupos son víctimas de problemas sociales como la

restricción a los servicios básicos, malas condiciones de salud, escasa representación política, discriminación y segregación laboral; involucrando menores dotaciones de capital humano, lo que se convierte en un menor logro educativo y escasa experiencia laboral, llevándolos a obtener menores ingresos y por ende mayor incidencia de pobreza.

También se demostró que los indígenas y afro ecuatorianos tienen una relación negativa con el nivel de ingresos y sus coeficientes son estadísticamente significativos, a diferencia de los mestizos y los blancos que tienen relación positiva con el nivel de ingresos, por lo que en el año 2010 la población afro ecuatoriana percibió 5,2% menos en sus ingresos, y los indígenas obtuvieron 1,6% menos en sus ingresos laborales en comparación de las demás etnias, por lo que los resultados concuerdan con los de Rúaless (2017), en su investigación se pudo reflejar que tanto los indígenas como los afros tienen un coeficiente negativo y estadísticamente significativo, por lo que los indígenas (9,5%) y los afros (14,6%) perciben menos salarios, siendo los grupos étnicos más discriminados en cuanto al ingreso laboral.

A lo que confiere el resultado de la variable capital humano (escolaridad o nivel de instrucción, experiencia, experiencia al cuadrado) posee una relación positiva con el nivel de ingresos a excepción de la experiencia al cuadrado, en el caso de la escolaridad podemos decir que por cada año de educación que el individuo posea aportará 3,3% y 4,3% a sus ingresos laborales, es decir, los ingresos laborales que se pueden obtener se incrementarán proporcionalmente a medida que se obtiene más estudios. Estos resultados concuerdan a los de Rivero y Jiménez (1999) donde, encontraron una relación positiva entre la escolaridad y los salarios, y sugieren que la etnia también juega un papel muy importante en la distinción del salario.

Lo mismo ocurre con la variable experiencia, es decir por cada año de experiencia que se tenga el salario incrementará 0,1% y 0,7% respectivamente, no obstante, el coeficiente negativo que acompaña los años de experiencia al cuadrado refleja los retornos decrecientes de la experiencia a 0,001%, estos resultados se los puede corroborar de acuerdo con la investigación de Ibadango (2018) donde muestra que un año adicional de escolaridad genera un incremento positivo en el salario, de 4,01% cifra que aumenta a 4,67% en el 2017. Lo mismo sucede con la variable experiencia al aumentar el salario de 2,42% a 3,61% y al derivar el logaritmo del ingreso con respecto a la variable experiencia

al cuadrado se conoce la forma cóncava de la misma y que a partir de ciertos años la experiencia ya no aporta a los ingresos del individuo.

Este resultado se mantiene de acuerdo con Torresano (2009); Pérez y Torresano (2015); y Pozo (2018), donde corroboran que por cada año de instrucción adicional el ingreso aumenta, y la variable de capital humano que más aporte brinda al ingreso, es el nivel de instrucción superior y la que incide positivamente sobre el ingreso es la experiencia. La experiencia al cuadrado tiene un coeficiente negativo y significativo lo que permite captar la concavidad de la función ocasionada por el declive biológico.

Por otra parte, la variable edad presentada en la ecuación original de Mincer (1970), manifiesta que la edad tiene un efecto positivo y significativo sobre los salarios. Estos resultados son similares a los presentados en la investigación de Contreras, Mejía, y Acevedo (2008), donde comprueban la relevancia significativa de la variable edad en la variación salarial, ya que la variable edad al cuadrado captura la parte decreciente de la edad sobre los salarios, cabe destacar la relación negativa, que existe entre estas dos variables por el hecho que luego de cierta edad al incrementar un año más los salarios tienden a decrecer.

En lo referente a la variable área se demostró tiene un coeficiente negativo, lo que quiere decir que las personas que residen en la zona urbana perciben mejores salarios que sus homólogos en la zona rural, esto se verifica en el contexto ecuatoriano y en la constante emigración a las zonas urbanas del país, especialmente en aquellas en las que existe mayor dinamismo económico, por lo que cada individuo que resida en el sector rural percibe 0,7% y 0,13% menos de ingreso laboral, en este sentido este resultado coincide con los resultados encontrados por Aracil y Winter (2006), Rúaless (2017), e Ibadango (2018), donde la variable área, muestra efectos negativos en las personas que habitan en zonas rurales, ya que ubicarse o habitar en la área rural desfavorece a la obtención de un mayor salario.

La variable estado civil casado indica una relación negativa con respecto al ingreso laboral, pero positiva con el soltero, esto quiere decir el casado percibe de 4,7% a 9,9% menos de su ingreso laboral en comparación con el soltero que percibe de 5,4% a 10,8% más de salario, estos resultados son estadísticamente significados. Sin embargo, discrepan con los resultados obtenidos en la investigación de Pozo (2018), en el que concluye que las personas que consideran su estado civil como casados reciben un pago mayor. Lo

mismo indican Pérez y López (2009) autores que evidencian un incremento en los ingresos salariales por ser casados.

En síntesis, se puede evidenciar que, a través del tiempo, persiste la discriminación salarial en contra de los grupos étnicos (indígenas y afro ecuatorianos) históricamente discriminados. Además, se observa que el hecho de tener mayores años de educación y de experiencia tiene un efecto positivo en los salarios, al igual que vivir en el área urbana. Estos resultados, corroboran la literatura teórica y evidencia empírica referente a la discriminación salarial encontrados por Rivero y Jiménez (1999); Aracil y Winter (2006); Contreras, Mejía, y Acevedo (2008); Mamani (2011), Pico, Pérez, y Contreras (2012); y Ibadango (2018).

Objetivo Especifico 3.

Estimar la brecha salarial entre los diferentes grupos étnicos del Ecuador, periodo 2010-2018, por medio del modelo de descomposición de brechas de Oaxaca-Blinder.

De acuerdo con los resultados obtenidos en el objetivo específico 3, se pudo evidenciar por medio de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder por etnia, que tanto los indígenas como los afros ecuatorianos percibieron ingresos inferiores a \$413 y \$633 y de \$454 a \$692 en comparación con la etnia mestiza y blanca, es decir, que a lo que respecta a salarios, estos dos grupos étnicos son los que peores ingresos laborales perciben. En cuanto a las características no observables influyen en 9% a 21% en los indígenas y un 4% a 22% en los afros ecuatorianos, es decir, existe una potencial de discriminación en ambos casos. Asimismo, a lo que respecta a la descomposición de las dotaciones (experiencia, años de escolaridad, área) se encuentra explicada en 133% y 81% en los indígenas y un 15% a 69% en los afros ecuatorianos siendo estadísticamente significativas. En consecuencia, según el modelo de Oaxaca, se puede afirmar que hay evidencia empírica sólida para corroborar que en el Ecuador existe una discriminación salarial en contra de la población indígena y afro ecuatoriana, la que además es estable en el período en análisis. Es decir, personas con similar capital humano reciben un menor pago por el sólo hecho de pertenecer o auto identificarse a un grupo étnico donde existen diferencias salariales entre grupos de poblaciones indígenas y no indígenas, y afro ecuatorianos y no afro ecuatorianos, confirmando que hay discriminación de salarios, y los salarios de los indígenas y afro ecuatorianos son más bajos que los mestizos y blancos.

Estos resultados son similares a los resultados encontrados por Mayta y Quilca (2018), donde descompusieron la brecha de ingreso laboral entre indígenas y no indígenas, verificando que el coeficiente de los no indígenas es positivo y estadísticamente significativo, lo que confirma que su ingreso laboral es superior al ingreso laboral de los trabajadores indígenas, y es explicada en 54% por diferencias en características observables, entre ellas, el nivel educativo, mientras las características no observables influyen en 46%, en ambos casos con un nivel de significancia del 1%. Asimismo, los resultados de Miranda (2020), corroboran que las brechas salariales de la etnia indígena, de acuerdo al modelo Oaxaca-Blinder, es generalmente significativa estadísticamente, al descomponer la diferencia salarial, donde concluyó que en el año 2010 la brecha salarial es del 46.7%, en el 2016 es el 51.6% a favor de las personas que se auto identifican como no indígenas y para el 2018 el resultado es del 50% es decir, estos resultados indican diferencias significativas para el funcionamiento del mercado laboral.

Por otra parte, Ruales (2017) también constata la existencia de brechas salariales entre las minorías (indígenas y mulatos) en comparación con los mestizos. De igual forma, Aracil y Winter (2006) exponen que, una parte del diferencial salarial esta explicado por las diferencias en las dotaciones de capital humano, es por ello que la desigualdad de ingresos no puede atribuirse solamente a las diferencias salariales por discriminación, sino que existen otros factores como el estado civil o área. Así, se confirma lo expuesto por Altonji y Blank (1999) y Ñopo (2012), que, pese a la disminución de las diferencias en los ingresos, continúa existiendo una brecha en los salarios de los grupos étnicos minoritarios y el grupo étnico que representa la mayoría.

Finalmente, entre los principales resultados de la literatura y evidencia empírica se logra corroborar, por ejemplo; según Melo (2009), en su estudio de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador, obtuvo la existencia de una brecha salarial para indígenas y no indígenas del 54,2%; También, Pumisacho (2010) en su investigación muestra a través de la evidencia empírica la existencia de discriminación salarial en contra de la población indígena. Por último, Pozo (2018), en su estudio de brechas salariales en el Ecuador, evidenció en el caso de los indígenas y afros una brecha salarial que se explica en mayor magnitud por las diferencias en las dotaciones, y por el factor de discriminación, concluyendo que dentro de este enfoque el grupo étnico que se desenvuelve en el mercado laboral en peores condiciones son los indígenas.

8. Conclusiones

En el presente trabajo de investigación se realizó el estudio de la discriminación salarial étnica en el Ecuador, periodo 2010-2018. Los resultados mostraron que, durante el periodo de estudio, existió una leve disminución en la evolución de la discriminación salarial étnica en el ámbito laboral ecuatoriano, esto debido a que la Constitución del Ecuador dispuso la prohibición de discriminación por cualquier causa y estableció que se garantice el goce de los derechos sin discriminación, especialmente, en educación y salud; y por otro, dispuso que todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, por lo que nadie podrá ser discriminado, no obstante, la discriminación laboral de la etnia indígena aún muestra signos de inferioridad y exclusión, a pesar de estos derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas, por lo que la investigación refleja que los indígenas todavía perciben menores ingresos salariales.

Los factores que inciden en la discriminación salarial de los grupos étnicos son: ser mujer, ser soltero, vivir en el área rural, y pertenecer al sector laboral privado, ya que tienen un efecto negativo en el ingreso laboral, mientras que las variables explicativas capital humano, jefe de hogar, condición de actividad y la ocupación, influyen positivamente en los ingresos laborales de todos los grupos étnicos. También se encontró que pertenecer a la etnia indígena y afro ecuatoriana, influye negativamente en el ingreso laboral, y disminuye las oportunidades de acceder al mercado laboral a pesar de cumplir con las mismas condiciones que los blancos y mestizos. Por lo que la hipótesis planteada es verdadera ya que, si existen factores determinantes que incidan en la discriminación salarial en el Ecuador.

En este estudio se descompuso la brecha de ingresos laborales por etnias en Ecuador, para los años 2010 y 2018, utilizando la descomposición Oaxaca (1973) y Blinder (1973). La brecha se presenta a nivel de ingreso, ya que esta es la principal fuente económica de los hogares y depende tanto del nivel de capital humano como de los años de experiencia del trabajador. En los dos años de estudio, se evidenció que existe una brecha salarial significativa para los cuatro grupos étnicos, es decir, que la brecha de los que se auto identifican como indígenas y afro ecuatorianos frente al sector poblacional auto identificado como blancos y mestizos es muy grande, la cual es explicada en parte por las diferencias en la dotación del capital humano y por la existencia potencial de discriminación en el mercado laboral ecuatoriano. Por lo tanto, se acepta la hipótesis, ya que si se evidenció la brecha salarial entre las etnias.

9. Recomendaciones

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

De acuerdo al desenlace del segundo objetivo, se sugiere que una posible solución para disminuir la brecha salarial, es que se debería promover el acceso igualitario a puestos de responsabilidad, ya que de esta manera se incrementará la posibilidad de una remuneración igualitaria, basada en las habilidades y cualificaciones de los empleados, como en su capital humano. Así se contribuiría a disminuir la desigualdad, fortaleciendo la presencia de los grupos étnicos que se encuentran en situación de discriminación. A su vez, la regulación de las empresas es una acción necesaria para que la selección del personal se de en función de sus capacidades evitando requisitos innecesarios como la distinción étnica para lograr una igualdad en el ámbito. Además, se debe facilitar las condiciones adecuadas para que tanto los indígenas como los afros ecuatorianos puedan gozar de la igualdad de oportunidades.

Finalmente, se recomienda que la política social debe estar destinada a igualar las dotaciones y la transmisión de capacidades a los grupos más vulnerables, con el fin de lograr la reducción de las brechas de ingresos, además es importante crear más políticas inclusivas, que promuevan el respeto a los grupos minoritarios con el objetivo de mejorar su inserción laboral y la tolerancia hacia estos grupos históricamente marginados.

10. Bibliografía

- Aigner, D., & Cain, G. (1977). Teorías estadísticas de la discriminación en los mercados laborales. *IRL Review*, 175-187.
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). *Race and gender in the labor market*. EEUU: Handbook of Labor Economics.
- Álvarez, M. T., & Seoane, M. J. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación volumen 5*, 285-034.
- Antón, J., Carpio, J. V., Moreno, J. R., & Lara, N. (2021). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pendientes Económicos*, 47-67.
- Aracil, A. G., & Winter, C. (2006). Gender and ethnicity differentials in school attainment and labor market earnings in Ecuador. *World Development* 34(2), 289-307.
- Arrow, K. (1971). Models of Job Discrimination. *Scientific Research An academic Publisher*, 83-102.
- Arrow, K. (1973). "The Theory of Discrimination". In *Discrimination in Labor Markets*. Princeton : Princeton University Press.
- Arrow, K. J. (1972). Some Models of Racial Discrimination in the Labor Market. Santa Monica: RAND Corporation.
- Arroyo, J. S., Belalcázar, L., Pinzón, L. F., & Herminsul, A. (2015). Evidence of Discrimination Against Afrocolombians in the Colombian Labor Market in Major Cities in 2007. *Ecos De Economía: A Latin American Journal of Applied Economics*, 19(41).
- Azcona, J. (1993). *Etnia*. Barcelona, Boixareu.: Diccionario temático de antropología.
- Banco Mundial. (2018). *Systematic Country Diagnostic (English)*. Washington: World Bank Group.
- Baquero, J., Guatiqui, J., & Sarmiento, L. (2000). *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia*. Editorial Universidad del Rosario.
- Barth, F. (1969). *Ethnic Groups and Boundaries: The Social Organization of Culture Difference*. Boston: Little, Brown and Company.
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. Chicago: University Of Chicago Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human Capital*. New York: Columbia University Press.

- Bello, A., & Rangel, M. (08 de Marzo de 2000). *Etnicidad, raza y equidad en América Latina y el Caribe*. Obtenido de CEPAL: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/31450/S008674_es.pdf
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*. Quito: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).
- Biagetti, M., & Scicchitano, S. (2011). Education and wage inequality in Europe. . *Economics Bulletin* , 2620–2628.
- Blackaby, D., Leslie, D., Murphy, P., & O'Leary, N. (2005). Nacido en Gran Bretaña: ¿Cómo les está yendo a las minorías étnicas nativas en el mercado laboral británico? *Cartas Economicas* , 370-375.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, vol. 8, 436-455.
- Breton, R. (1983). *Las Etnias*. Magala, España: Oikos- Tau, S.A Ediciones.
- Burger, R., & Jafta, R. (2006). *Returns to race: Labour market discrimination in post-apartheid South Africa*. University of Stellenbosch, Department of Economics.
- Cain, G. G. (1984). The economics of discrimination. *Focus*, 1-11.
- Calapi, K. P. (2019). *Discriminación salarial de las mujeres en el sector formal e informal del Ecuador en el período de 2008-2018*. Universidad Tecnica de Ambato, Ambato.
- Calva, J., Alvarado, R., & Cartuche, I. (2019). Descomposición de la brecha de desempleo entre hombres y mujeres en Ecuador: una comparación entre 2007 y 2017. *Revista Económica*, 1-8.
- Cañar, P. S., Aguirre, P. U., & Jaramillo, F. V. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 48-55.
- Carolina, Q. V. (2019). *Análisis de brechas salariales, entre hombres y mujeres en la ciudad de Loja en el año 2017*. (Trabajo de Titulación), Universidad Tecnica Particular de Loja, Area Administrativa, Loja.
- Carrillo, P., & Vasconez, V. (2010). *Una Aproximación de la Brecha Salarial entre Entidades Públicas en el Ecuador*. University Library of Munich. Germany: MPRA Paper 32711.
- CEAR. (2016). *Informe sobre discriminación de personas migrantes y refugiadas en España*. España.
- Cerón, V. E. (2001). *La discriminación salarial por género en el Ecuador: un análisis en las ciudades Quito, Guayaquil, Cuenca (década años noventa: 1990; 1999)*. Tesis de Grado , Pontificia Universidad Católica del Ecuador, Economía, Quito.

- Chávez, N. M., & Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, vol. 12, 29-45.
- Cobos, E. (2019). La educación no es igual para todas las etnias. *Revista GESTIÓN*, 1-12.
- CODAE. (23 de Marzo de 2010). *En Ecuador la discriminación racial aun esta presente*. Obtenido de Derechos Ecuador.com: <https://www.derechoecuador.com/en-ecuador-la-discriminacion-racial-aun-esta-presente->
- Cóndor, J. E. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia*. Maestría en Ciencias Sociales con mención en Economía del Desarrollo. Quito: FLACSO Sede Ecuador.
- Contreras, D., & Galvan, M. (2003). *¿Ha disminuído la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia?* La Plata: IV Reunión Anual sobre Pobreza y Distribución del Ingreso.
- Contreras, M. Y., Mejía, M. M., & Acevedo, K. (2008). Capital humano y segmentación del mercado laboral en las Islas del Rosario. *Revista Panorama Económico*, 145-167.
- Coronado, C. E. (2019). *Efecto de la discriminación salarial por género en los niveles de pobreza y desigualdad del Perú en el periodo 2011 - 2015*. Universidad de Lima, Lima.
- Cosmópolis, M. P. (1986). *EL SALARIO: SU PROTECCION Y GARANTIA*.
- Díaz, R. G., Elioza, J. R., & García, A. I. (2017). *Una medición de la representación del ingreso de los hogares indígenas en la distribución de ingresos*. Mexico : Instituto Tecnológico de Monterrey.
- Espinoza, J. M. (6 de Marzo de 2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de trabajo No.8*, 1-25.
- Espinoza, N. (2009). *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres: un análisis por cuantiles para el Ecuador*. (tesis de grado), Escuela Superior Politécnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador.
- Estrella, B. E., Meythaler, R. V., & Saldarriaga, Y. Q. (2020). Discriminación salarial por razón de género y autoidentificación en el Ecuador. *Revista Economía* , 45-59.
- Falgueras, I. (2008). La Teoría del Capital Humano: orígenes y evolución. *Temas Actuales de Economía*, 2(1), 19-48. Obtenido de Analistas Economicos Vol. 2: <https://www.analistaseconomicos.com/system/files/tae%20%20-capital%20humano-.pdf>

- Fernández, M. d. (2006). Determinants of the gender wage gap in Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad*, 65-208.
- Fuentes, J., Montero, R., & Palma, A. (2016). Discriminación salarial por género en Chile: Una mirada global. *Estudios de Economía*, 133-157.
- Galassi, G. L., & Andrada, M. J. (2011). Relation between education and income between the geographic regions of Argentina. *Papeles de población*, 257-290.
- Gasteiz, V. (2012). *Brecha Salarial: Causas e Indicadores*. España.
- González, J. A. (2014). Antecedentes, Teorías y Concepciones sobre el Salario. *Revista Académica e Institucional Páginas de la UCP*, N° 95, p.71-88.
- Gradín, C. (2015). Raza, etnia, inmigración y condiciones de vida en Costa Rica. *The review of Income and Wealth*, 62.
- Hicks, G. L. (1977). *Ethnic encounters: Identities and contexts*. North Scituate: Duxbury Press.
- Hopenhayn, M., & Bello, A. (2001). Discriminación étnico-racial y xenofobia en América Latina y el Caribe. *Cepal*.
- Horbath, J. E. (2008). *La Discriminación Laboral De Los Indígenas En Los Mercados Urbanos De Trabajo En México: Revisión Y Balance De Un Fenómeno Persistente*. Bogota: CLACSO.
- Ibadango, S. K. (2018). *Discriminación salarial por etnia en el período 2010-2017 en el Ecuador*. Pontificia Universidad Católica del Ecuador , Facultad de Economía , Quito.
- INEC. (Diciembre de 2016). *Reporte de Economía Laboral*. Obtenido de Ecuador en Cifras: <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Diciembre-2016/Informe%20Economía%20laboral-dic16%2816-01-2017%29.pdf>
- INEC. (2017). *Reporte de Economía Laboral*.
- INEC. (Marzo de 2018). *Indicadores Laborales*. Obtenido de Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Marzo-2018/032018_Presentacion_M_Laboral.pdf
- INEC. (2018). *Metodología de Diseño Muestral de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. Quito-Ecuador: Instituto Nacional de Estadística y Censos.
- INEC. (2018). *Plan para el fortalecimiento de estadísticas del trabajo 2018-2021* .
- Iparraguirre, A. M. (2009). *La Gestión Compartida Universidad-Empresa En La Formación Del Capital Humano. Su Relación Con La Competitividad Y El*

Desarrollo Sostenible. Tesis Doctoral de Economía , Universidad Nacional Experimental “Simón Rodríguez”.

- Jacobsen, J. P. (1994). *The economics of gender*. Oxford: Blackwell Publishing.
- Janson, P., & Martin, J. K. (1982). Satisfacción laboral y edad: una prueba de dos puntos de vista. *Social Forces* , 1089-1102.
- Jimenez, M. O. (2007). El mercado laboral como vínculo entre la inversión en educación y su rendimiento. *Revista Latinoamericana de Estudios Educativos*, 239-268.
- Lucas, R. (1990). Why doesn't capital flow from rich to poor countries? *The American economic review* 80(2), 92-96.
- Lustig, N., & Tommasi, M. (14 de Mayo de 2020). *Impacto y situación de la población indígena latinoamericana ante el Covid-19*. Obtenido de The United Nations Development Programme (UNDP): <https://www.latinamerica.undp.org/content/rblac/es/home/blog/2020/impacto-y-situacion-de-la-poblacion-indigena-latinoamericana-ant.html>
- Mamani, W. C. (2011). *Discriminación Salarial por Género en el Perú: 2003-2009*. Universidad de Chile, Departamento de Ingeniería Industrial.
- Martinez, P. J. (1995). Análisis empírico de la discriminación salarial de la mujer en España. *Investigaciones económicas*, 195-215.
- Mayta, R. A., & Quilca, L. A. (2018). Inequality of labor income and educational level between ethnic groups in Peru. *Comuni@cción*, 9(1), 56-67.
- Melo, D. I. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Doctoral dissertation, Universitat Autònoma de Barcelona.
- Mercado, A. F., Andersen, L., & Muriel, B. (2003). Discriminación étnica en el sistema educativo y el mercado de trabajo de Bolivia. *Revista Latinoamericana de Desarrollo Económico*, 63-98.
- Mill, J. S. (1848). *Principios de Economía Política* . Mexico: Fondo de cultura económica.
- Mill, J. S., & Gonzalez, F. (1865). *El gobierno representativo*. madrid: alianza editorial.
- Mina, M. A., & Barzola, D. d. (2018). Employment discrimination in Ecuador. *Revista Espacios*, 32.
- Mincer, J. (1970). The Distribution of Labor Incomes: A Survey with Special Reference to the Human Capital Approach. *Journal of economic literature*, 1-26.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earnings*. Columbia University Press, New York.

- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 33.
- Miranda, T. M. (2020). *Etnia y discriminación laboral: Caso Indígena en el Ecuador período 2010-2018*. Universidad Nacional de Chimborazo , Riobamba.
- Montenegro, C. (2001). Wage Distribution in Chile: Does Gender Matter? A Quantile Regression Approach. *Banco Mundial*, 3-35. .
- Montero, R., & Garcés, P. (2009). ¿Existe discriminación salarial contra la población indígena en Chile? *El Trimestre Economico* , 645-669.
- Morales, S. T. (2019). *Discriminación en el mercado laboral de pueblos indígenas y afrodescendientes en el Ecuador Período 2009-2017*. Universidad San Francisco de Quito USFQ, Quito.
- Moscoso, S. S. (2017). Evolución de la desigualdad de ingresos en Ecuador, período 2007-2015. *Analitika, revista de analisis de estudios estadísticos N°. 13*, 49-79.
- Naciones Unidas. (30 de Agosto de 2018). *El racismo, un obstáculo para el desarrollo en América Latina*. Obtenido de Noticias ONU: <https://news.un.org/es/story/2018/08/1440682>
- Ñopo, H. (2012). *New century, old disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean*. Washigton: World Bank Publications.
- Ñopo, H., Saavedra, J., & Torero, M. (2004). Ethnicity and Earnings in Urban Peru. *IZA Discussion Papers*, 24.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Ohashi, I. (2005). Wages, hours of work and job satisfaction of retirement-age workers. *The Japanese Economic Review*, 188-209.
- OIT. (2004). La OIT y la igualdad de género. *Organización Internacional del Trabajo*, 25-171. Obtenido de La OIT y la igualdad de género.
- Organizacion Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. Obtenido de OIT: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_0_ILO_CODE:C111
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 23-25.
- Peñaloza, H. A. (2015). Determinantes de la discriminación racial en el mercado laboral en Ecuador, 2010-2012. *Equidad & Desarrollo*, 1(24), 9-30.
- Peréz, F., & Torresano, D. (2015). *Etnia y género en el mercado laboral Ecuatoriano: cuatro aplicaciones empíricas para la descomposición salarial*. Escuela Politecnica Nacional , Quito.

- Perez, J. I., & Lopez, M. D. (2009). Discriminacion Salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía . *Revista de Economia Laboral*, 1-39.
- Pérez, R. E., & Hernández, M. L. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios sociales (Hermosillo, Son.)*, 27(49), 121-150.
- Pérez, R. E., & Lugo, D. C. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 687-714.
- Phelps, E. S. (1972). La teoría estadística del racismo y el sexismo. *The American Economic Review*, 659-661.
- Piaún, A. E. (2010). *Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito*. Escuela Politécnica Nacional, Quito.
- Pico, G. M., Pérez, R. Q., & Contreras, M. Y. (2012). Educación, mercado de trabajo y satisfacción laboral: el problema de las teorías del capital humano y señalización de mercado. *Revista de la Educación Superior*, 51-66.
- Pozo, A. Y. (2018). *Brechas salariales en el Ecuador por Género y etnia*. Universidad Técnica del Norte, Ibarra.
- Pumisacho, J. E. (2010). *Discriminacion salarial en el mercado laboral por etnia*. Ecuador: Facultad Latinoamericana de ciencias sociales.
- Rica, S. d., & Ugidos, A. (1995). ¿Son las Diferencias en Capital Humano Determinantes de las Diferencias Salariales Observadas entre Hombres y Mujeres? *Investigaciones Economicas* , 395-414.
- Ricardo, D. (1973). *Principios de Economía Política y Tributación*. Mexico: Fondo De Cultura Economica .
- Rivera, J. (2013). Theory and Practice of Discrimination in the Ecuadorian. *Analitika Vol.5* , 7-22.
- Rivero, R., & Jiménez, W. (1999). Diferencias salariales en el mercado de trabajo urbano en Bolivia. *Revista Analisis Económico* , 24-59.
- Roda, N. A. (2007). Ecuador: La discriminación en el Ecuador. *SERVINDI*.
- Romero, I. S. (2014). La distribución del ingreso y las teorías macroeconomicas del crecimiento. *Negotium: revista de ciencias gerenciales*, 56-78.
- Ruales, P. S. (2017). *Discriminacion salarial por género y por etnia y acciones afirmativas en el Ecuador, periodo 2008-2016*. Escuela Politecnica Nacional, Facultad de Ciencias, Quito.
- Said, E. (1993). Cultura e imperialismo.

- Sánchez, J. A. (2018). Ethnic inequality and poverty in Ecuador, trying to reduce social exclusion amongst afro-ecuadorian people. *Contra Relatos desde el Sur*, 11-42.
- Sánchez, J. A. (2020). *Etnicidad y educación en Ecuador: la población afrodescendiente e inclusión escolar en Ecuador*. Quito: UNESCO.
- Sen, A. (1997). *El bienestar, la condición de ser agente y la libertad*. Barcelona: Conferencias ‘Dewey’ de 1984”, en Bienestar, justicia y mercado.
- Senior, N. W. (1836). *An Outline of the Science of Political Economy* . New York: Franklin Classics Trade Press.
- SENPLADES . (2013). *Plan Nacional Para el Buen Vivir (PNBV) 2013 – 2017*. Quito: Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo.
- Serrano, S., & Castillo, A. (25 de Mayo de 2020). *Indios sucios y negros rateros: discriminación étnica y racial en Quito, Ecuador*. Obtenido de Expresiones socioculturales:
<https://antropologi553528249.wordpress.com/2020/05/25/indios-sucios-y-negros-rateros-discriminacion-etnica-y-racial-en-quito-ecuador-2/>
- Smith, A. (1776). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*. Valladolid.: Oficina de Viuda e Hijos de Santander.
- Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *Quarterly Journal of Economics*, Vol. 87, No. 3, 355-374.
- Spiro, M. E. (1955). The Acculturation of American Ethnic Groups. *American Anthropologist*, 1240–52.
- Stiglitz, J. (1973). Approaches to the Economics of Discrimination. *The American Economic Review, Papers and Proceedings* 63:2, 287-295.
- Strumilin, S. G. (1966). *The Economic Significance of the People’s Education*. Londres: International Economic Association Series.
- Torres, V. E., & Celton, D. E. (2009). Discriminación salarial en Argentina entre nativos y paraguayos. *Cuadernos geográficos de la Universidad de Granada Vol. 45, N° 2*, 263-285.
- Trejo, C. G. (2007). La educación desde la teoría del capital humano y el otro. *Educere vol 11*, 73-80.
- Ugidos, A., & De la Rica, S. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres. *Investigaciones Económicas*, 19(3), 395-414.
- Vega, P., & Granda, D. (2019). Descomposición de las brechas de ingresos entre trabajadores del sector formal e informal en el periodo 2007 - 2016. *Revista Económica* , 2-7.

- Villa, J. V. (2020). *Discriminación Racial en Latinoamérica: Análisis de los efectos de la raza sobre el empleo*. Universidad EAFIT, Escuela de Economía y Finanzas, Medellín.
- Viscarra, S., & Chilán, K. (2005). *Análisis comparativo de la discriminación salarial por género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004*. (Tesis de grado), Escuela superior politecnica del Litoral, Guayaquil, Ecuador.
- Wagley, C., & Harris, M. (1964). *Minorities in the New World*. New York: Columbia U Press.
- Zamora, E. (1993). *Grupo Etnico*. Barcelona: Diccionario temático de antropología.

11. Anexos

Anexo 1. Oficio de designación de director del trabajo de integración curricular.

		Universidad Nacional de Loja	Carrera de Economía
---	---	------------------------------------	------------------------

Recibido el día de hoy veintiséis de octubre del dos mil veintiuno, a las 15h00.- Lo Certifico.-

ENA REGINA PELAEZ SORIA Firmado digitalmente por ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2021.10.28 15:45:36 -05'00'

Dr. Ena Regina Peláez Soria Mg. Sc.,
SECRETARIA- ABOGADA DE LA FJSA

Loja, veintiséis de octubre del dos mil veintiuno, a las 09:00.- Atendiendo la petición que antecede, de conformidad de conformidad a lo previsto en el Capítulo VII **DE LA GRADUACIÓN Y TITULACIÓN, Sección I DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR O DE TITULACIÓN, Art. 228** del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja, una vez emitido el informe favorable de estructura, coherencia y pertinencia del proyecto, se designa al **Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache, Mg. Sc** Docente del a Carrera de Economía de la Facultad Jurídica Social y Administrativa, como **DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR O TITULACIÓN**, intitulado: **"DISCRIMINACIÓN SALARIAL ÉTNICA EN EL ECUADOR, PERIODO 2010 - 2018"**, de autoría de la Sra. **MARJORI DEL CISNE SÁNCHEZ ROMERO**, adicionalmente deberá observarse lo preceptuado en el **Art 228** de la **Dirección del trabajo de integración curricular o de titulación** que textualmente dice **"El director del trabajo de integración curricular o de titulación será responsable de asesorar y monitorear con pertinencia y rigurosidad científico-técnica la ejecución del proyecto y de revisar oportunamente los informes de avance, los cuales serán devueltos al aspirante con las observaciones, sugerencias y recomendaciones necesarias para asegurar la calidad de la investigación. Cuando sea necesario, visitará y monitoreará el escenario donde se desarrolle el trabajo de integración curricular o de titulación"**.
NOTIFIQUESE.-

 Firmado digitalmente por JOSE RAFAEL ALVARADO LOPEZ

Econ. José Rafael Alvarado López. Mg. Sc.,
DIRECTOR DE LA CARRERA DE ECONOMIA

Loja, veintiséis de octubre del dos milveintiuno, a las 15h20.- Notifiqué con el decreto que antecede al **Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache, Mg. Sc.** personalmente y firma.

 Firmado digitalmente por JOSE VICENTE ORDONEZ YAGUACHE

ENA REGINA PELAEZ SORIA Firmado digitalmente por ENA REGINA PELAEZ SORIA
Fecha: 2021.10.28 15:45:49 -05'00'

Econ. José Vicente Ordoñez Yaguache Mg. Sc., Dra. Ena Regina Peláez Soria Mg. Sc.,
DIRECTOR DEL TRABAJO DE INTEGRACION CURRICULAR SECRETARIA-ABOGADA

Anexo 2. Oficio de aprobación del trabajo de integración curricular.



UNL

Universidad
Nacional
de Loja

SECRETARIA GENERAL
FACULTAD JURIDICA SOCIAL Y ADMINISTRATIVA

CERTIFICACION DE APROBACION DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR O DE TITULACIÓN

Conforme lo establecido en el Art. 231 del Reglamento de Régimen Académico de la Universidad Nacional de Loja vigente, que textualmente en su parte pertinente dice: "Aprobación de la Unidad de Integración Curricular o de Titulación. La Unidad de Integración Curricular o de Titulación, está confirmada por la asignatura denominada trabajo o unidad de integración curricular. A la culminación de las labores académicas de la asignatura denominada Trabajo o Unidad de Integración Curricular o de Titulación, el director del trabajo de integración curricular o de titulación, emitirá el certificado individual de culminación, con el cual el docente de la asignatura de integración curricular o trabajo de titulación calificará la aprobación del trabajo de integración curricular o de titulación el que, junto con las calificaciones logradas en el desarrollo de la asignatura, determinará la acreditación o no de la Unidad. En el certificado dejará sentada la razón de las posibles variaciones o modificaciones menores que se han realizado por ser indispensables para asegurar el buen desarrollo de la investigación...", En mi calidad de director del trabajo de integración curricular

CERTIFICO:

Que, la señorita estudiante MARJORI DEL CISNE SÁNCHEZ ROMERO, con C.C. N° 1150011367 ha culminado a satisfacción el trabajo de titulación denominado DISCRIMINACIÓN SALARIAL ÉTNICA EN EL ECUADOR, PERIODO 2010-2018. Por lo manifestado dejo sentada razón de que en dicho trabajo ha sido culminado al 100%.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el señor/a docente de la asignatura de integración curricular o trabajo de titulación; proceda a la calificación y aprobación del mismo; y, conjuntamente con las calificaciones logradas en el desarrollo de la asignatura, determine la acreditación o no de la Unidad de Integración Curricular o de Titulación, del mencionado estudiante.

Loja, 03 de marzo de 2022.



JOSE VICENTE
ORDOÑEZ
YAGUACHE

f)

José Vicente Ordoñez Yaguache

DIRECTOR DEL TRABAJO DE FIN DE TITULACION

Anexo 3. Certificación del Abstract.

Lic. Jeny de Jesús Viteri Jumbo

CERTIFICA

Que he revisado el resumen (abstract) de la tesis "Discriminación salarial Étnica en el Ecuador, período 2010-2018" que corresponde a la señorita MARJORI DEL CISNE SANCHEZ ROMERO con cédula 1150011367, el mismo está traducido cumpliendo con las normas gramaticales del Idioma Inglés.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad.

Loja, 15 de junio del 2022.



Lic. Jeny Viteri Jumbo
DOCENTE DE INGLÉS