

<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>

Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016

Analysis of labor discrimination against women in Ecuador 2007-2016

Wilson Santiago Albuja-Echeverría / wsalbuja@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0002-6906-0007>

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Flacso, Ecuador

María José Enríquez-Rodríguez / mjenriquezr@gmail.com

<http://orcid.org/0000-0003-1411-5776>

Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Flacso, Ecuador

Abstract: The purpose of this article is to quantify wage gaps between men and women in Ecuador over the period 2007 – 2016. Based on Enemdu survey, the proposed methodology is based on Mincer type estimates (1974) to identify the determinants of labor income and in the decomposition method of wage differentials (Oaxaca, 1973 and Blinder, 1973). The results indicate that in 2016, there was a statistically significant net salary difference of 4.5% in favor of men contrasted with women. 66% of this difference is explained by salary discrimination by sex. We conclude that in spite of the educational achievements obtained over the last decade and because of the absence of an employment policy and the low economic cycle, there are still challenges in the labor field, particularly in terms of access to employment, which at the same time ensures equity for women.

Key words: gender, employment, discrimination, wage differences.

Resumen: El propósito de esta investigación es cuantificar la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador en el periodo 2007-2016. Con base en la encuesta Enemdu, la metodología se basa en estimaciones de tipo Mincer (1974) para identificar los determinantes del ingreso laboral y en el método de descomposición de las diferencias salariales (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973). Los resultados señalan que en 2016 existe una diferencia salarial neta estadísticamente significativa de 4,5% en beneficio de los hombres frente a las mujeres. El 66% de esta diferencia es explicada por la discriminación salarial por sexo. Concluimos que a pesar de los logros en materia de educación obtenidos durante la última década, debido a la ausencia de una política de empleo y al ciclo económico bajo, aún persisten desafíos en cuanto al ámbito laboral con mayor agudez en el acceso a empleos de calidad, que al mismo tiempo aseguren equidad.

Palabras clave: género, empleo, discriminación, diferencias salariales.

Introducción

Durante las últimas décadas se han evidenciado cambios profundos en las dinámicas del mercado laboral. Desde la perspectiva demográfica, se observan nuevos roles de género asignados socialmente a las mujeres, con su inclusión exponencial en el empleo remunerado. Las estructuras familiares se han modificado de manera considerable y, por ende, las demandas de cuidado de la población. La dificultad de armonización del trabajo remunerado y no remunerado ha conllevado al incremento del subempleo femenino, lo cual implica que el trabajo productivo y reproductivo que realizan las mujeres se ha incrementado.

En este sentido, es evidente que el empleo remunerado se comparte al interior de la familia, mientras que el trabajo no remunerado sigue recayendo sobre las mujeres mayoritariamente. En este contexto, son apremiantes nuevas modalidades para enfrentar las tareas de cuidado, mediante el rediseño de servicios de cuidado y la corresponsabilidad de todos los miembros del hogar.

Rodríguez (2010) plantea una crítica contundente a la visión económica ortodoxa de la nueva economía del hogar, en la que el hogar se entiende como una unidad armoniosa, donde se conjugan eficazmente la corresponsabilidad de sus miembros, en el ámbito del trabajo productivo y en el de las tareas de cuidado. Por lo tanto, es imprescindible repensar el concepto de trabajo, ya que la productividad de los individuos se ha medido tradicionalmente en el mercado laboral; mientras que el trabajo del hogar permanece invisibilizado. La subordinación femenina deriva en la menor participación de las mujeres en el mercado de trabajo, así como el mayor acceso a empleos sin beneficios de ley en los que las barreras de entrada son bajas, pero que atañen una gran inestabilidad y las exponen a situaciones de explotación.

Debido a ello, es fundamental avocar hacia la concepción amplia que presenta la *economía feminista*, en relación con la necesidad de incluir en el estudio económico un entendimiento de las relaciones de poder y de desigualdad, inmersas en la creación de conocimiento, donde se corre el riesgo de que la comprensión de la realidad se encuentre sesgada por visiones androcéntricas que ocultan las asimetrías de las mujeres en diferentes ámbitos (Pérez, 2004).

Desde la visión de la economía feminista se ha planteado que la ciencia económica desconoce una parte esencial de las relaciones sociales que garantizan la subsistencia de la vida de los seres humanos. Así, para hablar de economía es imperativo ir más allá de la visión de la producción como medio para la reproducción de la sociedad; es decir, incluir la mirada del trabajo

reproductivo y, en su conjunto, hablar de la sostenibilidad de la vida. Aproximación que ha sido estrechamente ligada a la dicotomía público-privado en la estructura social (Pérez, 2004; Carrasco, 2003).

De acuerdo con Quiroga (2009), los *trabajos domésticos*, como parte de una economía del cuidado, hacen alusión a actividades que en su mayoría se realizan en el ámbito privado y, en general, están a cargo de mujeres. A su vez, el trabajo llamado *productivo* –retribuido con un salario y beneficios para el trabajador– se realiza en el ámbito público, con la diferencia de que tanto hombres como mujeres en las últimas décadas se encuentran desempeñando este rol, reflejando, en este caso, la sobrecarga de trabajo que recae sobre las mujeres.

Existen variables que permiten comprender la persistencia de las desigualdades entre hombres y mujeres; entre ellas: el sistema legal y normativo, la educación, las remuneraciones, así como las tendencias de ocupación, que se reflejan en la distribución sectorial, con las mujeres ocupadas principalmente en el sector de los servicios personales, la educación y la salud (Branchi y Figueiredo, 2013). Al referirse específicamente a los obstáculos que las mujeres enfrentan en el acceso al sistema laboral, Vásconez y Espinosa (2015) ocupan el concepto de “estructuras de restricción” (Kabeer, 2001), que pueden ser intrínsecas o impuestas.

Estas restricciones definen los modelos dominantes de masculinidad y feminidad, y, a su vez, los mecanismos con los que las instituciones reproducen la desigualdad (Vásconez y Espinosa, 2015). Al respecto, es importante considerar que cuánto más difícil sea conciliar el trabajo remunerado con el no remunerado, más reducida resulta la participación en la actividad económica y mayor la precariedad laboral (Vásconez y Espinosa, 2015). En este sentido, la informalidad es la opción más adecuada para las mujeres por la necesidad de recursos monetarios y la disponibilidad de tiempo para distribuirlo entre las actividades remuneradas y no remuneradas.

Respecto al trabajo productivo, en Baquero *et al.* (2000) se distinguen las siguientes categorías de discriminación por sexo. En primer lugar se hace alusión a “la discriminación en la adquisición de capital humano” (Baquero *et al.*, 2000: 4), que se refiere a los impedimentos o trabas que las mujeres enfrentan en el acceso a la generación de capacidades en cualquier ámbito. Por otro lado, “la discriminación en el empleo” (Baquero *et al.*, 2000: 4) se explica por el mayor desempleo de las mujeres frente a los hombres; y finalmente, la segregación laboral, que se traduce en brechas de participación laboral y salarial, que no devienen de la productividad laboral.

Por otra parte, la discriminación ocupacional alude a la tipificación de ciertas ocupaciones como femeninas; por lo cual, la participación femenina se concentra en el sector terciario o de servicios. Muchas de estas actividades se extienden en su rol de cuidadoras, como los servicios de salud, empleo doméstico y educación. “Las ocupaciones denominadas como femeninas [...] tienen un menor salario, alta flexibilidad, prestigio social bajo y menor poder decisorio” (Nicolás *et al.*, 2010: 47).

Política laboral en Ecuador

Entre 1990 y 2016 hay tres periodos relacionados con el quehacer de la política pública en el Ecuador. La década de 1990 se caracterizó por la instauración de fuertes políticas neoliberales, orientadas hacia la privatización, liberalización del mercado financiero y pérdida del papel planificador y regulador del Estado. En dicha época, el país atravesó por la peor crisis financiera en su historia, debido a la quiebra de bancos e instituciones financieras, causando: pérdida de los ahorros de muchos ciudadanos, altos niveles de inflación, adopción de la dolarización, altas tasas de desempleo y emigración. Con ello, el periodo 2000-2006 estuvo marcado por la crisis institucional que vivió el Ecuador, reflejada en la presencia de cuatro presidentes en siete años, traducándose en una administración poco clara y duradera.

En el año 2007 empieza la consolidación de un régimen con una mayor presencia del Estado, sustentada en la aprobación de la Constitución de 2008. Dentro de la nueva Carta Magna, la equidad entre las personas, sin importar su condición, rige como principio para aplicar los derechos fundamentales. Entre estos se garantiza la educación, la salud y el trabajo sin ningún tipo de discriminación; y se plantea el derecho al trabajo en cualquiera de sus modalidades: “relación de dependencia o autónomas, con inclusión de labores de autosustento y cuidado humano” (Asamblea Nacional, 2008a: 151). La Suprema Ley menciona “a trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Asamblea Nacional, 2008a: 152), asegurando el derecho a remuneraciones equitativas. Y expresa la garantía de los “derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva y el acceso y estabilidad en el empleo” (Asamblea Nacional, 2008a: 155).

Los distintos Planes Nacionales de Desarrollo (PND) han recogido estos principios constitucionales en favor de una sociedad más equitativa y libre de discriminación. Respecto a eliminar la discriminación laboral por género, el PND 2007-2010 promueve “la focalización de programas de empleo en

las poblaciones rurales y en las mujeres que presentan tasas más altas de desempleo” (Senplades, 2007: 332). El PND 2009-2013 expresa “sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos” (Senplades, 2009: 278). Y el PND 2013-2017 plantea “fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos” (Senplades, 2013: 283).

Por su parte, la Agenda de Igualdad de Género contiene nueve ejes que orientan la política pública para garantizar la igualdad, dentro de los cuales “el eje Producción y Empleo persigue potenciar y efectivizar la actoría de las mujeres y personas LGBTI en el desarrollo económico y productivo del país, creando condiciones para superar el subempleo, desempleo y explotación laboral” (Consejo Nacional de Igualdad de Género, 2014: 53).

A nivel normativo se han concretado esfuerzos como la exigencia de que las trabajadoras remuneradas del hogar recibieran un sueldo básico unificado, además de la aportación patronal al sistema de seguridad social (Asamblea Nacional, 2012). De igual manera se promulgó la Ley orgánica para la justicia laboral y reconocimiento del trabajo en el hogar (Asamblea Nacional, 2015), fijando montos mínimos que la persona afiliada debe cancelar al Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) de acuerdo con la situación socioeconómica de la familia.

Otro logro importante es la eliminación de la tercerización laboral, que impedía la cobertura a la seguridad social y demás beneficios de ley que recibe un trabajador con contratos directos (Asamblea Nacional, 2008b). A pesar de los significativos avances normativos, no se logra identificar una política clara de empleo, con énfasis en el cierre de brechas de acceso a empleos de calidad entre hombres y mujeres; por lo que, como se verá a continuación, pese a la mejora en la formación de capital humano, aún persiste la discriminación en el empleo y en los salarios.

Discriminación que atraviesan las mujeres ecuatorianas en el acceso al mercado laboral y la distribución del trabajo no remunerado en el hogar

Uno de los grandes retos mundiales es disminuir las desigualdades entre hombres y mujeres, para garantizar las mismas condiciones y erradicar las brechas de género. Sin embargo, según el Foro Económico Mundial (2018), a pesar de la acción colectiva y las luchas constantes emprendidas por organizaciones de mujeres, organismos internacionales y Estados nacionales, la

brecha global de género tardará cien años en cerrarse; mientras que la brecha de acceso al mercado laboral será cerrada en 217 años (Foro Económico Mundial, 2018). Pese a que a nivel mundial y en América Latina las mujeres representan la mitad de la población, aún existen obstáculos de inserción e inestabilidad de permanencia en el mercado laboral (Abramo, 2004); es decir, socioeconómicamente se está excluyendo a la mitad de la fuerza laboral en desigualdad de condiciones.

La estructura económico-productiva y, por ende, ocupacional de la región latinoamericana tiene como antecedentes las particularidades de su desarrollo a través de la historia y las restricciones macroeconómicas de cada país, lo cual permite su inserción muy peculiar en la división internacional del trabajo. En este sentido, en cada país se presenta la dinámica propia de la región (Branchi y Figueiredo, 2013).

En su estudio “Trabajo femenino en América Latina”, De Oliveira y Ariza (2000) señalan que las brechas en el mercado laboral de las mujeres se evidencian por la diferencia salarial, poca participación política y en la toma de decisiones, inserción en el mercado laboral sin la redistribución del trabajo de cuidado y por la deserción por maternidad (De Oliveira y Ariza, 2000). Esto ha ocasionado una baja calidad y nivel de vida en relación con el tiempo de trabajo y el tiempo libre (Valerdi, 2004). En la última década, las mujeres latinoamericanas han alcanzado una mayor escolaridad, que se traduce en acumulación de capital humano; sin embargo, aún se enfrentan a una creciente discriminación, evidenciada en la desigualdad de remuneración entre hombres y mujeres.

De acuerdo con Branchi y Figueiredo (2013), tomando en cuenta los segmentos de ocupación, existe una mayor presencia de trabajadores en el sector de servicios y se observa la persistencia de la división que da cuenta del rol de género. De igual manera, se ha incrementado la segregación ocupacional en los servicios, principalmente en actividades de índole productiva y los servicios personales; estos últimos realizados en su mayoría por mujeres. A lo anterior se suma lo que Zubieta y Marrero (2005: 27) concluyen para México: “En el ámbito normativo, los cambios jurídicos no han encontrado una contraparte en las estructuras institucionales, en el acceso efectivo de las mujeres a la toma de decisiones y a puestos directivos, ni han logrado arraigarse como valores socialmente aceptados”.

Con estos antecedentes que recogen elementos relevantes de la realidad de las mujeres latinoamericanas, a continuación se indaga la situación de las ecuatorianas respecto a la discriminación en la formación de capital humano, en el empleo, en el ámbito salarial y en el ocupacional, y el trabajo

no remunerado, con el fin de visibilizar los avances y desafíos en el Ecuador, en cuanto al cierre de brechas en el mercado laboral entre hombres y mujeres durante el periodo 2007-2016.

Discriminación en la formación de capital humano

La movilidad social está fuertemente condicionada por el nivel educativo, por eso es importante generar capacidades para incrementar las posibilidades de acceso a empleos de calidad. El Cuadro 1¹ muestra que entre 2007 y 2016, a nivel nacional, la asistencia a la educación general básica y bachillerato ha aumentado de forma significativa al pasar de 91,7 a 96,2%, y de 51,2 a 71,3%, respectivamente. A 2016, el 73,4% de las mujeres y el 69,4% de los hombres asisten a instituciones de bachillerato.

La tasa de asistencia a educación superior en las mujeres es de 33,2% frente a los hombres con 29,8%. Asimismo, en esta década se ha incrementado la escolaridad tanto de hombres como de mujeres alcanzando en promedio los diez años para ambos. A 2016, la escolaridad de la población en empleo adecuado² es 12,5 años, observando que en esta categoría las mujeres tienen 14 años de escolaridad, es decir, 2,2 años más que los hombres (véase Cuadro 1).

Discriminación que atraviesan las mujeres en el empleo

En 2016, la Población Económicamente Activa (PEA) consta de 7,9 millones de personas, 1,5 millones más respecto a 2017. La PEA está conformada por 58,2% de hombres y 41,8% de mujeres. En estos diez años es importante el incremento de la afiliación a la seguridad social de la PEA, aumentando de 26,3% en 2007 a 42,1% en 2016. En este último año se observa una ligera diferencia entre la afiliación a la seguridad social de los hombres (43,1%) frente a las mujeres (40,7%) (véase Cuadro 2).

En el año 2016, el desempleo a nivel nacional alcanzó 5,2%, cifra similar a las del inicio del gobierno en 2007. Las mujeres soportan mayores tasas de desempleo, registrando una de 6,2% frente a la de los hombres, ubicada en

1 Todos los cuadros se encuentran en el Anexo, al final del presente artículo (Nota del editor).

2 “Lo conforman aquellas personas con empleo que [...] trabajan igual o más de 40 horas [semanales] y que, en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, independientemente del deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales” (INEC, 2014: 14-15). A 2016 el salario mínimo alcanzó USD 366.

4,5% (véase Cuadro 3). Esta reducción del empleo encuentra su explicación en el ciclo económico bajo que atravesó el Ecuador a partir de 2015, como consecuencia de los *shocks* externos. Debido a la disminución del precio del petróleo, principal producto de exportación, y a la apreciación del dólar que restó competitividad a las exportaciones, en 2016 la economía sufrió un decrecimiento del PIB (-1,5%) (Banco Central del Ecuador, 2017), lo cual ha incidido en el deterioro de los indicadores laborales, recrudeciendo la situación de las mujeres para acceder a un empleo.

Discriminación persistente en el ámbito salarial

A 2016, el empleo adecuado nacional es de 41,2%, 7,1 puntos porcentuales menos frente a 2014, cuando alcanzó su punto más alto. En estos diez años, la brecha entre hombres y mujeres se ha mantenido; por lo tanto, a 2016, el empleo adecuado de las mujeres es de 31,9%, 16 puntos porcentuales menos que los hombres (véase Cuadro 4). Los datos dan cuenta de que ellas atraviesan por dificultades para acceder a empleos de calidad, principalmente por la necesidad de combinar el trabajo productivo y el reproductivo.

A nivel nacional, el promedio del ingreso laboral de ocupados con empleo adecuado se ha incrementado en más del doble desde 2007, al pasar de 355 USD a 766 USD en 2016. Este aumento ha beneficiado a ambos sexos: las mujeres tienen en promedio un ingreso laboral de 734 USD y los hombres de 781 USD. En los dos casos, el ingreso laboral representa más del doble del salario mínimo (véase Cuadro 4). A pesar de que en ambos sexos se analiza el empleo adecuado, existe una diferencia de alrededor de 50 USD menos para las mujeres respecto a los hombres. Aun cuando las brechas en educación se han acortado significativamente, esto no ha sido suficiente para que ellas accedan a empleos en las mismas condiciones que los varones.

Por su parte, a 2016, el empleo inadecuado³ es de 53,4%, alcanzando el punto más alto en esta década. El empleo inadecuado de las mujeres se registró en 61,8%, 14,4 puntos porcentuales más que los hombres (véase Cuadro 4). En relación con el ciclo económico, en situaciones de bajo crecimiento se puede observar que debido a la imperiosa necesidad de satisfacer las necesidades más básicas, muchas personas que no consiguen un empleo

3 “Lo conforman aquellas personas con empleo que no satisfacen las condiciones mínimas de horas o ingresos, es decir, durante la semana de referencia trabajan menos de 40 horas, y/o en el mes anterior al levantamiento de la encuesta, percibieron ingresos laborales menores al salario mínimo y pueden, o no, desear y estar disponibles para trabajar horas adicionales” (INEC, 2014: 15).

digno se dedican a actividades sin barreras de entrada. Esta situación conlleva a un crecimiento del subempleo y a una reducción relativa del salario medio, lo cual se traduce en un incremento de la brecha de ingresos.

Entre 2007 y 2016, a nivel nacional, el promedio del ingreso laboral de ocupados con empleo inadecuado o empleo precario se ha incrementado en 56% en términos corrientes, al pasar de 132 USD en 2007 a 206 USD en 2016. En este último año, el ingreso laboral de hombres en empleo inadecuado es de 229 USD, 137 USD menos que el salario mínimo; mientras que en las mujeres, en estas condiciones, el ingreso laboral es de 178 USD, menos de 188 USD que el salario mínimo. Todo esto permite concluir que persiste discriminación salarial por sexo (véase Cuadro 4).

Discriminación ocupacional debido a roles sociales

A 2016, las mujeres se dedican sobre todo al: comercio (23,8%), actividades agropecuarias (23%) y alojamiento y servicios de comida (10,6%); mientras que los hombres a: actividades agropecuarias (27,5%), el comercio (15,6%) y la manufactura (12,3%) (véase Cuadro 5). Conforme al Cuadro 5, se identifica la existencia de discriminación ocupacional, pues entre las actividades más importantes de las mujeres se observa las de alojamiento, servicio de comidas y enseñanza, consideradas como feminizadas; en contraste, los trabajos relacionados con la construcción, el transporte y almacenamiento tienen una mayor presencia de hombres, al ser consideradas actividades masculinizadas. Esta especialización del empleo por sexo está altamente influida por las pautas culturales y los roles en el hogar.

Desigualdad en la realización del trabajo no remunerado

Según la “Encuesta de uso del tiempo” (INEC, 2012a), en 2012, el 93,1% de la población participa en actividades de trabajo no remunerado:⁴ los hombres con un 89% y las mujeres con un 97%, es decir, 8 puntos porcentuales por encima de los varones. A pesar de que 9 de cada 10 hombres participan en actividades de trabajo no remunerado, es importante señalar que a la semana ellos le dedican en promedio alrededor de seis horas; en tanto, las mujeres destinan más de 18 horas semanales. De acuerdo con lo observado, es claro que las mujeres, además de ocuparse en mayor medida de las tareas del hogar,

4 “Comprende el trabajo doméstico no remunerado y de cuidado familiares realizado en y para el propio hogar, como para otros hogares, las actividades comunitarias no remuneradas, y el trabajo voluntario no remunerado” (INEC, 2012a: 3).

también acceden a empleos en condiciones precarias por la dificultad que tienen para conciliar el trabajo remunerado y el no remunerado.

Metodología de análisis

Ecuación de Mincer

Con el propósito de cuantificar la discriminación salarial por sexo, frecuentemente se han utilizado los planteamientos de Oaxaca (1973) y Blinder (1973), que parten de identificar los determinantes del salario a través de una función de tipo Mincer (1974), estimado mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), que establece una regresión del logaritmo del ingreso laboral frente a la escolaridad, la experiencia laboral y el cuadrado de esta última variable (Wooldridge, 2009). A partir de ello, se construirá una ecuación de Mincer ampliada, ya que además de las variables tradicionales, se incluirán características individuales y laborales de las personas. Conforme a ello, la ecuación a estimar presenta la siguiente forma funcional:

$$Y_{it} = \beta X_i + u_{it}$$

En donde, Y_i constituye la variable dependiente, el logaritmo del salario de cada individuo i . X_i es el vector de variables independientes. β es el vector de coeficientes a calcular para cada una de las variables independientes X_i . u_i es la variable de la perturbación o error y contiene todos los factores distintos de X_i que afectan a Y_i . El subíndice i indica que se trabaja con datos de corte transversal, y que los datos corresponden al individuo i , con $i = 1, \dots, N$.

A nivel muestral, sólo las personas ocupadas reportan la variable de ingreso laboral, dejando fuera a los desempleados e inactivos, por lo que la muestra estaría truncada. Es decir, la variable Y_i se observa únicamente para una parte de la población. Por lo tanto, observar Y_i no depende de las características individuales y laborales consideradas en el modelo, sino de una variable externa: la participación en el sistema laboral.

Con base en el método de Heckman (1979) es posible obtener estimaciones consistentes a partir de los datos examinados, y para ello, se trata el sesgo de selección como el problema de omisión de una variable llamada Cociente Inverso de Mills. Este proceso inicia con la estimación de un modelo probit denominado ecuación de selección, en donde la variable

dependiente S_i es igual a 1 si Y_i es observable, y 0 si es no observable. Las variables independientes de la ecuación de selección Z_i son aquellas que están relacionadas con la decisión de pertenecer o no al sistema laboral.

$$S_i = f(Z_i)$$

El Coeficiente Inverso de Mills es S_i estimado, \hat{S}_i . Si al incluir \hat{S}_i como uno de los regresores de la ecuación de Mincer, el coeficiente que acompaña a esta variable es significativo, entonces se comprueba la presencia de sesgo de selección.

$$Y_i = \beta X_i + \rho_I \hat{S}_i + u_i$$

Descomposición Oaxaca-Blinder

Una vez realizada la estimación de los determinantes del salario, se procederá a aplicar la descomposición Oaxaca-Blinder. Se parte de dos grupos de individuos g , en este caso tenemos el grupo de hombres H y el grupo de mujeres M , que mantienen diferencias salariales de acuerdo al conjunto de variables independientes J (Blinder, 1973; Oaxaca 1973, en Otero 2012). El modelo lineal general considerado es:

$$Y_g = \beta_g X_g + u_g ; \quad E(\varepsilon_g) = 0 \quad g \in \{H, M\}$$

Tomando la diferencia de los valores medios se tiene: $R = \bar{Y}_H - \bar{Y}_M$

Con $Y_H = \beta_H X_H + \varepsilon_H$ y $Y_M = \beta_M X_M + \varepsilon_M$,

se tendrá $\bar{Y}_H = \hat{\beta}_H \bar{X}_H$ y $\bar{Y}_M = \hat{\beta}_M \bar{X}_M$

En tanto, la diferencia estará dada por:

$$R = \bar{Y}_H - \bar{Y}_M = \hat{\beta}_H \bar{X}_H - \hat{\beta}_M \bar{X}_M$$

Al sumar y restar las expresiones $\hat{\beta}_H \bar{X}_M$, $\hat{\beta}_M \bar{X}_H$ y $\hat{\beta}_M \bar{X}_M$ y obteniendo el factor común se llega a:

$$R = \hat{\beta}_H \bar{X}_H - \hat{\beta}_M \bar{X}_M + \hat{\beta}_H \bar{X}_M - \hat{\beta}_H \bar{X}_M$$

$$R = \hat{\beta}_H (\bar{X}_H - \bar{X}_M) + \bar{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M) + (\bar{X}_H - \bar{X}_M) (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)$$

La ecuación de descomposición consta de tres partes. La primera, denominada dotación, se atribuye a los efectos de los predictores, es decir, a las diferencias entre las características de hombres y de mujeres. La segunda mide la contribución de los coeficientes a la variable dependiente; o sea, constituye el componente de la discriminación debido a los rendimientos de esas características. El último término expresa la interacción entre los dos términos antes mencionados.

Combinación de cortes transversales en el tiempo

Una vez controlado el salario en función de las variables explicativas: ¿qué ha ocurrido con el salario respecto al tiempo? y ¿cuál ha sido el efecto de la interacción de la variable sexo y tiempo?, se construirá –para responder a estas inquietudes– un modelo basado en una combinación independiente de cortes transversales en el tiempo, también conocido como Modelo de Pool de datos (Wooldridge, 2009). Este tipo de combinaciones está conformado por muestras aleatorias de la población en distintos lapsos de tiempo, en donde los individuos no se repiten, y se caracteriza por que las observaciones son independientes y no idénticamente distribuidas.

La combinación de cortes transversales independientes incrementa el tamaño de la muestra, obteniendo estimadores más precisos. Se pueden aplicar las diferentes metodologías para datos de corte transversal, con la diferencia de la inclusión de variables que permitan analizar la influencia del tiempo, o a su vez las interacciones del tiempo junto con otras variables explicativas, sobre la variable independiente.

La ecuación a estimar del Modelo de Pool de datos corresponde a un modelo por MCO:

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + u_{it}$$

En donde, Y_{it} es la variable dependiente, el logaritmo del salario del individuo i correspondiente al año t . X_{it} es el vector de variables independientes, formado por las características individuales y laborales de cada trabajador, de $J \times I$ dimensiones, siendo J el número de variables independientes. u_{it} es la variable de la perturbación o error y contiene todos los factores distintos de X_i que afectan a Y_i . El subíndice i corresponde al individuo i , mientras que el subíndice t indica el año, con $i = 1, \dots, N$, y $t = 1, \dots, T$.

Fuente de información y definición de variables

Para aplicar la metodología, se utilizará la “Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo” (Enemdu) (INEC, 2007, 2012b, 2016). Para la estimación del modelo de determinantes del salario con datos de corte transversal se ocupará la ronda de diciembre de 2016; mientras que para la estimación en función de la combinación de cortes transversales se usarán las rondas correspondientes a los meses de diciembre 2007, 2012 y 2016. Al respecto, cabe señalar que cada dos años se realiza un refrescamiento total de la muestra de la Enemdu, lo cual asegura que los individuos no se repitan en los años seleccionados.

La variable dependiente de la regresión es el logaritmo natural del ingreso laboral mensual, transformación que impondrá a cada variable explicativa un efecto porcentual constante sobre el salario. Respecto a las variables independientes: *edad* y *edad*² son incluidas con la finalidad de capturar el efecto de que a mayor edad mayor ingreso laboral; sin embargo, este aumento no es lineal, pues en determinada edad el ingreso laboral empieza a disminuir. Por esta razón es de esperarse que la variable *edad* presente un signo positivo a diferencia de la variable *edad*² con signo negativo.

Para probar el efecto educativo en el ingreso laboral, se incorporó la variable escolaridad, que mide los años de estudio de cada individuo. Se espera que quienes tengan más años de *escolaridad* presenten un ingreso laboral superior; y también que la variable *sexo* sea uno de los determinantes para explicar el ingreso laboral. De acuerdo con esto, se pretende cuantificar en qué medida el hecho de ser mujer está asociado con obtener un ingreso laboral inferior frente a los hombres.

El modelo incluye las variables de *área* y *región natural* para capturar el efecto geográfico, respecto del área urbana y de la región de la Amazonía. La primera variable está compuesta por dos categorías: *área urbana* presente en la ciudad y periferias, y *área rural* asociada al campo. La segunda variable abarca al territorio continental ecuatoriano y consta de tres categorías: *Sierra*, *Costa* y *Amazonía*. Se incluye la variable *etnia* referida a aquellos individuos cuya autoidentificación étnica es afroecuatoriana o indígena frente al resto, con el propósito de indagar si esta característica permite explicar el ingreso laboral.

La variable *sector de la economía* está conformada por tres categorías: 1) sector primario referido a las actividades de agricultura, ganadería, pesca y extracción; 2) sector secundario compuesto por actividades de manufactura e industrialización; y 3) sector terciario conformado por actividades relacionadas con la oferta de servicios. Se espera que sectores que requieren más años de educación formal influyan para tener un mayor salario. La variable *categoría de ocupación* está integrada por las siguientes categorías: empleado de gobierno, patrono, empleado privado, cuenta propia, jornalero y empleado doméstico.

La variable *estado civil* se ha utilizado en la literatura como una aproximación del grado de responsabilidad que tiene un individuo, lo cual tiende a aumentar la probabilidad de estar ocupado y la necesidad de obtener mayores ingresos. La cotización a la *seguridad social* se relaciona con la formalidad y calidad del empleo, por lo que es de esperar que quienes estén afiliados a la seguridad social presenten mayores ingresos frente a quienes no lo están. Con la variable *más de 100 empleados* se busca indagar si los trabajadores pertenecientes a empresas grandes –aquellas con más de cien trabajadores– presentan un ingreso más alto en relación con los individuos que laboran en empresas pequeñas.

Con la finalidad de corregir el sesgo de elección de los individuos para la estimación de la ecuación de selección, se consideraron todos los regresores de la función de Mincer ampliada que no se refieren a las características laborales propias de estar ocupado; es decir, se excluyeron las variables: sector de la economía, categoría de ocupación, afiliación a la seguridad social y tamaño de la empresa. Asimismo, se incluyeron dos variables referidas al trabajo de cuidado en el hogar, dada su relación en la decisión de laborar: menores de cinco años y adultos mayores (véase Cuadro 9).

Para el modelo a partir de la combinación de cortes transversales, se incorporará la variable *año* para analizar si el ingreso laboral se ha incrementado como consecuencia del paso del tiempo. Los años seleccionados para la

conformación del *pool* de datos son: 2007, 2012 y 2016. Se utilizó el ingreso real con base en el año 2007, con el objetivo de estudiar la evolución del salario expresado en términos constantes, considerando su poder adquisitivo (Wooldridge, 2009).

También se incluyeron interacciones entre las variables año y sexo, con el fin de cuantificar en qué medida el hecho de ser mujer en cada uno de los puntos del tiempo considerados ha influido en el ingreso laboral frente a los hombres y al resto de mujeres. De esta manera se busca indagar acerca del retroceso, avance o estabilidad en cuanto al cierre de brechas salariales por sexo entre 2007 y 2016.

Discusiones y resultados

En función de la metodología expuesta, se estimó la regresión de determinantes del ingreso laboral correspondiente al año 2016 y posteriormente se aplicó la corrección del sesgo de selección de Heckman (véase Cuadro 6). El coeficiente de Mills es significativo, lo cual indica que, en efecto, existía un sesgo de selección y este debía ser corregido. Los coeficientes de las regresiones con y sin la corrección de Heckman son relativamente parecidos. Los coeficientes son significativos y su signo es el esperado. La edad y la escolaridad son positivas a diferencia de la edad al cuadrado que es negativa. El ingreso laboral aumenta en 3,3 y 3,5% por cada año de edad y por cada año de estudio adicional, respectivamente; lo cual indica que el ingreso es superior mientras se incrementa el nivel educativo. El hecho de ser mujer disminuye el ingreso laboral en 27,7% frente a los hombres.

A partir de la corrección de Heckman, el coeficiente de la variable mujer disminuye, dado que aporta significativamente al modelo de selección de la probabilidad de estar trabajando, lo que demuestra la fuerte brecha de ingreso laboral por sexo. Ser indígena o afroecuatoriano reduce el ingreso en casi 8,3%; y quienes están casados tienen 12,9% más de ingreso frente a quienes no lo están. A nivel territorial, los individuos que pertenecen al área rural tienen un ingreso laboral inferior en 10,8%, frente a quienes están ubicados en el área urbana.

Por región natural, quienes se sitúan en la Costa y la Sierra presentan un ingreso superior en 7,9 y casi 5,2%, respectivamente, ante quienes pertenecen a la Amazonía. En cuanto al sector económico, se observa que quienes están en los sectores primario y secundario muestran un ingreso laboral inferior en 32,6 y 7,4% en relación con el sector terciario, respectivamente. En la categoría de ocupación, frente a jornaleros y trabajadores

remunerados del hogar, el empleado público y el privado tienen un ingreso laboral superior en 34,2 y 12,8%, respectivamente.

Los patronos cuentan con un ingreso superior en 61,6%, mientras que quienes trabajan por cuenta propia tienen un ingreso inferior en 40%. Los ocupados que están afiliados a la seguridad social cuentan con un ingreso laboral superior en 28,6%, al igual que quienes forman parte de empresas con más de cien empleados, ya que tienen un ingreso superior en 27,2% frente a los que trabajan en empresas pequeñas.

Para el caso del modelo a partir de la combinación de cortes transversales, se siguió el mismo proceso del modelo para el año 2016. Se estimó la ecuación de determinantes del ingreso laboral real y luego se corrigió el sesgo de selección, obteniendo resultados relativamente similares (véase Cuadro 7). En función de esto, pertenecer al año 2012 y 2016 repercute en un ingreso laboral real superior en alrededor de 12%, en comparación al año base 2007. Era de esperarse que el coeficiente correspondiente a 2016 sea mayor, pues existen cuatro años de diferencia respecto a 2012; sin embargo, su magnitud es bastante parecida.

Las interacciones entre sexo y año son estadísticamente significativas y muestran que la variable mujer en el año 2012 representa un ingreso superior en casi 7,7% frente a las mujeres de 2007 y a todos los hombres. En tanto, la variable mujer en el año 2016 contribuye con un incremento de 4% del ingreso laboral frente a las mujeres de 2007 y a todos los hombres. Estos resultados implican que en comparación con 2007, el año 2012 fue mejor que 2016 en términos de ingresos para toda la población y en el cierre de brechas de ingreso laboral por sexo.

Mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder se encontró que para el año 2016, en función de las predicciones del ingreso laboral para ambos sexos, existe una diferencia neta estadísticamente significativa de 4,5% en beneficio de los hombres (véase Cuadro 8). De acuerdo con esta descomposición, alrededor del 19,7% del diferencial es explicado por el término de dotación, es decir, debido a las variables independientes.

Este componente indica una diferencia favorable para el grupo de mujeres, en contraste con los otros dos términos que favorecen al grupo de hombres. El 66,7% de la descomposición es explicado por el término de coeficientes o retorno de las características consideradas en el modelo. Dicho término es conocido como el componente de la discriminación salarial, evidenciando la persistencia de asimetrías laborales entre ambos sexos. El 9% restante del diferencial consiste en el término de interacción entre las características de los individuos y los rendimientos. Este componente

evalúa la diferencia salarial al contrastar las características de los hombres frente a los coeficientes estimados para las mujeres, y las características de las mujeres respecto a los coeficientes estimados para los hombres.

Conclusiones

Esta investigación muestra la situación de las mujeres dentro del mercado laboral y la discriminación salarial que persiste en Ecuador. El afán del análisis fue permitir un debate conciente sobre los pendientes del Estado con las mujeres, en razón de que a partir de la evidencia presentada para el periodo de gobierno 2007-2016 no existe una política laboral definida que busque reducir las brechas de acceso al empleo de calidad y con igual remuneración. El ciclo económico bajo que atravesó el Ecuador a partir de 2015, debido a la apreciación del dólar y la reducción de los precios del petróleo, permite evidenciar un deterioro generalizado en los indicadores laborales, afectando mayoritariamente a las mujeres.

Se identificó la discriminación en el empleo de las mujeres; ellas siguen soportando niveles de desempleo superiores en relación con los hombres y se ubican en mayor porcentaje en ocupaciones inadecuadas, que no les ofrecen las garantías de un empleo formal. En Ecuador, las principales actividades a las que se dedica la población son agropecuarias y de comercio. Después de estas labores, las mujeres realizan actividades del sector servicios; entretanto, los hombres se dedican a la construcción e industria.

Se ha avanzado en el acceso a la educación, no existe discriminación en la adquisición de capital humano, dado que la asistencia a todos los niveles de educación refleja que ambos sexos cuentan con dicho acceso. El reto más grande es incrementar y sostener en el tiempo la culminación de niveles educativos completos. Las mujeres son quienes tienen mayores tasas de asistencia a todos los niveles educativos; sin embargo, no cuentan con mayores oportunidades para acceder a empleos adecuados y, aún más, a un salario similar al de los hombres. Analizando la escolaridad en el sector formal, se identifica que las mujeres presentan más años de educación en comparación con los hombres; esto demuestra la mayor presión que ellas tienen para alcanzar empleos formales.

A través de los modelos econométricos construidos se llegó a conclusiones importantes acerca de la estimación de la discriminación salarial por sexo entre 2007 y 2016. De acuerdo al modelo estimado de corte transversal para el año 2016 se encontró que el hecho de ser mujer disminuye el ingreso laboral en 27,7%, respecto a los hombres. En relación con el modelo con base

en la combinación de cortes transversales 2007, 2012 y 2016, se concluye que la variable mujer en el año 2012 representa un ingreso superior en casi 7,7% respecto al resto de mujeres de 2007 y todos los hombres. Mientras que la variable mujer en el año 2016 contribuye con un incremento de 4% del ingreso laboral frente a las mujeres del año 2007 y a todos los hombres.

Estos resultados muestran que, tomando como referencia el año 2007, el de 2012 fue mejor que el de 2016 para las mujeres, evidenciando el efecto del ciclo económico bajo antes mencionado. Mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder se observó que para el año 2016, en función de las predicciones del ingreso laboral para ambos sexos, existe una diferencia neta estadísticamente significativa de 4,5% en beneficio de los hombres. El 66% de esta diferencia es explicada por la discriminación salarial por sexo, lo que demuestra el alto grado de las asimetrías laborales entre ambos sexos.

Si bien es cierto que se ha creado el marco constitucional y de planificación para garantizar los derechos laborales en igualdad de condiciones, es fundamental generar una política pública de trabajo y empleo con acción afirmativa, que otorgue las mismas oportunidades a hombres y mujeres para acceder a empleos de calidad. Asimismo, es necesario que desde el Estado se promuevan leyes y se implementen políticas públicas que dignifiquen el trabajo de las mujeres con el reconocimiento de su actividad en la vida pública y laboral, así como de su actividad en el ámbito privado y familiar.

Referencias

- Abramo, Laís (2004), “¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria?”, en *Revista de Estudios Feministas*, Brasil: Universidad Federal de Santa Catalina.
- Asamblea Nacional (2008a), *Constitución de la República del Ecuador*, Ecuador.
- Asamblea Nacional (2008b), *Mandato Constituyente No. 8: Eliminación de la tercerización*, Ecuador.
- Asamblea Nacional (2012), *Ley Orgánica para la Defensa de Derechos Laborales*, Ecuador.
- Asamblea Nacional (2015), *Ley Orgánica para la Justicia Laboral y Reconocimiento del Trabajo en el Hogar*, Ecuador.
- Banco Central del Ecuador (2017), *Cuentas nacionales anuales*, Ecuador. Disponible en: <https://www.bce.fin.ec/index.php/component/k2/item/763> [30 de enero de 2018].
- Baquero Jairo *et al.* (2000), “Un marco analítico de la discriminación laboral”, en *Economía*, núm 8, Argentina: Universidad del Rosario.
- Blinder, Alan (1973), “Wage discrimination: reduced form and structural estimates”, en *The Journal of Human Resources*, vol. 8, núm. 4, Estados Unidos: University of Wisconsin Press.

- Branchi, Bruna y Figueiredo, Nelly (2013), “Trayectorias ocupacionales: mujeres en busca de nuevas oportunidades”, en Macías, Gizelle y Parada, Elva [comp.], *Mujeres, su participación económica en la sociedad*, México: Universidad de Guadalajara.
- Consejo Nacional de Igualdad de Género (2014), *Agenda nacional de las mujeres y la igualdad de género 2014-2017*, Ecuador: El Telégrafo.
- Carrasco, Cristina (2003), “Para otra economía: una visión desde la economía feminista”, en Faria, Nula [comp.], *Construir la igualdad. Debates feministas en el Foro Social Mundial*, Perú: Red Latinoamericana Mujeres Transformando la Economía.
- De Oliveira, Orlandina y Ariza, Marina (2000), “Trabajo femenino en América Latina: un recuento de los principales enfoques analíticos”, en De la Garza, Enrique [comp.], *Tratado Latinoamericano de Sociología del Trabajo*, México: Progreso.
- Foro Económico Mundial (2018), *¿Cuál es la brecha de género en 2017 (y por qué se está ampliando)?* Disponible en: <https://www.weforum.org/es/agenda/2017/11/cual-es-la-brecha-de-genero-en-2017-y-por-que-se-esta-ampliando/> [18 de abril de 2018].
- Heckman, James (1979), “Sample selection bias as specification error”, en *Econometrica*, vol. 47, núm. 1, Estados Unidos: The Econometric Society.
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2007), *Encuesta nacional de empleo, subempleo y desempleo*, Ecuador. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/> [01 de junio de 2017].
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2012a), *Encuesta de uso del tiempo*, Ecuador. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2/> [29 de enero de 2018].
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2012b), *Encuesta nacional de empleo, subempleo y desempleo*, Ecuador. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/> [01 de junio de 2017].
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2014), *Metodología para la medición del empleo en Ecuador*, Ecuador. Disponible en: [http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20\(Septiembre-16\).pdf](http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2016/Septiembre-2016/Nota%20metodologica%20final%20actualizada%20(Septiembre-16).pdf) [30 de enero de 2018].
- INEC (Instituto Nacional de Estadística y Censos) (2016), *Encuesta nacional de empleo, subempleo y desempleo*, Ecuador. Disponible en: <http://www.ecuadorencifras.gob.ec/banco-de-informacion/> [01 de junio de 2017].
- Kabeer, Naila (2001), “Reflections on the Measurement of Women’s Empowerment”, en *Sida Studies*, núm. 3, Suecia: Stockholm.
- Mincer, Jacob (1974), *Schooling, experience and earnings*, Estados Unidos: Columbia University Press.
- Nicolás, Catalina *et al.* (2010), “La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: Teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España”, en *Proyecto social*, núm. 13, España: Universidad de Zaragoza.
- Oaxaca, Ronald (1973), “Male-female wage differentials in urban labor markets”, en *International Economic Review*, vol. 14, núm. 3, Estados Unidos: Economics Department of the University of Pennsylvania and Institute of Social and Economic Research, Osaka University.
- Otero, José (2012), *Descomposición Oaxaca Blinder en modelos lineales y no lineales*, España: Universidad Autónoma de Madrid. Disponible en: <https://www.uam.es/otroscentros/klein/gauss/pdf/BLINDER-OAXACA.pdf> [30 de abril de 2017].

- Pérez, Amaia (2004), “Estrategias feministas de deconstrucción del objeto de estudio de la economía”, en *Foro Interno. Anuario de Teoría Política*, vol. 4, España: Universidad Complutense de Madrid.
- Quiroga, Natalia (2009), “Economías feminista, social y solidaria. Respuestas heterodoxas a la crisis de reproducción en América Latina”, en *Íconos. Revista de Ciencias Sociales*, núm. 3, Ecuador: Flacso.
- Rodríguez, Corina (2010), “Análisis económico para la equidad: los aportes de la economía feminista”, en *SaberEs*, núm. 2, Argentina: Facultad de Ciencias Económicas y Estadísticas de la Universidad Nacional de Rosario.
- Senplades (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo) (2007), *Plan Nacional del Buen Vivir 2007-2010*, Ecuador: El Telégrafo.
- Senplades (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo) (2009), *Plan Nacional del Buen Vivir 2009-2013*, Ecuador: El Telégrafo.
- Senplades (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo) (2013), *Plan Nacional del Buen Vivir 2013-2017*, Ecuador: El Telégrafo.
- Sices (Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social) (2017), *Módulo estadística*. Disponible en: <http://www.conocimientosocial.gob.ec/pages/EstadisticaSocial/herramientas.jsf> [11 de agosto de 2017].
- Valerdi, M. (2004), “Tiempo de trabajo y familia: las trampas de cronos”, en Macías, Gizelle y Parada, Elva (2013), *Mujeres, su participación económica en la sociedad*, México: Universidad de Guadalajara.
- Vásconez, Alison y Espinosa, Elizabeth (2015), *Empoderamiento económico de las mujeres. Producción y reproducción de sesgos de género en el mundo del trabajo en Ecuador, Uruguay*: Centro Interdisciplinario de Estudios sobre el Desarrollo de Uruguay (CIEDUR).
- Wooldridge, Jeffrey (2009), *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno*, México: Cengage Learning.
- Zubieta, Judith y Marrero, Patricia (2005), “Participación de la mujer en la educación superior y la ciencia en México”, en *Agricultura, Sociedad y Desarrollo*, vol. 2, núm. 1, enero-junio, México: Colegio de Postgraduados.

Anexo

Cuadro 1
Indicadores educativos a nivel nacional y por sexo

Indicador	2007		2016			
	Nacional	Hombre	Mujer	Nacional	Hombre	Mujer
Tasa neta de asistencia a educación general básica	91,7%	91,5%	91,8%	96,2%	95,9%	96,6%
Tas neta de asistencia a bachillerato	51,2%	47,5%	55,2%	71,3%	69,4%	73,4%
Tasa bruta de asistencia a educación superior	36,0%	33,6%	38,6%	31,5%	29,8%	33,2%
Años de escolaridad	9,1	9,3	8,9	10,1	10,2	10,1
Años de escolaridad en la población con empleo adecuado	10,1%	9,7%	10,9%	12,5%	11,8%	14,0%

Fuente: Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (Sices) (2017), con base en la encuesta Enemdu (varios años).

Cuadro 2

Cobertura de la seguridad social de la Población Económicamente Activa, a nivel nacional y por sexo

Indicador	Desagregación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Seguridad social de la PEA	Nacional	26,3%	27,5%	29,9%	33,5%	38,2%	41,4%	43,0%	44,3%	44,2%	42,1%
	Hombre	26,7%	28,3%	30,7%	33,2%	39,0%	41,7%	43,3%	45,8%	45,4%	43,1%
	Mujer	25,6%	26,3%	28,9%	33,9%	36,9%	40,9%	42,6%	42,1%	42,4%	40,7%

Fuente: Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (Sices) (2017), con base en la encuesta Enemdu (varios años).

Cuadro 3

Evolución de la tasa de desempleo a nivel nacional y por sexo.

Indicador	Desagregación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Desempleo	Nacional	5,0%	6,0%	6,5%	5,0%	4,2%	4,1%	4,2%	3,8%	4,8%	5,2%
	Hombre	3,8%	4,3%	5,2%	4,1%	3,3%	3,7%	3,4%	3,1%	3,9%	4,5%
	Mujer	6,7%	8,3%	8,4%	6,4%	5,6%	4,8%	5,4%	4,9%	6,1%	6,2%

Fuente: Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (Sices) (2017), con base en la encuesta Enemdu (varios años).

Cuadro 4
Empleo adecuado e inadecuado a nivel nacional y por sexo

Indicador	Desagregación	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Empleo adecuado	Nacional	43,2%	44,8%	39,2%	44,7%	45,5%	46,5%	47,9%	49,3%	46,5%	41,2%
	Hombre	50,5%	52,4%	45,2%	50,0%	51,8%	51,6%	53,5%	56,2%	53,1%	47,9%
	Mujer	32,4%	33,6%	30,2%	36,5%	35,9%	38,9%	39,1%	39,0%	36,9%	31,9%
Ingreso laboral promedio en el empleo adecuado (USD corrientes)	Nacional	355,5	358,6	518,7	555,5	582,3	620,1	699,4	705,6	757,5	766,4
	Hombre	386,9	388,5	532,1	570,5	592,4	634,2	722,8	724,4	778,5	781,6
	Mujer	295,6	303,1	489,1	523,8	560,2	592,0	650,0	665,4	713,5	734,5
Empleo inadecuado	Nacional	50,8%	49,0%	52,4%	49,5%	49,7%	47,2%	47,8%	46,7%	48,1%	53,4%
	Hombre	44,6%	42,9%	47,4%	45,1%	44,2%	42,6%	42,9%	40,5%	42,3%	47,4%
	Mujer	59,8%	58,0%	59,7%	56,2%	58,0%	54,1%	55,3%	55,9%	56,5%	61,8%
Ingreso laboral promedio en el empleo inadecuado (USD corrientes)	Nacional	132,1	153,7	133,2	141,6	152,5	166,3	184,2	194,7	200,8	206,7
	Hombre	158,1	174,9	146,0	152,3	169,0	180,8	201,9	218,4	222,9	228,7
	Mujer	99,5	127,3	115,0	125,4	128,9	145,0	158,6	164,4	171,8	178,0

Fuente: Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (Sices) (2017), con base en la encuesta Enemdu (varios años).

Cuadro 5
Cinco principales ramas de actividad para hombres y mujeres

Actividades	Hombres		Mujeres	
	Participación	Actividades de alojamiento y servicio de comidas	Participación	Actividades de alojamiento y servicio de comidas
Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	27,5%	Comercio y reparación	23,8%	23,8%
Comercio y reparación	15,6%	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura	23,0%	23,0%
Industrias manufactureras	12,3%	Actividades de alojamiento y servicio de comidas	10,6%	10,6%
Construcción	11,8%	Industrias manufactureras	9,7%	9,7%
Transporte y almacenamiento	9,1%	Enseñanza	6,6%	6,6%
Otras	23,8%	Otras	26,4%	26,4%
Total	100,0%	Total	100,0%	100,0%

Fuente: Sistema Integrado de Conocimiento y Estadística Social (Sices) (2017), con base en la encuesta Enemdu (2016).

Cuadro 6

Ecuación de Mincer ampliada – corte transversal 2016

Variables explicativas	MCO	MCO corrección Heckman
Constante	4,001*** (0,0489)	4,447***(0,081)
Edad	0,0500*** (0,00202)	0,0333***(0,00309)
Edad ²	-0,000553*** (0,0000219)	-0,000364***(0,0000338)
Escolaridad	0,0383*** (0,00109)	0,0350***(0,00117)
Mujer	-0,439*** (0,00889)	-0,277***(0,0256)
Etnia	-0,0857*** (0,0118)	-0,0829***(0,0118)
Casado	0,100*** (0,00883)	0,129***(0,01)
Rural	-0,105*** (0,0101)	-0,108***(0,0103)
Costa	0,0788*** (0,0127)	0,0786***(0,0125)
Sierra	0,0632*** (0,0119)	0,0518***(0,0115)
Sector 1	-0,325*** (0,0128)	-0,326***(0,0117)
Sector 2	-0,0731*** (0,0111)	-0,0736***(0,0118)
Empleado público	0,342*** (0,0197)	0,342***(0,0238)
Empleado privado	0,127*** (0,0128)	0,128***(0,015)
Patrono	0,614*** (0,0281)	0,616***(0,0239)
Cuenta propia	-0,398*** (0,012)	-0,396***(0,0128)
Seguridad social	0,285*** (0,0109)	0,286***(0,0101)
Más de 100 empleados	0,271*** (0,0128)	0,272***(0,0163)
Mills		-0,313***(0,0464)
N	38.437	38.437
R ²	0,4839	
F(17, 38.419)	2.332	
Wald chi ² (17)		26.838

Errores estándar robustos entre paréntesis.

Corrección de heteroscedasticidad con errores estándar robustos de White.

Nivel de significancia: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta Enemdu.

Cuadro 7

Ecuación de Mincer ampliada – combinación de cortes transversales
en el tiempo, años 2007, 2012 y 2016

VARIABLES EXPLICATIVAS	MCO	MCO corrección Heckman
Constante	3,902*** (0,0327)	4,273***(0,0529)
Edad	0,0456*** (0,00131)	0,0315***(0,002)
Edad2	-0,000492*** (0,000014)	-0,000333***(0,0000219)
Escolaridad	0,0435*** (0,000727)	0,0402***(0,000803)
Mujer	-0,482*** (0,0115)	-0,322***(0,0212)
Etnia	-0,0839*** (0,00841)	-0,0882***(0,0083)
Casado	0,104*** (0,00591)	0,129***(0,00662)
Rural	-0,144*** (0,00683)	-0,138***(0,00696)
Costa	0,0630*** (0,0103)	0,0682***(0,00996)
Sierra	0,0366*** (0,00992)	0,0300***(0,00954)
Sector 1	-0,281*** (0,00864)	-0,283***(0,00802)
Sector 2	-0,0651*** (0,00763)	-0,0653***(0,00797)
Empleado público	0,335*** (0,0131)	0,334***(0,016)
Empleado privado	0,129*** (0,00814)	0,129***(0,00963)
Patrono	0,624*** (0,0174)	0,625***(0,0143)
Cuenta propia	-0,320*** (0,00789)	-0,319***(0,00821)
Seguridad social	0,243*** (0,00719)	0,244***(0,00678)
Más de 100 empleados	0,269*** (0,00866)	0,270***(0,0111)
Año 2012	0,120*** (0,00863)	0,121***(0,00893)
Año 2016	0,116*** (0,00816)	0,117***(0,00827)
Mujer 12	0,0768*** (0,0151)	0,0768***(0,0146)
Mujer 16	0,0415*** (0,014)	0,0390***(0,0131)
Mills		-0,277***(0,0315)
N	85.914	85.914
R ²	0,458	
F(21, 85.892)	3.869	
Wald chi ² (21)		53.084

Errores estándar robustos entre paréntesis.

Corrección de heteroscedasticidad con errores estándar robustos de White.

Nivel de significancia: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta Enemdu.

Cuadro 8

Modelo Oaxaca Blinder, año 2016

	Descomposición	Contribución
Predicción hombres	5,525***(0,0173)	
Predicción mujeres	5,288***(0,0679)	
Diferencia	0,237***(0,0701)	4,5%
Dotación	-0,0771***(0,0149)	19,7%
Coefficientes	0,261***(0,0703)	66,7%
Interacción	0,0533***(0,0132)	13,6%

Errores estándar robustos entre paréntesis.

Corrección de heteroscedasticidad con errores estándar robustos de White.

Nivel de significancia: *** $p < 0,01$, ** $p < 0,05$, * $p < 0,1$

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta Enemdu.

Cuadro 9

Ecuación de selección, Modelo probit de la probabilidad de estar ocupado

Variables explicativas	Corte transversal 2016	Combinación de cortes transversales 2007, 2012 y 2016
Constante	-1,176*** (0,0592)	-0,976*** (0,04)
Edad	0,101*** (0,00227)	0,0940*** (0,00149)
Edad2	-0,00111*** (0,0000223)	-0,00105*** (0,0000144)
Escolaridad	0,0252*** (0,00132)	0,0280*** (0,000875)
Mujer	-1,045*** (0,0117)	-1,140*** (0,00773)
Etניה	-0,0273* (0,0163)	0,0302*** (0,0114)
Casado	-0,225*** (0,0126)	-0,217*** (0,00823)
Rural	0,00602 (0,0132)	-0,0619*** (0,00847)
Costa	0,0111 (0,0175)	-0,0311** (0,0136)
Sierra	0,100*** (0,016)	0,0716*** (0,0131)
Presencia de niños menores de 4 años	0,0362*** (0,0135)	0,0207*** (0,00893)
Presencia de adultos mayores	-0,841*** (0,0274)	-0,824*** (0,0188)
N	61.240	141.455

Errores estándar robustos entre paréntesis.

Corrección de heteroscedasticidad con errores estándar robustos de White.

Nivel de significancia: *** p<0,01, ** p<0,05, * p<0,1

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta Enemdu.

Wilson Santiago Albuja-Echeverría. Máster en Políticas Públicas por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Ecuador); Ingeniero en Ciencias Económicas y Financieras de la Escuela Politécnica Nacional (Ecuador) y Licenciado en Economía y Gestión de la Universidad Saint Étienne (Francia). Trabaja como asesor de Seguimiento y Evaluación de la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Principales líneas de investigación: análisis cuantitativo y cualitativo de la política social. Publicaciones recientes: “Costeo de ampliación de la cobertura de agua y saneamiento a nivel cantonal”, tesis de pregrado, Ecuador, Escuela Politécnica Nacional. Disponible en: <http://bibdigital.epn.edu.ec/bitstream/15000/7275/1/CD-5403.pdf> (2014); “Intervención de la autoridad externa en el cambio de política pública de ampliación de la cobertura de agua y saneamiento en el Ecuador, 2008-2015”, tesis de maestría, Ecuador, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Disponible en: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/10769/2/TFLACSO-2016WSAE.pdf> (2016).

María José Enríquez-Rodríguez. Máster en Ciencias Sociales con mención en Género y Desarrollo por la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (Ecuador); Ingeniera en Ciencias Económicas y Financieras de la Escuela Politécnica Nacional (Ecuador) y Licenciada en Economía y Gestión de la Universidad Saint Étienne (Francia). Trabaja como directora de Planificación Nacional, en la Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. Principales líneas de investigación: economía popular y solidaria, economía feminista y macroeconomía. Publicaciones recientes: “Análisis de la inequidad de género en el trabajo no remunerado en el año 2010”, tesis de pregrado, Ecuador, Escuela Politécnica Nacional. Disponible en: <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/6793> (2013); “Los procesos de empoderamiento de las mujeres que se asocian para superar la pobreza – caso Redeps”, tesis de maestría, Ecuador, Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales. Disponible en: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/10771/2/TFLACSO-2016MJER.pdf> (2016).

Recepción: 6 de febrero de 2018.

Aprobación: 20 de abril de 2018.