



Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy¹

Determinants of the wage gap in Ecuador: analysis under a minceriano model related to
dummy aggregate variables

Jorge Luis López Lapo²

Germania Sarmiento Castillo³

Recibido en enero 2019, aceptado en marzo 2019

RESUMEN

Introducción la Teoría del Capital Humano expone que la desigualdad en los ingresos laborales se debe a diferentes factores, entre estos la productividad y la educación. **Objetivo** es analizar la desigualdad del ingreso en el mercado laboral ecuatoriano. La investigación toma datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo del INEC estimando la ecuación minceriana (1974) agregando variables dummy. **Materiales y métodos** La investigación toma datos de información secundaria que reposa en la encuesta ENEMDU actualizada a diciembre 2018 que recoge las características de la PEA en Ecuador. **Resultados** la caracterización de la variable género, la escolarización influye positivamente en sus salarios hora. **Discusión** En lo que se refiere a la variable género, ésta a un largo plazo de no corregir las diferencias salariales podrá tener impacto en la vejez. **Conclusiones** Al existir discriminación de género, es imperioso identificar y cuantificar los trabajos y profesiones a los que tienen acceso las mujeres en menor proporción.

ABSTRACT

Introduction The Human Capital Theory exposes that inequality in labor income is due to different factors, including productivity and education. **Objective** analyze income inequality in the Ecuadorian labor market. The research takes data from the National Employment, Unemployment and

¹ Artículo original desarrollado por docentes investigadores UNL, Loja - Ecuador, 2019

² Ingeniero en Administración en Banca y Finanzas, Laurea Magistrale in Economia Aziendale, Docente - Facultad Jurídica, Social y Administrativa, Carrera de Banca y Finanzas, Universidad Nacional de Loja, jorge.lopez@unl.edu.ec, j.lopezlapo@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0003-0341-9723>

³ Economista, Magister en Gestión Financiera, Docente - Facultad Jurídica, Social y Administrativa, Carrera de Banca y Finanzas, Universidad Nacional de Loja, germania.sarmiento@unl.edu.ec, germasar@hotmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-6302-809X>





Underemployment Survey of INEC estimating the Mincerian equation (1974) by adding dummy variables. **Materials and methods** The research takes data of secondary information that rests in the ENEMDU survey updated to December 2018 that includes the characteristics of the EAP in Ecuador. **Results** characterization of the gender variable, schooling positively influences their hourly wages. **Discussion** Regarding the gender variable, this long term of not correcting the salary differences may have an impact on old age. **Conclusions** When there is gender discrimination, it is imperative to identify and quantify the jobs and professions to which women have access in a lesser proportion.

key words

Organizational communication, ethics, image, reputation

1. Introducción

La Teoría del Capital Humano expone que la desigualdad en los ingresos laborales se debe a diferentes factores, entre estos la productividad y la educación. Desde la misma línea se explica que las habilidades y los conocimientos de los trabajadores influyen en la actividad económica de un país. Adam Smith ya había mencionado que la inversión en la educación sería esencial para explicar las diferencias salariales de las distintas ocupaciones, ya que una persona podrá recibir una compensación mayor al salario ordinario siempre que tenga un mayor grado de aprendizaje Smith (1958).

Con estos antecedentes, esta investigación se centra en analizar y explicar si la desigualdad de ingreso laboral se debe a la diferencia de nivel educativo logrado, experiencia, género, zona de residencia o por la competencia de hablar un idioma extranjero.

Mincer (1974) identifica relaciones positivas entre la capacitación, productividad y el salario; y ratifica que la desigualdad en los ingresos se debe a la inversión en educación y experiencia laboral. En este sentido, el modelo de salarios basado en los supuestos neoclásicos (modelo minceriano) propone una función lineal entre el ingreso laboral y variables de productividad de los trabajadores; Mincer ya propone variables explicativas como la educación, la experiencia, la raza, el género.

A partir de la propuesta de Mincer se han realizado varios trabajos en los países desarrollados y emergentes, mismos que involucran el estudio de brechas salariales intersectoriales. Altonji & Blank (1999) y Blau & Kahn (2016) realizan una excelente recolección de documentos respecto a diferencias salariales de raza y género para países desarrollados.

Ecuador no es ajeno a esta realidad, una primera investigación sobre la temática constituye la de Carrillo (2004) al evidenciar las brechas salariales en el país. El autor utiliza la Encuesta de Ingresos y



Gastos de Hogares Urbanos de 2002-2003, sin considerar el sector informal, los trabajadores con menos de 30 horas laboradas, la actividad agrícola, de extracción de petróleo, manufactura y generación eléctrica. La principal razón para sólo considerar esta submuestra es tener individuos que sean comparables entre la administración pública y el sector privado. Los resultados muestran una diferencia salarial de 17,5% a favor de los empleados públicos, en promedio. Además, se expone que la prima va disminuyendo al recorrer la distribución desde el primer decil (33%) al noveno (no es estadísticamente significativo).

Por otro lado, Ecuador un país que está ubicado en América Latina, y, según Gasparini, Bracco, Luciana, & Pistorio (2018) es una región que posee una desigualdad económicamente alta a pesar que los estudios muestran que está disminuyendo, sin embargo recalcan que el ritmo al cual lo hace es lento, es así que, los objetivos de desarrollo sostenible planteados por las Naciones Unidas se hacen imperativos comprometiendo a los gobiernos de los países que más aportan a estos resultados, como es el caso de Ecuador, a adoptar políticas públicas que coadyuven a minimizar el gran problema llamado desigualdad económica.

La ONU (2018) considera que un índice de GINI superior a 0,40 debería ser preocupante para un país, ya que este indicaría mayor desigualdad en una sociedad, es decir se acentúa la brecha entre ricos y pobres; en Ecuador según (INEC, 2018) este se ubicó a nivel nacional en 0,47; las desigualdades económicas se alimentan con los incidentes ocasionados por el nivel de ingresos que perciben los habitantes de la región, y, a la vez, el nivel de ingresos se ve afectado por variables que incluyen la diferenciación en los procesos laborables como por ejemplo género, escolaridad, experiencia, zona a la que se pertenecen o provienen y habilidad de expresarse en otro idioma.

Dentro de la región existen varios estudios, uno de ellos, sus autores Chacon & Paredes (2015) señalan que Chile un país con desigualdad trata este tema como un problema de política pública, la evidencia muestra que al analizar el spatial labor sorting resulta en una disminución de la disparidad espacial en los ingresos a partir de 1985, a pesar de ello el nivel de esta sigue siendo superior al máximo mundial; en lo que respecta a la escolaridad, esta explica en un 50% la influencia que tiene su concentración en la Metrópolis de Santiago de Chile durante el periodo investigado 1999 – 2011.



Estudios en Ecuador como el realizado por Ayala, Calva, & Palacios (2017) demuestran que la teoría del capital humano propuesta por Mincer (1974) influye en el nivel de salarios, es así que la investigación arroja resultados en cuanto a que la escolaridad de los padres inciden positivamente con el nivel de salarios; por otro lado, existe discriminación étnica especialmente a las catalogadas como negros e indígenas respecto a blancos o mestizos; en lo que respecta a la variable zona geográfica esta marca diferencia en los salarios de los trabajadores o empleados que laboran en las zonas urbanas con sus similares que lo hacen en las zonas rurales.

La teoría nombrada incluye a la escolaridad y experiencia como variables explicativas del nivel de salarios; se ha considerado importante incorporar otras en la presente investigación, siendo estas: género, zona donde se desarrolla la actividad laboral y el poseer conocimientos de otro idioma, ya que, investigaciones con datos del área (Sudamérica) realizadas por Martinetti & Chóez (2015) mencionan que es necesario manejar fluidamente un idioma adicional específicamente el inglés para el correcto desempeño de actividades que se desarrollan a nivel internacional como es el caso de las empresas exportadoras ecuatorianas; deduciendo estos resultados se entiende que, las empresas aprecian esta habilidad que mejora la eficacia de sus operaciones por lo que ofrecerán una retribución acorde a ello.

Muy importante es tomar en cuenta la condición de género en el ámbito laboral y por ende en su nivel de salario, si bien es cierto la mujer ha logrado ocupar espacios restringidos para estas, laboralmente faltan muchos por alcanzar. Aguilar & Vera (2016) indican que, en la ciudad de Santander, Colombia, el incremento de un grado de escolaridad tanto en hombres como en mujeres solo repercute positivamente en el nivel de salarios correspondiente al género masculino, así mismo al analizar la variable edad, resulta que el salario de los hombres va en aumento a pesar de su avanzada edad, situación que no favorece en cambio a las mujeres, quienes, mientras más edad tengan son discriminadas salarialmente por ello.

Existe evidencia para Ecuador en otras áreas como género o etnia que también exponen dicha discriminación entre grupos sociodemográficos. Guerrero (2013) también evidencia diferencias en género. Corral (2017) muestra las brechas para los indígenas. Canelas & Salazar (2014) y Gallardo & Ñopo (2009) conjugan estas dos variables en un solo análisis para el país. De ahí que se considera un



tema, sin duda, novedoso, de gran impacto y de relevada importancia, principalmente para el campo económico y educativo, dado que su origen y sus fines están ligados a la educación e ingresos. Del análisis que se haga, se espera aportar significativamente a la identificación de las causas de las diferencias salariales en Ecuador. Finalmente se trata de incentivar a quienes examinen la publicación, que la educación en las personas es fundamental, más allá de los sacrificios que tengan que hacerse, los resultados siempre serán muy superiores a las inversiones que se hayan realizado.

El presente estudio está organizado en cuatro secciones, la introducción que concluye justamente en este apartado y que se despliega la revisión teórica que refiere el modelo de Mincer tomado en diferentes investigaciones como es el caso del estudio sistemático elaborado por Peres-Fuentes & Castillo - Loaiza (2016) y otros que además incluyan las variables agregadas que se presentan en esta investigación, exponiendo trabajos relacionados con respecto a la influencia de las mismas dentro de la región u otras regiones. La sección dos contiene la forma metodológica que se han tratado los datos fuente para la investigación y su forma de medición; ya en el apartado tres, se exhiben analíticamente los valores econométricos resultantes. Finalmente se exponen las conclusiones abordadas y la discusión entre lo resultante y estudios vigentes que fueron desarrollados con anterioridad.

2. Materiales y métodos

La investigación toma datos de información secundaria que reposa en la encuesta ENEMDU actualizada a diciembre 2018 que recoge las características de la PEA en Ecuador, siendo el organismo público responsable de la elaboración y publicación el Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC). Se procedió a definir las variables de la siguiente manera.

La investigación procesa 22973 datos/observaciones/trabajadores que considera dos géneros, femenino y masculino representando este la mayor proporción, cuyo 62,61% residen en el área urbana. El género femenino supera en porcentaje la condición de poseer título de tercer y cuarto nivel en mayor proporción que los hombres. La tabla 1 muestra algunas distinciones estadísticas.



Tabla 1. Individuos según género y escolaridad (niveles de estudio)

Género	Escolaridad									Total
	Ninguno	Centro de alfabetización	Primaria	Educ. Básica	Secundaria	Educ. Media	Superior no universitario	Superior Universitario	Post-grado	
Masculino	330	30	4,756	444	4,742	1,044	270	2,279	213	14,108
Femenino	259	40	2,524	142	2,709	424	205	2,311	251	8,865
Población Total	589	70	7,280	586	7,451	1,468	475	4,590	464	22,973

Elaboración: Propia con datos del INEC (2018)

En el modelo original Minceriano se adicionó además la variable dummy idioma que especifica si los individuos hablan o no otra lengua adicional a la nativa, resultando que del total de individuos que hablan más de un idioma, el 53,48% corresponden al género masculino, con respecto al 46,52% de las mujeres que lo hacen. Por otro lado, del total de trabajadores que llegaron al término del nivel secundario, el 63,64% corresponde al género masculino y el 36,36% al femenino, demostrando la disparidad en cuanto a la discriminación de género que existe al acceso hasta un nivel secundario; por otro lado, al describir analíticamente los datos proporcionados en cuanto a los trabajadores que cuentan con formación universitaria de pregrado y postgrado no existe diferencia significativa, ya que las proporciones son como siguen: 45,09% /hombres/pregrado; 45,73%/mujeres/pregrado; 4,21%/hombres postgrado; 4,97%/mujeres/postgrado.

En lo que respecta a la formación universitaria de tercer nivel (pre-grado) y cuarto nivel (postgrado) de acuerdo a la zona de residencia de los trabajadores, se encuentra una diferencia notoria, donde el 88,40% de los trabajadores provienen de zonas urbanas y el 11,60% de los que tienen acceso a la formación de tercer y cuarto nivel provienen de zonas rurales. Finalmente los datos analizados indican que, los trabajadores que tienen un salario sin contar con ningún nivel de educación corresponden al 2,56% del total encuestados, este valor es menor a la tasa de analfabetismo a nivel nacional que se ubica en 5,9% (INEC, 2018), lo que revela que solo el 43% de la población con esta característica puede obtener un salario.

En lo que respecta a las variables implícitas en el modelo de Mincer (1974) en conjunto con las adicionadas al modelo adaptado se explican mediante estrategias econométricas, estas fueron añadidas tomando en cuenta las características propias del Ecuador que se relacionan con el nivel de



salarios. Se utilizó la ecuación de Mincer como base para explicar la teoría del capital humano, y, si se asegura la validez de esta, se estaría aceptando que β_1 , mide la relación positiva de la tasa promedio de rendimiento de estudio por un año adicional cursado y aprobado por los trabajadores, mientras que β_2 , indica la relación positiva entre la experiencia y el nivel de salarios; así mismo al incorporar la experiencia de forma cuadrática, se espera obtener una relación negativa, ya que, como lo menciona Seone & Álvarez (2008) el efecto que tiene cada año de experiencia en el nivel de salarios con respecto al del año anterior es menor.

Las variables se representan de la siguiente manera: LnS=Logaritmo del nivel de salarios (Salario en dólares del trabajador por hora); esc= instrucción por años aprobados de educación; exp= años laborados/trabajador. Con la finalidad de corregir endogeneidad y adaptar al modelo extendido las singularidades del país se añadió las variables género, zona de residencia y habilidad en otro idioma. Las variables se describen así: gen= variable dicótomo género (masculino femenino), zonare= variable dicótoma (zona de residencia del trabajador urbano - rural), idi=variable dicotómica (tiene o no tiene habilidad en otro idioma)

La ecuación es como sigue:

$$\text{LnS} = \alpha_0 + \beta_1 \text{esc} + \beta_2 \text{exp} + \beta_3 \text{exp}^2 + \beta_4 \text{gen} + \beta_5 \text{zonare} + \beta_6 \text{idi} + \varepsilon_{it} \quad (1)$$

Se utiliza también dos modelos desagregados de la variable género como variable explicativa del nivel de salario – hora, para el género masculino y género femenino midiendo además la influencia que ejerce sobre la variable dependiente el poseer o no título de pregrado que considera hasta los 23 años de estudio y de postgrado que eleva este nivel a 26 años cursados y aprobados; estos modelos permitirán obtener un claro diagnóstico de la influencia de las variables que incluyen al género, ya que previamente se estableció la discriminación existente entre ellas.

3. Resultados



El Modelo de regresión lineal múltiple extendido arrojó los resultados donde los coeficientes de las variables incluidas en el modelo son como sigue.

Tabla 2. Resultados de la Regresión, modelo ampliado

Dependent Variable: LN_SALARIO/H
Method: Least Squares
Date: 02/15/19 Time: 11:37
Sample: 1 22973
Included observations: 22973

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	-0.067114	0.024338	-2.757630	0.0058
ESCOLARIDAD	0.058543	0.001189	49.24595	0.0000
EXPERIENCIA	0.023500	0.001298	18.09887	0.0000
EXPERIENCIA ²	-0.000516	3.03E-05	-17.04835	0.0000
GÉNERO Mujer (1)	-0.172337	0.011535	-14.94042	0.0000
ZONA RESIDEN Rural (1)	-0.241153	0.012673	-19.02826	0.0000
IDIOMA EXTR. SI (1)	0.628981	0.034971	17.98562	0.0000
R-square d	0.190450	Mean dependent var	0.874195	
Adjusted R-squared	0.190239	S.D. dependent var	0.938029	
S.E. of regression	0.844102	Akaike info criterion	2.499217	
Sum squared resid	16363.45	Schwarz criterion	2.501667	
Log likelihood	-28700.25	Hannan-Quinn criter.	2.500013	
F-statistic	900.4761	Durbin-Watson stat	1.665979	
Prob(F-statistic)	0.000000			

El coeficiente negativo de 0.067 se relaciona al hecho de que un trabajador que no tenga como características ninguna de las variables implícitas en el modelo, su nivel de salario por hora se verá reducido a un 6.7%; empíricamente los resultados muestran lo contrario en una sociedad como la ecuatoriana en cuanto a que, los patrones de segmentos laborales como el doméstico o jornaleros de obra, no exigen estos requisitos otorgando un sueldo mayor al estimado. Estadísticamente este resultado se asemeja al estudio realizado en Ecuador por (Jumbo & Granda, 2014). Los signos de los coeficientes de la regresión se ajustan a lo esperado con base a la literatura previa sustentada en varias teorías. La tasa promedio de rendimiento por un año adicional de escolaridad es del 5,85%, sin embargo, la proporción porcentual de incremento es menor de uno a otro año, así lo indica β_3 ; este resultado es consistente con el obtenido por Montenegro (2017) y Robles, Ponce, Alvarado, & Ortiz (2019) donde la escolaridad influye positivamente y la experiencia de forma negativa y el nivel de salario – hora. Los resultados donde se discrimina (1) al género femenino, indican que el promedio de su salario hora con respecto al del género masculino es inferior en un 17%; así mismo, en general los trabajadores que provienen de zonas residenciales obtienen un sueldo incrementado en un 24%



con respecto al salario de los trabajadores que viven en zonas rurales, esto es consistente con los datos de la encuesta EDEMDU pues los salarios inferiores son provenientes de actividades principalmente dedicadas a la agricultura, ganadería y pesca. La discriminación salarial determinada con los datos de trabajadores ecuatorianos de la mencionada encuesta, se asemeja a los resultados procedentes de países como México y Brasil; a pesar que estos países presentan una economía dinámicamente superior a la ecuatoriana en cuanto a la estructura productiva, prima aún la desigualdad salarial de género (Cacciamali & Tatej, 2013). Resultados muy similares en Alemania indican que las mujeres reciben un promedio del 18% menos que los hombres (Tijdens, Van Klaveren, Bispinck, Dribbusch, & Oz, 2011).

En la presente investigación es muy importante la variable idioma extranjero que sin duda alguna influye en el nivel de salario de los trabajadores; el resultado indica que los trabajadores que poseen la habilidad de comunicarse en otro idioma diferente al originario, sus salarios se incrementan en el 62,89% con relación al salario de los trabajadores que requieren un solo idioma en sus puestos de trabajo, estos casos son notorios en el segmento de las organizaciones turísticas o empresas exportadoras que demandan del idioma extranjero en especial del inglés para la atención a turistas y en el caso de las exportadoras para la fiabilidad de las negociaciones. Si bien es cierto que el efecto de este porcentaje no es medido en los cuantiles del nivel de salarios por hora, si nos permite concluir que, al ser elevado, indica una relación fuerte y positiva. En países como España, los estudios indican que nos superan con más de una década en la influencia de un idioma extranjero en el nivel de salarios, ya que hace más de una década, Ginsburgh & Prieto-Rodríguez (2007) encontraron que el poseer no solo la habilidad de hablar inglés, sino otro adicional al común idioma extranjero más utilizado, ya se duplica el nivel salarial en relación del salario que perciben los trabajadores que hablan solamente el español e inglés.

Todas las variables del modelo extendido resultaron significativas para un nivel de confianza del 95%, así, los resultados de escolaridad son consistentes con estudios como los de Jumbo & Granda (2014) que señala que es imprescindible la educación para ingresar en el mercado laboral y con la conclusión de Urciaga García & Almendarez Hernández (2008) que se refiere a que la educación de los pobladores



de los estados de la frontera norte de México y sus ingresos mantienen una relación directa y uniforme.

Tabla 3. Resultados de la Regresión modelo desagregado

GÉNERO FEMENINO

Dependent Variable: LN_S
Method: Least Squares
Date: 16/02/19 Time: 21:57
Sample: 1 8865
Included observations: 8865

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.101704	0.044492	2.285900	0.0223
ESCOLARIDAD	0.032533	0.002661	12.22608	0.0000
EXPERIENCIA	0.016491	0.002145	7.686266	0.0000
EXPERIENCIA2	-0.000424	5.16E-05	-8.217662	0.0000
ZONA_RESIDEN Rural (1)	-0.257162	0.021261	-12.09526	0.0000
IDIOMA_EXTANJERO SI (1)	0.386294	0.052563	7.349113	0.0000
PREGRADO	0.488988	0.031008	15.76982	0.0000
POSGRADO	1.055386	0.064322	16.40784	0.0000
R-squared	0.258945	Mean dependent var		0.807105

Los resultados de las tablas 3 y 4 proceden de la caracterización de la variable género, la escolarización influye positivamente en sus salarios hora, incrementándose el 104% en las mujeres que poseen un título de posgrado con relación a las que solo llegan al nivel de título universitario de tercer nivel, este resultado es similar al incremento salarial que reciben los hombres; así mismo, las mujeres que proceden de zonas rurales ven afectados sus ingresos en 22,93%. El poseer otro idioma diferente al nativo aumenta la posibilidad de recibir mayor salario, inclusive la relación porcentual es mayor al incremento que obtiene el género masculino el cual se ubica en el 38,68%. Tanto en el modelo para el género femenino como masculino, las variables calificadas en el capital humano se relacionan con los ingresos provenientes del salario hora de los trabajadores de acuerdo a los signos propuestos en las teorías que lo sustentan, asemejándose a los resultados obtenido por Freire & Terjeiro (2010) y Aguilar & Vera (2016).

**Tabla 4.** Resultados de la Regresión modelo desagregado**GÉNERO MASCULINO**

Dependent Variable: LN_S
 Method: Least Squares
 Date: 16/02/19 Time: 21:52
 Sample: 1 14108
 Included observations: 14108

Variable	Coefficient	Std. Error	t-Statistic	Prob.
C	0.378928	0.036180	10.47350	0.0000
ESCOLARIDAD	0.027000	0.002066	13.07092	0.0000
EXPERIENCIA	0.021915	0.001603	13.67268	0.0000
EXPERIENCIA2	-0.000533	3.65E-05	-14.60670	0.0000
ZONA_RESIDEN Rural (1)	-0.229368	0.015350	-14.94260	0.0000
IDIOMA_EXTANJERO SI (1)	0.467974	0.047573	9.836981	0.0000
PREGRADO	0.384564	0.025679	14.97577	0.0000
POSGRADO	1.043051	0.062827	16.60198	0.0000
R-squared	0.183094	Mean dependent var		0.916352

4. Discusión

Si bien es cierto que los resultados indican la relación directa de la educación con el nivel de salarios, se deberá tener mucho cuidado al referenciar este resultado ya que, si bien el porcentaje indica que por cada año de estudio el salario promedio de cada trabajador aumenta, es necesario analizar críticamente cuales son los costos que implica el gasto en inversión en educación, sin embargo, los resultados sugieren que los trabajadores que poseen el cuarto nivel de estudio, sus salarios se incrementan en mayor porcentaje que los que poseen tan solo estudios universitarios de pregrado.

En lo que se refiere a la variable género, ésta a un largo plazo de no corregir las diferencias salariales podrá tener impacto en la vejez, quienes, de acuerdo al cálculo actuarial utilizado por la Seguridad Social ecuatoriana, recibirán menor monto por jubilación y en algunos casos podría presentarse el riesgo de pobreza en la tercera edad; países como Austria y Reino Unido, implementan políticas dirigidas a reducir la brecha salarial entre hombres y mujeres. (Hernández, 2018)

De todas las variables incluidas en el modelo, la experiencia es la que menor incidencia tiene, de todas formas el resultado es consistente a lo que la legislación ecuatoriana indica, específicamente las



Normativas de Control Interno (CGE, 2009) prevé la rotación de funciones por motivo de eliminar la imprescindibilidad de los trabajadores, el cual es un motivo para que la experiencia adquirida por un trabajador no cuente, es así que quedaría pendiente estudios de la incidencia en el nivel de salarios debido a los ascenso de los trabajadores que han accedido a ellos, bien sea por capacidad o por experiencia laboral medida en años de servicio.

5. Conclusiones

Un factor muy importante fue el incrementar un elemento explicativo al nivel de salarios, es así como resultó que el obtener un idioma adicional posibilita que el salario se incremente; aunque la relación porcentual es alta, no se cuenta con datos que indiquen el tipo de trabajos en el que se requirió exclusivamente poseer otro idioma, por esto será necesario caracterizarlos y determinar en qué organizaciones, segmentos o trabajos se lo requiere, además de especificar la ponderación y cuál es el idioma específico necesario.

Al existir discriminación de género, es imperioso identificar y cuantificar los trabajos y profesiones a los que tienen acceso las mujeres en menor proporción, de esta manera las políticas gobiernistas apuntarán a legislar a favor de la igualdad e incentivar al género femenino al ingreso a las carreras universitarias poco exploradas por este, así mismo, el gobierno debería no solamente en sus programas incluir las metas con respecto a la creación de fuentes de empleo, sino analizar qué variables son las que pueden incidir y se puedan incluir para que no sea un motivo de lucha salarial de los que viven en una zona con mayores beneficios como la urbana, contra los que provienen de zonas rurales. Así mismo la exigencia de pagos justos al género femenino que además implica un doble esfuerzo por este, al efectuar horas adicionales de trabajo en el hogar, y, por último, en tomar con responsabilidad la educación bilingüe en las instituciones públicas, debido a que, actualmente están en desventaja con respecto a las instituciones de educación privada que en cuyas mallas curriculares se contempla en la mayoría de estos establecimientos el cursar el idioma inglés y obtener un nivel B2 como objetivo mínimo, esto asegura a muchos de los que cursarán estudios universitarios la continuidad y aprovechamiento del idioma extranjero.

Referencias bibliográficas



- Aguilar, A., & Vera, M. A. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. *Apuntes del CENES*, 35.61 (267 - 301).
- Altonji, J., & Blank, R. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 3, 3143–3259.
- Ayala, N., Calva, V., & Palacios, A. (2017). Capital humano e ingreso laboral en Ecuador: un enfoque regional utilizando instrumentales. *ReVISTA Económica*, 1(1), 11-21.
- Becker, G. (1964). *Human Capital* (Segunda ed.). New York.: Columbia University Press.
- Becker, G. (1975). Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis, with Special Reference to Second Edition. *National Bureau of Economic Research*. .
- Becker, G. (1983). “*El capital humano*” (Segunda ed.). Madrid: Alianza Editorial.
- Becker, G. (1994). A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education (3rd Edition). *National Bureau of Economic Research*.
- Blau, F., & Kahn, L. (2016). *The Gender Wage Gap: Extent, Trends, and Explanations*. Cambridge, MA. doi:<https://doi.org/10.3386/w21913>
- Blinder, A. (1973). Wage discrimination: reduced forms and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. doi:<https://doi.org/10.2307/144855>
- Cacciamali, M. C., & Tatei, F. (2013). Género y salarios de la fuerza de trabajo calificada en Brazil y México. *Revista Problemas del Desarrollo*, 172 (44).
- Calatayud, A. (2018). Brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012-2016. 7(2), 40-54. doi:<http://dx.doi.org/10.26867/se.2018.2.79>
- Canelas, C., & Salazar, S. (2014). Gender and ethnic inequalities in LAC countries. *IZA Journal of Labor & Development*, 3(1), 18. doi:<https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-18>
- Carrillo, P. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, 20(2), 165–174.
- Castro, D., & Huesca, L. (2015). Desigualdad salarial en México: Una revisión. *Papeles de población*, 14(54), 225-264. doi:<http://dx.doi.org/10.20983/noesis.2015.1.2>
- CGE. (2009). *Normas de Control Interno de la Contraloría General del Estado*. Obtenido de <http://www.contraloria.gob.ec/> el 20 de febrero de 2019.
- Chacon, S., & Paredes, D. (2015). Desigualdad espacial de ingresos en Chile y su relación con la concentración del capital humano avanzado. *El trimestre económico*, 351-377.



- Corral, R. (2017). Decomposing the Indigenous Wage Gap in Ecuador 2007-2016. *APPAM DC Regional Student Conference*.
- Fondazione AVSI. (2008). *Capital Humano, recurso para el desarrollo: La experiencia en el mundo de tres ONG: AVSI, ICU, Monserrate*. Milán .
- Freire, M. J., & Terjeiro, M. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación de Galicia. *Capítulo 14 en Investigaciones de Economía de la educación. Vol 5, , Vol 5, 285 - 304*.
- Gallardo, L., & Ñopo, H. (2009). Ethnic and gender wage gaps in Ecuador (Research Department Working Papers No. 679).
- Gasparini, L., Bracco, J., Luciana, G., & Pistorio, M. (2018). Desigualdad en países en desarrollo: ¿ajustando las expectativas? *Cedlas*, 31.
- Ginsburgh, V., & Prieto-Rodríguez, J. (2007). La prima salarial de las lenguas extranjeras en el mercado de trabajo español. *Cuadernos económicos de ICE, (74)*.
- Guerrero, E. (2013). *Determinantes observables y no observables de los diferenciales salariales entre el sector público y privado en el Ecuador período 2011: un análisis empírico de descomposición de los ingresos*. Escuela Politécnica Nacional.
- Hernández, M. M. (2018). La desigualdad Salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente. *Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad, (109), 8-10*.
- INEC. (2018). *Ecuador en cifras*. Obtenido de www.ecuadorencifras.gob.ec el 27 de febrero de 2019: www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Infografias/Analfabetismo.pdf
- INEC. (Junio de 2018). http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2018/Junio-2018/Informe_pobreza_y_desigualdad-junio_2018.pdf.
- Jumbo, D. D., & Granda, M. D. (2014). Diferencias salariales regionales ligadas a la educación: aplicación a la región sur del Ecuador. *Revista Análisis Económico , 29(70), 185 - 202*.
- Martinetti, N., & Chóez, M. (2015). Importancia de la traducción e interpretación de idiomas para las empresas exportadoras de cacao . *Retos, REVISTA DE CIENCIAS DE LA ADMINISTRACIÓN Y ECONOMÍA*.
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*.
- Mincer, J. (1970). The Distribution of Labor Incomes: A Survey. *Journal of Economic Literature*.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience, and Earnings*. National Bureau of Economic. Obtenido de <http://www.nber.org/books/minc74-1>



- Montenegro, E. T. (2017). El capital humano y los retornos a la educación en Ecuador. *Estudios de la Gestión: revista internacional e administración*, (1), 81-94.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labour markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709.
- Ocampo, H. (2006). *Incidencia de la educación en la desigualdad del ingreso laboral el caso ecuatoriano*. Quito: FLACSO.
- Peres-Fuentes, D., & Castillo - Loaiza, J. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673).
- Robles, S., Ponce, P., Alvarado, R., & Ortiz, C. (2019). Efecto del capital humano en la brecha de ingresos: un enfoque utilizando propensity score matching. *Revista Economía y Política*, 25-47.
- Schultz, T. (1961). *Investment in human capital*, *American Economic Review*. New York: Columbia University Press.
- Schultz, T. (1968). *Valor económico de la educación*. México: Uteha.
- Schultz, T. (1972). *El valor económico de la educación*. México: Tecnos.
- Seone, M. d., & Álvarez, T. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía en la Educación*, 5, 285-304.
- Smith, A. (1958). *Investigación sobre la naturaleza y causas de la riqueza de las naciones*.
- Tijdens, K., Van Klaveren, M., Bispinck, R., Dribbusch, H., & Oz, F. (2011). Employees' experiences of the impact of the economic crisis in 2009 and 2010. A German Dictch comparison. *Amsterdam institute for Advanced labour Studies. University of Amsterdam*.
- Urciaga García, J., & Almendarez Hernández, M. (2008). Salarios, educación y sus rendimientos privados en la frontera norte de México. Un estudio de capital humano. *Región y sociedad*, 20(41), 33-56.
- Vilerts, K., & Krasnopjorovs, O. (2017). Can differences in characteristics explain ethnic wage gap in Latvia? *Economics and Business*(30), 5-15.
- Zumba, J. (2014). *Perfiles de escolaridad, salarios y sexo en el Ecuador. Periodo 2012*. Loja: Universidad Técnica Particular de Loja