



RESUMEN AMPLIADO

Título: El rol del espacio en la discriminación y segregación.

Autores y e-mail de todos ellos:

María del Cisne Tituaña-Castillo⁽¹⁾,

Alberto Díaz Dapena⁽²⁾ y Fernando Rubiera Morollón⁽³⁾

⁽¹⁾ *Departamento de Economía, Universidad Técnica Particular de Loja –*
mdtituania@utpl.edu.ec

⁽²⁾ *Departamento de Economía, Universidad de Oviedo -* diazdalberto@uniovi.es

⁽³⁾ *Departamento de Economía Aplicada, Universidad de Oviedo -* frubiera@uniovi.es

Área Temática: Mercado de trabajo y territorio.

Resumen: (*mínimo 1500 palabras*)

Ecuador es un país comparativamente pequeño, se encuentra ubicado en Sudamérica, tiene aproximadamente 17 millones de habitantes en 221 cantones, es un territorio cuya demografía se caracteriza por su gran diversidad cultural con diferentes grupos étnicos. Existen varios grupos étnicos, pero dentro de nuestro estudio y considerando la base de datos que disponemos; analizaremos los 4 más representativos; por lo que tenemos que aproximadamente un 90% de la población se autodefine como mestizo, un 7% son nativos o indígenas, un 2% son blancos y un 1% son afroamericanos o negros.

Por ello, el interés en esta investigación es estimar y descomponer las diferencias salariales en Ecuador, considerando el impacto de la ubicación geográfica y de la etnicidad en el nivel de salarios, es decir, la etnia y la ubicación se consideran factores detrás de las diferencias salariales en Ecuador. Por lo tanto, el objetivo principal de la investigación es determinar si la etnia y la ubicación son factores que explican las diferencias salariales en Ecuador.

Para dar inicio a la investigación fue necesario la revisión de literatura, considerando que las brechas salariales han sido uno de los mayores problemas dentro del mercado laboral, sobre todo porque estas pueden ser explicadas por dos



factores. En primer lugar, por las diferencias en las características –dotación– de los individuos y, en segundo lugar, por los factores asociados con la discriminación dentro del mercado laboral. Las diferencias en los salarios no es un problema nuevo, investigadores como Schultz (1968), Mincer (1974), Bowles & Gintis (1975), Veblen (1899), entre otros ya han estudiado el comportamiento del mercado y la segregación laboral; evidenciando problemas sobre todo para establecer los salarios. Además, Becker en 1957 aportó con el Modelo del Gusto por Discriminación; explicaba la discriminación de determinados grupos de trabajadores desde la perspectiva de la demanda basado en los prejuicios de los empresarios. Él decía que existen tres posibles causas de discriminación: los prejuicios de los propios empresarios, los prejuicios de los trabajadores que no quieren trabajar con personas del grupo no deseado, y los propios clientes que no están dispuestos a adquirir bienes o servicios producidos y distribuidos por el grupo discriminado. Esto lleva a la aparición de un coeficiente de discriminación que es traducido a términos monetarios, y es equivalente al incremento de los salarios de los trabajadores preferidos para evitar las consecuencias de la contratación de personas del grupo no deseado.

Por su parte Arrow en 1972 aporta con el Modelo de discriminación estadística, en el que enfatiza que la diferencia entre los salarios de las personas se debe a que dentro del mercado existen grupos que tienen sus características propias, y el mercado valora dichas características. Es decir, la noción de discriminación estadística implica que el mercado otorga valor no solo a la productividad, sino también a las características personales. Describe su estudio como una expansión del modelo previo de Becker, pero ligándolo más hacia la teoría de equilibrio general, pensado más como un contraste y menos como un acuerdo, él argumenta que a medida que se incrementa la inversión realizada por las empresas, la productividad también lo hace, dando lugar a los rendimientos crecientes.

A esta revisión bibliográfica, se suman los estudios desarrollados en Latinoamérica, entre los que se puede citar a Díaz (2021) en Chile; Ortiz (2017) en Paraguay, Mora & Arcila (2014) en Colombia, Cruz & Naticchioni (2012) en Brasil y Mendoza y García (2009) en México quienes utilizan bases de datos de Encuesta Nacionales a Hogares, y como principal metodología usa la



descomposición de Oaxaca-Blinder; siendo sus conclusiones coincidentes en que existe discriminación salarial en contra de las mujeres y se debe principalmente a sus características.

En Ecuador, los resultados no son distintos, varias investigaciones demuestran la existencia de discriminación salarial; estudios elaborados por Songor-Jaramillo & Moreno-Hurtado en 2021, Albuja & Enríquez (2018) e incorporando la variable de autodefinición étnica se encuentran investigaciones de Botello (2015), Rivera (2013), Alvarado (2012), Córdor (2010), Gallardo (2006) y García y Winter (2006); quienes utilizan encuestas a hogares como: la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) y la Encuesta Condiciones de Vida (ECV) aplicando metodologías como la de Oaxaca-Blinder, regresiones cuantílicas, ecuaciones mincerianas; llegan a concluir que existe discriminación laboral hacia la mujer y aún más si se encuentra en un grupo indígena; y que principalmente se debe a las dotaciones de capital humano.

Para nuestro trabajo utilizamos la Base de datos de la ENEMDU del año 2018, del Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (INEC). A diferencia de otras encuestas, esta base de datos proporciona información sobre la auto-identificación étnica de las personas. Para nuestro trabajo utilizamos las variables: salario por hora como variable dependiente y como independientes sexo y autodefinición étnica; siguiendo la estimación de la ecuación de Mincer, agregamos información sobre años de experiencia en el trabajo (y su cuadrado), así como el nivel de educación. También se agregan sector económico, género y tipo de trabajo. Luego realizamos la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) para verificar si las diferencias salariales de los individuos se deben a una diferencia en coeficientes, dotaciones e interacciones. Para evitar un posible sesgo de selección, los resultados se corrigen con el estimador de dos pasos propuesto por Heckman (1979).

Cabe señalar que para poder determinar si la ubicación es uno de los factores que explican las diferencias salariales en Ecuador; incorporamos una variable categórica que se refiere a la desagregación urbana, para ello seguimos la metodología de Fernández-Vázquez y Rubiera-Morollón (2013) y Correa-Quezada y otros (2020); es decir, incorporamos al modelo la idea de la importancia de la



unidad espacial y de su tamaño con unas variables dicotómicas que se construyen en función del tamaño poblacional y su posición con respecto a las agregaciones urbanas más importantes del sistema urbano del Ecuador, donde su clasificación se introduce a través de la categoría de cada individuo en el modelo Christaller (1935); la teoría de los lugares centrales.

Como una primera aproximación, en cuanto a la distribución de los salarios y la desagregación urbana y considerando los 221 cantones que existen en el Ecuador, se destaca a las localidades céntricas y pobladas como Quito y Guayaquil, así como las localidades petroleras que son las que presentan salarios medios más altos que el resto del país. En relación a la desagregación urbana, se evidencia que la mayor parte de los cantones son áreas Ultra -periféricas (PTM1, PTM2, PTM3).

En los resultados, se presentan dos modelos, cuya diferencia radica en que se incluye como variable de control al sector económico. Se puede evidenciar que ambos modelos muestran un efecto significativo y el signo esperado en las variables de control. La educación universitaria y la experiencia en el trabajo tienen un efecto positivo y significativo. Estas variables medirían la influencia de la productividad individual. Entonces, se espera que estos trabajadores deban ganar un salario más alto. Además, tener un trabajo fijo tiene un efecto positivo y significativo, la evidencia empírica tiende a indicar que los trabajadores con contrato indefinido tienden a tener mejores condiciones y una fuerte representación en los sindicatos. En estos modelos también surgen diferencias de sexo, con un efecto negativo y significativo. En este caso, este parámetro apunta a un posible problema de las mujeres, que no están obteniendo los mismos resultados que los hombres.

Como se mencionó anteriormente, según la ENEMDU, el mestizo es la categoría más común en Ecuador entre los trabajadores (90%). Como resultado, el mestizo se ha considerado la categoría de referencia en este análisis. Encontramos diferencias significativas entre etnias. Los afroamericanos (negros) e indígenas son la etnia con una posible discriminación y/o segregación en comparación con los blancos y mestizos. Esta diferencia es más evidente en el salario mensual, con un salario promedio de \$ 729.5 y \$ 528.4 para blancos y mestizos, respectivamente, y un salario promedio de \$ 447.2 y \$ 392.65 para afroamericanos (negros) e

24 - 26 | Noviembre 2021 | Madrid
XLVI Reunión de Estudios Regionales

International Conference on Regional Science

Ciudades llenas, territorios vacíos

Universidad Autónoma de Madrid



indígenas, respectivamente. Sin embargo, esta diferencia se vuelve más importante para quienes viven fuera de las áreas metropolitanas. Se encontró que las áreas pequeñas-periféricas obtienen un claro efecto negativo cuando se comparan con las áreas económicas centrales.

Con la descomposición de Oaxaca-Blinder y tomando como referencia a los mestizos, se comprueba que tanto los indígenas como los afroamericanos (negros) sufren diferencias salariales, pero en el caso de los indígenas, es explicado en un 74,1% por las dotaciones o características de los individuos.

Las principales razones para los indígenas son: vivir en áreas ultra periféricas (PTM3), donde los salarios son menores y por tener menos educación universitaria y peores condiciones de contrato laboral, mientras que, para los afroamericanos, las principales características por las diferencias salariales son principalmente el nivel de educación y las condiciones laborales.

Palabras Clave: Discriminación, localización espacial, segregación, etnia.

Clasificación JEL: J31, J71, R12, R23