

UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO



FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS

CARRERA DE ECONOMÍA

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE:

ECONOMISTA

TRABAJO DE TITULACIÓN:

**ETNIA Y DISCRIMINACIÓN LABORAL: CASO INDÍGENA EN EL
ECUADOR PERÍODO 2010-2018**

AUTORA:

Tatiana Maribel Rueda Miranda

TUTOR:

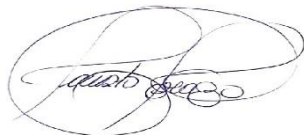
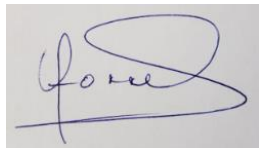

Econ. Fausto Erazo

RIOBAMBA – ECUADOR

2020

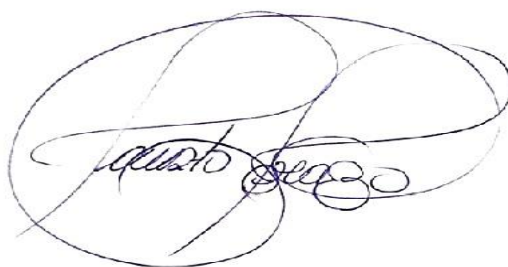
CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE TITULACIÓN

Los abajo firmantes, miembros del Tribunal de Revisión del Proyecto de Investigación de título: “Etnia y Discriminación Laboral: caso indígena en el Ecuador período 2010-2018”, presentado por la Srta. Tatiana Maribel Rueda Miranda y dirigida por el Econ. Fausto Erazo; habiendo revisado el proyecto de investigación con fines de graduación, en el cual se ha constado el cumplimiento de las observaciones realizadas, procedemos a la calificación del informe del proyecto de investigación. Para constancia de lo expuesto firman:

	NOTA	FIRMA
Econ. Fausto Danilo Erazo Guijarro Tutor	<u>10</u>	
PhD. Yadier Alberto Torres Sánchez Miembro Tribunal	<u>10</u>	
PhD. Doris Nataly Gallegos Santillán Miembro Tribunal	<u>9,3</u>	

INFORME DEL TUTOR

Yo, Econ. Fausto Danilo Erazo Guijarro, en mi calidad de tutor, del proyecto de investigación titulado: “Etnia y Discriminación Laboral: caso indígena en el Ecuador período 2010-2018” luego de haber revisado el desarrollo de la investigación elaborada por la Srta. Tatiana Maribel Rueda Miranda con C.I. 180508225-0, tengo a bien informar que el trabajo indicado, cumple con los requisitos exigidos para ser expuesto al público, luego de ser evaluado por el tribunal designado por la comisión.

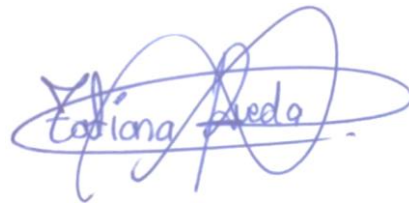
A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fausto Erazo', enclosed within a large, loopy, circular scribble.

Econ. Fausto Danilo Erazo Guijarro

TUTOR

DERECHOS DE AUTORÍA

Yo, Rueda Miranda Tatiana Maribel, soy responsable de las ideas, doctrinas, resultados y propuestas expuestas en el presente proyecto de investigación y, los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.

A handwritten signature in blue ink, appearing to read "Tatiana Rueda", enclosed within a circular scribble.

Tatiana Maribel Rueda Miranda
AUTORA
C.C. 180508225-0

DEDICATORIA

“Nuestra recompensa se encuentra en el esfuerzo y no en el resultado. Un esfuerzo total es una victoria completa.”

Mahatma Gandhi

Es por ello que este trabajo de investigación se lo dedico primero a Dios por haberme dado la sabiduría para llegar a este momento importante de mi formación profesional.

A mi madre Hilda Miranda por ser una mujer leal y que con su amor ha hecho de mí y mis hermanos unas personas de bien, que con su inmensa paciencia ha sabido guiarme e impulsarme a salir adelante y que siempre confió en mí y nunca me abandono a pesar de todas las adversidades que se presentó en el camino, a mi padre Clemente Rueda por ser incondicional y que con su amor infinito me ha permitido llegar a cumplir una etapa más de mi vida.

A mi esposo Henry García por ser esa fuente de energía y de apoyo incondicional en mi vida que con su amor y respaldo me ayudo alcanzar mis objetivos.

AGRADECIMIENTO

Quiero agradecer a Dios y a todas las personas que hicieron posible esta investigación y que estuvieron conmigo en todo momento, a mis hermanos Verónica y Raúl por creer en mí cuando muchos no lo hicieron. A mi sobrino Mateo por nunca dejarme sola.

A mi madre y a mi esposo por ser ese pilar fundamental en mi vida y mi mayor inspiración para seguir adelante.

A mi hermana Paulina y a su esposo Rómulo por haber sido un ejemplo de perseverancia y apoyo.

A mis amigos que me acompañaron durante el trayecto estudiantil.

Gratitud para todos los docentes de la Carrera de Economía que con su sabiduría y paciencia siguen formando profesionales, en especial al Econ. Fausto Erazo por su guía en este proceso y la Ing. Sandra Huilcapi por haber sido una de las personas más importantes durante mi formación académica.

Con amor, Tatiana

ÍNDICE GENERAL

CALIFICACIÓN DEL TRABAJO ESCRITO DE TITULACIÓN	I
INFORME DEL TUTOR.....	II
DERECHOS DE AUTORÍA.....	III
DEDICATORIA.....	IV
AGRADECIMIENTO	V
RESUMEN.....	X
ABSTRACT	XI
CAPÍTULO I.....	1
1. MARCO REFERENCIAL	1
1.1 INTRODUCCIÓN.....	1
1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA	2
1.3 OBJETIVOS	4
1.3.1 Objetivo General	4
1.3.2 Objetivos Específicos.....	4
CAPÍTULO II.....	5
2. ESTADO DEL ARTE	5
2.1 ANTECEDENTES	5
2.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS	6
2.2.2 EMPLEO ADECUADO DE LA POBLACIÓN INDÍGENA.....	9
2.2.3 ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN INDÍGENA.....	9

2.2.4 DISCRIMINACIÓN LABORAL.....	10
2.2.4.1 Discriminación laboral por etnia	11
2.2.5 TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL.....	11
2.2.5.1 Discriminación por gustos o preferencias	11
2.2.5.2 La discriminación estadística	12
2.2.5.3 Teoría del capital humano	12
2.2.6 MARCO NORMATIVO LEGAL.....	13
CAPÍTULO III.....	15
3. METODOLOGÍA	15
3.1 METODOLOGÍA	15
3.1.1 MODELO DE REGRESIÓN MATRICIAL MÚLTIPLE	16
3.2 ANÁLISIS Y RESULTADOS	21
3.2.3 MODELO DE OAXACA - BLINDER, CONSIDERANDO BRECHAS SALARIALES	26
CAPÍTULO IV	29
4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	29
4.1. CONCLUSIONES.....	29
4.2 RECOMENDACIONES	30
5.....REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS	31
.....	31
ANEXOS	35
Anexo 1.....	35

Población Económicamente Activa Indígena.....	35
Anexo 2	37
Empleo Adecuado de los indígenas y no indígenas	37
Anexo 3	39
Escolaridad promedio de los indígenas y no indígenas 2010-2018	39

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1 <i>Nacionalidades Indígenas del Ecuador para el año 2017</i>	7
Tabla 2 <i>Pueblos Indígenas del Ecuador para el año 2017.</i>	8
Tabla 3 <i>Resultados del modelo de Mincer</i>	21
Tabla 4 <i>Resultado de la diferencia salarial entre indígenas y no indígenas, ajustado al sesgo de selección de Heckman</i>	24
Tabla 5 <i>Modelo Oaxaca - Blinder ajustado</i>	26
Tabla 6 <i>Población Económicamente Activa Indígena 2010-2018</i>	35
Tabla 7 <i>Empleo Adecuado Pleno 2010-2018</i>	37
Tabla 8 <i>Años promedio de escolaridad de personas mayores de 24 años en adelante 2010-2018</i>	39

RESUMEN

La investigación partió del supuesto de que existe discriminación, es decir si se hace algún tipo de énfasis donde se ejerce la desigualdad y esa distinción es injusta. Este trabajo determinó la existencia de discriminación laboral en el Ecuador hacia la etnia indígena, tomando los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) compilados por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC). El interés de este estudio es estimar la ecuación de Mincer dividiendo a la población en dos grupos, los indígenas y los no indígenas para captar el ingreso, corregidas por el sesgo de selección de Heckman para analizar los ingresos de las personas con distintos niveles de educación y se aplicó la metodología de Oaxaca - Blinder para descomponer las brechas salariales es decir para obtener la discriminación salarial.

Palabras clave: Brecha salarial, discriminación laboral, ENEMDU, indígena, Oaxaca Blinder.

ABSTRACT

The research started from the assumption that there is discrimination, that is, if there is some emphasis where inequality is exercised, and that distinction is unfair. This work determined the existence of labor discrimination in Ecuador towards the indigenous ethnic group, taking data from the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment (ENEMDU) compiled by the National Institute of Statistics and Censuses (INEC). The interest of this study is to estimate the Mincer equation by dividing the population into two groups. Indigenous and non-indigenous to capture income, corrected for Heckman's selection bias to analyze the people's income with different levels of education, Oaxaca-Blinder methodology was applied to decompose wage gaps, to obtain wage discrimination.

Keywords: Wage gap, employment discrimination, ENEMDU, indigenous, Oaxaca Blinder.



Reviewed by: Marcela González R.

English Professor

CAPÍTULO I

1. MARCO REFERENCIAL

1.1 INTRODUCCIÓN

La discriminación laboral es considerada uno de los problemas más grandes que existe en la sociedad, y se exterioriza por la diversidad de culturas que existe, lo cual ha ido construyendo un prejuicio que genera una reacción de exclusión y subordinación especialmente con los indígenas y afrodescendientes (Bello y Rangel, 2002). El Instituto Nacional de Estadística y Censo INEC (2006) considera que los indígenas son quienes habitaron por primera vez en América Latina, y que son descendientes de los pueblos originarios del territorio.

En el Ecuador la población indígena se ha mantenido latente por medio de sus culturas y tradiciones, pero el pertenecer a uno de los distintos pueblos indígenas representa una influencia que limita el acceso al mercado de trabajo (INEC, 2006). Es por eso que se considera que el ingreso a este mercado acoge distintos elementos tales como el acceso a la seguridad social, que involucran el bienestar de las personas, por lo que se asume que esto será un factor clave para el desarrollo de estos pueblos originarios (Arroyo, Pinzón, Mora, Gómez, y Cendales, 2016).

Según el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 en el Ecuador se reconoce a 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas que conservan su lengua y sus tradiciones, los que en su mayoría radican en las zonas rurales del país y la población indígena en estos sectores representa el 78.5% del total de la población. Por otra parte, Vázquez y Campos (2016) señalan que los indígenas son distinguidos por su lengua natal y su forma de vestir, lo que conlleva a que estas personas solo puedan conseguir trabajo de albañiles, vendedores ambulantes y empleadas domésticas.

Es por eso que, la discriminación y el mercado laboral son dos contextos que se acercan de una manera compleja y se basan en la teoría neoclásica en donde se hace énfasis en las teorías competitivas y no competitivas (Bello y Rangel, 2002). La teoría competitiva

establece parámetros en la exclusión con preferencias por parte de los empleadores hacia diversas caracterizaciones de los pueblos originarios y la teoría no competitiva se establece a través de las acciones de explotación que sienten los empleados al ser diferenciados y apartados de las personas que se consideran mestizas y/o blancos, también este régimen económico también obstaculiza su desplazamiento.

Además, la discriminación laboral es analizada con la teoría del capital humano y la teoría de la discriminación. Para Hernández (2010), la teoría del capital humano es la disparidad salarial que deberían mostrar diferencias en la productividad a corto plazo, lo que obtiene como consecuencia desigualdades transitorias o fenómenos como el desempleo involuntario.

La teoría de la discriminación según Altonji y Blank (1999), se identifica mediante los salarios de las personas ya contratadas con los salarios que ofrecen al momento de contratar y no consideran la productividad física y material, y si es que esto implica en recibir un salario menor. En consecuencia, Bonick y Farfán (2016), aducen que la discriminación laboral trae como resultado un impacto negativo dentro del desarrollo económico nacional.

Por todas estas razones, esta investigación busca determinar, en el Ecuador en el período 2010-2018 la existencia de una brecha salarial por pertenecer a una determinada etnia de la población.

1.2. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

En el reporte del Banco Central del Ecuador de Pobreza, Ingreso y Desigualdad se da a conocer que para el 2018 la pobreza nacional por etnia se ubicó en 18.4% para mestizos, 33.5% para montubios y 55.6% para indígenas. Es por eso que en las investigaciones económicas se revela que la discriminación es una de las causas para una alta tasa de desempleo y por ende de pobreza (Figuroa, 2000).

Según Bello y Rangel (2002), la discriminación en cualquier país es la consecuencia de la fuerza de exclusión. Al identificar los grupos indígenas que existe en el Ecuador o de cualquier país da paso a que se pueda crear políticas públicas que permita disminuir la desigualdad existente, ya que la discriminación toma forma o adopta una desigualdad para

el acceso a la educación, a la formación en el trabajo, es decir obtener experiencia laboral lo que se manifiesta en el stock existente de capital humano¹ (Rodríguez y Castro, 2014). Hoy en día se han mostrado algunos avances en los indicadores de bienestar, pero aún existen muchas personas que no comparten en su totalidad los beneficios que se establece para el resto de la población (Galarza y Yamada, 2014).

Es por eso que los pueblos indígenas, según Vargas y Callejas (2006), en los últimos años han sido constantemente mencionados en los planes de desarrollo a nivel nacional y, aun así, son una población a la cual no se le da la importancia necesaria en el país. Es decir, la mayoría de los problemas discriminatorios nacen desde percepciones y prejuicios imputados a los integrantes de los grupos indígenas, dando un resultado de discriminación laboral (Horbath, 2008).

Estos datos se pueden complementar con la información que Córdor (2010), manifiesta en su investigación, aseverando que, de cada 100 ecuatorianos, 23 están afiliados al seguro social y de ellos el 5.8% son indígenas, de igual forma, para el mismo año el promedio de ingresos para los indígenas con educación superior era de 595 dólares mensuales. Complementariamente, según datos de la Encuesta Urbana de Empleo, Desempleo y Subempleo 2017, un indígena para el 2017 tenía un salario de 297 dólares mensuales en promedio a comparación de las personas consideradas blancas que obtenían un salario de 631 dólares y los mestizos 521 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2017).

Todos estos antecedentes permiten considerar que el mercado laboral ecuatoriano responde a la teoría del capital humano, que indica que existe un impacto directo de la oferta laboral en el momento que se realiza la distribución de los espacios de trabajo, que en su mayoría dependen de las características fenotípicas de los individuos que postulan para los puestos de trabajo (Astorquiza, 2015), acotando también que el mercado laboral es una fuente primordial de ingreso monetario el cual asegura la sobrevivencia individual (De Grande y Salvia, 2013). Por esta razón, es necesario analizar las características y

¹El capital humano es el valor de las personas que se obtiene mediante la educación, la experiencia, la capacidad de aprender, de tomar decisiones y de interactuar entre la sociedad (Navarro, 2005)

condicionamientos que registran las empresas del Ecuador al momento de contratar a su personal.

1.3 OBJETIVOS

1.3.1 Objetivo General

- Determinar la discriminación laboral indígena en el Ecuador en el período 2010-2018.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar la brecha salarial empleando la metodología de la descomposición Oaxaca-Blinder.
- Conocer el comportamiento de la discriminación salarial para la población indígena en el Ecuador en el período 2010-2018.

CAPÍTULO II

2. ESTADO DEL ARTE

2.1 ANTECEDENTES

Varias investigaciones realizadas en distintos países de América Latina, generan un fundamento para analizar la discriminación salarial que existe en el Ecuador hacia la población indígena.

Montero y Garcés (2009), presentan evidencia empírica de la existencia de la discriminación salarial indígena en Chile, utilizando la base de datos de la encuesta Casen (la encuesta de Caracterización Socioeconómica Nacional), empleando el método Oaxaca Blinder. En los resultados del estudio se evidencia que la discriminación salarial ha permanecido latente en Chile. También utilizan la técnica de bootstrapping² mediante la cual se construye un intervalo de confianza para medir la discriminación salarial. Es así que, entre 1996 y 2006 la brecha salarial disminuye de 32.5% a 24.9%, lo que implica que existe una igualdad en la dotación de capital humano en los dos grupos, es decir, indígena y no indígena.

En el estudio que se realizó para Santiago de Cali, Astorquiza (2015), plantea la posibilidad de una discriminación salarial por las circunstancias étnicas raciales en la ciudad, utilizando la metodología de Oaxaca-Blinder que descompone las brechas salariales entre dos grupos, poniendo en consideración el capital humano, y un modelo logístico multinomial. Para la investigación se utilizaron los datos de la Encuesta de Empleo y Calidad de Vida. Los resultados que se encontraron fueron que el 56.30% de las brechas salariales se representan en las características heterogéneas que presentan los individuos y el 39.26% corresponde a un proceso de discriminación.

En el caso de Bolivia, siendo uno de los países con un alto porcentaje de población indígena, existe discriminación principalmente hacia las mujeres indígenas, ya que perciben un ingreso menor a cambio de su fuerza laboral Contreras y Galván (2003). Analizando el área urbana de Bolivia en donde se indaga sobre la discriminación étnica

² Es una técnica de remuestreo, que se utiliza para para realizar tareas complejas, como cuando la muestra es muy limitada o cuando las distribuciones están muy sesgadas.

Villegas y Núñez (2005) concluyen que las brechas salariales que presentan en contra de la población indígena se deben a las diferencias que existe en la dotación de capital humano, además que la discriminación étnica se establece según la zona geográfica del individuo.

De Grande y Salvia (2013), realizaron un estudio de la parte urbana de Argentina que empieza por la distinción de la discriminación por los rasgos físicos y por la manera que es tratado cada individuo por aparentar o tener un origen identificado como indígena, el cual es un problema de desigualdad para Argentina. En este artículo se analiza la incidencia que obtiene un grupo de individuos al recibir un trato distinto basado en el aspecto físico, en particular el color de piel en el mercado laboral. Emplearon un modelo de regresión logístico, que concluyo que, la segregación por color de piel es evidente ya que pueden afirmar los autores que el país no puede asegurar a su población una participación equitativa en el desarrollo y remuneraciones en el mercado laboral.

En este mismo orden de ideas, las brechas salariales que se identificó entre las mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas muestran que aproximadamente el 48% de las diferencias por salario se asocian como una discriminación étnico racial, para llegar a ello se utilizó la Encuesta Continua de Hogares (ECH), aplicando la metodología de Oaxaca-Blinder y la ecuación de Mincer corregidas por un sesgo de selección (González, 2012).

2.2 FUNDAMENTOS TEÓRICOS

Ecuador es uno de los países del Sur de América que es identificado por sus pueblos indígenas, los cuales con el paso del tiempo han ido evolucionando y a la vez manteniendo sus costumbres sociales, económicas y políticas, por lo que estas decisiones de mantener su cultura han llevado a esta población a un orden excluyente, es decir, ser víctimas de actos de discriminación (Arriaga y De León, 2017). La situación del mercado laboral en el país para los indígenas corresponde a un entorno de discriminación, mostrando diferencias salariales, restándoles poder de negociación para los precios de sus productos y con dificultad en el acceso a créditos (Pedrero, 2002).

En definitiva, la población indígena en el mercado de trabajo tiene una participación muy complicada ya que la mayor parte de la mano de obra de este grupo social se centra en el

campo laboral menos valorado, con ingresos bajos, que son determinados por las personas consideradas no indígenas.

2.2.1 LOS PUEBLOS INDÍGENAS DEL ECUADOR

Una de las riquezas más representativas que tiene el Ecuador es la diversidad de culturas que posee. Según el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, el 8% del territorio ecuatoriano se auto identifica como indígena y está distribuida por casi todo el país, teniendo una alta concentración en la región Sierra y en las zonas rurales de la Amazonía. La pluralidad de nacionalidades y pueblos indígenas está representada por 14 nacionalidades y 18 pueblos indígenas que por años han luchado para que sus derechos sean respetados.

La nacionalidad indígena es un conjunto de pueblos milenarios anteriores al pueblo ecuatoriano, que han preservado su identidad histórica, y que radican en un territorio establecido con sus propias formas de organización social, económica, jurídica y política (Basantes, 2019). En el Ecuador existen 14 nacionalidades indígenas.

Tabla 1 Nacionalidades Indígenas del Ecuador para el año 2017

NACIONALIDAD	PROVINCIA DE UBICACIÓN	POBLACIÓN
Awá	Carchi, Esmeraldas, Imbabura	3.082
Tsa´chila	Santo domingo de los Tsa´chilas	2.640
Épera	Esmeraldas	300
Chachis	Esmeraldas	8040
Achuar	Morona Santiago y Pastaza	5440
Andoa	Pastaza	800
Cofán	Sucumbíos	800
Huaoraní	Orellana, Pastaza y Napo	2200
Secoya	Sucumbíos	380
Shiwiar	Pastaza	697
Shuar	Morona Santiago, Pastaza, Napo, Zamora,	110000
Siona	Sucumbíos	360
Zápara	Pastaza	450
Kichwa (Amazonía)	Sucumbíos, Pastaza, Napo y Orellana	80000
Kichwa (Sierra)	Imbabura, Pichincha, Cotopaxi, Tungurahua, Bolívar, Cañar, Azuay, Chimborazo, Loja	2000000

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: Laboratorio de Interculturalidad de FLACSO Ecuador

En el Ecuador existen 18 pueblos indígenas que se auto identifican por ser colectividades originarias, que se forman por comunidades o centros donde existe identidad cultural histórica, lo que la diferencia de otros sectores de la sociedad, y que llevan a cabo su propia organización social, política, económica y legal.

Tabla 2 *Pueblos Indígenas del Ecuador para el año 2017.*

PUEBLO	LENGUA	PROVINCIA	CANTÓN	POBLACIÓN
<i>Chibuleo</i>	Kichwa y Español	Tungurahua	Ambato	12.000
<i>Cañari</i>	Kichwa y Español	Azuay	Cuenca, Gulaceo, Nabón, Sigsig y Oña.	150.000
		Cañar	Azogues, Biblián, Cañar, Tambo, Déleg y Suscal.	
<i>Karanki</i>	Kichwa y Español	Imbabura	Ibarra, Otavalo y Pimampiro	6.360
<i>Cayambi</i>	Kichwa y Español	Imbabura	Otavalo, y Pimampiro	147.000
		Pichincha	Quito, Cayambe y Pedro Moncayo	
<i>Kisapincha</i>	Kichwa y Español	Tungurahua	Ambato, Mocha, Patate, Tisaleo	12.400
<i>Kitukara</i>	Kichwa y Español	Pichincha	Quito y Mejía	100.000
<i>Panzaleo</i>	Kichwa y Español	Cotopaxi	Latacunga, La Maná, Pangua, Pujilí, Saquisilí y Siochos	58.738
<i>Natabuela</i>	Kichwa y Español	Imbabura	Ibarra y Antonio Ante	15.000
<i>Otavalo</i>	Kichwa y Español	Imbabura	Otavalo, Cotacachi, Ibarra	65.000
<i>Purwá</i>	Kichwa y Español	Chimborazo	Riobamba, Alausí, Guamote, Pallatanga y Cumandá	400.000
<i>Palta</i>	Español	Loja	Paltas	24.703
<i>Salasaka</i>	Kichwa y Español	Tungurahua	San Pedro de Pelileo	12.000
<i>Saraguro</i>	Kichwa y Español	Loja	Saraguro y Loja	50.000
		Zamora Chinchipe	Zamora	
<i>Waranka</i>	Kichwa y Español	Bolívar	Guaranda, Chillanes, Echandía, San Miguel y Caluma	67.748
<i>Huancavilca</i>	Español	Santa Elena	Santa Elena	100.000
		Guayas	Isla Puná hasta el sur de la provincia	

<i>Manta</i>	Español	Manabí	Porto Viejo, Manta, Jipijapa, Montecristi	168.724
		Guayas	Playas y Guayaquil	
<i>Secoya</i>	Paicoca	Sucumbíos	Shushufíndi y Cuyabeno	380
<i>Siona</i>	Paicoca y Español	Sucumbíos	Putumayo y Shushufíndi	360
<i>Cofán</i>	A'ingae	Sucumbíos	Lago Agrío, Cuyabeno y Sucumbíos	800

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: Laboratorio de Interculturalidad de FLACSO Ecuador

2.2.2 EMPLEO ADECUADO DE LA POBLACIÓN INDÍGENA

Según el INEC el empleo adecuado es la población que recibe como mínimo un salario básico unificado y que trabajan igual o más de 40 horas semanales y que desean trabajar horas adicionales, dentro de esta población también están las personas que laboran menos de 40 horas semanales y que perciben como mínimo un salario básico unificado, pero no tienen más deseos de trabajar extra.

En la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (Enemdu) proporcionada por el INEC, se describe que para diciembre del 2018 el empleo adecuado de la población joven del Ecuador pasó de 1'216.510 a 1'103.991, es decir, que aproximadamente 112.042 jóvenes dejaron de trabajar el mínimo de 40 horas semanales y por ende dejaron de percibir al menos un salario básico unificado.

En el caso de la población indígena, el 16.40% pertenecen al grupo del empleo adecuado a comparación de la población que no se considera indígena, representa el 40.2% para el año 2018, estos porcentajes revelan que de cada 10 indígenas 8 no cuentan con un empleo adecuado, es decir están sin trabajo o realizan actividades sin un salario básico unificado.

2.2.3 ESCOLARIDAD DE LA POBLACIÓN INDÍGENA

El Ministerio de Educación manifiesta que la escolaridad representa en promedio los años lectivos aprobados en instituciones educativas formales en los niveles jardín de infantes, primario, secundario, educación general básica, bachillerato, superior universitario, superior no universitario y postgrado para las personas de 24 años y más (Antamba, 2015).

Entendiendo la escolaridad se puede manifestar que para el año 2018 la población indígena tiene de 4 a 7 años máximo de años lectivos aprobados, a comparación de la población no indígena tiene de 10 a 11 años promedio lo que coadyuva a tener mejor oportunidad laboral y por ende un mejor nivel de ingreso.

2.2.4 DISCRIMINACIÓN LABORAL

El mercado de trabajo es considerado como una fuente primordial de ingreso monetario que se orienta como un sistema de premios y sanciones del esfuerzo que coadyuva a la subsistencia de cada individuo (De Grande y Salvia, 2013). La discriminación laboral se entiende como una consideración de un trato desigual a individuos que son aparentemente iguales. Los principales estudios que se han realizado con origen en el mercado laboral hacen referencia a la misma inserción en el mercado de trabajo y que los pagos son diferentes para trabajos que son idénticos.

Por su parte, Galvis (2010), menciona que la discriminación se hace presente cuando existe diferencias entre el trato de los individuos, a pesar de que los mismos se desempeñen dentro de algún campo laboral de la misma forma y tengan atributos similares; también se puede acotar que una parte de la diferencia de ingresos se puede explicar por distintos grados de la productividad establecidos por la dotación de capital humano, es decir, las habilidades y experiencia que obtenga cada individuo.

Es por ello que en el convenio núm. 111 de la Organización Internacional del Trabajo se considera a la discriminación como diferencias entre los individuos, basándose en las características físicas, monetarias, religiosas, opinión política u otras distinciones que tengan por efecto anular o alterar la igualdad de trato al encontrar un empleo u ocupación (OIT, 1958).

Tomando en consideración otras circunstancias de la discriminación, es que se puede identificar por medio del acceso al trabajo remunerado y por ende en las oportunidades de poder ascender en algún lugar de trabajo de cada individuo. En sí, la discriminación es una situación que está relacionada con sus características observables como la raza, etnia o sexo (Altonji y Blank, 1999).

2.2.4.1 Discriminación laboral por etnia

La sociedad ha formado una contradicción entre lo legal y lo real. Hoy en día el Ecuador se basa en lo que dice su constitución, en donde defiende y ampara a la no marginación de las nacionalidades y pueblos indígenas, esta legislación ordena a incentivar una integración igualitaria. Quishpe y Albán (2019), relatan un ejemplo de discriminación que fue ocasionado por la empresa transnacional Texaco, comprada por Chevron en el 2001, operó en el Ecuador de 1964 a 1990 la que dio inicio a sus actividades de explotación petrolera en la parte oriental del Ecuador, en 1990 la empresa se dio a conocer por sus denuncias por violación del medio ambiente, es decir, la destrucción del hábitat de nacionalidades indígenas no contactadas como los Tarmenane, explotación laboral y desviación de recursos, además de eso tenía cargos por la explotación de nativos y colonos de la amazonia ecuatoriana con salarios mínimos, jornadas de trabajo inhumana (Ambiente, 2018).

Por tanto, hoy en día la constitución ampara con el **Art. 329** a los jóvenes, y menciona que tendrán el derecho de sujetos activos de la producción del país, también se establece condiciones y oportunidades, con el fin de cumplir con el derecho al trabajo de los pueblos y nacionalidades indígenas y el estado fomentará reglas específicas, con el objetivo de erradicar la discriminación y garantizar el acceso al empleo en iguales condiciones (Tribunal Constitucional, 2008).

2.2.5 TEORÍAS DE LA DISCRIMINACIÓN EN EL MERCADO LABORAL

Las desigualdades salariales que existen dentro del mercado laboral se pueden explicar mediante diferentes teorías tales como la del capital humano y la discriminación. A continuación, se explican las teorías.

2.2.5.1 Discriminación por gustos o preferencias

Esta teoría se define por parte de los empleadores como el rechazo al contratar una persona con un valor de producto marginal más alto que su costo marginal (Rivera, 2013, pág. 9). Esta teoría planteada por Becker 1957, analiza una preferencia o un gusto hacia los grupos relativamente dominantes, lo que conlleva a que se torne complicado asimilar la presencia de personas con características distintas en el campo laboral, es decir, que el empleador al momento de discriminar piensa que al contratar a un hombre que a una

mujer no es igual, esta teoría se inclina por uno de los grupos a que obtengan salarios más elevados y algunas otras preferencias, aunque los dos grupos de personas realicen el mismo trabajo.

Existe dos perspectivas de los empleadores en la que la primera manifestaba que todos los empleadores tenían la misma manera de ver los prejuicios, es por eso que los trabajadores discriminados tenían un nivel de salario extremadamente bajo, y los trabajadores no discriminados generan un mayor costo laboral, lo que conlleva que este modelo depende del beneficio del total de los trabajadores que contrata. En este caso se enfrenta una discriminación por parte del empleador (Montero y Garcés, 2009). La segunda perspectiva analizada es que todos los empleadores con menos prejuicios contratarán a todos los trabajadores que fueron discriminados.

Rivera (2013) manifiesta que la teoría de discriminación de Becker está asociada con la productividad y que el mercado se establece mediante competencia perfecta y que los trabajadores con piel blanca y negra son sustitutos perfectos de la producción.

2.2.5.2 La discriminación estadística

Nace a partir de la información limitada que existe acerca de los trabajadores, es por eso que los empleadores toman como referencia las características a nivel de grupo, ya que la información individual es muy escasa. En el caso de la población indígena los empleadores creen que el grupo tiene una característica que no es buena para la productividad, y por eso les ofrece un salario menor (Montero y Garcés, 2009).

Esta teoría es imperfecta ya que los trabajadores que son contratados no serán específicamente los más productivos. Complementariamente se puede referir al estudio del economista Michael Spence 1973, donde analiza la posibilidad de que los trabajadores ingresarán a las plazas de trabajo por un período de prueba y así demostrar su productividad.

2.2.5.3 Teoría del capital humano

La inserción del capital humano está destinada para aumentar la productividad del factor trabajo, es decir, que la productividad presente y futura que lleva a cabo un país puede

ser desarrollada, no solamente por el aumento del stock de capital sino también mediante la educación, en sí la adquisición de conocimientos en el puesto de trabajo y con el progreso de la calidad de vida de los trabajadores. Esto va de la mano con distintos factores intangibles, los que afectan de cierta manera al rendimiento del trabajo. En sí el capital humano es una valoración a la capacidad de cada persona al producir la renta del trabajo (Bartolo, 1999).

La teoría del capital humano para Torresano (2009) establece que para un individuo un año más de educación involucra costos de oportunidad, en especial renuncia a ingresos, lo que sería más gastos directos, es por eso que un trabajador debe ser recompensado cuando decide comenzar un año más de educación. En consecuencia, esta teoría establece que la presencia de brechas salariales, es decir, la diferencia entre los ingresos es efecto de la diferencia en la productividad de cada individuo y a su vez esta va de la mano con la dotación de capital humano, por lo tanto, la productividad de los individuos debe estar relacionada con una inversión en la adquisición de capital humano para así acceder un alto nivel de ingresos.

2.2.6 MARCO NORMATIVO LEGAL

En la Constitución de la República del Ecuador que se encuentra vigente desde octubre del 2008 se establecen varios artículos, que garantizan la igualdad de todas las personas del país, prohibiendo la discriminación, con el único propósito de conseguir una sociedad digna y de oportunidades iguales considerando que toda la población es diferente.

- En el **Art. 11 numeral 2°**, señala que *“ninguna persona puede ser discriminado por razones de etnia, edad, lugar de nacimiento, sexo, identidad de género, condición socio económica; ni por ninguna otra distinción”*.
- En el **Art. 33 de la Constitución del Ecuador** establece que *“el trabajo es un derecho y un deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones y retribuciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado”* (Asamblea Nacional,2008, art33).

Por tanto, la Constitución es una garantía que se basa en la igualdad y la equidad con el objetivo de fortalecer la etnia indígena, blanca, negra y mestiza dentro de un marco jurídico, democrático y participativo que garantice una vida digna y de justicia que se ampare en el derecho de expresar y difundir su pensamiento y así obtener oportunidades laborales sin traer consigo un acto de discriminación.

Además, la etnia indígena está amparada por el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021, en donde se busca consolidar una nación equitativa y de igualdad, poniendo como meta para el año 2021 erradicar el porcentaje de discriminación de personas indígenas, afros y montubios que aseveran ser el centro de discriminación, por tanto, el eje n°1 establece y afirma la protección a la plurinacionalidad e interculturalidad.

En el eje 2 del Plan Nacional de Desarrollo Toda una Vida numeral 1 resalta que se implementará mecanismos innovadores para la creación de fuentes de empleo eficientes sin ningún tipo de discriminación.

También el código de trabajo del Ecuador en su **Art. 79.-** menciona que debe existir una igualdad de remuneración al trabajo que se realiza de igual forma sin discriminación de edad, etnia, color, estatus económico, idioma, religión, razón política, discapacidad etc.; se aplicara la remuneración según la especialización y la practica en la ejecución del trabajo (Ministerio de Relaciones Laborales, 2012).

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1 METODOLOGÍA

La investigación inicia con la observación del problema para posteriormente formular una hipótesis, la cual estableció que existe discriminación de ingresos entre la población indígena y la no indígena en el Ecuador. El estudio se realizó mediante el método hipotético - deductivo ya que el período de estudio se comprende entre los años 2010-2018, lo que permitió analizar el problema mediante las variables que fueron consideradas en el estudio. La investigación tomó forma descriptiva, explicativa y correlacional, ya que a partir de un modelo econométrico se explica y se describe la relación existente entre las variables que se analizan en la investigación. Entonces, se utilizaron tres metodologías: la primera tiene que ver con una regresión multivariada, la segunda con un modelo de variables instrumentales, es decir, que usa más de un instrumento, en este caso se lo define como un modelo en dos etapas, más conocido como el modelo de Heckman y en el tercer caso el modelo de Oaxaca - Blinder.

Los datos para este propósito es la ENEMDU, la cual tiene una periodicidad trimestral, es decir, es publicada por el INEC en marzo, junio, septiembre y diciembre. Dicha base recoge la realidad del empleo en el Ecuador, y para los efectos de esta tesis se ha utilizado la base que está publicada desde diciembre de 2010 hasta diciembre de 2018, es decir tiene una periodicidad anual. Juntas dichas bases se obtienen 820.544 datos, no obstante, se han tomado únicamente los datos correspondientes a los jefes de hogares, con lo cual la base de datos se reduce a 213.321 datos.

Las variables utilizadas para el cálculo son las que se utilizan usualmente en el modelo de Mincer (Montero y Garcés, 2009). En este caso se toma el logaritmo del ingreso como variable dependiente y como variables dependientes se consideran: la experiencia, la experiencia al cuadrado y la educación, con dichas variables se aplica un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios. Posteriormente se utilizan variables adicionales como el número de niños en un hogar, la edad y edad al cuadrado, así como una variable dummy que nos dice si la persona es desempleada o no; éstas últimas variables son aplicadas para corregir el sesgo de selección a través del modelo de Heckman y que está explicado

detalladamente en la metodología. Por supuesto, es indispensable crear una variable dummy que expresa si la persona es indígena o si se autoidentifica de cualquier otra raza.

Para el modelo de Oaxaca, se utilizan las variables anotadas anteriormente.

3.1.1 MODELO DE REGRESIÓN MATRICIAL MÚLTIPLE

El análisis de regresión permite analizar muchos factores observados que afecten a Y, es decir se busca definir cuáles son los aspectos que influyen en cada uno de los ámbitos que se definen como fundamentales para entender la realidad de una zona o región: ámbito social, cultural, económico, político y ambiental. En ese sentido la variable social, tal como ya se definió está compuesta por:

$$Y_t = \beta_0 + \beta_1 x_{t1} + \beta_2 x_{t2} + \beta_3 x_{t3} + \dots + \beta_k x_{tk} + \mu_t, t = 1, 2, \dots, n, (1)$$

Donde:

β_0 = Es el intercepto

β_1 = Es el parámetro asociado con x_1

β_2 = Es el parámetro asociado con x_2 , y así sucesivamente

μ = Término de error o perturbación

Como hay K variables independientes y un intercepto, la ecuación anterior contiene $k+1$ parámetros poblacionales (desconocidos). A los parámetros distintos del intercepto se les llama variables independientes. No importa cuántas variables se incluyan en el modelo, siempre habrá factores que no se pueden incluir y todos ellos juntos están contenidos en μ .

Para cada t , defina un vector $1 \times (k + 1)$, como $x_t = (1, x_{t1}, \dots, x_{tk})$, y sea $\beta = (\beta_0, \beta_1, \dots, \beta_k)'$, el vector $(k + 1) \times 1$ para todos los parámetros. Entonces, la ecuación 1 se puede escribir como:

$$Y_t = x_t \beta + \mu_t, t = 1, 2, \dots, n (2)$$

La ecuación (2) se puede escribir como una notación matricial completa al definir apropiadamente los vectores de datos y matrices. Sea el vector $n \times 1$ de observaciones de y : el elemento t -ésimo de y es y_t . Sea X el vector $n \times (k + 1)$ de observaciones sobre las

variables explicativas. En otras palabras, la fila t -ésima de X consiste en el vector x_t . Escrito en detalle:

$$X \equiv \begin{bmatrix} x_1 \\ x_2 \\ \vdots \\ \vdots \\ \vdots \\ x_n \end{bmatrix} = \begin{bmatrix} 1 & x_{11} & x_{12} \cdots & \cdots & x_{1k} \\ 1 & x_{21} & x_{22} \cdots & \cdots & x_{2k} \\ 1 & x_{31} & x_{32} \cdots & \cdots & x_{3k} \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ \vdots & \vdots & \vdots & \vdots & \vdots \\ 1 & x_{n1} & x_{n2} \cdots & \cdots & x_{nk} \end{bmatrix}$$

$$X \equiv nx(k+1)$$

Finalmente, sea \mathbf{u} el vector $nx1$ de errores o disturbios inobservables. Entonces, se puede escribir (2) para todas las n observaciones en notación matricial:

$$y = X\beta + \mu \quad (3)$$

Considerando que X es $nx(k+1)$ y β es $(k+1)x1$, $X\beta$ es $nx1$.

La estimación de β se produce al minimizar la suma de los residuales cuadrados. Se define la suma de la función de los residuales cuadrados para todo vector de parámetros \mathbf{b} de $(k+1)x1$ como

$$SRC(b) = \sum_{t=1}^n (y_t - x_t b)^2$$

El vector $(k+1)x1$ vector de estimaciones de mínimos cuadrados ordinarios, $\hat{\beta} = (\hat{\beta}_0, \hat{\beta}_1, \dots, \hat{\beta}_k)'$, minimiza $SRC(b)$ para todos los vectores posibles de $(k+1)x1$, se busca el $\hat{\beta}$ que minimice la suma de los cuadrados de los residuales, que resuelva la siguiente **condición de primer orden**:

$$\frac{\partial SRC(\hat{\beta})}{\partial b} \equiv 0 \quad (4)$$

Puesto que la derivada de $(y_t - x_t b)^2$ con respecto a \mathbf{b} es el vector $1x(k+1)$, $-2(y_t - x_t b)^2 x_t$, (4) es equivalente a

$$\sum_{t=1}^n x_t (y_t - x_t \beta)^2 \equiv 0 \quad (5)$$

(Se ha dividido entre -2 y se toma la transpuesta). La condición de primer orden se puede escribir como:

$$\begin{aligned} \sum_{t=1}^n (y_t - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 x_{t1} - \dots - \hat{\beta}_k x_{tk}) &= 0 \\ \sum_{t=1}^n x_{t1} (y_t - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 x_{t1} - \dots - \hat{\beta}_k x_{tk}) &= 0 \\ &\vdots \\ \sum_{t=1}^n x_{tk} (y_t - \hat{\beta}_0 - \hat{\beta}_1 x_{t1} - \dots - \hat{\beta}_k x_{tk}) &= 0 \end{aligned}$$

Esto se puede escribir de manera matricial, entonces (5) es equivalente a:

$$X' (y - X\hat{\beta}) = 0 \quad (6)$$

O;

$$(X' X \hat{\beta}) = X' y \quad (7)$$

Se puede mostrar que la ecuación (7), siempre tiene al menos una solución. Si se asume que la matriz simétrica $X' X$ de $(k + 1) \times (k + 1)$ no es singular, se pueden multiplicar ambos lados de (7) por $(X' X)^{-1}$ para resolver el estimador $\hat{\beta}$ de MCO:

$$\hat{\beta} = (X' X)^{-1} X' y$$

3.1.2 MODELO DE VARIABLES INSTRUMENTALES Y SU NECESARIA APLICACIÓN EN MODELOS CON INGRESOS COMO VARIABLE DEPENDIENTE

Este modelo se deduce de otro conocido como variables instrumentales, el modelo de variables instrumentales, éste resuelve el problema de sesgo por variable omitida (o heterogeneidad inobservable), existen tres opciones de acuerdo a Wooldridge³:

³ WOOLDRIDGE, Jeffrey, Introducción a la Econometría un enfoque moderno, cuarta edición, CENGAGE learning.

1. Se puede ignorar el problema y sufrir las consecuencias de estimadores sesgados e inconsistentes⁴.
2. Se puede utilizar una variable proxy adecuada para la variable inobservable.
3. Se puede suponer que la variable omitida no cambia con el tiempo y utilizar los métodos de efectos fijos o de primeras diferencias.

En la presente investigación surge el cuestionamiento sobre la autoselección a la que es expuesta cada persona encuestada, es decir, existe la posibilidad que cada encuestado no haya considerado trabajar y se encuentre en el desempleo por factores ajenos a él, por ejemplo: tiene muchos niños menores de 6 años a su cargo, o por su edad no está en la edad de trabajar o tiene una edad en la que ya no es contratado.

Para eliminar estos sesgos de autoselección se aplica el numeral dos anteriormente anotado y se corrigen posibles resultados erróneos dentro de la investigación. En este caso usan variables proxy que pueden permitir entender dicha auto selección, en esta investigación se toman el número de niños menores a 6 años (*nchild* en las tablas) y la edad de cada encuestado.

A partir de la corrección de este sesgo, se considera el modelo de Mincer:

$$\log Wage = \beta_0 + \beta_1 educ + \beta_2 abil + e$$

En este caso es la variable inobservable en el término de error, pero en lugar de estimar el modelo mediante MCO, utiliza un método de estimación que reconoce la presencia de la variable omitida. Esto es lo que hace el método de variables instrumentales. En la ecuación anterior, se considera el problema de la capacidad inobservable en una ecuación de salario para adultos trabajadores. donde e , es el término de error. Una forma de suplir con este problema podría ser, utilizar una variable proxy como IQ que sustituya a la capacidad, por tanto, se tendrá un estimador consistente de β_1 de la regresión de log (wage) sobre educ, IQ.

⁴ La inconsistencia considera que los errores estándar son demasiado altos y que puede producir errores de tipo I en los estimadores

Sin embargo, como IQ es una proxy. Entonces, se escribe *abil* (capacidad) en el término de error y se tendrá sólo un modelo de regresión simple. Donde u contiene a *abil*, este hecho implica un sesgo por variable omitida, por ende, el coeficiente de educación resultaría ser sesgado y los errores no tendrían un comportamiento normal.

Resulta que el modelo quedaría así:

$$\log Wage = \beta_0 + \beta_1 educ + u$$

Este modelo podría ser útil siempre y cuando se use un instrumento para educación, además, la ecuación anterior está construida en base a un corte transversal, es decir, está organizada en base a un cierto número de personas encuestadas en un período de tiempo definido (para el caso de esta investigación entre los años 2010 y 2018, considerando que para cada período se tiene un grupo de encuestados de manera aleatoria), dichas personas son diferentes en cada uno de los períodos.

Siendo el fin resolver el siguiente modelo:

$$y = \beta_0 + \beta_1 x + u$$

Donde se supone que en la ecuación anterior x (*variable explicativa*) y y (*variable dependiente*) no están correlacionadas:

$$Cov(x, u) \neq 0$$

El método de variables instrumentales funciona estén o no estén x y u (término de error) correlacionadas.

Con el fin de obtener estimadores consistentes de β_0 y β_1 , cuando x y u (término de error) están correlacionadas, se necesitará alguna información adicional, la cual es útil en una nueva variable que satisface ciertas propiedades. Suponga que existe una variable z que cumple con los siguientes supuestos:

1. z no está correlacionada con u , es decir:

$$Cov(z, u) = 0$$

2. z está correlacionada con x , es decir

$$Cov(z, x) \neq 0$$

Entonces en este caso z es un instrumento para x . Para el caso del presente trabajo de investigación, las características de las variables que se mencionó se utilizan como instrumento cumplen con los números 1 y 2 anteriormente anotados, es decir exogeneidad y relevancia del instrumento.

3.2 ANÁLISIS Y RESULTADOS

3.2.1 MODELO CON MÍNIMOS CUADRADOS ORDINARIOS, APLICANDO EL MODELO DE MINCER

En el primero de los casos se aplica un modelo MCO, con una ecuación de Mincer, tal como se establece en la siguiente ecuación, en función de los individuos y de acuerdo a transversal de la ENENDU cada corte⁵:

$$\log \text{Salario} = \beta_0 + \beta_1 \text{educu} + \beta_2 \text{experiencia} + \beta_3 \text{experiencia}^2 + u$$

En este caso se tiene como variable dependiente al logaritmo del salario, y como explicativas la educación, experiencia, experiencia^2 y un término de error.

Tabla 3 Resultados del modelo de Mincer

	INDÍGENA A 2010 (a)	NO INDÍGENA 2010 (b)	INDÍGENA 2016(c)	NO INDÍGENA 2016(d)	INDÍGENA 2018(e)	NO INDÍGENA 2018(f)
<i>Variables</i>	<i>Ln_ingreso</i>	<i>Ln_ingreso</i>	<i>Ln_ingreso</i>	<i>Ln_ingreso</i>	<i>Ln_ingreso</i>	<i>Ln_ingreso</i>
Educación	0.0790** *	0.0977***	0.0652***	0.0944***	0.0601***	0.0946***
	(0.00871)	(0.00163)	(0.00491)	(0.00140)	(0.00857)	(0.00177)
Experiencia	-0.00121	0.0202***	-0.0152***	0.0236***	-0.00241	0.0251***
	(0.00604)	(0.00137)	(0.00359)	(0.00125)	(0.00610)	(0.00152)
Exper2	- 0.000216 **	- 0.000481* **	0.0000132	- 0.000633* **	- 0.000266* *	- 0.000602* **
	(0.000106)	(0.0000267)	(0.0000681)	(0.0000255)	(0.000108)	(0.0000292)
Constante	4.749***	4.598***	5.147***	4.906***	5.219***	4.894***

⁵ Es importante mencionar que los valores entre paréntesis son los errores estándar para cada variable. Al dividir cada coeficiente por dichos errores estándar obtenemos la t calculada, se determina que cada t es estadísticamente significativa al 99, 95 y 90 por ciento de nivel de confianza, en cada uno de los casos existen tres asteriscos al 99%, dos asteriscos al 95% y uno al 90%.

	(0.0999)	(0.0200)	(0.0583)	(0.0181)	(0.103)	(0.0238)
Observación	790	13,704	2,666	20,231	806	11,422
R ²	0.195	0.253	0.150	0.236	0.193	0.263

El error estándar entre paréntesis *** p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

Tal como se muestran los resultados de la tabla 3, se ha considerado los resultados para la población indígena y no indígena, para los años 2010, 2016 y 2018, con el fin de evaluar posibles cambios en la desigualdad de los ingresos en dichos períodos de tiempo. Al tomar la columna (a), observamos que la variable educación es estadísticamente significativa para poblaciones indígenas para el año 2010, es decir por cada año de educación, el ingreso de las personas que se auto identificaron como indígena es de 7,9%, en cambio para el mismo año, las personas que no se auto identifican como no indígenas, tal como lo muestra la columna (b), por cada año de educación es del 9,7%, se podría concluir que al comparar una realidad con la otra, la educación permite acceder a mejores salarios a las personas que no son indígenas, prácticamente existe una diferencia de 2 puntos porcentuales. En el caso de la experiencia en la columna (a), observamos que dicha variable no es estadísticamente significativa

Si se comparan las columnas (c) y (d), miramos también que en el año 2016 hay una diferencia salarial, determinada por los años de educación y la experiencia para poblaciones indígenas y no indígenas, que también resultan coeficientes estadísticamente significativos al 99% del nivel de confianza. En el caso de la educación por cada año, un indígena mejora su sueldo en 6,5%, en cambio un no indígena en 9,4%, existe una brecha de aproximadamente el 3%.

En cambio, al comparar los casos de la tabla (e) y (f) la situación no cambia demasiado, incluso la brecha se incrementa entre los salarios de indígenas y no indígenas.

Es decir, al usar únicamente un modelo de MCO, y comparar los salarios de indígenas y no indígenas en tres períodos diferentes de tiempo (2010-2018), se evidencia que los no indígenas en relación a los indígenas, tienen mayores ganancias salariales cuando aumentan en experiencia y en educación. Se debe considerar que en todos los casos los coeficientes son estadísticamente significativos y poseen una R cuadrada aceptable por encima del 20%. A excepción de la tabla (c) que tiene una R cuadrada del 15%.

Ahora bien, este modelo tiene limitaciones técnicas, la primera de ellas es que simplemente se están comparando los coeficientes de un año a otro y no se considera el resto de coeficientes de manera inter relacionada, es decir no interactúan al hacer la relación de la educación, lo que pasa a la vez con la experiencia y la experiencia al cuadrado, tampoco considera el sesgo de selección que se anotó en la parte metodológica de este trabajo.

Para suplir el sesgo de selección se considera un segundo modelo considerando variables instrumentales, el mismo que a continuación se lo describe.

3.2.2 MODELO CON CORRECCIÓN POR SESGO DE SELECCIÓN, APLICANDO EL MODELO DE HECKAMN

Los resultados del segundo modelo están en la tabla 4, usa el mismo modelo de Mincer como variables dependientes e independientes, es decir el logaritmo del ingreso, en función de la educación, la cual tiene un comportamiento lineal, que por cada año de educación el salario se incrementa, y la *experiencia*², pues por cada año de experiencia el salario aumenta pero cada vez baja proporcionalmente, pues al pasar los años las personas ganan más, pero menos que en años anteriores .

Sin embargo, se colocan variables para controlar el sesgo de auto selección. Se entiende por sesgo de auto selección, la limitación de poder medir el modelo de Mincer, para aquellas personas que se auto seleccionan como desempleados al no tener las posibilidades de ingreso al mercado laboral, en este caso por tener niños menores a 6 años, al no poder captar el modelo simple de MCO, estas cualidades las recogen los errores, en el caso de los resultados de la tabla 3, hace que los coeficientes no necesariamente sean los reales. En este caso al modelo anterior se aplicó varios instrumentos que colaboran a un mejor ajuste, este modelo también se lo denomina de Heckman, pues tiene como variable dependiente una dummy que nos dice si la persona tiene o no trabajo y está en función del número de niños menores a 6 años, la edad y la edad al cuadrado, es importante saber que la ecuación está en función de los individuos encuestados en un corte transversal por año:

$$\text{Logit desempleo} = \beta_0 + \beta_1 \text{numero}_{\text{niños}} + \beta_2 \text{edad} + \beta_3 \text{edad}^2 + u$$

Tabla 4 Resultado de la diferencia salarial entre indígenas y no indígenas, ajustado al sesgo de selección de Heckman

Variables	INDÍGENAS 2010 (h)			NO INDÍGENAS 2010 (i)		
	(1) <i>Ln_ingreso</i>	(2) <i>Select</i>	(3) <i>Mills</i>	(1) <i>Ln_ingreso</i>	(2) <i>Select</i>	(3) <i>Mills</i>
Educación	0.0761*** (0.00869)			0.0954*** (0.00164)		
Experiencia	-0.00852 (0.00614)			0.0181*** (0.00138)		
Exper2	0.000009.71 (0.000114)			0.000381*** (0.00000279)		
Nchild		0.0537 (0.0597)			0.0198 (0.0184)	
Edad		0.0836*** (0.00457)			0.0785*** (0.00105)	
Edad2		0.00123*** (0.0000697)			0.00110*** (0.0000158)	
Lambda			0.579*** (0.137)			0.358*** (0.0347)
Constante	4.932*** (0.109)			4.713*** (0.0230)		
Observación	1,071	1,071	1,071	18,025	18,025	18,025

Variables	INDÍGENAS 2016 (j)			NO INDÍGENAS 2016 (k)		
	(1) <i>Ln_ingreso</i>	(2) <i>Select</i>	(3) <i>Mills</i>	(1) <i>Ln_ingreso</i>	(2) <i>Select</i>	(3) <i>Mills</i>
Educación	0.0642*** (0.00493)			0.0901*** (0.00141)		
Experiencia	0.0178*** (0.00380)			0.0198*** (0.00122)		
Exper2	0.0000982 (0.000079)			0.000455*** (0.0000257)		
Nchild		0.0229 (0.0425)			0.00801 (0.0175)	
Edad		0.0948*** (0.00315)			0.0801*** (0.000898)	
Edad2		0.00129*** (0.000048)			0.00111*** (0.0000146)	
Lambda			0.301** (0.149)			0.629*** (0.0334)
Constante	5.203*** (0.0646)			5.100*** (0.0210)		
Observación	3,030	3,030	3,030	25,432	25,432	25,432

<i>Variables</i>	INDÍGENAS 2018 (l)			NO INDÍGENAS 2018 (m)		
	<i>(1)</i> <i>Ln_ingreso</i>	<i>(2)</i> <i>Select</i>	<i>(3)</i> <i>Mills</i>	<i>(1)</i> <i>Ln_ingreso</i>	<i>(2)</i> <i>Select</i>	<i>(3)</i> <i>Mills</i>
Educación	0.0596*** (0.00859)			0.0908*** (0.00177)		
Experiencia	-0.00362 (0.00637)			0.0205*** (0.00149)		
Exper2	0.000229* (0.000123)			0.000405*** (0.0000298)		
Nchild		0.0211 (0.0805)			0.0195 (0.0248)	
Edad		0.0900*** (0.00516)			0.0790*** (0.00115)	
Edad2		0.00121*** (7.61e-05)			0.00110*** (0.0000172)	
Lambda			-0.129 (0.201)			0.627*** (0.0380)
Constante	5.247*** (0.112)			5.098*** (0.0270)		
Observación	959	959	959	14,932	14,932	14,932

El error estándar entre paréntesis *** p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

En los resultados de la tabla 4, de acuerdo al modelo anteriormente señalado se observan que los coeficientes que comparan los ingresos entre poblaciones indígenas y no indígenas, no difieren demasiado con el modelo de la tabla 3, para el año 2010. No obstante, las desviaciones estándar son menores en el modelo ajustado, lo cual da mayor consistencia a los resultados expresados con el ajuste. En todo caso entre un año a otro para el caso de indígenas para el año 2016, se incrementa la brecha de ingresos considerando tanto educación como experiencia y si se considera el año 2018, la brecha es casi del 4%. Se puede concluir que el ajuste evidencia que existen incluso mayores diferencias salariales entre indígenas y no indígenas, al considerar el sesgo de auto selección que permite captar la realidad de quienes buscan empleo y, sobre todo, al captar de mejor manera, la realidad socio cultural de las comunidades indígenas, se hace más complicado aún acceder a un salario que se equipare a los no indígenas.

Para captar de manera precisa las diferencias salariales entre indígenas y no indígenas, ajustando con el modelo de Heckman y de manera inter relacionada, se aplica el modelo de Oaxaca - Blinder.

3.2.3 MODELO DE OAXACA - BLINDER, CONSIDERANDO BRECHAS SALARIALES

A continuación, se presentan los resultados de las brechas salariales entre indígenas y no indígenas, en el presente modelo se consideró el ajuste por sesgo de selección. Los resultados se interpretan de la siguiente manera: Existe una brecha salarial del 46,7% entre la población indígena y no indígena para el año 2010, para el año 2016, dicha diferencia salarial es de 51.6% y para el año 2018 la diferencia disminuye levemente al 50%. Se debe considerar que en todos los casos las diferencias salariales son estadísticamente significativas.

Tabla 5 Modelo Oaxaca - Blinder ajustado

Variables	AÑO 2010 (a)		AÑO 2016 (b)		AÑO 2018 (c)	
	-1 Diferencial	-2 Diferencial	-1 Diferencial	-2 Diferencial	-1 Diferencial	-2 Diferencial
Predicción_1	5.503*** (0.00821)		5.888*** (0.00705)		5.908*** (0.00894)	
Predicción_2	5.035*** (0.0350)		5.371*** (0.0197)		5.408*** (0.0339)	
Diferencia	0.467*** (0.0359)		0.516*** (0.0209)		0.500*** (0.0350)	
Dotación		0.234*** (0.0246)		0.175*** (0.0118)		0.208*** (0.0240)
Coeficiente		0.239*** (0.0328)		0.331*** (0.0198)		0.279*** (0.0323)
Interacción		-0.00643 (0.0199)		0.0102 (0.0101)		0.0132 (0.0201)
Observación	14,494	14,494	22,897	22,897	12,228	12,228

El error estándar entre paréntesis *** p<0.01, **p<0.05, *p<0.1

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

Lo que la tabla 5 muestra, es que en la predicción 1 se establecen en promedio los ingresos porcentuales de los no indígenas, considerando las variables educación, experiencia y *experiencia*².

El modelo Oaxaca - Blinder, establece un diferencial promedio entre dos modelos, es decir, considera sus variables dependientes y explicativas, incluyendo sus errores, dicho

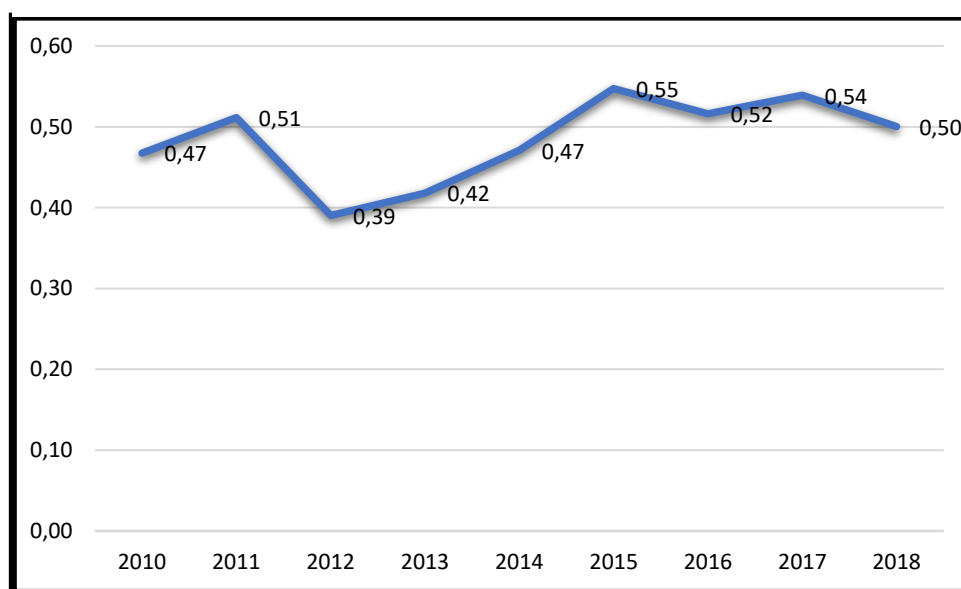
diferencial establece que, si efectivamente existen discriminaciones de ingresos entre poblaciones indígenas y no indígenas, las pruebas de hipótesis para dicho diferencial es la siguiente:

H₀: No existe discriminación de ingresos entre poblaciones indígenas y no indígenas

H₁: Existe discriminación de ingresos entre poblaciones indígenas y no indígenas

En este caso, en los años 2010, 2016 y 2018, existen diferencias salariales entre grupos de poblaciones indígenas y no indígenas que son estadísticamente significativas al 99% de nivel de confianza; se confirma que hay discriminación de salarios, y los salarios de los indígenas son más bajos que las personas no indígenas.

Gráfico 1 Diferencia salarial entre la población indígena y no indígena



Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

El gráfico muestra la diferencia salarial entre personas que se autoidentifican como indígenas y otras como no indígenas, ésta tendencia está expresada entre los años 2010 y 2018, muestran que en promedio esta diferencia ha ido fluctuando entre el 55% del año 2015 y 39% del 2012, pero en general se muestra que hay una importante brecha entre los dos grupos, que podría entenderse por aspectos como la crisis económica que se vivió especialmente en el año 2016 por el terremoto que sufrió el país. A partir del año 2017 hay una leve caída del diferencial hasta el año 2018, pero que podría haberse

incrementado a partir del año 2020, debido a la crisis económica producida por la pandemia.

CAPÍTULO IV

4. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

4.1. CONCLUSIONES

- Existe una evidente diferencia en contra de los salarios de las personas indígenas con las no indígenas, dicha diferencia se ha ido deteriorando con el tiempo, es mayor la brecha entre el 2018 que la existente en el 2010. Estos resultados se comprueban al definir el sesgo de selección. Esto infiere en que la etnia indígena posee una limitación al acceso de oportunidades en el campo laboral. El uso de esta metodología Oaxaca- Blinder, demuestra que existen brechas salariales debido que hay elementos no observables que son los que ayudan a determinar la desigualdad.
- La evolución de las brechas salariales de la etnia indígena, de acuerdo al modelo Oaxaca-Blinder, es generalmente significativa estadísticamente, al descomponer la diferencia salarial se concluye que en el año 2010 la brecha salarial es del 46.7%, en el 2016 es el 51.6% a favor de las personas que se autoidentifican como no indígenas y para el 2018 el resultado es del 50% es decir, estos resultados indican diferencias significativas para el funcionamiento del mercado laboral. En consecuencia, según el modelo de Oaxaca, se puede afirmar que hay evidencia empírica sólida para afirmar que en Ecuador existe una discriminación salarial en contra de la población indígena, la que además es estable en el período en análisis. Es decir, personas con similar capital humano reciben un menor pago por el sólo hecho de pertenecer a un grupo indígena.
- La discriminación laboral de la etnia indígena durante el período de estudio ha permanecido latente a pesar que se han venido dando varios cambios en el Ecuador, haciendo énfasis en los derechos colectivos de los pueblos y nacionalidades indígenas que es amparada por la Constitución de la Republica, la investigación refleja que los indígenas reciben menores ingresos salariales, por lo tanto, son discriminados en el campo laboral a pesar que se ha ido constituyendo políticas de inclusión en los sectores de educación y empleo.

4.2 RECOMENDACIONES

- Se recomienda para futuras investigaciones, precisar la información y analizar la data en población indígena y no indígena para poblaciones rurales y urbanas, de esa manera se pueden explicar que los salarios más altos obedecen a la ubicación geográfica, lo cual da mayor sustento teórico a los resultados y elimina cualquier tipo de sesgo en los resultados.
- Se recomienda para futuros trabajos de tesis, considerar el mismo análisis de discriminación de precios considerando si el trabajo es formal o informal.
- Se recomienda el diseño de políticas públicas que consideren el tema salarial y de mejoras en al menos un 5% de remuneraciones para la población indígena.

5. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altonji, J. y Blank, R. (1999). "Race and Gender in the Labor Market" *Handbook of Labor Economics*. Holland .
- Antamba, L. (2015) *Reporte bianual de indicadores educativos del Ministerio de Educación*, Estadística Educativa, Reporte de indicadores, Vol 1 (1).
- Arriaga, J. y De León , M. (2017). Discriminación y desigualdad salarial en los ámbitos indígena, rural y urbano. *Centro de estudios para el adelanto de las Mujeres y la Equidad de género*.
- Arroyo, J., Pinzón, L., Mora, J., Gómez, D., y Cendales, A. (2016). Afrocolombianos, discriminación y segregación espacial de la calidad del empleo para Cali. *Cuadernos de Economía*, 35(69), 753-783.
- Astorquiza, B. (2015). ¿Coexisten los fenómenos de discriminación salarial y segmentación ocupacional hacia las minorías étnico-raciales residentes en Santiago de Cali? *Revista de Economía del Caribe N° 15*, 93-120.
- Bartolo, A. D. (1999). Modern Human Capital Analysis: Estimation of US, Canada and Italy Earning Functions. *LIS Working Paper Series, No. 212*, 1-16.
- Basantes, A. C. (2019, 25 noviembre). *Las nacionalidades indígenas del Ecuador, explicadas*. GK. Recuperado de: <https://gk.city/2019/11/24/nacionalidades-indigenas-del-ecuador/>
- Bello, A., y Rangel, M. (2002). La equidad y la exclusión de los pueblos indígenas y afrodescendientes en América Latina y el Caribe. *Revista de la Cepal* 76, 39-54.
- Benítez, D., y Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo N°8*, Cuaderno de Trabajo N°8,.
- Bernal, C. (2010). *Metología de la Investigación* . Colombia : Pearson Education.
- Bonick, M., y Farfán, A. (2016). On the origin and consequences of racism. *The Constitutional Economics Network Working Papers* 02, 1-79.
- Cóndor, J. (2010). Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia . *Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales - FLACSO*, 1-57.

- Asamblea Nacional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Montecristi.
- Contreras , D., y Galván, M. (2003). ¿Ha disminuido la discriminación salarial por género y etnia en Bolivia? Evidencia del periodo 1994-1999. *Departamento de Economía Universidad de la Plata*.
- De Grande, P., y Salvia, A. (2013). Mercado de trabajo y condicionamiento por color de piel en grandes centros urbanos de la Argentina. *Revista de estudios regionales y mercado de trabajo nro. 9*, 59-83.
- Díaz, Y., y Forero , G. (2006). Exclusión racial en las urbes de las Costa Caribeña Colombiana. *Serie Documentos IEEC* .
- Fernández, M. d. (2006). Determinantes del diferencial salarial por género en Colombia, 1997-2003. *Desarrollo y Sociedad 5*, 165-208.
- Freire, M., y Teijeiro , M. (2008). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación 5*, 285-304.
- Galarza, F., y Yamada, G. (2014). Labor Market Discrimination in Lima, Peru: Evidence from a Field Experiment. *World Development Vol. 58*, 83–94.
- Galvis, L. (2010). Diferenciales salariales por género y región en Colombia: Una aproximación con regresión por cuantiles. *Banco de la República - Centro de Estudios Económicos Regionales - Cartagena N° 131*, 1-50.
- González, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10 (1)*, 563-578.
- Hernández, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica, vol. LXIX*, 273,, 115-150.
- Horbath, J. (2008). La discriminación laboral de los indígenas en los mercados urbanos de trabajo en México: revisión y balance de un fenómeno persistente. *FLACSO-México*, 121-158.

- INEC. (2006). LA POBLACIÓN INDÍGENA DEL ECUADOR. Análisis de estadísticas Socio-Demográfica. Recuperado de: https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/Bibliotecas/Estudios/Estudios_Socio-demograficos/Poblacion_Indigena_del_Ecuador.pdf
- INEC. (2017). ENCUESTA NACIONAL DE EMPLEO, DESEMPLEO Y SUBEMPLEO. Recuperado de: http://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/webinec/EMPLEO/2017/Diciembre/122017_M.Laboral.pdf
- Iyere, A., y Aibieyi, S. (2014). Human Capital: Definitions, Approaches and Management Dynamics. *Journal of Business Administration and Education* Volume 5, Number 1, 55-78.
- Montero, R., y Garcés, P. (2009). ¿EXISTE DISCRIMINACIÓN SALARIAL CONTRA LA POBLACIÓN INDÍGENA EN CHILE? *El Trimestre Económico*, vol. LXXVI (3), 645-669.
- Ministerio de Relaciones Laborales. (2012). *Código de Trabajo*. Lexis.
- OIT. (1960). C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111) Organización Internacional del Trabajo. Recuperado 10 de abril del 2020, a partir de http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111
- Pedrero, M. (2002). Empleo en zonas indígenas. *Papeles de POBLACIÓN* No. 31, 117-162.
- Portilla, D. (2003). Mercado Laboral Y Discriminación Racial: Una Aproximación Para Cali (tesis de pregrado).Cede Universidad de los Andes. Bogotá, Colombia..
- Quishpe , J., y Albán , E. (2019). Discriminación laboral de los pueblos y nacionalidades indígenas en la industria mecánica del Ecuador. *Revista Caribeña de Ciencias Sociales*, 8-13.
- Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*,(5), 7-24.

- Rodas, N. (20 de Mayo de 2007). Servindi - Servicios de Comunicación Intercultural, *La discriminación en el Ecuador*. Recuperado de: <https://www.servindi.org/actualidad/2160>.
- Rodríguez, E., y Castro, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía Sociedad y Territorio*, vol. XIV, núm. 46, 655-686.
- Torresano, D. (2009). ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO. *Universidad Autónoma de Barcelona, Facultad de Economía Aplicada*, 1-63.
- Tribunal Constitucional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial, 449, 20–10.
- Vargas, A., y Callejas, L. (2006). El problema de la discriminación en Costa Rica. *El Cotidiano*, vol. 21, núm. 139, 107-114.
- Vázquez, J., y Campos, C. (2016). Discriminación laboral indígena: una aproximación desde el imaginario colonial y la teoría elsteriana. *Revista Multidisciplinaria del Consejo de Investigación de la Universidad de Oriente* vol. 28, núm. 4, 1-16.
- Villegas , H., y Núñez, J. (2005). Discriminación étnica en Bolivia: examinando diferencias regionales y por nivel de calificación. *Estudios de Economía*, vol. 32, núm. 2, 201-21

ANEXOS

Anexo 1

Población Económicamente Activa Indígena

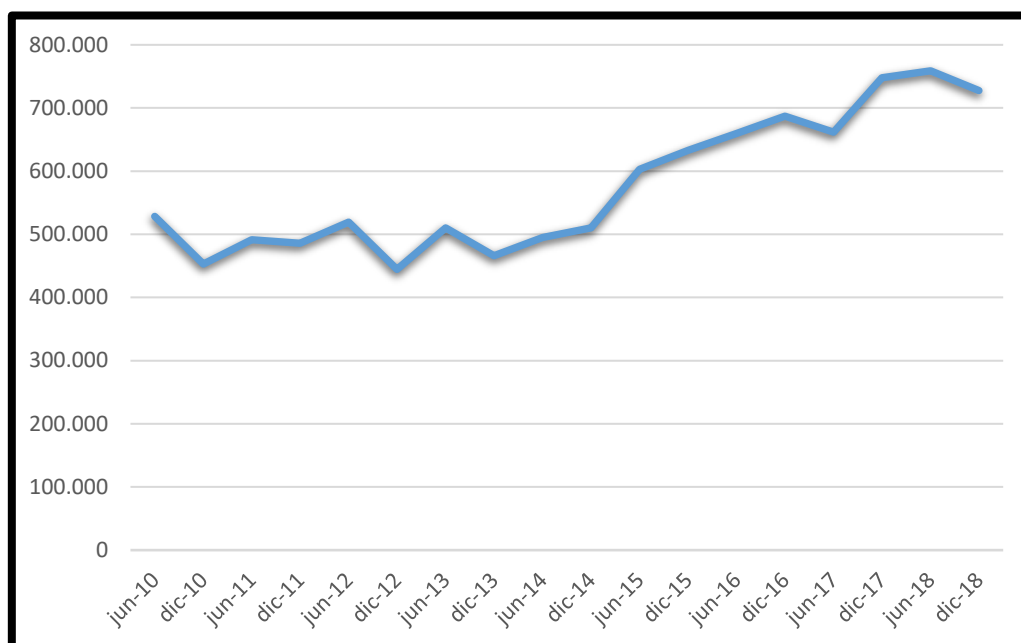
Tabla 6 *Población Económicamente Activa Indígena 2010-2018*

AÑO	PEA (indígena)
jun-10	528.585
dic-10	453.128
jun-11	491.373
dic-11	486.053
jun-12	519.156
dic-12	444.499
jun-13	510.254
dic-13	466.077
jun-14	495.020
dic-14	510.298
jun-15	603.000
dic-15	632.875
jun-16	659.870
dic-16	686.972
jun-17	661.703
dic-17	747.751
jun-18	758.858
dic-18	727.627

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

Gráfico 2 Evolución de la Población Económicamente Activa indígena 2010-2018



Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

La población económicamente activa se conforma de aquellas personas que están en edad de trabajar es decir desde los 15 años, dentro de esta población también consta la sumatoria de las personas con empleo y las personas desempleadas, que están en busca de trabajo. En el gráfico 2 se puede observar que la PEA indígena se ha ido incrementando paulatinamente hasta llegar a 727.63 personas aproximadamente

Anexo 2

Empleo Adecuado de los indígenas y no indígenas

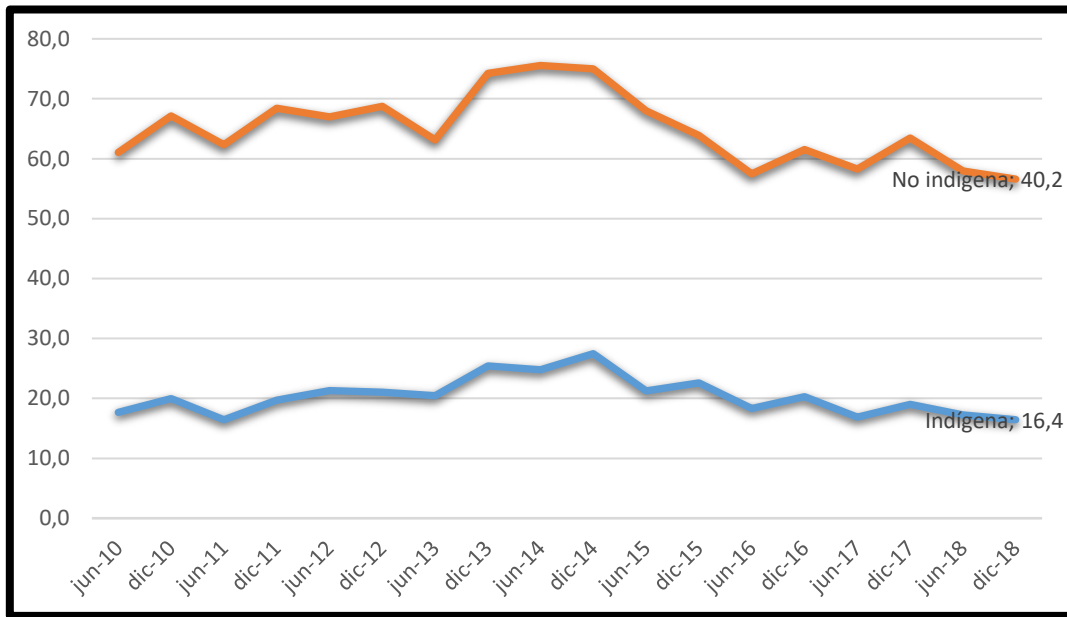
Tabla 7 Empleo Adecuado Pleno 2010-2018
(En Porcentaje)

Año / Semestre	Indígena	No indígena
jun-10	17,6	43,4
dic-10	20,0	47,2
jun-11	16,4	45,9
dic-11	19,7	48,7
jun-12	21,3	45,6
dic-12	21,0	47,7
jun-13	20,4	42,7
dic-13	25,4	48,8
jun-14	24,8	50,8
dic-14	27,5	47,5
jun-15	21,3	46,7
dic-15	22,6	41,3
jun-16	18,3	39,1
dic-16	20,3	41,3
jun-17	16,9	41,4
dic-17	19,0	44,4
jun-18	17,2	40,7
dic-18	16,4	40,2

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

Gráfico 3 Evolución del Empleo Adecuado Pleno de los indígenas y los no indígenas 2010-2018



Elaboración: Tatiana Rueda
Fuente: ENEMDU, INEC

El Empleo Adecuado Pleno se refiere a las personas que trabajan 40 horas o más en la semana, y que obtienen ingresos que parten desde un salario básico mínimo o superior, también forman parte aquellas personas que reciben a cambio de su fuerza laboral un salario mínimo o mas y trabajan menos de 40 horas semanales, pero no desean trabajar horas extras. en el caso de la población indígena para diciembre del 2018 representa el 16.4% del Empleo Adecuado Pleno del Ecuador, a comparación de los no indígenas que representan el 40.2%.

Anexo 3

Escolaridad promedio de los indígenas y no indígenas 2010-2018

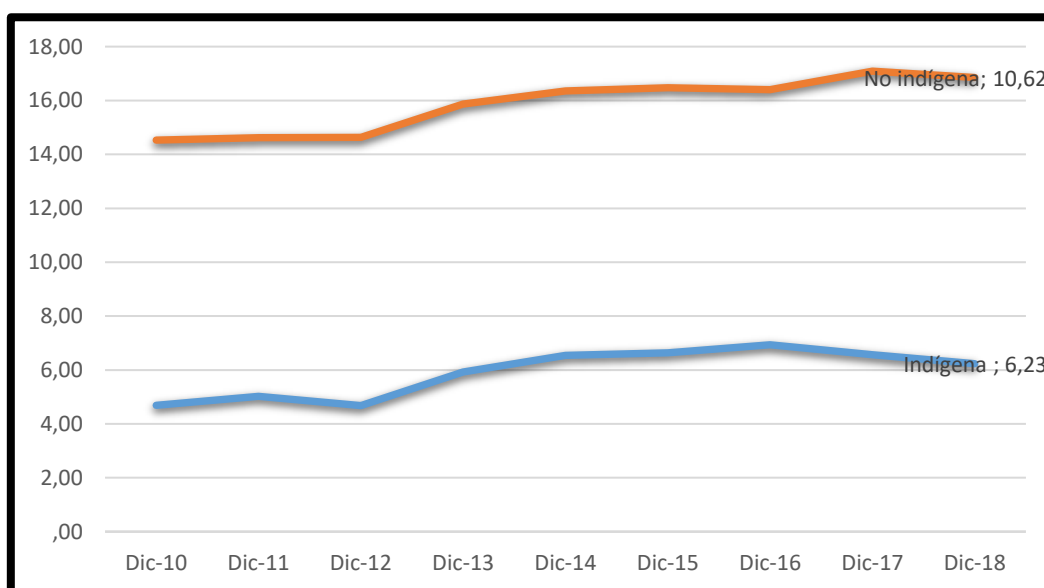
Tabla 8 Años promedio de escolaridad de personas mayores de 24 años en adelante 2010-2018

Años promedio de Escolaridad	Dic-10	Dic-11	Dic-12	Dic-13	Dic-14	Dic-15	Dic-16	Dic-17	Dic-18
Indígena	4,68	5,02	4,68	5,92	6,55	6,64	6,93	6,56	6,23
No indígena	9,85	9,61	9,95	9,95	9,81	9,84	9,47	10,53	10,62

Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

Gráfico 4 Años promedio de educación de la población indígena y no indígena 2010-2018



Elaboración: Tatiana Rueda

Fuente: ENEMDU, INEC

El promedio de años de educación de los no indígenas es mayor que el de la población indígena desde el 2010 hasta el 2018, a pesar que ha ido aumentando de a poco. En promedio los indígenas tienen de 4 a 7 años máximo de educación y los no indígenas tienen de 10 a 11 años promedio de educación.