

ESCUELA SUPERIOR POLITÉCNICA DEL LITORAL

Facultad de Ciencias Sociales y Humanísticas

DETERMINANTES DE LA BRECHA SALARIAL EN EL MERCADO
LABORAL ECUATORIANO ENTRE MUJERES DURANTE EL PERIODO
2019 y 2021

PROYECTO INTEGRADOR

Previo la obtención del Título de:

Economista

Presentado por:

Andrea Katherine Ordoñez Roldán

Dyanne Lissette Guaranda Méndez

GUAYAQUIL - ECUADOR

Año: 2023

DEDICATORIA

Este proyecto se lo dedico a mis padres, Mariuxi y Miguel, a mis hermanos, por el apoyo que me han brindado a lo largo de mi formación universitaria. A Edri Crespo por siempre creer en mí y brindarme consejos cuando lo necesitaba. Fueron un pilar fundamental, por ello este logro también es de ustedes.

Andrea Katherine Ordoñez Roldán

Este proyecto se lo dedico a mi mamá Mónica y a mi abuelita Charito, en recompensa a todo el sacrificio y tiempo que dedicaron en mí para forjar la persona que soy ahora. Su motivación y amor constante hacia mí fueron la fuente de inspiración para no desfallecer y poder alcanzar este logro tan grande. Definitivamente ustedes son pilares fundamentales en mi vida.

Dyanne Lissette Guaranda Méndez

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a Dios por brindarnos su sabiduría en cada momento de nuestra vida y por habernos permitido concluir con éxito nuestra carrera profesional.

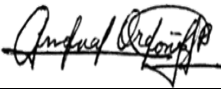
Gracias a los maestros que nos acompañaron en nuestra formación académica, por los conocimientos impartidos. A nuestro profesor, Juan Carlos Campuzano por las recomendaciones brindadas en las diferentes etapas del proyecto, por la retroalimentación y encaminar nuestro estudio a un bien común.

Así también, a ESPOL por ser la institución que nos acogió desde el primer día, por las lecciones aprendidas y la experiencia para poder enfrentar la vida con integridad promoviendo el desarrollo completo de sus estudiantes.

Andrea Ordoñez R. y Dyanne Guaranda M.

DECLARACIÓN EXPRESA

"Los derechos de titularidad y explotación, nos corresponde conforme al reglamento de propiedad intelectual de la institución; Andrea Katherine Ordoñez Roldán y Dyanne Lissette Guaranda Méndez damos nuestro consentimiento para que la ESPOl realice la comunicación pública de la obra por cualquier medio con el fin de promover la consulta, difusión y uso público de la producción intelectual".



Andrea Ordoñez R.



Dyanne Guaranda M.

EVALUADORES

.....
Econ. Juan Carlos Campuzano S.

Profesor de la materia

RESUMEN

La desigualdad salarial es un tema que ha conllevado a que investigadores analicen aquellos factores que influyen en el aumento de dicha brecha. Ecuador es uno de los países que en donde ha aumentado la participación de las mujeres en el campo laboral, sin embargo, con el pasar del tiempo se ha presentado una brecha salarial entre ellas. Por esta razón el presente proyecto tiene como objetivo establecer la relación entre las diferencias salariales del género femenino, identificando a que grupo pertenecen aquellas que ganan menos que otras y cuáles son las determinantes que acrecientan la brecha. Por ello, se consideró la base de datos de la ENEMDU de los años 2019 y 2021, del INEC. Se procedió a extrapolar los datos a través del factor de expansión con el fin de obtener la población total. Posteriormente, se realizó la segmentación de los datos mediante el análisis de las variables principales a nivel descriptivo y se implementó el modelo de las ecuaciones mincerianas. El estudio arrojó diferencias significativas en los salarios percibidos por las mujeres antes y después de la pandemia por COVID-19. También, se identificó que el estado civil y el nivel de instrucción son variables determinantes para que exista dicha brecha. Finalmente, con los resultados obtenidos se fomenta a la ejecución de políticas públicas eficientes enfocadas en la construcción de una sociedad laboral más justa, estableciendo planes que permitan la reducción de la brecha salarial por estereotipos presentados.

Palabras Clave: discriminación, estereotipos, diferencias salariales, ecuaciones de Mincer.

ABSTRACT

Wage inequality is an issue that has led researchers to analyze the factors that influence the increase in said gap. Ecuador is one of the countries where the participation of women in the labor field has increased, however, over time there has been a wage gap between them. For this reason, this project aims to establish the relationship between the wage differences of the female gender, identifying to which group those who earn less than others belong and what are the determinants that increase the gap. For this reason, the ENEMDU database for the years 2019 and 2021, from the INEC, was considered. We proceeded to extrapolate the data through the expansion factor to obtain the total population. Subsequently, the segmentation of the data was carried out through the analysis of the main variables at a descriptive level and the Mincerian equations model was implemented. The study showed significant differences in the salaries received by women before and after the COVID-19 pandemic. Also, it was identified that the marital status and the level of education are determining variables for the existence of said gap. Finally, with the results obtained, the execution of efficient public policies focused on the construction of a fairer labor society is encouraged, establishing plans that allow the reduction of the wage gap due to stereotypes presented.

Keywords: *discrimination, stereotypes, salary differences, Mincer equations.*

ÍNDICE GENERAL

EVALUADORES.....	V
RESUMEN.....	I
<i>ABSTRACT</i>	II
ÍNDICE GENERAL	III
ABREVIATURAS	V
SIMBOLOGÍA.....	VI
ÍNDICE DE TABLAS.....	VII
CAPÍTULO 1.....	1
1. INTRODUCCIÓN	1
1.1. Descripción del problema	1
1.2. Justificación.....	2
1.3. Objetivos	3
1.3.1. Objetivo general.....	3
1.3.2. Objetivos específicos	3
CAPÍTULO 2.....	4
2. MARCO TEÓRICO	4
CAPÍTULO 3.....	9
3. METODOLOGÍA	9
3.1. Fuente de datos e información	9
3.2. Descripción de las variables.....	10
3.2.1. Variables dependientes:.....	10
3.2.2. Variables independientes:.....	10
3.3. Operacionalización de las variables	10
3.4. Metodología propuesta.....	11

CAPÍTULO 4.....	14
4. RESULTADOS	14
4.1. Análisis descriptivo	14
4.2. Resultados del modelo de Mincer	18
CAPÍTULO 5.....	21
5. CONCLUSIONES	21
5.1. Conclusiones.....	21
5.2. Recomendaciones.....	22
BIBLIOGRAFÍA.....	21
APÉNDICES.....	23
APÉNDICE A.....	23
APÉNDICE B.....	27

ABREVIATURAS

ESPOL Escuela Superior Politécnica del Litoral

INEC Instituto Nacional de Estadísticas y Censos

ENEMDU Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo

PEA Población Económicamente Activa

SIMBOLOGÍA

\$	dólar estadounidense
%	porcentaje

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1.1 Promedio de Ingresos Anual de Mujeres Ecuador	7
Tabla 4.2 Sexo	14
Tabla 4.3 Condición de actividad.....	15
Tabla 4.4 Área	15
Tabla 4.5 Estado Civil.....	16
Tabla 4.6 Sectorización de empleados.....	16
Tabla 4.7 Estado de empleos	17
Tabla 4.8 Etnia	17
Tabla 4.9 Salario Promedio	17
Tabla 4.10 Resultados Ecuaciones de Mincer.....	19

CAPÍTULO 1

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

La brecha salarial de género expone las desigualdades históricas y estructurales existentes en el mercado laboral, a pesar de los esfuerzos constantes que se realizan para disminuirla. Según las Naciones Unidas, a las mujeres se les paga menos que a los hombres estimando una brecha de alrededor el 20% a nivel mundial acrecentando así las situaciones de pobreza junto con las desventajas al acceso de recursos y oportunidades, a este ritmo se estima que se necesitarían al menos 275 años para cerrar la brecha salarial de género a nivel mundial (United Nations, 2021).

Por otro lado, el estudio de pobreza por ingresos realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en junio 2022 ésta se ubica en 25%, en tanto que para el área urbana esta cifra alcanza el 16.7%, mientras que en el área rural es de 42.9%. Estos datos fueron obtenidos a través de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

En relación con, la pobreza extrema es notorio evidenciar la desigual entre el área urbana y rural, dado que en el área urbana la cifra se sitúa en 5.2% al contrario del área rural donde esta cifra se eleva al 22.7%, es decir cuatro veces más es la diferencia entre un área y otra (INEC, 2022).

Por otro lado, se toma en consideración el Índice de Gini, el cual se encarga de medir el grado de desigualdad de la distribución del ingreso, es importante tener en consideración que no es una medida que se utiliza para medir el bienestar o las condiciones de vida de una sociedad. Para junio 2022, a nivel nacional fue de 0.453, para el nivel rural 0.432 y en el área urbana 0.435 (INEC, 2022).

Para el desarrollo de este trabajo se toma en consideración datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de los años 2019 y 2021 con la finalidad de establecer la relación y evolución de las diferencias salariales entre personas del mismo género, en este caso femenino, determinando de esta manera a qué grupo pertenecen aquellas mujeres que ganan menos que otras y cuales podrían ser las variables que influyen para que se presente esta brecha salarial.

1.2. Justificación

Como se ha evidenciado las brechas salariales entre hombres y mujeres siguen existiendo. Sin embargo, los factores asociados a esta problemática radican en situaciones que no han sido estudiadas, tales como las diferencias salariales entre mujeres, en donde específicamente situaremos este estudio para analizar las condiciones laborales, en diferentes periodos de tiempo, en las cuales se desenvuelven este grupo laboral y quienes forman parte de este grupo.

Por ende, en este análisis busca establecer relaciones entre diferentes grupos de fuerza laboral femenina y las diferencias a nivel de ingreso que se presentan. Teniendo en consideración, el tipo de trabajo que desarrollan, la zona de donde proceden, el nivel de salario que perciben, la educación que han recibido y el nivel socioeconómico que tienen.

Adicionalmente, a pesar de que no parece existir limitaciones en torno a esta problemática, podemos tener en cuenta que podrían presentarse limitaciones asociadas a la aplicación de la metodología, el manejo de base de datos, acceso a ciertos datos necesarios para la interpretación de estos.

Sin duda este estudio que se realiza pretende aportar significativamente a esclarecer e identificar cuáles son las causas que interfieren para que las brechas salariales no disminuyan, pese a que la participación de la mujer en el mercado laboral cada vez es más amplia. Así también la posibilidad de establecer estrategias que beneficien al sector económico para disminuir estas brechas en base al origen que tienen y así fomentar el desarrollo de una sociedad más justa.

Pregunta de investigación:

¿Cuáles son las determinantes que influyen para que la brecha salarial entre mujeres se presente y a que grupo pertenecen quienes perciben menores ingresos en el mercado laboral ecuatoriano?

1.3. Objetivos

1.3.1. Objetivo general

Analizar la desigualdad salarial de la fuerza de trabajo femenina en el mercado laboral ecuatoriano durante el periodo 2019 y 2021 mediante el uso de ecuaciones de mincer para la determinación de la brecha salarial femenina en el país.

1.3.2. Objetivos específicos

1. Verificar la brecha salarial antes, durante y después de la pandemia del COVID – 19.
2. Identificar las variables que influyen para que se presente la brecha salarial dentro del grupo de mujeres.
3. Determinar si las diferencias salariales entre mujeres encontradas son significativas.

CAPÍTULO 2

2. MARCO TEÓRICO

Según Salas (2018) el liderazgo en las mujeres dentro del mercado laboral es un factor que presenta algunas barreras para el crecimiento de ellas, puesto que no se permite ampliamente la potenciación y vínculo de las competencias y capacidades, además que no se considera el impacto que la mujer tiene dentro de la productividad económica.

Por otro lado, la discriminación tiene un rol representativo en el marco de las diferencias salariales, de acuerdo como lo mencionan Gallegos, Cuenca y Ninunga (2019) en la investigación llamada “Violencia política contra las mujeres que ejercen cargos de elección popular en Ecuador”, los estereotipos constituyen barreras para la libre participación de la mujer en el mercado laboral dado a que se convierten en restricciones al momento de ejecutar un trabajo, tales como comentarios sexistas, expresiones que limitan la toma de decisiones, entre otras.

Así pues, La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) evidenció en su evaluación que los ingresos laborales por etnia en las mujeres con más de 8 años de educación, en 9 países de América Latina, es menor para aquellas que son indígenas y afrodescendientes, presentando mayor disparidad en base a la maternidad y aumenta a medida que incrementa el número de hijos.

Asimismo, Becker (1971) refiere que la discriminación hacia determinados grupos de personas depende de la distancia física y social existente entre estatus socioeconómicos, personalidad, características demográficas o geográficas. En este contexto, Puebla (2018) señala que este fenómeno ha prevalecido a lo largo de la historia debido a que en la sociedad se produce una asignación de roles ineficientes, induciendo a la generación de estereotipos hacia las mujeres difíciles de eliminar.

Es importante considerar que la desigualdad de ingresos entre grupos definidos por raza o sexo contribuye a un factor limitante dentro del concepto de brecha salarial.

Martínez y Acevedo (2004), comprobaron en su estudio titulado “La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral”, que la mujer del área rural percibe menores ingresos que en las otras áreas a pesar de que desarrollan actividades similares. Así también, encontraron una diferencia representativa entre mujeres determinado por su estado civil, dado a que se prefiere contratar mujeres solteras y sin hijos ya que son consideradas como fuerza laboral más responsable y productiva en el mercado.

En tanto que, López y Sarmiento (2019) en su investigación denominado “Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy” evidenciaron en sus resultados que la escolarización, caracterizada por la variable género femenino, influye de manera positiva en el salario percibido por hora, incrementándose en las mujeres que poseen un título de postgrado en 104% en relación con aquellas que solo tienen el título universitario de tercer nivel, así mismo las mujeres que provienen de zonas rurales ven afectados sus ingresos en 22,93% a diferencia de aquellas procedentes de zonas urbanas.

Mientras que, ONU Mujeres (2017) manifestó que la brecha salarial entre mujeres es mayor en el caso de aquellas que son de color, las inmigrantes y aquellas que son madres. Además, considera que muchas de ellas se ven obligadas a laborar de manera informal, eventual o tiempo parcial por la denominada penalización por maternidad, la cual tiende a ser más evidente en países en desarrollo a diferencia de aquellos considerados como desarrollados.

En España, un estudio denominado “Desigualdades de género en la distribución de los recursos económicos en las parejas” realizado por Díaz, Dema y Finkel (2015), evidenció que las mujeres en edad laboral con pareja perciben ingresos inferiores de alrededor 36% en relación con aquellas mujeres que son solteras.

Los autores Millán, Velasco y Ramírez (2017), en su estudio titulado “El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar”, mencionan que en el área rural el 33% de las mujeres trabajan en empleos pocos cualificados, como limpieza, servicios personales, peonaje, entre otros, agregando que estos trabajos cuentan con contratos temporales, discontinuos, tiempo parcial e incluso en algunos casos sin contratos previos.

Bucheli (1992), en su artículo “Los logros educativos y los niveles de ingreso”, corrobora la hipótesis de que existen dos mercados de trabajo, uno perteneciente a las mujeres y otro a los hombres, para el caso de las mujeres el acceso a la universidad garantiza una mejor inserción en el campo ocupacional, sin embargo los ingresos percibidos son inferiores; mientras que para los hombres el no ingresar a la universidad no genera mayor impacto en sus ingresos, por lo que resulta más ventajoso entrar al mercado laboral una vez que culmina el nivel medio.

En consecuencia, la mujer al recibir remuneraciones inferiores no solo afecta sus ingresos presentes sino también afectaría sus ingresos en el futuro, en vista que al interrumpir sus carreras profesionales por desempeñar roles de madre o el cuidado del hogar, los ahorros o pensiones disminuyen considerablemente ya que se calculan sus bases teniendo en cuenta sus ingresos y expectativas de vida, así lo señala Fernández (2006).

Por otro lado, en Ecuador, cada vez la participación de la mujer en el mercado laboral es más fuerte, no obstante, el proceso con el que se lleva a cabo es lento, además, que se desenvuelven en trabajos con mayor inseguridad y baja representación para la toma de decisiones (United Nations, 2021). Según datos del Banco Mundial, la evolución de la tasa de participación en la fuerza laboral de la población femenina mayor de 15 años en Ecuador, para el 2019 fue de 54.5%, mientras que en el 2020 esta cifra cayó significativamente a 48.4%, producto de la pandemia por COVID – 19; por último, para el 2021 tuvo un ligero crecimiento alcanzando el 53.8% (Banco Mundial, 2022).

Puebla (2018) en su artículo “Brechas salariales por género con un enfoque de ocupación y tamaño de empresa: descomposición por cuantiles”, sugiere que las mujeres ecuatorianas poseen mayores impedimentos al momento de acceder a trabajos en el sector privado, a pesar de tener características más calificadas, cuando alcanzan cierta edad o están casadas, lo cual se puede asociar a ejercen roles del hogar como el cuidado de los niños y tareas domésticas. No obstante, es ideal estudiar si este fenómeno viene dado por decisión propia de las mujeres o por un tema discriminatorio.

Sánchez, Uriguen y Vega (2021), en su artículo concluyen que la situación laboral y equidad de género en Ecuador está amparada por la Constitución, no obstante, aún existes prejuicios para la inserción laboral, aunque esta se produce de manera progresiva

y lenta, ya que no se han estudiado variables que afectan directa o indirectamente la brecha salarial existente.

Así mismo, mediante el análisis realizado por el INEC (2022) a través de los datos de la ENEMDU, se muestra que desde el 2018 se presentan diferencias en el ingreso promedio entre mujeres dentro del área rural y urbana, tal como se presenta en la Tabla 1.1.

Tabla 1.1 Promedio de Ingresos Anual de Mujeres Ecuador

Área	2018	2019	2021
Rural	\$ 230.94	\$ 215.87	\$ 200.83
Urbano	\$ 320.08	\$ 306.52	\$ 321.16

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

En base a la información presentada con anterioridad, este trabajo tiene como finalidad contribuir con el estudio de las diferencias salariales entre las mujeres. Así mismo, el aporte que se pretende brindar está enmarcado dentro de las políticas públicas, presentando un aporte claro para la creación de estrategias efectivas.

CAPÍTULO 3

3. METODOLOGÍA

3.1. Fuente de datos e información

La recolección de datos se basó en la obtención de los archivos disponibles en el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Para el tema de estudio se tomó en consideración específicamente la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la cual es considerada como uno de los instrumentos más relevantes para el estudio de la situación del país, caracterización del mercado de trabajo, actividad económica y fuentes de ingresos de la población. De esta fuente se obtuvieron las encuestas anuales para el 2019 y 2021.

Para el año 2019, la base de datos cuenta con un total 484,525 de encuestados, se procede con la depuración de información que no es relevante para el estudio, primero se realiza la segmentación de la variable “Sexo” puesto a que se necesita la información de la población femenina quedando así 247,628; posterior se realiza el mismo proceso en la variable “Condición de actividad” debido a que se estudiará a la Población Económicamente Activa (PEA) quedando 107,507 personas. Por último, se realizan diferentes segmentaciones con respecto al ingreso percibido y su condición de asegurado dando así un total de 76,721 personas para el análisis de la información.

En tanto que, para el 2021, la base de datos cuenta con un total de 361,790 encuestados, así mismo se procede a la depuración de información que no es relevante, primero se realiza la filtración de la variable “Sexo” puesto a que se necesita la información de la población femenina quedando así 185,667; posterior se realiza la depuración en la variable “Condición de actividad” debido a que se estudiará a la PEA dando, así como resultado un total de 79,368 personas. Por último, se realizan diferentes segmentaciones como al ingreso percibido y su condición asegurado dando así un total de 53,632 personas.

3.2. Descripción de las variables

3.2.1. Variables dependientes:

- Ingreso laboral: describe los ingresos que obtienen las personas de la muestra.

3.2.2. Variables independientes:

- Edad: comprende edades desde los 15 años hasta los 96 de la población económicamente activa.
- Nivel de instrucción: describe el nivel de educación que tienen las mujeres dentro de la base, las cuales son ninguno, centro de alfabetización, primaria, educación básica, secundaria, educación media, superior no universitario, superior universitario y post - grado.
- Etnia: detalla cómo se consideran las respuestas obtenidas son: indígena, afroecuatoriano, negro, mulato, montubio, mestizo, blanco y otro.
- Área: corresponde a si pertenecen al área urbana o rural.
- Estado civil: estado en el que se encuentra la persona encuestada al momento de la recolección de la información, entre las opciones se tiene casada, separada, divorciada, viuda, unión libre y soltero.
- Sectorización de los empleados: se reconoce a la variable sectorización de empleados al tipo de trabajo que tienen las mujeres, los cuales son en el sector formal, sector informal, empleo doméstico y no clasificados por sector.

3.3. Operacionalización de las variables

La operacionalización de las variables consiste en una serie de procesos que analiza y estudia los componentes de una variable que posee características específicas, a continuación, se detallan algunos de los procesos que se llevaron a cabo para el análisis de datos.

- Sexo: inicialmente la base completa considera ambos sexos, femenino y masculino, sin embargo, por objeto de estudio se procede a la depuración de

información no necesaria en este caso se mantiene solo a las mujeres. Así mismo, se trabaja solo con la PEA.

- Ingreso laboral: en esta variable se presentan valores negativos y aquellos encuestados que no informan, por tanto, se procede a eliminar a ambos grupos ya que no aportan con información relevante para el estudio.
- Ingreso no laboral: considera aquellos ingresos percibidos a través de pensiones, donaciones, dinero recibido del exterior, ingresos en especies, bonos, entre otros.
- Edad: para la variable edad se procede con el filtro de que aquellas mayores de 15 años y que correspondan a la PEA.
- Estado actual: corresponde a una variable dummy, la cual toma valores de 0 si el encuestado no trabaja y 1 si trabaja.

3.4. Metodología propuesta

Para este estudio la metodología propuesta son las ecuaciones de Mincer, denominadas así por su autor clásico Jacob Mincer (1974), el cual consiste en un modelo de regresión que establece la relación entre el ingreso laboral con el nivel de instrucción y la experiencia. Este modelo tiene por objetivo explicar los ingresos laborales en función del género, edad, etnia, nivel de educación, entre otras variables.

Es así como, el modelo utilizado para estimar el impacto que tiene a educación sobre el nivel de ingreso que tiene el talento humano es el de Jacob Mincer (1974). La función de ingresos minceriana se puede descomponer en función agregada con una variable de nivel de escolaridad y la experiencia al cuadrado, tal y como se presenta a continuación:

$$\ln w(s, x) = \alpha_0 + \rho_s s + \beta_0 x + \beta_1 x^2 + \beta_2 g + \varepsilon \quad (3.1)$$

Donde el logaritmo del ingreso $\ln w(s, x)$ está en función de:

- Nivel de escolaridad s ;
- Años de experiencia en el mercado laboral x ;
- Diferentes variables g ;
- Término de error ε ,

Es importante considerar que para poder calcular los años de experiencia se utiliza la experiencia laboral potencial, que consiste en restar el número de años a que el individuo pudo haber trabajado menos los s años que demoró en terminar la escolaridad de s años, bajo el supuesto de que el individuo empezó a trabajar de forma inmediata menos los años que inició a estudiar.

$$x = a - s - \text{edad de inicio de escolaridad}$$

Sin embargo, es importante tener en cuenta que la función de ingresos minceriana ha sido muy controversial entre los que han estudiado su forma funcional. La principal razón por lo que se presenta esto radica en que su estructura es tan simple que no caracteriza completamente la distribución conjunta, no obstante, se lo considera como un buen punto de partida que posibilita la construcción de modelos más complejos (Mateo, 2012).

Algunos de los problemas que el modelo minceriano enfrenta y producto de ello ha conllevado a profundizar de mejor manera a los investigadores son los siguientes: el modelo supone que los rendimientos del nivel escolar son idénticos para la población estudiada, sin embargo se estiman que los costos marginales de aumentar un año más de estudio enfrentan restricciones de liquidez, dado a que los individuos presentan capacidades diferentes para acceder a un nivel más alto de educación y también poseen habilidades diferentes. Otro problema que se presenta es la especificación de la experiencia laboral y el nivel de instrucción, siendo así que el modelo de Mincer (1974) determina que ambas variables son en tiempo continuo. A pesar de los problemas que han estado sujetos a este modelo, lo cierto es que ha permitido profundizar otros estudios que mejoren la estimación y la teoría del contexto económico.

Por otro lado, Heckman (1979) propone un modelo que permita corregir el sesgo de selección muestral mediante un procedimiento de dos etapas, utilizando inicialmente un modelo probit que permita especificar la probabilidad de un individuo de estar ocupado en el mercado laboral. Siendo así, una variable ficticia que tomará el valor de 1 cuando está ocupado y 0 si no es el caso; un vector de características que influyen en la ocupación de una persona, también se considera un coeficiente de correlación entre la probabilidad de ocupación y las ganancias.

Igualmente, Contreras y Gallegos (2007) en su estudio explican las determinantes que influyen en la descomposición de la distribución salarial en América Latina, basándose en la estimación del modelo sobre la descomposición de la varianza de los salarios de Fields (2002), basándose las ecuaciones de Mincer corregidas por el sesgo de selección. Mostrando resultados en relación con los retornos de la educación con el análisis de otras variables, como el género y la experiencia, a través del tiempo. Las ventajas de usar este modelo son que permiten cuantificar y aislar el efecto de las variables de la desigualdad salarial en función de los salarios.

CAPÍTULO 4

4. RESULTADOS

La presentación de los resultados incluye un análisis descriptivo de las variables principales que fueron utilizadas en el modelo de las ecuaciones de Mincer, estas variables fueron el logaritmo del ingreso laboral, el logaritmo del ingreso no laboral, la experiencia y la experiencia al cuadrado, la edad, estado civil, nivel de instrucción, etnia y área de donde procede la encuestada. Posterior a ello se realiza el análisis de los resultados obtenidos mediante el modelo empleado.

4.1. Análisis descriptivo

En la tabla 4.2, se presenta la proporción de hombres y mujeres con la que se cuenta, el primer trato que se le hace a la base es extrapolar la información que se tiene a nivel muestral para obtenerla a nivel poblacional, una vez realizado este procedimiento se realiza la segmentación de la base de datos según las variables más relevantes para el estudio, la primera segmentación consiste en separar la población por sexo donde se tomará en cuenta para el estudio del año 2019 el 51.05% de la población femenina; en tanto que, para el 2021 está representada por el 51.06%.

Tabla 4.2 Sexo

Sexo	2019	2021
Hombre	48.95%	48.94%
Mujer	51.05%	51.06%
	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

La tabla 4.3, muestra el porcentaje total de mujeres que pertenecen a la PEA, es relevante mencionar que con la segmentación realizada en esta variable se establece que para el 2019 la población disponible para el análisis es de 107,507 mientras que para el 2021 esta cifra disminuye a 79,368. Por consiguiente, se observa que para el año 2019 solamente el 29.44% de la población de mujeres tenía un trabajo adecuado porcentaje que disminuyó en comparación con el 25.49% que se obtuvo en el 2021, de

la misma manera el subempleo también presentó un incremento ya que pasó del 16.33% en el 2019 al 21.29% en el 2021, a diferencia con el empleo inadecuado que bajó del 30% en 2019 al 28.33% en el 2021; por otro lado, el desempleo también tiene un incremento del 5.13% en 2019 al 6.68% en 2021.

Tabla 4.3 Condición de actividad

Condición de actividad	2019	2021
Adecuado	29.44%	25.49%
Subempleo por insuficiencia de tiempo	14.62%	19.56%
Subempleo por insuficiencia de ingresos	1.71%	1.73%
Otro empleo inadecuado	30.0%	28.33%
Empleo no Remunerado	18.67%	17.51%
Empleo no clasificado	0.43%	0.70%
Desempleo abierto	4.35%	5.95%
Desempleo Oculto	0.78%	0.73%
Total	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

En la tabla 4.4, se muestra que tanto para 2019 como el 2021, alrededor de 65% de las mujeres pertenecen al área urbana, en tanto que el 35% restante de ellas están ubicadas en el área rural.

Tabla 4.4 Área

Área	2019	2021
Urbana	65.45%	65.23%
Rural	34.55%	34.77%
Total	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

Por otro lado, la tabla 4.5, se tiene que para el 2019 el 34.25% de las mujeres ecuatorianas que conforman la PEA están casadas, el 24.5% de las mujeres son solteras, el 12.27% de las mujeres son separadas, el 3.95% de las mujeres son divorciadas, el 5.9% son viudas y el porcentaje restante corresponde a unión libre. En tanto que, en el 2021 el 31.74% son mujeres casadas, el 25.44% son solteras, el 13.57% de las mujeres son separadas, el 4.33% de las mujeres son divorciadas, el 4.99% son viudas y el porcentaje restante manifestó estar en unión libre.

Tabla 4.5 Estado Civil

Estado Civil	2019	2021
Casado(a)	34.25%	31.74%
Separado(a)	12.27%	13.57%
Divorciado(a)	3.95%	4.33%
Viudo(a)	5.19%	4.99%
Unión Libre	19.81%	19.94%
Soltero(a)	24.54%	25.44%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

En la tabla 4.6, se reconoce a la variable sectorización de empleados al tipo de trabajo que tienen las mujeres. En el 2019, el 42.29% de la población PEA corresponde a las mujeres que trabajan en el sector formal, el 49.35% a aquellas que están en el sector informal, el 6.7% de las mujeres trabajan como empleadas domésticas y el 2.19% no se encuentra definido el sector de empleo. Mientras que, para el 2021 se manifiesta que el 40.39% labora en el sector formal, el 52.07% en el informal, el 4.89% corresponde a empleos doméstico y el 2.65% restante no están clasificados por sector.

Tabla 4.6 Sectorización de empleados

Sectorización de los Empleados	2019	2021
Sector Formal	42.29%	40.39%
Sector Informal	49.35%	52.07%
Empleo Domestico	6.17%	4.89%
No clasificado por sector	2.19%	2.65%
TOTAL	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

En la tabla 4.7, se detalla el estado de empleo de una persona y se encuentra que para el 2019 el 94.87% de la población femenina se encontraba laborando, sin embargo, para el 2021 esta cifra se redujo a 93.5%.

Tabla 4.7 Estado de empleos

Estado de Empleos	2019	2021
0=desempleo	5.13%	6.65%
1=empleo	94.87%	93.5%
Total	100%	100%

Fuente: Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC).

Elaborado por: Autores

La tabla 4.8, presenta como se denominan los individuos al momento de ser encuestados, teniendo los principales resultados para el 2019, el 79.90% se consideran mestizas, el 11.57% indígenas y 4.19% montubias. Mientras que, en el 2021, el 81.41% refieren ser mestizas, el 10.64% indígenas y el 3.38% montubias.

Tabla 4.8 Etnia

Etnia	2019	2021
Indígena	11.57%	10.64%
Afroecuatoriano	1.21%	1.26%
Negro	1.12%	1,00%
Mulato	0.88%	1.04%
Montubio	4.19%	3.38%
Mestizo	79.90%	81.41%
Blanco	1.10%	1.25%
Otro	0.02%	0.01
Total	100%	100%

Fuente: ENEMDU

Elaborado por: Autores

Por otro lado, la tabla 4.9 muestra el promedio del ingreso laboral tanto para el año 2019 como el 2021, así mismo el ingreso total percibido por las encuestadas el cual incluye todos los ingresos adicionales percibidos, tales como bonos, remesas, pensiones, entre otros.

Tabla 4.9 Salario Promedio

	Salario Promedio 2019	Salario Promedio 2021
Ingreso Total	\$1,069.44	\$974.50
Ingreso Laboral	\$418.41	\$386.82

Fuente: ENEMDU

Elaborado por: Autores

4.2. Resultados del modelo de Mincer

Se planteó el modelo de las ecuaciones de Mincer estableciendo la relación del logaritmo de los ingresos laborales con otras variables como el logaritmo de los ingresos no laborales, si la encuestada es asegurada o no, la experiencia y la experiencia al cuadrado, la edad, el estado civil, el nivel de instrucción, etnia y área; tanto para el 2019 como el 2021 se establece un perfil base, el cual consiste en una mujer de estado civil soltera, con educación media, de etnia mestiza y perteneciente al área urbana, encontrando así los siguientes resultados:

En la tabla 10, se muestra que para el 2019, con un nivel de significancia del 99%, se evidencia en la variable estado civil que si una mujer es viuda sus ingresos disminuyen en 11.74%, mientras que si es divorciada estos se reducen en 7% y si es casada se reduce en 3.27%, a diferencia de una mujer soltera. En tanto que, al referirse al nivel de instrucción las mujeres con un post – grado reflejan un aumento de 40% en sus ingresos, si tiene superior universitario el aumento es de 11.70% y si posee un nivel secundario la disminución es de 8.30% en los ingresos, sin embargo, para este año es importante resaltar que una mujer sin ningún nivel de instrucción aumenta sus ingresos en 5,91% en contraste si posee educación media. Por otro lado, si su etnia es mestiza se reduce en 3.54% los ingresos y si es indígena estos aumentan en 7.88%, a diferencia si es mestiza. Por último, si es del área rural los ingresos incrementan en 1.78% en comparación con el área urbana.

En tanto que para el 2021, en la variable estado civil se encuentra que si una mujer es viuda sus ingresos disminuyen 17.36%, si es divorciada estos se reducen en 9.2% y mientras que si es casada se reducen en 4.45%, en relación con una mujer soltera. Mientras que, en el nivel de instrucción tener un post – grado aumenta los ingresos percibidos en 33.09%, si alcanza un superior universitario estos incrementan en 10.84% y si es no universitario en 7%, así también se encuentra que si llega hasta la secundaria estos disminuyen en 11.60%, en contraste con una mujer con educación media. Por otro lado, al referirse a la variable etnia el ser afroecuatoriana e indígena aumenta los ingresos en 4.94% y 9.01%, respectivamente, con respecto a una mujer mestiza. Por último, el pertenecer al área rural aumenta los ingresos en 5.03% en contraste con el área urbana.

Tabla 4.10 Resultados Ecuaciones de Mincer

	Ingreso Laboral 2019	Ingreso Laboral 2021
Ingreso No Laboral	0.796***	0.792***
	(0.003)	(0.003)
Asegurado	0.350***	0.389***
	(0.004)	(0.005)
Experiencia2	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)
Experiencia	0.008***	0.016***
	(0.001)	(0.002)
Edad2	-0.000***	-0.000***
	(0.000)	(0.000)
Estado Civil=Soltero(a)		
Casado(a)	-0.033***	-0.041***
	(0.004)	(0.006)
Separado(a)	-0.011**	-0.035***
	(0.006)	(0.007)
Divorciado(a)	-0.070***	-0.092***
	(0.008)	(0.010)
Viudo(a)	-0.117***	-0.174***
	(0.011)	(0.015)
Unión libre	-0.029***	-0.027***
	(0.005)	(0.006)
Nivel Instrucción=Edu. Media		
Ninguno	0.059***	0.053**
	(0.017)	(0.024)
Centro de Alfabetización	-0.041	-0.172**
	(0.040)	(0.071)
Primaria	-0.045***	-0.070***
	(0.011)	(0.015)
Educación Básica	-0.079***	-0.087***
	(0.014)	(0.017)
Secundaria	-0.083***	-0.116***
	(0.008)	(0.010)
Superior no universitario	0.055***	0.070***
	(0.012)	(0.015)
Superior universitario	0.117***	0.108***
	(0.009)	(0.011)
Post - grado	0.340***	0.331***
	(0.012)	(0.014)
Etnia=Mestizo		
Indígena	0.079***	0.090***
	(0.008)	(0.010)
Afroecuatoriano	0.023	0.049***
	(0.016)	(0.015)
Negro	0.035**	0.028

	(0.017)	(0.018)
Mulato	0.027	-0.012
	(0.017)	(0.022)
Montubio	-0.035***	-0.025
	(0.012)	(0.019)
Blanco	-0.016	0.011
	(0.015)	(0.017)
Otro	-0.152	-0.097
	(0.108)	(0.151)
Área=Urbana		
Rural	0.018***	0.050***
	(0.005)	(0.006)
Constante	0.935***	0.879***
	(0.017)	(0.020)
No. observaciones	76,721	53,632
* p<0.1, ** p<0.05, *** p<0.01		

Fuente: ENEMDU

Elaborado por: Autores

Finalmente, tal como se evidencia en la tabla 4.10, para el 2021 en contraste con el 2019 se presentan cambios drásticos en los coeficientes de las variables relacionadas a la experiencia, al estado civil cuando se refiere a una mujer viuda, en nivel de instrucción las diferencias presentadas en secundaria y cuando se pertenece al área rural.

CAPÍTULO 5

5. CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Las brechas salariales dentro del país se presentan como limitantes para el desarrollo social y económico pese al trabajo que se realiza en las diferentes áreas con la finalidad de disminuir las tasas de pobreza y desempleo, promoviendo una sociedad más justa. Si bien es cierto se han evidenciados cambios significativos que favorecen el progreso económico, no obstante, la desigualdad sigue considerándose un deber pendiente.

Es por ello por lo que este estudio tuvo como objetivo principal analizar la desigualdad salarial entre mujeres en el mercado laboral ecuatoriano a través de las ecuaciones mincerianas propuestas por Mincer (1974), usando las estadísticas de la ENEMDU.

Los resultados evidencian que se presentan diferencias significativas en los ingresos laborales que perciben las mujeres antes y después de la pandemia por COVID – 19, producto de las reformas que se han ido implementando, así como la reducción de la tasa de participación en la fuerza laboral femenina conllevando al incremento del desempleo, por otro lado, las responsabilidades en sus cargas familiares, laborales conjunto con las tareas domésticas generó un impacto negativo puesto que algunas de ellas perdieron sus empleos.

Por otro lado, se identificaron a las variables de estado civil y nivel de instrucción como determinantes que influyen en el aumento de la brecha salarial, puesto que se encuentra que el ser casada, viuda o divorciada disminuye sus ingresos a diferencia de una mujer soltera, sustentado así la hipótesis que cuando se presenta mayor carga familiar menores son los ingresos percibidos. En tanto que, en nivel de instrucción se evidencia que a medida que se incluye un año más de educación el retorno es positivo en los ingresos, ya que se da un aumento del salario

5.2. Recomendaciones

Si bien los determinantes antes mencionados pueden ocasionar un incremento en las brechas salariales es importante que se consideren establecer políticas públicas eficientes que se enfoquen en fortalecer compromiso de construir una sociedad más justa, no solo a nivel de género sino también entre los mismos, puesto que se considera que estas desigualdades parten desde estas diferencias entre grupos del mismo sexo.

En este contexto, este estudio aporta con información para fomentar políticas públicas eficientes con el fin de reducir las brechas salariales entre mujeres mediante la ejecución de proyectos que favorezcan el acceso a plazas de trabajo justas que vayan acorde al nivel de estudio de una persona.

Por último, es importante que se elaboren planes que reduzcan la discriminación hacia las mujeres ya sea por su etnia o estado civil dentro del ámbito laboral, también que se dispongan los recursos suficientes para enfatizar en una educación de calidad.

BIBLIOGRAFÍA

- Banco Mundial (2022). Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina mayor de 15 años) (estimación nacional) – Ecuador. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.CACT.FE.NE.ZS?locations=EC>
- Becker, Gary (1971). The economics of discrimination. *Economic Research Studies*, *Second edition*
- Bucheli, M. (1992). *Los logros educativos y los niveles de ingreso*. Departamento de Economía, Facultad de Ciencias Sociales, Universidad de la República.
- Carcedo, C. A., Chaves, G. M., Lexartza, A. L., & Sánchez, A. (2019). La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina. *Perú. Organización Internacional del Trabajo (OIT)*.
- Dema, M. S., Díaz, M., C., & Finkel, L. (2015). Desigualdades de género en la distribución de los recursos económicos en las parejas. *Papers: Revista de Sociología*, 100(1), 53-73.
- Fernández, M. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Revista Desarrollo y Sociedad*, (58), 165-208.
- Gallego, R. R., Cuenca, B. A., & Nuninga, W. N. (2019). Violencia política contra las mujeres que ejercen cargos de elección popular en Ecuador. *Revista Electrónica de Estudios Penales y de la Seguridad: REEPS*, (5), 6.
- INEC (2022). Informe de Pobreza y desigualdad. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2022/Junio_2022/202206_Boletin_pobreza.pdf
- Martínez, J. I., & Acevedo, F. G. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia UANL*, 7(1), 66-71.
- Millán, V. M., Velasco, P. M., & Ramírez, S. J. (2017). El emprendimiento de la mujer rural española: análisis de la brecha salarial. Una realidad difícil de solucionar. *Papeles de población*, 23(92), 151-183.
- López, L. J., y Sarmiento, C. G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables

- agregadas dummy. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(27).
- ONU Mujeres (2017). *Una remuneración igual por trabajo de igual valor*.
<https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/csw61/equal-pay>
- Salas, A. (2018). Liderazgo femenino y felicidad en el trabajo: el papel mediador del intercambio líder-colaborador. *Búsqueda*, 146-164.
- Sánchez, C. P., Uriguen, A. P., & Vega, J. F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55.
- United Nations (2021). Día Internacional de la Igualdad Salarial. *Naciones Unidas*.
<https://www.un.org/es/observances/equal-pay-day>
- Arias Gonzáles, J. L. (2021). Guía para elaborar la operacionalización de variables. *Espacio I+D: Innovación más Desarrollo*, 10(28).
<https://doi.org/10.31644/IMASD.28.2021.a02>
- Contreras, D., & Gallegos, S. (2007). Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios? *CEPAL*.
- Fields, G. (2002), "Accounting income inequality and its change: a new method, with application to the distribution of earnings in the U.S., *Working Paper, Cornell, Cornell University*
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica: Journal of the econometric society*, 153-161.
- Mateo, B. (2012). La educación como un mecanismo para armonizar la pobreza en el estado de México. *Doctoral dissertation*, 19-20.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions No. 2*.

APÉNDICES

APÉNDICE A

Figura 1. Regresión 1 para 2019

IngresoLaboral	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
IngresoNoLaboral	.7969529	.0028519	279.45	0.000	.7913632	.8025426
asegurado	.3534231	.0040456	87.36	0.000	.3454938	.3613525
Experiencia2	-.0002317	.0000145	-15.97	0.000	-.0002602	-.0002033
Edad2	.0000675	8.70e-06	7.76	0.000	.0000505	.0000846
Estado_Civil						
Casado(a)	-.0321151	.0043998	-7.30	0.000	-.0407387	-.0234916
Separado(a)	-.0134666	.0055337	-2.43	0.015	-.0243126	-.0026205
Divorciado(a)	-.071276	.0079497	-8.97	0.000	-.0868574	-.0556946
Viudo(a)	-.1202387	.011409	-10.54	0.000	-.1426002	-.0978772
Unión libre	-.0331664	.0048402	-6.85	0.000	-.0426531	-.0236797
Nivel_Instrucción						
Ninguno	.165281	.014528	11.38	0.000	.1368062	.1937558
Centro de Alfabetización	.0675179	.0391332	1.73	0.084	-.009183	.1442187
Educación Básica	.0482706	.0051393	9.39	0.000	.0381975	.0583437
Superior	.1379215	.0049022	28.13	0.000	.1283131	.1475298
Etnia						
Indígena	.0795292	.0082979	9.58	0.000	.0632653	.095793
Afroecuatoriano	.0236105	.0163611	1.44	0.149	-.0084571	.0556781
Negro	.0360252	.0167921	2.15	0.032	-.0031128	.0689377
Mulato	.0273943	.0175059	1.56	0.118	-.0069172	.0617058
Montubio	-.0304659	.0116562	-2.61	0.009	-.053312	-.0076198
Blanco	-.0093718	.0154894	-0.61	0.545	-.0397309	.0209872
Otro, cual	-.1560222	.1099512	-1.42	0.156	-.371526	.0594815
area						
Urbana	-.0212796	.0048724	-4.37	0.000	-.0308295	-.0117296
_cons	.8578158	.016169	53.05	0.000	.8261245	.889507

Elaborado por: Autores

Figura 2. Regresión 2 para 2019

IngresoLaboral	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
IngresoNoLaboral	.796696	.0028542	279.13	0.000	.7911018	.8022901
asegurado	.3528305	.0040499	87.12	0.000	.3448927	.3607682
Experiencia2	-.0001425	.0000251	-5.68	0.000	-.0001917	-.0000933
experiencia	.0064103	.001522	4.21	0.000	.0034273	.0093934
Edad2	-.0000557	.0000308	-1.81	0.070	-.0001161	4.57e-06
Estado_Civil						
Casado(a)	-.0347061	.0043928	-7.90	0.000	-.043316	-.0260962
Separado(a)	-.0156123	.0055317	-2.82	0.005	-.0264544	-.0047703
Divorciado(a)	-.0730589	.0079512	-9.19	0.000	-.0886432	-.0574747
Viudo(a)	-.1204813	.0113926	-10.58	0.000	-.1428107	-.098152
Unión libre	-.0341292	.0048456	-7.04	0.000	-.0436264	-.0246319
Nivel_Instrucción						
Ninguno	.125456	.0168383	7.45	0.000	.092453	.158459
Centro de Alfabetización	.026142	.0401562	0.65	0.515	-.0525639	.104848
Educación Básica	.0100897	.0098874	1.02	0.308	-.0092895	.0294688
Superior	.1850659	.0114096	16.22	0.000	.1627032	.2074287
Etnia						
Indígena	.081496	.0082957	9.82	0.000	.0652364	.0977556
Afroecuatoriano	.0237048	.0163727	1.45	0.148	-.0083857	.0557953
Negro	.0357577	.0167942	2.13	0.033	.0028411	.0686743
Mulato	.0271516	.0175033	1.55	0.121	-.0071547	.061458
Montubio	-.0306854	.011647	-2.63	0.008	-.0535134	-.0078574
Blanco	-.0079362	.0154645	-0.51	0.608	-.0382466	.0223742
Otro, cual	-.1549863	.1107146	-1.40	0.162	-.3719864	.0620137
area						
Urbana	-.0219975	.0048635	-4.52	0.000	-.0315301	-.012465
_cons	.8810066	.017519	50.29	0.000	.8466696	.9153437

Elaborado por: Autores

Figura 4. Regresión 1 para 2021

Linear regression

Number of obs	=	53,632
F(21, 53610)	=	8929.89
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.8020
Root MSE	=	.49516

IngresoLaboral	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
IngresoNoLaboral	.7959803	.0032306	246.39	0.000	.7896483	.8023124
asegurado	.3956291	.0053945	73.34	0.000	.3850558	.4062023
Experiencia2	-.0003906	.0000211	-18.50	0.000	-.000432	-.0003492
Edad2	.0001582	.0000123	12.85	0.000	.0001341	.0001823
Estado_Civil						
Casado (a)	-.0398177	.0057951	-6.87	0.000	-.0511763	-.0284592
Separado (a)	-.0381915	.0072253	-5.29	0.000	-.0523532	-.0240298
Divorciado (a)	-.0933183	.0101726	-9.17	0.000	-.1132567	-.07338
Viudo (a)	-.1784079	.0151854	-11.75	0.000	-.2081715	-.1486444
Unión libre	-.0324907	.0061817	-5.26	0.000	-.0446068	-.0203746
Nivel_Instrucción						
Ninguno	.2380323	.0213573	11.15	0.000	.1961719	.2798927
Centro de Alfabetización	.0119958	.0695886	0.17	0.863	-.1243984	.14839
Educación Básica	.0975051	.0069341	14.06	0.000	.0839142	.111096
Superior	.1049342	.0065651	15.98	0.000	.0920665	.1178018
Etnia						
Indígena	.0899558	.0101745	8.84	0.000	.0700137	.1098979
Afroecuatoriano	.0480296	.0152148	3.16	0.002	.0182085	.0778507
Negro	.0262679	.0178669	1.47	0.142	-.0087513	.0612871
Mulato	-.0159317	.0222042	-0.72	0.473	-.059452	.0275886
Montubio	-.0228976	.0187803	-1.22	0.223	-.0597071	.013912
Blanco	.0090858	.0174639	0.52	0.603	-.0251435	.0433151
Otro, cual	-.1430005	.1566056	-0.91	0.361	-.4499486	.1639477
area						
Urbana	-.051225	.005957	-8.60	0.000	-.0629008	-.0395492
_cons	.7935551	.0183822	43.17	0.000	.7575259	.8295844

Elaborado por: Autores

Figura 5. Regresión 2 para 2021

Linear regression

Number of obs	=	53,632
F(22, 53609)	=	8757.24
Prob > F	=	0.0000
R-squared	=	0.8021
Root MSE	=	.49505

IngresoLaboral	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
IngresoNoLaboral	.7955629	.0032337	246.02	0.000	.7892248	.801901
asegurado	.3956322	.0053939	73.35	0.000	.3850601	.4062043
Experiencia2	-.0002764	.0000324	-8.54	0.000	-.0003399	-.000213
experiencia	.0084108	.0019972	4.21	0.000	.0044962	.0123255
Edad2	-1.48e-06	.0000394	-0.04	0.970	-.0000787	.0000757
Estado_Civil						
Casado (a)	-.0434128	.0058109	-7.47	0.000	-.0548021	-.0320234
Separado (a)	-.0410745	.0072521	-5.66	0.000	-.0552887	-.0268603
Divorciado (a)	-.09601	.0101773	-9.43	0.000	-.1159575	-.0760625
Viudo (a)	-.178695	.0151566	-11.79	0.000	-.2084019	-.148988
Unión libre	-.0337964	.0061984	-5.45	0.000	-.0459454	-.0216475
Nivel_Instrucción						
Ninguno	.1853188	.0240165	7.72	0.000	.1382462	.2323913
Centro de Alfabetización	-.0412058	.0705433	-0.58	0.559	-.1794713	.0970596
Educación Básica	.0471856	.0127777	3.69	0.000	.0221411	.07223
Superior	.165795	.014644	11.32	0.000	.1370926	.1944973
Etnia						
Indígena	.0928517	.0101882	9.11	0.000	.0728826	.1128207
Afroecuatoriano	.0484005	.0151856	3.19	0.001	.0186366	.0781644
Negro	.0271745	.0178675	1.52	0.128	-.007846	.062195
Mulato	-.0157227	.0221589	-0.71	0.478	-.0591544	.0277089
Montubio	-.0225799	.0187567	-1.20	0.229	-.0593431	.0141834
Blanco	.0106377	.0174436	0.61	0.542	-.0235518	.0448272
Otro, cual	-.1372893	.153809	-0.89	0.372	-.4387562	.1641776
area						
Urbana	-.0518449	.005953	-8.71	0.000	-.0635128	-.040177
_cons	.8221018	.0199776	41.15	0.000	.7829454	.8612581

Elaborado por: Autores

Figura 6. Regresión 3 para 2021

Linear regression

Number of obs = 53,632
 F(26, 53605) = 7672.64
 Prob > F = 0.0000
 R-squared = 0.8043
 Root MSE = .4923

IngresoLaboral	Robust		t	P> t	[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.				
IngresoNoLaboral	.7921313	.0032248	245.64	0.000	.7858107	.798452
asegurado	.3894163	.0053739	72.46	0.000	.3788834	.3999493
Experiencia2	-.0002071	.0000241	-8.59	0.000	-.0002543	-.0001598
experiencia	.0157405	.0016337	9.63	0.000	.0125384	.0189426
Edad2	-.0001191	.0000288	-4.13	0.000	-.0001756	-.0000626
Estado_Civil						
Casado(a)	-.0414549	.0057712	-7.18	0.000	-.0527665	-.0301432
Separado(a)	-.0350221	.0072283	-4.85	0.000	-.0491896	-.0208545
Divorciado(a)	-.0920772	.010115	-9.10	0.000	-.1119026	-.0722518
Viudo(a)	-.1736367	.0150584	-11.53	0.000	-.2031513	-.1441221
Unión libre	-.0274411	.0061865	-4.44	0.000	-.0395667	-.0153155
Nivel_Instru						
Ninguno	.0533161	.0244112	2.18	0.029	.0054699	.1011622
Centro de alfabetización	-.1717171	.0705102	-2.44	0.015	-.3099177	-.0335165
Primaria	-.0695487	.0147564	-4.71	0.000	-.0984714	-.0406259
Educación Básica	-.0870689	.0171555	-5.08	0.000	-.1206938	-.0534439
Secundaria	-.1159964	.0103296	-11.23	0.000	-.1362425	-.0957502
Superior no universitario	.0702846	.015142	4.64	0.000	.0406061	.0999631
Superior Universitario	.108496	.0111383	9.74	0.000	.0866647	.1303272
Post-grado	.3309087	.0141831	23.33	0.000	.3031096	.3587077
Etnia						
Indígena	.0901956	.010173	8.87	0.000	.0702565	.1101347
Afroecuatoriano	.049487	.0151112	3.27	0.001	.0198689	.0791052
Negro	.0279476	.01786	1.56	0.118	-.0070582	.0629533
Mulato	-.0124395	.0219932	-0.57	0.572	-.0555464	.0306674
Montubio	-.0251473	.0187015	-1.34	0.179	-.0618023	.0115077
Blanco	.0106251	.0173425	0.61	0.540	-.0233664	.0446166
Otro, cual	-.0972748	.151422	-0.64	0.521	-.3940632	.1995136
area						
Rural	.0502703	.0059341	8.47	0.000	.0386394	.0619012
_cons	.879161	.0196174	44.82	0.000	.8407107	.9176112

Elaborado por: Autores

APÉNDICE B

Tabla 11. Proporción de personas por provincia

Provincia	2019	2021
Azuay	96.91%	94.48%
Bolívar	98.16%	98.43%
Cañar	96.03%	95.80%
Carchi	94.00%	91.54%
Cotopaxi	98.11%	96.35%
Chimborazo	98.56%	97.39%
El Oro	94.25%	91.42%
Esmeraldas	85.57%	86.01%
Guayas	95.22%	94.39%
Imbabura	92.99%	93.46%
Loja	95.74%	95.27%
Los Ríos	95.26%	93.81%
Manabí	96.75%	95.25%
Morona Santiago	98.57%	98.57%
Napo	97.40%	97.13%
Pastaza	97.68%	97.65%
Pichincha	91.02%	87.87%
Tungurahua	97.45%	96.57%
Zamora Chinchipe	95.71%	96.28%
Galápagos	96.37%	87.41%
Sucumbíos	95.18%	92.32%
Orellana	97.82%	96.62%
Santo Domingo de los Tsáchilas	96.13%	95.01%
Santa Elena	95.64%	94.30%
Zona no delimitada	97.51%	N/A

Fuente: ENEMDU
Elaborado por: Autores

Tabla 12. Ingreso laboral según etnia

Etnia	Promedio Salario Laboral 2019	Mediana Salario Laboral 2019	Promedio Salario Laboral 2021	Mediana Salario Laboral 2021
Indígena	\$250.99	\$150	\$235.42	\$140
Afroecuatoriano	\$408.39	\$350	\$207.37	\$300
Negro	\$351.03	\$280	\$327.40	\$229
Mulato	\$372.38	\$260	\$324.89	\$216
Montubio	\$260.28	\$150	\$282.48	\$140
Mestizo	\$438.81	\$320	\$402.30	\$260
Blanco	\$545.98	\$380	\$505.01	\$330
Otros	\$646.18	\$550	\$576.66	\$500

Fuente: ENEMDU
Elaborado por: Autores

Tabla 13. Ingreso laboral según sectorización

Sectorización de empleados	Promedio Salario Laboral 2019	Mediana Salario Laboral 2019	Promedio Salario Laboral 2021	Mediana Salario Laboral 2021
Sector Formal	\$657.89	\$500	\$642.45	\$480
Sector Informal	\$166.98	\$119	\$144.78	\$100
Empleo Domestico	\$338.58	\$335	\$311.41	\$290
No Clasificado por Sector	\$258.36	\$240	\$219.46	\$200

Fuente: ENEMDU
Elaborado por: Autores

Tabla 14. Ingreso laboral según área

Área	Promedio Salario Laboral 2019	Mediana Salario Laboral 2019	Promedio Salario Laboral 2021	Mediana Salario Laboral 2021
Urbana	\$476	\$380	\$439,93	\$300
Rural	\$250	\$150	\$242.42	\$138

Fuente: ENEMDU
Elaborado por: Autores