

## RESUMEN

La brecha en los salarios entre hombres y mujeres se debe a muchos factores como la experiencia laboral, la escolaridad, la categoría de ocupación así como también a características propias de cada individuo tales como el sexo, la raza entre otras.

Para la realización de esta tesis se utilizan datos de corte transversal procedentes de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU), publicada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC).

En el presente estudio se determina la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano de la ciudad de Cuenca para el período 2010. El método empleado para la determinación de dicha brecha es el propuesto por Oaxaca – Blinder; este método consiste en la estimación de dos ecuaciones de ingresos, una para hombres y otra para mujeres, las mismas que se obtienen mediante el método de los Mínimos Cuadrados (MCO), estas estimaciones permiten cuantificar la diferencia entre el ingreso por trabajo que reciben las mujeres y el que les correspondería si fuesen tratadas como hombres.

Los resultados muestran que la brecha salarial no viene determinada por la productividad más bien esta viene dada en mayor proporción por la discriminación de género.

### **Palabras Claves:**

Brecha Salarial, Discriminación, Productividad, Género, Mercado Laboral.

## ABSTRACT

The gap in wages between men and women is due to many factors such as work experience, schooling, and the category of occupation as well as characteristics of the individual such as sex, race among others.

Cross-sectional data from the national survey of employment, underemployment and unemployment (ENEMDU), published by the Ecuadorian Institute of statistics and censuses (INEC) are used for the realization of this thesis.

This study determines the wage gap between men and women in the urban labour market of the city of Cuenca for the period 2010. The method for the determination of this gap is the proposed by Oaxaca-Blinder; This method consists in the estimation of income two equations, one for men and one for women, which are obtained by the method of the minimum squares (MCO), these estimates allow you to quantify the difference between the income for work are women and that they would be if they were treated as men.

The results show that the wage gap is not determined by productivity rather it is given greater proportion by gender discrimination.

### **Keywords:**

Wage gap, discrimination, productivity, gender, labour market.

## INDICE DE CONTENIDOS

Resumen .....	1
Abstract.....	2
Introducción .....	12
CAPÍTULO I	
1. Género, Mercado Laboral y Discriminación Salarial .....	15
1.1 Perspectiva de Género en el Mercado Laboral de América Latina	15
1.1.1 Brecha Salarial por Género .....	21
1.2 Perspectiva de Género en el Mercado Laboral del Ecuador .....	23
1.2.1 Población Económicamente Activa Ocupada .....	26
1.2.2 Brecha Salarial por Género .....	29
1.3 Marco Teórico .....	31
1.3.1 Conceptos .....	31
1.3.2 Tipos de Discriminación.....	34
1.3.3 Teorías de la Discriminación en el Mercado de Trabajo...	36
1.3.4 El Principio de Igualdad en la Remuneración y el Acceso al Empleo .....	44
CAPÍTULO II	
2. Metodología .....	48
2.1 Información Primaria.....	48
2.2 Definición de las Variables.....	48
2.2.1 Construcción de la Variable Dependiente .....	49
2.2.2 Construcción de las Variables Independientes .....	49
2.3 Estimación de la Función de Ingresos .....	55
2.3.1 Función de Ingresos para Mujeres.....	55
2.3.2 Función de Ingresos para Hombres .....	57
2.4 Estimación y Descomposición de la Brecha Salarial - Descomposición de Oaxaca.....	58

## CAPÍTULO III

3. Análisis de Resultados .....	62
---------------------------------	----

## CAPÍTULO IV

4. Conclusiones .....	66
-----------------------	----

Anexos.....	68
-------------	----

Bibliografía.....	95
-------------------	----

Diseño de Tesis .....	103
-----------------------	-----

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

### CAPÍTULO I

Gráfico 1.1 América Latina: Estimaciones y proyecciones de la población total según sexo, 1990 – 2025.....	16
--	----

Gráfico 1.2 América Latina: Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa*, según sexo 1990 – 2025.....	17
---	----

Gráfico 1.3 América Latina: Relación de salarios entre los géneros, año 1999 – 2009.....	18
--	----

Gráfico 1.4 América Latina: Relación de salarios entre los géneros según años de estudio aprobados, 1999 - 2009 .....	19
---	----

Gráfico 1.5 América Latina: Estructura de la población ocupada urbana total, por categoría ocupacional, 2008.....	20
---	----

Gráfico 1.6 América Latina: Estructura de la población ocupada femenina, por sector de actividad económica, 1999 – 2009.....	21
--	----

Gráfico 1.7 Ecuador: Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa según sexo, 1990 – 2025. ....	24
--	----

Gráfico 1.8 Proporción de las mujeres en la PEA urbana, 1990 – 2005..	25
---	----

Gráfico 1.9 Ecuador: Relación de Salarios entre los Géneros según Años de Estudio Aprobados, 1999 – 2009.....	26
---	----

Gráfico 1.10 Ecuador: Estructura de la población ocupada femenina, por sector de actividad económica, 2004 – 2009.....	27
Gráfico 1.11 Ecuador: Estructura de la población ocupada urbana total, por categoría ocupacional, 2008.....	28
Gráfico 1.12 Ecuador: Brecha de Ingresos/Hora por nivel de instrucción, 2006.....	30

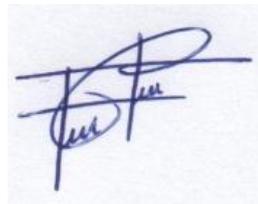
## ÍNDICE DE TABLAS

### CAPÍTULO II

Tabla 2.1 Ecuación de la función de ingresos para mujeres.....	56
Tabla 2.2 Ecuación de la función de ingresos para hombres .....	57
Tabla 2.3 Descomposición de Oaxaca - Blinder .....	59

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, María Fernanda Cárdenas Peláez reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Economista. El uso que la Universidad de Cuenca hiciere de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.



---

María Fernanda Cárdenas Peláez

C.I 0105009120

## DECLARACIÓN DE RESPONSABILIDAD

Yo, Norma Alexandra Plaza Uguña reconozco y acepto el derecho de la Universidad de Cuenca, en base al Art. 5 literal c) de su Reglamento de Propiedad Intelectual, de publicar este trabajo por cualquier medio conocido o por conocer, al ser este requisito para la obtención de mi título de Economista. El uso que la Universidad de Cuenca hiciera de este trabajo, no implicará afección alguna de mis derechos morales o patrimoniales como autora.

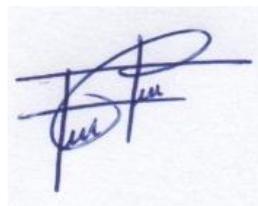


---

Norma Alexandra Plaza Uguña  
C.I 0105828529

## DECLARACIÓN DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, María Fernanda Cárdenas Peláez certifico que todas las ideas y opiniones, expuestas en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de mi autoría.



María Fernanda Cárdenas Peláez

C.I 0105009120

## DECLARACIÓN DE PROPIEDAD INTELECTUAL

Yo, Norma Alexandra Plaza Uguña, certifico que todas las ideas y opiniones, expuestas en la presente investigación son de exclusiva responsabilidad de mi autoría.



---

Norma Alexandra Plaza Uguña

C.I 0105828529

## AGRADECIMIENTO

Agradecemos a ese ser omnipotente que es DIOS, ya que es él quien nos dio la vida y sabiduría necesaria para poder cumplir con una de nuestras metas.

A nuestros padres, quienes han sido el pilar fundamental en nuestras vidas y nos han enseñado que con esfuerzo todo es posible.

A nuestros profesores, por habernos instruido durante la formación universitaria, de manera especial a nuestro director de tesis, Economista Carlos Rivera, quien nos supo guiar en el desarrollo de este trabajo.

A nuestros familiares y amigos, porque de una u otra manera nos han acompañado en esta trayectoria.

**Ma. Fernanda  
Alexandra**

## DEDICATORIA

Esta tesis la dedico con mucho amor:

A Dios porque fue él quien hizo posible la vida, y me dio la fortaleza y sabiduría para poder alcanzar una de mis metas.

A Iván y Daisy mis padres, las personas más importantes de mi vida, las que siempre me brindaron y me brindan amor, confianza, comprensión; quienes con sus palabras de aliento me recuerdan que con perseverancia no hay sueño, ni meta imposible.

A ese ser tan especial que mientras formó parte de mi familia y la que con su travesuras llenó de alegría mis días aun cuando estos se tornaran difíciles.

A mis abuelitos, tías, primos porque de una u otro forma me han apoyado en el transcurso de mi carrera.

**Ma. Fernanda**

Con todo el amor del mundo, dedico esta tesis:

A Dios, quien me ha dado la oportunidad de superarme y cumplir mis sueños.

A María y Manuel, mis queridos padres que con su valioso ejemplo han infundido en mí el amor y el respeto, pero sobre todo con sacrificio, cariño y alegría me acompañan en la bellísima tarea de ser hija.

A William por formar parte de mi vida y que siempre me contagia su entusiasmo y alegría.

A Boris y Diego, mis hermanos quienes constituyen un estímulo para salir adelante.

**Alexandra**

## INTRODUCCIÓN

Según la teoría de la segregación ocupacional aún existen barreras que limitan el acceso de ciertos grupos al mercado de trabajo; una de ellas es la discriminación por parte del empleador manifestada mediante la exclusión de algunos empleados en el desarrollo de determinadas actividades; otro limitante es el grado de productividad que se origina por la dotación de capital humano, habilidades y experiencias de cada individuo; asimismo la discriminación se podría presentar cuando se condicionan las oportunidades para acceder a un trabajo así como también en las oportunidades de ascenso ya que los empresarios consideran que existen individuos que tienen una productividad mayor que la de cierto grupo.

La brecha salarial entendida como la desigualdad en los ingresos entre hombres y mujeres, es una manifestación de discriminación directa hacia el género femenino, aun cuando éstas tengan características similares al de los hombres en términos de capital humano. De allí que la incorporación del enfoque de género en políticas públicas a nivel local, regional y nacional busca que las mujeres sean reconocidas de mejor manera en el mercado de trabajo.

El presente estudio tiene como objetivo determinar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el área urbana de la ciudad de Cuenca; se plantea como hipótesis la existencia de una brecha salarial por discriminación hacia las mujeres.

La investigación se organiza en cuatro capítulos, el primero describe el entorno laboral desde la perspectiva de género en América Latina y Ecuador; luego presenta las diferentes teorías sobre la discriminación. El segundo capítulo explica la metodología econométrica de descomposición de Oaxaca - Blinder usada para determinar la brecha salarial y se presenta la estimación de la función de ingreso tanto para hombres como para mujeres. En la tercera parte se expone el análisis de los resultados obtenidos. Finalmente en el cuarto capítulo se señala las conclusiones de la investigación.



**SALARIAL \*\*GÉNERO, MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN**

# CAPÍTULO I

# CAPÍTULO I

## 1. GÉNERO, MERCADO LABORAL Y DISCRIMINACIÓN SALARIAL

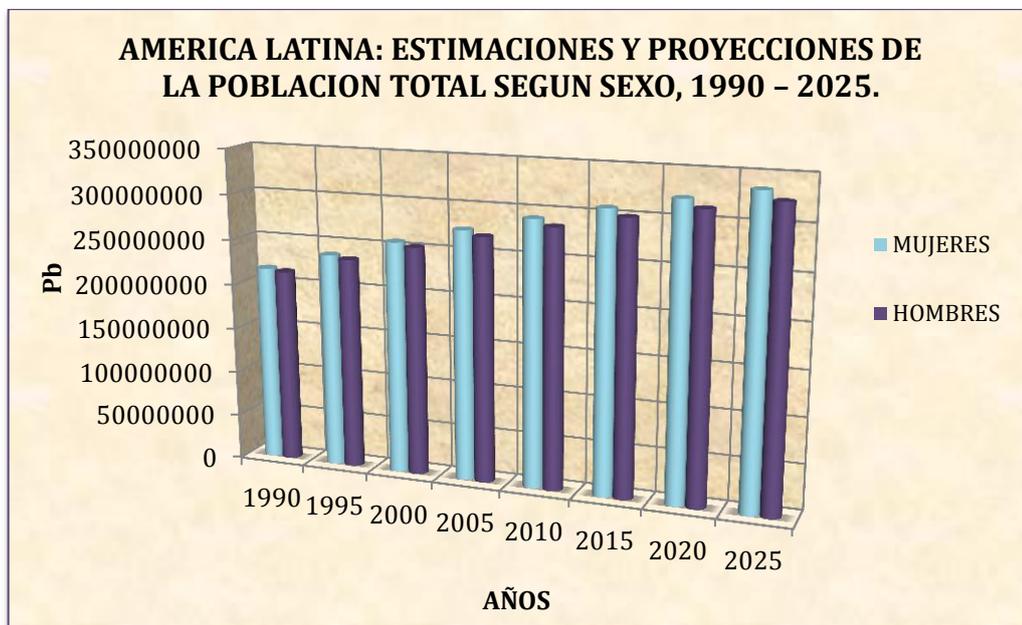
La discriminación salarial se manifiesta en el momento de la determinación de la remuneración sin hacer consideraciones del contenido de la actividad laboral que realiza, sino más bien características propias de cada individuo como el sexo, el color entre otros atributos. Detectar la discriminación salarial es una tarea desafiante y se ha estudiado bajo distintas perspectivas. Una de ellas aborda las desigualdades provenientes de peculiaridades individuales tales como el nivel de educación, la experiencia laboral y las desigualdades debidas a la discriminación. Otra perspectiva se centra en las desigualdades entre grupos y observa que los salarios de las mujeres en determinadas ocupaciones o sectores son típicamente menores al de los hombres, independientemente de las capacidades personales. Dicha perspectiva argumenta que estas desigualdades sólo pueden ser explicadas por la discriminación como tal. (OIT, 2003: 47).

### 1.1 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DE AMÉRICA LATINA

Según datos de la CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe) la población masculina es menor a la femenina. Lo cual indica que la población femenina presenta una tendencia creciente para los próximos años, de acuerdo a las estimaciones será mayor a la masculina en un 2% aproximadamente. (Ver Gráfico 1.1)

**Gráfico 1.1**

**América Latina: Estimaciones y Proyecciones de la Población Total según Sexo, 1990 – 2025.**



**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de Naciones Unidas: Panorama de la población mundial: revisión 2008. Base de datos de población. “América Latina: Estimaciones y proyecciones de la Población total, 1950 - 2050”.

**Elaboración:** Autoras

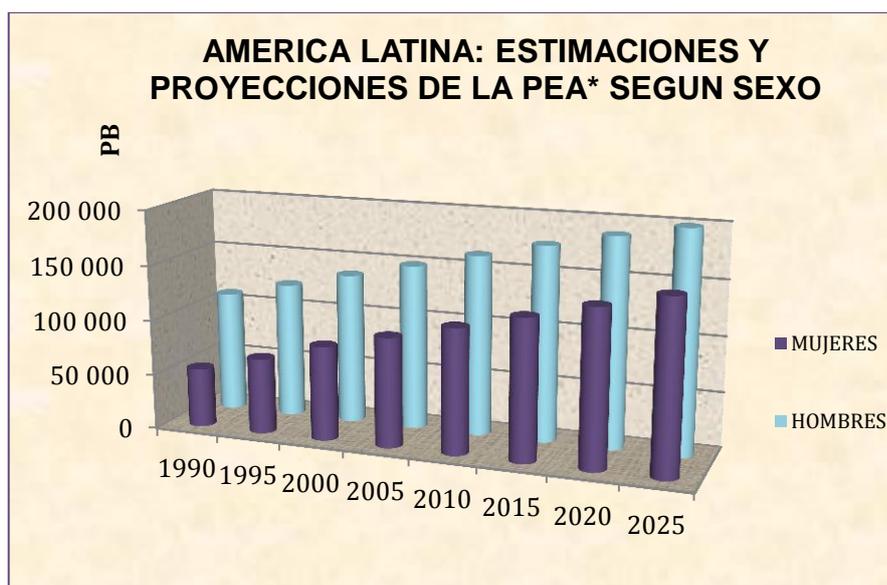
Las variables que intervienen en la decisión de las mujeres de pertenecer al ámbito laboral son el costo de oportunidad por la combinación de las labores domésticas y el empleo remunerado, el estado civil y el nivel de educación que tienen.

La participación femenina en la PEA ha aumentado de manera sostenida durante la última década (Ver Gráfico 1.2), siendo el 44,7% la tasa de participación laboral en 1998, casi el 6% más que en el año 1990. Los mayores aumentos se produjeron en grupos de edad de 25 y 44 años de edad, siendo mayor la participación de las mujeres casadas que de las solteras, aproximándose al de los hombres con mayores niveles de estudio y pertenecientes a hogares con altos ingresos. Este crecimiento de la tasa de participación de las mujeres es cada vez más significativa, lo cual demuestra que hacen un aporte importante a los ingresos de sus

hogares; la constancia y la voluntad que demuestran para salir adelante en diferentes ámbitos a pesar de los obstáculos que existen en la sociedad.<sup>1</sup>

### Gráfico 1.2

**América Latina: Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa\*, según Sexo 1990 – 2025.**



\* Población de 15 años y más.

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población, Observatorio Demográfico N°2. Población Económicamente Activa 1990 – 2030. “América Latina: estimaciones y proyecciones de la PEA, según sexo 1950 -2050”

**Elaboración:** Autoras

Considerando el total de los ocupados, las mujeres ganan el 64% menos, las ocupadas en el sector formal ganan el 74% del salario de los hombres y en el informal el 52%. El trabajo informal es mayor en la población ocupada femenina (12%) debido a la incidencia del trabajo doméstico inestable, desprotegido, de la más baja categoría en la

<sup>1</sup> Gestionando la Igualdad. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales. OIT – CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), 2008.



estructura ocupacional y con el ingreso promedio más bajo.<sup>2</sup>

En el año 2009 con respecto a los años 90s la brecha salarial tiende a disminuir en la mayoría de los países de América Latina, debido a las políticas que los gobiernos adoptan con el propósito de mejorar la situación tanto de hombres como mujeres y sus familias (Ver Gráfico 1.3).

**Gráfico 1.3**

**América Latina: Relación de Salarios entre los Géneros, año 1999 – 2009.**



**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y Proyecciones Económicas, Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

<sup>2</sup> Gestionando la Igualdad. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales. OIT – CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), 2008.

La relación de salarios entre los géneros por años de estudio aprobados, según datos de la CEPAL, indican que en el año 2009 ha mejorado con respecto a la década pasada, excepto los que tiene aprobados de 10 a 12 años de estudio, que ganan el 77,6% del salario de los hombres en el 2009; un 1,4% menos que en los años 90s (79%) (Ver Gráfico 1.4).

**Gráfico 1.4**

**América Latina: Relación de Salarios entre los Géneros según Años de Estudio Aprobados, 1999 - 2009**



**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y Proyecciones Económicas, Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

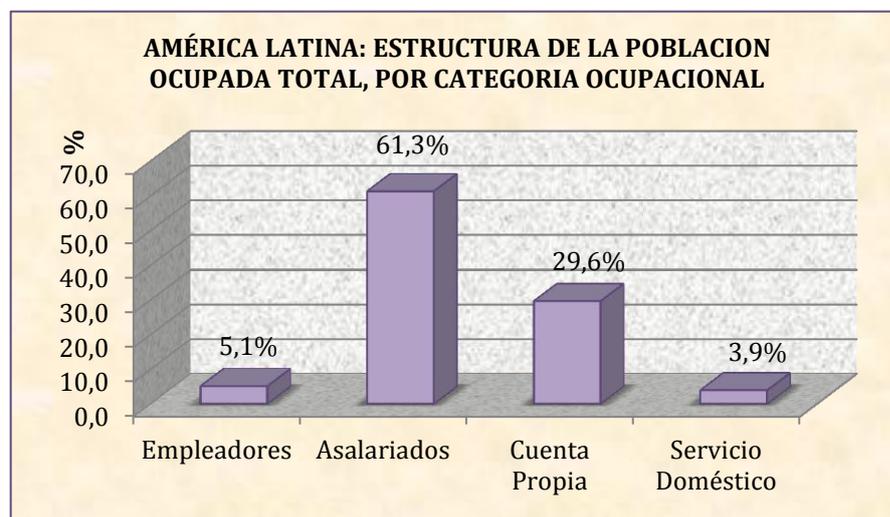
La formación de las mujeres, es sin duda notoria en los establecimientos educativos y en su mayoría a nivel universitario. Pese a ello persiste una situación desfavorable ya que la tasa de desempleo femenina, en 1998, superaba casi un 50% a la de los hombres afectando en especial a las provenientes de los hogares más pobres.<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Gestionando la Igualdad. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales. OIT – CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), 2008.

Los asalariados representan el 61,3% del total de la población ocupada en el área urbana en América Latina, mientras que el 29,6% obtienen ingresos por cuenta propia; las categorías con más baja participación son las representadas por las personas que ofrecen trabajo (empleadores) y aquellas que trabajan en el servicio doméstico con un 5,1% y 3,9% respectivamente (Ver Gráfico 1.5).

### Gráfico 1.5

#### América Latina: Estructura de la Población Ocupada Urbana Total, por Categoría Ocupacional, 2008



**Fuente:** CEPAL, 2009, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y proyecciones económicas, Unidad de estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

De los 3.000 millones de personas que estaban empleadas en todo el mundo en 2008, 1.200 millones eran mujeres (40,4 %) pero sólo el 18,3% trabaja en la industria frente a un 26,6% de los hombres, la gran mayoría lo hace en la agricultura y una proporción cada vez mayor en el sector servicios. En el 2008, el sector servicios representaba un 46,3% del total del empleo femenino frente a un 41,2% del empleo masculino. (OIT; 2009 b).

En América Latina, en el año 2009, las mujeres ocupadas en el sector de los servicios representaban el 60,8%, en comparación con el año 1999 que fue de 40,4%, teniendo un incremento aproximado del 20% en la última década. Sin embargo en los sectores de la agricultura y la industria las mujeres no tienen participación significativa comparada con el sector de los servicios (Ver Gráfico 1.6).

### Gráfico 1.6

#### América Latina: Estructura de la Población Ocupada Femenina, por Sector de Actividad Económica, 1999 – 2009.



**Fuente:** CEPAL, 2009, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y proyecciones económicas, Unidad de estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

### 1.1.1 Brecha Salarial por Género

La brecha salarial de género es “la diferencia entre la remuneración media bruta por hora de hombres y mujeres asalariados, como porcentaje de la remuneración media bruta por hora de los hombres”. (Eurostat citado por CSI; 2008: 16). En el estudio realizado por CSI la media de la

brecha salarial de género es del 22,4% y la mediana es del 20,4%.<sup>4</sup>

La diferencia en los salarios entre hombres y mujeres se debe a múltiples factores tales como la profesión, edad, educación, experiencia laboral y la antigüedad en el puesto, seguridad del empleo, formación, segregación profesional, entre otros. Otros factores, como la normativa y las prácticas relativas a la conciliación de la vida familiar y laboral, los servicios de cuidado de niños y otros derechos sociales cumplen una función significativa en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo, en sus decisiones profesionales y en los patrones de empleo que influyen en la brecha salarial entre las mujeres y los hombres.<sup>5</sup>

En un informe publicado por el Banco Interamericano de Desarrollo (BID), determinó que la diferencia de ingresos en función de género sigue siendo significativa en América Latina. El estudio consideró datos de hogares de 18 países latinoamericanos: Bolivia, Guatemala, Colombia, México, El Salvador, Panamá, Costa Rica, Venezuela, Argentina, Paraguay, Honduras, Ecuador, República Dominicana, Chile, Perú, Nicaragua, Uruguay, Brasil, comparando los ingresos entre personas con las mismas características demográficas y aquellas vinculadas al trabajo (edad, nivel de educación, lugar de residencia y tipo de empleo, entre otros indicadores).

Los hombres ganan más que las mujeres en cualquier grupo de edad, nivel de educación, en cualquier tipo de empleo (sea por cuenta propia, empleador o empleado), tanto en empresas grandes como pequeñas.

Las brechas salariales entre géneros varían considerablemente entre los 18 países (ver anexo: Tabla 1.7). La menor brecha salarial por género se encuentra entre la gente joven con título universitario, la razón es que las mujeres más educadas ocupan posiciones en empresas donde

<sup>4</sup> RAMOS, Mauricio/IPS, Inserción de las mujeres en el mercado del empleo, 2009.

<sup>5</sup> OIT, Tendencias Mundiales del empleo de la mujeres, Marzo de 2009.

hay menor espacio para introducir ajustes salariales discrecionales; esto se sustenta en el hecho de que la brecha salarial es menor entre los trabajadores formales y mayor entre aquellos que en empresas pequeñas. Las mayores brechas aparecen entre trabajadores con menores ingresos, con educación secundaria incompleta y que viven en zonas rurales<sup>6</sup>.

La brecha salarial entre hombres y mujeres aumenta según la edad, esto se explica por un “efecto cohorte”, es decir, que las diferencias salariales se están estrechando con el tiempo. Otra explicación es el efecto que tienen algunas características, como la experiencia laboral, según la cual las diferencias de género está correlacionada con la edad. Las diferencias en la experiencia acumulada pueden ser agravadas conforme las mujeres envejecen y tengan hijos. La razón que explica las diferencias relacionadas con la experiencia laboral es que las mujeres tienen mayores probabilidades de verse obligadas a emerger del campo laboral luego de tener hijos. Para reducir las diferencias salariales se debe crear políticas que permitan a las mujeres reingresar al mercado laboral.<sup>7</sup>

## 1.2 PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL ECUADOR

Según datos de la CEPAL, la participación de las mujeres en el mercado laboral presenta una tendencia creciente, aunque su presencia comparada con los hombres es poco significativa (Ver Gráfico 1.7).

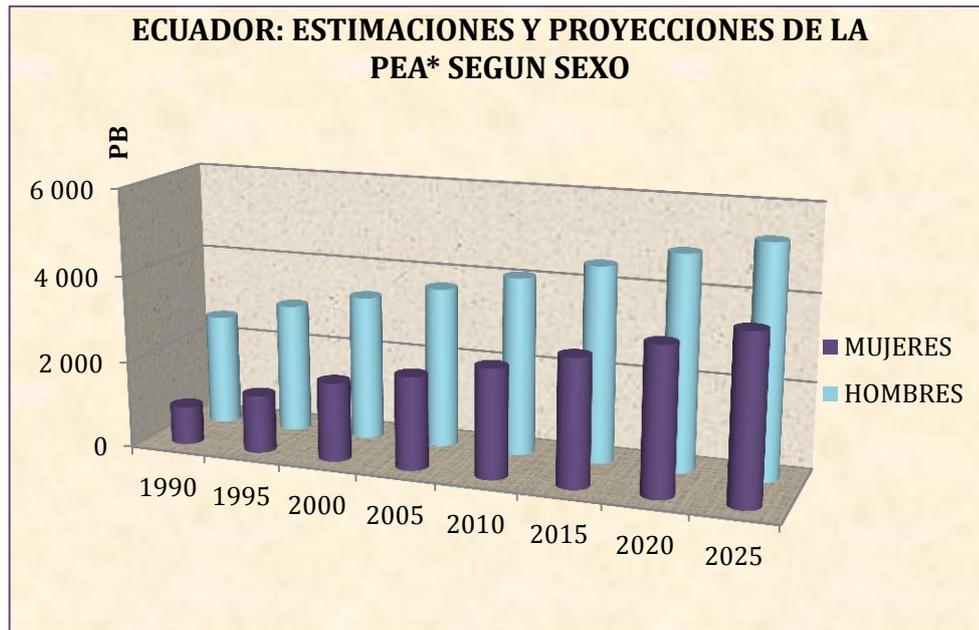
---

<sup>6</sup>[http://www.infosalarial.com/contenidos/index.php?option=com\\_content&view=article&id=57:america-latina&catid=46:america&Itemid=70](http://www.infosalarial.com/contenidos/index.php?option=com_content&view=article&id=57:america-latina&catid=46:america&Itemid=70)

<sup>7</sup> RAMOS, Mauricio/IPS, Inserción de las mujeres en el mercado del empleo, 2009.

### Gráfico 1.7

#### Ecuador: Estimaciones y Proyecciones de la Población Económicamente Activa según Sexo, 1990 – 2025.



\* Población de 15 años y más.

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población, Observatorio Demográfico N° 2. Población Económicamente Activa 1990 – 2030. “América Latina: estimaciones y proyecciones de la PEA, según sexo 1950 - 2050”

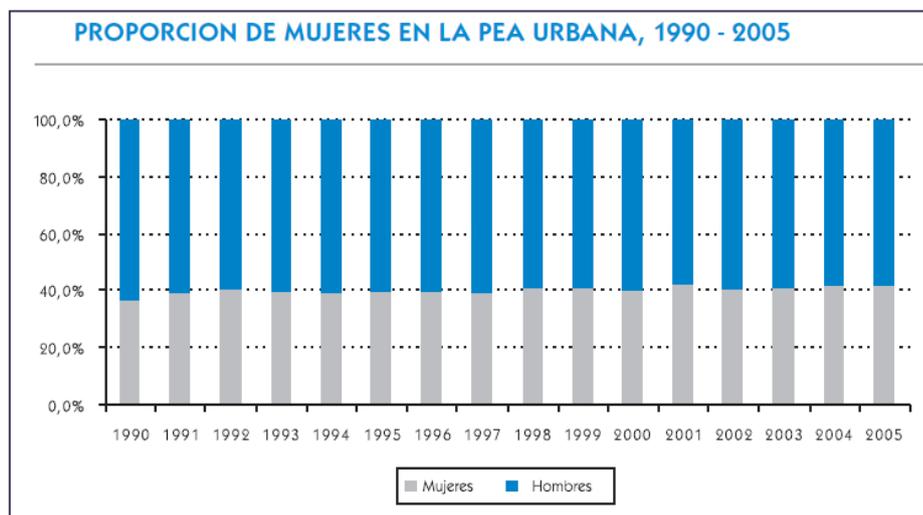
**Elaboración:** Autoras

Desde 1990 la participación de la mujer en la PEA urbana se ha mantenido casi igual, con un ligero incremento del 36,9% al 41,5% en 2005. Para el 2006, de acuerdo a la ENEMDUR, las mujeres representaban el 41% de la PEA<sup>8</sup> (Ver Gráfico 1.8).

<sup>8</sup> Il Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM Ecuador, Alianzas para el Desarrollo. Ecuador, 2007

### Gráfico 1.8

#### Proporción de Mujeres en la PEA Urbana, 1990 – 2005



**Fuente:** SIISE – Sistema Integrado de Indicadores Sociales del Ecuador 4.5 en base a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) 1990 - 2005.

**Elaboración:** Centro de Investigaciones Sociales del Milenio (CISMIL).

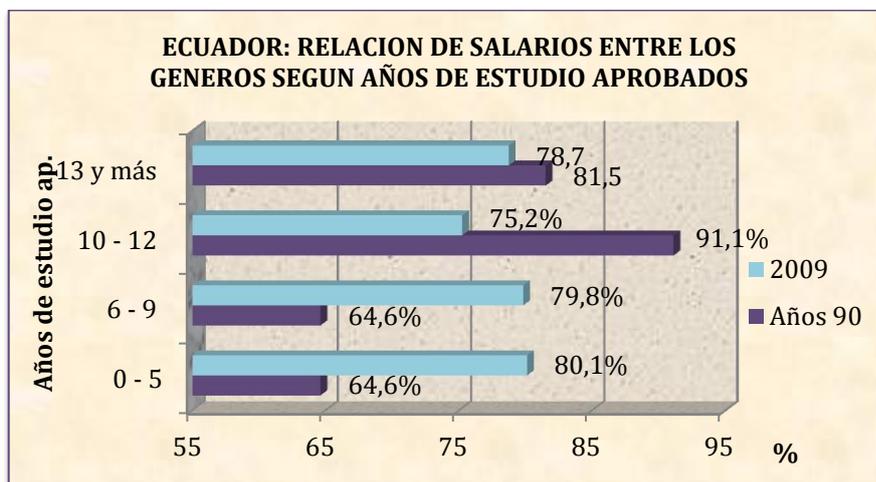
El nivel de educación alcanzado por las mujeres y hombres en la PEA es similar, e incluso las mujeres tiene una leve ventaja (8.7 años de escolaridad comparado con 8.4 para los hombres), las condiciones laborales de las mujeres no son favorables en todas las dimensiones.<sup>9</sup>

En el año 2009, la relación de los salarios por años de educación, presenta una mejora significativa únicamente entre los que tienen de 0 a 9 años de estudio, en cambio las mujeres que tienen de 10 a 12 años de estudio, en el 2009 ganan el 75,2% del salario de los hombres, es decir un 15,9% menos que en los años 90s; en el grupo femenino que tiene de 13 y más años de estudio en el 2009 ganan el 2,8% del salario de los hombres menos que en el año 1999 (Ver Gráfico 1.9).

<sup>9</sup> LARREA, Carlos Ph. D. Sistema de Información sobre Empleo. Informe Final, Universidad Andina Simón Bolívar, Observatorio Laboral Ecuatoriana. Abril 2007.

**Gráfico 1.9**

**Ecuador: Relación de Salarios entre los Géneros según Años de Estudio Aprobados, 1999 – 2009.**



**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y Proyecciones Económicas, Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

**1.2.1 Población Económicamente Activa Ocupada**

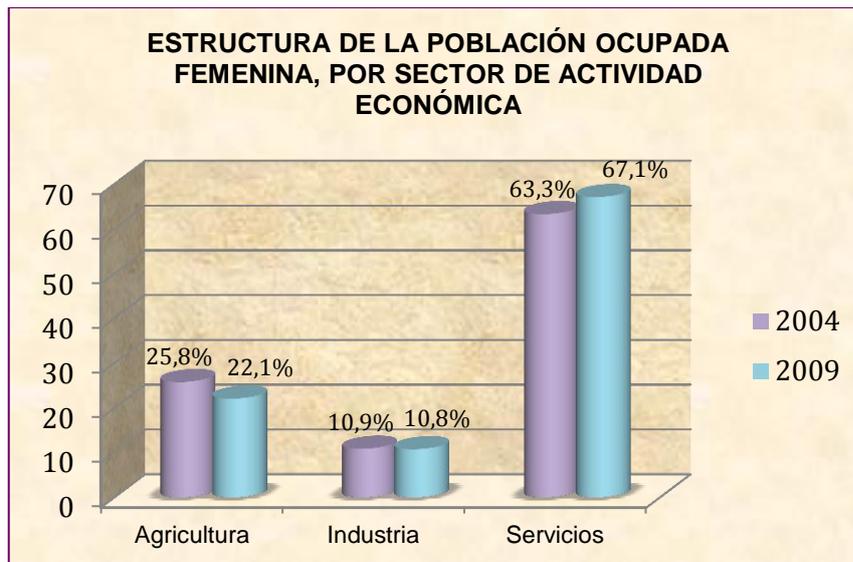
La distribución de la mano de obra según el sexo de las personas, muestra la realización de varias actividades económicas: en la construcción por ejemplo, más del 95% son hombres, de igual manera en el transporte, así como en la agricultura y la manufactura; mientras que las actividades como son la enseñanza, la rama de hoteles y restaurantes, los servicios personales y comunitarios y el servicio doméstico son realizados por más del 95% de mujeres<sup>10</sup>.

Las mujeres ocupadas se desempeñan en mayor grado en el sector de los servicios, cada vez con mayor tendencia de crecimiento en este sector; comparado con el sector de la agricultura y la industria (Ver Gráfico 1.10).

<sup>10</sup> ROSERO Rocío, PEREZ Alba, Ecuador: El impacto de la crisis económica desde la perspectiva de género. Quito, 2009.

### Gráfico 1.10

#### Ecuador: Estructura de la Población Ocupada Femenina, por Sector de Actividad Económica, 2004 – 2009.



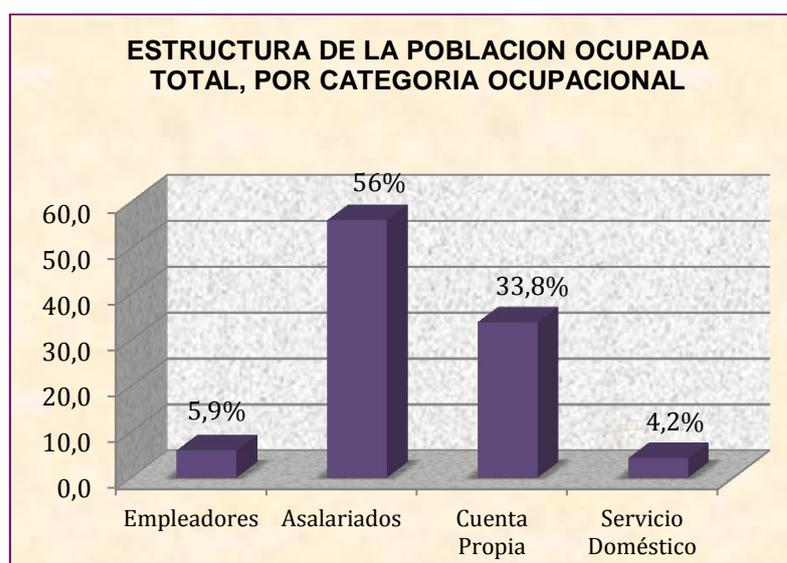
**Fuente:** CEPAL, 2009, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y proyecciones económicas, Unidad de estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

En cuanto a la categoría de ocupación, la población ocupada del área urbana está representada por el 56% correspondiente a los asalariados, seguida por aquellos que trabajan por cuenta propia con un 33,8%, en estas dos categorías se concentra la mayor parte de los ocupados, mientras que los empleadores y los del servicio doméstico abarca el 5,9% y 4,2% respectivamente del total de la población ocupada del área urbana (Ver Gráfico 1.11).

### Gráfico 1.11

#### Ecuador: Estructura de la Población Ocupada Urbana Total, por Categoría Ocupacional, 2008



**Fuente:** CEPAL, 2009, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y proyecciones económicas, Unidad de estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

Entre diciembre del 2007 y junio del 2009, se observa un crecimiento de los empleados y empleadas de gobierno, del 8.4% y 14.8% respectivamente. Los hombres asalariados constituyen alrededor del 40%, mientras que las mujeres asalariadas el 36%; situación contraria sucede con los y las trabajadores/as sin relación de dependencia, es decir, los trabajadores/as por cuenta propia y sus familiares no remunerados constituyen la mayoría de la mano de obra femenina, 51% respecto al total; mientras que los hombres apenas el 35%, lo que implica que la mujer para trabajar en "actividades productivas" debe generar su propio empleo; los patronos son mayoritariamente hombres.<sup>11</sup>

<sup>11</sup> ROSERO Rocío, PEREZ Alba, Ecuador: El impacto de la crisis económica desde la perspectiva de género. Quito, 2009.

## 1.2.2 Brecha Salarial por Género

En cuanto a las brechas de ingresos en el área urbana, el promedio del ingreso de los hogares con jefatura femenina es significativamente más bajo que el de los hogares dirigidos por hombres; la desigualdad es del 68% y permanece casi constante desde diciembre del 2007 a junio del 2009.<sup>12</sup>

La ampliación de las brechas salariales entre hombres y mujeres, con y sin calificación se vio durante el período de liberación y apertura de la economía. El ingreso promedio de las mujeres en 1990 equivalía al 67% del que recibían los hombres. Posteriormente la brecha tiende a reducirse, pero aumenta a fines de la década debido a la crisis y se amplía en tres puntos porcentuales en el 2004.

Esto se puede atribuir a la forma de enfrentar la crisis, a través de una disminución del costo de la mano de obra, con empleos menos calificados y/o pérdida de capacidad de negociación de los trabajadores. Las brechas de género son más extensas en los sectores de “empleo pleno” (tiempo completo y salarios de mercado), formales e informales<sup>13</sup> (Ver Anexo: Tabla 1.9).

En el estudio de la brecha del ingreso laboral, se observa que la diferencia es favorable a los hombres en todas las categorías de ocupación (Ver Anexo Tabla 1.10), destacándose esta diferencia en el caso del empleo doméstico con el 51.7%, seguida de los trabajadores por cuenta propia con el 34.8%.

Las mujeres que poseen trabajo, son muy mal remuneradas. En el siguiente gráfico (Ver Gráfico 1.12) se puede observar que con iguales condiciones de educación, las mujeres ganan entre el 30% (ninguna) y el

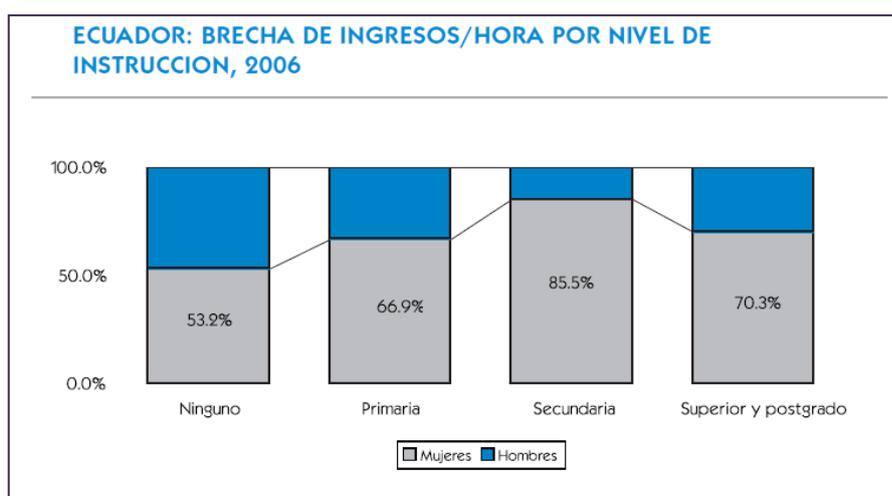
<sup>12</sup> ROSERO Rocío, PEREZ Alba, Ecuador: El impacto de la crisis económica desde la perspectiva de género. Quito, 2009.

<sup>13</sup> VASCONEZ Alison, Género, pobreza y trabajo doméstico en Ecuador: Diagnóstico y propuestas, 2006.

18% (superior) menos que los hombres por hora de trabajo.<sup>14</sup> Estas dificultades que se presentan para generar ingresos propios, adicionadas a la violencia de género, constituyen las principales barreras para el empoderamiento y la autonomía de las mujeres.<sup>15</sup>

### Gráfico 1.12

**Ecuador: Brecha de Ingresos/Hora por Nivel de Instrucción, 2006.**



\* Ejemplo de lectura: por cada hora de trabajo las mujeres sin instrucción ganan el 53% de lo que ganan los hombres sin instrucción.

**Fuente:** ENEMDUR 2006.

**Elaboración:** CISMIL (Centro de Investigaciones Sociales del Milenio).

Desde diciembre del 2007 a junio del 2009 en el área urbana, el ingreso promedio de las mujeres es significativamente más bajo que el de los hombres, es decir la desigualdad es del 69%.

La capacidad de generar ingresos propios, confieren a las mujeres un mayor poder de decisión sobre distintos aspectos de su vida y disponibilidad de los recursos económicos. Según la información de la encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo, en el 2007 el 42% de mujeres mayores de 15 años no tienen ingresos propios, frente a un 22% de los hombres, mientras que para el 2008, 42% de mujeres y 20% de

<sup>14</sup> INEC, Encuesta de las Condiciones de Vida, 2006.

<sup>15</sup> II Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio ODM Ecuador. Alianzas para el Desarrollo, Ecuador, 2007.

hombres no reciben ingresos propios. La falta de ingresos propios constituye un riesgo para las mujeres especialmente las jefas de hogar, ya que deben enfrentar solas la manutención de su hogar en sus distintas formas.<sup>16</sup>

## 1.3 MARCO TEÓRICO

### 1.3.1 Conceptos

#### **Población Económicamente Activa Ocupada**

Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia y si no trabajaron es porque estas personas estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. Se considera ocupada también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar a cambio de un ingreso, aunque las actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.<sup>17</sup>

#### **Ocupado Plenos**

La población con ocupación plena está constituida por personas ocupadas de 10 años y más, que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones), o bien que trabajan menos de 40 horas y sus ingresos son superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas (no realizaron gestiones).<sup>18</sup>

Para el presente estudio se toma a los hombres y las mujeres con ocupación plena, que se encuentran entre los 18 y 65 años de edad ya

<sup>16</sup> ROSERO Rocío, PEREZ Alba, Ecuador: El impacto de la crisis económica desde la perspectiva de género, Quito, 2009.

<sup>17</sup> INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU - Diciembre 2010, Vigésima Séptima ronda – Área Urbana

<sup>18</sup> INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU - Diciembre 2010, Vigésima Séptima ronda – Área Urbana

que es un rango de edad que se considera representativo luego de haber realizado un análisis acerca del promedio de horas de trabajo dedicadas a la semana según la edad, los primeros pertenecen a los individuos que al menos trabajan un promedio de 40 horas a la semana y los de 65 años, que es la edad a la cual se pueden jubilar.

### **Género**

Se refiere a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente.<sup>19</sup>

### **Sexo**

Se refiere a las características físicas y biológicas propias de cada individuo, hombre o mujer, desde su nacimiento.<sup>20</sup>

### **Equidad de Género**

Se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.<sup>21</sup>

### **Discriminación**

Para Altonji y Blank la discriminación es una situación en la cual, personas quienes proveen de servicios en el mercado laboral, que son igualmente productivas en un sentido físico o material son tratadas en forma desigual dada una característica observable como la raza, la etnia o

<sup>19</sup> [http://www.ifad.org/gender/glossary\\_s.htm](http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm)

<sup>20</sup> PIAUN, Amparo Elizabeth, Brecha Salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

<sup>21</sup> <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero>

el género. En particular la desigualdad observada desde la perspectiva económica es la de los salarios.

## **Mercado Laboral**

El mercado laboral es un espacio físico o virtual donde convergen una oferta y una demanda. La demanda de trabajo está compuesta por las empresas o empleadores, que compran servicios. La oferta de trabajo se compone por los trabajadores, quienes venden su servicio. La interacción de ambas determina los salarios en el mercado laboral, aquél donde los individuos intercambian servicios.<sup>22</sup>

### Características del mercado laboral actual

- Incremento de la presencia de la mujer en más sectores profesionales.
- Aumento de la producción, pero reducción de los puestos de trabajo.
- Aparición de nuevas profesiones.
- El sector servicios es el que ocupa más personas.
- Aumento de las pequeñas empresas en grandes núcleos urbanos, a consecuencia de una descentralización productiva.
- Fuerte competencia entre empresas.
- Aumento de la mecanización, uso generalizado de robots y automatismos industriales.
- Implicación de las personas trabajadoras en el funcionamiento de la empresa; cada vez se valora más la capacidad de organización y la iniciativa.
- Necesidad de aprender y adaptarse a cambios tecnológicos en muchas profesiones u oficios.
- Reducción de la jornada laboral.
- Aumento de oportunidades laborales dónde se trabaja con información, gráficos, datos, estudios.<sup>23</sup>

<sup>22</sup> MARTINEZ, Walter, Mercado Laboral, la oferta y la demanda.

<sup>23</sup> <http://fantasticosth.blogspot.com/2010/09/definicion-de-mercado-laboral-y-sus.html>

### 1.3.2 Tipos de Discriminación

#### Discriminación Salarial

Significa que las mujeres ganan menos que los hombres por hacer el mismo trabajo. Existe discriminación salarial cuando las diferencias salariales no se deben a la existencia de diferencias de productividad.<sup>24</sup>

#### Discriminación en el Empleo

Es tratar a las personas de manera diferente debido a características que no están relacionadas con sus méritos o los requisitos del puesto de trabajo. Entre tales características figuran la raza, el color, el género, la religión, las opiniones políticas, la extracción nacional y el origen social. La discriminación en el trabajo constituye una violación de un derecho humano que malgasta el talento humano, con efectos perjudiciales sobre la productividad y el crecimiento económico, y genera desigualdades socioeconómicas que socavan la cohesión social y la solidaridad.<sup>25</sup>

#### Discriminación Ocupacional

Significa que las mujeres han sido excluidas total o parcialmente de algunas ocupaciones, aun cuando son tan capaces como los hombres de realizar estos trabajos y, en cambio, están concentradas en otras ocupaciones para las que suelen estar excesivamente calificadas.<sup>26</sup>

#### Discriminación en la Adquisición de Capital Humano

Se presenta cuando se tienen restricciones en cuanto al acceso a la educación formal y a la capacitación y entrenamiento que proporcionan

<sup>24</sup> DRESNER, Jorge, MEDINA, Gonzalo, Discriminación salarial por género entre patrones o empleadores en las comunas urbanas de Chile en 1998.

<sup>25</sup> OIT, La igualdad en el trabajo, Abril 2007.

<sup>26</sup> DRESNER, Jorge, MEDINA, Gonzalo, Discriminación salarial por género entre patrones o empleadores en las comunas urbanas de Chile en 1998.

las empresas, lo que como es de esperarse tiene efectos sobre su grado de calificación y en el aumento de su productividad.<sup>27</sup>

### **Discriminación Directa**

Es cuando la normativa, las leyes o las políticas, excluyen o desfavorecen explícitamente a ciertos trabajadores atendiendo a características como la opinión política, el estado civil o el sexo. Los anuncios de ofertas de empleo en los que se excluye abiertamente a los aspirantes casados, mayores de cierta edad o de determinado color de piel o complejión física.<sup>28</sup>

### **Discriminación Indirecta**

Es cuando las prácticas de carácter aparentemente justas presentan desventajas en un gran número de integrantes de un grupo determinado, independientemente de que éstos cumplan o no los requisitos exigidos para ocupar el puesto de trabajo. También puede haber discriminación indirecta cuando se otorga un trato diferenciado a categorías específicas de trabajadores; un trato menos favorable a los trabajadores a tiempo parcial respecto a los trabajadores a tiempo completo es un ejemplo de discriminación indirecta ejercida contra las mujeres, ya que éstas constituyen la mayoría del personal empleado a tiempo parcial. Las mujeres que perciben bajos ingresos, los trabajadores pertenecientes a minorías étnicas, los trabajadores migrantes y los de edad avanzada tienen una representación desproporcionada en estos tipos de trabajo, por lo que resultan ser los más afectados por esta clase de discriminación.<sup>29</sup>

<sup>27</sup> [http://www.oocities.org/exocet\\_r/ney4.html](http://www.oocities.org/exocet_r/ney4.html)

<sup>28</sup> OIT, La hora de la Igualdad en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Informe del Director General, Informe I. Ginebra 2003.

<sup>29</sup> OIT, La hora de la Igualdad en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Informe del Director General, Informe I. Ginebra 2003.

### 1.3.3 Teorías de la Discriminación en el Mercado de Trabajo

#### Teoría de la Discriminación Estadística

La idea general es que los empresarios toman como punto de referencia las características promedio de los distintos grupos y no las individuales, la información disponible de las habilidades de cada individuo es relativamente escasa, mientras que la concerniente al promedio de un grupo es relativamente completa, los empresarios prefieren asumir el riesgo de contratar según el promedio del grupo y según sus juicios de valor en los que considera sexo, raza, etc., se puede decir que paga un coeficiente de discriminación equivalente al del modelo de Becker, que se desprende de la productividad promedio de cada grupo.

Aigner y Cain formularon una función de utilidad del empleador en la que incluyeron la aversión al riesgo, y racionalizaron un salario promedio menor para los trabajadores discriminados como una compensación de esa incertidumbre no deseada.

La discriminación contra la mujer es un caso representativo de esta teoría, generalmente se le atribuye a la mujer un nivel bajo de educación, el cual, si se tiene en cuenta la relación directa entre educación y productividad, influye de manera decisiva en las oportunidades que el mercado laboral le ofrece. La educación está asociada también con el control de la fecundidad y considerando que el cuidado de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer, se asume que hay una mayor tendencia en las mujeres de interrumpir una carrera o de abandonar un trabajo que en los hombres.<sup>30</sup>

<sup>30</sup> TASIGCHANA Tatiana, TRIVIÑO Lorena, Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por Género en el Ecuador: Un Análisis Empírico, Guayaquil, 2003.

## La Teoría del Capital Humano

En la teoría del capital humano las diferencias de productividad y, por lo tanto, de salarios entre los individuos se explican por diferencias en aquellas características económicas individuales de los agentes que afectan directamente su productividad, a saber, la educación, la capacitación y la experiencia laboral. En este modelo teórico se considera a la educación como una inversión en capital humano, debido a que el individuo espera que la educación le genere una corriente futura de ingresos.

Al intentar explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano expone que la mujer percibe ingresos menores debido a que su productividad es menor que la de los hombres; esta menor productividad se debe a que las mujeres acumulan menos stock de capital humano a lo largo de la carrera laboral debido a que ellas, a diferencia de los hombres, deben dedicar gran parte de su tiempo al cuidado de los hijos y el hogar.

Becker (1962) también afirma que la razón fundamental de la disparidad en el logro ocupacional y en el nivel de remuneración entre los hombres y las mujeres se debe al total del esfuerzo que cada una de estas categorías de trabajadores dedica a su trabajo fuera del hogar. Se supone que aun cuando las mujeres trabajen la misma cantidad de horas en el mercado de trabajo, dedican menor esfuerzo físico y mental a sus ocupaciones extra domésticas. (García, 1989).

De este modo, la teoría del capital humano explica las diferencias salariales y la segregación laboral como efectos del comportamiento de la oferta, ya que este enfoque tiene en cuenta únicamente la educación, experiencia, compromiso con el trabajo y capacitación que son características de los individuos que hacen parte de la oferta laboral.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> ESPINOZA, Nereyda, Estimación de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres: Un análisis por Cuantiles para el Ecuador.

## El modelo de Oaxaca – Blinder

Previo a un análisis de la información disponible en el medio y las variables a utilizar para desarrollar el estudio, mediante el Método de Mínimos Cuadrados (MCO) obtenemos las funciones de ingreso para hombres y mujeres con base en las Ecuaciones de Ingreso planteadas por Mincer<sup>32</sup> y tomando en cuenta características adicionales de los individuos; y posterior a esto aplicamos la descomposición de Oaxaca.

La descomposición de Oaxaca recibe su nombre por Ronald Oaxaca, quién popularizó esta técnica mediante su aplicación al estudio de la existencia de discriminación en los salarios que hombres y mujeres recibían por su participación en el mercado laboral, un estudio realizado en California (EEUU), fue el primero en descomponer las diferencias salariales encontradas respecto de su origen o causa, es decir, la parte que correspondía a discriminación y la debida a la productividad o características propias de los individuos; así, su objetivo fue evidenciar la existencia de formas de discriminación en el mercado laboral que provocaba la aparición y la profundización de las brechas salariales entre hombre y mujeres sin importar el nivel de capital intelectual de los mismos.

Mediante el método de los MCO obtenemos la función de ingreso de cada grupo: hombres y mujeres.

$$\text{Sea, } Y = \beta X + \mu$$

<sup>32</sup> La ecuación de Mincer estima el efecto que tiene las variables de capital humano sobre el logaritmo de ingreso salarial. El objetivo de Mincer al construir las ecuaciones de ingreso era determinar los retornos de la educación mediante la acumulación de capital humano (nivel de instrucción y experiencia laboral alcanzados por los individuos en el tiempo).

$$\ln(\text{ingreso}) = \beta_0 + \beta_1.\text{escolaridad} + \beta_3.\text{experiencia}_t + \beta_4.\text{experiencia}^2 + \varepsilon_t$$



$$\begin{bmatrix} y_1 \\ y_i \\ y_p \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & x_{12} & x_{1j} & x_{1q} \\ 1 & x_{i2} & x_{ij} & x_{iq} \\ 1 & x_{p2} & x_{pj} & x_{pq} \end{bmatrix} * \begin{bmatrix} \beta_0 \\ \beta_j \\ \beta_q \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} u_1 \\ u_i \\ u_p \end{bmatrix}$$

**Donde,**

Y Vector columna (px1), de observaciones sobre la variable endógena: ingreso o salario (lnw).

$\beta$  Vector columna (qx1), de los parámetros a estimar en la regresión.

X Matriz (q x p), de variables con las características individuales; la primera columna representa el término del intercepto.

$\mu$  Vector columna (p x 1), de las perturbaciones  $\mu_i$ .

**Entonces:**

Hombres:  $Y_H = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_H$

Mujeres:  $Y_M = \beta_{0M} + \beta_{1M}X_M$

Las variables que forman parte de la matriz X deben ser las mismas para los dos grupos, pues es necesario mantener una igualdad estructural entre los hombres y mujeres como conjuntos a analizar. Al hablar de estructura, se hace referencia a las características (variables) que presentan tanto hombres como mujeres y su relación o influencia que de alguna manera podrían tener en la formación de una brecha salarial entre ellos.

**Brecha Salarial:**

La brecha salarial se obtiene de la diferencia entre las ecuaciones de cada grupo:



$$\Delta Y_{H-M} = Y_H - Y_M = (\beta_{0H} + \beta_{1H}X_H) - (\beta_{0M} + \beta_{1M}X_M)$$

En la ecuación se representa las características de las mujeres y de los hombres con la estructura salarial respectiva pero, para poder relacionar a los dos géneros, es importante analizar a los individuos de un grupo con las condiciones del otro; si suponemos que son iguales el resultado no tendrá variación.

Entonces, si sumamos la expresión siguiente  $\beta_{1H}X_M - \beta_{1M}X_M$  donde se representa la estructura salarial de los hombres con las características de las mujeres a la anterior ecuación, podremos relacionar los dos géneros, de manera que resolviendo obtenemos:

$$\Delta Y = (\beta_{0H} - \beta_{0M}) + X_M (\beta_{1H} - \beta_{1M}) + \beta_{1H} (X_H - X_M)$$

La diferencia salarial o brecha puede ser descompuesta en dos partes: una diferencia basada en características individuales respecto a la productividad y la otra puede atribuirse a la discriminación.

En la ecuación, (A) es la parte de la brecha atribuida a la discriminación en el mercado laboral y (B) es la atribuida a diferencias en características propias de los individuos en el mercado laboral.

Brecha por Discriminación:

En (A), el primer término que encontramos es la diferencia entre el intercepto de la ecuación de cada grupo. En el análisis, el intercepto representa el salario mínimo que cada individuo recibiría respecto de su grupo, si suponemos que no existen diferencias, el resultado de su resta será igual a cero.

El segundo término que forma la parte (A) es la diferencia entre las estructuras salariales de hombres y mujeres respectivamente, que a su vez están multiplicadas por la matriz de características de las mujeres; en otras palabras, se espera que el resultado sea cero al suponer que no

existe diferencia alguna en la estructura salarial entre hombres y mujeres mientras en los dos grupos se analizan bajo las mismas condiciones, en este caso, las características del género femenino. En consecuencia, en ausencia de discriminación la resta de los interceptos y pendientes de las ecuaciones de hombres y mujeres sería igual a cero.

Si el resultado fuese diferente al esperado en los dos términos antes mencionados, podríamos hablar de la existencia de una brecha salarial por discriminación, dado que, se están analizando a los individuos en iguales condiciones.

En síntesis, la parte (A) es la diferencia entre el salario de las mujeres basado en la estructura salarial de los hombres y el salario de las mujeres basado en su propia estructura:

$$\Delta Y = [Y_M = \beta_{0H} + \beta_{1H} X_M] - [Y_M = \beta_{0M} + \beta_{1M} X_M]$$

$$\Delta Y = (\beta_{0H} - \beta_{0M}) + X_M (\beta_{1H} - \beta_{1M})$$

Brecha de Productividad:

En (B), el segundo grupo de la ecuación que se atribuye a la productividad está formado por un solo término que representa la comparación mediante una diferencia entre la matriz de características correspondientes a los hombres y la matriz de características correspondientes a las mujeres.

Si suponemos que tanto un grupo como el otro presentan las mismas capacidades y habilidades en el mercado laboral, el resultado a esperarse es cero; sin embargo, si el resultado es diferente sólo significaría que un grupo presenta un mayor capital intelectual que el otro dentro del mercado laboral y, por lo tanto, la brecha sería el resultado de una diferencia en productividad.

En suma, en (B) figura la diferencia entre el salario de los hombres en su propia estructura salarial y el salario de las mujeres en la estructura salarial de los hombres, es decir, tratada de la misma manera que ellos; de existir una diferencia solo podemos atribuirla a productividad.<sup>33</sup>

$$\Delta Y = [Y_H = \beta_{0H} + \beta_{1H} X_H] - [Y_M = \beta_{0H} + \beta_{1H} X_M]$$

$$\Delta Y = \beta_{1H} (X_H - X_M)$$

### **Modelo de la Concentración: La Segregación Ocupacional**

Según esta teoría, aún existen barreras que limitan el ingreso de ciertos grupos al mercado laboral, restringiéndose así sus oportunidades de movilidad a cierto tipo de trabajos dentro de dicho mercado.

Para explicar esta segregación se recogen tres factores principales:

La discriminación por parte del empleador, incita a aislar a los empleados de determinadas actividades; manifestando hacia ellos desagrado o prejuicios sobre su capacidad, lo que pretenden es conseguir una mayor productividad y maximizar sus beneficios.

Los empresarios consideran que existen grupos que tienen una productividad menor que la de otro, lo que limita el acceso y presiona a los individuos a colocarse en puestos de menor rango.

Las diferencias en la inversión en capital humano y de inversión en habilidades para labores dentro del hogar conducen a diferencias en las ventajas comparativas para ciertas ocupaciones.

Estas circunstancias reducen el campo de acción de las mujeres, lo que conlleva que la oferta sea mayor a la demanda, resultando una baja en los salarios.<sup>34</sup>

<sup>33</sup> PIAUN, Amparo, Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

<sup>34</sup> MARTINEZ, Silvia. Estimación de la Subestimación: "Brecha Salarial por Género entre Profesionales en Ecuador, Año 2008". Diciembre 2009

## La Segregación Ocupacional puede ser:

### Segregación Horizontal

Por medio de esta segregación se puede observar que la distribución tanto de hombres como de mujeres entre los sectores económicos y entre las categorías profesionales difiere.<sup>35</sup>

“Las mujeres sólo son mayoría en los servicios personales, y son minoría en construcción y energía, donde las que trabajan lo hacen en empleos más cualificados y con remuneraciones más próximas a la de los varones que en el conjunto de sectores” (Durán Heras en Durán, Serra y Torada, 2001: 19).

A pesar de que el número de mujeres cualificadas (mujeres topógrafos o arquitectos) es creciente, la mayoría están empleadas en trabajos administrativos, contables, de dibujo o restauración (que requiere un nivel alto de habilidad y estudios, así como precisión en el trabajo), siempre alejadas del lugar de trabajo en el que están los hombres. Por el contrario, en el sector bancario las mujeres son preferidas para la relación directa con los clientes o la atención del teléfono, aunque para llegar a un puesto directivo se les exige más que a un hombre.<sup>36</sup>

### Segregación Vertical

Conforme va ascendiendo la jerarquía piramidal, la proporción de mujeres disminuye y su representación en posiciones de poder y asumiendo responsabilidades laborales es mínima. Al tomar en cuenta el número de mujeres dentro de la población activa, su nivel de formación y su preparación profesional, se puede ver la existencia de esta discriminación vertical.

La segregación vertical implica la existencia del “techo de cristal” que hace mención a una barrera invisible que dificulta el acceso de los

<sup>35</sup> MARTINEZ, Ma. José. Las Mujeres y la Segregación Laboral en la Unión Europea.

<sup>36</sup> RIBAS, Ma. Antonia, Desigualdad de género en el mercado laboral: Un problema actual.

individuos calificados (sobre todo mujeres) a posiciones de poder y de toma de decisiones en el mundo laboral.<sup>37</sup>

Aunque se considera que las mujeres se encuentran en mejores condiciones en el sector público que en el privado, dentro de los gobiernos, los hombres tienden a ocupar los puestos más altos (Reskin & Padavic, 1994: 81 y ss.).<sup>38</sup>

### **1.3.4 El Principio de Igualdad en la Remuneración y el acceso al Empleo**

En la mayoría de constituciones en América Latina, se encuentran las obligaciones laborales, además se garantiza que en igualdad de condiciones para hombres y mujeres se prohíben cualquier tipo de discriminación y se garantiza el derecho a la educación.

La aplicación de este principio en el acceso al empleo debe entenderse desde el momento mismo de selección hasta la contratación de personal.<sup>39</sup>

La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor es un asunto de:

- Derechos humanos, cuando el trabajo realizado por una mujer tiene un valor inferior únicamente por ser mujer y por ende su dignidad se ve ofendida.
- Desarrollo Económico, porque el promover un trato igual es correspondiente a promover el potencial productivo de la nación.
- Recursos Humanos, ya que al acrecentar los salarios de los trabajos infravalorados, los resultados pueden ser convenientes por incrementar la productividad y disminuir la rotación personal.<sup>40</sup>

<sup>37</sup> COLLÍN, Salgado, M.: Trayectoria laboral diferenciada y segregación laboral de género en instituciones públicas, en Contribuciones a las Ciencias Sociales, mayo 2010.

<sup>38</sup> RIBAS, Ma. Antonia. Desigualdad de Género en el Mercado Laboral: Un Problema Actual.

<sup>39</sup> PIAÚN, Amparo. Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres en el Mercado Urbano del Cantón Quito, 2008.

Al trabajo de igual valor, corresponde el conjunto equivalente de exigencias relativo a capacidades (conocimientos, aptitudes e iniciativa), esfuerzo (físico, mental y emocional), responsabilidades (de mando o supervisión de personas, sobre la seguridad de los recursos materiales y de la información y sobre la seguridad y el bienestar de las personas) y condiciones de trabajo.<sup>41</sup>

En la Constitución de la República del Ecuador, que fue aprobada en Septiembre del 2008 mediante referéndum: <sup>42</sup>

**“Art. 326.-** El derecho al trabajo se sustenta en los siguientes principios:

**4. A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración”**

**“Art. 331.-** El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.”

Además en el Ecuador se reconoce el trabajo doméstico y de cuidado como labor productiva y la seguridad social a las y los trabajadores no remunerados:<sup>43</sup>

---

<sup>40</sup> OIT, Promoviendo la Igualdad de Género, Convenio de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres, 2006.

<sup>41</sup> Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra, Discriminación directa e Indirecta, Igualdad Retributiva, agosto 2001.

<sup>42</sup> Constitución Política de la República del Ecuador (2008), Capítulo Sexo: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Forma de Trabajo y su Retribución, Art. 326, inciso 4 y Art 331.

<sup>43</sup> Constitución de la República del Ecuador, (2008), Capítulo Sexto: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Formas de Trabajo y su Retribución, Art.333

**“Art. 333.-** Se reconoce como labor productiva el trabajo no remunerado de auto-sustento y cuidado humano que se realiza en los hogares.

El Estado promoverá un régimen laboral que funcione en armonía con las necesidades del cuidado humano, que facilite servicios, infraestructura y horarios de trabajo adecuados; de manera especial, proveerá servicios de cuidado infantil, de atención a las personas con discapacidad y otros necesarios para que las personas trabajadoras puedan desempeñar sus actividades laborales; e impulsará la corresponsabilidad y reciprocidad de hombres y mujeres en el trabajo doméstico y en las obligaciones familiares.

La protección de la seguridad social se extenderá de manera progresiva a las personas que tengan a su cargo el trabajo familiar no remunerado en el hogar, conforme a las condiciones generales del sistema y la ley.”



**METODOLOGÍA USADA Y LA DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA\*\***

**CAPÍTULO II**

## CAPÍTULO II

### 2. METODOLOGÍA

#### 2.1 INFORMACIÓN PRIMARIA

Los datos utilizados para determinar la brecha salarial entre hombres y mujeres, corresponde a la publicación de la Encuesta Nacional de Empleo, Subempleo y Desempleo (ENEMDU),<sup>44</sup> realizada por el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC).

Se ha escogido una muestra de hombres y mujeres mestizos<sup>45</sup> que corresponde al área urbana de la ciudad de Cuenca, que forman parte de la PEA Ocupada<sup>46</sup> (Ocupados Plenos), que se encuentran trabajando en un horario normal<sup>47</sup> y están entre los 18 y 65 años de edad.

#### 2.2 DEFINICIÓN DE LAS VARIABLES

$$\ln W_i = c + \beta_{1i}E_i + \beta_{2i}E_i^2 + \beta_{3i}A_i + \beta_{4i}A_i^2 + \beta_{5i}D_{1i} + \beta_{6i}D_{2i} + \beta_{7i}C_{1i} + \beta_{8i}C_{2i} + \beta_{9i}T_{1i} + \beta_{10i}T_{2i} + \beta_{11i}T_{3i} + \beta_{12i}V_i + \beta_{13i}J_i + \beta_{14i}F_{1i} + \beta_{15i}F_{2i} + \beta_{16i}G_i + e_i^{48}$$

$\ln W_i$  = Logaritmo Natural del Ingreso por hora (USD\$)

$E_i$  = Años de Experiencia

$E_i^2$  = Años de Experiencia al Cuadrado

$A_i$  = Edad

$A_i^2$  = Edad al Cuadrado

$D_{1i}$  = Dummy Educación Media

$D_{2i}$  = Dummy Educación Superior

<sup>44</sup> Encuesta publicada en Diciembre 2009.

<sup>45</sup> Se considera a la población más representativa que corresponde a la mestiza de la ciudad de Cuenca.

<sup>46</sup> Personas que trabajan como mínimo la jornada legal de trabajo y tienen ingresos superiores al salario unificado legal y no desean trabajar más horas.

<sup>47</sup> Las personas que trabajan en un horario normal porque se puede conocer las horas de trabajo fijas para obtener los salarios por hora.

<sup>48</sup> Función de ingresos considerando todas las variables. Ver anexo 2A.

- $C_{1i}$  = Dummy Casado – Unión Libre  
 $C_{2i}$  = Dummy Soltero  
 $T_{1i}$  = Dummy Trabajador Privado – Tercerizado  
 $T_{2i}$  = Dummy Trabajador Patrono – Cuenta Propia  
 $T_{3i}$  = Dummy Trabajador Doméstico – Peón  
 $V_i$  = Dummy Sector Servicios  
 $J_i$  = Dummy Jefe de Familia  
 $F_{1i}$  = Dummy Sector Formal  
 $F_{2i}$  = Dummy Sector Informal  
 $G_i$  = Dummy Tiene Seguro  
 $e_j$  = Término Error

### 2.2.1 Construcción de la variable dependiente

#### Ingresos por Hora

Esta variable está construida en base al ingreso del trabajo de las personas dividido para las horas de trabajo mensuales<sup>49</sup>, considerando únicamente a los ocupados plenos que trabajan en un horario normal. Debido a que la información de esta variable no sigue una ley normal, es necesario aplicar a los datos de esta variable el logaritmo natural para reducir su varianza y obtener una distribución normal.<sup>50</sup>

Para esta investigación, se considera a aquellas personas que perciben como ingreso máximo hasta \$1000 dólares.

### 2.2.2 Construcción de las variables independientes

Para obtener la función de ingresos para hombres y mujeres es necesario seleccionar las variables que se incorporan en el modelo, estas son:

<sup>49</sup> Tomada de la variable horas de trabajo de la semana anterior y multiplicadas por las 4 semanas.

<sup>50</sup> MARTINEZ, Silvia. Estimación de la Subestimación: “Brecha Salarial por Género entre Profesionales en Ecuador, Año 2008”. Diciembre 2009



**Variables Cualitativas:** Estado Civil, Nivel de Instrucción, Rama de Actividad (Sector Económico), Seguridad Social, Relación de Parentesco, Categoría de Ocupación y Sector de Mercado en el que trabaja.

**Variables Cuantitativas:** Años de Trabajo (Experiencia), Edad, Años de escolaridad.

Para incorporar las variables en el modelo se realiza un análisis previo de su aportación y significancia estadística.

En las variables cualitativas se construyen variables dicótomas<sup>51</sup>, para ello primero se agrupa en categorías con su respectivo grupo:

#### Estado Civil:

En la encuesta, el estado civil de las personas presenta seis categorías: Soltero, Casado, Viudo, Divorciado, Separado y Unión Libre, para el estudio se agrupa de la siguiente manera:

	Categoría	Grupo
0	Otro estado civil	Divorciado, Viudo, Separado
1	Casado	Casado, Unión Libre
2	Soltero	Soltero

Categoría Base: Otro Estado Civil

#### Nivel de Instrucción:

Esta variable tiene diez categorías, las cuales se agrupan de la siguiente forma:

	Categoría	Grupo
0	Hasta Educación Básica	Ninguna, Centro de Alfabetización, Jardín, Primaria, Educación Básica.
1	Hasta Educación Media	Secundaria, Educación Media.
2	Educación Superior	Superior No Universitaria, Superior Universitaria, Postgrado.

Categoría Base: Hasta Educación Básica

<sup>51</sup> **Variables Dicótomas.**- Indican la presencia o ausencia de un atributo o característica, un método para cuantificar dichos atributos es mediante la creación de variables artificiales que pueden adquirir valores de 1 o 0, indicando presencia o ausencia del atributo respectivamente. Si una variable cualitativa tiene m categorías se introducirá m – 1 variables dicotómicas.

### Categoría de Ocupación

En esta variable existen diez categorías, para el estudio se realiza la siguiente agrupación:

	<b>Categoría</b>	<b>Grupo</b>
0	Empleado de Gobierno	Empleado de Gobierno
1	Empleado Privado- Tercerizado	Empleado Privado, Empleado Tercerizado
2	Patrono- Cuenta Propia	Patrono, Cuenta Propia
3	Empleado Doméstico – Peón	Empleado Doméstico, Jornalero o Peón

Categoría Base: Empleado de Gobierno

### Rama de Actividad

Es una actividad de carácter económico que permite la clasificación de una entidad en el sector de la economía dentro del cual la persona económicamente activa desempeña o ha desempeñado una función.<sup>52</sup> Se utiliza la Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las Actividades Económicas (CIIU), Rev.3 de las Naciones Unidas.<sup>53</sup>

<b>CIIU Rev. 3</b>	<b>Rama</b>
1	Agricultura, ganadería, caza y silvicultura
2	Pesca
3	Explotación de minas y canteras
4	Industrias manufactureras
5	Suministro de electricidad, gas y agua
6	Construcción
7	Comercio al por mayor y menor; reparación de vehículos automotores, motocicletas, efectos personales y enseres domésticos
8	Hoteles y restaurantes
9	Transporte, almacenamiento y comunicaciones
10	Intermediación financiera
11	Actividades inmobiliarias, empresariales y de alquiler
12	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
13	Enseñanza
14	Servicios sociales y de salud
15	Otras actividades de servicios comunitarios, sociales y personales
16	Hogares privados con servicio doméstico
17	Organizaciones y órganos extraterritoriales

<sup>52</sup> PIAUN, Amparo, Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

<sup>53</sup> CECCHINI, Simone, Estudios Estadísticos y Prospectivos. Indicadores Sociales en América Latina y el Caribe. CEPAL, 2005.

En la siguiente tabla se representa los tres sectores de la economía de acuerdo a la actividad comercial.

	<b>Categoría</b>	<b>Grupo</b>
0	Sector Manufacturero o Industrial	Ramas 3, 4, 5, 6
1	Sector Servicios	Ramas 7 – 17
2	Sector Agropecuario	Ramas 1,2

Categoría Base: Sector Manufacturero

En la realización del trabajo se prescinde de la información concerniente al sector agropecuario ya que en la zona urbana la participación de este sector es poco representativa, es por esto que únicamente los sectores primario y secundario son tomados en cuenta para el estudio.

### **Seguro Social**

La encuesta muestra las distintas formas de aseguramiento que pueden existir en el mercado, para realizar el estudio se formó dos grupos: no tiene seguro y tiene seguro.

	<b>Categoría</b>	<b>Grupo</b>
0	No tiene Seguro	Ninguno
1	Tiene Seguro	IESS (general y voluntario), seguro campesino, ISSFA, ISSPOL, Seguro Privado con y sin hospitalización, AUS, Seguros Municipales, Seguro M.S.P

Categoría Base: No Tiene Seguro

### **Relación de Parentesco:**

Esta variable representa el rol que cada miembro cumple dentro del hogar, de esta derivamos la variable **jefe de familia** que se construye bajo el supuesto que en el hogar la persona encargada de solventar los gastos

de la familia tendría mayores posibilidades de estar en el mercado laboral y obtener mayores ingresos.<sup>54</sup>

	<b>Categoría</b>	<b>Grupo</b>
0	No jefe	Cónyuge, Hijo, Yerno o nuera, Nieto, Padres suegros, Otros Parientes, Emplead. Doméstica, Otros no parientes.
1	Jefe de Familia	Jefe

Categoría Base: No jefe

### Sectores

En la encuesta la variable sectores tiene seis categorías, dos de ellas pertenecen a los Inactivos menores de 10 años y a los Desempleados las cuáles no son tomadas en consideración para el estudio.

	<b>Categoría</b>	<b>Grupo</b>
0	Otro Sector de Mercado	Servicio Doméstico, Ocupado No Clasificado
1	Formal	Sector Formal
2	Informal	Sector Informal

Categoría Base: Otro Sector de Mercado

**Las variables cuantitativas que se consideran en el modelo son:**

### Años de Trabajo (Experiencia)

Se ha considerado los años de trabajo como la experiencia obtenida por las personas, esta se obtiene a través del conocimiento adquirido por los individuos en su lugar de trabajo en las actividades que realiza. Muchas de las empresas seleccionan a sus empleados de acuerdo a la experiencia que tienen; sin embargo otras no solicitan este requisito.

Oaxaca obtiene la experiencia del individuo restando los años de estudio que tenga y los 6 años de infancia de la edad total (Mincer)<sup>55</sup>; en

<sup>54</sup> MARTINEZ, Silvia. Estimación de la Subestimación: "Brecha Salarial por Género entre Profesionales en Ecuador, Año 2008". Diciembre 2009

<sup>55</sup> PIAUN, Amparo, Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

este caso no es necesario realizar esta operación ya que se dispone de la información en dicha encuesta y para la realización de este estudio se toma en cuenta solamente a las personas que tienen hasta 30 años de experiencia.

Debido a la existencia de una relación no lineal sino cuadrática, es importante introducir una variable artificial, que en este caso será la misma experiencia pero elevada al cuadrado para que mida los efectos no lineales de la experiencia con respecto a la variable dependiente.

La función es creciente hasta un tiempo determinado; luego se da un punto de inflexión y esta pasa a ser decreciente, esto quiere decir que mientras más años de experiencia tenga una persona también envejece, de ahí su forma cuadrática.<sup>56</sup>

### **Edad**

Indica el número de años que tiene una persona. En el presente caso se incluye a las personas que se encuentran entre los 18 y 65 años de edad.

Al igual que la variable experiencia; la edad es creciente con el tiempo y después de cierto periodo decrece; la introducción de la variable artificial edad al cuadrado corrige la relación no lineal de la edad frente a la variable dependiente.

La variable edad puede ser superflua junto a los años de experiencia y se puede generar problemas de multicolinealidad por la naturaleza de estas dos variables, la inclusión de estas variables depende de los resultados que se obtenga.<sup>57</sup>

### **Años de escolaridad**

Los años de escolaridad es un variable proxy al nivel de instrucción, esta variable fue construida con la información disponible de la encuesta, tomando como referencia el nivel de instrucción y los años de escolaridad aprobados por las personas, para la construcción de esta variable se ha

---

<sup>56</sup> , <sup>57</sup> PIAUN, Amparo, Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

planteado el supuesto de que las personas de 18 a 30 años cursaron el primer año de educación básica (jardín) y las personas de 31 a 65 años no lo hicieron.

## 2.3 ESTIMACIÓN DE LA FUNCIÓN DE INGRESOS

### 2.3.1 Función de Ingresos para Mujeres

Las variables que se introducirán en la función de ingresos tanto de hombres como de mujeres son aquellas que son estadísticamente significativas.

#### Variables consideradas y signo esperado

La escolaridad y la experiencia se espera que tengan un signo positivo; mientras que la categoría de trabajo (empleado privado - tercerizado, patrono – cuenta propia, empleado doméstico - peón) y la experiencia al cuadrado se espera que tengan un signo negativo.

$$\ln W_M = c + \beta_{1i}E_i - \beta_{2i}E_i^2 + \beta_{3i}S_i - \beta_{4i}T_{1i} - \beta_{5i}T_{2i} - \beta_{6i}T_{3i} + e_i$$

$\ln W_M$  = Logaritmo natural del ingreso por hora de las mujeres (USD\$)

$E_i$  = Años de Experiencia

$E_i^2$  = Años de Experiencia al Cuadrado

$S_i$  = Años de Escolaridad

$T_{1i}$  = Dummy Trabajador Privado – Tercerizado

$T_{2i}$  = Dummy Trabajador Patrono – Cuenta Propia

$T_{3i}$  = Dummy Trabajador Doméstico – Peón

$e_i$  = Término Error

**Tabla 2.1**

**Ecuación de la Función de Ingresos para Mujeres**

Dependent Variable: LOG(INGR)				
Method: LeastSquares				
Date: 06/23/12 Time: 00:14				
Sample: 1 176				
Included observations: 176				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
EXPE	0.031178	0.006955	4.482817	0.0000
EXPE^2	-0.000788	0.000254	-3.097875	0.0023
ESCOL	0.038632	0.004478	8.627901	0.0000
EMP_PRIV	-0.664814	0.051600	-12.88404	0.0000
PAT_CTPR	-0.713060	0.073326	-9.724491	0.0000
EMP_DOMP	-0.596642	0.084532	-7.058158	0.0000
C	0.701082	0.091002	7.704039	0.0000
R-squared	0.723691	Mean dependentvar	0.825144	
Adjusted R-squared	0.713881	S.D. dependentvar	0.439759	
S.E. of regression	0.235228	Akaikeinfocriterion	-0.017566	
Sum squaredresid	9.351114	Schwarzcriterion	0.108533	
Log likelihood	8.545804	F-statistic	73.77227	
Durbin-Watson stat	1.827984	Prob(F-statistic)	0.000000	

**Fuente:** Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Eviews 5.0

**Elaboración:** Autoras.

El modelo efectuado se explica con un  $R^2 = 72.36\%$  y un  $R$  ajustado =  $71.38\%$ . Las “t” individuales son significativas para todas las variables y la “F” global es de  $73.77\%$  que es significativa al  $95\%$  de confianza, lo que significa que la regresión estimada es significativa (Ver Tabla 2.1).

**Resultados del Modelo**

$$\ln W_M = 0.701082 + 0.031178E_i - 0.000788E_i^2 + 0.038632S_i - 0.664814T_{1i} - 0.713060T_{2i} - 0.596642T_{3i} + e_i \quad ^{58}$$

<sup>58</sup> Ver interpretaciones en Anexo 2B.



### 2.3.2 Función de Ingresos para Hombres

$$\ln W_H = c + \beta_{1i}E_i - \beta_{2i}E_i^2 + \beta_{3i}S_i - \beta_{4i}T_{1i} - \beta_{5i}T_{2i} - \beta_{6i}T_{3i} + e_i$$

$\ln W_M$  = Logaritmo natural del ingreso por hora de los hombres (USD\$)

$E_i$  = Años de Experiencia

$E_i^2$  = Años de Experiencia al Cuadrado

$S_i$  = Años de Escolaridad

$T_{1i}$  = Dummy Trabajador Privado – Tercerizado

$T_{2i}$  = Dummy Trabajador patrono – Cuenta Propia

$T_{3i}$  = Dummy Trabajador doméstico – Peón

$e_i$  = Término Error

**Tabla 2.2**

#### Ecuación de la Función de Ingresos para Hombres

Dependent Variable: LOG(INGRESOS)				
Method: Least Squares				
Date: 06/23/12 Time: 11:48				
Sample: 1 224				
Included observations: 224				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
EXPER	0.042168	0.006999	6.024988	0.0000
EXPER^2	-0.001242	0.000267	-4.648796	0.0000
ESCOLARID	0.038004	0.005044	7.534614	0.0000
EMP_PRIV	-0.744959	0.056989	-13.07209	0.0000
PATRON_CTAPR	-0.572609	0.065009	-8.808140	0.0000
EMP_DOM_PE	-0.749427	0.123656	-6.060559	0.0000
C	0.805292	0.097875	8.227732	0.0000
R-squared	0.632266	Mean dependent var	0.839833	
Adjusted R-squared	0.622098	S.D. dependent var	0.433064	
S.E. of regression	0.266221	Akaike info criterion	0.221769	
Sum squared resid	15.37954	Schwarz criterion	0.328383	
Log likelihood	-17.83814	F-statistic	62.18343	
Durbin-Watson stat	1.885435	Prob(F-statistic)	0.000000	

**Fuente:** Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Eviews 5.0

**Elaboración:** Autoras.

El modelo que se efectuó se ajusta con un  $R^2 = 63,22\%$  y un  $R$  ajustado =  $62,20\%$ . Las “t” individuales son significativas para todas las variables y la “F” global es de  $62.18\%$  que es significativa al  $95\%$  (Ver Tabla 2.2).

### Resultados del Modelo

$$\ln W_M = 0.805292 + 0.042168E_i - 0.001242E_i^2 + 0.038004S_i - 0.744959T_{1i} - 0.572609T_{2i} - 0.749427T_{3i} + e_i \quad 59$$

Se obtiene como resultado un modelo sin heteroscedasticidad ni autocorrelación; sin embargo la multicolinealidad está presente en las variables experiencia y experiencia al cuadrado, que no se corrige ya que las variables mencionadas son importantes para rectificar la relación no lineal de la variable elevada al cuadrado frente a la variable dependiente.<sup>60</sup>

## 2.4 ESTIMACIÓN Y DESCOMPOSICIÓN DE LA BRECHA SALARIAL - DESCOMPOSICIÓN DE OAXACA

$$\Delta Y = (\beta_{0H} - \beta_{0M}) + X_M(\beta_{1H} - \beta_{1M}) + \beta_{1H}(X_H - X_M)$$

Con el objetivo de obtener la brecha salarial hacemos la diferencia entre las ecuaciones de mujeres y hombres obtenidas anteriormente así como también se obtiene el promedio de las variables; obteniendo los siguientes resultados para cada género:

<sup>59</sup> Ver interpretaciones en Anexo 2B.

<sup>60</sup> Pruebas econométricas realizadas. Ver anexo 2C.

**Tabla 2.3**

**Descomposición de Oaxaca – Blinder**

Función de ingresos para mujeres				Función de ingresos para hombres			
Variabes	$\beta_M$	T	Media ( $X_M$ )	Variabes	$\beta_H$	T	Media ( $X_H$ )
<b>Ln(ingresos)</b>			2.53	<b>Ln(ingresos)</b>			2.56
<b>Experiencia</b>	0.03117	4.48281	8.63	<b>Experiencia</b>	0.04216	6.02498	7.91
<b>Experiencia^2</b>	-0.00078	-3.09787	153.64	<b>Experiencia^2</b>	-0.00124	-4.64879	123.12
<b>Escolaridad</b>	0.03863	8.62790	13.15	<b>Escolaridad</b>	0.03800	7.53461	12.32
<b>Empl. Privado</b>	-0.66481	-12.8840	0.63	<b>Empl. Privado</b>	-0.74495	-13.0720	0.64
<b>Patron_CtaPr</b>	-0.71306	-9.72449	0.10	<b>Patron_CtaPr</b>	-0.57260	-8.80814	0.20
<b>Empl. Domp</b>	-0.59664	-7.05815	0.08	<b>Empl. Domp</b>	-0.74942	-6.06055	0.03
<b>Constante</b>	0.70108	7.70403		<b>Constante</b>	0.80529	8.22773	

### Aplicando la Descomposición:

VARIABLES	METODO DE OAXACA		Total Brecha Salarial					
	BH - BM =Δβ	XH - XM = ΔX	Productividad		Discriminación			
			BH * (ΔX)	+	XM*(Δβ)	+	ΔConst	
Log(ingresos)		0.03						
Experiencia	0.01099	-0.72	-0.03036		0.09484			
Experiencia^2	-0.00045	-30.52	0.03791		-0.06975			
Escolaridad	-0.00062	-0.83	-0.03154		-0.00826			
Emple – priv	-0.08014	0.01	-0.00745		-0.05049			
Patron - ctapr	0.14045	0.1	-0.05726		0.01405			
Emple - domp	-0.15278	-0.05	0.03747		-0.01222			
Constante	0.10421							0.10421
		<b>Total</b>	-0.05124		-0.03184			0.10867
					0.07684			
		=	<b>-5.12</b>		<b>7.68</b>			
		<b>Brecha Salarial</b>	<b>2.56</b>					

**Fuente:** Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Excel.

**Elaboración:** Autoras.

Realizada la comparación de las funciones de ingreso de mujeres y hombres se obtiene una brecha salarial de 2.56%, de la cual el -5,12% se debe a la productividad y el 7.68% se da por la discriminación, es decir que las mujeres teniendo más años de escolaridad y mayor experiencia laboral que los hombres aún se enfrentan a la discriminación.



**\*\*ANÁLISIS DE RESULTADOS\*\***  
**CAPÍTULO III**

## CAPÍTULO III

### 3. ANÁLISIS DE RESULTADOS

Utilizando la metodología econométrica de Oaxaca – Blinder (1973), realizamos un estudio para determinar la brecha salarial entre hombres y mujeres en la ciudad de Cuenca; para la cuantificación de esta brecha se obtienen dos funciones de ingresos una para hombres y otra para mujeres, para las funciones consideramos las siguientes variables: años de experiencia, años de escolaridad, nivel de instrucción, estado civil, categoría de ocupación, relación de parentesco, seguro social, edad, rama de actividad y sector de mercado en el que trabaja.

No obstante, estadísticamente, los resultados muestran que no todas las variables son significativas al 95% de confianza por lo que han sido descartadas del modelo; en cuanto a las variables que resultaron significativas se encuentran los años de experiencia, años de escolaridad y la categoría de ocupación.

Los signos de las variables experiencia y años de escolaridad son positivos, esto quiere decir que mientras más años de educación y experiencia tenga una persona se generan ventajas en el lugar de trabajo y por ende se obtienen mayores ingresos. La variable categoría de ocupación presenta un signo negativo, lo que significa que el salario es menor si la persona trabaja como empleado privado, empleado tercerizado, patrono, por cuenta propia, empleada doméstica, jornalero o peón frente a la persona que trabaja como empleado de gobierno (público).



En este caso las mujeres presentan más años de experiencia frente a los hombres, pese a que ellos tienen ventajas al momento de adquirir experiencia, ya que no se sienten comprometidos a suspender su empleo cuando llegan a ser padres, más bien el único factor que favorece a los hombres es la categoría de ocupación, debido a que en esta categoría se obtienen mayores ingresos.

La brecha salarial se obtiene siempre y cuando los hombres y las mujeres se encuentren bajo las mismas condiciones en términos de capital humano y para relacionar a los dos géneros se analiza a los individuos de un grupo (hombres) con las características del otro (mujeres) y viceversa.<sup>61</sup>

La diferencia salarial puede ser descompuesta en dos partes: una diferencia basada en las características individuales respecto a la productividad y la otra en la discriminación. En el caso de la ciudad de Cuenca existe una brecha salarial del 2,56%, de la cual el -5,12% se debe a la productividad y el 7,68% es atribuido a la presencia de discriminación.

El diferencial salarial para el mercado laboral urbano de la ciudad de Cuenca presenta en promedio que los hombres ganan 3% más que las mujeres.<sup>62</sup>

En este caso la brecha por productividad presenta un signo negativo, esto quiere decir en términos de los caracteres que mejoran la productividad, como el capital humano y la experiencia laboral, que en promedio las mujeres están mejor preparadas que los hombres; ya que las mujeres en promedio presentan 13 años de escolaridad y 9 años de experiencia laboral, comparada con los hombres que tienen en promedio 12 años de escolaridad y 8 años de experiencia laboral.

<sup>61</sup> PIAUN, Amparo, Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

<sup>62</sup> La cifra corresponde a la diferencia del logaritmo de los salarios entre hombres y mujeres.

Por otro lado, el porcentaje de la brecha por discriminación es bastante alto en relación con la brecha salarial; razón por la cual el componente por productividad es compensado y el diferencial salarial existente beneficia a los hombres.

Con los resultados obtenidos en este estudio, no se puede dar certeza que el comportamiento de las personas en toda la ciudad de Cuenca sea similar.

**CONCITO  
CAPÍTULO IV  
SIONES**

## CAPÍTULO IV

### 4. CONCLUSIONES

La brecha salarial es uno de los fenómenos que está presente en muchos países y la ciudad de Cuenca no es la excepción.

En la tesis desarrollada se determinó desde un enfoque cuantitativo la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano de Cuenca, obteniendo como resultado una brecha salarial en contra de la mujer de 2.56%, de aquí el 7.68% corresponde a la discriminación hacia el género femenino y el -5.12%; se debe a la productividad; lo que indica que la brecha salarial no está explicada principalmente por las características individuales respecto a la productividad sino más bien se debe en mayor proporción al fenómeno de la discriminación, con lo que se puede decir que esta brecha compensa a la brecha existente por productividad y el diferencial salarial existente beneficia al género masculino ya que ellos ganan en promedio 3% más que el género femenino. Entonces, aunque la presencia de la mujer ha aumentado en la actividad productiva y las características personales van teniendo un comportamiento más similar entre los dos géneros la discriminación hacia la mujer persiste pese a que han logrado sobrepasar el nivel de escolaridad y la experiencia que en un principio estaba dominada por el género masculino. Todo esto conlleva a confirmar la hipótesis planteada.



# ANEXOS

## ANEXOS

### Anexo 1A.

Tabla 1.1

**América Latina: Estimaciones y Proyecciones de la Población Total según Sexo, 1990 – 2025.**

<b>Años</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>1990</b>	217048024	214621527
<b>1995</b>	237309067	233834880
<b>2000</b>	257119258	252632824
<b>2005</b>	275399311	269627133
<b>2010</b>	292123683	285202357
<b>2015</b>	307944078	300037810
<b>2020</b>	322375494	313488010
<b>2025</b>	335287912	325228152

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población de Naciones Unidas: Panorama de la población mundial: revisión 2008. Base de datos de población. “América Latina: Estimaciones y proyecciones de la Población total, 1950 - 2050”.

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.2**

**América Latina: Estimaciones y Proyecciones de la Población  
Económicamente Activa\* según Sexo, 1990 – 2025.  
Miles de Personas**

<b>Años</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
1990	53 642	109 732
1995	68 543	122 955
2000	85 572	136 520
2005	99 281	149 660
2010	113 264	163 287
2015	127 507	176 410
2020	141 765	188 722
2025	155 689	199 684

\* Población de 15 años y más.

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población, Observatorio Demográfico N°2. Población Económicamente Activa 1990 – 2030. “América Latina: estimaciones y proyecciones de la PEA, según sexo 1950 -2050”

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.3**

**América Latina: Relación de Salarios entre los Géneros, año 1999 – 2009.**

País	1999	2009
Argentina	88,7	89,4
Bolivia	79,4	78,1
Brasil	73,8	76,6
Chile	76,7	81,4
Colombia	86,9	88,8
Costa Rica	84,9	93,1
Ecuador	92,3	89,1
El Salvador	86,0	93,3
Guatemala	82,4	83,4
Honduras	76,7	95,9
México	71,7	81,5
Nicaragua	83,0	88,3
Panamá	88,4	90,3
Paraguay	85,4	84,5
Perú	93,2	79,2
República Dominicana	86,6	78,2
Uruguay	76,7	80,0
Venezuela	92,0	97

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y Proyecciones Económicas, Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.4**

**América Latina: Relación de Salarios entre los Géneros según Años de Estudio Aprobados, 1999 – 2009.**

PAIS	0 – 5		6 - 9		10 - 12		13 y más	
	1990	2009	1990	2009	1990	2009	1990	2009
Argentina	86,5	82,6	71,3	70,7	81,6	78,8	74,6	81,4
Bolivia	62,6	70,8	48,1	70	68,6	67,8	78,8	74,6
Brasil	63,7	71,8	60,1	68,8	63,8	67,9	62,8	64,2
Chile	89,6	84,5	79,3	77,7	76,4	78,8	65,6	69,6
Colombia	84,4	79,9	83,9	80,4	82,1	78,3	79,4	79,7
Costa Rica	74,1	67,4	70,3	70,2	78,1	80,8	75,8	81,3
Ecuador	64,6	80,1	64,6	79,8	91,1	75,2	81,5	78,7
El Salvador	79,3	88,7	79,3	83,7	88,6	82,1	74,7	86,8
Guatemala	89,0	103,3	82,5	73,8	73,4	83,6	87,0	61,5
Honduras	73,7	77,8	67,0	80,8	75,1	91,7	76,0	84,4
México	60,5	73,1	84,2	72,1	80,6	78,2	57,6	75,1
Nicaragua	75,9	80,1	75,0	76,8	72,4	82,2	71,9	71,8
Panamá	61,8	66,8	62,7	69,9	82,8	82,4	75,3	78,7
Paraguay	67,2	71,2	73,0	68,6	87,4	79,2	72,9	81,1
Perú	125,0	73,6	85,5	73,9	88,5	76,1	94,1	74,9
República Dominicana	53,8	71,1	70,1	65,8	82,4	60,7	86,0	74,4
Uruguay	64,9	59,2	68,6	63,9	71,8	70,0	63,0	69,5
Venezuela	83,1	88,5	73,5	79,8	76,7	82,1	76,3	88,4
<b>Total</b>	<b>75,5</b>	<b>77,3</b>	<b>72,2</b>	<b>73,7</b>	<b>79,0</b>	<b>77,6</b>	<b>75,2</b>	<b>76,5</b>

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y Proyecciones Económicas, Unidad de Estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.5**

**América Latina: Estructura de la Población Ocupada Urbana Total,  
 por Categoría Ocupacional, 2008**

País	Empleadores	Asalariados	Cuenta Propia	Servicio Doméstico
Argentina	4,1	75,9	20,0	...
Bolivia	7,1	49,6	37,7	5,3
Brasil	5,0	64,2	23,0	7,8
Chile	3,2	70,7	20,4	5,8
Colombia	5,4	49,3	40,2	5,1
Costa Rica	7,4	70,1	18,2	4,3
Ecuador	5,9	56,0	33,8	4,2
El Salvador	5,0	59,8	30,9	4,1
Guatemala	5,3	56,6	34,2	3,9
Honduras	3,5	55,6	37,0	3,8
México	4,2	79,0	16,7	...
Nicaragua	5,5	59,1	35,3	...
Panamá	3,8	69,8	19,0	6,3
Paraguay	6,6	54,8	29,4	9,1
Perú	5,6	50,3	39,1	4,4
República Dominicana	4,8	52,0	37,6	5,6
Uruguay	4,6	71,5	23,7	...
Venezuela	4,1	58,4	35,8	...

**Fuente:** CEPAL, 2009, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y proyecciones económicas, Unidad de estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.6**

**América Latina: Estructura de la Población Ocupada Femenina, por Sector de Actividad Económica, 1999 – 2009.**

País	Agricultura		Industria		Servicios	
	1999	2009	1999	2009	1999	2009
Argentina	0,2	0,4	10,8	9,8	89,0	89,8
Bolivia (Estado Plurinacion. de)	37,2	...	11,9	...	50,9	...
Brasil	19,3	12,0	9,6	13,2	71,0	74,8
Chile	...	6,3	...	9,4	...	83,3
Colombia	7,0	6,1	16,1	15,9	76,9	78,1
Costa Rica	4,6	3,4	17,5	11,6	77,9	85,0
Ecuador	...	22,1	...	10,8	...	67,1
El Salvador	4,5	4,8	24,3	18,3	71,2	76,9
Guatemala	...	...	...	...	...	...
Honduras	5,9	11,5	25,6	20,1	68,4	68,4
México	...	...	...	...	...	...
Nicaragua	...	...	...	...	...	...
Panamá	...	8,0	...	10,2	...	81,8
Paraguay	16,1	20,7	11,8	10,3	72,1	69,0
Perú	27,3	29,3	7,8	10,2	64,9	60,5
República Dominicana	...	2,1	...	8,8	...	89,1
Uruguay	...	5,1	...	11,8	...	83,1
Venezuela	1,7	1,8	13,0	11,3	85,4	86,9
<b>TOTAL</b>	<b>6,9</b>	<b>7,4</b>	<b>8,2</b>	<b>9,5</b>	<b>40,4</b>	<b>60,8</b>

**Fuente:** CEPAL, 2009, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. División de Estadística y proyecciones económicas, Unidad de estadísticas Sociales, sobre la base de tabulaciones especiales de encuestas de hogares de los respectivos países.

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.7**

**Brecha Salarial por Género**

<b>BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO</b>	
América Latina	17,2%
Bolivia	-1,8%
Guatemala	0,3%
Colombia	7,1%
México	7,8%
El Salvador	11,9%
Panamá	13,6%
Costa Rica	13,7%
Venezuela	13,9%
Argentina	14,2%
Paraguay	16,0%
Honduras	16,3%
Ecuador	16,4%
Rep. Dominicana	16,6%
Chile	19,3%
Perú	19,4%
Nicaragua	20,3%
Uruguay	26,3%
Brasil	29,7%

*Fuente: BID - Banco Interamericano de Desarrollo.*

**Tabla 1.8**

**Ecuador: Estimaciones y Proyecciones de la Población  
Económicamente Activa\* según Sexo, 1990 – 2025  
Miles de personas**

<b>Años</b>	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
1990	882	2 569
1995	1 332	2 992
2000	1 818	3 345
2005	2 143	3 698
2010	2 519	4 094
2015	2 935	4 508
2020	3 381	4 923
2025	3 832	5 303

\* Población de 15 años y más.

**Fuente:** CEPAL, Anuario estadístico de América Latina y el Caribe, 2009. Centro Latinoamericano y Caribeño de Demografía (CELADE) - División de Población, Observatorio Demográfico N° 2. Población Económicamente Activa 1990 – 2030. “América Latina: estimaciones y proyecciones de la PEA, según sexo 1950 -2050”

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.9**

**Proporción de Remuneraciones por Hora de las Mujeres con respecto a los Hombres, 1990 - 2004**

<b>Año</b>	<b>Ocupación Plena</b>	<b>Subempleo Invisible</b>	<b>Subempleo Visible</b>	<b>Empleo Sector Informal</b>	<b>Total</b>
<b>1990</b>	66,5	77,9	56,3	75,0	66,9
<b>1991</b>	61,8	90,3	44,3	69,4	63,5
<b>1992</b>	61,5	90,9	42,5	61,9	61,2
<b>1993</b>	62,8	88,5	50,2	68,8	64,5
<b>1994</b>	64,3	86,8	86,8	68,6	66,8
<b>1995</b>	63,5	93,8	62,1	64,8	64,8
<b>1996</b>	68,2	95,6	62,3	66,8	68,1
<b>1997</b>	74,5	104,2	72,0	73,1	73,8
<b>1998</b>	70,4	102,1	64,7	73,2	71,5
<b>1999</b>	70,9	73,6	59,3	73,9	68,6
<b>2000</b>	61,6	81,6	62,7	70,1	68,1
<b>2001</b>	63,5	89,4	75,2	65,4	66,1
<b>2002</b>	64,3	88,7	72,3	63,4	65,7
<b>2003</b>	65,4	89,7	74,5	62,2	65,2
<b>2004</b>	64,1	89,6	73,5	61,4	64,1

**Fuente:** Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), Encuestas urbanas de empleo, subempleo y desempleo.

**Elaboración:** Autoras

**Tabla 1.10**  
**Ingreso del trabajo Promedio Mensual por Categoría Ocupacional y**  
**Sexo, 2004.**

Categoría de ocupación en la ocupación principal	Promedio US\$ / mes		Brecha Hombre / Mujer (%)
	Hombre	Mujer	
Patrono	626,7	464,3	25,9
Cuenta Propia	231,8	151,0	34,8
Empleado Público	410,0	322,7	21,3
Empleado Privado	217,5	161,2	25,9
Empleada(o) Doméstica(o)	178,6	86,3	51,7

**Fuente:** FLACSO, encuestas de empleo 2004.

**Elaboración:** Autoras

## Anexo 2A.

### Función Inicial de Ingresos para Mujeres

Dependent Variable: LOG(INGR)				
Method: LeastSquares				
Date: 06/13/12 Time: 17:34				
Sample: 1 176				
Included observations: 176				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
EXPE	0.016932	0.008321	2.034853	0.0435
EXPE^2	-0.000424	0.000286	-1.483828	0.1398
EDAD	0.027133	0.011565	2.346180	0.0202
EDAD^2	-0.000322	0.000140	-2.296447	0.0230
EDU_MED	0.087237	0.054838	1.590821	0.1136
EDU_SUP	0.295841	0.056406	5.244847	0.0000
CON_PAR	-0.055552	0.063620	-0.873178	0.3839
SIN_PAR	0.014171	0.064730	0.218920	0.8270
EMP_PRIV	-0.671353	0.053181	-12.62390	0.0000
PAT_CTPR	-0.607053	0.096112	-6.316105	0.0000
EMP_DOMP	-0.920918	0.202048	-4.557922	0.0000
SEC_SERV	0.115420	0.049465	2.333363	0.0209
JEF_FAM	-0.071537	0.063429	-1.127838	0.2611
SEC_FOR	-0.222830	0.178524	-1.248178	0.2138
SEC_INF	-0.326069	0.176331	-1.849182	0.0663
TIE_SEG	0.132894	0.051462	2.582360	0.0107
C	0.662015	0.314703	2.103616	0.0370
R-squared	0.748703	Mean dependentvar		0.825144
Adjusted R-squared	0.723415	S.D. dependentvar		0.439759
S.E. of regression	0.231275	Akaikeinfocriterion		0.001186
Sum squaredresid	8.504636	Schwarzcriterion		0.307426
Log likelihood	16.89561	F-statistic		29.60730
Durbin-Watson stat	1.972482	Prob(F-statistic)		0.000000

**Fuente:** Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Eviews 5.0

**Elaboración:** Autoras.

## Función Inicial de Ingresos para Hombres

Dependent Variable: LOG(INGRESOS)				
Method: Least Squares				
Date: 06/13/12 Time: 17:33				
Sample: 1 224				
Included observations: 224				
Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
EXPER	0.036204	0.008000	4.525290	0.0000
EXPER^2	-0.001284	0.000296	-4.336047	0.0000
EDAD	-0.006035	0.011493	-0.525047	0.6001
EDAD^2	0.000121	0.000142	0.855145	0.3935
EDU_MEDIA	0.097888	0.053629	1.825277	0.0694
EDU_SUPER	0.283936	0.056966	4.984324	0.0000
CON_PAREJA	0.152925	0.084650	1.806559	0.0723
SIN_PAREJA	0.129306	0.088247	1.465275	0.1444
EMP_PRIV	-0.735763	0.058563	-12.56365	0.0000
PATRON_CTAPR	-0.515759	0.073833	-6.985463	0.0000
EMP_DOM_PE	-0.649391	0.133035	-4.881343	0.0000
SEC_SERVICIOS	-0.025420	0.039097	-0.650190	0.5163
JEFE_FAM	-0.002836	0.054852	-0.051704	0.9588
FORMAL	0.122412	0.120458	1.016221	0.3107
INFORMAL	0.047515	0.118391	0.401338	0.6886
TIEN_SEGURO	0.108234	0.048468	2.233109	0.0266
C	0.921090	0.250171	3.681838	0.0003
R-squared	0.652679	Mean dependent var	0.839833	
Adjusted R-squared	0.625833	S.D. dependent var	0.433064	
S.E. of regression	0.264902	Akaike info criterion	0.253943	
Sum squared resid	14.52580	Schwarz criterion	0.512863	
Log likelihood	-11.44164	F-statistic	24.31196	
Durbin-Watson stat	1.989884	Prob(F-statistic)	0.000000	

Fuente: Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Eviews 5.0

Elaboración: Autoras.

## Anexo 2B.

### Evaluación Económica de la Función de Ingresos para Mujeres y Hombres

Mujeres

#### Interpretación del $R^2 = 0,723691$

Cerca del 72.36% de la variación en el ingreso por hora de las mujeres está explicado por los años de experiencia, la escolaridad y la categoría

de ocupación y el 27,64% restante por aquellas variables que no se especifican en el modelo.

### **Interpretaciones de los Betas**

$\beta_1 + \beta_2 =$  Si la experiencia de la mujeres aumenta en un año esperamos que el ingreso por hora aumente en promedio en un 1.75%, ceteris paribus.<sup>63</sup>

$\beta_3 =$  Si la escolaridad de las mujeres aumenta en un año se estima que el ingreso por hora aumente en promedio en un 3.86%, ceteris paribus.

$\beta_4 =$  Se estima que en promedio el ingreso por hora de las mujeres que trabajan como empleadas privadas y empleadas tercerizadas es menor que el ingreso de las mujeres que trabajan como empleadas públicas en un 66.48%, manteniendo la experiencia y la escolaridad constantes.

$B_5 =$  Se estima que en promedio el ingreso por hora de las mujeres que trabajan como patrono y por cuenta propia es menor que el ingreso de las mujeres que trabajan como empleadas públicas en un 71,30%, manteniendo la experiencia y la escolaridad constantes.

$B_6 =$  Se estima que en promedio el ingreso por hora de las mujeres que trabajan como empleadas domésticas es menor que el ingreso de las mujeres que trabajan como empleadas públicas en un 59,66%, manteniendo la experiencia y la escolaridad constantes.

### **Hombres**

#### **Interpretación del $R^2 = 0,632266$**

El 63,22% de la variación en los ingresos por hora de los hombres es explicada por los años de experiencia, escolaridad y la categoría de

<sup>63</sup> Para interpretar la variable experiencia y experiencia al cuadrado, calculamos la semi-elasticidad tanto para la función de hombres como para las mujeres.

$$\frac{\partial y}{\partial x} = \beta_1 + 2\beta_2\bar{X} \qquad \frac{\partial y}{\partial x} = 0,01757712$$

ocupación y el 36,78% restante por aquellas variables que no están especificadas en el modelo.

### **Interpretación de los Betas.**

$\beta_1 + \beta_2$  = Si los hombres adquirieran un año más de experiencia, estima que el ingreso por hora aumente en promedio en un 2,25%, ceteris paribus.

$\beta_3$  = Si los hombres tuvieran un año más de escolaridad, se estima que el ingreso por hora aumente en promedio en un 3,80%, ceteris paribus.

$\beta_4$  = Se estima que en promedio el ingreso por hora de los hombres que trabajan como empleados privados o empleados tercerizados es menor al ingreso de aquellos que trabajan como empleados de gobierno (empleados públicos) en un 74,49%, manteniendo constante los años de escolaridad y experiencia.

$\beta_5$  = Se estima que en promedio el ingreso por hora de los hombres que trabajan como patrono y por cuenta propia es menor al ingreso de lo que trabajan como empleados de gobierno en 57,26%, manteniendo constante los años de escolaridad y la experiencia.

$\beta_6$  = Se estima que en promedio el ingreso por hora de los hombres que trabajan como jornalero o peón es menor al ingreso de aquellos que trabajan como empleados de gobierno en un 74,94%, manteniendo constante los años de escolaridad y la experiencia.

### **Anexo 2C.**

Todas las pruebas econométricas de la función de ingresos tanto de hombres como de mujeres se realizaron en base a los datos tomados de la encuesta ENEMDU, mediante el programa Eviews 5.0

## Evaluación Econométrica de la Función de Ingreso para Mujeres y Hombres.

### Mujeres

#### Normalidad de los errores

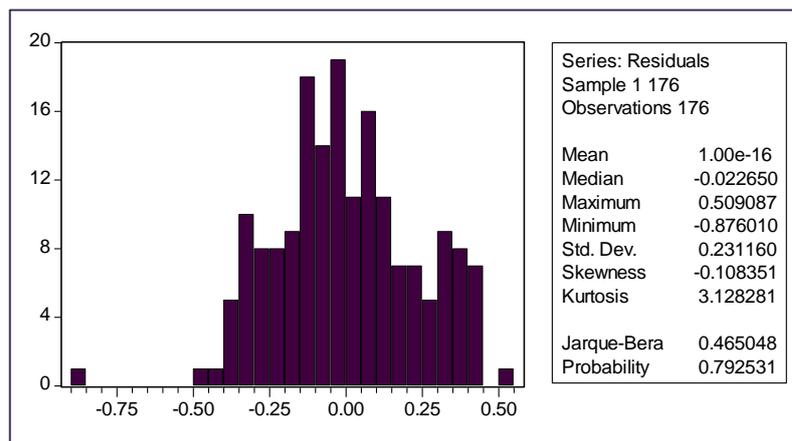
#### Test de Jarque Bera

**Ho:** Los errores siguen una distribución normal

**Ha:** Los errores no siguen una distribución normal

#### Gráfico 2.1

#### Normalidad de los errores para mujeres



**Fuente:** Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Eviews 5.0

**Elaboración:** Autoras.

En el histograma podemos observar que el valor del coeficiente de asimetría muestral (-0,108351) es próximo a cero y el coeficiente de apuntalamiento o kurtosis muestral (3.12) no es muy lejano a 3; dado que Jarque – Bera es  $< X^2_{0; 05; 2} = 5.99147$  no existe evidencia muestral suficiente para rechazar la hipótesis nula, por lo que se puede decir que los residuos siguen una distribución normal (Ver Gráfico 2.1).

## Hombres

### Normalidad de los errores

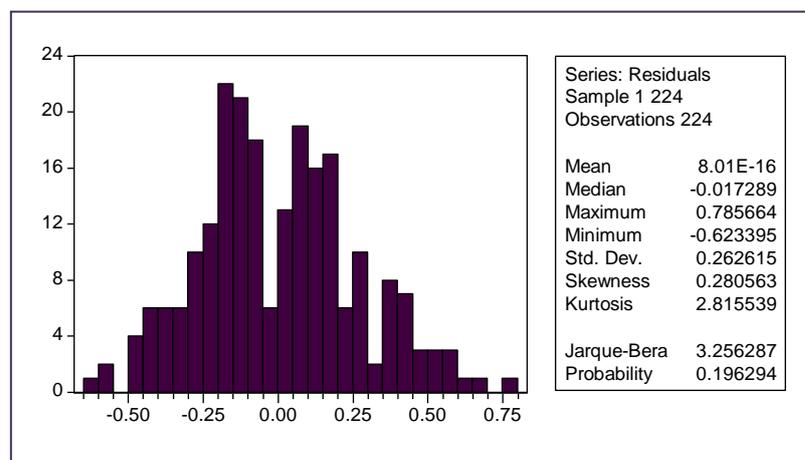
#### Test de Jarque Bera

**Ho:** Los errores siguen una distribución normal

**Ha:** Los errores no siguen una distribución normal

#### Gráfico 2.2

##### Normalidad de los errores para hombres



**Fuente:** Datos de la encuesta ENEMDU. Programa utilizado Eviews 5.0

**Elaboración:** Autoras.

El coeficiente de asimetría muestral (0,28) es próximo a cero, el coeficiente de Kurtosis (2,81) no es muy lejano a 3 y dado que Jarque Bera es  $< \chi^2_{0,05,2} = 5.99147$ , no se rechaza la hipótesis nula, en consecuencia los errores siguen una distribución normal (Ver Gráfico 2.2).

### Test de especificación

#### Test de Ramsey

**Ho:** Modelo bien especificado

**Ha:** Modelo mal especificado



## Mujeres

Ramsey RESET Test:			
F-statistic	0.840479	Probability	0.360574
Log likelihood ratio	0.878306	Probability	0.348666

## Hombres

Ramsey RESET Test:			
F-statistic	0.114889	Probability	0.734975
Log likelihood ratio	0.119112	Probability	0.729999

La probabilidad obtenida es del 36,05% y 73,49% para mujeres y hombres respectivamente, esto nos indica que no se rechaza la  $H_0$  a un 95% de confianza, es decir que el modelo está bien especificado.

## Pruebas “t” de significancia individual para mujeres y hombres

### Mujeres

#### Significancia de $\beta_2$

$$H_0: \beta_2 = 0$$

$$H_a: \beta_2 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 176$$

$$gl = 176 - 7 = 169$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 169$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_2 - \beta_2}{Se\hat{\beta}_2}$$

### Hombres

#### Significancia de $\beta_2$

$$H_0: \beta_2 = 0$$

$$H_a: \beta_2 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 176$$

$$gl = 224 - 7 = 217$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 217$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_2 - \beta_2}{Se\hat{\beta}_2}$$

Dado que el  $|t_c| = 4.4828171$  de las mujeres y el  $|t_c| = 6.0249881$  de los hombres son mayores al  $|t_{\alpha/2}| = 1.9601$  se rechaza la  $H_0$ . Esto nos indica que la variable experiencia si explica al ingreso. En ambos casos, al



observar el valor p, nos muestra un nivel de significancia bajo de 0.0000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

### Significancia de $\beta_3$

$$H_0: \beta_3 = 0$$

$$H_a: \beta_3 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 176$$

$$gl = 176 - 7 = 169$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 169$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_3 - \beta_3}{Se\hat{\beta}_3}$$

### Significancia de $\beta_3$

$$H_0: \beta_3 = 0$$

$$H_a: \beta_3 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 176$$

$$gl = 224 - 7 = 217$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 217$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_3 - \beta_3}{Se\hat{\beta}_3}$$

Dado que el  $|t_c| = 3.0978751$  de las mujeres y el  $|t_c| = 4.6487961$  de los hombres son mayores al  $|t_{\alpha/2}| = 1.9601$  se rechaza la  $H_0$ . Esto nos indica que la variable experiencia al cuadrado si explica al ingreso. Al observar el valor p, nos muestra un nivel de significancia de 0.0023 en el caso de las mujeres y el valor p de los hombres es de 0.0000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

### Significancia de $\beta_4$

$$H_0: \beta_4 = 0$$

$$H_a: \beta_4 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 176$$

$$gl = 176 - 7 = 169$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 169$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_4 - \beta_4}{Se\hat{\beta}_4}$$

### Significancia de $\beta_4$

$$H_0: \beta_4 = 0$$

$$H_a: \beta_4 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 224$$

$$gl = 224 - 7 = 217$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 217$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_4 - \beta_4}{Se\hat{\beta}_4}$$

Dado que el  $|t_c| = 8.6279011$  de las mujeres y el  $|t_c| = 7.5346141$  de los hombres son mayores al  $|t_{\alpha/2}| = 1.9601$  se rechaza la  $H_0$ . Esto nos indica



que la variable escolaridad si explica al ingreso. En los dos casos al observar el valor p, nos muestra un nivel de significancia bajo de 0.0000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

**Significancia de  $\beta_5$**

Ho:  $\beta_5 = 0$

Ha:  $\beta_5 \neq 0$

$\alpha = 5\%$

n = 176

gl = 176 - 7 = 169

$t_{\alpha/2} = 0.025; 169$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_5 - \beta_5}{Se\hat{\beta}_5}$$

**Significancia de  $\beta_5$**

Ho:  $\beta_5 = 0$

Ha:  $\beta_5 \neq 0$

$\alpha = 5\%$

n = 224

gl = 224 - 7 = 217

$t_{\alpha/2} = 0.025; 217$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_5 - \beta_5}{Se\hat{\beta}_5}$$

Dado que el  $|t_c| = 12.88404$  de las mujeres y el  $|t_c| = 13.07209$  de los hombres  $> t_{\alpha/2} = 1.960$  se rechaza la Ho. Esto nos indica que la variable empleado privado si explica al ingreso. En ambos casos al observar el valor p, nos muestra un nivel de significancia bajo de 0.0000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

**Significancia de  $\beta_6$**

Ho:  $\beta_6 = 0$

Ha:  $\beta_6 \neq 0$

$\alpha = 5\%$

n = 176

gl = 176 - 7 = 169

$t_{\alpha/2} = 0.025; 169$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_6 - \beta_6}{Se\hat{\beta}_6}$$

**Significancia de  $\beta_6$**

Ho:  $\beta_6 = 0$

Ha:  $\beta_6 \neq 0$

$\alpha = 5\%$

n = 224

gl = 224 - 7 = 217

$t_{\alpha/2} = 0.025; 217$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_6 - \beta_6}{Se\hat{\beta}_6}$$

Dado que el  $|t_c| = 9.724491$  de las mujeres y el  $|t_c| = 8.808140$  de los hombres son mayores al  $|t_{\alpha/2}| = 1.960$  se rechaza la Ho. Esto nos indica

que la variable patrono – cuenta propia si explica al ingreso. En ambos casos al observar el valor p, nos muestra un nivel de significancia bajo de 0.0000, con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

### Significancia de $\beta_7$

$$H_0: \beta_7 = 0$$

$$H_a: \beta_7 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n=176$$

$$gl = 176 - 7 = 169$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 169$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_7 - \beta_7}{Se\hat{\beta}_7}$$

### Significancia de $\beta_7$

$$H_0: \beta_7 = 0$$

$$H_a: \beta_7 \neq 0$$

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 224$$

$$gl = 224 - 7 = 217$$

$$t_{\alpha/2} = 0.025; 217$$

Estadístico t de Student

$$t = \frac{\hat{\beta}_7 - \beta_7}{Se\hat{\beta}_7}$$

Dado que el  $|t_c| = 7.0581581$  de las mujeres y el  $t_c = 6.0605591$  de los hombres son mayores al  $|t_{\alpha/2}| = 11.9601$  se rechaza la  $H_0$ . Esto nos indica que la variable empleada doméstica – jornalero o peón si explica al ingreso. En los dos casos al observar el valor p, nos muestra un nivel de significancia bajo de 0.0000; con lo cual se rechaza la hipótesis nula.

### Prueba “F” de significancia global

#### Mujeres

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = \beta_7 = 0$$

$H_a$ : No todos los coeficientes conjuntamente son iguales a cero

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 176$$

$$gl = 176 - 7 = 169$$

$$F_\alpha = 0.05; 169$$

$$F_\alpha = 2,19$$

$$F_c = \frac{R^2 / (k - 1)}{(1 - R^2) / (n - k)}$$

$$F_c = \frac{0,723691 / (6)}{(1 - 0,723691) / (176 - 7)} = 73,77$$

Dado que  $F_c > |F_{\alpha}|$  no existe evidencia para rechazar la hipótesis  $H_0$ , con un 95% de confianza, se dice entonces que en conjunto son estadísticamente significativas.

### Hombres

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = \beta_6 = \beta_7 = 0$$

$H_a$ : No todos los coeficientes conjuntamente son iguales a cero

$$\alpha = 5\%$$

$$n = 224$$

$$gl = 224 - 7 = 217$$

$$F_{\alpha} = 0.05; 217$$

$$F_{\alpha} = 2,14$$

$$F_c = \frac{0,632266 / (6)}{(1 - 0,632266) / (224 - 7)} = 62,18$$

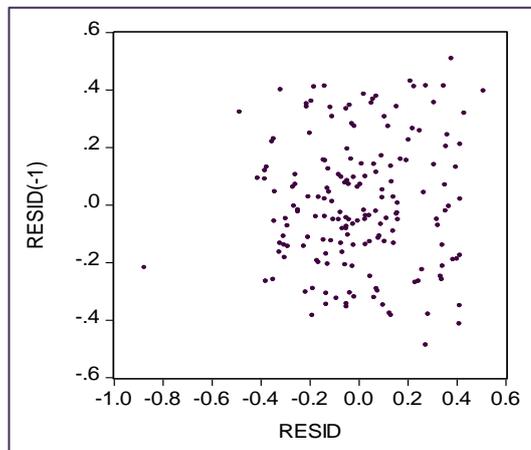
Dado que  $F_c > |F_{\alpha}|$  no existe evidencia para rechazar la hipótesis  $H_0$ , con un 95% de confianza, se dice entonces que en conjunto son estadísticamente significativas.

### Verificación de los supuestos del MCRL

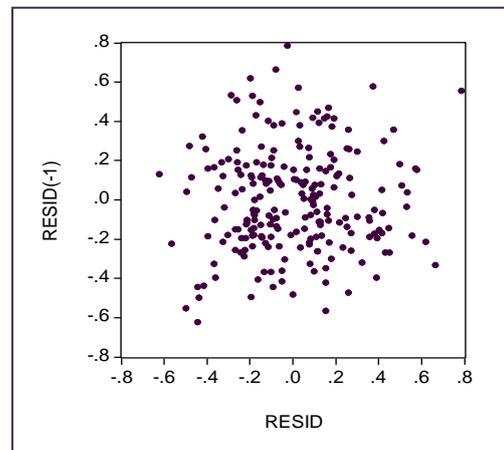
#### Detección de la Autocorrelación

#### Gráfico de los residuos frente a los residuos retardados

Mujeres



Hombres





Los resultados muestran la concentración de los puntos representados en los cuatro cuadrantes, lo que indica la no existencia de autocorrelación

## Mujeres

### Correlogram of Residuals

Date: 06/23/12 Time: 00:50  
 Sample: 1 176  
 Included observations: 176

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.021	0.021	0.0779	0.780
		2	0.058	0.058	0.6869	0.709
		3	0.022	0.019	0.7716	0.856
		4	-0.070	-0.075	1.6664	0.797
		5	-0.053	-0.053	2.1878	0.823
		6	0.018	0.028	2.2445	0.896
		7	0.014	0.023	2.2804	0.943
		8	0.081	0.076	3.4981	0.899
		9	0.111	0.099	5.7960	0.760
		10	0.002	-0.012	5.7964	0.832
		11	-0.087	-0.102	7.2196	0.781
		12	-0.043	-0.036	7.5772	0.817
		13	-0.076	-0.043	8.6959	0.796
		14	-0.044	-0.025	9.0631	0.827
		15	0.070	0.067	10.030	0.818
		16	-0.045	-0.062	10.428	0.843
		17	-0.057	-0.093	11.073	0.853
		18	-0.046	-0.064	11.494	0.872
		19	-0.026	0.010	11.628	0.901
		20	-0.120	-0.084	14.543	0.802
		21	-0.108	-0.107	16.917	0.716
		22	-0.017	-0.008	16.977	0.765
		23	-0.043	-0.043	17.362	0.791
		24	0.008	-0.019	17.376	0.832
		25	0.039	0.038	17.695	0.855
		26	-0.045	-0.024	18.110	0.872
		27	0.016	0.010	18.163	0.898
		28	0.017	0.025	18.222	0.920
		29	0.062	0.096	19.035	0.920
		30	0.003	0.002	19.037	0.939

### Correlogram of Residuals Squared

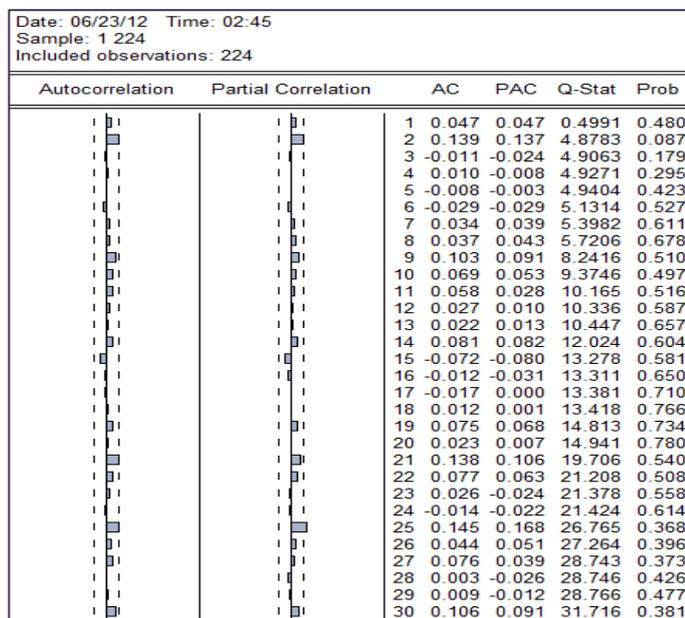
Date: 06/23/12 Time: 00:52  
 Sample: 1 176  
 Included observations: 176

Autocorrelation	Partial Correlation	AC	PAC	Q-Stat	Prob	
		1	0.072	0.072	0.9409	0.332
		2	-0.005	-0.010	0.9455	0.623
		3	-0.016	-0.015	0.9903	0.804
		4	0.009	0.011	1.0046	0.909
		5	0.055	0.054	1.5630	0.906
		6	-0.024	-0.033	1.6727	0.947
		7	-0.030	-0.025	1.8429	0.968
		8	-0.016	-0.011	1.8931	0.984
		9	-0.001	-0.001	1.8931	0.993
		10	0.008	0.005	1.9061	0.997
		11	-0.044	-0.043	2.2811	0.997
		12	0.015	0.025	2.3259	0.999
		13	0.030	0.028	2.5031	0.999
		14	-0.016	-0.023	2.5499	1.000
		15	-0.003	-0.000	2.5515	1.000
		16	0.007	0.013	2.5612	1.000
		17	0.056	0.051	3.1883	1.000
		18	-0.011	-0.024	3.2124	1.000
		19	-0.000	0.006	3.2124	1.000
		20	-0.022	-0.020	3.3139	1.000
		21	-0.077	-0.077	4.5093	1.000
		22	-0.004	-0.001	4.5118	1.000
		23	-0.010	-0.005	4.5322	1.000
		24	-0.034	-0.031	4.7737	1.000
		25	-0.058	-0.053	5.4603	1.000
		26	-0.022	-0.008	5.5605	1.000
		27	0.026	0.024	5.7025	1.000
		28	0.057	0.053	6.3826	1.000
		29	-0.040	-0.052	6.7189	1.000
		30	-0.022	-0.012	6.8218	1.000

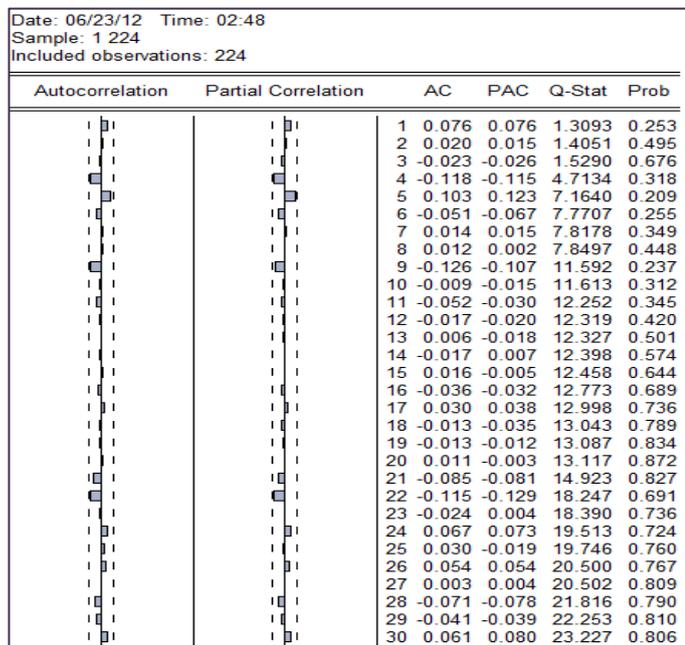


## Hombres

### Correlogram of Residuals



### Correlogram of Residuals Squared



Como se puede observar en los gráficos tanto para hombres y mujeres, los valores no se salen de las bandas de tolerancia por lo que se puede decir que no existe autocorrelación de ningún orden.



## Test de Breusch Godfrey

**Ho:** No existe autocorrelación

**Ha:** Existe autocorrelación

### Mujeres

Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.921610	Probability	0.399892
Obs*R-squared	1.921348	Probability	0.382635

### Hombres

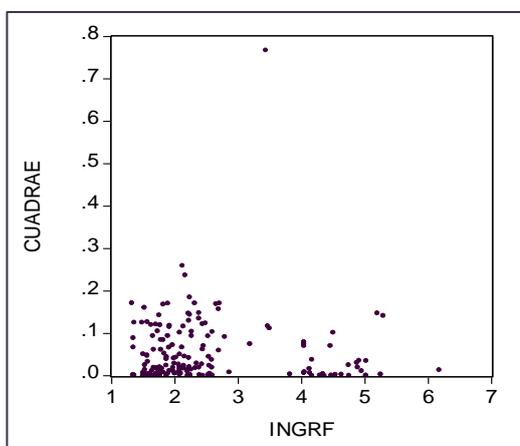
Breusch-Godfrey Serial Correlation LM Test:			
F-statistic	0.494027	Probability	0.482893
Obs*R-squared	0.511155	Probability	0.474639

De los resultados obtenidos podemos decir que no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto no existe autocorrelación con un 95% de confianza.

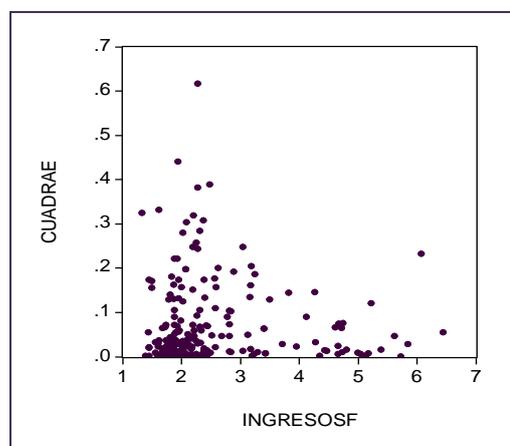
## Detección de la Heteroscedasticidad

### Método Gráfico

#### Mujeres



#### Hombres





Como se puede observar en los gráficos, los errores al cuadrado no se incrementan a medida que el nivel de ingreso crece, por lo tanto no hay presencia de heterocedasticidad.

### Prueba de White

**Ho:** No hay heteroscedasticidad

**Ha:** Existe heterocedasticidad

### Mujeres

Términos cruzados

White Heteroskedasticity Test:			
F-statistic	1.548054	Probability	0.072769
Obs*R-squared	29.30263	Probability	0.081969

Sin términos cruzados

White Heteroskedasticity Test:			
F-statistic	0.687712	Probability	0.701985
Obs*R-squared	5.613272	Probability	0.690461

Según el contraste de White con y sin términos cruzados, la probabilidad que se obtiene es del 7.27% y 70.19% respectivamente, por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula, por lo tanto se puede decir que no existe heteroscedasticidad.

### Hombres

Términos cruzados

White Heteroskedasticity Test:			
F-statistic	1.006642	Probability	0.455871
Obs*R-squared	20.21109	Probability	0.444797

Sin términos cruzados

White Heteroskedasticity Test:			
F-statistic	1.372497	Probability	0.209932
Obs*R-squared	10.88377	Probability	0.208372

Según el contraste de White con y sin términos cruzados, la probabilidad es de 45.58% y 20.99% respectivamente, por lo tanto no se rechaza la hipótesis nula, es decir no existe heteroscedasticidad.

### Detección de la Multicolinealidad

#### Matriz de Correlaciones

##### Mujeres

	EXPE	EXPE^2	ESCOL	EMP_PRIV	PAT_CTPR	EMP_DOM
EXPE	1.000000	0.95609	-0.18768	-0.42922	0.16058	0.18213
EXPE^2	0.95609	1.00000	-0.18067	-0.42945	0.10860	0.17830
ESCOL	-0.18768	-0.18067	1.00000	0.05571	-0.08191	-0.40822
EMP_PRIV	-0.42922	-0.42945	0.05571	1.00000	-0.42213	-0.37951
PAT_CTPR	0.16058	0.10860	-0.08191	-0.42213	1.00000	-0.09612
EMP_DOM	0.18213	0.17830	-0.40822	-0.37951	-0.09612	1.00000

##### Hombres

	EXPE	EXPE^2	ESCOL	EMP_PRIV	PAT_CTPR	EMP_DOM
EXPE	1.000000	0.94236	-0.11900	-0.33209	0.28940	0.05527
EXPE^2	0.942360	1.00000	-0.09513	-0.29015	0.25803	0.02323
ESCOL	-0.119003	-0.09513	1.00000	-0.07651	-0.04856	-0.16971
EMP_PRIV	-0.332092	-0.29015	-0.07651	1.00000	-0.67269	-0.22257
PAT_CTPR	0.289408	0.25803	-0.04856	-0.67269	1.00000	-0.08318
EMP_DOM	0.055271	0.02323	-0.16971	-0.22257	-0.08318	1.00000

El coeficiente de correlación entre experiencia y experiencia al cuadrado 0,95609 (mujeres) y 0.942360 (hombres) nos dice que existe multicolinealidad entre estas dos variables.



# BIBLIOGRAFÍA

## BIBLIOGRAFÍA

### Libros

AGUILAR, Ignacio, 2008, “Principios de desarrollo económico” edit. Ecoe  
Bogotá.

Fecha de consulta: 02 / 04 / 2012

MILLER Roger, et. al. 1988, “Microeconomía”, edit. Presencia Ltda.,  
Bogotá.

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

SAMUELSON, Paúl, et. al. 2002, Microeconomía con aplicación a  
Latinoamérica, Edit. Mc Graw-Hill/ Interamericana de España,  
S.A.U.

Fecha de consulta: 11 / 04 / 2012

WEIL, David, 2006, Crecimiento Económico, Edit. Pearson Educación,  
S.A. Madrid.

Fecha de consulta: 09 / 04 / 2012

### Documentos

CECCHINI, Simone, Estudios Estadísticos y Prospectivos. Indicadores  
Sociales en América Latina y el Caribe. CEPAL, 2005.

Fecha de consulta: 09 / 04 / 2012

COLLÍN, Salgado, M.: Trayectoria laboral diferenciada y segregación  
laboral de género en instituciones públicas, en Contribuciones  
a las Ciencias Sociales, mayo 2010.

Fecha de consulta: 14 / 04 / 2012

DRESDNER, Jorge, MEDINA, Gonzalo, “Discriminación salarial por género entre patrones o empleadores en las comunas urbanas de Chile en 1998”.

Fecha de consulta: 08 / 04 / 2012

MARTINEZ, Ma. José. Las Mujeres y la Segregación Laboral en la Unión Europea.

Fecha de consulta: 20 / 04 / 2012

MARTINEZ, Walter, Mercado Laboral, la oferta y la demanda.

Fecha de consulta: 13 / 04 / 2012

RAMOS, Mauricio/IPS, “Inserción de las mujeres en el mercado del empleo, 2009”.

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

RIBAS, Ma. Antonia. “Desigualdad de Género en el Mercado Laboral: Un Problema Actual”.

Fecha de consulta: 19 / 04 / 2012

ROSETO Rocío, PEREZ Alba, “Ecuador: El impacto de la crisis económica desde la perspectiva de género. Quito, 2009”.

Fecha de consulta: 14 / 04 / 2012

VALENZUELA, María, BASTIDAS, María 2006, “Género, pobreza, empleo y economía informal en Ecuador, 2006”.

Fecha de consulta: 11 / 04 / 2012

INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU - Diciembre 2010, Vigésima Séptima ronda – Área Urbana

Fecha de consulta: 21 / 03 / 2012

INEC, Encuesta de las Condiciones de Vida, 2006.

Fecha de consulta: 04 / 04 / 2012

Constitución Política de la República del Ecuador (2008), Capítulo Sexo: Trabajo y Producción, Sección Tercera: Forma de Trabajo y su Retribución, Art. 326, inciso 4 y Art 331, Art 333

Fecha de consulta: 29 / 04 / 2012

OIT – CINTERFOR (Centro Interamericano para el Desarrollo del Conocimiento en la Formación Profesional), Gestionando la Igualdad. La dimensión de género en la formación y en las relaciones laborales, 2008.

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

OIT, Tendencias Mundiales del empleo de la mujeres, Marzo de 2009.

Fecha de consulta: 09 / 04 / 2012

OIT, La igualdad en el trabajo, Abril 2007.

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

OIT, La hora de la Igualdad en el Trabajo. Conferencia Internacional del Trabajo. Informe del Director General, Informe I. Ginebra 2003.

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

OIT, Promoviendo la Igualdad de Género, Convenio de la OIT y los Derechos Laborales de las Mujeres, 2006.

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

Secretaría de la Mujer de Comisiones Obreras de Navarra, Discriminación directa e Indirecta, Igualdad Retributiva, agosto 2001.

Fecha de consulta: 13 / 04 / 2012

II Informe Nacional de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM)  
Ecuador, Alianzas para el Desarrollo. Ecuador, 2007

Fecha de consulta: 10 / 04 / 2012

### **Tesis**

ESPINOZA, Nereyda, “Estimación de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres: Un análisis por Cuantiles para el Ecuador, 2008”.

Fecha de consulta: 15 / 04 / 2012

MARTINEZ, Silvia. “Estimación de la Subestimación: Brecha Salarial por Género entre Profesionales en Ecuador, Año 2008”. Diciembre 2009

Fecha de consulta: 14 / 04 / 2012

PIAUN, Amparo, “Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008”.

Fecha de consulta: 02 / 04 / 2012

TASIGCHANA Tatiana, TRIVIÑO Lorena, Determinantes de la participación laboral de la mujer y discriminación salarial por Género en el Ecuador: Un Análisis Empírico, Guayaquil, 2003.

Fecha de consulta: 15 / 04 / 2012

### **Páginas Web**

[http://www.oocities.org/exocet\\_r/ney4.html](http://www.oocities.org/exocet_r/ney4.html)

Fecha de consulta: 13 / 04 / 2012

<http://www.econlink.com.ar/equidad-genero>

Fecha de consulta: 10/04/2012

<http://fantasticosth.blogspot.com/2010/09/definicion-de-mercado-laboral-y-sus.html>

Fecha de consulta: 13 / 04 / 2012

[http://www.infosalarial.com/contenidos/index.php?option=com\\_content&view=article&id=57:ameralatina&catid=46:america&Itemid=70](http://www.infosalarial.com/contenidos/index.php?option=com_content&view=article&id=57:ameralatina&catid=46:america&Itemid=70)

Fecha de consulta: 10/04/2012

<http://www.uasb.edu.ec/indicador/Informe%20Final/Empleo.pdf>

Fecha de consulta: 11 / 04 / 2012

[http://www.ifad.org/gender/glossary\\_s.htm](http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm)

Fecha de consulta: 11 / 04 / 2012

<http://www.inec.gov.ec>

Fecha de consulta: 15 / 04 / 2012



# DISEÑO DE TESIS

# UNIVERSIDAD DE CUENCA

FACULTAD DE CIENCIAS ECONÓMICAS Y  
ADMINISTRATIVAS  
ESCUELA DE ECONOMÍA



## DISEÑO DE TESIS

“ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN  
EL AREA URBANA DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL AÑO 2010”.

### AUTORAS:

MA. FERNANDA CÁRDENAS  
ALEXANDRA PLAZA

### PROFESORA:

ECO. MERCY ORELLANA

Cuenca, abril de 2012

## DISEÑO DE TESIS

### 1. IDENTIFICACIÓN DEL PROBLEMA

La discriminación ha provocado barreras para que la mujer no logre desarrollarse a plenitud en diferentes ámbitos, uno de ellos ha sido el mercado laboral; lo que se pretende en esta investigación es conocer si actualmente, en nuestro país la discriminación salarial existe a pesar de las políticas que ha implantado el gobierno actual con el Plan Nacional del Buen Vivir, el cual busca generar una condición de equidad entre hombres y mujeres.

### 2. DELIMITACIÓN DEL TEMA

**Contenido:** Socioeconómico

**Campo de Aplicación:** Hombres y Mujeres Asalariado/as.

**Espacio:** Ecuador, Área Urbana de la Ciudad de Cuenca.

**Período:** 2010

#### Tema de la Tesis

Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el área urbana de Ciudad de Cuenca, durante el año 2010.

### 3. JUSTIFICACIÓN

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) sostiene que pese a que la tasa de participación femenina en el mundo laboral crece, la discriminación salarial aún existe. Una de las justificaciones de la brecha salarial existente, es el bajo capital humano de la mujer.

Sin embargo en el Ecuador, la falta de acceso a la educación ya no es un limitante para que la mujer logre desarrollarse y así pueda combinar su actividad en el mercado laboral con sus labores dentro del hogar; con esta investigación podremos conocer si en el mercado laboral de la ciudad de Cuenca existe o no discriminación salarial y en caso de que existiese, esta se

deberá únicamente al capital humano o existen otras variables que influyen en esta discriminación.

Académicamente la investigación servirá como una fuente de información para los estudiantes, como un material guía para el desarrollo de tesis posteriores.

El desarrollo de esta investigación es factible ya que contamos con conocimientos adquiridos a lo largo de la carrera, información del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC); los programas Eviews, Excel, entre otros que nos ayudarán para la manipulación de la base de datos, además contaremos con el apoyo del director de la tesis.

## **4. OBJETIVOS DE LA INVESTIGACIÓN**

### **4.1 Objetivo General**

4.1.1 Estudiar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el área urbana de la ciudad de Cuenca.

### **4.2 Objetivos Específicos**

4.2.1 Aplicar el modelo econométrico para establecer la diferencia salarial.

4.2.2 Analizar los resultados obtenidos.

## **5. MARCO TEÓRICO**

### **Población Económicamente Activa Ocupada**

Son aquellas personas de 10 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o pese a que no trabajaron, tienen trabajo del cual estuvieron ausentes por motivos tales como: vacaciones, enfermedad, licencia por estudios, etc. Se considera ocupada también a aquellas personas que realizan actividades dentro del hogar por un ingreso, aunque las

actividades desarrolladas no guarden las formas típicas de trabajo asalariado o independiente.<sup>64</sup>

Como ya se mencionó, a partir de los 10 años de edad las personas pueden entrar a formar parte de la PEA; pero para el presente estudio se hizo un análisis acerca del promedio de horas de trabajo dedicadas a la semana según la edad, el rango que se considera representativo se encuentra entre los 18 y 65 años de edad, los primeros pertenecen a los individuos que al menos trabajan un promedio de 40 horas a la semana y los de 65 años, es la edad a la cual se pueden jubilar

### **Género**

Se refiere a las expectativas de índole cultural respecto de los roles y comportamientos de hombres y mujeres. El término distingue los aspectos atribuidos a hombres y mujeres desde un punto de vista social de los determinados biológicamente.<sup>65</sup>

### **Sexo**

Se refiere a las características físicas y biológicas propias de cada individuo, hombre o mujer, desde su nacimiento<sup>66</sup>.

### **Igualdad de género**

La igualdad de género es equidad, libertad, “libertad para tener educación, libertad para tener soltería, libertad para tener un matrimonio que se disuelva”<sup>67</sup>. Para que las mujeres y los hombres logremos una igualdad real es necesario que en todos los campos de la sociedad, pero en especial en el mundo empresarial y en el familiar, se eliminen los roles que impiden que las mujeres y los hombres desarrollen todas sus capacidades. Hablar de igualdad

<sup>64</sup> INEC, Encuesta de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU - Diciembre 2010, Vigésima Séptima ronda – Área Urbana

<sup>65</sup> [http://www.ifad.org/gender/glossary\\_s.htm](http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm)

<sup>66</sup> PIAUN, Amparo Elizabeth, Brecha Salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

<sup>67</sup> Valcárcel Amelia, “La política de las mujeres”. Ediciones Cátedra. Madrid 2004

de género es eliminar las barreras que impiden que las mujeres lleguen a puestos de responsabilidad, lideren organizaciones, países.<sup>68</sup>

### **Equidad de género**

Se refiere a la capacidad de ser equitativos y justos en relación al trato de hombres y mujeres, teniendo en cuenta sus diferentes necesidades. En una situación de equidad de género, los derechos, responsabilidades y oportunidades de los individuos no se determinan por el hecho de haber nacido hombre o mujer.<sup>69</sup>

### **Discriminación**

Para Altonji y Blank la discriminación es una situación en la cual personas quienes proveen de servicios en el mercado laboral, que son igualmente productivas en un sentido físico o material son tratadas en forma desigual dada una característica observable como la raza, la etnia o el género. En particular la desigualdad observada desde la perspectiva económica es la de los salarios.

### **Discriminación salarial**

Un trabajador gana menos que otro ejerciendo las mismas funciones.

### **La teoría del capital humano**

En la teoría del capital humano las diferencias de productividad y, por lo tanto, de salarios entre los individuos se explican por diferencias en aquellas características económicas individuales de los agentes que afectan directamente su productividad, a saber, la educación, la capacitación y la experiencia laboral. En este modelo teórico se considera a la educación como una inversión en capital humano, debido a que el individuo espera que la educación le genere una corriente futura de ingresos.

Al intentar explicar las diferencias salariales entre hombres y mujeres, la teoría del capital humano expone que la mujer percibe ingresos menores debido a que su productividad es menor que la de los hombres; esta menor

<sup>68</sup> <http://brizas.wordpress.com/2010/06/07/definiendo-conceptos-igualdad-de-genero/>

<sup>69</sup> <http://www.econlink.com.ar/equidad-genero>

productividad se debe a que las mujeres acumulan menos stocks de capital humano a lo largo de la carrera laboral debido a que ellas, a diferencia de los hombres, deben dedicar parte gran parte de su tiempo al cuidado de los hijos y el hogar.

Becker (1962) también afirma que la razón fundamental de la disparidad en el logro ocupacional y en el nivel de remuneración entre los hombres y las mujeres se debe al total del esfuerzo que cada una de estas categorías de trabajadores dedica a su trabajo fuera del hogar. Se supone que aun cuando las mujeres trabajen la misma cantidad de horas en el mercado de trabajo, dedican menor esfuerzo físico y mental a sus ocupaciones extra domésticas. (García, 1989).

De este modo, la teoría del capital humano explica las diferencias salariales y la segregación laboral como efectos del comportamiento de la oferta, ya que este enfoque tiene en cuenta únicamente la educación, experiencia, compro-miso con el trabajo y capacitación entrenamiento que son características de los individuos que hacen parte de la oferta laboral.<sup>70</sup>

### **El modelo del Oaxaca – Blinder**

Previo a un análisis de la información disponible en el medio y las variables a utilizar para desarrollar el estudio, mediante el Método de Mínimos Cuadrados (MCO) obtenemos las funciones de ingreso para hombres y mujeres con base en las Ecuaciones de Ingreso planteadas por Mincer<sup>71</sup> y tomando en cuenta características adicionales de los individuos; y posterior a esto aplicamos la descomposición de Oaxaca.

La descomposición de Oaxaca recibe su nombre por Ronald Oaxaca, quién popularizó esta técnica mediante su aplicación al estudio de la existencia de discriminación en los salarios que hombres y mujeres recibían por su participación en el mercado laboral, un estudio realizado en california (EEUU),

<sup>70</sup> ESPINOZA, Nereyda, Estimación de la Brecha Salarial entre hombres y mujeres: Un análisis por Cuantiles para el Ecuador.

<sup>71</sup> La ecuación de Mincer estima el efecto que tiene las variables de capital humano sobre el logaritmo de ingreso salarial. El objetivo de Mincer al construir las ecuaciones de ingreso era determinar los retornos de la educación mediante la acumulación de capital humano (nivel de instrucción y experiencia laboral alcanzados por los individuos en el tiempo).

$Ln(\text{ingreso}) = \beta_0 + \beta_1.\text{escolaridad} + \beta_3.\text{experiencia}_t + \beta_4.\text{experiencia}^2 + \varepsilon_t$

fue el primero en descomponer las diferencias salariales encontradas respecto de su origen o causa, es decir, la parte que correspondía a discriminación y la debida a la productividad o características propias de los individuos; así, su objetivo fue evidenciar la existencia de formas de discriminación en el mercado laboral que provocaba la aparición y la profundización de las brechas salariales entre hombre y mujeres sin importar el nivel de capital intelectual de los mismos.

Mediante el método de los MCO obtenemos la función de ingreso de cada grupo: hombres y mujeres.

Sea,  $Y = \beta X + \mu$

$$\begin{bmatrix} y_1 \\ y_i \\ y_p \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & x_{12} & x_{1j} & x_{1q} \\ 1 & x_{i2} & x_{ij} & x_{iq} \\ 1 & x_{p2} & x_{pj} & x_{pq} \end{bmatrix} * \begin{bmatrix} \beta_0 \\ \beta_j \\ \beta_q \end{bmatrix} + \begin{bmatrix} u_1 \\ u_i \\ u_p \end{bmatrix}$$

**Donde,**

Y Vector columna (px1), de observaciones sobre la variable endógena: ingreso o salario (ln w),

$\beta$  Vector columna (qx1), de los parámetros a estimar en la regresión,

X Matriz (q x p), de variables con las características individuales; la primera columna representa el término del intercepto.

$\mu$  Vector columna (p x 1), de las perturbaciones  $\mu_i$

**Entonces:**

$$\text{Hombres: } Y_H = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_H$$

$$\text{Mujeres: } Y_M = \beta_{0M} + \beta_{1M}X_M$$

Las variables que forman parte de la matriz X deben ser las mismas para los dos grupos, pues es necesario mantener una igualdad estructural entre los hombres y mujeres como conjuntos a analizar. Al hablar de estructura, se hace referencia a las características (variables) que presentan tanto hombres como mujeres y su relación o influencia que de alguna manera podrían tener en la formación de una brecha salarial entre ellos.

Brecha Salarial:

La brecha salarial se obtiene de la diferencia entre las ecuaciones de cada grupo:

$$\Delta Y_{H-M} = Y_H - Y_M = (\beta_{0H} + \beta_{1H}X_H) - (\beta_{0M} + \beta_{1M}X_M)$$

En la ecuación se representa las características de las mujeres y de los hombres con la estructura salarial respectiva pero, para poder relacionar a los dos géneros, es importante analizar a los individuos de un grupo con las condiciones del otro; si suponemos que son iguales el resultado no tendrá variación.

Entonces, si sumamos la expresión siguiente  $\beta_{1H}X_M - \beta_{1M}X_M$  donde se representa la estructura salarial de los hombres con las características de las mujeres a la anterior ecuación, podremos relacionar los dos géneros, de manera que resolviendo obtenemos:

$$\Delta Y = (\beta_{0H} - \beta_{0M}) + X_M (\beta_{1H} - \beta_{1M}) + \beta_{1H} (X_H - X_M)$$

La diferencia salarial o brecha puede ser descompuesta en dos partes: una diferencia basada en características individuales respecto a la productividad y la otra puede atribuirse a la discriminación.

En la ecuación, (A) es la parte de la brecha atribuida a discriminación en el mercado laboral y (B) es la atribuida a diferencias en características propias de los individuos en el mercado laboral.

Brecha por Discriminación:

En (A), el primer término que encontramos es la diferencia entre el intercepto de la ecuación de cada grupo. En el análisis, el intercepto representa el salario mínimo que cada individuo recibiría respecto de su grupo, si suponemos que no existen diferencias el resultado de su resta será igual a cero.

El segundo término que forma la parte (A) es la diferencia entre las estructuras salariales de hombres y mujeres respectivamente, que a su vez están multiplicadas por la matriz de características de las mujeres; en otras palabras, se espera que el resultado sea cero al suponer que no existe diferencia alguna en estructura salarial entre hombres y mujeres mientras en los dos grupos se analizan bajo las mismas condiciones, en este caso, las características del género femenino.

En consecuencia, en ausencia de discriminación la resta de los interceptos y pendientes de las ecuaciones de hombres y mujeres sería igual a cero.

Si el resultado fuese diferente al esperado en los dos términos antes mencionados, podríamos hablar de la existencia de una brecha salarial por discriminación, dado que, se están analizando a los individuos en iguales condiciones.

En síntesis, la parte (A) es la diferencia entre el salario de las mujeres basado en la estructura salarial de los hombres y el salario de las mujeres basado en su propia estructura:

$$\Delta Y = [Y_M = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_M] - [Y_M = \beta_{0M} + \beta_{1M}X_M]$$
$$\Delta Y = (\beta_{0H} + \beta_{0M}) + X_M(\beta_{1H} + \beta_{1M})$$

Brecha de Productividad:

En (B), el segundo grupo de la ecuación que se atribuye a productividad está formado por un solo término que representa la comparación mediante una diferencia entre la matriz de características correspondientes a los hombres y la matriz de características correspondientes a las mujeres.

Si suponemos que tanto un grupo como el otro presentan las mismas capacidades y habilidades en el mercado laboral, el resultado a esperarse es cero; sin embargo, si el resultado es diferente sólo significaría que un grupo presenta un mayor capital intelectual que el otro dentro del mercado laboral y, por lo tanto, la brecha sería el resultado de una diferencia en productividad.

En suma, en (B) figura la diferencia entre el salario de los hombres en su propia estructura salarial y el salario de las mujeres en la estructura salarial de los hombres, es decir, tratadas de la misma manera que ellos; de existir una diferencia solo podemos atribuirla a productividad.<sup>72</sup>

$$\Delta Y = [Y_H = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_H] - [Y_M = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_M]$$

$$\Delta Y = \beta_{1H} + (X_H - X_M)$$

Existe un estudio, en el cuál se analiza la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres mestizos en el mercado laboral urbano de Quito, para desarrollar este tema se utilizó el Método de los Mínimos Cuadrados en la estimación de las funciones de ingreso correspondientes a cada género y la Descomposición de Oaxaca.

La teoría dice que si comparamos dos individuos que presentan el mismo nivel de capital intelectual y que desarrollan el mismo trabajo o uno de igual valor, no hay motivo para que el salario a recibir sea diferente; sin embargo, en presencia de discriminación la teoría no se cumple. Lo que pretende responder

<sup>72</sup> PIAUN, Amparo, Brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito, 2008.

es si la brecha se debe únicamente a la discriminación o es que en realidad existe diferencia en la productividad que ofrece cada grupo.

Al comparar las funciones de ingreso estimadas se refleja una diferencia en estructura y en características individuales entre los dos grupos; la misma que causa la aparición de una brecha salarial del 34.88%; la discriminación es la que mayor influencia tiene en esta brecha, con un 22.99%<sup>73</sup> y en menor medida la productividad, con un 11.89%. (Descomposición de Oaxaca).

El análisis de los resultados obtenidos, confirma la hipótesis planteada acerca de la existencia de una brecha salarial entre géneros en el mercado laboral urbano de Quito, la cual es significativa.

La Descomposición de Oaxaca desarrollada, demostró que la discriminación por género es un factor determinante de la brecha salarial.

## 6. PROCEDIMIENTO METODOLÓGICO

El tema de la tesis es una investigación documental ya que nos basaremos en documentos existentes sobre el tema.

### 6.1 Recolección y Procesamiento de Datos

Los datos se recopilarán de fuentes secundarias como la encuesta ENEMDU realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). Se trabajará en el procesamiento de la información a través de los programas:

**Excel:** Será utilizado para realizar tabla de datos y gráficos.

**Eviews:** Para estimar el modelo econométrico con sus respectivos gráficos.

**SPSS:** Es para realizar lecturas de los datos que nos proporciona el INEC, también será útil para la elaboración de tablas y gráficos comparativos de las variables a ser utilizadas en el modelo econométrico.

---

<sup>73</sup> Representa el 65.91% del total de la brecha estimada.

### **6.1.1 Diseñar la muestra**

El universo de nuestra investigación son los hogares y las personas que residen en el área urbana de la ciudad de Cuenca que tienen de 18 a 65 años de edad.

### **6.1.2 Diseñar las formas de presentación**

La información y los datos obtenidos serán presentados a través de cuadros y gráficos que expliquen las diferencias salariales entre géneros.

## **6.2 Redacción del texto de la tesis**

1. Carátula
2. Agradecimiento
3. Dedicatoria
4. Declaración de Responsabilidad
5. Declaración de Propiedad Intelectual
6. Resumen y Palabras Claves
7. Índice
8. Introducción
9. Desarrollo de los capítulos
10. Anexos
11. Bibliografía

## 7. ESQUEMA DE LA INVESTIGACIÓN

OBJETIVOS ESPECÍFICOS	CONTENIDOS
	<p><b>INTRODUCCIÓN</b></p> <p><b>CAPÍTULO I: ANTECEDENTES</b></p> <p>1.1 Perspectiva de género en el mercado laboral de América Latina y Ecuador.</p> <p>1.2 Marco teórico</p>
<p>1. Aplicar el modelo econométrico para establecer la diferencia salarial</p>	<p><b>CAPITULO II: APLICACIÓN DEL MODELO ECONÓMTRICO PARA ESTABLECER LA DIFERENCIA SALARIAL</b></p> <p>2.1 Estimación del modelo econométrico</p> <p>2.2 Presentación de los resultados del modelo</p>
<p>2. Analizar los resultados obtenidos</p>	<p><b>CAPITULO III: ANALISIS DE LOS RESULTADOS OBTENIDOS</b></p> <p>3.1 Análisis de los resultados del modelo.</p> <p>3.2 Análisis de los resultados de la brecha salarial obtenida.</p>
	<p><b>CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES</b></p> <p>4.1 Conclusiones</p>
	<p><b>ANEXOS</b></p> <p><b>BIBLIOGRAFÍA</b></p>



## 8. CRONOGRAMA DE TRABAJO

ACTIVIDADES	ABRIL				MAYO				JUNIO		
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	
<b>Capítulo 1</b>											
Recolección de la información											
Sistematización la información											
Redacción del Capítulo 1											
Revisión del Capítulo 1											
Modificación del capítulo 1											
<b>Capítulo 2</b>											
Recolección de la información											
Sistematización la información											
Redacción del Capítulo 2											
Revisión del Capítulo 2											
Modificación del capítulo 2											
<b>Capítulo 3</b>											
Sistematización la información											
Redacción del Capítulo 3											
Revisión del Capítulo 3											
Modificación del capítulo 3											
<b>Capítulo 4</b>											
Redacción del Capítulo 4											
Revisión del Capítulo 4											
Modificación del capítulo 4											
Revisión General de la Tesis											

## 9. BIBLIOGRAFÍA

### Libros

AGUILAR, Ignacio, 2008, “Principios de desarrollo económico” edit. Ecoe Bogotá.

Fecha de consulta: 28 / 05 / 2012

CARPIO Patricio, 2011, “Desarrollo local descentralización, gestión, territorios y ciudadanía”, edit. Abya Yala, Quito.

Fecha consulta: 28 / 05 / 2012

MILLER Roger, et. al. 1988, “Microeconomía”, edit. Presencia Ltda., Bogotá.

Fecha de consulta: 30 / 05 / 2012

SAMUELSON, Paúl, et. al. 2002, Microeconomía con aplicación a Latinoamérica, Edit. Mc Graw-Hill/ Interamericana de España, S.A.U.

Fecha de consulta: 01 / 06 / 2012

WEIL, David, 2006, Crecimiento Económico, Edit. Pearson Educación, S.A. Madrid.

Fecha de consulta: 02 / 06 / 2012

### Artículos online

<http://dep-economiaaplicada.uab.cat/secretaria/trebrecerca/dtorresano.pdf>

[http://www.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos\\_IEEC\\_31.pdf](http://www.uninorte.edu.co/publicaciones/upload/File/Documentos_IEEC_31.pdf)

[http://www2.uah.es/virginia\\_hernanz/EcoLaboral/Tema%206.pdf](http://www2.uah.es/virginia_hernanz/EcoLaboral/Tema%206.pdf)

[http://www.ifad.org/gender/glossary\\_s.htm](http://www.ifad.org/gender/glossary_s.htm)

## Tesis

PIAÚN CABRERA, Amparo, 2008, “Brecha Salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral urbano del cantón Quito”

Fecha de consulta: 02 / 04 / 2012.