



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Economista.

Tema:

“Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural del sector público y privado del Ecuador”

Autora: Calero Bonito, Jeannette Alexandra

Tutor: Eco. Medina Salcedo, Héctor Rafael

Ambato- Ecuador

2021

APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo Eco. Héctor Rafael Medina Salcedo, con cédula de identidad No 1801760180, en mi calidad de tutor del proyecto de investigación sobre el tema: “**ANÁLISIS SALARIAL EN FUNCIÓN DEL CAPITAL HUMANO, SOCIAL Y CULTURAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DEL ECUADOR**”, desarrollado por Jeannette Alexandra Calero Bonito, de la carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado, de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, Julio 2021.

TUTOR



.....
Eco. Héctor Rafael Medina Salcedo

C.I. 1801760180

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Jeannette Alexandra Calero Bonito, con cédula de identidad N.º 1850094655 tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“ANÁLISIS SALARIAL EN FUNCIÓN DEL CAPITAL HUMANO, SOCIAL Y CULTURAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DEL ECUADOR”**, así como también los contenidos presentados, idea, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este Proyecto de Investigación.

Ambato, Julio 2021.

AUTORA



.....
Jeannette Alexandra Calero Bonito

C.I. 185009465-5

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga uso de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y proceso de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de discusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Julio 2021.

AUTORA



.....
Jeannette Alexandra Calero Bonito

C.I. 185009465-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

El Tribunal de Grado, aprueba el proyecto de investigación, sobre el tema: **“ANÁLISIS SALARIAL EN FUNCIÓN DEL CAPITAL HUMANO, SOCIAL Y CULTURAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DEL ECUADOR”**, elaborado por Jeannette Alexandra Calero Bonito, estudiante de la Carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, Julio 2021.



Dra. Mg. Tatiana Valle

PRESIDENTE



Eco. Elsy Álvarez

MIEMBRO CALIFICADOR



Ing. María del Carmen Gómez

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

El presente trabajo en primera instancia se la dedico a Dios por ser el pilar fundamental en mi vida, así como también mi fuente de inspiración y guía en las adversidades para no desmayar en este largo camino.

A mis padres por ser quienes día a día me han motivado a seguir adelante y con su apoyo incondicional han permitido que logre una meta más en mi vida. A mis maestros quienes me han alentado a continuar en mi formación académica y han sido parte de este proceso de enseñanza logrando así que éste trabajo se realice con éxito.

Jeannette Alexandra Calero Bonito

AGRADECIMIENTO

Gracias a Dios por la vida y las oportunidades que me ha brindado hasta ahora para poder ir logrando mis metas, por ser un pilar fundamental en mi vida ayudándome de esta manera a no rendirme fácilmente ante las adversidades que se presente.

Agradezco a la Universidad Técnica de Ambato y a todo el personal que es parte de esta prestigiosa institución que día a día van formando profesionales y líderes capaces de cambiar la realidad de un país.

Un profundo agradecimiento a mi asesor de tesis el Eco. Rafael Medina por la gran ayuda que me ha brindado durante todo este proceso, también por su paciencia y comprensión.

Jeannette Alexandra Calero Bonito

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO
FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA
CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA: “ANÁLISIS SALARIAL EN FUNCIÓN DEL CAPITAL HUMANO, SOCIAL Y CULTURAL DEL SECTOR PÚBLICO Y PRIVADO DEL ECUADOR”

AUTORA: Jeannette Alexandra Calero Bonito

TUTOR: Eco. Héctor Rafael Medina Salcedo

FECHA: Julio 2021

RESUMEN EJECUTIVO

La percepción salarial está sujeta a diversos factores entre ellos el nivel de escolaridad, los años de experiencia, el nivel educativo de los padres, afiliación, etc. El objetivo de esta investigación está centrado en el análisis del nivel de ingresos en función del capital humano, social y cultural del sector Público y Privado del Ecuador y determinar la brecha salarial en el mercado laboral con el fin de establecer si la brecha se debe a dotaciones de capital humano o al efecto de discriminación salarial por género, la metodología aplicada fue correlacional. El principal hallazgo evidencia que el capital humano si tiene efecto en el salario. El capital cultural medido por la escolaridad de la madre tiene más influencia en el salario de las hijas que de los hijos. El capital social se presentó más significativo para las mujeres es decir que las mujeres que se encuentran afiliadas o asociadas a sindicatos tienen más ingresos. El modelo muestra una correlación positiva directamente proporcional, es decir, un incremento en el salario generará un incremento en capital humano, social y cultural.

PALABRAS DESCRIPTORAS: PERCEPCIÓN SALARIAL, CAPITAL HUMANO, CAPITAL SOCIAL, CAPITAL CULTURAL, DISCRIMINACIÓN SALARIAL.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO

FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT

CAREER OF ECONOMY

TOPIC: “SALARY ANALYSIS AS A FUNCTION OF THE HUMAN, SOCIAL AND CULTURAL CAPITAL OF THE PUBLIC AND PRIVATE SECTOR OF ECUADOR”

AUTHOR: Jeannette Alexandra Calero Bonito

TUTOR: Eco. Héctor Rafael Medina Salcedo

DATE: July 2021

ABSTRACT

Wage perception is subject to various factors, among them the level of schooling, years of experience, parents' educational level, affiliation, etc. The objective of this research is focused on the analysis of the level of income according to the human, social and cultural capital of the public and private sector in Ecuador and to determine the wage gap in the labor market in order to establish whether the gap is due to human capital endowments or to the effect of wage discrimination by gender, the methodology applied was correlational. The main finding is that human capital does have an effect on wages. Cultural capital, measured by the mother's schooling, has a greater influence on the wages of daughters than of sons. Social capital was more significant for women, showing that women who are affiliated or associated with unions have more income. The model shows a directly proportional positive correlation so that an increase in salary will generate an increase in human, social and cultural capital.

KEY WORDS: WAGE PERCEPTION, HUMAN CAPITAL, SOCIAL CAPITAL, CULTURAL CAPITAL, SALARY DISCRIMINATION.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA.....	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA.....	iii
CESIÓN DE DERECHOS.....	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO.....	vii
RESUMEN EJECUTIVO.....	viii
ABSTRACT.....	ix
ÍNDICE GENERAL.....	x
ÍNDICE DE TABLAS.....	xii
ÍNDICE DE GRÁFICOS.....	xiii
CAPÍTULO I.....	1
INTRODUCCIÓN.....	1
1.1 Justificación.....	1
1.1.1 Justificación teórica.....	1
1.1.2 Justificación metodológica.....	2
1.1.3 Justificación práctica.....	3
1.1.4 Formulación del problema de investigación.....	3
1.2 objetivos.....	4
1.2.1 Objetivo general.....	4
1.2.2 Objetivos específicos.....	4

CAPÍTULO II.....	5
MARCO TEÓRICO.....	5
2.1 <i>Revisión literaria.....</i>	5
2.1.1 <i>Antecedentes investigativos</i>	5
2.1.2 <i>Fundamentos teóricos.....</i>	8
2.2 <i>Hipótesis y/o preguntas de investigación.....</i>	17
CAPÍTULO III.....	18
METODOLOGÍA	18
3.1. <i>Recolección de la información</i>	18
3.2. <i>Descripción detallada del procesamiento de la información.....</i>	21
3.3. <i>Operacionalización de las variables</i>	26
CAPÍTULO IV	30
RESULTADOS.....	30
4.1. <i>Resultados y discusión.....</i>	30
4.2 <i>Verificación de la hipótesis</i>	49
4.3 <i>Limitaciones del estudio.....</i>	59
CAPÍTULO V.....	60
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	60
5.1 <i>Conclusiones</i>	60
5.2 <i>Recomendaciones</i>	62
BIBLIOGRAFÍA.....	63
ANEXOS.....	68

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente: Salario/hora	26
Tabla 2. Operacionalización de las variables independientes: Escolaridad, Estado Civil, Capital Cultural, Capital Social, Ocupación, edad, Años de experiencia.	27
Tabla 3. Salario promedio de hombres y mujeres y razón salarial de las mujeres, (2016-2020).....	38
Tabla 4. Distribución percentílica salarial mensual Sector Publico	38
Tabla 5. Distribución percentílica salarial Sector Privado	39
Tabla 6. Personal ocupado en el sector Público y Privado y participación femenina (2007-2020).....	42
Tabla 7. Regresión multivariante por MCO.....	45
Tabla 8. Descomposición del diferencial de salarios por sexo.....	47
Tabla 9. El salario en función de las variables explicativas.....	51
Tabla 10. Resultados del modelo de regresión múltiple	54
Tabla 11. Resultados del modelo de regresión múltiple	57

ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
Gráfico 1. Empleo Global de hombres y mujeres a nivel nacional.....	30
Gráfico 2. Desempleo de hombres y mujeres a nivel nacional	31
Gráfico 3. Empleo Adecuado de hombres y mujeres a nivel nacional.....	32
Gráfico 4. Índice de Pobreza por ingresos a nivel nacional	33
Gráfico 5. Nivel de escolaridad nacional, urbana y rural	35
Gráfico 6. Nivel de ingresos laborales según el sexo.....	36
Gráfico 7. Razón salarial de género a partir del salario/ hora sector privado	40
Gráfico 8. Razón salarial de género a partir del salario/ hora sector Publico	41
Gráfico 9. Retorno salarial del Capital Humano, años de edad	43
Gráfico 10. Retorno salarial del Capital Humano, años de estudio	43
Gráfico 11. Retorno salarial del capital humano, escolaridad de la madre	44
Gráfico 12. Porcentaje explicado por el capital humano y no explicado otorgado al efecto de discriminación salarial	48
Gráfico 13. Incidencia de las variables explicativas sobre el SALARIO.....	56
Gráfico 14. Incidencia de las variables explicativas sobre el SALARIO.....	59

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1 Justificación

1.1.1 Justificación teórica

Diferentes referentes teóricos le han dado relevancia a la educación de las personas para el desarrollo individual y social. Adam Smith (1976) hace referencia a la importancia de la habilidad y destreza para realizar el trabajo, hasta los últimos estudios que se realizan en la actualidad, donde todos convergen en considerar la inversión en educación como componente fundamental para desarrollar habilidades y capacidades de los individuos, y contribuir al crecimiento económico de un país.

Siguiendo los avances teóricos de Solow (como se citó en Kornowski, 2016) y Denison (como se citó en Herrera, 2010), Schultz (1961) avanzó en la aseveración y le asignó un nombre a la teoría encontrada: Capital Humano. Le siguieron Becker (1964) y Mincer (como se citó en Duncan, 1974), siendo estos los tres autores más relevantes en el trabajo de la educación y la experiencia como formas de capital humano. La teoría del capital humano se fortalece a partir de la posguerra especialmente ahondan en su estudio los neoclásicos norteamericanos.

Dentro del capital humano los principales autores representativos son Coleman(1988) y Putnam(2013) sin embargo, Coleman entiende al capital social como un factor capaz de resolver problemas donde a partir de la teoría de la elección racional sostuvo que las relaciones sociales podrían ser vistas como activos para los individuos bajo la forma de capital social. En palabras de Coleman, el capital social familiar, por ejemplo, establece el contexto en el cual el capital económico y el capital cultural de los padres son convertidos en condiciones más o menos favorables para la socialización de los niños y por lo tanto funcionan como un filtro para los otros capitales.

Según Pierre Bourdieu (como se citó en Morales, 2009) defiende una posición distinta en relación con el abordaje del capital humano. Lo que se llamó capital cultural se refiere, en realidad, a una serie de características adquiridas o heredadas de los padres, como la escolaridad, el contacto con los libros y con la “cultura legítima” de las sociedades, lo que hace que algunos individuos tengan un mejor desempeño escolar por haber heredado de sus padres esta forma de capital. El ingreso familiar influye directamente sobre el capital cultural ya que, generalmente, individuos con mayor capital económico tienden a invertir en capital humano y cultural.

Por lo cual Rodríguez Hernández et al (2007), Angrist y Krueger (2001), Card (2000) y Ramírez Ospina (2015) concuerdan en que la producción que resulte de la adquisición de habilidades y conocimientos como consecuencia del proceso educativo, no son consumidas por su productor, sino que son vendidas en el mercado convirtiéndose en una mercancía..

De acuerdo con los estudios de Rendón y Mejía (2015) y Martini (2013) , Alvarado(2018) mencionó que en lo referente al capital humano en Ecuador, la evidencia empírica que el ingreso laboral tiene una relación positiva con las dotaciones de capital humano de la fuerza aboral. En la teoría y en la práctica, el capital humano y la especialización sectorial condicionan el nivel de ingresos y la consecuente disparidad regional.

Los pocos análisis realizados sobre este tema según Martínez Valle (2013) menciona que: En el caso ecuatoriano han utilizado una concepción muy laxa sobre el capital social, más similar al concepto de organización social para la producción que al contenido de relaciones de reciprocidad y cooperación que generan confianza. No obstante, el concepto de capital social implica una construcción y permanencia de estas relaciones a más largo plazo y los niveles organizativos pueden o no coincidir con la presencia de capital social (p. 75).

Además, Estrada (2020), Luna y Arévalo (2014), Ayala et al (2016) y Montenegro (2017) llegan a la conclusión que los ingresos individuales tienen dos restricciones: la instrucción, es decir, el máximo de ingreso posible en el tiempo, en un primer momento, está condicionado por el nivel de instrucción adquirido; pero, después de cierto período laboral, el máximo de ingresos no se obtiene ya en función del nivel de instrucción, sino del nivel de experiencia adquirida. Señala que desde una perspectiva económica el mercado laboral ecuatoriano presenta imperfecciones significativas en cuanto a sensibilidad de los ingresos-nivel de instrucción. Otra restricción es el nepotismo o conexiones familiares perdiéndose la característica de un mercado laboral competitivo, lo que refuerza el hecho de que las conexiones familiares pesan más que la escolaridad en el ingreso en el momento de elegir un trabajador.

1.1.2 Justificación metodológica

El presente estudio se enfocará en el “Análisis salarial en función del capital humano, social y cultural en el sector público y privado del Ecuador”, para lo cual se utilizará información del ingreso salarial, sexo (Hombre y Mujer), raza, escolaridad y escolaridad al cuadrado, edad y edad al cuadrado, capital cultural de las familias: medido a partir de la escolarización de los padres, capital social medido por la participación y/o asociación a sindicatos y asociaciones de clase y Ocupación durante el período 2016-2020, de las bases de datos web del Laboratorio de dinámica laboral y empresarial, y Banco Central del Ecuador.

La investigación de referencia para realizar el presente estudio fue de Araújo (2015), con su estudio titulado “ La desigualdad salarial de género y el impacto del capital humano, cultural y social”; mismo que se centró en analizar la desigualdad de ingresos de los individuos en el mercado de trabajo, a partir de algunas condicionantes visibles a lo largo de la curva de distribución de los salarios entre hombres y mujeres en Brasil. La metodología del autor nos permitirá hacer la utilización de la ecuación de Mincer, para analizar las desigualdades salariales por género. El análisis contrafactual se utilizará con el objetivo de evaluar la brecha salarial, manteniendo constante las variables de control.

1.1.3 Justificación práctica

Esta investigación estará fundamentada dentro de la clasificación JEL en el código J- Economía laboral y demográfica, específicamente en la subclasificación J16 que contempla la economía de género; No discriminación laboral este sistema de códigos usado por el Journal of Economic Literature (JEL) es muy importante ya que permite encontrar estudios de gran relevancia y temas que van de la mano con la realidad dentro de la economía ayudando de esta manera al fortalecimiento de conocimientos de realidades poco exploradas.

Por otro lado, la presente investigación será de gran importancia para la carrera profesional a razón de que el análisis de los indicadores socioeconómicos como el nivel de ingreso permite conocer las brechas salariales durante el período 2015-2020, por tal razón, el interés de investigar el tema en este sector pues su aporte generará conocimiento de gran relevancia al perfil profesional.

1.1.4 Formulación del problema de investigación

¿Cómo inciden los salarios de hombres y mujeres en función del capital humano social y cultural en el sector público y privado del Ecuador?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo general

Analizar el nivel de ingresos por género en función del capital humano, social y cultural determinando la brecha salarial en el mercado laboral del sector público y privado del Ecuador.

1.2.2 Objetivos específicos

- Medir la desigualdad de ingresos de hombres y mujeres en función del capital humano, social y cultural determinando las características salariales en el sector público y privado del Ecuador
- Determinar por medio de la brecha salarial si las diferencias salariales se deben a dotaciones de capital humano o al efecto de la discriminación salarial por género.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1 Revisión literaria

2.1.1 Antecedentes investigativos

Para el desarrollo de la presente investigación se ha revisado varias investigaciones como referencias de diferentes fuentes bibliográficas, relacionados al tema de análisis los mismos que serán detallados, resumidos, examinados y simplificados de acuerdo a diferentes puntos de vista acerca la relación que tienen los salarios con el capital humano, social y cultural y de esta manera poder observar las características que ayudara con el análisis de resultados.

Pese a la existencia de estudios previos referente a este tema se tomó en cuenta que dentro de la conjetura de igualdad de circunstancias la mujer obtiene un salario promedio menor al del hombre entonces por esta razón es necesario conocer qué factores influyen en la determinación de salarios de cada género, y así poder evaluar el papel de la educación, la experiencia laboral, entre otros. Es por esta razón, que se ha considerado desglosar este apartado en tres secciones.

Dentro de la primera sección hace referencia a estudios tradicionales que recalcan la relación del nivel de ingresos con el capital humano, social y cultural. La segunda sección está centrada a estudios más recientes respecto a la relación existente entre el empleo y el nivel ingresos. Y la tercera sección está orientada al estudio de los factores que influyen en la determinación de salarios de cada género.

Para empezar, hay que recalcar que el tema de salarios ha sido estudiado por varios autores en donde ha existido varias discrepancias entre ellos y más aún si se trata de encontrar una razón en común sin embargo se puede mencionar que los salarios o ingresos de los hogares está inmerso en una cadena donde intervienen los niveles de consumo y ahorro autónomo siendo estos los motores principales de la economía donde la economía clásica ha puesto mucho énfasis hay muchos factores ligados al

nivel de ingresos entre ellos está la oferta y demanda de trabajo en el mercado laboral.

Hay que tener en cuenta que dentro del desarrollo económico de un país el empleo forma parte de una cadena importante inmerso en el crecimiento económico. Un determinante fundamental en la calidad del empleo es la excesiva orientación de la producción económica hacia las ganancias y la acumulación de capital. Sin embargo, dentro de los factores dominantes de la sociedad moderna, son los sueldos reducidos y la intensidad de exigencia hacia la mano de obra por parte de los empleadores esto sucede particularmente en países en desarrollo. Los bajos ingresos económicos son una causa importante de la pobreza.

Desde los años sesenta del siglo pasado, la teoría neoclásica ha atribuido las diferencias salariales a la productividad individual de los trabajadores que estaría relacionada fundamentalmente con el nivel de educación. Dentro de esto el paradigma neoclásico de Alfred Marshall ha estado preocupado por los determinantes de la productividad. La teoría desarrollada por Schultz (1983) y Becker (1983), menciona que los conocimientos que poseen las personas determinan su productividad individual. Así cuanto más conocimiento cumule un individuo más productivo será y recibirá por ello un ingreso mayor.

Otro punto importante es que Keynes supuso que los trabajadores no están siempre en sus curvas de oferta de trabajo deseadas; es decir, no siempre pueden vender la cantidad de trabajo que desean esto se debe a que muchas personas solo trabajan por necesidad mas no por satisfacción propia.

Desde mediados de los años noventa, el concepto de capital social empezó a tener gran acogida entre los investigadores de distintas disciplinas, incluida la economía. El sociólogo norteamericano James Coleman (1988) define el capital social en términos funcionales, es decir no por lo que es sino por las funciones que desempeña: “La función definida por “capital social” es el valor que tienen para los actores aquellos aspectos de la estructura social, como los recursos que pueden utilizar para perseguir sus intereses”. (p. 74)

Un análisis realizado por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (1998) menciona que la inversión de capital humano se ha situado como

una de las estrategias fundamentales para promover la prosperidad económica, el pleno empleo y la cohesión social. Es decir, que el papel que juega la educación es muy esencial ya que la acumulación de años de educación de la población tiene un impacto positivo en el crecimiento de una nación. Por lo tanto, el capital humano se ha convertido en uno de los componentes que propicia el crecimiento y desarrollo de una economía. Solo un incremento de la formación de capital humano puede conseguir sacar a las regiones de la pobreza.

En lo que respecta al capital cultural desarrollado principalmente por Pierre Bourdieu, define una posición distinta en relación con el abordaje del capital humano. Lo que llamo capital cultural se refiere, en realidad, a una serie de características adquiridas o heredadas de los padres, como la escolaridad, el contacto con los libros y con la cultura legítima de las sociedades, lo que hace que algunos individuos tengan mejor desempeño escolar por haber heredado de sus padres esta forma de capital. El ingreso familiar influye directamente sobre el capital cultural ya que, generalmente, individuos con mayor capital económico tienden a invertir en capital humano y cultural (Morales, 2009).

El Empleo es considerado como el eje principal dentro de una economía ya que por medio de los sueldos y salarios percibidos promueven el consumo por lo que promueve el desarrollo económico. El estado puede contribuir de una manera efectiva a mejorar las condiciones laborales en las empresas y de esa manera mejorar el nivel de vida y abrir mayores posibilidades de empleo.

En base a lo dicho anteriormente los capitales humano y cultural solo serían efectivos en la medida en que el capital social proporcionara el vínculo necesario para el logro de estos capitales. Desde este enfoque, de nada serviría que los individuos tuvieran educación, y experiencia, sin tener las redes y los contactos necesarios para aprovechar la eficacia de los capitales humano y cultural, tales como el aumento de empleabilidad, de salario recibido y las posibilidades de promoción (Araújo, 2015).

Según la teoría bourdieuniana se deduce la siguiente tesis: la desigualdad social entre las familias (sus condiciones de existencia) determinará las trayectorias escolares de sus descendientes, generando así una nueva desigualdad (individual/ escolar) que reproducirá a la anterior (social/familiar). Posteriormente, ambas desigualdades

(social e individual) determinaran la trayectoria socio-laboral de los descendientes. En este proceso reproductivo, el sistema escolar tendrá un papel fundamental como legitimador de la desigualdad socioeconómica. (Rodrigo, 2015, p. 4)

2.1.2 Fundamentos teóricos

2.1.2.1 Teorías del salario

2.1.2.1.1 Clásicos

Para Adam Smith (1976) considera al salario como:

La justa retribución por el trabajo del obrero, como lo es la ganancia para el capitalista y la renta para el terrateniente. En la medida en que los patronos aumentan sus ganancias, están en condiciones de pagar un mayor precio por la mercancía del trabajo, siempre que ese aumento de la riqueza sea continuo. (p. 62)

La fuerza laboral entregada por el trabajador siempre es a cambio de una remuneración independientemente si ejerce o no una profesión u oficio por lo que desde tiempos remotos los sueldos y salarios ha sido considerado como una parte importante dentro del desarrollo económico fomentando el consumo según el nivel de ingreso de cada familia.

Por lo que, David Ricardo (como se citó en Arjón, 2006) , establece la Teoría del salario de Subsistencia mencionando que:

La remuneración al trabajador debe ser equivalente, no a lo que produce dicho trabajador, sino a lo que éste necesite para sobrevivir, a lo que denominó el precio natural de la mano de obra. A su vez, el precio del mercado de la mano de obra es igual al precio que resulta de las fuerzas de la oferta y la demanda. Así, a mayor incremento de la población, es decir, una mayor oferta de mano de obra corresponde a un nivel del salario. (p. 12)

A todo esto, se puede decir que solo cuando el proceso de acumulación de capital se detiene y la demanda dentro del mercado laboral deja de crecer, entra en ajuste la oferta de trabajo es decir que los salarios caen a nivel de subsistencia y la población

deja de aumentar. En las economías en expansión los salarios se sitúan por encima del nivel de subsistencia y además cabe esperar que crezcan.

También vale destacar que dentro de la vertiente feminista se ha apoyado en los fundamentos de la teoría marxista para explicar las brechas salariales de género. Aducen que en lo que respecta al capitalismo en su búsqueda por obtener beneficios, remuneran más a los hombres que a las mujeres por lo que para las mujeres acorta las posibilidades de independencia económica y las obliga a reproducir los roles dentro del hogar, produciendo bienes y servicios no valoradas en el mercado.

La distribución del ingreso en América Latina se ha caracterizado por sus altos niveles de desigualdad y persistencia en el tiempo. Los bajos niveles de ingresos y elevados niveles de desigualdad no solo tienen efecto sobre el bienestar y la estabilidad socio política sino también en la eficiencia de la economía por lo que los elevados niveles de desigualdad podrían estar correlacionados con decisiones por parte de diversos agentes económicos (Contreras & Gallegos, 2007).

2.1.2.1.2 Neoclásicos

Los neoclásicos otorgan un papel importante al mercado, pues lo consideran como el mejor distribuidor de los recursos. Dentro de la teoría de la competencia del *laissez-faire*, se debe a una interferencia del gobierno en el libre juego de las fuerzas del mercado por lo que limita un poco el libre mercado propiciando las prácticas monopolísticas.

Dentro de la racionalidad de los individuos y de las fuerzas de la oferta y demanda del mercado laboral, los precursores neoclásicos consideran al salario como fruto de una decisión entre el trabajador y empleador donde ambos buscan su máximo beneficio. El individuo trabaja en función de la utilidad que la actividad representa.

Los niveles de salario están determinados por la productividad del trabajador bajo ciertas condiciones del mercado. Pigou, contemporáneo con Marshall, ha realizado varias obras dentro de estas la que destaca la Teoría del empleo, donde se desarrolla lo que se ha considerado la teoría neoclásica de la ocupación donde se explica la ley

de los rendimientos decrecientes de los factores de producción, principalmente del trabajo.

De manera general la teoría neoclásica del empleo parte del equilibrio en el mercado de trabajo, pues plantea que el nivel de empleo es determinado mediante la igualdad de la demanda de trabajo y la oferta de trabajo. Ambas curvas expresan una relación entre los salarios, los precios y el empleo.

2.1.2.2 La brecha salarial por género

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. Por lo que según Adam Smith (1967) menciona que:

La inversión en 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. (p. 20)

La desigualdad de género es un fenómeno que se expresa en múltiples dimensiones. Desde el punto de vista económico, la investigación se concentra en el análisis de la desigualdad de los ingresos en el mercado laboral. Más allá de los retos pendientes en cuanto a los ingresos y el acceso a un trabajo de cualquier tipo, un efecto menos estudiado dentro de la desigualdad salarial se relaciona con las condiciones de acceso laboral, en particular la estabilidad laboral (Castillo & Salas, 2018).

También el deterioro de las condiciones laborales es consecuencia de la creciente falta de incumplimiento a los derechos de seguridad social, presencia de contratos inestables, prolongación desmedida de las jornadas de trabajo, ausencias de los beneficios sociales y la expansión de ofertas de trabajo con baja remuneración (Oliveira, 2006).

De esta manera, parte de la brecha salarial debe ser explicada por los diferenciales salariales productivos de la población (escolaridad y experiencia), mientras que otra

parte se debe a factores discriminatorios. En las últimas décadas existieron cambios significativos en la composición del mercado laboral.

Por otro lado, respecto a la brecha salarial, en Ecuador para septiembre 2018, el ingreso promedio de un hombre con empleo es \$398.4; mientras que para una mujer con empleo es de \$ 318.2, esto de acuerdo a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC. Esto supone una brecha aproximada de \$80,2 en Ecuador. Además de esto la publicación señala que la tasa de empleo global se ubicó en 96,6% para los hombres y 95,2% para las mujeres, y se registra aproximadamente 40 horas promedio de trabajo a la semana para los hombres, mientras que las mujeres dedican 33 horas a la semana a sus actividades (Revista Gestión, n.d.).

Sin embargo, en el último año a raíz de la pandemia que dio inicio a varios retrocesos dentro del desarrollo económico en todo el mundo Ecuador no se queda atrás ya que el cálculo más reciente del INEC indica que en el país, la brecha salarial es del 15.2%, lo que quiere decir que , por cada dólar que un hombre gana, una mujer solo gana \$0.84 pero a pesar de todo la cifra era un avance, ya que hasta 2013 la brecha superaba el 23% (Expreso, n.d.).

De acuerdo a Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) el gobierno tiene un papel importante dentro de la promoción de la igualdad de género, no solo por el control en la elaboración y evaluación de políticas; si no también al asegurar la igualdad de oportunidades en la administración pública. Con ello el gobierno estará actuando como un ejemplo a seguir para otros empleadores. Por otra parte, muchos sistemas y sociedades siguen considerando que la crianza de los hijos es responsabilidad de la madre por lo que siguen con la carga de tareas no remuneradas de la vida diaria doméstica (Carpio, 2020).

En este sentido los estudios se han enfocado fuertemente al análisis de los diferenciales salariales entre cada uno de los grupos laborales. Desde el inicio de la dolarización ha sido importante controlar el gasto público para que el régimen monetario sea sustentable en el mediano y largo plazo. Especial atención se ha puesto al crecimiento de los sueldos y salarios del sector público. Por un lado, el

sector privado ha mencionado en innumerables ocasiones su preocupación por los niveles salariales de algunas entidades públicas.

2.1.2.3 La importancia del capital humano para la productividad y el aumento salarial

A partir de los años sesenta con la formación de la teoría del capital humano estudiada por Becker, en diversos países se empezó a acumular evidencias empíricas en diferentes etapas de desarrollo, en relación con la aportación no elemental de la educación a las diferencias de ingresos observada. La desigualdad de ingresos es generada por el mercado de trabajo a partir de la heterogeneidad de la fuerza de trabajo en relación con el nivel educativo, la ocupación, la edad, el sexo, el sector de actividad y la zona de residencia. El capital humano descrito por Schultz, se divide entre escolaridad, experiencia y salud (Araújo, 2015).

Los primeros autores en ocuparse por entender la “tasa de retorno” de la escolarización fueron Schultz (1961), Becker (1964) y Mincer (1958). Según estos teóricos cuando se hablan de capital humano no se habla solo de educación, también incluye la experiencia y el entrenamiento proporcionado por la aplicación laboral ya que ha demostrado ser contribuyente en el crecimiento económico, al tener en cuenta que la educación posibilita al trabajador acceder a puestos de trabajo mejor remunerados.

Respecto a lo anterior Schultz (1961) menciona que al invertir en sí mismos, los seres humanos aumentan el campo de sus posibilidades. Según el autor, cualquier trabajador, al insertarse en el sistema productivo, no solo aporta su fuerza física y su habilidad natural si no que viene consigo conocimientos adquiridos a través de la educación. También realizó una comparación entre las tasas de retorno de un dólar invertido en educación y de uno invertido en capital físico. La conclusión fue que la rentabilidad del dinero invertido en recursos humanos es tan o más grande que la rentabilidad del capital físico por lo que el autor propuso que la educación no debería considerarse como una actividad de consumo sino como una inversión que obtiene tasas muy altas de retorno, respecto al capital físico (Schultz, 1961).

También para Becker (1964) el interés básico de este autor ha sido la investigación del capital humano el define al capital humano como el conjunto de capacidades

productivas que un individuo adquiere por acumulación de conocimientos generales o específicos. Además, el individuo incurre en gastos de educación al mismo tiempo que un costo de oportunidad por permanecer en la población económicamente inactiva, pero a pesar de esto en el futuro esta formación le permitirá obtener mejores salarios, pero los niveles de productividad no solo dependen de la aptitud y la cantidad de inversión sino también de su motivación y de la intensidad de su esfuerzo (Becker et al., 1964).

Mientras que Mincer (como se citó en Cristina & Gutiérrez, 2012) manifestó un marcado interés por el efecto que produce la capacitación o aprendizaje en el trabajo en el aumento de los ingresos. Fue quien primero analizó la relación entre la distribución de las retribuciones y el capital humano para lo cual realizó un modelo basado en la racionalidad económica del sujeto en el mercado laboral analizando de esta manera que la capacitación en el trabajo es causa de un aumento de los salarios y que en medida contribuye a agrandar la brecha de desigualdad en los ingresos (Cristina & Gutiérrez, 2012).

A lo anterior se puede decir que las personas más escolarizadas tienden a ser más disciplinados y productivos y por este mismo motivo recibirán mejores salarios. Entonces la estructura de los salarios e ingresos sería, influenciada por la inversión en educación y salud, así como por el capital social de los individuos, ejemplificada por las posibilidades de conseguir un buen trabajo, factores que también contribuirían al aumento salarial.

2.1.2.4 El contrapunto de Pierre Bourdieu (el abordaje del capital cultural)

La Teoría del capital cultural a la que vamos a referirnos aquí es la tradición sociológica habitualmente asociamos al pensador francés Pierre Bourdieu. De acuerdo a esta teoría, las prácticas culturales de las personas son fuertemente influidas por la interiorización inconsciente de esquemas cognitivos, valóricos y afectivos. Esto significa que las personas con mayor educación formal, más recursos económicos y un origen social más elevado tendrán un comportamiento cultural que podríamos entender como el más sofisticado, refinado o, haciendo uso de un término polémico, pero de gran tradición, legítimo (Caso & Como, 2013).

Además, este autor defiende una posición distinta respecto al capital humano. Él se enfatizó en el capital cultural es decir que este capital se compone de una serie de características adquiridas o heredadas de los padres, como la escolaridad, el contacto con los libros y con la “cultura legítima” de las sociedades. El ingreso familiar influye directamente sobre el capital cultural ya que, generalmente, individuos con mayor capital económico tienden a invertir en capital humano y cultural.

Entonces se podría decir que la decisión de estudiar está influenciada por la relación costo-beneficio es decir analizando si los beneficios del estudio exceden sus costos, a partir de esta lógica las mujeres tienden a estudiar más que los hombres por el hecho de que se encuentran desfavorecidas en el mercado laboral. La familia y la escuela cumplieron roles de segregación entre hombres y mujeres. Un ejemplo de esta idea es la vocación ocupacional: “las mujeres no son aptas para las ciencias duras” este es uno de los ideales vendidos en casi todas las sociedades del mundo.

Además, la teoría del capital humano ha mostrado históricamente una relación ambivalente con la juventud. Por un lado, la infancia y la juventud, o las primeras etapas de socialización de la socialización de los sujetos son entendidas como momentos cruciales para explicar la formación del hábito. Los jóvenes son comprendidos como los novatos, los que entran en las disputas propias del campo cultural desde posiciones de relegamiento. (Caso & Como, 2013, p. 144)

En cada campo una o varias especies de capital actúan “en tanto que arma y en tanto que, en juego de lucha, lo que permite quien lo detenta ejercer un poder, una influencia”. Esta fuerza es diferencial, la dotación de capital cultural entre los diferentes agentes es desigual, ellos son portadores de disposiciones incorporadas (hábitos) que caracterizan sus tomas de posición y estructuran acciones (García, 2003).

Por lo que se puede decir que Bourdieu hace hincapié en la importancia cultural y critica la primacía otorgada a los factores económicos. Quiere destacar que la capacidad de los agentes para imponer sus producciones culturales y simbólicas ya que desempeña un papel esencial dentro de las relaciones sociales. El capital cultural también puede intervenir dentro del nivel de ingresos percibidos por los trabajadores ya que la sociedad también juega un papel fundamental dentro del mercado laboral.

2.1.2.5 La segmentación del mercado y el entrenamiento en las empresas

La segmentación del mercado consiste en identificar comportamientos similares entre personas en un determinado mercado, tratando de formar un grupo (o grupos) con características similares. Kotler Armstrong (1998), menciona ciertos tipos y grados de segmentación, entre las que destacan: geográficas, demográficas, psicográficas y de comportamiento. Sin embargo, podemos citar a Thurow como uno de los principales exponentes acerca de los factores que condicionan o influyen las diferencias de oportunidades e ingresos entre agentes sociales.

Este autor define al capital humano como las habilidades, talentos y conocimientos productivos de un individuo. Sin embargo, la necesidad apremiante de la educación no va de la mano con las personas pobres ya que no tiene muchos medios para producir futuros ingresos, ya que invertirían menos en su capital humano. El resultado es menos inversión, y con esto, un círculo vicioso de pobreza.

Una parte importante respecto a este tema es que la educación no necesariamente ayudaría al desarrollo económico por lo que dentro de una empresa los empleados con mayor nivel de escolaridad no son necesariamente productivos a razón de que la educación se proporciona de manera relativamente igualitaria por lo que lo que realmente los diferencia es el nivel de entrenamiento recibido dentro de la empresa.

Además el autor sugiere que la educación no es el único determinante de los ingresos, pues también sería producto de una serie de factores implicados en una realidad, tales como: 1) las características sociohistóricas del empleo; 2) la naturaleza del progreso técnico generado por ciertos tipos de puestos de trabajo en determinadas proporciones; 3) lo que denominó “ la sociología de la determinación de los salarios” y por último; 4) por la distribución de los costos de formación entre los trabajadores y los empleadores que pueden influir en el salario que se asocia a cada puesto de trabajo (Araújo, 2015).

Dentro del proceso de segmentación de mercado los fundamentos que sustentan y justifican están relacionados con las diferencias existentes entre los consumidores, tanto desde el punto de vista individual como grupal. Si los mercados fueran homogéneos, es decir, los individuos que los componen tuviesen similares

antecedentes de formación, grupos étnicos de origen, intereses, necesidades y requerimientos, no habría necesidad de segmentar (Fernández, 2001).

2.1.2.6 La influencia del capital social

Dentro de este tema los autores que han centrado sus estudios en el capital social son Bourdieu (1986), Coleman (1988) y Putnam (1993). Sin embargo, solo el primer autor es el que analiza al capital social como un elemento no contributivo para el individuo si no perjudicial. Bourdieu (1986) muestra que el capital social sirve para mantener en clases sociales a los individuos impidiendo la movilidad social ascendente, aludiendo así que el principal problema son las desigualdades sociales al momento de ingresar al mercado laboral.

Por otro lado, Coleman (1988) quien fue un sociólogo norteamericano en lo que respecta al capital social a partir de la teoría de la elección racional da importancia a las relaciones sociales ya que podrían ser vistas como un activo para las personas convirtiéndose así en capital social.

Además, se puede decir que los capitales humano y cultural van de la mano con el capital social ya que este capital proporciona un vínculo necesario para el logro de esos capitales. El capital social familiar también tiene influencia por motivo de que el capital económico y cultural de los padres son favorables para las futuras generaciones funcionando, así como un filtro para los otros capitales.

Según la determinación de Coleman, el capital social refiere a ciertos “aspectos de las relaciones sociales” que construyen recursos tangibles inherentes a ellas que surgen de las relaciones sociales y que se asocian con ellas y que pueden ser apropiados o usados por los actores en su beneficio. Desde este enfoque de nada serviría que las personas tuvieran una educación y experiencia, sin tener las redes y los contactos necesarios para poder aumentar la empleabilidad, salario percibido y las posibilidades de promoción (Cuéllar Saavedra & Bolívar Espinoza, 2009).

2.2 Hipótesis y/o preguntas de investigación

H₀: El salario del sector público no está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

H₁: El salario del sector público está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

H₀: El salario del sector privado no está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

H₁: El salario del sector privado está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Recolección de la información

3.1.1. Población y muestra

La presente investigación se centra a nivel nacional. El Ecuador alberga 17, 37 millones de habitantes aproximadamente conformados por 8.690.490 hombres y 8.683.172 mujeres, según datos oficiales registrados por el INEC (2019). Se utilizaron datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) que realiza el INEC de manera trimestral desde el 2007. Para definir la muestra el INEC utiliza el método probabilístico que trata de un procedimiento aleatorio al momento de la elección de las viviendas, en un marco de muestreo que tiene como antecedentes los Censos de población y Vivienda (CPV) y las proyecciones poblacionales del Ecuador.

Como población objeto de estudio se reconoce a la totalidad de familias económicamente activas del sector público y privado del Ecuador durante el periodo 2016-2020. La selección de la muestra se la realizó en tres etapas: la primera consistió en el sorteo de las Unidades Primarias de Muestreo (UPM's), en la segunda etapa se escoge un tamaño muestral de cada sector teniendo en cuenta a un segmento de cada Unidad Primaria de Muestreo, y en el último paso dentro de cada sector se establece el número de personas que se encuentra en el mercado laboral con las especificaciones de cada variable.

Respecto al origen de los datos, es necesario la especificación de cada variable las mismas que se mencionan a continuación:

Salario: esta variable fue constituida a partir de ingreso de las personas mensuales dividido para el número de horas trabajadas dentro de un horario normal donde se considera a las personas ocupadas plenas. Para esta variable es necesario obtener el

logaritmo natural para poder disminuir su varianza y conseguir así una distribución normal. Para este estudio se considera a aquellas personas que perciben como ingreso hasta un máximo de \$4.500 dólares.

Escolaridad: esta variable fue construida a partir de la información disponible de la base de datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), tomando en cuenta el nivel de instrucción y los años de escolaridad aprobados por cada persona planteando el supuesto de que las personas de 18 a 30 años cursaron el primero año de educación básica y las personas de 31 a 65 no lo hicieron.

Edad: la variable edad indica el número de años de un individuo. En la presente investigación se tomó en cuenta a las personas entre los rangos de edad de 18-65 años de edad. La edad es creciente con el tiempo y después de cierto tiempo decrece por lo que es necesario añadir la variable artificial edad al cuadrado el cual permite la corrección de la no linealidad de la edad respecto a la variable dependiente.

Sexo: es una variable categórica (o cualitativa) con dos categorías (hombre-mujer) estas se pueden representar como variables dummy tomando valores de 0 y 1. Los dos valores significan que la observación pertenece a una de dos categorías.

Capital cultural: medida a partir de la escolarización de los padres ya que se compone de una serie de características adquiridas o heredadas de los padres, como la escolaridad, el contacto con los libros y con la “cultura legítima” de las sociedades.

Capital Social: Bourdieu (1986) muestra que el capital social sirve para mantener en clases sociales a los individuos impidiendo la movilidad social ascendente, aludiendo así que el principal problema son las desigualdades sociales al momento de ingresar al mercado laboral por lo que esta variable fue medida a partir de la participación y/o asociación a sindicatos y asociaciones de clase.

Ocupación: variable independiente binaria (1. Empleado Sector privado, 0- Caso contrario; 1- Empleado sector público, 0- Caso contrario).

Estado civil: es una variable categórica (o cualitativa) con dos categorías (casado-soltero) estas se pueden representar como variables dummy tomando valores de 0 y 1. Los dos valores significan que la observación pertenece a una de dos categorías.

3.1.2. Tipo de investigación

Esta investigación se encuentra dentro de la categoría cuali-cuantitativa, es cualitativa debido a que explica las características de cada una de las variables a través de la teoría económica, mientras que es cuantitativa porque se utiliza datos numéricos para contrastar la información obtenida en la teoría. Se aplican también análisis estadísticos descriptivos y estadísticos inferenciales, los análisis descriptivos permiten explicar el comportamiento de las variables a través del período de estudio, así como también explicar los hechos históricos que han provocado cambios. Mientras que es inferencial ya que a partir de los datos numéricos existentes se crean modelos econométricos para su posterior estimación e interpretación.

3.1.3. Fuentes primarias y secundarias

Las fuentes de información secundarias para realizar la investigación son las siguientes:

- Laboratorio de dinámica laboral y empresarial (LDLE): es una herramienta de análisis orientada a satisfacer la creciente demanda de información sobre la estructura productiva del país y su contraparte en el sistema aboral y la elaboración de análisis más específicos y profundos sobre estas temáticas, de tal forma que contribuya al diseño e implementación de políticas públicas.
- Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): es una operación estadística que forma parte del Sistema Integrado de Encuestas de Hogares (SIEH), y por su diseño metodológico representa uno de los instrumentos estadísticos más importantes para estudiar la situación del empleo en el país, la caracterización del mercado de trabajo, la actividad económica de los ecuatorianos y las fuentes de ingresos de la población. De

esta fuente se obtuvieron los datos de las variables: Ingreso salarial, escolaridad, niveles de escolaridad de los padres, capital social, ocupación del Ecuador para el periodo 2016-2020.

- Registro Civil: donde se hace constar por autoridades competentes los nacimientos matrimonios, defunciones y demás hechos relativos al estado civil de las personas. De esta fuente se obtuvieron los datos de las variables: sexo, edad, estado civil para el periodo 2016-2020.

3.1.4. Instrumentos de recolección de la información

3.3.4.1 Ficha de observación

Este instrumento almacena los datos en un cuadro donde se observa a las variables y los datos organizados cronológicamente de cada una de las variables, este instrumento permite la observación de los datos y su manejo en el software Gretl.

3.1.4.2. Método de recolección

Los datos de cada una de las variables fueron recolectados de la base de datos del Laboratorio de Dinámica laboral y Empresarial, posteriormente fueron ubicados en la ficha de observación para su correcto manejo, los datos presentan una frecuencia mensual desde el año 2016 al año 2020, mostrando cada variable un total de 60 datos.

3.2. Descripción detallada del procesamiento de la información

Para llevar a cabo el tratamiento de la información y dar cumplimiento a los objetivos planteados el estudio se apoyó en los trabajos de investigación de Araújo (2015) y Castro, Reinoso y Otuca (2015) quienes utilizan metodologías acorde al tema planteado. Por lo tanto, en este apartado se utilizó dos tipos de investigación:

- *Estudios correlacionales*

Para medir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres en función del capital humano, social y cultural en el sector público y privado del Ecuador en el período 2016-2020, se utilizó la ecuación desarrollada por Mincer cuya técnica se basa en medir la desigualdad de ingresos de los individuos en el mercado de trabajo, a partir de algunas condicionantes visibles a lo largo de la curva de distribución de los salarios entre hombres y mujeres: el capital humano, la integración en el trabajo, el capital social, el capital cultural y el estado civil.

Las regresiones que miden la asociación entre las variaciones en X y Y fueron moldeadas de la siguiente manera:

- Y= Ingreso Salarial: variable dependiente o respuesta; construida a partir del logaritmo natural del salario/hora, donde se considera como salario todo ingreso derivado del trabajo.
- X=Variables independientes o covariables serán establecidas comparaciones de ingresos entre los siguientes grupos:

X_1 = Sexo: Hombre-0 y Mujer-1(dummy)

X_2 =Escolaridad y escolaridad al cuadrado; Variable Independiente Continua; 0 a 20 años de estudio

X_3 =Edad y edad al cuadrado: medida de forma continua por edad del individuo

X_4 = Capital cultural de las familias: medido a partir de la escolarización de los padres.

X_5 = Capital social o redes de contactos: medido por la participación y/o asociación a sindicatos y asociaciones de clase

X_6 = Ocupación: variable independiente binaria (1-Empleado Sector privado, 0-Caso contrario; 1-Empleado Sector público, 0-Caso contrario)

Modelo Econométrico

Uno de los modelos que se utilizó en este estudio se fundamenta en la ecuación minceriana utilizada para la estimación de coeficientes (β) de retorno de escolaridad, experiencia. Se utilizó el método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Los estudios de Mincer (1958) fueron el marco inicial para una serie de análisis que midieron el impacto de los años de escolaridad en los salarios de los individuos. Según este modelo, la relación del capital humano con los ingresos está dada por la siguiente relación:

$$\ln(Y) = (\beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{ii} + \dots + \varepsilon)$$

Donde,

$\ln(Y)$ = Logaritmo natural del salario hora estimado de hombres y mujeres, que participan en el mercado del trabajo, donde Y es el salario recibido por el individuo que es influenciado, por ejemplo, por la educación (X_i), la experiencia (X_{ii}), y otros factores no observables.

β_1 = mide el efecto de la educación sobre el salario, manteniendo todos los otros factores fijos (*ceteris paribus*)

β_2 = mide el efecto de la experiencia sobre el salario, manteniendo todos los otros factores fijos

ε = componente residual aleatorio

En esta parte, es necesario exponer dos modelos por separado, uno para el género masculino y otro para el femenino, de la siguiente manera:

En el caso de los hombres:

$$\ln y_i^H = \beta_0^H + \beta_1^H \text{Edu}^H + \beta_2^H \text{Edad}^H + \beta_3^H \text{Edad}^{2H} + \beta_4^H \text{Capital cultural}^H + \beta_5^H \text{Asociados}^H + \beta_6^H \text{Ocupación}^H + \beta_7^H \text{Estado civil}^H + \varepsilon^H$$

En donde:

Lny_i^H : Logaritmo del salario por hora

Edu^H : Nivel educativo en años cursados de educación formal

$Edad^H$: Edad del individuo

$Edad^{2H}$: Edad al cuadrado del individuo

$Capital\ cultural^H$: Medido a partir de la escolaridad de la madre

$Asociados^H$: Medido a partir de la asociación o a filiación a instituciones

$Ocupación^H$: Variable binaria (1-Empleado Sector privado, 0-Caso contrario; 1-Empleado Sector público, 0-Caso contrario)

$Estado\ civil^H$: Variable dummy (0 soltero y 1 casado)

ε^H : Término de error que incluye los supuestos de una distribución normal, con media cero y varianza constante

Y para las mujeres:

$$Lny_i^M = \beta_0^M + \beta_1^M Edu^M + \beta_2^M Edad^M + \beta_3^M Edad^{2M} + \beta_4^M Capital\ cultural^M + \beta_5^M Asociados^M + \beta_6^H Ocupación^M + \beta_7^H Estado\ civil^M + \varepsilon^M$$

En donde las variables especificadas incluyen las mismas consideraciones, solo aplicadas al género femenino.

- **Estudios explicativos:**

Finalmente, para establecer por medio de la brecha salarial si las diferencias salariales se deben a dotaciones de capital humano o al efecto de la discriminación salarial por género, se procedió a emplear la descomposición del diferencial de salarios con la técnica desarrollada por Oaxaca y Blinder (1973) , que determina el monto de la brecha de los ingresos que corresponden a diferencias en las dotaciones de capital humano, así como el importe que es atribuible a la discriminación salarial.

Se obtuvieron los valores medios de la muestra y después se calculó la diferencia de los logaritmos del salario por hora entre los géneros:

Representando en forma matricial:

$$\text{Lny}_i^H - \text{Lny}_i^M = \hat{X}_H \beta_H - \hat{X}_M \beta_M$$

En donde:

\hat{X}_H y \hat{X}_M : Son los vectores de las estimaciones medias de las variables de cada género, y

β_H y β_M : Son los coeficientes estimados, correspondientes a dichas variables.

Al desarrollar la ecuación, toma la siguiente forma:

$$\text{Lny}_i^H - \text{Lny}_i^M = (\bar{X}_H - \bar{X}_M) \hat{\beta}_H + \bar{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)$$

En donde:

$\text{Lny}_i^H - \text{Lny}_i^M$: Diferencial del logaritmo del salario por hora.

$(\bar{X}_H - \bar{X}_M) \hat{\beta}_H$: Componente del capital humano, se basa en que las diferencias en productividad entre los géneros son causa de desigualdad salarial.

$\bar{X}_M (\hat{\beta}_H - \hat{\beta}_M)$: Mide la discriminación existente entre géneros en el mercado laboral.

El razonamiento que se empleará es que a un mayor nivel educativo se tiene mayor probabilidad de participar en el mercado de trabajo, debido a que el costo de oportunidad aumenta con los niveles cursados por el individuo.

3.3. Operacionalización de las variables

3.3.1 Operacionalización de la variable dependiente: Salario/ hora

Tabla 1. Operacionalización de la variable dependiente: Salario/hora

Concepto	Categoría o dimensión	Indicadores	Ítem	Instrumentos
<p>Es el valor que percibe un empleado mensualmente por su trabajo. Incluye valores mensuales de : sueldo o salario básico (antes de deducir impuestos y descuentos varios), horas extras, comisiones, bonos de producción, subsidios, transporte, entre otros.</p>	<p>Salario por hora</p>	<p>Logaritmo natural del salario hora</p>	<p>¿Cómo ha evolucionado el nivel de ingresos de hombres y mujeres a lo largo del período 2016-2020?</p>	<p>ENEMDU</p>

Fuente: Marco teórico

Elaborado por: Calero Alexandra

3.3.2 Operacionalización de las variables independientes: Escolaridad, Estado Civil, Capital Cultural, Capital Social, Ocupación, edad, Años de experiencia.

Tabla 2. Operacionalización de las variables independientes: *Escolaridad, Estado Civil, Capital Cultural, Capital Social, Ocupación, edad, Años de experiencia.*

Variables	Concepto	Categoría	Indicadores	Ítems	Instrumentos
Escolaridad	Período en el que un niño o joven asiste a la escuela para estudiar y aprender, especialmente el tiempo que dura la enseñanza obligatoria.	Características Demográficas	Ninguna	¿Cómo ha evolucionado la escolaridad en el Ecuador durante el período 2016-2020?	ENEMDU
			Centro de alfabetización		
			Jardín		
			Primaria		
			Educación básica		
			Secundaria		
			Educación media		
			Superior		
Estado Civil	Condición de cada persona en relación a		Casado	¿Cómo ha incidido el estado civil	ENEMDU

	los derechos y obligaciones civiles		dentro del mercado laboral para hombres y mujeres?	
Capital Cultural	Es la acumulación propia de una clase, que heredada o adquirida mediante la socialización, tiene mayor peso en el mercado simbólico cultural entre más alta es la clase social de su portador	Nivel de educación de la madre	¿De qué manera el nivel de instrucción de los padres influye en los hijos?	ENEMDU
Capital Social	Hace referencia a las normas, instituciones y organizaciones que promueven la confianza y la cooperación entre las personas, en	No tiene seguro	¿De qué manera el capital social influye en la percepción del salario?	ENEMDU
		Tiene seguro		

	comunidades y en la sociedad en su conjunto			
Ocupación	Son aquellas personas de 16 o más años que tienen un trabajo por cuenta ajena o que ejercen una actividad por cuenta propia	Empleado privado	¿De qué manera la ocupación interviene en la percepción salarial?	ENEMDU
		Empleado público		
Edad	Tiempo que una persona a vivido desde su nacimiento	Número de años de un individuo	¿De qué manera impacta el nivel de experiencia en el mercado laboral?	ENEMDU
Años de experiencia	Es un conjunto de aptitudes y conocimientos adquiridos en un determinado puesto de trabajo.	Años que una persona ha dedicado a una actividad laboral		ENEMDU

Fuente: Marco teórico

Elaborado por: Calero Alexandr

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados y discusión

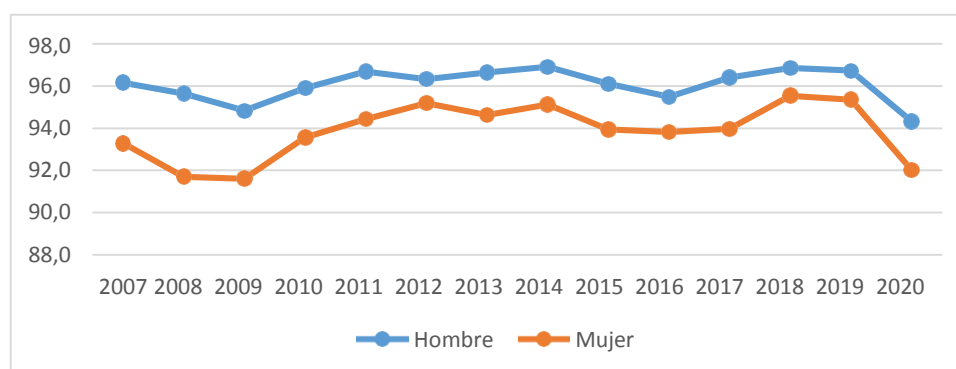
Con el propósito de cumplir con el primer objetivo de la investigación referente a la medición la desigualdad de ingresos de hombres y mujeres en función del capital humano, social y cultural determinando las características salariales en el sector público y privado del Ecuador a partir de un análisis del empleo se obtienen los siguientes gráficos los mismos que permiten explicar el comportamiento de las variables en el período 2007-2020

4.1.1. Análisis del empleo por género en Ecuador

Las condiciones del mercado laboral indican que el empleo global ha mantenido una estabilidad relativa y de la misma manera las tasas de desempleo, lo cierto es que el empleo adecuado ha tenido una disminución a partir de diciembre del 2014; mientras que el subempleo ha tenido un crecimiento desde el año 2012, que se acentúa en diciembre del 2015.

En los siguientes gráficos se observa la evolución del empleo global por género a través de los años, expresado en porcentaje.

Gráfico 1. Empleo Global de hombres y mujeres a nivel nacional

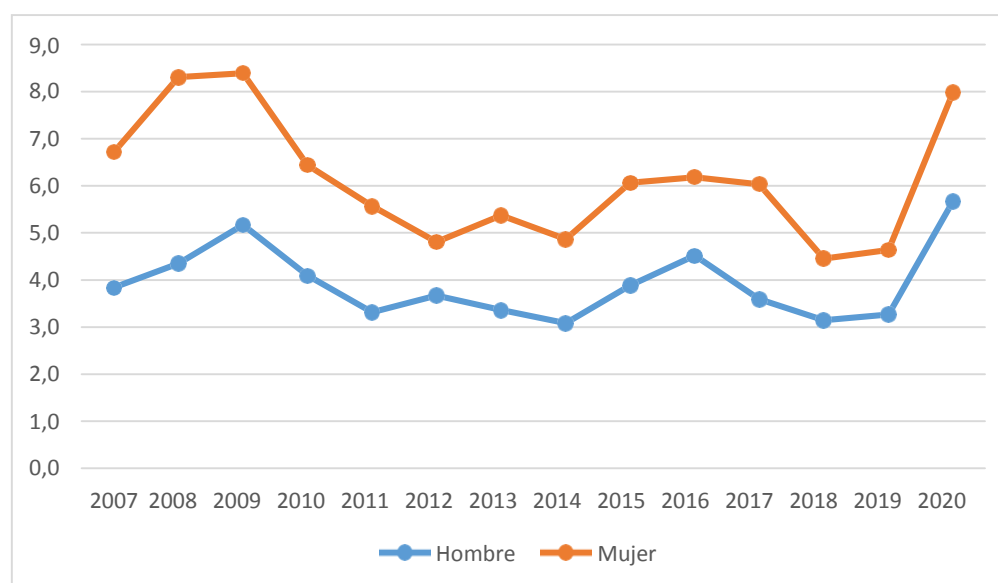


Fuente: INEC- ENEMDU (2007-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Se puede observar que el nivel de empleo global en el Ecuador respecto al género masculino tiene un promedio del 96.1% dentro de la escala del mercado laboral, mientras que para el género femenino hay un promedio de empleo global del 93,9% es decir que a lo largo de los años no se ha logrado eliminar por completo estas brechas de empleo existentes aún entre hombres y mujeres. Claramente se muestra en la gráfica que a raíz de la crisis sanitaria iniciada en el año 2019 el empleo tuvo una caída muy considerable por varias razones, entre las más importantes fueron: la crisis económica y también las afectaciones que se produjo en el ciclo económico que fortalecen los niveles de empleo en el cual el sector económico más afectado fue el turístico y artesanal donde también se concentran altos niveles de empleo, además de eso dentro de las exportaciones hubo un déficit en la balanza comercial ya que además de producirse un incremento en las importaciones, fueron mayores que las exportaciones alcanzando así el 20.78% del PIB. Por lo que la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) estableció que alrededor de 700 mil personas habrían perdido sus empleos en los meses más difíciles de la pandemia.

Gráfico 2. Desempleo de hombres y mujeres a nivel nacional

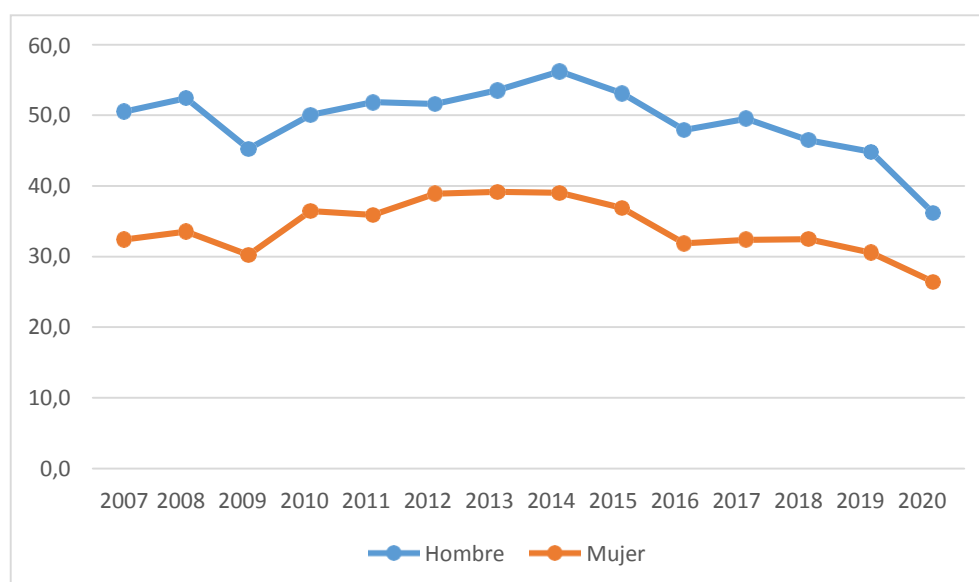


Fuente: INEC- ENEMDU (2007-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Mediante el presente gráfico se puede observar que los niveles de desempleo son mayores para la mujer teniendo así un promedio de desempleo de 6.1%, mientras que el hombre durante este período ha tenido un promedio de desempleo del 3.9%. El desempleo para la mujer desde tiempos anteriores ha sido un problema que no se ha logrado erradicar completamente a pesar de tener las mismas capacidades que los hombres para ejercer su fuerza laboral. Además de acuerdo con los últimos datos del INEC el desempleo a nivel general bordea el 7 %. Sin embargo, en lo referente al empleo adecuado ha disminuido en casi una tercera parte entre el año 2017 y 2020 incrementando así el empleo inadecuado esto significa que el empleo a nivel nacional se ha deteriorado en los últimos años.

Gráfico 3. Empleo Adecuado de hombres y mujeres a nivel nacional



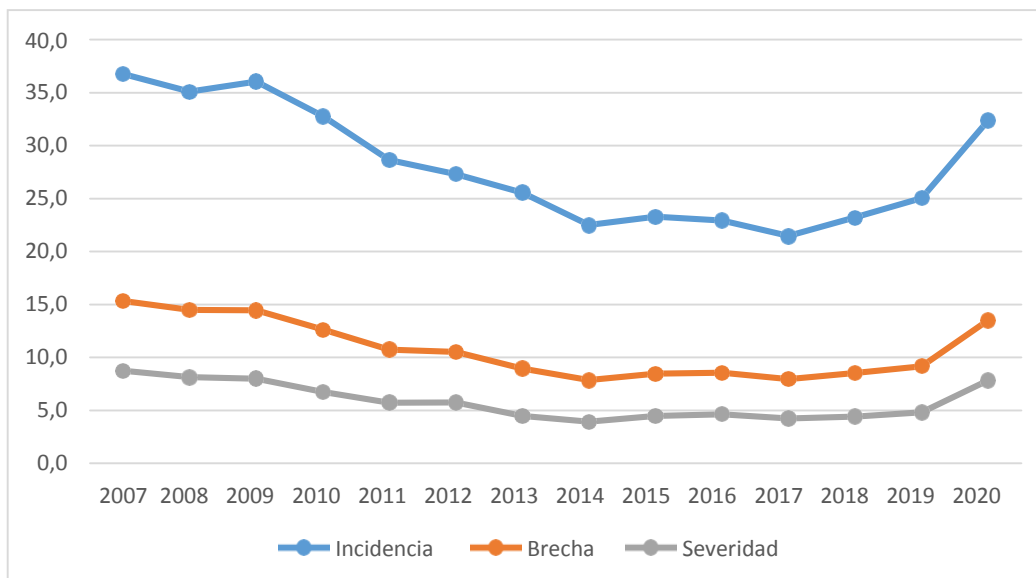
Fuente: INEC- ENEMDU (2007-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Respecto al empleo adecuado por género tenemos que en promedio para el hombre es de 49.2% mientras que para la mujer es 34%, es decir que el empleo adecuado para la mujer es 15.2% menos respecto al género masculino. Como se mencionó anteriormente el período comprendido entre 2017 -2020 ha tenido un cambio relativo negativo respecto a los anteriores años. Sin embargo, la Población Económicamente activa se encuentra en un 61% pero no específicamente en el empleo adecuado sino en el subempleo o en el empleo

inadecuado, los mismos que permiten apenas la subsistencia promoviendo la informalidad y la precariedad.

Gráfico 4. Índice de Pobreza por ingresos a nivel nacional



Fuente: INEC- ENEMDU (2007-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

La pobreza por ingresos es otro indicador importante que nos permite visualizar a nivel nacional como se encuentra la economía de la población. Mediante la gráfica se puede visualizar claramente como se ha ido estableciendo éste índice a lo largo de los años. Además, se puede mencionar que a partir del año 2009 los niveles de pobreza por ingresos han ido disminuyendo respecto a años anteriores, sin embargo, nuevamente a partir del año 2017 éste índice ha comenzado a ascender llegando al 32.4% en el año 2020. Esto es una clara representación que durante los diferentes períodos presidenciales la pobreza por ingresos no ha sido erradicada como tanto lo han mencionado y hasta el momento sigue siendo un tema preocupante. En lo que respecta a la severidad el cual mide la profundidad de la pobreza dentro de la pobreza tenemos en promedio un 5.9% entre los años 2007 y 2020 el cual nos quiere decir que el 5.9% de la población se ha mantenido en la pobreza por ingresos en este período.

De acuerdo con datos del INEC que nos muestran en los últimos años cifras desalentadoras respecto a los niveles de condición de vida de la población estableciendo que, respecto al

índice de pobreza por ingresos, una de cada cuatro personas tiene que sobrevivir con menos de 85\$ mensuales, mientras que casi una de cada diez sobrevive con menos de 48\$ al mes. La pobreza multidimensional que evalúa las condiciones de vida, afecta de manera extrema al 16.9% de la población, mientras que más de la tercera parte de la población no logra satisfacer ni siquiera sus necesidades básicas.

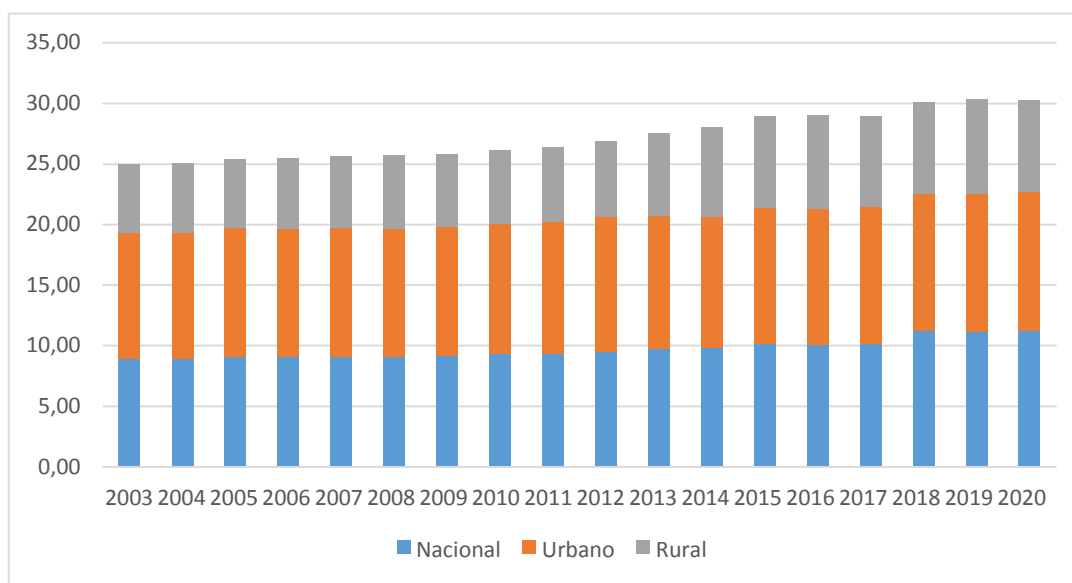
4.1.2. Ingresos por género en función del capital humano, social y cultural.

Las variables de estudio fueron seleccionadas en base a su alto grado de asociación con la variable dependiente que en este caso es: salario/hora. El análisis se realizó de acuerdo a la revisión bibliográfica a la misma vez que la selección de las covariables fue en base a la importancia teórica.

4.1.2.1. La escolaridad

es una parte fundamental para el desarrollo individual de la sociedad el cual permite tener mayores oportunidades laborales sin embargo el acceso a la educación para la mujer ha sido todo un reto en años anteriores por lo que mediante los informes emitidos de ministros de 1930 a 1940 nos da a conocer de como ellas han logrado salir de la vida privada de madres, esposas y cristianas abnegadas hacia una vida llena de oportunidades entre ellas el acceso a la educación. En la presente grafica se pretende demostrar la evolución que ha tenido la escolaridad.

Gráfico 5. Nivel de escolaridad nacional, urbana y rural



Fuente: INEC- ENEMDU (2003-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Se puede observar que las tasas promedio de escolaridad en el período 2003-2020 se han ido manteniendo a nivel nacional a pesar de que no sean tan altas, sin embargo, a nivel de zonas tenemos que en la zona rural los años promedio de escolaridad son apenas de 6.6 años es decir que en promedio la población rural logra culminar la educación básica mientras que en la zona urbana este promedio es más alto llegando a 10.9 años de escolaridad.

4.1.2.2. Segmentación Ocupacional

Es fundamental, así como también el entrenamiento recibido por parte de las empresas para la determinación salarial incluido así el capital humano y cultural.

Según las últimas estadísticas del ENEMDU respecto al mercado laboral tenemos que del total de empleados de la población nacional el 58.6% corresponden al género masculino mientras que el 41.4% corresponde al género femenino. Por tipo de empleado tenemos que el 8.5% de la población se encuentra laborando en el sector público y el 91.5% en el privado esto se debe a que el campo más amplio de empleo lo genera el sector privado entrando en mayor porcentaje los rangos de edad entre 45-64 años. En los últimos años el campo laboral ha tenido complicaciones a consecuencia de la crisis económica y sanitaria

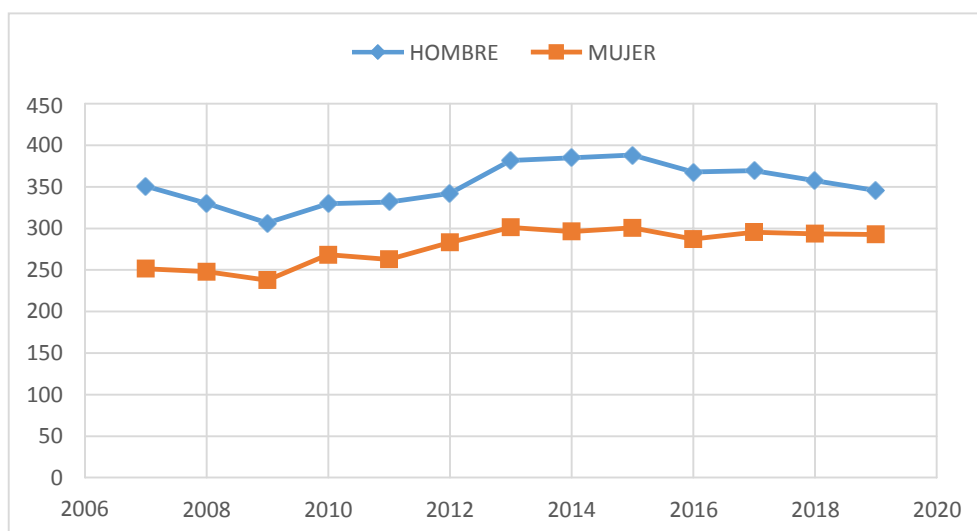
por lo que hay poca oferta, pero una excesiva demanda de trabajo y por motivo de altos índices de desempleo que se está dando ha causado que el sector informal haya aumentado encontrándose con un 48.6% a comparación de años anteriores.

4.1.2.2.1. Producción del trabajo no remunerado

Otra problemática es el trabajo no remunerado, aunque la brecha de escolaridad no sea tan grande la carga laboral si lo es. Las mujeres destinan el 46% de su tiempo mientras que los hombres el 40% esto nos da a entender que las mujeres tienen menos tiempo de ocio, independientemente del nivel de instrucción que la mujer tenga es menos remunerada que los hombres. Respecto a la escolaridad se puede mencionar que la carga de trabajo doméstico recae en mujeres jóvenes (18 a 29) ya que a causa de varios factores entre ellos la maternidad o el matrimonio hace que se les dificulte continuar con los estudios y también entre los 30 y 44 donde es la etapa activa en el mercado laboral hace que las actividades del hogar y responsabilidad con los hijos tengan menos tiempo para otras actividades.

La percepción salarial dentro del campo laboral ha sido mayor para los hombres que para las mujeres como se puede observar a continuación:

Gráfico 6. Nivel de ingresos laborales según el sexo



Fuente: INEC- ENEMDU (2007-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Mediante el siguiente grafico se puede decir que la brecha salarial sigue existiendo ya sea en mayor proporción o en menor por lo que a diferencia de los anteriores años en el 2019 el ingreso promedio para el hombre fue de 345.5\$ mientras que para la mujer fue de 292.7\$ existiendo así una brecha de 52.80\$ siendo esta la más baja de los últimos 12 años ya que en el año 2007 la brecha de ingresos fue de 99.3\$. Sin embargo, a pesar de eso hay 1.2% más de mujeres desempleadas que hombres.

Otros autores que han estudiado estos temas también mencionan que el estado civil influye de manera directa en los salarios, pero esto se da más en el caso de la mujer ya que al ocuparse de las actividades del hogar se le reduce el tiempo para ser más productivas en el campo laboral. Según datos de la productividad laboral se verifico que el hombre en todos los estados tiene más ventaja que la mujer casada.

Además, el capital social el cual es medido por la participación en asociaciones o colegios profesionales se mostró significativo para obtener un cargo gerencial en donde a través de regresiones estimadas tuvo una relación directamente proporcional con el logaritmo de salario/hora.

4.1.2.3. Diferencial de salarios sector Público y Privado

Los datos no poseen control estadístico inferencial ya que se trata de estadísticas descriptivas. Tenemos que, en promedio, las personas ganan \$3.401,85, teniendo una desviación estándar de \$1.901,24, y los valores máximos y mínimos \$8.309 y \$273,61 al mes. Los hombres tienen un ingreso salarial promedio de \$2.703,93, con una desviación estándar de \$1.126.06, teniendo así un máximo de \$4.918,33 y un mínimo de \$747,00. Para las mujeres tenemos un salario promedio de \$1.672,47, con una desviación estándar de \$935,32, teniendo un máximo de \$2.977,33 y un mínimo de \$230,61. Además se presenta la distribución salarial, por sexo y percentil. Este análisis se realizó a raíz de los rendimientos salariales de hombres y mujeres sin el control de las variables que se utilizó en el estudio. Para los estudios de la brecha salarial por género, se realiza un desglose salarial por el número de horas trabajadas al mes. Dentro del mercado de trabajo se establece que la participación laboral para los hombres es mayor que para las mujeres

llegando así que el hombre trabaja 8 horas al día mientras que la mujer 6 horas en el mismo lapso de tiempo.

Tabla 3. Salario promedio de hombres y mujeres y razón salarial de las mujeres, (2016-2020)

Salario promedio			
Año	Hombres	Mujeres	Razón salarial%
2016	\$4.658,40	\$3.608,40	0,77
2017	\$4.412,40	\$3.446,40	0,78
2018	\$4.431,60	\$3.544,80	0,80
2019	\$4.290,00	\$3.523,20	0,82
2020	\$4.146,00	\$3.512,40	0,85

Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

En lo que respecta al salario promedio percibido por una persona ocupada plena dentro de un horario normal de trabajo se puede observar claramente como la razón salarial de la mujer en relación al salario del hombre año a año se va incrementando por tal motivo la desigualdad salarial en primera instancia ya se va presenciando.

Tabla 4. Distribución percentílica salarial mensual Sector Publico

Percentil	Salario			Razón salarial
	Media	Hombre	Mujer	Diferencia%
1%	\$ 734	\$ 818	\$ 650	21%
5%	\$ 1.040	\$ 1.100	\$ 980	11%
10%	\$ 1.268	\$ 1.335	\$ 1.200	10%
25%	\$ 1.814	\$ 1.908	\$ 1.720	10%
50%	\$ 2.346	\$ 2.493	\$ 2.200	12%
75%	\$ 3.845	\$ 4.394	\$ 3.295	25%

90%	\$	4.903	\$	5.500	\$	4.306	22%
95%	\$	5.530	\$	6.560	\$	4.500	31%
99%	\$	6.056	\$	7.225	\$	4.887	32%

Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Mediante la siguiente tabla se puede decir que la mayor diferencia de salarios se ubicó en el percentil 99. En el percentil 99 los hombres obtuvieron un rendimiento salario/ hora de \$ 45.15 mientras que para las mujeres el rendimiento salario/ hora es de \$37.85. En el percentil 50 los hombres perciben un salario de \$15.58 por hora y las mujeres \$14.66 por hora estos datos varían de acuerdo a las horas trabajadas.

Tabla 5. Distribución percentilica salarial Sector Privado

Percentil	Salario			Razón salarial
	Media	Hombre	Mujer	Diferencia%
1%	\$ 340	\$ 376	\$ 303	20%
5%	\$ 463	\$ 507	\$ 419	17%
10%	\$ 559	\$ 597	\$ 522	13%
25%	\$ 827	\$ 868	\$ 786	10%
50%	\$ 2.196	\$ 2.675	\$ 1.716	36%
75%	\$ 2.442	\$ 2.660	\$ 2.225	16%
90%	\$ 3.000	\$ 3.875	\$ 2.124	45%
95%	\$ 3.410	\$ 3.850	\$ 2.969	23%
99%	\$ 4.155	\$ 5.009	\$ 3.300	34%

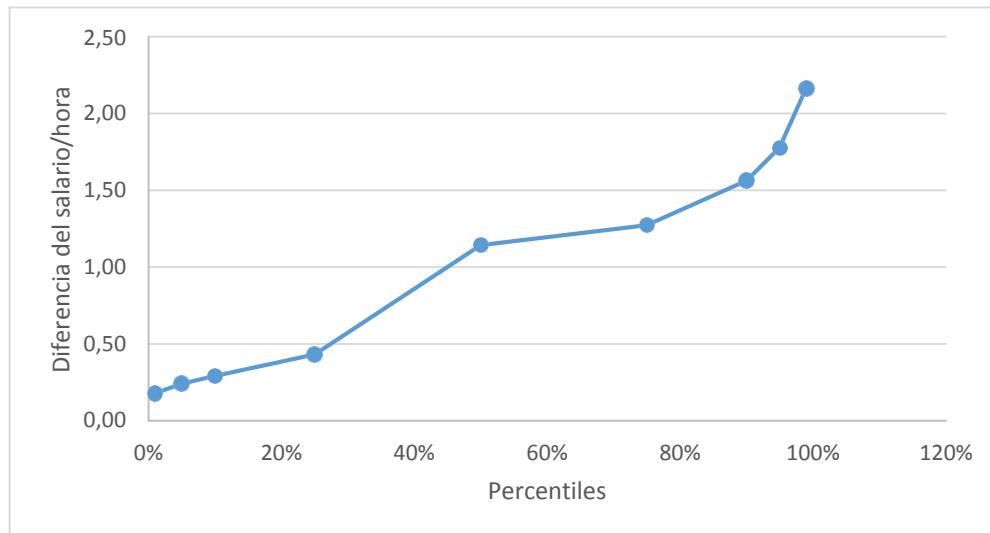
Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Mediante la siguiente tabla se puede decir que la mayor diferencia de salarios se ubicó en el percentil 90. En el percentil 90 los hombres obtuvieron un rendimiento salario/ hora de \$

24.21 mientras que para las mujeres el rendimiento salario/ hora es de \$18.75. En el percentil 95 los hombres perciben un salario de \$24.06 por hora y las mujeres \$21.31 por hora estos datos varían de acuerdo a las horas trabajadas.

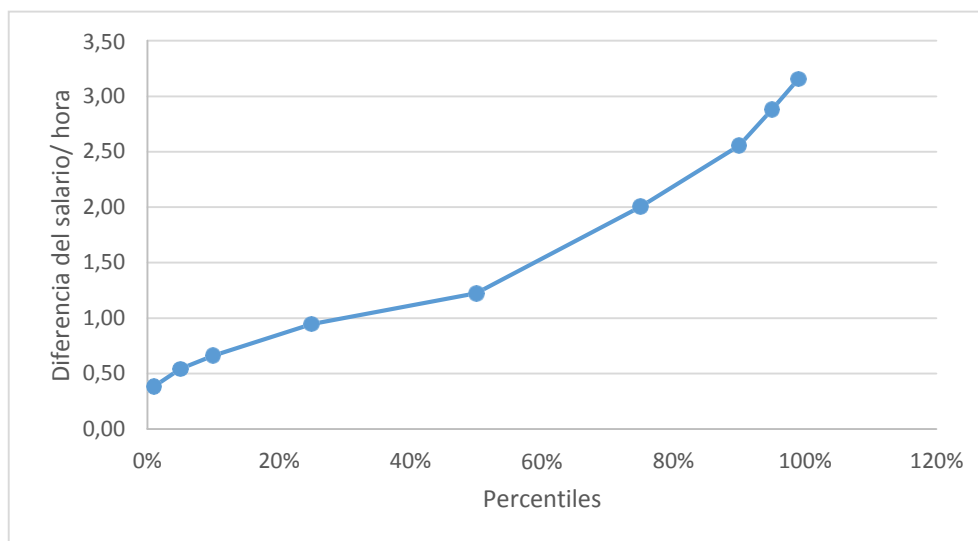
Gráfico 7. Razón salarial de género a partir del salario/ hora sector privado



Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Gráfico 8. Razón salarial de género a partir del salario/ hora sector Público



Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

En lo referente a la escolaridad se obtuvo que en el retorno salarial de la educación es mayor para los hombres en todos los niveles de educación. Además, se puede observar que el nivel de ingresos incrementa a medida que los años de escolaridad aumentan lo cual va de acuerdo a lo que se mencionó anteriormente en la teoría económica del capital humano. El hombre con un nivel educativo superior tiene un ingreso promedio de \$3.737,26, mientras que la mujer con el mismo nivel educativo percibe un ingreso promedio de \$2.647,85. En un nivel medio educativo se observa que el hombre tiene un nivel de ingresos de \$ 1.633,43 y la mujer \$657,78. Sin embargo, en lo que respecta al capital cultural que se mide por el nivel de escolaridad de la madre. Los hijos de mujeres más escolarizadas son los que tienen mayor ventaja en cuestión de ingresos. Los hombres (hijos de mujeres con nivel superior de escolaridad) tienen un ingreso de \$2.806, mientras que las mujeres (hijas de mujeres de escolaridad superior) ganan \$2.074. El mayor diferencial se detectó en el nivel de escolaridad medio donde los hijos con nivel medio de escolaridad ganan \$ 2.420 mientras que las hijas ganan \$1.227 en promedio.

Tabla 6. Personal ocupado en el sector Público y Privado y participación femenina (2007-2020)

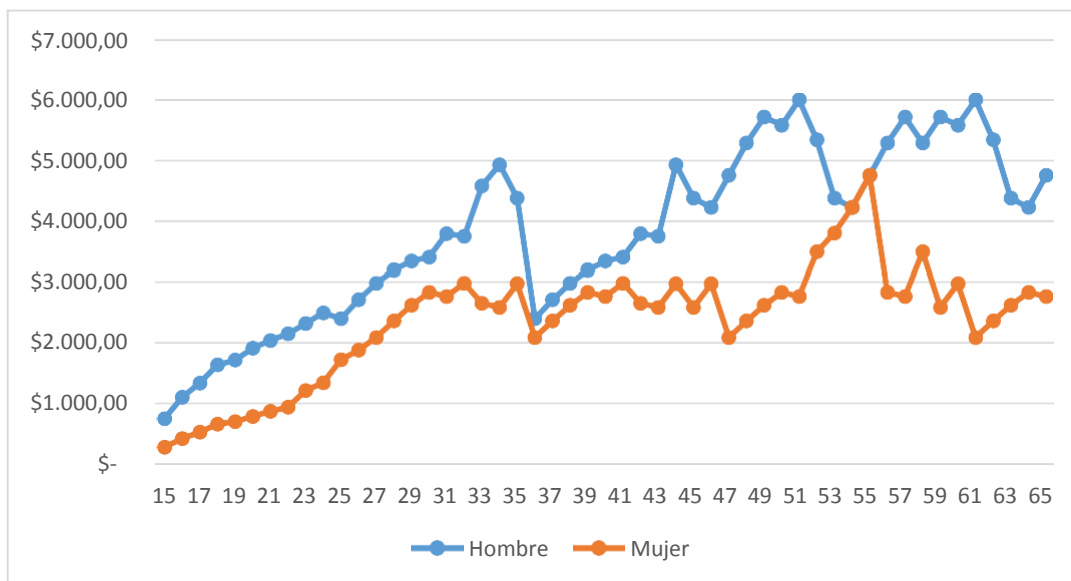
Año	S. Privado		S. Público	
	Total	Mujeres%	Total	Mujeres%
2007	66,221	19,14	5,447	7,29
2008	66,878	20,76	5,974	6,65
2009	67,962	20,71	6,071	6,54
2010	68,134	24,23	7,069	5,62
2011	69,331	23,59	7,025	5,65
2012	70,443	23,04	7,052	5,63
2013	71,336	23,97	7,315	5,43
2014	72,274	23,87	7,587	5,23
2015	73,278	24,19	7,872	5,25
2016	75,104	21,74	7,428	5,33
2017	76,179	22,30	7,811	4,97
2018	78,720	19,13	6,752	5,78
2019	66,387	18,07	5,518	5,06
2020	55,518	16,25	6,187	4,02

Fuente: INEC- ENEMDU (2007-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

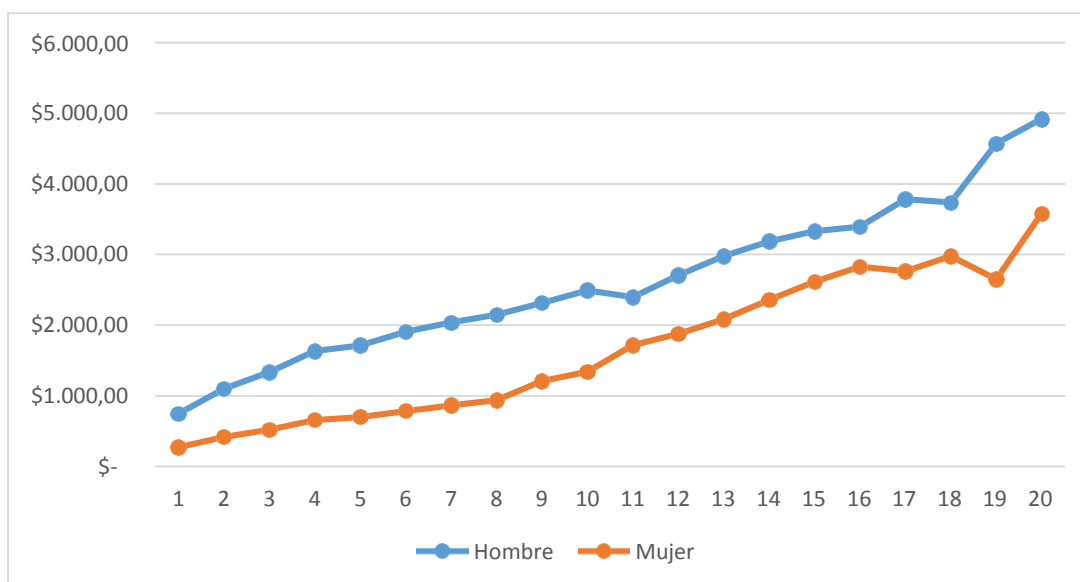
Por medio de esta tabla se puede observar claramente variaciones importantes dentro de los porcentajes de participación de la mujer además de eso el campo laboral más amplio es el sector privado por lo que de cada 10 plazas de trabajo 9 son del sector público y solo 1 plaza es generada por el sector público. Sin embargo, a comparación de los años anteriores en el año 2019 y 2020 el personal ocupado ha disminuido, es decir que respecto al año 2019 la participación femenina bajo en promedio un 1.12% en el sector privado, mientras que en el sector público bajo también teniendo así un 0.88% menos en promedio de participación femenina esto debido a la crisis económica y sanitaria persistente desde el año 2019 otro aspecto también es que la participación de la mujer se muestra más sensible en períodos recesivos.

Gráfico 9. Retorno salarial del Capital Humano, años de edad



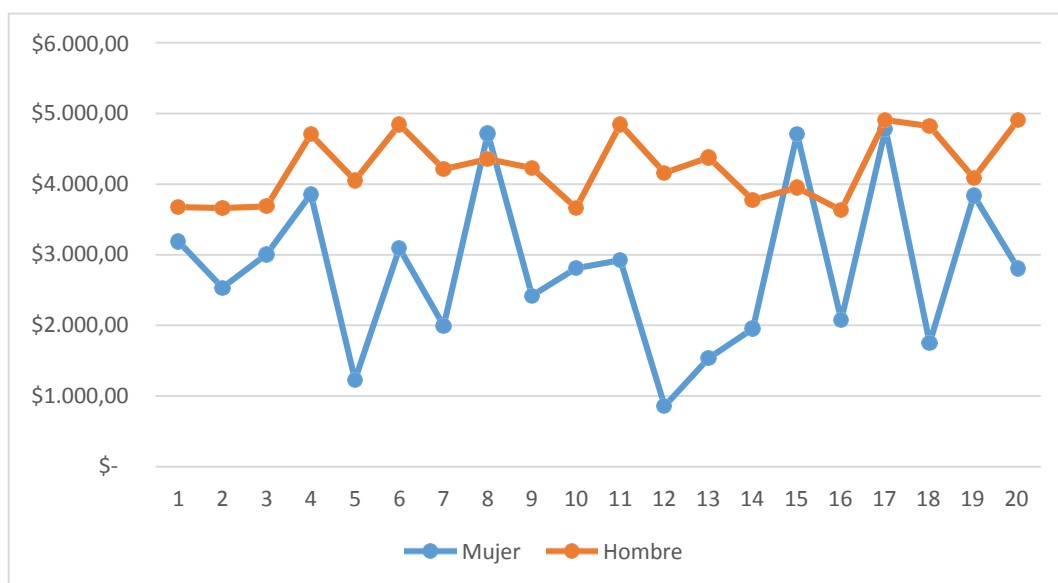
Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)
Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Gráfico 10. Retorno salarial del Capital Humano, años de estudio



Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)
Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Gráfico 11. Retorno salarial del capital humano, escolaridad de la madre



Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

4.1.2.4 El salario medido por el capital social

El Capital Social es otro aspecto importante del que medido por la afiliación a sindicatos y asociaciones profesionales se muestra una correlación positiva con el ingreso ya que a través de este análisis se muestra que las personas afiliadas tienen más ingreso que las no afiliadas. Por lo que los hombres afiliados ganan en promedio \$1.630,84 mientras los no afiliados ganan \$1.100,32 en el caso de las mujeres afiliadas ganan \$1.208,88 en cambio las no afiliadas tienen un ingreso promedio de \$521.97 es decir que las mujeres afiliadas ganan casi el doble de las no afiliadas.

4.1.3 Análisis inferenciales

Las siguientes regresiones fueron estimadas en dos momentos hombres y mujeres por separado y la inclusión de las variables (escolaridad, edad, edad², escolaridad de la madre, servidor público, casados y participación en asociaciones).

Tabla 7. Regresión multivariante por MCO

Log del ingreso/hora	Hombre	Mujer	Diferencial	valor p Hombre	Valor p mujer
Escolaridad	0,091	0,0725	0,019	0,0000	0,0000
Edad	0,081	0,0411	0,040	0,0000	0,0000
Edad²	-0,028	-0,0334	0,005	0,0000	0,0000
Escolaridad de la madre	0,018	0,0251	-0,007	0,0080	0,0000
Asociados	0,022	0,027	-0,005	0,0321	0,0000
Empleador público	-0,365	-0,253	-0,139	0,0000	0,0000
Empleador Privado	-0,592	-0,384	-0,238	0,0000	0,0000
Casado	0,026	0,235	-0,209	0,0725	0,0169
Constante	0.8996	0.5694			
R²	0.87	0.85			

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Se puede mencionar que dentro del mercado laboral cada año más de experiencia representa un incremento porcentual en los hombres de 9% y para las mujeres este valor es inferior a 1% por lo que queda claro que el nivel de experiencia tiene gran importancia dentro de la explicación de las diferencias salariales de género. En lo que respecta al capital medido por el nivel de escolarización de la madre no se mostró significativo entre hombres y mujeres a pesar de eso el nivel de escolaridad de la madre respecto al logaritmo salario/hora de las mujeres se mostró más significativo es decir que tiene más influencia en el salario de las hijas que de los hijos. El capital social se presentó más representativo para las mujeres es decir que las mujeres que se encuentran afiliadas o asociadas a sindicatos

tiene más ingresos que las que no lo están mientras que para los hombres no hace tanta diferencia. El estado civil para una mujer es más significativo que para un hombre porque para la mujer casada es menos remunerada que un hombre casado ya que cae en la mujer la responsabilidad de un hogar a más de lo laboral dándonos a notar también en valores numéricos lo que claramente se contrasta en base a la teoría anteriormente mencionada de que el estado civil de un hombre no influye en los niveles de ingreso salarial.

En base al anterior análisis se puede establecer que tanto para el sector público como para el privado los valores son representativos es decir que en Ecuador los hombres siguen teniendo mayor ventaja en todos los ámbitos dentro del mercado laboral ya que a pesar de que no hay mucha variación en los niveles de escolaridad entre hombres y mujeres la percepción salarial no es equitativa además de eso se suma el trabajo no remunerado que ejerce la mujer dentro del hogar lo que reduce sus niveles de productividad laboral.

Resultados del modelo

Ecuación para los hombres

$$\begin{aligned} \ln y_i^H = & 0.8996 + 0.091Edu^H + 0.081Edad^H - 0.028Edad^{2H} \\ & + 0.018Capital\ cultural^H + 0.022Asociados^H - 0.365T.Público^H \\ & - 0.592T.Privado^H + 0.026Estado\ civil^H + \varepsilon^H \end{aligned}$$

Ecuación para las mujeres

$$\begin{aligned} \ln y_i^M = & 0.5694 + 0.0725Edu^M + 0.0411Edad^M - 0.028Edad^{2M} \\ & + 0.0251Capital\ cultural^M + 0.027Asociados^M - 0.253T.Público^M \\ & - 0.384T.Privado^M + 0.235Estado\ civil^M + \varepsilon^M \end{aligned}$$

El resultado del modelo se obtiene sin corrección de heterocedasticidad ni autocorrelación sin embargo la multicolinealidad está presente en las variables edad y edad al cuadrado,

que no se corrigen ya que es importante para rectificar la relación no lineal de la variable elevada al cuadrado frente a la variable.

4.1.4 Discriminación salarial con un enfoque de género

Dentro de las estimaciones salariales el piso salarial (captado por la constante) el cual se entiende el ingreso que recibe un trabajador con cero años de experiencia y escolaridad es mayor para los hombres que para las mujeres. Además, el rendimiento educativo por año de escolaridad es mayor para las mujeres (9%) que para los hombres (7%) sin embargo pasa lo contrario con la experiencia esto explicaría porque la brecha se amplía a medida que aumenta el rango de edad de los empleados.

Para poder determinar si las diferencias salariales se deben a dotaciones de capital humano o al efecto de la discriminación por género se realizó la descomposición de Oaxaca – Blinder obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 8. Descomposición del diferencial de salarios por sexo

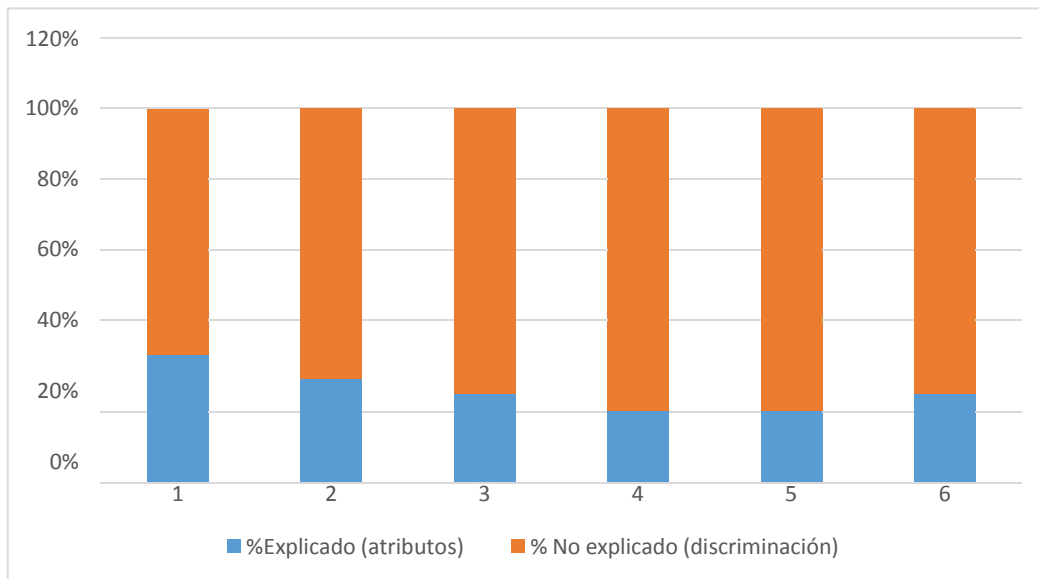
Indicadores	2016	2017	2018	2019	2020	Promedio
Salario promedio masculino	8,66	8,7	8,72	8,63	8,56	8,65
Salario promedio femenino	8,24	8,27	8,46	8,32	8,36	8,33
Diferencial salarial	0,42	0,43	0,26	0,31	0,2	0,32
Atributos	0,03	0,07	0,01	0,05	0,01	0,03
Discriminación Absoluta	0,39	0,36	0,25	0,26	0,19	0,29
Discriminación Relativa						
%Explicado (atributos)	36%	29%	24%	21%	18%	26%
% No explicado	64%	71%	76%	79%	82%	74%

(discriminación)						
------------------	--	--	--	--	--	--

Fuente: INEC-ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Gráfico 12. Porcentaje explicado por el capital humano y no explicado otorgado al efecto de discriminación salarial



Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Al calcular el salario promedio para hombres y mujeres el mismo que se expresa como logaritmo natural del salario condicionado por la media de la distribución se puede apreciar el diferencial salarial entre ambos géneros donde el hombre tiene una ventaja en cada año analizado la cual varía un 32% en promedio. El propósito de este análisis es poder visualizar a través de la brecha entre los géneros si se debe a dotaciones de capital humano o al efecto de discriminación salarial por lo tanto al realizar los cálculos claramente se observa que en promedio el 74% corresponde al porcentaje no explicado por el capital humano otorgándose así al efecto de discriminación salarial en contra de las mujeres.

Entonces con respecto a lo anterior se puede afirmar que a pesar de que el salario promedio se mantiene relativamente estable durante el período los niveles de discriminación salarial son altos especialmente en el año 2020 donde se ubica el máximo valor siendo 82% por lo

tanto se puede decir que durante el período 2016-2020 en el mercado laboral existe discriminación salarial en contra de la mujer. En base a las estimaciones realizadas de acuerdo con la metodología el nivel de discriminación absoluta es de 29% en promedio.

4.2 Verificación de la hipótesis

Se procede a comprobar la hipótesis de la investigación la misma que se establece a continuación:

H₀: El salario del sector público no está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

H₁: El salario del sector público está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

H₀: El salario del sector privado no está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

H₁: El salario del sector privado está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

Para la comprobación de las hipótesis generadas en esta investigación se procede a la aplicación del modelo MCO el cual permitirá aceptar o rechazar las hipótesis planteadas además con los contrastes de este modelo ayuda a determinar la veracidad de los datos y resultados.

Modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \mu_i$$

De acuerdo a la ecuación planteada X_1 , X_2 y X_3 representa a las variables explicativas siendo estas: $X_1 = \text{Capital humano}$, $X_2 = \text{Capital Social}$ y $X_3 = \text{Capital cultural}$ mientras que Y_i representa el log de Salario / hora siendo la variable dependiente.

Modelo

$$Y_i = \beta_0 + \beta_1(\text{Cap. humano}) + \beta_2(\text{Cap. social}) + \beta_3(\text{Cap. cultural}) + \mu_i$$

Donde:

Y_i : Log salario/hora

X_1 : Capital humano medido por los años de escolaridad

X_2 : Capital social medido por la afiliación a sindicatos y colegios profesionales

X_3 : Capital cultural medido por el nivel de escolaridad de la madre

$\beta_1\beta_2\beta_3$: Pendientes estimadas

β_0 : intercepto

μ : Error de perturbación

Para aplicar el modelo y analizar la relación entre variables se elabora la siguiente tabla la cual evidencia los datos de la variable dependiente y las variables independientes durante el período 2016-2020.

Tabla 9. El salario en función de las variables explicativas

AÑO	MES	Log Salario Público/Hora	Log Salario Privado/ hora	HOMBRE	MUJER	ESCOLARIDAD	CAP.CULTURAL	CAP.SOCIAL
2016	Enero	10,30832133	10,83882179	0,049352485	0,033980828	0,847814819	0,029301169	32793,9519
	Febrero	10,31278316	10,86288971	0,049220997	0,034112322	0,846583565	0,029316531	32789,6497
	Marzo	10,3171019	10,88397083	0,049100638	0,034232687	0,845522698	0,029329039	32783,2226
	Abril	10,32127932	10,90223935	0,048991408	0,034341922	0,844632216	0,029338692	32774,6706
	Mayo	10,32531711	10,91783951	0,048893307	0,034440026	0,843912121	0,029345492	32763,9937
	Junio	10,32921688	10,93088978	0,048806335	0,034527002	0,843362411	0,029349437	32751,1919
	Julio	10,33298018	10,94148596	0,048730492	0,034602847	0,842983087	0,029350528	32736,2652
	Agosto	10,33660848	10,94970378	0,048665778	0,034667562	0,842774149	0,029348765	32719,2136
	Septiembre	10,34010321	10,95560067	0,048612194	0,034721148	0,842735597	0,029344148	32700,0371
	Octubre	10,3434657	10,95921716	0,048569739	0,034763603	0,842867431	0,029336677	32678,7358
	Noviembre	10,34669726	10,96057785	0,048538413	0,034794929	0,843169651	0,029326351	32655,3095
	Diciembre	10,34979911	10,95969193	0,048518216	0,034815125	0,843642256	0,029313171	32629,7584
2017	Enero	10,35277242	10,95655341	0,048509148	0,034824191	0,844285248	0,029297138	32602,0824
	Febrero	10,35588445	10,95433473	0,048505285	0,034828052	0,844914741	0,029307302	32575,4575
	Marzo	10,35913389	10,95304203	0,048506628	0,034826708	0,845530737	0,029343664	32549,8838
	Abril	10,36251937	10,95267891	0,048513176	0,034820159	0,846133235	0,029406223	32525,3612
	Mayo	10,36603946	10,95324638	0,048524929	0,034808405	0,846722234	0,029494981	32501,8898
	Junio	10,36969272	10,95474286	0,048541887	0,034791445	0,847297736	0,029609936	32479,4695
	Julio	10,37347765	10,95716419	0,048564051	0,034769281	0,84785974	0,029751089	32458,1004
	Agosto	10,37739271	10,96050366	0,04859142	0,034741911	0,848408246	0,02991844	32437,7824
	Septiembre	10,3814363	10,96475209	0,048623994	0,034709337	0,848943254	0,030111989	32418,5156

	Octubre	10,38560684	10,9698979	0,048661774	0,034671557	0,849464764	0,030331736	32400,2999
	Noviembre	10,38990265	10,9759272	0,048704759	0,034628572	0,849972776	0,03057768	32383,1354
	Diciembre	10,39432206	10,98282395	0,048752949	0,034580382	0,85046729	0,030849822	32367,0221
2018	Enero	10,39886335	10,99057008	0,048806345	0,034526987	0,850948306	0,031148162	32351,9599
	Febrero	10,40317454	10,9978534	0,048852047	0,034481285	0,851383424	0,031423886	32338,4836
	Marzo	10,40725851	11,00468352	0,048890056	0,034443277	0,851772645	0,031676992	32326,5934
	Abril	10,41111796	11,01106934	0,048920372	0,034412961	0,852115968	0,031907482	32316,2891
	Mayo	10,41475541	11,01701902	0,048942995	0,034390338	0,852413394	0,032115355	32307,5707
	Junio	10,41817323	11,02254007	0,048957925	0,034375409	0,852664921	0,032300611	32300,4384
	Julio	10,42137362	11,02763937	0,048965162	0,034368172	0,852870551	0,032463251	32294,892
	Agosto	10,42435861	11,03232319	0,048964705	0,034368629	0,853030284	0,032603274	32290,9316
	Septiembre	10,42713012	11,03659722	0,048956556	0,034376778	0,853144119	0,03272068	32288,5571
	Octubre	10,42968988	11,04046662	0,048940713	0,034392621	0,853212056	0,032815469	32287,7686
	Noviembre	10,43203949	11,04393598	0,048917177	0,034416157	0,853234095	0,032887641	32288,5661
	Diciembre	10,43418043	11,04700943	0,048885948	0,034447386	0,853210237	0,032937197	32290,9496
2019	Enero	10,43611401	11,04969055	0,048847026	0,034486308	0,853140481	0,032964136	3229,4919
	Febrero	10,43800222	11,05213133	0,048813015	0,034520319	0,853129879	0,033003846	32298,4758
	Marzo	10,4398453	11,05433349	0,048783915	0,034549419	0,853178432	0,033056326	32301,62
	Abril	10,44164351	11,0562986	0,048759725	0,034573608	0,853286139	0,033121577	32304,3516
	Mayo	10,44339707	11,05802805	0,048740447	0,034592886	0,853453	0,033199598	32306,6705
	Junio	10,44510622	11,05952305	0,04872608	0,034607253	0,853679015	0,03329039	32308,5768
	Julio	10,44677118	11,06078465	0,048716624	0,034616709	0,853964185	0,033393953	32310,0705
	Agosto	10,44839216	11,06181372	0,048712079	0,034621254	0,854308509	0,033510286	32311,1515
	Septiembre	10,44996937	11,06261098	0,048712445	0,034620888	0,854711987	0,03363939	32311,82

	Octubre	10,45150301	11,06317699	0,048717723	0,034615611	0,85517462	0,033781264	32312,0758
	Noviembre	10,45299329	11,06351214	0,048727911	0,034605423	0,855696406	0,03393591	32311,919
	Diciembre	10,45444039	11,06361666	0,04874301	0,034590323	0,856277347	0,034103325	32311,3496
2020	Enero	10,45584449	11,06349062	0,04876302	0,034570313	0,856917443	0,034283512	32310,3675
	Febrero	10,45712986	11,06337506	0,048781363	0,034551971	0,857504197	0,034448683	32309,4673
	Marzo	10,45829694	11,06327001	0,048798038	0,034535296	0,85803761	0,034598838	32308,6489
	Abril	10,45934615	11,06317544	0,048813045	0,034520288	0,858517681	0,034733978	32307,9124
	Mayo	10,46027786	11,06309138	0,048826385	0,034506948	0,858944411	0,034854102	32307,2577
	Junio	10,46109239	11,06301782	0,048838058	0,034495275	0,8593178	0,034959211	32306,6848
	Julio	10,46179003	11,06295476	0,048848063	0,03448527	0,859637848	0,035049304	32306,1938
	Agosto	10,46237103	11,06290221	0,048856401	0,034476933	0,859904554	0,035124382	32305,7846
	Septiembre	10,46283559	11,06286017	0,048863071	0,034470263	0,860117919	0,035184444	32305,4572
	Octubre	10,46318386	11,06282864	0,048868073	0,03446526	0,860277943	0,03522949	32305,2117
	Noviembre	10,46341598	11,06280761	0,048871408	0,034461925	0,860384626	0,035259521	32305,048
	Diciembre	10,46353202	11,0627971	0,048873076	0,034460258	0,860437967	0,035274537	32304,9662

Fuente: INEC- ENEMDU (2016-2020)

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Resultado del modelo de regresión lineal múltiple (Sector Público)

Se representa el modelo en forma de ecuación estableciéndose de esta manera:

$$\text{Salário S.P} = 6,23 + 2,86(\text{Cap. humano}) + 0,03(\text{Cap. social}) + 18,05(\text{Cap. cultural})$$

Al correr el modelo se obtuvo resultados favorables y estadísticamente significativos lo que nos da a entender la correcta especificación del modelo establecido.

Tabla 10. Resultados del modelo de regresión múltiple

Modelo 1: MCO, usando las observaciones 2016:01-2020:12 (T = 60)

Variable dependiente: 1_SALARIOPUBLICO

	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>valor p</i>	
Const	6,23563	0,204832	30,44	<0,0001	** *
Escolaridad	2,86846	0,292754	9,798	<0,0001	** *
Capital cultural	18,0575	1,53682	11,75	<0,0001	** *
Capital social	0,0352443	0,00172677	20,41	<0,0001	** *

Media de la vble. dep.	10,08212		D.T. de la vble. dep.	0,331615
Suma de cuad. residuos	0,300398		D.T. de la regresión	0,042798
R-cuadrado	0,983643		R-cuadrado corregido	0,983344
F(3, 164)	3287,375		Valor p (de F)	3,4e-146
Log-verosimilitud	293,0537		Criterio de Akaike	-578,1074
Criterio de Schwarz	-565,6116		Crit. de Hannan-Quinn	-573,0360

rho	0,909634	Durbin-Watson	0,029780
-----	----------	---------------	----------

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Valor P

De acuerdo a la tabla 10 se puede observar que el valor p corresponde a $3,4e-146$ el cual es menor a 0,05 del nivel de significancia lo que permite deducir que las variables de estudio inciden estadísticamente entre ellas y son directamente proporcionales, es decir, mientras más salario se perciba incrementa el capital humano, social y cultural.

Además, este valor nos permite también aceptar o rechazar la hipótesis planteada donde se establece que; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna la misma que establece que el salario del sector público está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

Coefficiente de determinación

El coeficiente de determinación del modelo es de 0,98 es decir que las variables independientes explican alrededor del 98% a la variable dependiente salario.

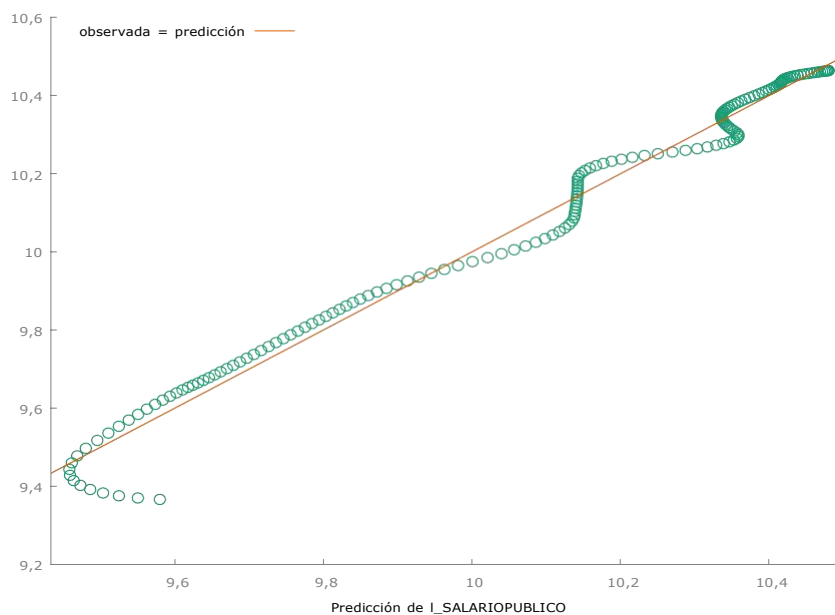
Estadístico de Durbin-Watson

De acuerdo al dato obtenido por el modelo es de 0,02 que está en el rango de d (0-4), lo que permite establecer que la hipótesis de estudio y el modelo no presenta autocorrelación en sus residuos.

Gráfico correlacional de variables

Mediante la presente gráfica se puede observar el nivel de correlación de las variables de estudio. Además, se presenta una correlación positiva directamente proporcional entre las variables independientes y la variable dependiente SALARIO.

Gráfico 13. Incidencia de las variables explicativas sobre el SALARIO



Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Resultado del modelo de regresión lineal múltiple (Sector Privado)

Se representa el modelo en forma de ecuación estableciéndose de esta manera:

$$\text{Salário S.P} = 4,59 + 5,22(\text{Cap. humano}) + 0,03(\text{Cap. social}) + 24,19(\text{Cap. cultural})$$

Al correr el modelo se obtuvo resultados favorables y estadísticamente significativos lo que nos da a entender la correcta especificación del modelo establecido.

Tabla 11. Resultados del modelo de regresión múltiple

Modelo 2: MCO, usando las observaciones 2016:01-2020:12 (T = 60)

Variable dependiente: l_SALARIOPRIVADO

	<i>Coficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>valor p</i>	
Const	4,59650	0,314732	14,60	<0,0001	** *
Escolaridad	5,22965	0,449826	11,63	<0,0001	** *
Capital Cultural	24,1935	2,36138	10,25	<0,0001	** *
Capital Social	0,0355982	0,00265324	13,42	<0,0001	** *

Media de la vble. dep.	10,56396		D.T. de la vble. dep.	0,423468
Suma de cuad. residuos	0,709218		D.T. de la regresión	0,065761
R-cuadrado	0,976318		R-cuadrado corregido	0,975885
F(3, 164)	2253,679		Valor p (de F)	5,1e-133
Log-verosimilitud	220,8930		Criterio de Akaike	-433,7860
Criterio de Schwarz	-421,2902		Crit. de Hannan-Quinn	-428,7146
Rho	0,953028		Durbin-Watson	0,033501

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Valor P

De acuerdo a la tabla 11 se puede observar que el valor p corresponde a 5,1e-133 el cual es menor a 0,05 del nivel de significancia lo que permite deducir que las variables de estudio

inciden estadísticamente entre ellas y son directamente proporcionales, es decir, mientras más salario se perciba incrementa el capital humano, social y cultural.

Además, este valor nos permite también aceptar o rechazar la hipótesis planteada donde se establece que; se rechaza la hipótesis nula y se acepta la alterna la misma que establece que el salario del sector privado está determinado por el capital humano, social y cultural en el período 2016-2020.

Coefficiente de determinación

El coeficiente de determinación del modelo es de 0,97 es decir que las variables independientes explican alrededor del 97% a la variable dependiente salario.

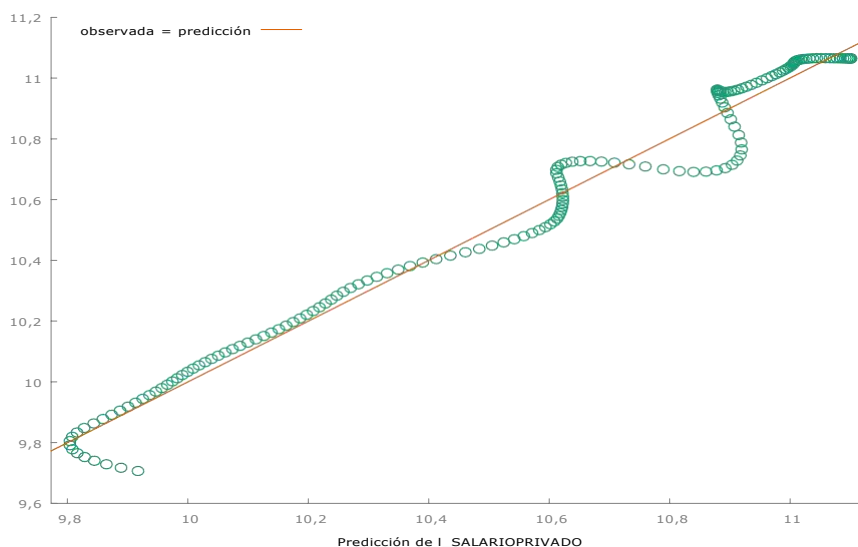
Estadístico de Durbin-Watson

De acuerdo al dato obtenido por el modelo es de 0,03 que está en el rango de d (0-4), lo que permite establecer que la hipótesis de estudio y el modelo no presenta autocorrelación en sus residuos.

Gráfico correlacional de variables

Mediante la presente gráfica se puede observar el nivel de correlación de las variables de estudio. Además, se presenta una correlación positiva directamente proporcional entre las variables independientes y la variable dependiente SALARIO.

Gráfico 14. Incidencia de las variables explicativas sobre el SALARIO



Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

4.3 Limitaciones del estudio

En el estudio se presentaron algunas limitaciones entre ellas el acceso a la información ya que al ser un tema nuevo el acceso a argumentos científicos fue limitado por lo que se accedió a bibliografías en inglés con el fin de obtener aportes en los fundamentos teóricos y metodológicos y de esta manera dar soporte a la investigación. Además, con respecto a las bases de datos correspondientes a las variables de estudio al no tener acceso directo a estas variables se procedió a la construcción de las mismas en base a las fichas metodológicas presentadas por el INEC logrando así establecer los datos de las variables para la obtención de los resultados.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

5.1 Conclusiones

- Las condiciones del mercado laboral indica que el empleo global ha mantenido una estabilidad relativa y de la misma manera las tasas de desempleo, pero lo cierto es que el empleo global ha disminuido a partir de diciembre del 2014; mientras que el subempleo se ha incrementado. El empleo global respecto al género masculino tiene un promedio del 96.1 por ciento, mientras que para el género femenino es de 93.9 por ciento en promedio. Los niveles de desempleo son mayores para las mujeres teniendo así un promedio de desempleo del 6.1 por ciento, mientras que el hombre tiene un promedio de desempleo de 3.9 por ciento en promedio. La pobreza por ingresos es un factor importante, de acuerdo con datos del INEC que nos muestran en los últimos años cifras desalentadoras respecto a los niveles de condición de vida de la población estableciendo que, respecto al índice de pobreza por ingresos, una de cada cuatro personas tiene que sobrevivir con menos de 85\$ mensuales, mientras que casi una de cada diez sobrevive con menos de 48\$ al mes. La pobreza multidimensional que evalúa las condiciones de vida, afecta de manera extrema al 16.9% de la población, mientras que más de la tercera parte de la población no logra satisfacer ni siquiera sus necesidades básicas.
- Dado a lo establecido en el objetivo específico número uno, en el estudio correlacional se determinó que dentro del mercado laboral cada año más de experiencia representa un incremento porcentual en los hombres de 9% y para las mujeres este valor es inferior a 1% por lo que queda claro que el nivel de experiencia tiene gran importancia dentro de la explicación de las diferencias salariales de género. En lo que respecta al capital medido por el nivel de

escolarización de la madre no se mostró significativo entre hombres y mujeres a pesar de eso el nivel de escolaridad de la madre respecto al logaritmo salario/hora de las mujeres se mostró más significativo es decir que tiene más influencia en el salario de las hijas que de los hijos. El capital social se presentó más representativo para las mujeres es decir que las mujeres que se encuentran afiliadas o asociadas a sindicatos tiene más ingresos que las que no lo están mientras que para los hombres no hace tanta diferencia. El estado civil para una mujer es más significativo que para un hombre porque para la mujer casada es menos remunerada que un hombre casado ya que cae en la mujer la responsabilidad de un hogar a más de lo laboral dándonos a notar también en valores numéricos lo que claramente se contrasta en base a la teoría anteriormente mencionada de que el estado civil de un hombre no influye en los niveles de ingreso salarial. Además, tenemos que, en promedio, las personas ganan \$3.401,85, teniendo una desviación estándar de \$1.901,24, y los valores máximos y mínimos \$8.309 y \$273,61 al mes. Los hombres tienen un ingreso salarial promedio de \$2.703,93, con una desviación estándar de \$1.126,06, teniendo así un máximo de \$4.918,33 y un mínimo de \$747,00. Para las mujeres tenemos un salario promedio de \$1.672,47, con una desviación estándar de \$935,32, teniendo un máximo de \$2.977,33 y un mínimo de \$230,61 al mes.

- Dado a lo establecido en el objetivo específico número dos, al calcular el salario promedio para hombres y mujeres el mismo que se expresa como logaritmo natural del salario condicionado por la media de la distribución se puede apreciar el diferencial salarial entre ambos géneros donde el hombre tiene una ventaja en cada año analizado la cual varía un 32% en promedio. El propósito de este análisis es poder visualizar a través de la brecha entre los géneros si se debe a dotaciones de capital humano o al efecto de discriminación salarial por lo tanto al realizar los cálculos claramente se observa que en promedio el 74% corresponde al porcentaje no explicado por el capital humano otorgándose así al efecto de discriminación salarial en contra de las mujeres.

5.2 Recomendaciones

- El gobierno debe incentivar la producción nacional especialmente a los emprendimientos que por falta de financiamiento llegan a quebrar incrementando aún más el desempleo incentivando de esta manera el comercio informal que acaba con las pequeñas producciones.
- Una recomendación importante dentro del capital humano es que el gobierno de facilidades en el acceso a la educación a las familias de bajos recursos ya que los niveles de escolaridad del sector rural son bajos por lo que afecta su nivel productivo y reduce las posibilidades de obtener un salario rentable
- Se recomienda al sector empresarial ser parte importante de la reducción de las brechas salariales que permitan y den mejores oportunidades laborales a las mujeres que tienen la misma preparación y conocimiento. La discriminación salarial no pasa desapercibida ya que debe ser equitativa la percepción salarial entre hombres y mujeres dentro del mismo cargo laboral. No obstante, se recomienda tomar este estudio como base para futuras investigaciones relacionadas con la discriminación salarial.

BIBLIOGRAFÍA

- Alvarado, A. C.; Verónica S.; Rafael. (2018). *La Importancia Del Capital Humano y la Especialización Sectorial Como Impulsadores Del Desarrollo: Enfoque Espacial Para Ecuador*.
- Angrist, J. D., & Krueger, A. B. (2001). Instrumental variables and the search for identification: From supply and demand to natural experiments. *Journal of Economic Perspectives*, 15(4), 69–85. <https://doi.org/10.1257/jep.15.4.69>
- Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: El impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 60(223), 287–316. [https://doi.org/10.1016/s0185-1918\(15\)72139-2](https://doi.org/10.1016/s0185-1918(15)72139-2)
- Arjón, P. (2006). La teoría de las utilidades de David Ricardo en el Ensayo y la teoría de Edward West. *Investigacion Economica*, 65(258), 161–193.
- Ayala, N., Calva, V., & Palacios, A. (2016). Capital humano e ingreso laboral en Ecuador: un enfoque regional utilizando variables instrumentales. *Revista Económica*, 1(1), 11–21.
- Becker, W. A., Spencer, J. V., & Swartwood, J. L. (1964). The Pre-Incubation Storage of Turkey Eggs in Closed Environments. *Poultry Science*, 43(6), 1526–1534. <https://doi.org/10.3382/ps.0431526>
- Blinder, A. S. (1973). Blinder.Pdf. In *The journal of human resources* (Vol. 8, Issue 4, pp. 436–455).
- Card, D. (2000). Chapter 30 The causal effect of education on earnings. *Handbook of Labor Economics*, 3 PART(1), 1801–1863. [https://doi.org/10.1016/S1573-4463\(99\)03011-4](https://doi.org/10.1016/S1573-4463(99)03011-4)

- Carpio, J. V. (2020). *Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador*. 4(9), 47–67.
- Caso, E. L., & Como, C. (2013). *La Teoría Del Capital Cultural Y La Participación Cultural*. 141–171.
- Castillo, J., & Salas, C. (2018). Estabilidad Laboral Y Desigualdad Del Ingreso: Una Perspectiva De Género. *Cuestiones Económicas*, 28(Desigualdad del ingreso), 149–180.
- Castro Lugo, D., Reynoso, L. H., & Otzuca, N. Z. (2015). *Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011 Gender wage discrimination in manufacturing the northern border of Mexico, in the period 2005-2011*. 24, 80. <https://doi.org/10.20983/noesis.2015.1.2>
- Coleman, J. (1988). Coleman, J. S. (1988). Social Capital in the Creation of Human Capital. *The American Journal of Sociology*, 94(1988), 95–120.
- Contreras, D., & Gallegos, S. (2007). Descomponiendo la desigualdad salarial en América Latina: ¿Una década de cambios? In *CEPAL-SERIE Estudios estadísticos y perspectivas* (Issue No. 59).
- Cristina, I., & Gutiérrez, M. (2012). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. *Cuadernos de Investigación*, 0(56).
- Cuéllar Saavedra, Ó., & Bolívar Espinoza, G. (2009). Capital social hoy. *Polis (Santiago)*, 8(22), 195–217. <https://doi.org/10.4067/S0718-65682009000100012>
- Duncan, O. D. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women: Comment. *Journal of Political Economy*, 82(2, Part 2), S109–S110. <https://doi.org/10.1086/260294>
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. (2020). *Indicadores del mercado*

laboral del Ecuador. Obtenido de
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Sitios/enemdu_acumulada/index.html

Estrada-carrera, F. M. L. (2020). *La educación y su retorno en el crecimiento económico ecuatoriano Education and its return in ecuadorian economic growth Educação e seu retorno ao crescimento econômico equatoriano*. 5, 227–244.

Expreso. (n.d.). *La brecha salarial crece en respuesta a la pandemia*. Retrieved January 6, 2021, from <https://www.expreso.ec/actualidad/economia/brecha-salarial-crece-respuesta-pandemia-89700.html>

Fernández, C. (2001). Segmentación de mercados: buscando la correlación entre variables psicológicas y demográficas. *Revista Colombiana de Marketing*, 2(2).

García, A. (2003). *Teoria-sociologica-contemporanea_Un-debate-inconcluso.pdf*.

Hernández-Sampieri, S. (2006). *Capitulo 10-Sampierionlisis de datos cuantitativos 270-335*. 1–66. https://scholar.google.com.ec/scholar?q=Hernández,+Fernández-Collado,+%26+Baptista,+%282006%29&hl=es&as_sdt=0&as_vis=1&oi=scholart

Herrera, S. (2010). La importancia de la educación en el desarrollo: la Teoría del Capital Humano y el Perfil Edad - Ingresos por Nivel Educativo en Viedma y Carmen de Patagones, Argentina. *Revista Pilquen*, 1–9.

Kornowski, R. (2016). Contemporary issues related to STEMI management. *Minerva Cardioangiologica*, 64(3), 217–218.

Kotler, P., & Keller, K. (1998). Ventas personales. In *Dirección De Marketing*. <http://www.montartuempresa.com/wp-content/uploads/2016/01/direccion-de-marketing-14edi-kotler1.pdf>

- Laboratorio de Dinámica laboral y empresarial. (2020). *Informacion de la realidad productiva y laboral del Ecuador*. Obtenido de <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/laboratorio-de-dinamica-laboral-y-empresarial/>
- Luna, G., & Arévalo, A. (2014). Ecuador: economía y política de la revolución ciudadana. *Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia*, 33, 109-134. <https://doi.org/01203053>
- Martínez Valle, L. (2013). Capital social y desarrollo rural. *Íconos - Revista de Ciencias Sociales*, 0(16), 73. <https://doi.org/10.17141/iconos.16.2003.525>
- Martini, A. (2013). *Acemoglu, Daron y Robinson, James, Por qué fracasan los países: Los orígenes del poder, la prosperidad y la pobreza, Deusto, Barcelona, 2012, ps. 591.*
- Mincer, J. (1958). Schooling, Experience, and Earnings. *Tetrahedron Lett.*, 3(1), 257–260.
- Montenegro, E. T. (2017). El capital humano y los retornos a la educación en Ecuador. *Estudios de La Gestión. Revista Internacional de Administración*, 1(1), 81–94. <https://doi.org/10.32719/25506641.2017.1.4>
- Morales, L. C. (2009). Durkheim Y Bourdieu : Reflexiones Sobre Educación. *Reflexiones*, 88(1), 155–162.
- Oaxaca, R. (1973). *oaxaca.pdf*.
- Oliveira, O. (2006). Jóvenes y precariedad laboral en México. *Papeles de Población*, 12(48), 1–24. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11204802>
- Putnam, R. (2013). *Disponibile en: http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=11028415005.*
- Ramírez Ospina, D. E. (2015). Capital humano: una visión desde la teoría crítica. *Cadernos EBAPE.BR*, 13(2), 315–331. http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-

- Rendón-Rojas, L., & Mejía-Reyes, P. (2015). Producción manufacturera en dos regiones mexiquenses: evaluación de las leyes de Kaldor. *Economía Sociedad y Territorio*, 2008(1), 425. <https://doi.org/10.22136/est012015597>
- Revista Gestión. (n.d.). *La brecha salarial por género aún es elevada en Ecuador | Gestión*. Retrieved January 6, 2021, from <https://revistagestion.ec/economia-y-finanzas-analisis/la-brecha-salarial-por-genero-aun-es-elevada-en-ecuador>
- Rodrigo, L. M. (2015). Determinants of Wages in Chile. An analysis from the paradigm of social reproduction [Determinantes del Salario en Chile. Un análisis desde el paradigma de la reproducción social]. *Revista Internacional de Sociología*, 73(3). <https://doi.org/10.3989/ris.2013.04.08>
- Rodríguez Hernández, J., Barrios García, J., & Barrios García, J. (2007). Estimación Microeconómica de la Tenencia y Demanda de Vivienda en España según la Localización/Microeconomic Estimation of Tenure and Housing Demand in Spain According to Location. In *Estudios de Economía Aplicada* (Vol. 25).
- Ruiz Medina, M. (2011). *Facultad de contaduría y administración division de estudios de posgrado doctorado en estudios fiscales tesis doctoral : " políticas públicas en salud y su impacto en el seguro popular en Culiacán , sinaloa , méxico "*. Manuel ildefonso ruiz medina direct. 305. https://www.academia.edu/28410592/universidad_autónoma_de_sinaloa_facultad_de_contaduría_y_administración_division_de_estudios_de_posgrado
- Schultz, T. (1961). Perspectiva De La Teoría Del Capital Humano Acerca De La Relación Entre Educación Y Desarrollo Económico. *Tiempo de Educar*, 10(20), 273–306.
- Smith, A. (1967). *194-Smith, Adam - La riqueza de las naciones (Alianza) 818 pag IMPRIMIR EN AHORRO.pdf*.

ANEXOS

Anexo 1: Modelo econométrico 1 en Gretl

gretl: modelo 1

Archivo Editar Contrastes Guardar Gráficos Análisis LaTeX

Modelo 1: MCO, usando las observaciones 2007:01-2020:12 (T = 168)
Variable dependiente: l_SALARIOPUBLICO

	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p	
-----	-----	-----	-----	-----	-----
const	6,23563	0,204832	30,44	2,25e-069	***
ESCOLARIDAD	2,86846	0,292754	9,798	3,93e-018	***
CAPCULTURAL	18,0575	1,53682	11,75	1,62e-023	***
CAPSOCIAL	0,0352443	0,00172677	20,41	7,00e-047	***
Media de la vble. dep.	10,08212	D.T. de la vble. dep.	0,331615		
Suma de cuad. residuos	0,300398	D.T. de la regresión	0,042798		
R-cuadrado	0,983643	R-cuadrado corregido	0,983344		
F(3, 164)	3287,375	Valor p (de F)	3,4e-146		
Log-verosimilitud	293,0537	Criterio de Akaike	-578,1074		
Criterio de Schwarz	-565,6116	Crit. de Hannan-Quinn	-573,0360		
rho	0,909634	Durbin-Watson	0,029780		

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Anexo 2: Ecuación del modelo 1

gretl: Ecuación

$$\hat{l_SALARIOPUBLICO} = 6,24 + 2,87 \cdot ESCOLARIDAD + 18,1 \cdot CAPCULTURAL + 0,0352 \cdot CAPSOCIAL$$

(0,205) (0,293) (1,54) (0,00173)

T = 168, R-cuadrado = 0,984
(Desviaciones típicas entre paréntesis)

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Anexo 3: Modelo econométrico 2 en Gretl

gretl: modelo 2

Archivo Editar Contrastes Guardar Gráficos Análisis LaTeX

Modelo 2: MCO, usando las observaciones 2007:01-2020:12 (T = 168)
Variable dependiente: l_SALARIOPRIVADO

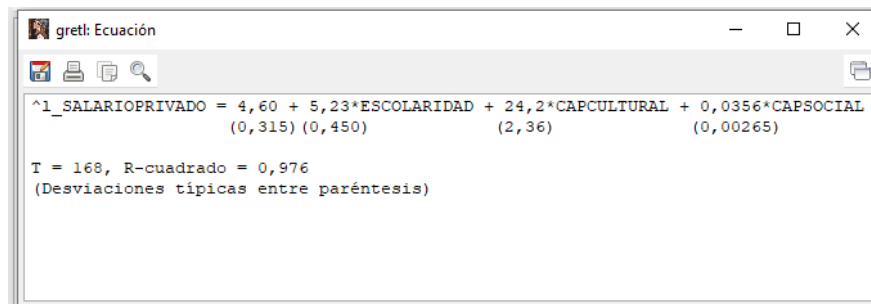
	coeficiente	Desv. típica	Estadístico t	valor p
const	4,59650	0,314732	14,60	1,76e-031 ***
ESCOLARIDAD	5,22965	0,449826	11,63	3,60e-023 ***
CAPCULTURAL	24,1935	2,36138	10,25	2,37e-019 ***
CAPSOCIAL	0,0355982	0,00265324	13,42	3,55e-028 ***

Media de la vble. dep.	10,56396	D.T. de la vble. dep.	0,423468
Suma de cuad. residuos	0,709218	D.T. de la regresión	0,065761
R-cuadrado	0,976318	R-cuadrado corregido	0,975885
F(3, 164)	2253,679	Valor p (de F)	5,1e-133
Log-verosimilitud	220,8930	Criterio de Akaike	-433,7860
Criterio de Schwarz	-421,2902	Crit. de Hannan-Quinn	-428,7146
rho	0,953028	Durbin-Watson	0,033501

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)

Anexo 4: Ecuación del modelo 2



The screenshot shows a window titled "gretl: Ecuación" with a standard Windows interface. The main content area displays a regression equation for the variable ^1_SALARIOPRIVADO. The equation is:
$$\hat{1_SALARIOPRIVADO} = 4,60 + 5,23 \cdot ESCOLARIDAD + 24,2 \cdot CAPCULTURAL + 0,0356 \cdot CAPSOCIAL$$
 Below the equation, the standard deviations for each coefficient are listed in parentheses: (0,315) for the intercept, (0,450) for ESCOLARIDAD, (2,36) for CAPCULTURAL, and (0,00265) for CAPSOCIAL. Below the equation, the sample size and R-squared value are shown: T = 168, R-cuadrado = 0,976. A note in parentheses indicates that the standard deviations are shown between parentheses.

Fuente: Software Gretl

Elaborado por: Alexandra Calero (2021)