

## **2 Análisis de la brecha salarial de género para Ecuador entre 2007 y 2017: una aproximación cuantílica**

**Joseline Arias Cuenca, Ana Espinosa Delgado  
y Julio Galárraga Bonilla**

### **INTRODUCCIÓN**

En 2017, la brecha salarial de género global fue de 23 %, lo que significa que por realizar el mismo trabajo las mujeres ganaron 0,77 centavos por cada dólar que ganó un hombre (Naciones Unidas 2017). En la actualidad, esta tendencia de estudio se ha ampliado para medir en cuánto varía esta brecha a lo largo de la distribución del salario. Gardeazabal y Ugidos (2005) indican que existen diferencias cuantitativas importantes en los retornos a las variables medibles en función del punto de la distribución del salario que se estudie.

Tomando en cuenta que en más de 10 años las brechas no se han llegado a cerrar en ningún cuantil, y que se sugiere la existencia de pisos pegajosos y techos de cristal en ciertos años (Carrillo, Gandelman y Robano 2013), este trabajo de investigación busca ser un aporte a la literatura nacional, regional, y de forma general, para países en vías de desarrollo, acerca del comportamiento no constante de las diferencias salariales entre hombres y mujeres a lo largo de la distribución del salario.

Para explorar la distribución de los salarios se utilizaron datos de la encuesta ENEMDU del INEC, y las estimaciones se realizaron a través de una regresión cuantílica, tomando como referencia los cuantiles 0,10; 0,25; 0,50; 0,75 y 0,90 para cada año del período 2007-2017. Este método permite entender el comportamiento

de la distribución condicional del logaritmo natural del salario en cada período (Mayer y Cordourier 2001). Al comparar estos resultados con los obtenidos a través de mínimos cuadrados ordinarios (MCO), se comprueba si las estimaciones obtenidas por regresión cuantílica (RC) son o no distintas a los resultados de MCO, y así se concluye cuál es la tendencia del comportamiento de las brechas salariales de género.

## MARCO TEÓRICO Y ESTADO DE ARTE

### El mercado laboral: teoría clásica

El modelo clásico del mercado laboral se basa en algunos supuestos como que los agentes son racionales, que existe información perfecta y completa, que el mercado opera bajo competencia perfecta y que existe homogeneidad entre individuos (Lucas 1967; Marshall 1920). Tomando en cuenta lo anterior, el mercado laboral se estructura de dos fuerzas: demanda y oferta de trabajo. Las empresas que demandan mano de obra para elaborar bienes y servicios definen el nivel de contratación cuando el costo marginal de contratar a un trabajador adicional iguala la productividad marginal que aporta dicho trabajador a la empresa (Boyer y Smith 2001; Varian 2015). Por otro lado, la oferta laboral representa a la cantidad de trabajo que ofrecen los hogares basándose en la decisión entre ocio y trabajo en función del salario real. Según González-Quintero y Daza-Báez (2015), el individuo participará en el mercado laboral hasta que el beneficio marginal de ofertar trabajo iguale al costo marginal de participación.

En el punto en donde la demanda iguala a la oferta de trabajo, se establece una cantidad óptima de trabajo ( $L^*$ ) y el salario real de equilibrio del mercado laboral ( $\frac{W}{P}^*$ ). A su vez, la oferta y demanda de trabajo también se determinarán por factores externos como la cantidad de trabajadores disponibles, la población económica-

mente activa (PEA), entre otros. Ahora, desde el punto de vista de la demanda, esta puede depender de factores como la eficiencia del trabajador y del nivel de competencia del mercado, dado que las empresas pueden influir en el nivel de precios y afectar al salario óptimo (Blanchard, Amighini y Giavazzi 2012).

Piketty (2014) afirma que el modelo clásico del mercado laboral no logra explicar de forma adecuada a la desigualdad salarial dado que no es posible determinar de forma efectiva el monto de productividad que brinda cada individuo; esto debido a que la remuneración de la productividad marginal dependerá de la oferta y demanda de cada una de sus habilidades en el mercado. Este planteamiento deriva en la importancia de la oferta y demanda de habilidades, más conocida como capital humano.

### **Teoría del capital humano**

El término *capital humano* hace referencia a la acumulación de habilidades que posee la fuerza laboral (Goldin 2016). La teoría del capital humano, tratada formalmente por primera vez por Schultz (1961), se enfoca en la oferta y plantea que la inversión en capital humano tiene rendimientos positivos en el salario que percibirá el individuo (Mincer 1974a).

Blau y Winkler (2018) aseguran que se puede invertir en capital humano a través de educación formal y de capacitación en el puesto de trabajo; además, cuanto mayor sea el nivel de inversión, mayores serán los retornos en la productividad del individuo (Schultz 1961). Según Mincer y Polachek (1974), las diferencias de género en las inversiones realizadas en estas áreas pueden producir diferencias sustanciales en el salario y en las ocupaciones de hombres y mujeres en el trabajo.

Mincer (1974b) añade que la experiencia “aumenta en gran medida el poder del análisis de ingresos del capital humano”. Esto ocurre porque la oferta de trabajo se considera un medio de pro-

ducción, y su remuneración depende del nivel de productividad. Por lo tanto, al aumentar la inversión en educación, aumenta la experiencia, su producto marginal del trabajo, es decir, su salario.

Cada individuo tiene incentivos a invertir en su propio capital humano de forma distinta, esto provoca que el supuesto de homogeneidad no se cumpla (Sandoval y Hernández 2018) y ocasiona que los individuos reciban distintos salarios en función de la productividad de cada trabajador. Sin embargo, Blau y Kahn (1999) afirman que incluso después de examinar las características observables relacionadas con la productividad y estructura salarial general, los sueldos de los hombres son más altos que los de las mujeres. Es decir que, si se toman un hombre y una mujer con la misma productividad, el diferencial de ingresos entre individuos según su género persiste (Corbett y Hill citado en Martínez, Quintero y Viiano 2015).

## **Brechas salariales**

La existencia de diferencias en los salarios entre individuos homogéneos o similares, que cuentan con la misma productividad, contrasta con la teoría clásica. Siguiendo a Morris y Western (en Peñas 2002), la brecha salarial entre hombres y mujeres se define como la diferencia existente entre los ingresos que perciben los individuos en función del sexo. Puntualmente, la desigualdad salarial “resulta de la diferencia entre los ingresos medios de mujeres y hombres como porcentaje de los ingresos de los hombres” (Lexartza et al. 2019).

Dicha brecha se explica a través de varios factores, algunos se estudian dentro de la teoría del capital humano, sin embargo, existen otros elementos observables y no observables que no se encuentran en este modelo y que pueden explicar por qué a pesar de que un hombre y una mujer tengan la misma productividad, todavía exista una brecha salarial, por ejemplo, los gustos por discriminar, los roles de género, la discriminación estadística, entre otros.

## Gustos y preferencias por discriminar

La discriminación social y laboral puede ser uno de los factores por los cuales las mujeres no acceden al mercado laboral o a trabajos en áreas generalmente dominadas por hombres o lo hacen con un menor salario (Blau y Winkler 2018). Según Becker (1971), la discriminación se define como un comportamiento motivado por una consideración no objetiva, que puede favorecer o perjudicar a otro, en particular, esta teoría se origina por la existencia de distintos gustos y preferencias entre los individuos, determinados por prejuicios que condicionan el actuar de los agentes.

En el mercado laboral, se puede evidenciar un “gusto por discriminar” al establecerse distintos salarios entre sujetos con la misma productividad. El gusto por discriminar se fija a través de un coeficiente de discriminación ( $d$ ) que representa la desutilidad de interactuar con ciertas personas y que en el mercado se refleja como un costo no monetario asociado al factor discriminado. Según Becker (1971), el coeficiente puede estudiarse desde varios puntos de vista, en este caso, se analizará únicamente al empleador y colaborador.

Un empleador realizará la contratación únicamente si el salario neto del factor discriminado:  $\pi(1+d_i)$  es menor al salario neto del factor no discriminado:  $(\pi)$ . En otras palabras, se contratará a una mujer (grupo discriminado) solo si se le paga menos que su productividad marginal (Blau y Winkler 2018). Por otro lado, el colaborador que tenga gusto por discriminar estará dispuesto a trabajar junto a un factor discriminado si el salario compensa esta situación:  $\pi_i(1+d_i)$ , o incluso optará por recibir un ingreso neto inferior:  $\pi_i(1-d_i)$ , condicionado a no tener que trabajar junto a dicho factor discriminado. En el caso de discriminación por género, este escenario puede provocar que el empleador contrate únicamente hombres para no solo evitar pagar  $(1+d_i)$ , sino pagar  $(1-d_i)$  (Blau y Winkler 2018).