

**VIII Jornadas de Jóvenes Investigadores**  
**Instituto de Investigaciones Gino Germani**  
**Universidad de Buenos Aires**  
**4, 5 y 6 de Noviembre de 2015**

**Jonathan Báez**

Asistente de investigación en el OSPAL-ISIP (Observatorio de Situación y Política Laboral del Instituto Superior y Posgrado de la Facultad de Ciencias Económicas) de la Universidad Central del Ecuador. Economista por la Facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Central del Ecuador. [baezjonathanx@gmail.com](mailto:baezjonathanx@gmail.com)

Eje 12. Desigualdades y Estructura social

**Mujer indígena: Mercado Laboral y Discriminación en el Ecuador**

Palabras clave: Mercado laboral/Discriminación étnica-género/Modelo Oaxaca-Blinder

**Introducción**

En el Ecuador, al igual que en otros países andinos, la composición etnográfica y cultural es diversa, presentándose grupos poblacionales diversos como mestizos, indígenas, afrodescendientes, etc. Se observa que hay unos grupos poseen mejores condiciones económicas y sociales que otros, esta situación ha generado dinámicas distintas de desarrollo para las personas pertenecientes a los distintos grupos. Estas diferencias son evidentes en nuestros días, especialmente en la población indígena<sup>1</sup>, que posee una situación socioeconómica en condiciones más precarias que las personas mestizas y las consideradas como blancas<sup>2</sup>.

El proceso histórico de pauperización de la población indígena tuvo su origen en la conquista, como lo menciona Larrea, Montenegro, Greene, & Cevallos (2007, pág. 11):

Con la conquista española vinieron enormes cambios para el país y especialmente para las poblaciones indígenas que aquí habitaban: el periodo colonial fue excluyente, se les

---

<sup>1</sup> Se debe aclarar que no ha sido solo la población indígena la pauperizada en nuestra sociedad, sino otros grupos étnicos como los afroecuatorianos, pero la investigación sobre este y otros grupos rebasan este trabajo pero se desea dar cuenta de las asimetrías de esta población y en futuros ensayos caracterizar la injusta estructura socioeconómica experimentada por ellos.

<sup>2</sup> En el año 2012 según datos del sistema integrado de indicadores sociales del Ecuador, la incidencia de pobreza extrema por ingresos para los indígenas era del 38,3%, mientras para los mestizos y blancos era del 8,6 y 5,8 por ciento, respectivamente.

limitó el acceso a la tierra y a los derechos de los blanco-mestizos, tuvieron que acoplarse a una sociedad discriminante que los invisibilizó y explotó.

Después de estos cambios, la explotación continuó con la “institución de la mita [que consistía en el] reclutamiento y trabajo obligatorio de los indígenas” (Baez, 1984, pág. 18) en un primer momento, para después pasar al huasipungo y otras formas de explotación que consistía, básicamente, en la entrega de trabajo gratuito en la hacienda<sup>3</sup>. Una vez abolida esta forma de trabajo (esclavización) en el año de 1963 cuando el país pasa por un momento de modernización capitalista, la población indígena “liberada” es “empujada” a tierras en las peores condiciones para su reproducción. En estas tierras (páramos en su mayoría), se fueron configurando espacios geográficos determinados en los cuales la población indígena se asentó, en lo que hoy se conoce como área rural del Ecuador, especialmente en la región sierra del país.

Estos procesos de explotación y discriminación de principio a fin, siempre fueron matizados por la continua lucha de esta población en busca de mejores condiciones económicas y políticas, hasta nuestro tiempo, “desde la invasión Inca del siglo XV hasta la expansión de las haciendas en el siglo XIX, la población indígena mostró una sorprendente capacidad para adaptarse a las condiciones más diversas” (Larrea, Montenegro, Greene, & Cevallos, 2007, pág. 11). Después de este periodo, al igual que en otros países de América Latina, se vivió la época neoliberal, periodo de crisis y devastación de la clase trabajadora con una incidencia más palpable en el área rural y en la población indígena allí residente.

Durante este periodo, la población indígena comienza a aparecer en la escena nacional con un peso político considerable, como resistencia a sus condiciones de vida, a pesar de que se empiezan a organizar a mediados del siglo XX, “la organización se fortalece desde 1986 y durante la década de 1990 con la constitución de la Confederación de Nacionalidades Indígenas del Ecuador, CONAIE” (Larrea, Montenegro, Greene, & Cevallos, 2007, pág. 12), logrando su primera victoria al incorporar la educación bilingüe dentro del sistema de educación estatal, además del reconocimiento constitucional al país como multiétnico y pluricultural. Sin embargo, como menciona Larrea, Montenegro, Greene, & Cevallos (2007, pág. 14):

---

<sup>3</sup> Entre las otras formas de trabajo en la hacienda se pueden mencionar a los yanaperos, partidarios, subarrendatarios, arrendatarios (Guerrero, 1991, pág. 18) que de una u otra manera eran explotados por los hacendados, sin embargo, estos no se identificaban así mismos como indígenas. (Cueva, 1987, pág. 23)

A pesar de su peso político, los indígenas continúan siendo el grupo étnico más excluido de la sociedad, con pocas oportunidades de salir adelante, debido a la discriminación étnica y a las trampas de pobreza en las que se hallan inmersos y que dificultan su recuperación.

Al realizar un análisis en breves líneas de la historia en la población indígena, la explotación laboral es la característica principal, pero ligada a esta orgánicamente encontramos la discriminación étnica como un factor determinante que apoya y en la cual se justifica tal explotación como lo menciona Carrión y Herrera (2012, pág. 119):

La estructura social ecuatoriana se origina en una asimetría histórica estructural, en la que algunos grupos sociales, por su condición étnica y familiar disponen de mayores posibilidades materiales, sociales y simbólicas de pertenecer al sector patronal. Otros grupos sociales (la mayoría), cuentan de partida con menores recursos y posibilidades.

La discriminación, sin embargo, puede tomar varias caras, entre ellas una de las más visibles es la de género. Las mujeres indígenas son discriminadas en el mercado laboral ecuatoriano por dos razones: etnia y género. La discriminación en materia de empleo y ocupación afecta a hombres y mujeres indígenas de manera diferente y el género puede constituir una causa adicional de discriminación de las mujeres indígenas. En el mercado laboral, las mujeres indígenas son discriminadas en mayor magnitud que los hombres indígenas y las mujeres no indígenas, como lo determina Marta Rangel (2008):

Los mecanismos discriminatorios más comunes del mercado laboral, y que alcanzan a un mayor número de personas son los basados en el origen étnico y en el sexo, lo que sugiere que el entrecruzamiento de estas variables deja a las mujeres afrodescendientes e indígenas en la posición más vulnerable (pág. 54).

Así, las mujeres indígenas son discriminadas salarialmente tanto por su etnia, como por su género, siendo la sierra rural ecuatoriana donde se asienta esta población. De esta manera la investigación busca dar respuesta a si todavía existen rasgos de discriminación salarial en este nuevo periodo económico-social del país, en el que -al parecer- se presentan cambios estructurales.

La investigación también permitirá comparar el comportamiento de la discriminación salarial en los años 2008 y 2012, con el fin de observar su tendencia, con el fin de dar argumentos

para que las políticas de género sean continuadas o cambiadas por el gobierno central, por lo que los objetivos de esta investigación son:

*Objetivo General:*

Determinar de manera empírica el nivel de discriminación salarial por género y etnia experimentado por las mujeres indígenas en el sector privado ocupadas en la rama de actividad agricultura, ganadería, y silvicultura en la sierra rural del Ecuador en los años 2008 y 2012.

*Objetivos Específicos:*

1. Determinar la existencia de una brecha salarial para las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador en los años 2008 y 2012.
2. Determinar que las diferencias salariales se deben a la presencia de discriminación por género y etnia experimentado por las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador en los años 2008 y 2012, utilizando la metodología de descomposición salarial Oaxaca-Blinder.
3. Describir cuantitativamente la evolución del nivel de discriminación salarial en los años 2008 y 2012 por género y etnia experimentado por las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador.

## **Desarrollo**

Para la consecución de los objetivos, se utilizará el método de descomposición Oaxaca-Blinder<sup>4</sup>(1973), utilizado ampliamente en economía para realizar descomposiciones salariales y determinar de esa forma qué parte del diferencial se debe a discriminación y qué parte se debe a diferencias en dotación de capital humano, un aspecto esencial de este método consiste en determinar qué grupo representará la estructura salarial libre de discriminación.

En este sentido se aplicará este modelo en dos momentos, el primero demostrará que existe cierto nivel de discriminación entre las personas indígenas y no indígenas, lo que dará cuenta del origen étnico como fuente de la discriminación. El segundo momento considerará solo a la población indígena y el factor discriminante a ser considerado será el género, con lo cual se

---

<sup>4</sup> Para la elaboración de la metodología del modelo se basó en la propuesta aplicada por Guachamin Andrade, Esteban en su tesis de maestría se recomienda ver Guachamin, E. (2010). Enfoque de género en la asignación de créditos en el sistema financiero ecuatoriano. Quito, Ecuador: FLACSO.

demostrará intuitivamente las dos formas de discriminación experimentado por la mujer indígena.

En primer lugar, se deben modelar los salarios de las personas en función de su capital humano, para luego descomponer la diferencia salarial promedio en dos elementos: uno que representa diferencias en la dotación de capital humano de ambos grupos (es decir, variables que explican la productividad del trabajo), y otro que indica una diferencia en el pago que hace el mercado por la posesión de dicha dotación (diferencias en el retorno o premio al capital humano). En un mercado laboral libre de discriminación, este último elemento debiese ser idéntico para hombres y mujeres.

Es decir, las diferencias salariales existentes obedecerían únicamente a diferencias en la dotación de capital humano de los trabajadores. En caso que exista discriminación, el premio o retorno de un año adicional de escolaridad es mayor o menor para distintos tipos de personas, siendo la diferencia el factor discriminación. Existiría discriminación salarial si los hombres, por cada año adicional de escolaridad adquirido, fueran premiados en el mercado laboral en una magnitud mayor que las mujeres, sólo por el hecho de ser hombres, es decir, para un mismo activo (igual cantidad de años de escolaridad), el pago (salario) a los hombres fuera mayor.

Por una parte, al estimar la ecuación de salarios se está incurriendo en un sesgo de selección, ya que la muestra utilizada para ello se encuentra constituida únicamente por personas que al momento de la encuesta se encontraban trabajando y, por lo tanto, es posible observar su salario.

En segundo lugar, está el sesgo de selección generado por la segregación ocupacional, es decir, por la elección de una determinada ocupación. Este sesgo ocupacional afecta también los diferenciales salariales, ya que las ocupaciones difieren en sus tasas de salario promedio y, además, porque existen barreras a la entrada a una determinada ocupación para un cierto grupo (en este caso, el de las mujeres). Si por alguna razón las mujeres están siendo mayormente empleadas en ocupaciones que presentan en promedio salarios menores, al momento de compararlos se podría concluir equivocadamente que se está en presencia de un fenómeno de discriminación salarial, cuando en realidad lo que está ocurriendo es que las mujeres se están seleccionando, tal vez por la existencia de alguna barrera cultural, a un determinado tipo de ocupación. Este sesgo de selección será corregido utilizando Heckman

en dos etapas. Esto es esencial para obtener estimadores insesgados y eficientes, además un requisito primordial al analizar el mercado laboral ecuatoriano. (Rivera, 2013, pág. 16)

Las estimaciones necesarias para la implementación del método de Oaxaca-Blinder tienen como insumo las ecuaciones de Mincer, las que se fundamentan en dos supuestos. En primer lugar, se asume que todos los individuos tienen iguales habilidades y, segundo, se asume que enfrentan similares oportunidades. Esto implica que un año de educación es rentable para todos los trabajadores y en todas las ocupaciones en la misma magnitud. Por otro lado, habitualmente no es posible controlar la estimación por la habilidad del individuo, pues el investigador usualmente no la observa. Aun cuando se dispusiera de la información, la forma de incorporarla al modelo es inocua.

En un primer momento se analiza la situación de las mujeres indígenas en el mercado laboral de la sierra rural del Ecuador, se observa que la mayoría de las mujeres indígenas, un 89% aproximadamente en el año 2008, se clasifican principalmente en la categoría otras formas de subempleo, esta situación indica que casi la totalidad de las mujeres indígenas de la sierra rural del Ecuador se encontraban percibiendo ingresos por debajo del mínimo legal permitido<sup>5</sup> o percibiendo un valor superior o igual estaban dispuestas y disponibles para trabajar más horas.

Esta situación se mantiene hasta el año 2012, incluso se evidencia un leve aumento de aproximadamente 2% en comparación con el año 2008, lo que indica que no ha existido un cambio sustancial en el mercado laboral, en el gráfico 9 se puede observar esta tendencia estacionaria del mercado laboral rural.

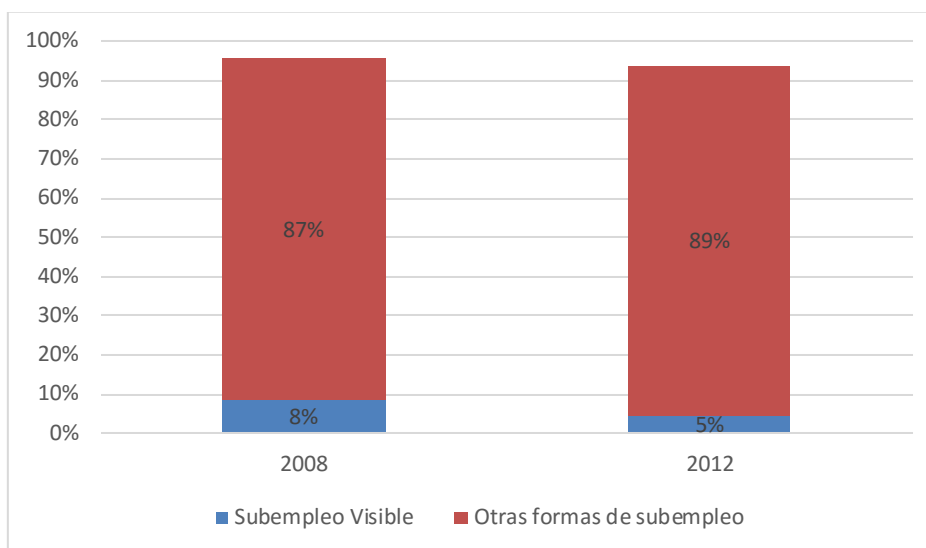
Así, en el año 2012 la categoría “otras formas de subempleo” sigue siendo predominante en el caso de las mujeres indígenas y en general del mercado laboral ecuatoriano, como menciona Carrión y Herrera (2012):

La actividad más frecuente en el mercado laboral ecuatoriano es el subempleo, que tiene un carácter estructural, pues, el aparato productivo no es capaz de generar empleo estable y de calidad. Los empresarios fundamentan su competitividad en la precarización de sus trabajadores, lo que les permite reducir costos. (pág. 114)

---

<sup>5</sup> El ingreso mínimo vital en aquel año era de aproximadamente \$236 con el décimo y cuarto sueldo agregado.

**Gráfico 1: Estructura del subempleo de las mujeres indígenas de la sierra rural años 2008-2012<sup>6</sup>**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo 2008-2012  
Elaboración: propia  
Número de casos: 140113 en el año 2008-117627 en el año 2012

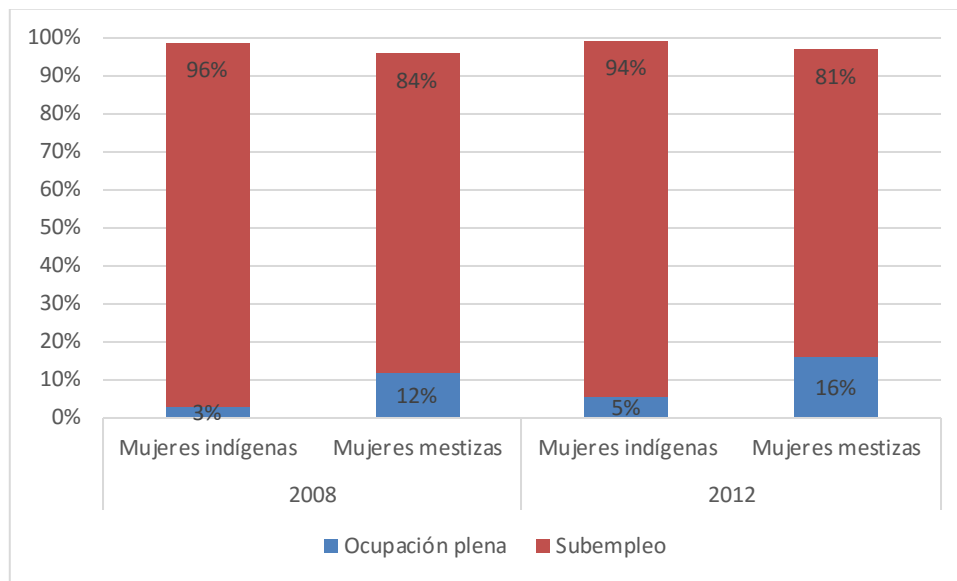
En comparación con las mujeres que se consideran mestizas de la misma zona, se encuentran en una condición relativamente mejor que las mujeres indígenas. Se habla de relativa considerando que las primeras también se ven afectadas por el subempleo, pero en una menor magnitud que las mujeres indígenas, lo que estaría indicando cierto nivel de discriminación étnica en el mercado laboral hacia las mujeres indígenas.

En el caso de las mujeres mestizas se observa una mejoría en su condición laboral, con un aumento del 4% en la ocupación plena, situación que no ocurre con las mujeres indígenas, sin embargo, esto no implica que las mujeres mestizas no se encuentren vulnerables. Al contrario, indica que el mercado laboral “castiga” a las mujeres por ser mujeres, situándolas en una condición de subempleadas<sup>7</sup>.

<sup>6</sup> Número de casos: 140113 en el año 2008-117627 en el año 2012.

<sup>7</sup> A pesar que las mujeres indígenas se concentran en la categoría denominada otras formas de subempleo, también poseen un importante peso en el subempleo visible o por insuficiencia de horas, lo que indicaría la existencia “de mujeres que trabajan menos horas porque les es imposible conseguir otro empleo o por atender tareas del hogar.” (Vásquez, 2006, pág. 24)

**Gráfico 2: Condición de actividad de la mujer en la sierra rural por etnia años 2008-2012<sup>8</sup>**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo 2008-2012  
Elaboración: propia

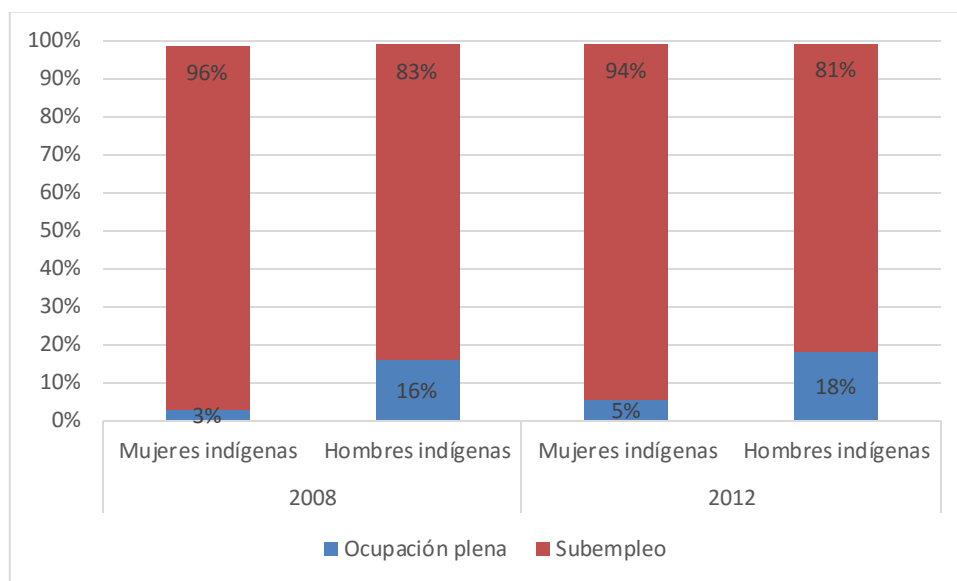
El mercado laboral “dada la estructura social prioriza al hombre como sujeto de oportunidades sociales” (Carrión & Herrera, 2012, pág. 139) lo que es más evidente en el caso de las mujeres indígenas, lo que limita sus posibilidades de obtener mayores ingresos y por lo tanto un mejor nivel de vida económico.

Al realizar un análisis similar al anterior, cuando se compara la situación de la mujer y del hombre indígena se observa que el hombre tiene mayor acceso a la ocupación plena, alrededor del 18% de ellos se encuentra empleado plenamente en el año 2012, aproximadamente 13% más que las mujeres indígenas, como lo muestra el siguiente gráfico:

<sup>8</sup> Número de casos: Mujeres indígenas 2008-2012: 140113-117627; Mujeres mestizas 2008-2012: 324805-332228.



**Gráfico 3: Condición de actividad en la sierra rural por género años 2008-2012<sup>9</sup>**



Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo 2008-2012  
Elaboración: propia

La situación laboral de las mujeres en la sierra rural del país está caracterizada por la precarización, además si se compara los niveles de subempleo de los hombres indígenas y las mujeres mestizas, se observa una gran similitud entre ellos en los años 2008-2012, sin embargo, en las mujeres indígenas, la condición laboral es más dramática considerando que casi todas (aproximadamente un 94% en el año 2012) se encuentran subempleadas.

Estos datos muestran que la mujer indígena se encuentra en una situación más vulnerable en el mercado laboral de la sierra rural en comparación con los hombres indígenas y con las mujeres mestizas de la misma zona geográfica, presentando niveles extremadamente altos de subempleo.

En el panorama de los ingresos laborales de la mujer indígena, se determina cómo se encuentran en comparación con los hombres indígenas y las mujeres mestizas. En la siguiente tabla se observa la evolución de la brecha en los ingresos laborales de los grupos poblacionales antes mencionados y de la mujer indígena.

<sup>9</sup> Número de casos: Mujeres indígenas 2008-2012: 140113-117627; Hombres indígenas 2008-2012: 131323-116361.

**Tabla 1: Evolución de la brecha de los ingresos laborales promedio de las mujeres indígenas, hombres indígenas y mujeres mestizas por categoría de ocupación de la sierra rural del Ecuador años 2008-2012**

Categorías de ocupación	2008		2012	
	Brecha Mujer/Hombre	Brecha Indígena/Mestiza	Brecha Mujer/Hombre	Brecha Indígena/Mestiza
Empleado de gobierno	21%	29%	43%	43%
Empleado privado	28%	27%	20%	31%
Jornalero o peón	37%	15%	40%	41%
Cuenta Propia	56%	41%	27%	62%
Trab. del hogar no remunerado	-	-	55%	77%

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo 2008-2012  
Elaboración: propia

En la tabla antes presentada se observa que la brecha entre hombres y mujeres indígenas es superior que la de las mujeres indígenas y las mujeres mestizas para el año 2008. En el primer caso, la brecha de mayor proporción se encuentra en la categoría de ocupación “cuenta propia” con una brecha que alcanza el 56%, es decir, si los hombres indígenas ocupados por cuenta propia percibían un ingreso promedio mensual de \$117, las mujeres indígenas en el mismo caso obtenían tan solo \$52.

Las otras brechas de mayor magnitud se observan en los empleados domésticos con un 56%, seguido de los jornaleros con un 37%. Las brechas de menor proporción se presentan en las categorías empleados privados y empleados de gobierno con un 28% y 21% respectivamente.

Al analizar la brecha entre las mujeres indígenas y las mujeres mestizas, las de mayor proporción se observan en las categorías trabajadoras por cuenta propia y empleadas de gobierno con un 41% y 29% respectivamente, con menores porcentajes se encuentran las empleadas privadas y los jornaleras (27% y 15%).

En el año 2012, las brechas del ingreso promedio entre mujeres indígenas con los hombres indígenas de la sierra rural, continúan existiendo, e incluso aumentan, este es el caso de los empleados de gobierno, en la que la brecha aumenta de un 21% al 43%, se determina además un leve aumento de la brecha en la categoría jornalero. Sin embargo, existen casos como el de los trabajadores por cuenta propia, en la que la brecha del ingreso disminuye, pasando del 56% al 27%. Los empleados privados muestran una brecha favorable para las mujeres. En el caso de las trabajadoras por cuenta propia, se observa un aumento de la brecha de 29 puntos. En contraste, existen otras categorías en las que la brecha de ingresos ha disminuido levemente, como es el caso de los empleados privados, la brecha disminuye en 8 puntos.

En las principales categorías en las que se insertan las mujeres indígenas, trabajadoras por cuenta propia y trabajadoras no remuneradas del hogar, se observa en el primer caso una brecha del ingreso promedio que asciende al 27% y en el otro 55%, siendo la disminución más importante la brecha entre hombres y mujeres indígenas (de un 56% en el 2008 al 27% en el año 2012).

El caso de las trabajadoras no remuneradas del hogar es distinto, pues en el año 2012 se observa una brecha de gran magnitud, si se compara el ingreso promedio en esta categoría de las mujeres indígenas, tanto con los hombres indígenas como con las mujeres mestizas, siendo el caso más dramático este último, pues la brecha alcanza un 77%, es decir, si las mujeres mestizas en dicha categoría percibían ingresos promedios mensuales de \$70, las mujeres indígenas, sólo recibían \$22.

La brecha entre mujeres indígenas y mestizas es dramática, considerando que entre los años 2008-2012, independientemente de la categoría de ocupación analizada, la brecha aumenta, en el caso de los jornaleros y empleados de gobierno, además de los trabajadores por cuenta propia (en el primer caso aumenta la brecha en 26, en el segundo 24 y en el tercero 21 puntos porcentuales).

En esta perspectiva, se observa además que en los empleados privados el aumento es leve, de tan solo de 4 puntos porcentuales entre mujeres indígenas y mestizas, distinto a lo que ocurre entre hombres y mujeres indígenas, en el que se observa una disminución.

Los datos presentados permiten confirmar que existe una brecha de ingresos persistente en el mercado laboral, que beneficia a hombres indígenas y mujeres mestizas, en comparación con las mujeres indígenas para los años 2008 que si bien en términos generales, se observa una

disminución de las brechas del ingreso promedio en ciertas categorías de ocupación de las mujeres indígenas en comparación con mujeres mestizas y con hombres indígenas.

Estas diferencias, en un primer momento podrían ser atribuidas a un factor discriminante en el mercado laboral ecuatoriano. Sin embargo, las diferencias en los ingresos puede tener como explicación la diferencia en la actividad específica desarrollada en el lugar de trabajo, que está estrechamente relacionado al nivel educativo de las mujeres, es decir, el capital humano.

Si se puede demostrar que, a pesar de tener un nivel similar de capital humano, los ingresos laborales de las mujeres indígenas son inferiores en comparación con otros grupos poblacionales, se puede hablar de un factor discriminante en el mercado laboral ecuatoriano, lo que determinaría que esta discriminación estaría situando a las mujeres indígenas en una condición vulnerable y con nulas aspiraciones de mejorar sus condiciones de vida.

A continuación se presentan los resultados de la aplicación del modelo, para el que se aplicaron las siguientes variables:

**Tabla 2: Variables utilizadas en la descomposición salarial Oaxaca-Blinder**

Variable		Clase
Exógena	Logaritmo ingreso del trabajo	Escala
Endógena	escolaridad	Escala
	experiencia	Escala
	edad	Escala
	edad2	Escala
Heckman en dos etapas	escolaridad	Escala
	experiencia	Escala
	edad	Escala
	edad2	Escala
	estado civil	dummy
	relación de parentesco con el o la jefe de hogar	dummy
Grupo poblacional	Etnia	dummy
	Género	dummy

Fuente: Modelo Oaxaca-Blinder para este modelo  
Elaboración: propia

Los resultados de la aplicación del método Oaxaca-Blinder, demuestran que en el caso de los trabajadores del sector privado de la rama de actividad agricultura, ganadería, y silvicultura en la sierra rural del Ecuador si existe cierto nivel de discriminación para las personas indígenas, en comparación a las no indígenas, como muestra la siguiente tabla:

**Tabla 3: Descomposición de la Brecha Salarial de los indígenas con respecto a los no indígenas corregidos por sesgo de selección años 2008-2012**

	2008	2012
Diferencia salarial	0.3265*	0.3677*
Características	0.1447*	0.1679*
Coefficientes	0.2223*	0.2412*
Interacción	0.0405*	0.0411*

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo 2008-2012

Elaboración: propia

\*significativo al 5%

En la tabla se observa el resultado de la descomposición salarial entre indígenas y no indígenas entre los años 2008-2012, el primer componente denominado “Diferencia salarial” expresa la diferencia entre los ingresos promedio de los grupos poblacionales antes mencionados, así se observa que existe una brecha salarial de aproximadamente un 33% en el año 2008, misma que aumenta en el año 2012 a aproximadamente 36%, es decir, entre los años 2008 y 2012 la brecha salarial entre indígenas y no indígenas se ha elevado cerca de 3 puntos, sin embargo, todavía se observa la persistencia de una brecha que se debe a una diferencia en dotación de capital humano y otra al factor de discriminación por etnia.

El primer elemento denominado “características” explica la diferencia de los ingresos entre los dos grupos poblacionales atribuido a una diferencia en dotaciones o factores observables, en el año 2008, este corresponde a 0.14, este valor indica que la brecha salarial entre indígenas y no indígenas se debe en un 39% a la diferencia en las características observables, como escolaridad, edad, etc. En el año 2012 este corresponde a un 41%.

En cambio, el segundo elemento “coeficientes” cuantifica la proporción de la brecha del nivel salarial correspondiente a factores no observables, es decir, discriminación que determina esta diferencia salarial entre personas indígenas y no indígenas, en el 2008 este asciende a 0.22, esto implica que, la diferencia salarial entre personas indígenas y no indígenas en la sierra

rural del Ecuador, es explicada en un 61% por la discriminación étnica existente en este sector del mercado laboral ecuatoriano. Este porcentaje disminuye en el año 2012 a aproximadamente 59%, sin embargo, es un valor relativamente alto, lo que demuestra la persistencia de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano<sup>10</sup>.

Se podría decir que, por cada 100 dólares que gana una persona mestizo o blanco, un indígena con la misma escolaridad, experiencia, etc. ganaría 67 dólares en el año 2008 y 63 dólares en el año 2012. Se calcula que en el año 2008 el 61% de esa brecha puede atribuirse a una discriminación étnica en ese mercado laboral, mientras en el año 2012 este porcentaje desciende a un 59%, indicando un proceso discriminatorio abrumador en el mercado laboral ecuatoriano, en lo que respecta a ese sector.

Estos hallazgos demuestran la existencia de discriminación salarial étnica para las personas indígenas, lo que repercute inmediatamente en su posibilidad de salir tanto de la extrema pobreza, como la pobreza que afecta de manera especial a esta población, pero esto sucede a nivel de toda la población indígena ubicada en la sierra rural del país, a continuación se presenta la descomposición salarial entre hombres y mujeres indígenas.

**Tabla 4: Descomposición de la Brecha Salarial de los hombres y mujeres indígenas corregidos por sesgo de selección años 2008-2012**

	2008	2012
Diferencia salarial	0.4924*	0.5883*
Características	0.0437*	0.0779*
Coefficientes	0.5277*	0.6427*
Interacción	0.0084*	0.2356*

Fuente: Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo 2008-2012

Elaboración: propia

\*significativo al 10%

<sup>10</sup> El tercer elemento, que indica la interacción causada por una diferencia si múltiple en las características y retornos, es positivo, y refuerza la brecha salarial por factores no observables.

En la tabla se observa la existencia de una brecha salarial entre hombres y mujeres indígenas, que en el año 2008 asciende aproximadamente a un 49% y aumenta a un 59% en el año 2012. La diferencia salarial atribuida a las distintas características o factores observables entre hombres y mujeres indígenas corresponde al 8% en el año 2008, este porcentaje aumenta en el año 2012 al 11%, esta situación indica que a pesar que la brecha salarial se mantiene, la diferencia de esta debido a factores observables aumenta.

Es necesario recordar que a pesar de que la mujer indígena presentaba niveles superiores de escolaridad, este no es el único factor observable y determinante en las características, también se encuentran otros como la experiencia y la calificación, el conjunto de estos y su diferencia en comparación a las mujeres explicaría este aumento en la proporción de la brecha que corresponde a diferencias observables.

La diferencia que sería explicada por un factor discriminante, en este caso de género, que favorece a los hombres indígenas presenta las siguientes características: en el año 2008 la brecha salarial entre hombres y mujeres indígenas sería explicada en un 92% por diferencias no observables, es decir, por la presencia de discriminación, este porcentaje en el año 2012 disminuye a un 89%, lo que implica a una reducción de la discriminación de apenas tres puntos y la persistencia de discriminación que afecta a la mujer indígena.

En términos sencillos, se podría decir que, por cada 100 dólares que gana un hombre indígena en la sierra rural del Ecuador, una mujer indígena con la misma educación, experiencia y calificación ganaría 51 dólares. Los 49 dólares de diferencia se pueden atribuir a la discriminación por género en contra de las mujeres indígenas, tanto en los años 2008 como 2012.

En resumen, se puede indicar que los resultados demuestran que la mujer indígena experimenta una doble discriminación, tanto por su etnia, como por su condición de ser mujer. Así, se observó que la población indígena, experimenta un alto componente de discriminación étnica salarial en el sector privado de la rama agricultura, después al analizar sólo a la población indígena se demuestra la existencia de discriminación a la mujer, lo que determina un proceso de doble discriminación hacia ella.

## Conclusiones

- Se determina la existencia de un cierto nivel de discriminación salarial tanto por género como por etnia, experimentado por las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador en los años 2008 y 2012.
- Se observa además, la existencia de una brecha salarial para las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador en los años 2008 y 2012, en comparación a los hombres indígenas que asciende al 49% y 59% respectivamente.
- Las diferencias salariales se deben a la presencia de discriminación por género y etnia experimentado por las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador. Utilizando la metodología de descomposición salarial Oaxaca-Blinder, se observa que la discriminación por etnia es de un 61 y 59 por ciento en los años 2008 y 2012, respectivamente, mientras, la discriminación por género corresponde a un 92 y 89 por ciento.
- La evolución del nivel de discriminación salarial en los años 2008 y 2012 por género y etnia experimentado por las mujeres indígenas en la sierra rural del Ecuador, presenta las siguientes características: en el caso de la discriminación por etnia disminuye 2 puntos y en el caso de la discriminación por género disminuye 3 puntos.
- El desarrollo de la presente investigación, permite observar la precaria condiciones de vida de la mujer indígena, los resultados permiten develar de forma intuitiva que, en términos generales, toda la población indígena en su conjunto es discriminada en su salario, sin embargo, al examinar sólo a esta población, se observa que, existe una brecha salarial que afecta a la mujer, lo que sumado a la precariedad y sobrecarga laboral, la sitúa en una condición sumamente preocupante, que tiene su correlato en la pauperización de sus condiciones de vida, así como de su familia.
- El análisis sobre discriminación en el mercado laboral y el uso de la metodología Oaxaca-Blinder para demostrarla, es ampliamente utilizado en investigaciones económicas, sin embargo, la complejidad de las relaciones laborales, hacen que esta herramienta no permita captar todas las dimensiones del trabajo, pues esta sólo permite comparar dos grupos poblacionales específicos y la discriminación se evalúa a nivel de una sola esfera, por estos motivos, se hace necesario introducir nuevos conceptos para entender la manera en que la noción de discriminación es



experimentada por las personas, que permita entender a la misma, no como la suma de factores, sino como la forma en que una persona asume en conjunto su condición de clase, étnica, género, etc. para esto se ha introducido en los últimos tiempos, en la academia, un concepto denominado “interseccionalidad” que debe ser desarrollado y podría ser un futura línea de investigación, en este tipo de investigaciones y en términos generales en análisis sobre el tema laboral.

## **Bibliografía**

Baez, R. (1984). *Dialectica de la Economía Ecuatoriana* (Tercera edición ed.). Quito: Alberto Crespo Encalada.

Carrión, D., & Herrera, S. (2012). *Ecuador rural del siglo XXI*. Quito: Ediciones la Tierra.

Larrea, C. c., Montenegro, F., Greene, N., & Cevallos, M. B. (2007). *Pueblos indígenas, desarrollo humano y discriminación en el Ecuador*. Quito, Ecuador: Ediciones Abya-Yala.

Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano. *Analítika, Revista de análisis estadístico* , 5, 3-18.