PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR

FACULTAD DE ECONOMÍA

Disertación previa a la obtención del título de Economista

Migración y discriminación salarial en Ecuador: un análisis de la situación de los inmigrantes en el año 2019

Josselyn Bonilla Albán
josselynbonilla.a@gmail.com

Director: Pablo Samaniego Ponce
psamaniego038@puce.edu.ec

Quito, diciembre de 2021

Resumen

Ecuador ha experimentado un creciente flujo migratorio, especialmente desde países vecinos. Para el año 2019, Ecuador fue el tercer país del corredor migratorio sudamericano con más inmigración en relación a su población total, lo cual ha despertado el interés por conocer el impacto y la situación de dicha población en el mercado laboral ecuatoriano, sin embargo, los estudios sobre los efectos de la población inmigrante en los diversos ámbitos sociales dentro del país son escasos. La presente investigación tuvo como objetivo caracterizar y determinar el efecto de la condición de inmigrante y de inmigrante mujer en el salario para el año 2019, por lo cual se utilizó un enfoque cuantitativo para estimar el efecto de variables explicativas sobre la variable de interés a través del modelo de ingresos de Mincer con corrección de sesgo de Heckman, utilizando los datos de la ENEMDU para diciembre de 2019. Entre los principales resultados se encontró que: existe discriminación salarial hacia la población inmigrante, ya que su condición migratoria tiene un efecto negativo sobre el salario, el cual lo reduce en 11,7%.; asimismo, se evidenció que la discriminación salarial por sexo afecta en mayor medida a las mujeres inmigrantes, ya que en promedio ganan 22,6% menos que sus pares masculinos.

Palabras clave: Discriminación salarial, Migración, Inmigración, Modelo de ingresos de Mincer.

Dedicatoria

A mi madre, eterno sol.

A quien migra, por su admirable travesía.

Agradecimientos

Agradezco profundamente a Pablo Samaniego por su compromiso y paciencia como docente y guía en este proceso.

Agradezco a Francisca Granda y Fernando Rodríguez por la motivación y enseñanzas a lo largo de mi preparación universitaria.

Por último, agradezco a mis hermanos y a la Red de Mujeres Líderes. Por su mano siempre abierta, gracias.

Índice de contenidos

Resumen 2

Índice de contenidos 5

Índice de gráficos 7

Índice de tablas 9

Índice de anexos 10

Introducción 11

Metodología del trabajo 13

Preguntas de investigación 13

Objetivos de investigación 13

Tipo de investigación 14

Procedimiento metodológico 14

Fuentes de información 15

Limitaciones 15

Capítulo 1: Fundamentación teórica 16

Teoría del Capital Humano 16

Migración 18

Migración y mercado de trabajo 18

Discriminación laboral 20

Teoría del gusto por la discriminación 21

Teoría de la discriminación estadística 22

Discriminación laboral con enfoque de género 23

Evidencia empírica 25

Capítulo 2: Contexto 27

Marco nacional 27

Marco internacional 28
Estadísticas de los flujos migratorios 31
Capítulo 3: Datos y Metodología 37
Estadística descriptiva: situación de la población inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano 37
Metodología 59
Modelo minceriano 59
Corrección por sesgo de Heckman 60
Variables 61
Capítulo 4: Resultados 63
Discriminación salarial hacia la población inmigrante 63
Discriminación salarial por sexo 65
Discriminación salarial por sexo en la población no inmigrante 65
Discriminación salarial por sexo en la población inmigrante 66
Conclusiones 70
Recomendaciones 73
Referencias bibliográficas 74
Anexos 83

Índice de gráficos

Gráfico 1. Balance migratorio ecuatoriano (1990-2019) 31

Gráfico 2. Inmigración por región de procedencia como porcentaje del total (1990-2019) 32

Gráfico 3. Inmigrantes por país de procedencia como porcentaje del total 33

Gráfico 4. Inmigrantes como porcentaje de la población total en Ecuador, América Latina y el Caribe y en el mundo 33

Gráfico 5. Número de inmigrantes y refugiados (1990-2019) 34

Gráfico 6. Número de inmigrantes por sexo (1990-2019) 34

Gráfico 7. Distribución de la población inmigrante y la población total en Ecuador según sexo y edad 35

Gráfico 8. Tasa global de participación por población según sexo 38

Gráfico 9. PEA por grupo de población según clasificación de empleo 39

Gráfico 10. PEA por grupo de población según sexo 39

Gráfico 11. PEA por grupo de población y sexo según clasificación de empleo 40

Gráfico 12. PEA por grupo de población según área 40

Gráfico 13. Región según grupo de población 41

Gráfico 14. PEA por grupo de población y sexo según región 41

Gráfico 15. Nivel de instrucción según grupo de población 43

Gráfico 16. PEA no inmigrante por sexo según nivel de instrucción 44

Gráfico 17. PEA inmigrante por sexo según nivel de instrucción 44

Gráfico 18. Condición de actividad según grupo de población 46

Gráfico 19. PEA no inmigrante por sexo según condición de actividad 46

Gráfico 20. PEA inmigrante por sexo según condición de actividad 47

Gráfico 21. Categoría de ocupación según grupo de población 48

Gráfico 22. Grupo de ocupación por sexo de la población no inmigrante 49

Gráfico 23. Grupo de ocupación por sexo de la población inmigrante 50

Gráfico 24. CIUO-08 según grupo de población 51

Gráfico 25. CIUO-08 por sexo de la población no inmigrante 52

Gráfico 26. CIUO-08 por sexo de la población inmigrante 53

Gráfico 27. Sector de empleo según grupo de población 54

Gráfico 28. Grupo de población por sexo según sector de empleo 54

Gráfico 29. Tipo de seguro según grupo de población 55

Gráfico 30. Tipo de seguro según grupo de población 55

Gráfico 31. PEA por grupo de población según pobreza por ingresos 56

Gráfico 32. PEA por grupo de población y sexo según pobreza por ingresos 57

Índice de tablas

Tabla 1. Instrumentos internacionales de Derechos Humanos relacionados con la migración 29

Tabla 3. Población menor de 15 años y Población en Edad de Trabajar (PET) por procedencia y por sexo 38

Tabla 4. Promedio del ingreso por hora y años de instrucción 42

Tabla 5. Promedio de horas semanales por población y sexo 47

Tabla 2. Descripción de variables utilizadas 61

Tabla 6. Estimación de la discriminación salarial hacia la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman) 64

Tabla 7. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población no inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman) 66

Tabla 8. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman) 68

Índice de anexos

Anexo A. Clasificación por grupo de ocupación CIUO-08 83

Anexo B.Estimación de la discriminación salarial hacia la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman) 84

Anexo C. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población no inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman) 85

Anexo D. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman) 86

Introducción

La migración es un fenómeno mundial que afecta a un gran número de personas. Se estima que aproximadamente el 3% de la población mundial es población migrante, la cual produce más del 9% del Producto Interno Bruto (PIB) mundial (Organización Internacional del Trabajo, 2018). Los migrantes aportan con su capital humano al aumento de la fuerza de trabajo, inversiones y, en general, a la diversificación de los intercambios económicos y culturales. Paralelamente, la población migrante beneficia al desarrollo de sus países de origen a través de la transferencia de recursos financieros. De manera que, la migración es un importante factor que puede contribuir en el desarrollo sostenible tanto para quienes migran como para sus países de origen, destino y tránsito.

Una de las principales preocupaciones en los procesos migratorios dentro de los territorios de acogida es el impacto sobre el mercado laboral. Por una parte, se teme que la inserción de inmigrantes al mercado laboral local afecte los salarios y provoque desempleo en la población nacional. Y por otra, se reconoce que la población extranjera en el país de acogida presenta dificultades y barreras en cuanto a las oportunidades de acceso al mismo. Entre ellos se puede evidenciar problemas de discriminación, falta de acceso al sistema de seguridad social, despidos intempestivos, explotación laboral, entre otros (Rodríguez, 2013).

De acuerdo con el Departamento de Asuntos Económicos y Sociales (DAES) de las Naciones Unidas, el número total de migrantes para finales de 2019 ascendió a 272 millones de personas, lo cual representó el 3,5% de la población mundial. De este total, el 74,0% de migrantes se encontraba en edad de trabajar; estableciendo un rango de edad entre los 20 y 64 años (Organización Internacional para las Migraciones, 2019).

En el caso de Ecuador, el portal de datos de migración de la Organización Internacional para las Migraciones, OIM: *Portal de Datos Mundiales sobre la Migración* presenta que el país suma alrededor de 758 mil inmigrantes para finales de 2019, cifra de la cual el 66,6% se encuentra en edad de trabajar. Cabe mencionar que, para este año Ecuador fue el tercer país del corredor migratorio sudamericano con más inmigración en relación a su población total, es decir, el 4,4%.

A partir del 2008, la constitución ecuatoriana declaró el principio de ciudadanía universal y la libre movilidad como elementos transformadores de la desigualdad, especialmente entre países. El numeral 2 del artículo 11 de la Constitución de la República (2008) menciona que no podrá existir discriminación hacia ninguna persona, abordando una contemplación igualitaria de derechos y deberes para nacionales y extranjeros.

De aquí que, Correa (2013) considera que, a pesar de un discurso inclusivo al extranjero, se han evidenciado procesos de exclusión y limitación de derechos a los inmigrantes en territorio nacional, incluyendo procesos discriminatorios en el acceso a trabajo y condiciones laborales. Es decir, alrededor de la última década se han evidenciado giros en las políticas migratorias ecuatorianas, las cuales han contradicho la Constitución, la Ley de Movilidad Humana y los acuerdos intrarregionales referentes a la migración (Ramírez, Linares, & Useche, 2019).

La Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su informe sobre la brecha salarial de los migrantes de 2019, resalta la vulnerabilidad de los migrantes en los mercados labores de sus países de acogida; especialmente, en materia de oportunidades y condiciones labores. Dicho informe, revela que la remuneración de los inmigrantes es en promedio un 13% menor a la de los trabajadores nacionales en economías de altos ingresos; los resultados varían para las economías de ingresos medios y bajos como países de llegada. Del mismo modo, se presenta que las mujeres migrantes se enfrentan a una doble penalización por su condición como mujeres y migrante, siendo la brecha salarial entre los trabajadores masculinos nacionales y las trabajadoras migrantes cerca del 21%.

Es así como el objetivo de la presente investigación es indagar sobre las diferencias salariales inter grupo: trabajadores nacionales y extranjeros e intragrupo: entre mujeres y hombres inmigrantes, dentro del mercado laboral ecuatoriano, mediante el análisis de los datos disponibles en la Encuesta Urbana de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para la ronda de diciembre de 2019, dada las limitaciones de la encuesta al año 2020 frente a la crisis sanitaria del COVID-19.

En este sentido, el primer capítulo abarca las teorías bajo las cuales se plantea la discriminación salarial por origen de procedencia (inmigración) y sexo, además de la evidencia empírica sobre la discriminación salarial hacia la población inmigrante en otros países. Seguidamente, el segundo capítulo presenta el marco político migratorio y la situación de los flujos migratorios en el contexto ecuatoriano. Además, el tercer capítulo evidencia la situación laboral de la población inmigrante frente a la población de origen nacional y presenta la metodología utilizada para evaluar la incidencia de la condición de inmigrante en los salarios del mercado laboral ecuatoriano. Por último, el cuarto capítulo expone los resultados sobre la discriminación salarial planteada.

Metodología del trabajo

Preguntas de investigación

Pregunta general

¿La condición de inmigrante incidió en la calidad del empleo y la discriminación salarial por sexo en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019?

Preguntas específicas

1. ¿Cuál es la situación de los inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019?

2. ¿Cómo afecta la discriminación salarial por sexo a las mujeres inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019?

Objetivos de investigación

Objetivo general

Determinar la incidencia de la condición de inmigrante en la calidad del empleo y la discriminación salarial por sexo en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019.

Objetivos específicos

1. Caracterizar la situación de los inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019.

2. Identificar y comparar la discriminación salarial por sexo hacia las mujeres inmigrantes y no inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo exploratorio y descriptiva. Trata de una investigación exploratoria dado que se conoce poco acerca de la situación de los inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano. Por otra parte, es una investigación descriptiva ya que busca analizar los datos disponibles sobre los procesos de migración de los trabajadores inmigrantes en el país y compara su situación de frente a los trabajadores de procedencia nacional, de manera que se establezcan pautas para análisis más profundos sobre las medidas a tomar frente a la posible discriminación salarial.

El carácter inductivo de la investigación permite partir de observaciones específicas a nivel empírico para comprobar la hipótesis establecida. En este caso, la hipótesis sostiene que existe una discriminación hacia los inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano, la cual se ve reflejada en la diferencia de salarios al compararlos con los trabajadores nacionales. Por tanto, se utilizará un enfoque cuantitativo que ayude verificar o desechar la hipótesis al medir la influencia de ser inmigrante en la diferencia salarial, utilizando el ingreso como la variable resultado.

Procedimiento metodológico

En primer lugar, es necesario describir el contexto ecuatoriano en cuanto a la política migratoria y la situación de la población inmigrante para el año de análisis. De este modo, se observa la importancia del estudio de esta población y las principales características de los flujos migratorios: participación en la población total, procedencia, edad, entre otros.

Posteriormente, se caracteriza a la Población Económicamente Activa (PEA) inmigrante y no inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano, con el objetivo de comparar la situación laboral del grupo de estudio frente a la población de origen local. En este sentido, se realiza un análisis descriptivo de los datos disponibles en la ENEMDU de diciembre de 2019.

Por último, se estima la discriminación salarial hacia la población inmigrante y la discriminación salarial por sexo intragrupo a través del modelo de ingresos de Mincer con corrección de sesgo (modelo de selección de Heckman) debido a los participantes que se encuentran en desempleo dentro de la PEA, lo cual permite cuantificar el efecto de ser una persona con condición de inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019.

Fuentes de información

La principal fuente de información de la investigación para determinar la incidencia de la condición de inmigrante dentro del mercado laboral ecuatoriano es la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para la ronda de diciembre de 2019. Además, para contextualizar y describir la situación de la población inmigrante se utilizan las bases de datos de la Organización de las Naciones Unidas (2020) y R4V - Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (2020). Como fuentes secundarias se utilizan reportes e informes relacionados a la movilidad humana de organismos nacionales e internacionales.

Limitaciones

La investigación se enfocará en el análisis de los datos disponibles para la ENEMDU a diciembre de 2019, última encuesta que mantuvo una metodología de levantamiento de información presencial o cara a cara. Debido a la emergencia sanitaria por el COVID-19, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2021), menciona que existieron cambios en la metodología de las encuestas del año 2020 con respecto al tamaño de la muestra, la representatividad, el factor de expansión y el levantamiento de la información, por lo que, los resultados no son estrictamente comparables con períodos pasados. De acuerdo con la Comisión Económica para América Latina y el Caribe, CEPAL (2020), el cambio de la recolección de información en las encuestas de hogares frente a la coyuntura de enfermedad por coronavirus puede conllevar consecuencias no deseadas, particularmente, sesgos y pérdida de información por ausencia de respuesta.

Además, se debe tomar en cuenta que la pandemia por COVID-19 desencadenó una serie de medidas de distanciamiento social y restricciones para frenar el número de contagios, hecho que tuvo repercusiones profundas en el mercado laboral. Como la Organización Internacional del Trabajo, OIT (2020) señala, sectores críticos como el sector de la salud, han visto incrementada de manera repentina su carga laboral, mientras que los trabajadores de otros sectores han enfrentado modificaciones en sus condiciones laborales, pérdida de plazas y cierres de negocios.

Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadística y Censos (2018) indica que, el universo de estudio de la ENEMDU contempla a las personas que viven en hogares, exceptuando a aquellas personas que residen en viviendas colectivas o flotantes. Como Hidalgo, Calderón, & Pérez (2006) mencionan, al considerar únicamente a la población que reside en hogares se suele infravalorar los datos sobre la población inmigrante en relación a fuentes externas, pues no se toma en cuenta a los inmigrantes en situación irregular o que residen en pensiones, hostales y otro tipo de viviendas distintas a los hogares.

Capítulo 1: Fundamentación teórica

La presente revisión de la literatura engloba las definiciones fundamentales para contextualizar la investigación "Migración y discriminación salarial en Ecuador: un análisis de la situación de los inmigrantes en el año 2019". En este sentido, se presentan los aportes desde la teoría económica sobre el capital humano; la migración y su conexión con el mercado de trabajo; y, la discriminación en el mercado laboral, pretendiendo esta, ser evidenciada mediante la medición de la discriminación salarial.

Teoría del Capital Humano

La presente investigación pretende evaluar la incidencia de la condición de inmigrante en los salarios de los trabajadores dentro del mercado ecuatoriano, por lo que es necesario partir por entender la teoría del Capital Humano y el porqué es necesario tomar en cuenta las características personales de los individuos en la diferenciación de sus salarios. Como Ugidos & De la Rica (1995) mencionan, esta teoría es útil en el análisis de las diferencias salariales entre diferentes grupos poblacionales, no obstante, existen factores externos al individuo que también influyen en dichas diferencias, tales como las características y patrones de ubicación geográfica o área de trabajo.

La teoría del capital humano está enmarcada dentro de los supuestos del pensamiento neoclásico, tales como: un mercado de trabajo perfectamente competitivo, información perfecta entre los agentes, racionalidad e individualismo en las decisiones de los actores y un mercado de capitales competitivo. Uno de los pioneros de esta teoría y su medición fue Schultz (1961), quien presenta la existencia de retornos en la inversión de capital humano y los impactos de estas inversiones en el mercado de trabajo, específicamente, sueldos y salarios.

Siguiendo a Schultz, Becker (1983) define al capital humano como el stock intangible e inajenable de una persona que se acumula en el horizonte de tiempo y puede ser medida a través de un salario. El principal supuesto del autor es la racionalidad homogénea de los individuos, a partir de la cual cada persona decide o no invertir en su formación. Sin embargo, este es un supuesto simplista que esconde la heterogeneidad del capital humano, un aspecto fundamental para el entendimiento de las diferencias salariales.

Toharia (1983) sugiere, que la teoría del capital humano justifica a las diferencias salariales de los individuos, en un mercado de competencia perfecta, en la falta de inversión en su formación; decisión derivada de sus gustos y preferencias, específicamente, una preferencia temporal por el presente. Como Blaug (1983) señala, la inversión en capital humano supone el sacrificio de satisfacciones actuales para el aseguramiento de ingresos o compensaciones futuras.

Paralelamente, Bonal (1998) señala que, para invertir en capital humano, se debe tomar en cuenta la ley de rendimientos decrecientes de las inversiones y la irreversibilidad de los gastos, a fin de analizar si estos se compensan con los ingresos futuros que espera recibir.

A lo mencionado, Capocasale (2000) cuestiona la validez de dichas ideas, pues no sólo es difícil medir las inversiones humanas, sino que también existe la dificultad de diferenciar los gastos de consumo y los gastos de inversión, puesto que ambos se presentan de manera simultánea y, a pesar de que, cada uno esté destinado a la satisfacción de consumo o inversión en capacidades, existen gastos que cumplen con los dos efectos.

Así mismo, Nehru, Swanson & Dubey (1995), explican que la definición del capital humano debería cubrir el rango de inversiones que los seres humanos realizan en ellos mismos y en otros, incluyendo la educación, el aprendizaje práctico, los servicios sociales, la salud y la nutrición. Es decir, se debería contemplar todos los elementos de carácter básico en el desarrollo y entorno físico de los trabajadores.

Pescador (1994), resume algunas de las críticas a la teoría del capital humano de la siguiente manera: 1) El salario no refleja realmente la productividad marginal del trabajador, pues, los supuestos sobre un mercado en competencia perfecta y la maximización de la utilidad son descripciones irreales; 2) la teoría contempla únicamente las capacidades mediante la educación y el entrenamiento del trabajador, sin embargo, existen otras inversiones que incrementan el capital humano; 3) se consideran las variables únicamente por el lado de la oferta, además que se considera que la demanda de trabajadores es inelástica; y, 4) la racionalidad en la elección y preferencias individuales de las personas son los factores que predominan con respecto a su ingreso, no obstante, la realidad y las características propias del entorno son determinantes clave en el ingreso de los trabajadores.

La bibliografía sobre el capital humano es extensa, por lo que se ha presentado una breve revisión sobre estudios y elementos fundamentales en el entendimiento de esta teoría. Por lo que, es importante resaltar que la teoría del capital humano es útil en tanto establece la relación entre la formación de los individuos en sus retornos dentro del mercado de trabajo. Sin embargo, como sus limitaciones lo evidencian, los supuestos tomados en cuenta pueden reflejar solo una parte de la realidad de los mecanismos mediante los que los mercados y los trabajadores influyen en los salarios. Existen características propias de los individuos y factores externos a ellos, como las características del mercado y la demanda de trabajo, que influyen en la diferenciación de salarios entre grupos de individuos.

Migración

La investigación plantea evidenciar la influencia de la condición de inmigrante en la diferenciación de salarios en el mercado ecuatoriano, por lo que, la migración y su discriminación a la que están sujetos los migrantes pueden ser entendidos como factores que inciden en la determinación de los salarios de los trabajadores. Es por ello, necesario definir la migración y entender los factores que la motivan abordando las teorías económicas que explican la decisión de migrar.

La migración es entendida como una decisión individual y voluntaria, no obstante, se considera que corresponde a un proceso complejo y multidisciplinario que implica situaciones humanas diversas (Castillo & Reguant, 2017; Fernández, 2013).

En este sentido, las explicaciones sobre la migración se han vinculado con la falta de trabajo, la persecución política e ideológica, la inseguridad, la mejora de la calidad de vida y la búsqueda de desarrollo individual o familiar, entre otras. De manera que, el futuro proyectado en el imaginario social de una persona se ve resquebrajado frente a una realidad que rompe con sus expectativas de realización y seguridad (Aruj, 2008).

Abu-warda (2008) añade que las causas políticas y socioculturales, relacionadas a los conflictos, persecuciones y guerras, que actúan como un factor de expulsión o atracción, han sido de las principales causas de los movimientos poblacionales más densos durante el siglo XX. La violación y la vulnerabilidad de los derechos humanos serían en este caso, parte de los principales factores para la decisión de migrar en caso de un evento insurgente.

En efecto, la migración corresponde a un fenómeno social multidimensional, diverso en composición y causas. Por su parte, la teoría económica ha vinculado los procesos migratorios a diversos factores tanto desde la perspectiva microeconómica como la institucionalista. A continuación, se presenta una revisión de la migración y su conexión con el mercado laboral.

Migración y mercado de trabajo

Los desplazamientos poblacionales han logrado captar la atención de las escuelas del pensamiento económico gracias a la magnitud y el impacto que han generado en los diversos países que han receptado su capital humano. Este proceso migratorio, se ha entendido como una consecuencia de la escasez de los recursos como uno de los principales motivos para el abandono del territorio de origen (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2006).

En esta línea de análisis, Perera (2010) menciona que la hipótesis con mayor aceptación en la economía relaciona a la movilidad geográfica de los trabajadores principalmente con la diferencia de salarios de las economías de llegada y origen. En la medida que los salarios son un reflejo de la productividad marginal del trabajo, se evidencia una diferencia en la productividad de los dos territorios.

Siguiendo las teorías influyentes que responden a la decisión de migrar desde una perspectiva económica, los trabajos de Todaro (1969) y Harris & Todaro (1970), como una extensión de la línea de trabajo de Lewis (1954) sobre la migración rural – urbano industrial y desde una perspectiva macroeconómica neoclásica, presentan la migración internacional como un resultado de las diferencias entre los mercados laborales de cada país, tanto a nivel salarial como de oferta y demanda.

Por otra parte, el enfoque microeconómico de Borjas (1989), plantea al individuo como un actor racional, el cual toma la decisión de migrar con base en la maximización de sus ingresos. El modelo del autor supone que los trabajadores se trasladan a aquellos lugares donde tienen mayor probabilidad de recibir un mejor salario, tomando en cuenta los costos que la movilización exige.

La revisión microeconómica de Stark & Taylor (1991) a los modelos presentados anteriormente, señala que la migración es una decisión tomada por un hogar, más que por un solo individuo. La decisión de migrar parte de la utilidad de todos los miembros de la familia. Es decir, si los beneficios generados por el desplazamiento exceden a las pérdidas generadas por esta acción. Entonces, la migración se convierte en una decisión de riesgos compartidos por los integrantes de un mismo hogar y es una decisión que se soporta en la maximización de los ingresos y la minimización de los costos o riesgos en un análisis inter temporal.

Por otro lado, la perspectiva institucionalista destaca la importancia del entorno de las políticas migratorias y de bienestar. Este hecho se apoya en que los beneficios sociales conforman una parte importante del diferencial de las ganancias que las personas evalúan al momento de tomar la decisión de una movilización transfronteriza (Perera, 2010). En este sentido, Bonin et al. (2008), quienes realizan un análisis de las trabas de la migración laboral en Europa, señalan que las barreras de la portabilidad de los beneficios económicos influyen en menor grado en las expectativas de desplazamiento en comparación con el dominio del idioma de país de llegada, las expectativas de trabajo o de adaptación al entorno.

La crítica desde la visión de la economía institucional explicaría las principales limitaciones de las teorías expuestas por el lado del análisis micro y macroeconómico. Como García (2017) menciona, se pueden distinguir varios tipos de instituciones que intervienen en las diferentes etapas de los procesos

migratorios, estas también pueden ser clasificadas de acuerdo con su mecanismo como formales e informales y públicas o privadas.

La revisión de la literatura económica sobre las migraciones presenta una breve introducción para comprender la movilidad de los trabajadores hacia economías internacionales. Si bien la economía institucional realiza una crítica acerca de los modelos micro y macroeconómicos, esta puede establecerse como un principio de análisis para entender los flujos migratorios entre los países de llegada y origen.

Discriminación laboral

Al arribo de los inmigrantes a cualquier país de destino, estos deben enfrentarse a la forma como está estructurado el mercado de trabajo y, dentro de él, a la discriminación laboral. La discriminación laboral reside en todo tipo de preferencia o exclusión formulada en relación de trabajo a partir de la raza, sexo, ideología política o religiosa o cualquier otra consideración injustificada con el fin de alterar parcial o totalmente la igualdad de trato, en el tema que nos ocupa, en el de empleo y ocupación. Por tanto, el campo de aplicación puede ser amplio y extensivo, incluyendo las condiciones de trabajo, la formación profesional, la igualdad salarial, la seguridad en el empleo, entre otros. En este caso, la investigación se centra en las teorías de discriminación laboral referidas a la diferencia de salarios entre grupos de individuos.

La discriminación laboral con respecto al salario es evidente cuando los individuos de una categoría social perciben una remuneración menor que otros individuos de distinta categoría por razones ajenas al trabajo que realizan. En este sentido, existen dos clases de esta discriminación: la primera, cuando desempeñando un mismo trabajo, un grupo categórico percibe un mayor salario que otro grupo y, la segunda, cuando la demanda del mercado laboral evidencia el rechazo a ciertas características de los individuos, como sexo o raza, lo cual los agrupa en colectivos sujetos a recibir un salario menor por su trabajo (García de Fanelli, 1989).

La disciplina económica ha tratado de formular varias teorías que expliquen el trato diferente entre trabajadores incluyendo a los factores de productividad y eficiencia, al igual que las características propias de los trabajadores, individual o grupalmente. A continuación, se realizará una revisión de las principales teorías sobre la discriminación en el mercado laboral que analizan la diferenciación de salarios.

Teoría del gusto por la discriminación

La teoría expuesta por Gary Becker (1983), propone que existe un costo por parte del empleador o de un grupo de trabajadores influyentes en que se contrate a un trabajador con características diferentes o no deseadas. De manera que, el trabajador discriminado será contratado únicamente si está dispuesto a recibir un salario menor correspondiente a este coste que el autor determina como coeficiente de discriminación, siendo entonces la discriminación un valor cuantificable. Cuanto mayor sea la discriminación, mayor será la desigualdad de los salarios (Baquero, Guataquí, & Sarmiento, 2000).

Las variables tomadas en cuenta para desarrollar el concepto de discriminación, son: i) la distancia social y física entre el discriminado y su discriminador, al igual que la diferencia en su estatus económico ii) la disponibilidad de sustitutos para los trabajadores discriminados, iii) la cantidad relativa de personas dentro del grupo discriminado en la sociedad, iv) la información disponible sobre el grupo discriminado, v) ubicación geográfica y cronológica, y vi) disimilitudes de personalidad (Rivera, 2013).

Rivera (2013), considera que la discriminación en el mercado de trabajo está relacionada netamente con la productividad, tomando en cuenta que la discriminación por parte de los empleadores sería equivalente a rechazar a un potencial trabajador cuyo producto marginal es más alto que su costo marginal. Por lo tanto, se parte de un análisis desde la demanda bajo los supuestos de competencia perfecta y rendimientos constantes de escala, además de perfecta sustituibilidad entre trabajadores discriminados y no discriminados.

Adicionalmente, la contratación y los salarios dependen del grado de discriminación del empleador, es decir, de que tan alto significa el costo de contratar a un trabajador no deseado. Cuando el empleador presenta un alto grado de discriminación, contratará únicamente personas con características deseadas. No obstante, cuando el grado de discriminación es leve, los empleadores aceptan contratar a trabajadores discriminados a un menor salario. Esto último resulta en beneficios distintos para los dos tipos de empleadores, pues aquellos con mayor prejuicio incurren en mayores costos por salarios. Por lo tanto, en el corto plazo las diferencias salariales son evidentes entre grupos de trabajadores, pero en el largo plazo, los beneficios de los empleadores con menor grado de discriminación conducen a una salida del mercado de los más prejuiciosos; reduciendo las brechas salariales (González-Rivas, 2012).

Las críticas a esta teoría recaen en que el empleador tiene la posibilidad de aminorar los costes del personal discriminado ofreciendo un salario menor e indicando al potencial empleado las razones de un salario inequitativo, persistiendo el gusto por discriminar (Del Cerro, 2016). De manera que, esta

discriminación que se cuantifica inicialmente como un costo o sacrificio termina convirtiéndose en un factor favorable para la contratación del grupo discriminado, sin dejar de lado las acciones de trato desigual.

Teoría de la discriminación estadística

Los modelos de discriminación estadística señalan que las decisiones de los empleadores sobre la contratación se basan en prejuicios que pueden ser verdaderos o falsos respecto a la productividad de los grupos minoritarios, pues estos se encuentran en un mercado con información imperfecta (González-Rivas, 2012). En estos modelos se asume que el empleador tiene una idea de la distribución de la productividad para cada grupo de trabajadores, por lo tanto, tomando en cuenta la probabilidad de contratar una persona calificada, el salario del trabajador contratado corresponde a una media ponderada afectada por la posibilidad de contratar un trabajador con características no deseadas.

El pionero de la teoría, Arrow (1971), afirma que la teoría económica convencional, refiriéndose a los modelos de gusto por la discriminación, señala las diferencias en productividad como el principal vehículo diferenciador de los salarios. Sin embargo, existen características personales de los trabajadores como la raza, el origen étnico y el sexo, que también son valorados en el mercado de trabajo.

Arrow (1971) aporta con dos importantes avances con su teoría de la discriminación, los costos de ajuste y los costos de obtención de información. En primer lugar, al contrario de los que se supone en el modelo de Becker, el ajuste del mercado en el largo plazo no ocurre de manera perfecta, pues a pesar de que se considere la sustituibilidad de los trabajadores, existe un costo fijo en el despido de un trabajador y la contratación de otro; dentro de estos costos se incluye la búsqueda de personal y el entrenamiento del trabajador a las normas de la empresa. En segundo lugar, el empleador debe incurrir en costos para obtener información acertada sobre sus trabajadores. Cuando estos costos son elevados, especialmente el último, el empleador prefiere contratar bajos sus propios prejuicios analizando fuentes de información disponibles como características personales o títulos.

Por su parte, Phelps (1972) enfatiza que la teoría de la discriminación en el mercado laboral presenta fallas en la descripción walrasiana y sus axiomas tradicionales, al igual que otros mercados con externalidades, debido a la escases de información sobre las características de los trabajadores y los costos de evaluar previamente a los candidatos. El modelo Phelps, propone que los empleadores pueden observar señales sobre la productividad del trabajador y las características de su procedencia. En este sentido, Nieto (2016) meciona que el salario, en efecto, es un resultado de los juicios de valor de las características demográficas del grupo discriminado.

Al problema de información imperfecta, Spence (1973) propone en su trabajo sobre señalización del mercado de trabajo, que los trabajadores pueden transmitir señales sobre su productividad mediante su nivel de inversión en educación o un tiempo de prueba, lo cual representa un menor ingreso presente que será compensado con una mejor remuneración futura al ser contratado. Spence (1973) resalta que, si bien se puede pensar que el problema radicaría fuera del mercado de trabajo, especialmente, en el acceso a la educación, el origen del problema sobre la diferenciación de salarios se encuentra en el estructura de información del propio mercado.

El análisis crítico de los diferentes modelos dentro de la teoría de la discriminación estadística, elaborado por Aigner & Cain (1977), señala que los modelos presentados revelan algunas fallas en sus consideraciones, especialmente, sobre las características y dotaciones iniciales de los grupos discriminados. Los autores argumentan que en el modelo de Phelps, no se puede tratar a la productividad como parte del contenido explícito que las señales transmitidas revelan o, a su vez, dentro de la función de utilidad del empleador conforme a su aversión al riesgo. De igual manera, en el modelo de Spence (1972), se determina que la discriminación puede resultar de la diferenciación de los costos de señalización para los diferentes grupos o de la dotación inicial de señales de cada uno, es decir, una discriminación previa al mercado de trabajo.

Es pertinente mencionar que la teoría estadística basada en la información incompleta de los trabajadores difiere de la teoría del gusto por la discriminación en la búsqueda de datos específicos, lo cual aumentaría la probabilidad de eliminar los buenos perfiles de la media establecida. Es decir, aumenta los criterios de selección o discriminación relegando aquellos de productividad y eficiencia.

Finalmente, las explicaciones teóricas desde la perspectiva económica sobre los procesos de discriminación laboral concluyen que, si bien la discriminación constituye un costo para el empleador, este puede adquirir una forma deseada al aumentar los beneficios finales del mismo. Pues, la contratación o el riesgo de contratar a un trabajador con características no deseadas o inferiores a las propuestas, solo será realizada bajo condiciones desiguales a las del grupo de trabajadores no discriminados, perpetuando salarios menores. Además, es apropiado mencionar que los supuestos de equilibrio y de fuerzas competitivas no se aproximan totalmente a la realidad, por lo que, la teoría económica aún debe explicaciones sobre los procesos discriminatorios en el mercado de trabajo.

Discriminación laboral con enfoque de género

Paralelamente, la discriminación puede adquirir formas particulares, propias de una sociedad patriarcal cuando se produce diferenciación en el trato laboral, incluyendo el salarial, hacia las mujeres, por lo que las migrantes pueden enfrentar una doble discriminación. Lago-Peñas (2002), afirma que las

teorías explicativas de las diferencias de género en ocupaciones y salarios tienden a dividirse en dos grupos: las explicaciones por el lado de la oferta o características de los trabajores y, por el lado de la demanda o las características de los lugares de trabajo y sus actores. Cabe mencionar que, estos dos modelos no son mutuamente excluyentes, más bien existe una respuesta entre ambos que perpetúa las diferencias de género. De esta manera, se abordarán los dos grandes grupos de teorías que se reducen a analizar el comportamiento de los trabajadores y de las empresas influídos por prácticas institucionalizadas en la sociedad.

Por el lado de la oferta, las diferencias ocupacionales y de salarios por género se atribuyen a las características personales de los individuos en cuanto a sus capacidades y disposiciones en el mercado de trabajo. Tomando la teoría del capital humano como base para entender las decisiones de inversión de las personas en su educación y formación laboral, se puede determinar que los trabajadores escojen no sólo su formación sino también el tiempo que dedican a trabajar en función a su mayor beneficio, sea este dentro del hogar o en un trabajo (Borja-Sepúlveda, Algarra, & Ramos, 2012). A pesar de que las mujeres presentan capacidades iniciales similares a las de los hombres, prefieren trabajos que les permiten dedicarse a actividades dentro del hogar; por lo que, la discriminación ocupacional y salarial se originaría desde la racionalidad individual, fuera del mercado (Blau & Kahn, 1997).

Por otra parte, las explicaciones por el lado de la demanda se centran en las particularidades de la estructura del mercado laboral que perpetúan la discriminación por género. De acuerdo con Baquero, Guataquí, & Sarmiento (2000), se habla de discriminación laboral cuando existe un trato diferencial entre dos trabajadores cuya capacidad productiva es similar, pero difieren en características individuales no relacionadas con esta; existiendo un trato inferior para uno de ellos en cuanto a acceso de empleo, condiciones de trabajo y remuneraciones. Adicionalmente, los autores presentan que, pese a los avances de las mujeres en el proceso educativo y su crecimiento en la participación laboral, gran parte de la discriminación laboral sucede en el campo del género. De manera que, existe un sesgo de género en el mercado lo cual deriva en que las mujeres tiendan a ocupar plazas de trabajo con escasa calificación, de tiempo parcial o temporales.

García de Fanelli (1989) señala que, con el crecimiento de la participación del trabajo femenino en el mercado laboral, a mediados del siglo XX, se crearon nuevos patrones de desigualdad social. La sociedad, bajo su herencia patriarcal ha designado ciertas labores a las mujeres, lo cual ha resultado en la feminización de ocupaciones modernas. Por dicha razón, el diferencial de salarios por sexo, sería un efecto de la desigual estructura en el acceso a oportunidades laborales para mujeres y hombres con capacidades semejantes.

En conclusión, como se mencionó inicialmente, existe una retroalimentación entre la discriminación por oferta y la discriminación por demanda. El proceso discriminatorio no sólo tiene efectos en las diferencias ocupacionales y salariales, sino que también influye en las decisiones de inversión en capital humano de las mujeres y su participación dentro del mercado laboral. Por lo tanto, analizar las diferencias salariales de las mujeres y, como corresponde a la presente investigación, de las mujeres inmigrantes es necesario para entender los procesos discriminatorios dentro del mercado laboral ecuatoriano.

Evidencia empírica

Existen varios estudios que analizan las diferencias salariales entre los trabajadores nativos y los trabajadores inmigrantes. Estos estudios evidencian diversos efectos significativos del estatus de inmigrante dentro del mercado laboral como se muestra en los siguientes párrafos.

En el estudio "Migración y Mercado Laboral en Chile", realizado por Contreras, Ruiz-Tagle, & Sepúlveda (2013), no se encuentra evidencias de discriminación salarial hacia los inmigrantes, aunque existen diferencias de acuerdo al nivel educacional. El estudio estima la ecuación de Mincer mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) con la corrección de Heckman para distribuciones truncados, para los trabajadores inmigrantes en el año 2006 y 2009. De acuerdo con los resultados, existe un efecto positivo y significativo de ser un inmigrante trabajador sobre el salario por hora en el mercado laboral chileno, sugiriendo que los salarios de los inmigrantes son mayores al de los trabajadores nacionales.

Por otra parte, Caicedo (2020) en su estudio "Disparidad salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en Estados Unidos" utiliza un modelo Probit para medir los efectos marginales de las características de la población calificada en el mercado laboral de Estados Unidos en el año 2016. Los resultados presentan que en general los inmigrantes latinoamericanos calificados perciben menores salarios que los nativos blancos calificados. De igual manera, se evidencia una brecha salarial en detrimento de las mujeres en el grupo de inmigrantes latinoamericanos calificados en el mercado de trabajo estadounidense.

De acuerdo con Laurito (2018) en su trabajo "Inmigrantes en el mercado laboral: análisis de la diferencia salarial para Argentina 2004-2015", los inmigrantes ganan en promedio 15,4% menos que los trabajadores nativos argentinos. Las estimaciones son obtenidas mediante el método Oaxaca-Blinder, el cual explica la diferencia entre las medias de una variable dependiente, en este caso el salario

por hora. Los resultados presentan que las características observables pueden explicar hasta un 70% de las diferencias en los salarios de los grupos.

La investigación de Hidalgo, Calderón, & Pérez (2006) denominada "La discriminación salarial y segresgación laboral de los inmigrantes: identificación de los espacios laborales prioritarios para la intervención en materia de protección social", estima la incidencia de las características de los trabajadores sobre el salario por hora en el mercado laboral español en el año 2002 a través de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), incluyendo el estatus como trabajador inmigrante o nacional. Los resultados del estudio indican que los trabajadores inmigrantes tienen un premio salarial de 3,75%. Sin embargo, al diferenciar a la población migrante de acuerdo a su región geográfica de procedencia, se evidencia que únicamente los inmigrantes de América del Norte y de la Unión Europea obtienen premio salariales positivos, mientras los trabajadores del resto de Europa, América, Asia, África y Oceanía reciben premios negativos a sus salarios.

Finalmente, Simón & Murillo (2014) en su estudio "¿Sufren las mujeres inmigrantes una doble discriminación salarial? Evidencia para España" utilizan una estimación salarial semilogarítmica minceriana para la descomposición de las diferecias salariales entre mujeres y hombres inmigrantes y entre mujeres inmigrantes y nativas en España en los años 2006 y 2010. Los resultados muestran que las mujeres inmigrantes obtienen un salario menor al de sus pares masculinos y al de las mujeres nativas. Por una parte, se evidencia que la diferencia entre hombres y mujeres inmigrantes está relacionada con la diferenciación de sexo, sin embargo, las diferencias salariales entre las mujeres inmigrantes y las españolas se deben a las diferencias en dotación productiva.

Capítulo 2: Contexto

Ecuador ha sido un gran emisor de población hacia el resto del mundo, no obstante, también ha receptado una gran cantidad de migrantes desde sus países vecinos. Los flujos migratorios con destino a Ecuador han sido motivados especialmente por cuestiones laborales y de refugio. Al inicio de la crisis migratoria venezolana, los principales países de procedencia de inmigrantes en Ecuador fueron Colombia y Perú, a pesar de haber presenciado grandes olas migratorias desde Cuba y Haití (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018). En el año 2019 y en la actualidad, la principal fuente de personas migrantes para el país es la República Bolivariana de Venezuela (en adelante Venezuela), cuya población, al igual que la de otros países, ha visto oportunidades laborales y de refugio dentro de Ecuador por sus bajas restricciones en comparación a otros países de la región.

Marco nacional

El marco legal y político sobre la migración de Ecuador está formulado a partir del cumplimiento de los derechos humanos tanto para ciudadanos como para extranjeros. Con la Constitución de 2008, se proclama el principio de libre movilidad y ciudadanía universal, principios que modifican sustancialmente el rol de Ecuador dentro del proceso migratorio internacional, especialmente, en los flujos de llegada.

Tomando nuevamente la Constitución de la República (2008), el artículo 40 reconoce el derecho a migrar y la legalidad de la persona sin importar su condición migratoria. Por otra parte, el artículo 392 garantiza los derechos humanos de las personas en situación de movilidad humana mediante los distintos niveles gobierno y la agenda de políticas con organizaciones nacionales e internacionales. En este sentido, en 2017 entra en vigencia la Ley Orgánica de Movilidad Humana (LOMH), la cual refuerza que todos los residentes (ecuatorianos, inmigrantes y emigrantes retornados) tienen los mismos derechos y acceso a iguales oportunidades.

La Ley Orgánica de Movilidad Humana (2017), establece un marco abierto para el planificación y ejecución de estrategias coordinadas entre las diferentes agencias involucradas, incluyendo al gobierno central y los gobiernos locales (GADs). Entre los principales alcances de la Ley de Movilidad Humana para los inmigrantes están: el acceso a la seguridad social, el acceso a los servicios de salud de emergencia, el derecho al trabajo formal y la integración de las niñas, niños y adolescentes a los procesos educativos.

Además de estos intrumentos legales y políticos, el país cuenta con otras agendas que abordan las necesidades de la política migratoria y que están vinculadas a los principios establecidos en la Constitución, entre estas:

- Plan Nacional de Movilidad Humana 2018. El plan establece los lineamientos y políticas en coordinación con los diferentes niveles de gobierno para la aplicación de la Ley de Movilidad Humana. Contiene las estrategias y acciones para cuatro políticas en materia de movilidad humana: a) promoción de la ciudadanía universal y la libre movilidad; b) fortalecimiento de los derechos de la población en movilidad humana; c) fomento del orden, la seguridad y la regulación de los procesos migratorios; y, d) defensa de la integración y convivencia de la población en movilidad (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

- Agenda Nacional de Igualdad en Movilidad Humana 2017-2021. La agenda se adopta como un reemplazo e la Agenda Nacional de Igualdad para la Movilidad Humana 2013-2017. La actualización de la agenda consta de 21 políticas y 82 aciones fundamentadas en los lineamientos nacionales e internacionales, especialmente, sobre el Plan de Nacional de Desarrollo 2017-2021, el Pacto Mundial de Migración Segura, Ordenada y Regular (2018), el Pacto Mundial para los Refugiados (2018) y la Agenda 2030 Objetivos de Desarrollo Sostenible (2015) (Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana, 2019).

- Agenda de Política Exterior 2017-2021. La agenda define los objetivos y políticas rectores del Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana en relación a los principios de la agenda nacional y las relaciones internacionales. En este sentido, propone siete objetivos destinados a la defensa de los derechos establecidos en la Constitución (derechos humanos y de la naturaleza) y la integración internacional del país (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

Marco internacional

Ecuador mantiene estrategias de integración regional que intervienen en las decisiones de política migratoria. Las normas supranacionales establecidas en los diferentes foros son de carácter vinculante, entre ellos:

- Comunidad Andina de Naciones (CAN). Establece la facilitación del comercio y la circulación de personas entre el Estado Plurinacional de Bolivia (en adelante Bolivia), Colombia, Ecuador y Perú (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

- Confederación Suramericana sobre Migraciones (CSM). Facilita el diálogo y la coordinación entre naciones de América el Sur. El principal objetivo es vincular a la migración con el desarrollo y promover los derechos humanos de los migrantes dentro de la sociedad civil (Organización Internacional para las Migraciones, 2021).

- Mercado Común del Sur (MERCOSUR). Ecuador es un Estado Miembro asociado de este bloque de libre comercio. Como miembro asociado, uno de los principales instrumentos es la regulación de visas temporales y permanentes a la población de los Estados suscriptores; por lo tanto, derecho a trabajar y a la seguridad social en otros estados miembros (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

- Unión de Naciones Suramericanas (UNASUR). Incluye la consolidación de la identidad suramericana, reconociendo el acceso progresivo a los derechos y obligaciones de los estados miembros, sin la intención de sustituir las identidades nacionales (Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana, 2018).

Adicionalmente, Ecuador ha participado como Estado Parte de tratados y convenios internacionales relacionados directa e indirectamente con la política migratoria. La tabla 1 detalla la ratificación de los convenios y pactos internacionas relacionados con la migración en los que Ecuador ha tomado parte, de acuerdo al Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos, (ACNUDH, 2021) y la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2018):

Tabla 1. Instrumentos internacionales de Derechos Humanos relacionados con la migración

Instrumento	Año de ratificación
Convención sobre el Trabajo Forzoso	1954
Convención Sobre el Estatuto de los Refugiados	1955
Convención sobre la Discriminación (empleo y ocupación)	1962
Convención Internacional sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación Racial	1966
Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1969
Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	1969
Primer Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1969

Convención sobre el Estatuto de los Apátridas	1970
Convenio sobre los Trabajadores Migratorios	1978
Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	1981
Convención contra la tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanas o degradantes	1988
Convención de los Derechos del Niño	1990
Segundo Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos	1993
Protocolo Facultativo de la Convención sobre la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación contra la Mujer	2002
Convención Internacional sobre la Protección de los Derechos de todos los Trabajadores Migratorios y de sus Familiares	2002
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a la participación de niños en los conflictos armados	2004
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos de los Niños relativo a la venta de niños, la prostitución infantil y la utilización de niños en la pornografía	2004
La Convención Internacional para la Protección de todas las Personas contra las Desapariciones Forzadas	2009
Protocolo Facultativo de la Convención contra la Tortura y otros tratos o penas crueles, inhumanos o degradantes	2010
Protocolo Facultativo del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales	2010
Protocolo Facultativo de la Convención sobre los Derechos del Niño relativo a un procedimiento de comunicación	2018

Fuente: ACNUDH, 2021; OIM, 2018
Elaboración: Josselyn Bonilla

A pesar del establecimiento de los lineamientos y políticas, la información provista en reportes de la Organización Internacional para las Migraciones (2018) y la Organización Internacional para las Migraciones (2019) presenta el desconocimiento de la población en movilidad humana sobre sus opciones en materia de salud y educación. Además, se evidencia desafíos en las acciones contra la xenofobia y la discriminación, especialment, en el ámbito laboral.

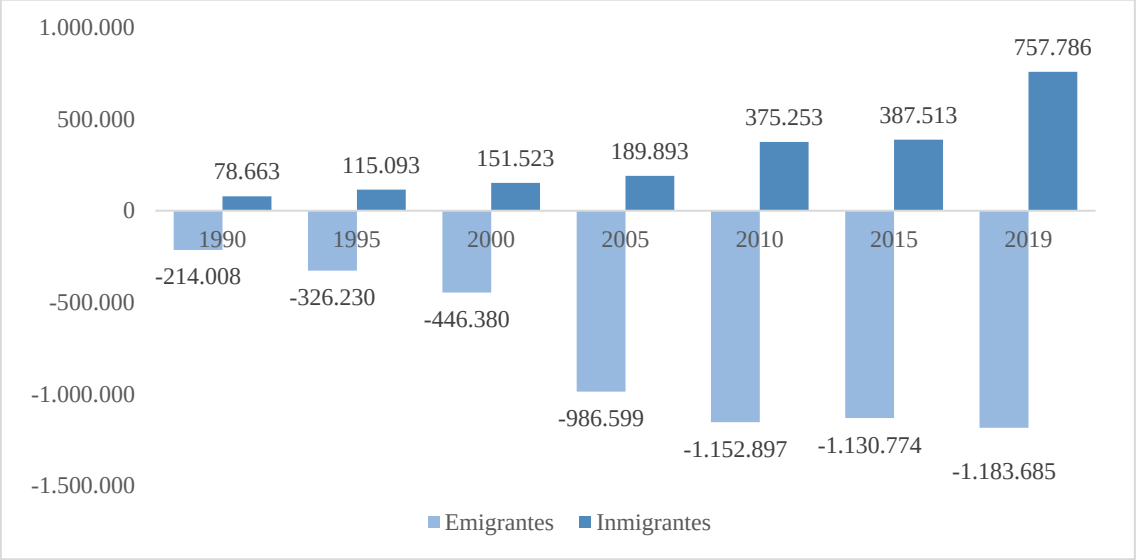
La política migratoria en Ecuador es una de las mejores estructuradas, empezando por ser el único país en reconocer el principio de ciudadanía universal. Sin embargo, en la práctica los procesos de inclusión incrementan la necesidad de recursos del gobierno en todos sus niveles, particularmente, salud, educación vivienda (Organización Internacional para las Migraciones, 2020); por lo que, la política migratoria del país enfrenta importantes desafíos en la inclusión de los grupos inmigrantes a la sociedad ecuatoriana como lo establece en la Constitución y los planes de acción frente a los flujos migratorios.

Estadísticas de los flujos migratorios

Ecuador se ha caracterizado por ser un país con un saldo migratorio negativo, es decir, el número de personas que migran fuera desde el país es mayor al número de inmigrantes dentro del mismo. Las cifras a diciembre de 2019 presentan que el balance migratorio del país alcanzó un saldo negativo de 425.899 personas (Gráfico 1).

De acuerdo a las estimaciones elaboradas por la Unidad de Análisis Migratorio de Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020), el número oficial de inmigrantes dentro del territorio ecuatoriano en 2019 suma 757.786 personas (Gráfico 1). Cabe mencionar que, frente a la crisis migratoria venezolana y la dificultad para medir su presencia dentro de los territorios extranjeros, la cifra de inmigrantes total se calcula a partir de los datos disponibles del Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de la Organización de Naciones Unidas (ONU DAES, 2020) y de la Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela (R4V, 2020).

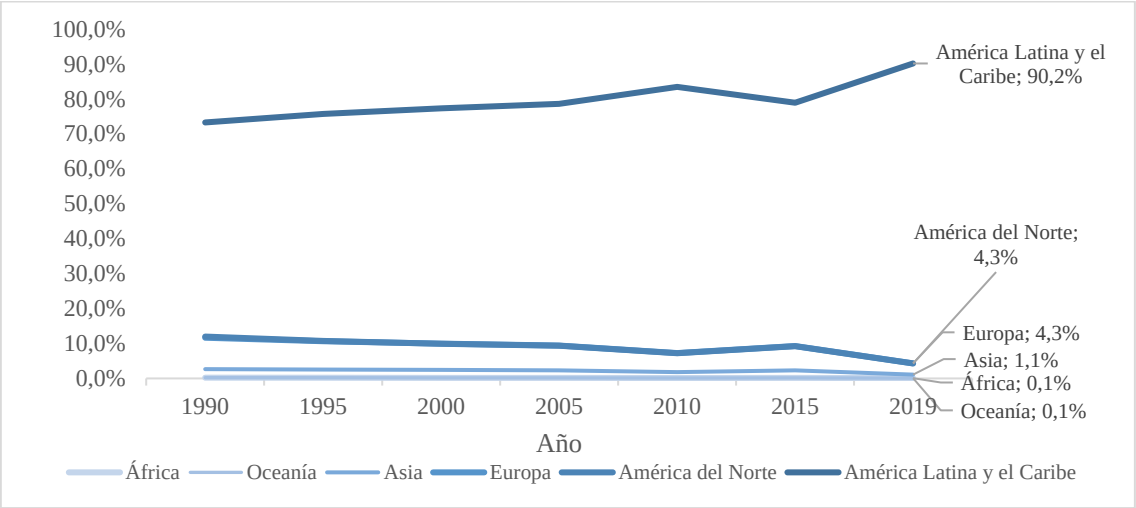
Gráfico 1. Balance migratorio ecuatoriano (1990-2019)



Fuente: ONU DAES, 2020; OIM, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

En los últimos años, la movilidad intrarregional latinoamericana ha incrementado debido a las disparidades de las condiciones políticas y económicas entre países de la región, además de los bajos costos de transporte y los mecanismos de integración regional que facilitan la migración. En el caso nacional, Ecuador ha mantenido una función territorial de acogida y de tránsito para la migración intrarregional, dada su conexión limítrofe con Colombia y Perú, siendo la región latinoamericana la principal fuente de inmigrantes para el país. (Gráfico 2).

Gráfico 2. Inmigración por región de procedencia como porcentaje del total (1990-2019)



Fuente: ONU DAES, 2020; R4V, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

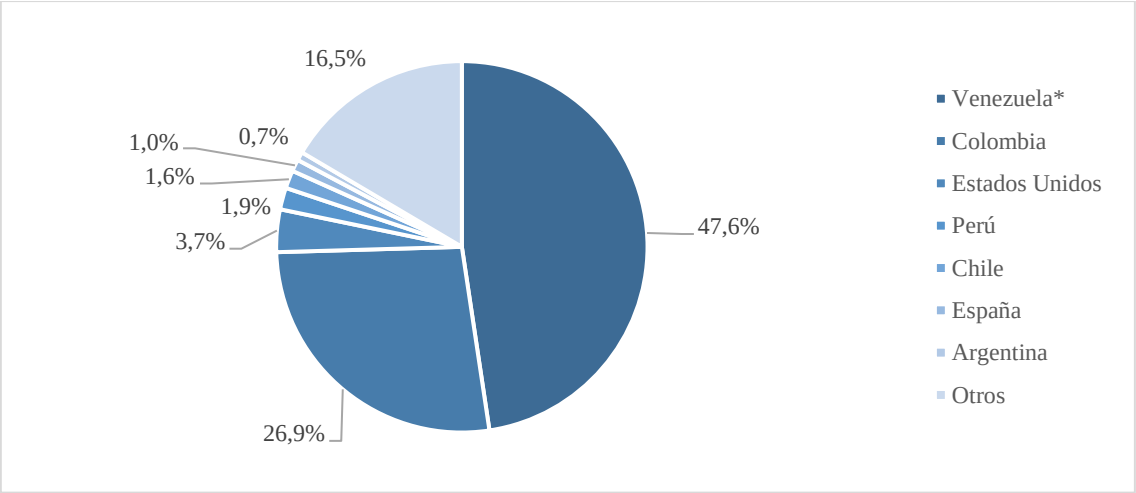
El patrón de migración intrarregional es evidente al analizar el número de inmigrantes por país dentro del territorio ecuatoriano. El principal país de origen es Venezuela con alrededor de 359.983 personas, es decir, el 47,6% del total de inmigrantes. Seguidamente, Colombia con un total de 203.470 personas, quienes suman el 26,9%. Solo estos dos países vecinos suman las tres cuartas partes del total de inmigrantes dentro del país (Gráfico 3).

Desde el año 2015, cuando comenzaron los flujos de movilidad inusuales de la población venezolana, Ecuador ha sido un importante receptor de migrantes de la República Bolivariana. Los principales impulsores de la movilidad intra y extraregional de la población corresponden a la actual situación económica y política, además de la falta de acceso a servicios sociales y la negativa situación de seguridad alimentaria que afronta ese país. En 2018, se emitió una Declaración de Emergencia Migratoria debido a la creciente demanda de ingreso al país. Y, en 2019, se emitió el Decreto Ejecutivo 826 que promueve la regularización de la población migrante venezolana mediante la conseción de visas, sin embargo, se evidencia que cerca del 73,6% de los solicitantes no cumplieron con los requisitos para su obtención (Organización Internacional para las Migraciones, 2020).

Por otra parte, en el caso colombiano, el desplazamiento de su población se ha relacionado principalmente a los problemas de seguridad derivados de los conflictos por narcotráfico que se mantuvieron latentes hasta el 2017 (Organización Internacional para las Migraciones, 2019). A pesar de los acuerdo de paz en el año 2016, la llegada de solicitantes de asilo colombiano a Ecuador no ha

frenado. De hecho, entre los años 2017 y 2018, las solicitudes se elevaron en un 11%, de 4.742 a 5.262 solicitudes (Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados, 2019)

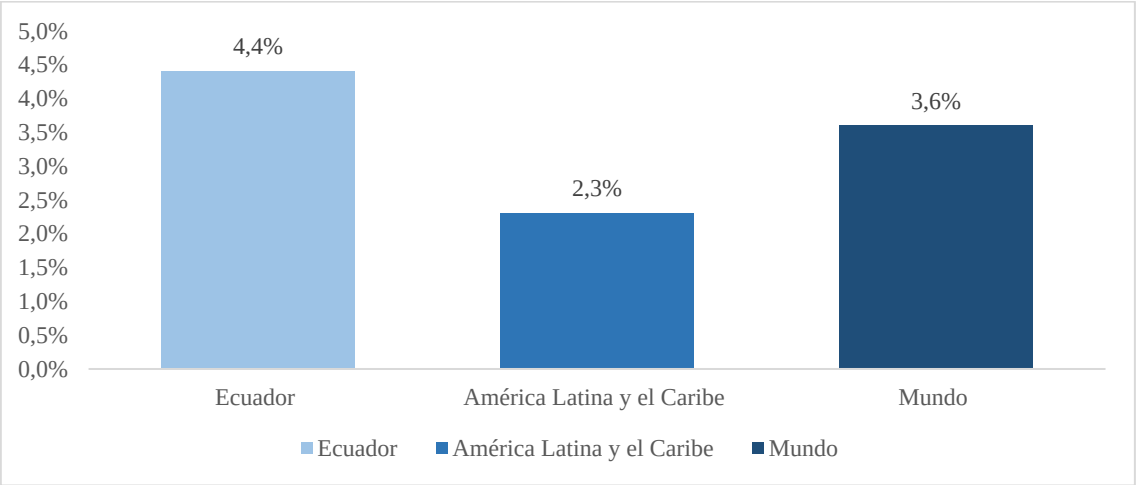
Gráfico 3. Inmigrantes por país de procedencia como porcentaje del total



*República Bolivariana de Venezuela
Fuente: ONU DAES, 2020; R4V, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

El porcentaje de inmigrantes en relación a la población total de Ecuador es relativamente alta comparada con el porcentaje de inmigrantes en la población total en América Latina y el Caribe y en mundo (Gráfico 4). De hecho, los datos reflejan que Ecuador es el tercer país del corredor migratorio sudamericano con más inmigración en relación a su población total, después de Chile con 8,6% y Argentina con 5,0%.

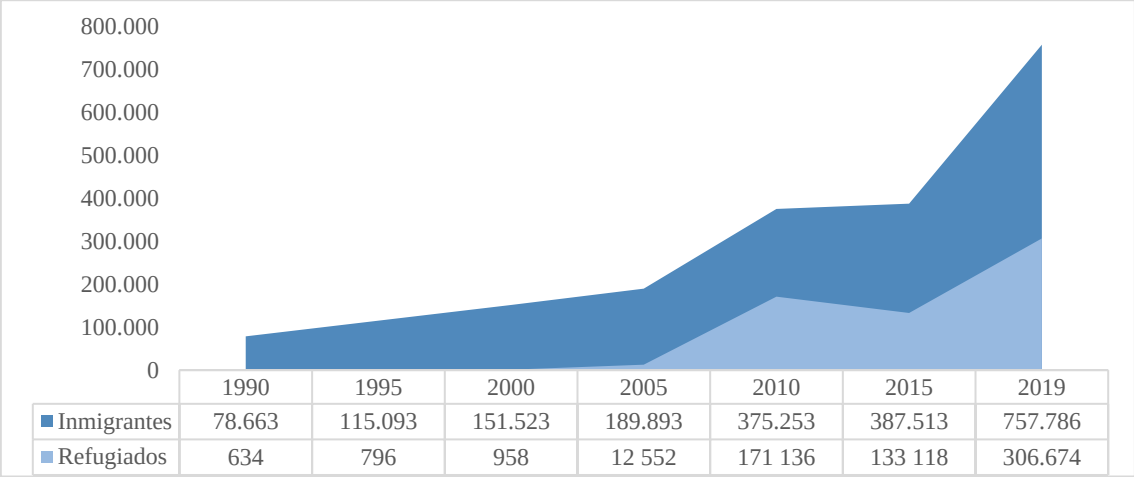
Gráfico 4. Inmigrantes como porcentaje de la población total en Ecuador, América Latina y el Caribe y en el mundo



Fuente: ONU, 2020; R4V, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

La tasa de variación promedio anual del stock de inmigrantes en Ecuador entre el año 2015 y 2019 es de aproximadamente 14,1%, la mayor variación en la historia reciente del ingreso de migrantes al país. Es necesario mencionar que dentro de la estimación del stock total de inmigrantes, se encuentran todas las personas que hayan nacido fuera del país y no tengan nacionalidad ecuatoriana, incluyendo aquellas personas que se encuentran en el país bajo el estado de refugiados y solicitantes de asilo (Gráfico 5).

Gráfico 5. Número de inmigrantes y refugiados (1990-2019)

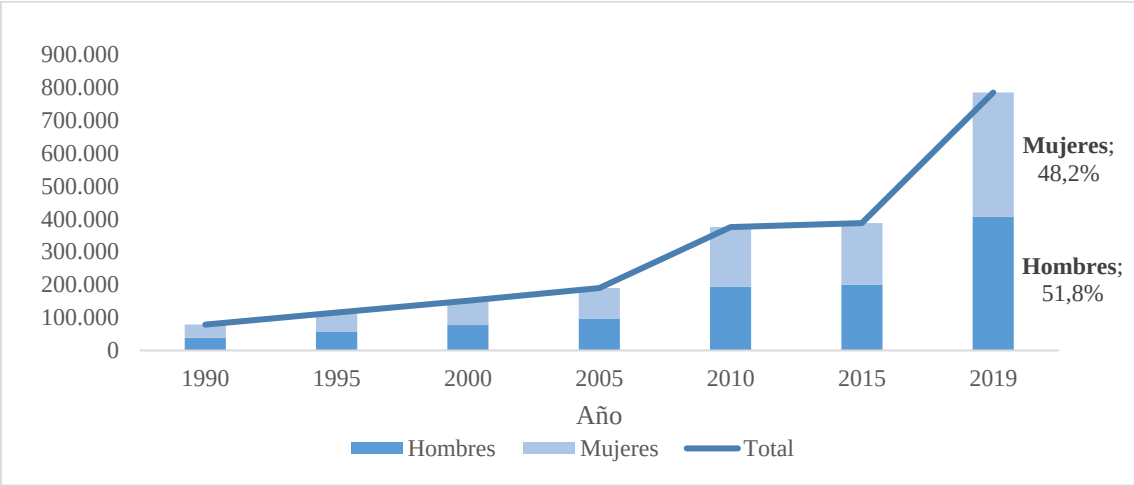


	1990	1995	2000	2005	2010	2015	2019
Inmigrantes	78.663	115.093	151.523	189.893	375.253	387.513	757.786
Refugiados	634	796	958	12 552	171 136	133 118	306.674

Fuente: ONU DAES, 2020; R4V, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

La composición por sexo de la inmigración en el país muestra que, no existen diferencias apreciables, pues, los dos grupos han permanecido cerca del 50% a lo largo de las dos últimas décadas observadas. Para el último año, las cifras indican que la población inmigrante está compuesta por un 51,8% hombres y un 48,2% mujeres (Gráfico 6).

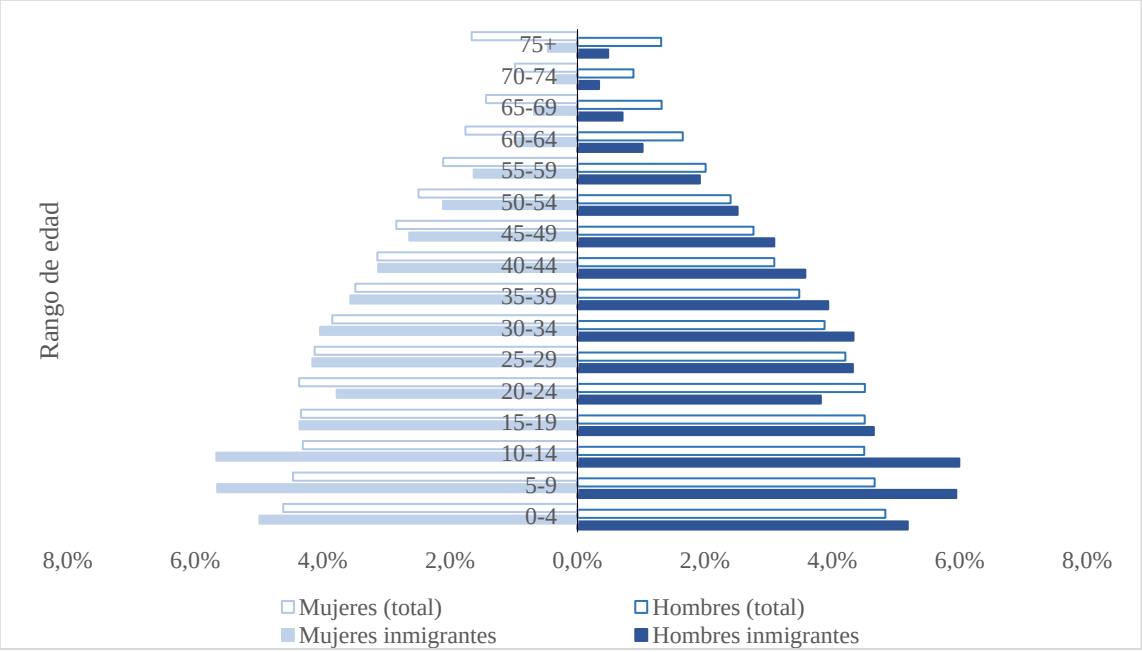
Gráfico 6. Número de inmigrantes por sexo (1990-2019)



Fuente: ONU DAES, 2020; R4V, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

Entre la población inmigrante, se aprecia que la mayoría de hombres y mujeres, se encuentra entre los 10 y 14 años. Una característica importante de este grupo es su relativa juventud, evidenciando que las personas con menos de 30 años respresentan más del 50% del total. Además, es evidente que el porcentaje de población de más de 64 años es menor en la población inmigrante en comparación con la población total en Ecuador; 3,0% a 7,6%. Tomando en cuenta que, la definición de Población en Edad para Trabajar (PET) dentro del territorio ecuatoriano son todas aquellas personas con 15 años o más, el porcentaje de personas inmigrantes que potencialmente podría ingresar al mercado de trabajo corresponde al 66,6%, sin diferencias perceptibles en la participación por rango de edad de los grupos por sexo (Gráfico 7).

Gráfico 7. Distribución de la población inmigrante y la población total en Ecuador según sexo y edad



Fuente: ONU DAES, 2020
Elaboración: Josselyn Bonilla

A manera de conclusión, en el año 2019 se observa que Ecuador es un importante receptor de migrantes en la región. En su mayoría los inmigrantes provienen de países vecinos por el fácil acceso terrestre que brindan las condiciones geográficas. En este sentido, Colombia y Venezuela son las dos principales fuentes de los flujos migratorios debido a los conflictos sociales y económicos que afrontan. Además, no se evidencian diferencias significativas en las cantidades de hombres y mujeres que acceden al país ni en la distribución por sexo según los rangos de edad de la población.

Finalmente, es necesario mencionar que, en los últimos años se ha evidenciado un vacío en los datos sobre los inmigrantes en territorio nacional, especialmente de los inmigrantes venezolanos. Ecuador es un importante receptor de migración intraregional y requiere el fortalecimiento de la recopilación de datos sobre los deplazamientos humanos que faciliten la creación de perfiles y la planificación de estrategias destinadas a la integración e inclusión de las personas en situación de movilidad humana.

Capítulo 3: Datos y Metodología

Para la presente investigación, se utiliza como fuente primaria de datos la información disponible en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) para la ronda de diciembre de 2019, realizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (INEC). La ENEMDU es una encuesta de muestreo probabilístico, la cual permite obtener información sobre los ingresos y la actividad económica de la población, así como también conocer sus características sociodemográficas (sexo, edad, estado civil, etnia, área, entre otras). La encuesta tiene cobertura a nivel nacional, en áreas urbanas y rurales en todas las provincias del país, exceptuando Galápagos debido al nivel de representatividad.

La ENEMDU de diciembre de 2019 cuenta con una muestra total de 59.208 individuos, de los cuales se trabajará únicamente con aquellos que formen parte de la Población Económicamente Activa (PEA), en la cual se considera a "todas las personas de 15 años y más que trabajaron al menos una hora en la semana de referencia o, aunque no trabajaron, tuvieron trabajo, o bien aquellas personas que no tenían empleo pero estaban disponibles para trabajar y buscan empleo" (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2018). Una vez establecidos los parámetros de la restricción, la muestra de las personas empleadas (ocupadas) y desempleadas dentro del mercado laboral ecuatoriano consta de 29.404 casos.

A continuación, se realizará un análisis descriptivo de las principales variables tomadas de la ENEMDU, con el objetivo de comparar las características y la situación laboral de las personas inmigrantes y las ecuatorianas, tomando en cuenta que la denominación de persona inmigrante se formula a partir de la pregunta 15 de la ENEMDU, en dónde se especifica el lugar de nacimiento. En caso que, la persona responda haber nacido fuera del país, el presente estudio considera a esta persona como un inmigrante dentro de Ecuador, a pesar de que pueda tener nacionalidad ecuatoriana.

Estadística descriptiva: situación de la población inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano

En el año 2019, en Ecuador habían 12'402.565 personas en edad de trabajar, es decir, personas de 15 años o más que potencialmente podrían participar en el mercado laboral, lo cual corresponde al 71,1% de la población total en el país. En el caso de la población inmigrante, la Población en Edad de Trabajar (PET), representó el 74,3% del total de inmigrantes identificados por la encuesta. Mientras que, en el caso de la población no inmigrante la PET representó el 71,0% del total de la población (Tabla 3).

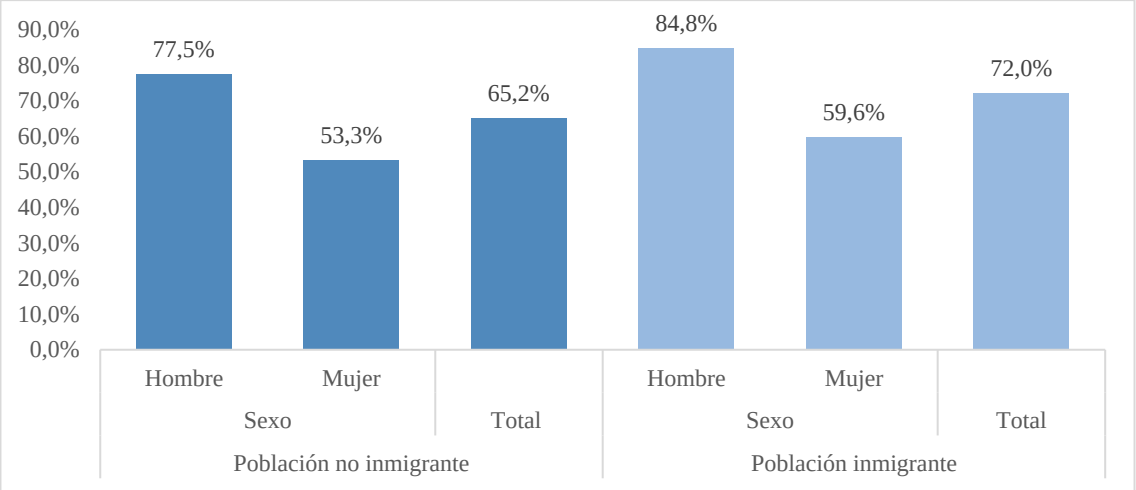
Tabla 2. Población menor de 15 años y Población en Edad de Trabajar (PET) por procedencia y por sexo

	Población no inmigrante			Población inmigrante		
	Hombre	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Población menor de 15 años	2.437.495	2.541.065	4.978.560	39.453	33.982	73.435
Población en Edad de Trabajar (PET)	5.962.041	6.228.352	12.190.394	104.234	107.938	212.171
Población total	8.399.536	8.769.417	17.168.953	143.687	141.920	285.607

Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

De la población en edad de trabajar, aproximadamente el 65,3% es económicamente activa. En el grupo de población no inmigrante el 77, 5% de los hombres y el 53,3% de las mujeres en edad de trabajar forman parte de la PEA, lo cual en su conjunto corresponde al 65,2%% del total de la población Por otra parte, en el grupo de población inmigrante, se encuentra que el 84,8% de los hombres y el 59,6% de las mujeres en edad de trabajar conforman la PEA, en conjunto, el 72,0% de las personas inmigrantes dentro de la PET forman parte del mercado laboral ecuatoriano (Gráfico 8).

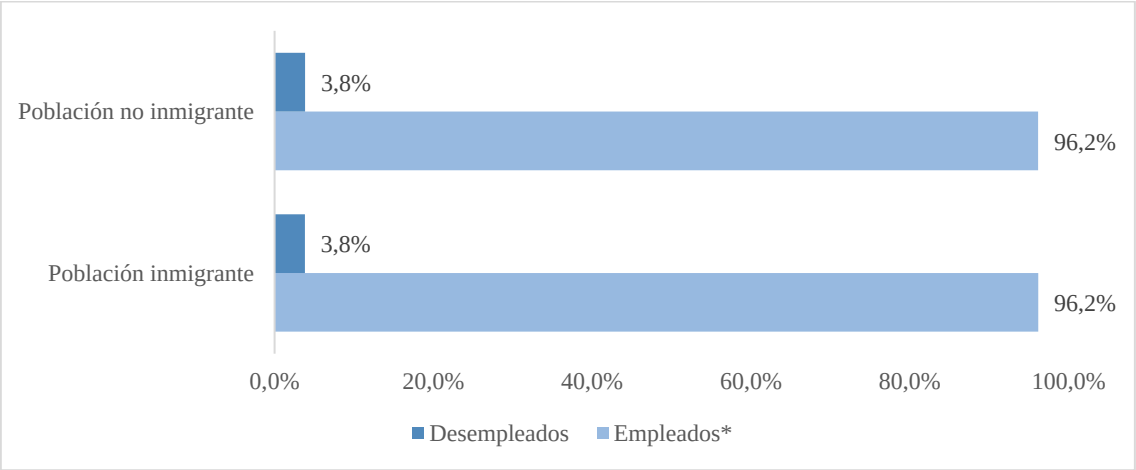
Gráfico 8. Tasa global de participación por población según sexo



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Para ambos grupos de análisis las tasas de empleo y desempleo son similares. Tanto el grupo de población no inmigrante como el grupo de población inmigrante presentan que el porcentaje de la PEA en desempleo corresponde al 3,8%, mientras que, los empleados (todas las personas empleadas independientes, asalariadas y no remuneradas) representan el 96,2% (Gráfico 9).

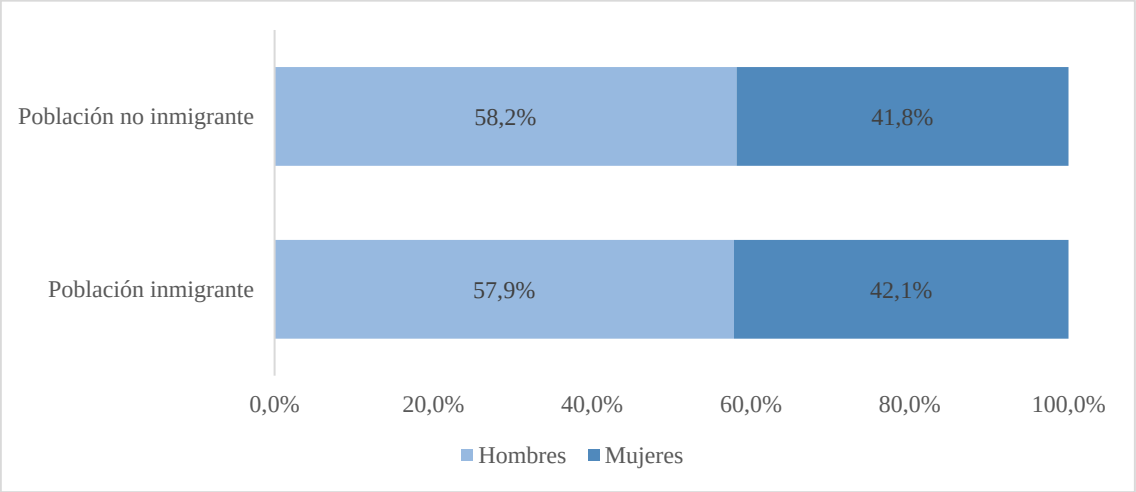
Gráfico 9. PEA por grupo de población según clasificación de empleo



*Se incluye a todas las personas ocupadas: independientes, asalariados y no remunerados
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

En cuanto a la composición por sexo de la PEA, la información revela que existe un porcentaje mayor de hombres que de mujeres tanto en la población no inmigrante como en la inmigrante dentro de la PEA. (Gráfico 10).

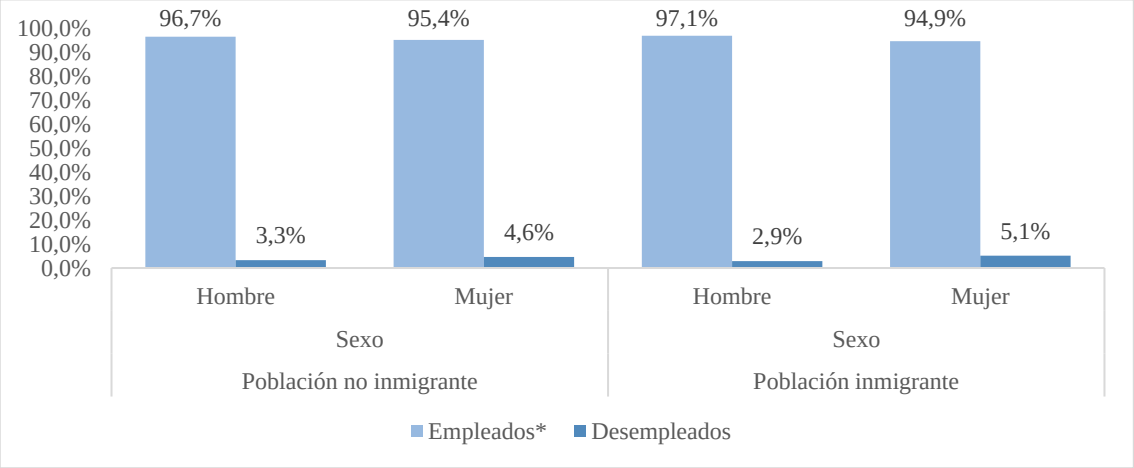
Gráfico 10. PEA por grupo de población según sexo



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Con respecto a la proporción de hombres y mujeres en situación de empleo y desempleo, se observa que en ambos casos la situación de desempleo es mayor para las mujeres que para sus pares masculinos. En la población no inmigrante, el desempleo en la población masculina es del 3,3% y para las mujeres este valor alcanza el 4,6%. Mientras que, en la población inmigrante, la proporción de hombres desempleados alcanza el 2,9% y la de las mujeres desempleadas, el 5,1% (Gráfico 11).

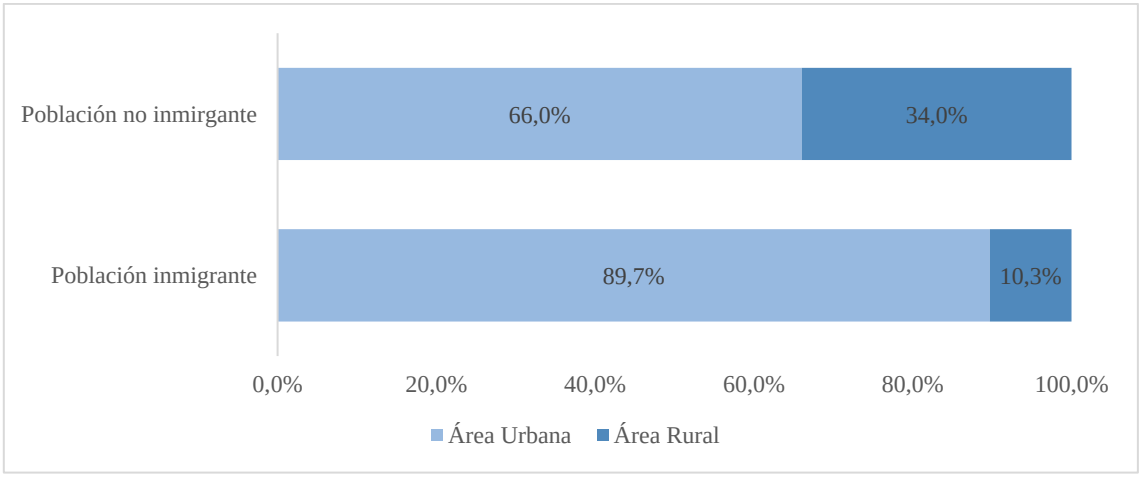
Gráfico 11. PEA por grupo de población y sexo según clasificación de empleo



*Se incluye a todas las personas ocupadas: independientes, asalariados y no remunerados
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

De acuerdo al área en el que vive la PEA, se observa que en ambos grupos el mayor porcentaje de su población se encuentra en el área urbana. El área urbana cuenta con el 66,0% de la población no inmigrante y el 89,7% de la población inmigrante. Mientras que, el área rural acumula el 34,0% de la población no inmigrante y el 10,3% de la población inmigrante (Gráfico 12). En este sentido, se puede mencionar que la PEA de la población inmigrante tiene una mayor inserción laboral en zonas urbanas que la población de origen nacional.

Gráfico 12. PEA por grupo de población según área

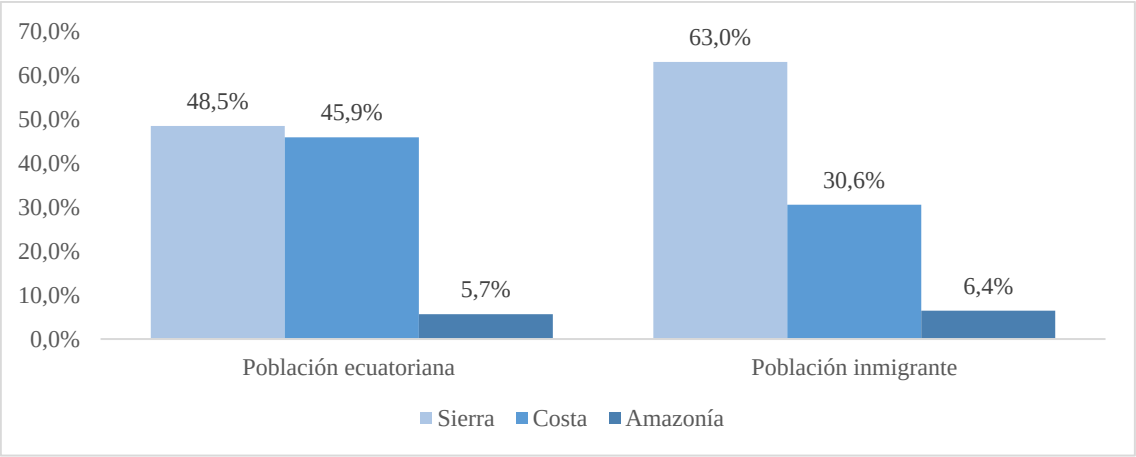


Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

La PEA de ambos grupos se encuentra en su mayoría en la región Sierra, seguida de la región Costa y Amazonía. La información sobre la población no inmigrante indica que, el 48,5% de su PEA se encuentra en la región Sierra, mientras que el 45,9% vive en la región Costa, dejando un 5,7%

perteneciente a la Amazonía. En el caso de la población inmigrante, se evidencia una mayor diferencia entre la proporción de personas que viven en las tres diferentes regiones. El 63,0% de la población total de la PEA reside en la región Sierra mientras el 30,6%, en la Costa y el 6,4% restante en la Amazonía (Gráfico 13). Cabe mencionar que, en promedio la población inmigrante representa tan sólo un 2,0% de la PEA en cada región.

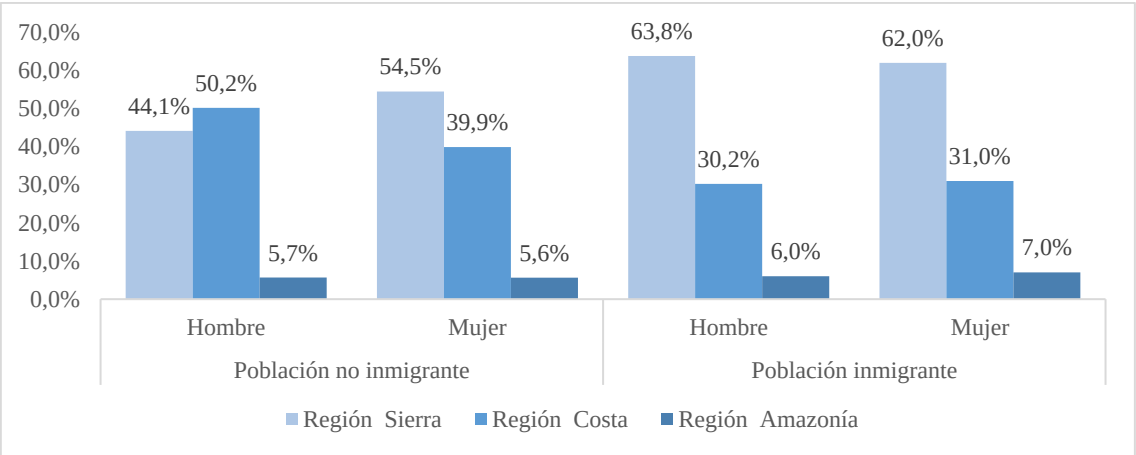
Gráfico 13. PEA por región según grupo de población



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Al hacer un análisis por sexo, se observa que, pese a que la mayoría de la PEA no inmigrante se encuentra en la región Sierra, la mayoría de los hombres no inmigrantes que conforman la PEA residen en la región Costa, esto es el 50,2% del total de hombres no inmigrantes. Por otra parte, las mujeres no inmigrantes de la PEA residen mayormente en la región Sierra, con el 54,5% del total. Por su parte, la PEA de la población inmigrante presenta mayor proporción de hombres y mujeres en la región Sierra, con 63,8% y 62,0%, respectivamente; verificando la tendencia del conjunto (Gráfico 14).

Gráfico 14. PEA por grupo de población y sexo según región



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

A continuación, se describe y compara los valores promedio de las variables ingreso por hora y años de instrucción o escolaridad de los hombres y mujeres de la PEA, distinguiendo entre población no inmigrante e inmigrante. La tabla 4 muestra que, el ingreso por hora promedio de la población no inmigrante es menor en 1,0 dólar, los años de instrucción promedio de los no inmigrante es menor al de los inmigrantes en 2,3 años; ambas variables presentan diferencias estadísticamente significativas de sus promedios.

El ingreso por hora promedio de los hombres no inmigrantes es de 2,9 dólares, mientras en el caso de las mujeres es de 2,3 dólares, es decir, un 18,1% menor. Sin embargo, la brecha del ingreso por hora promedio es mayor en el grupo de la población inmigrante. El ingreso por hora promedio de los hombres inmigrantes es de 4,2 dólares mientras el de las mujeres inmigrantes es de 2,8 dólares, es decir, un 32,9% menos. Adicionalmente, se aprecia que el ingreso laboral de los hombres no inmigrantes es menor en 1,36 dólares al de los hombres inmigrantes y superior al de las mujeres inmigrantes en 0,03 dólares. Por otra parte, el salario de las mujeres ecuatorianas es menor frente a cualquier caso, así pues, es menor al ingreso al de los empleados masculinos inmigrantes en 1,9 dólares y al de las mujeres inmigrantes en 0,5 dólares (Tabla 4).

En cuanto a los años de instrucción o escolaridad de los dos grupos poblacionales, los promedios de los hombres y las mujeres no inmigrantes son menores frente a los promedios de sus pares inmigrantes. Los hombres no inmigrantes tienen en promedio 10,5 años de instrucción, lo que significa 0,3 años menos de instrucción que las mujeres no inmigrantes. Por otra parte, los años de instrucción promedio de los hombres inmigrantes es de 12,6 años y, al igual de lo que sucede dentro de la población de origen nacional, los años de instrucción promedio de las mujeres migrantes, es superior al promedio de años de los hombres inmigrantes por 0,8 años con un promedio de 13,4 años (Tabla 4).

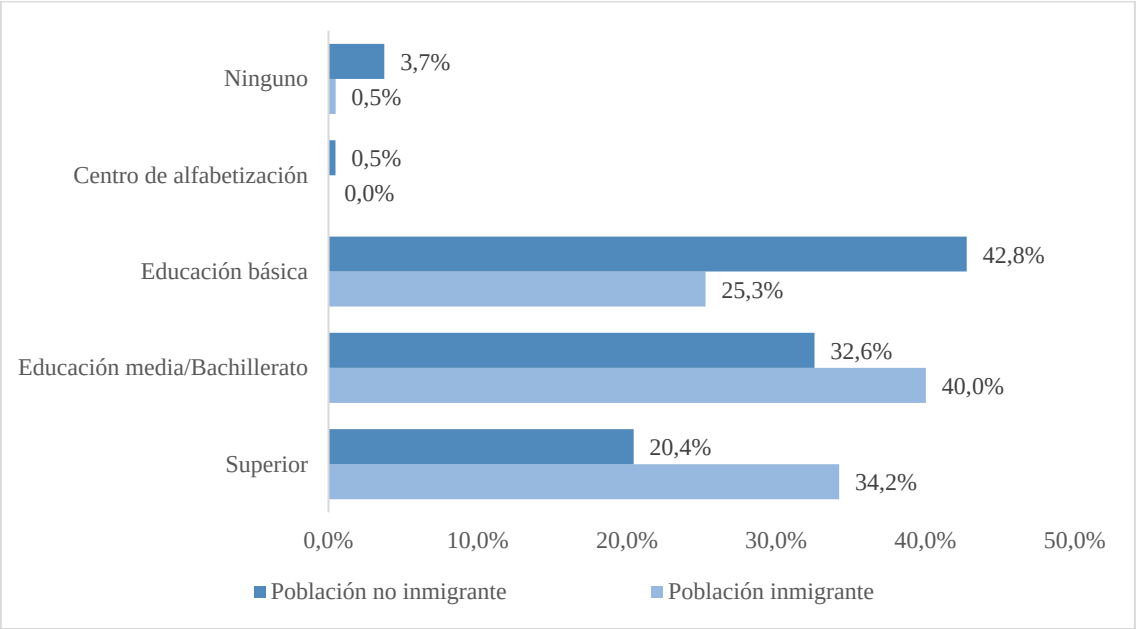
Tabla 3. Promedio del ingreso por hora y años de instrucción

	Población no inmigrante			**Población inmigrante**		
	Hombre	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Ingreso por hora (dólares)	2,9	2,3	2,6	4,2	2,8	3,6
Años de instrucción	10,5	10,8	10,6	12,6	13,4	12,9

Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

En cuanto a los niveles de instrucción por cada grupo, el mayor porcentaje de la PEA no inmigrante, con un 42,8%, tiene un nivel de educación básica, seguida por el 32,6% que mantiene un nivel de educación media o bachillerato y, el 20,4% que tiene un nivel superior (educación superior no universitaria, universitaria o posgrado). Por el contrario, dentro de la población inmigrante, el mayor porcentaje de su PEA mantiene un nivel de educación media o bachillerato, esto es el 40,0% del total. Seguidamente, el 34,2% de la PEA inmigrante tiene un nivel superior y el 25,3% tiene un nivel de educación básica. Cabe mencionar que el porcentaje de población inmigrante sin instrucción es ínfimo, mientras el de la población ecuatoriana es de 3,7% (Gráfico 15).

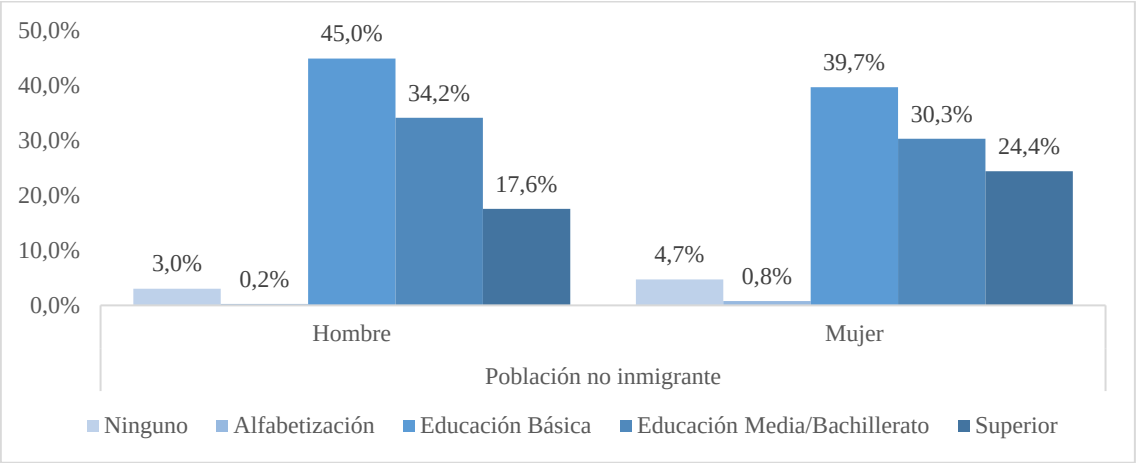
Gráfico 15. Nivel de instrucción según grupo de población



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

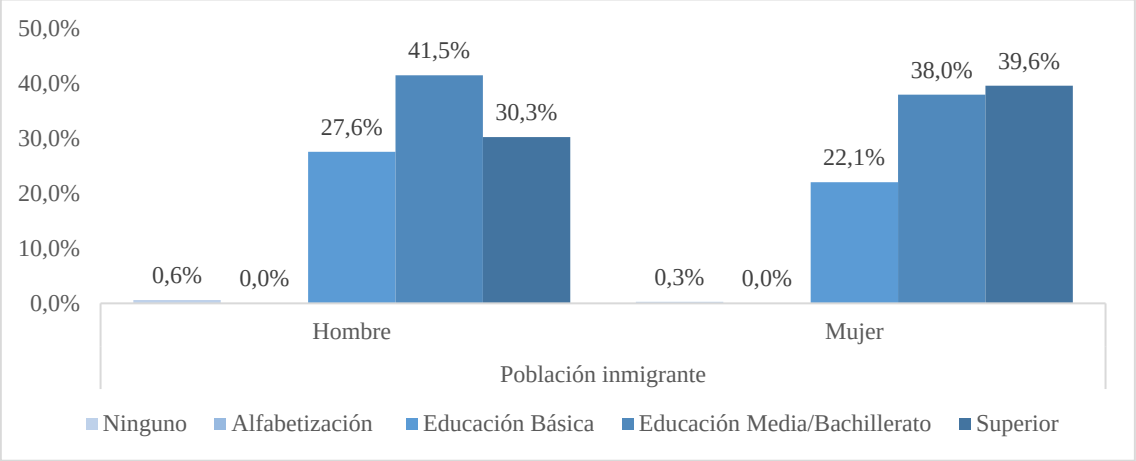
Dentro de la población no inmigrante económicamente activa, se observa que al comparar la distribución de hombres y de mujeres en los distintos niveles de instrucción estos son bastante similares, pues la mayoría de su población tiene un nivel de instrucción básica, sin embargo, se puede apreciar que un importante porcentaje de mujeres tiene un nivel de instrucción superior (24,4%), mayor en relación al porcentaje de hombres dentro de esta categoría (17,6%) (Gráfico 16). Por el contrario, en la población inmigrante, se evidencia que la distribución de hombres y mujeres difiere; en el caso de los hombres inmigrantes, la mayoría se encuentra en un nivel de instrucción media o bachillerato (41,5%), mientras las mujeres tienen en su mayoría un nivel de educación superior (39,6%) (Gráfico 17).

Gráfico 16. PEA no inmigrante por sexo según nivel de instrucción



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Gráfico 17. PEA inmigrante por sexo según nivel de instrucción



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Conforme a la definición utilizada por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censo (2018), las categorías de ocupación de acuerdo a la condición de actividad para las personas con empleo (personas mayores de 15 años que se dedican a alguna actividad con el fin de obtener ingresos o beneficios) se definen de la siguiente manera:

1. Empleo adecuado: conformado por las personas que no tienen deficiencia de ingresos laborales ni de horas laboradas.

2. Empleo inadecuado: conformado por todas las personas que tienen deficiencia de ingresos laborales y/o de horas laboradas. Dentro de esta categoría se encuentran todas las personas

subempleadas, no remuneradas y con otro tipo de empleo pleno. Estas últimas se definen de la siguiente manera:

a. Subempleo: son todas las personas que tienen deficiencia de ingresos y/o horas laboradas, pero mantienen el deseo y la disponibilidad de trabajar horas adicionales. Esta subcategoría engloba a las personas subempleadas por insuficiencia de ingresos y por insuficiencia de tiempo.

b. Empleo no remunerado: conformado por aquellas personas empleadas que no reciben ingresos laborales. Se incluyen las personas empleadas no remuneradas del hogar, empleadas no remuneradas en otro hogar y las personas no remuneradas que ayudan a asalariados/jornaleros.

c. Otro empleo no pleno: se incluyen todas las personas empleadas que tuvieron deficiencia de ingresos laborales y horas trabajadas que no presentan el deseo ni la disponibilidad de trabajar más horas.

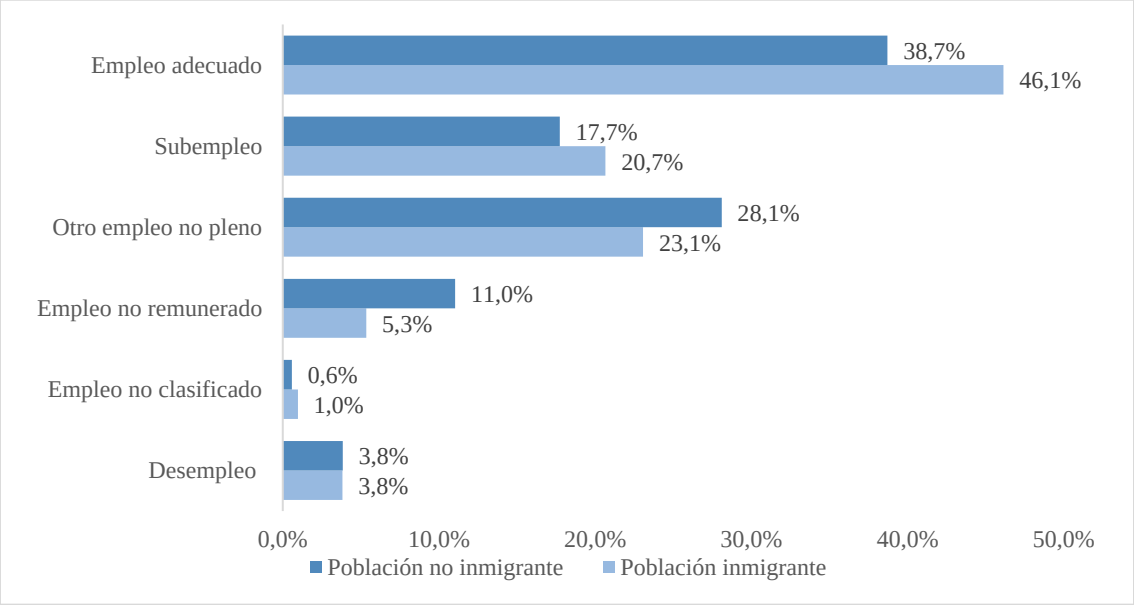
3. Empleo no clasificado: conformado por aquellas personas empleadas que no ingresan en las categorías anteriormente mencionadas por falta de información. Se considera como un residuo de las categorías.

En la distribución de las poblaciones según su condición de actividad se observa que las poblaciones están agrupadas de manera parecida en las distintas categorías por condición de empleo. La mayor proporción de personas en ambas poblaciones tiene un empleo adecuado o pleno; en el caso de la población no inmigrante, esta categoría acumula el 38,7% del total, mientras que, en el caso de la población inmigrante, el 46,1% (Gráfico 18).

En cuanto a las categorías de empleo no adecuado (subempleo, empleo no remunerado y otro empleo no pleno), la población no inmigrante abarca el 56,9% del total de este grupo poblacional y la población inmigrante, el 49,1%. Sin embargo, existen diferencias evidentes entre los grupos poblaciones dentro de las diferentes subcategorías. Respecto al subempleo, la población inmigrante tiene un mayor porcentaje de su población (20,7%) en esta subcategoría, en comparación a la población no inmigrante (17,7%). Por el contrario, la proporción perteneciente a la población no inmigrante dentro de otro empleo no pleno y empleo no remunerado es mayor a la de la población inmigrante, siendo la brecha más evidente en esta última categoría (11,0% y 5,3%, respectivamente). Finalmente,

las dos poblaciones mantienen la misma proporción de personas en condición de desempleo (Gráfico 18).

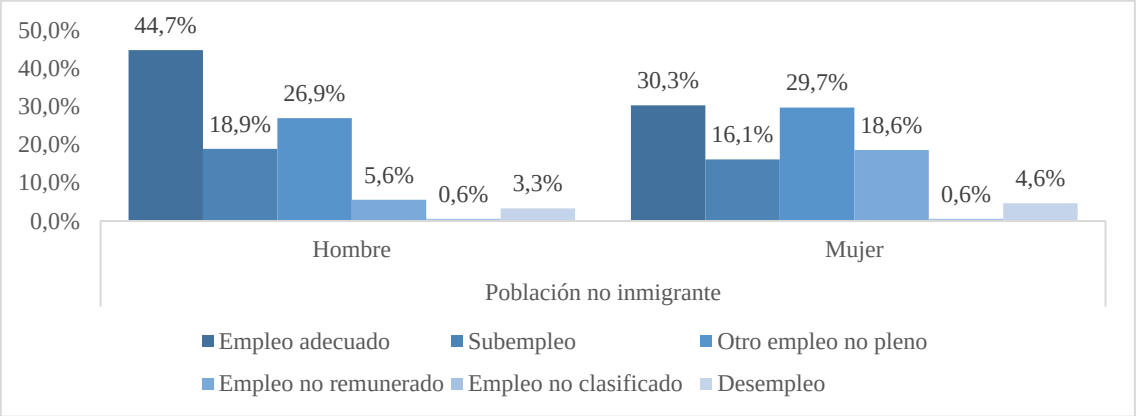
Gráfico 18. Condición de actividad según grupo de población



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Las principales diferencias entre la distribución de hombres y mujeres de la PEA no inmigrantes se encuentran en las categorías de empleo adecuado y empleo no remunerado. El 44,7% de los hombres no inmigrantes se concentran en actividades que no presentan deficiencia de horas ni de ingresos laborales, mientras en el caso de las mujeres, este porcentaje es del 30,3%. Por otra parte, la proporción de los hombres dentro de la categoría de empleo no remunerado es del 5,6% mientras la participación de las mujeres es del 18,6% (Gráfico 19).

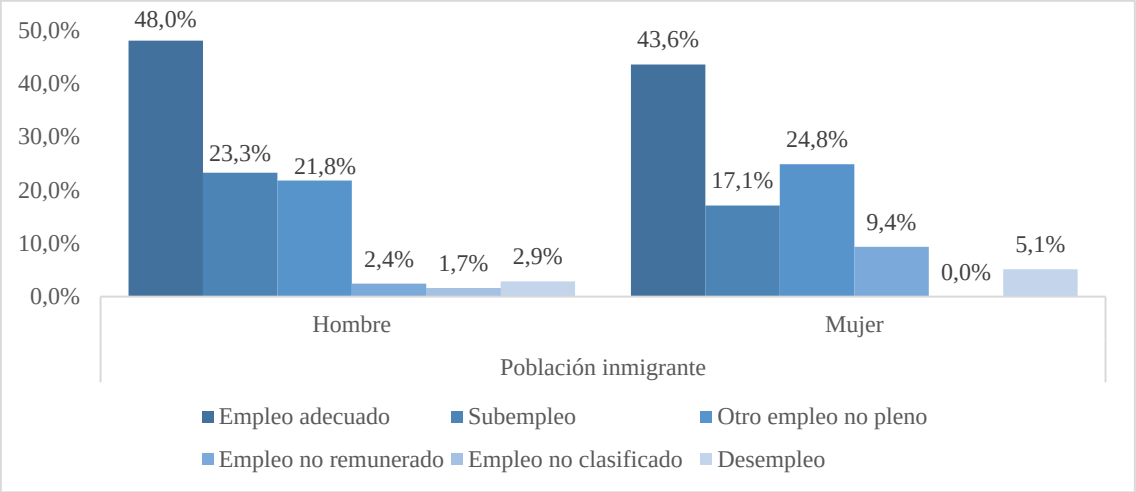
Gráfico 19. PEA no inmigrante por sexo según condición de actividad



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

En cuanto a la distribución de hombres y mujeres de la población inmigrante, se observa que las principales diferencias se encuentran en la categoría de subempleo y de empleo no remunerado. La participación del total de hombres inmigrantes en el subempleo es del 23,3%, mientras el de sus pares femeninas es del 17,1%. Y, al igual que en el caso de la población no inmigrante, se evidencia que existe una mayor concentración de mujeres en la categoría de trabajo no remunerado en comparación con la participación de los hombres inmigrantes dentro de esta categoría, es decir, 9,4% frente 2,4%, respectivamente (Gráfico 20).

Gráfico 20. PEA inmigrante por sexo según condición de actividad



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

De acuerdo con los datos sobre las horas efectivamente trabajadas, en promedio la población inmigrante trabaja 4,6 horas más que la población no inmigrante, existiendo una diferencia estadísticamente significativa entre ambos promedios. Por otra parte, se observa que, en ambas poblaciones, los hombres trabajan en actividades mercantiles[1] en promedio un mayor número de horas que las mujeres. En la población no inmigrante, los hombres trabajan en promedio 5,7 más horas que las mujeres, mientras que, dentro de la población inmigrante, los hombres trabajan 5,4 horas más que sus pares mujeres (Tabla 5).

Tabla 4. Promedio semanal de horas trabajadas por población y sexo

	Población no inmigrante			**Población inmigrante**		
	Hombre	**Mujer**	**Total**	**Hombre**	**Mujer**	**Total**
Horas de trabajo semanales	39,9	34,2	37,5	44,3	38,9	42,1

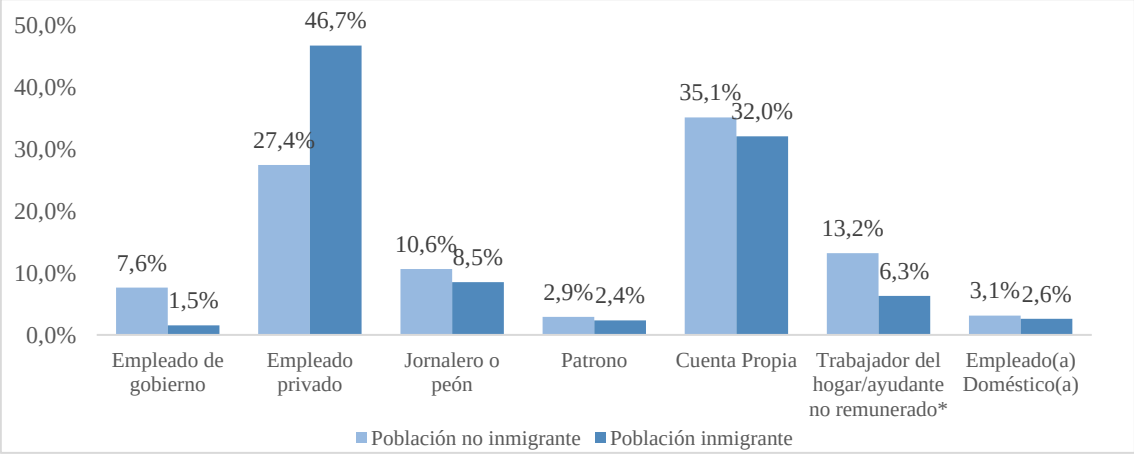
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

[1] Se hace esta aclaración para diferenciar del trabajo no remunerado del cuidado en el hogar

Ahora bien, limitando el análisis a las personas empleadas, se puede clasificar el empleo por categorías de ocupación. La principal diferencia entre los grupos se encuentra en las categorías de empleado público, empleado privado y trabajadores del hogar/ayudante no remunerado. Por una parte, el 46,7% de las personas empleadas nacidas en el extranjero trabaja en empleos privados, siendo esta la proporción que más empleados acumula; mientras que, el 26,4% de ecuatorianos trabaja en esta categoría, siendo la segunda categoría más participación en la población no inmigrante. Por otra parte, existe una mínima proporción de 1,5% de las personas empleadas inmigrantes trabajando en el sector público, mientras la proporción no inmigrante dentro de esta categoría es del 7,6% (Gráfico 21).

Cabe mencionar que el empleo privado y el trabajo por cuenta propia abarcan el 78,7% de la PEA inmigrante, lo cual permite evidenciar la dualidad de esta fuerza de trabajo. Por una parte, una gran proporción de los trabajadores inmigrantes se mantiene en relación de dependencia, mientras que otra proporción importante se desenvuelve en el autoempleo (Gráfico 21).

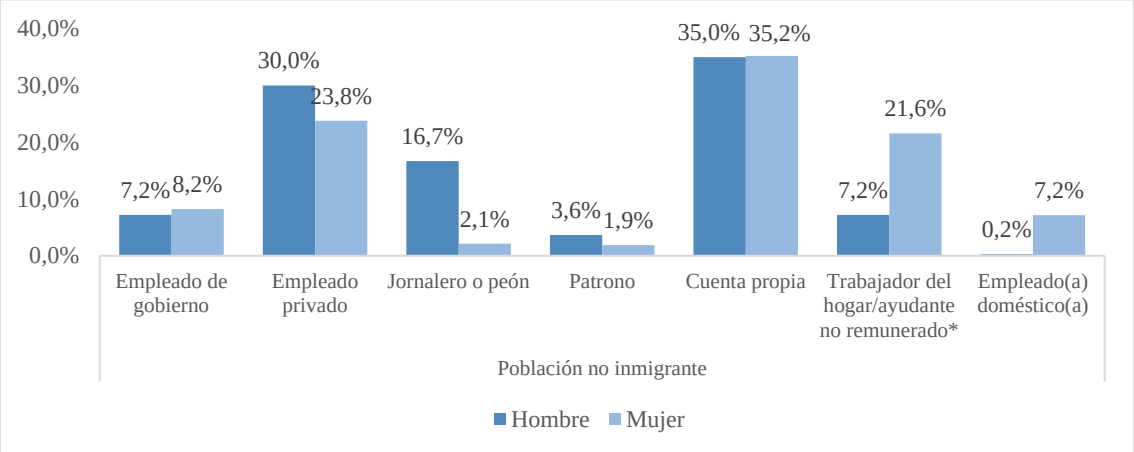
Gráfico 21. Categoría de ocupación según grupo de población



*Trabajadores del hogar no remunerado, trabajadores no del hogar sin pago y ayudantes no remunerados de asalariado/jornalero
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

En cuanto al análisis por sexo de la población no inmigrante, se observa que existen diferencias apreciables en la distribución de las personas empleadas. En la categoría de jornalero o peón existe una proporción alta de hombres en comparación a la de sus pares mujeres, 16,7% frente a 2,1%. En contraste, se evidencia que la tercera actividad con más participación de las mujeres es la categoría de trabajador del hogar/ayudante no remunerado, mientras para los hombres esta categoría mantiene un porcentaje relativamente bajo. De igual manera, la categoría de trabajo doméstico refleja una participación mínima de la población masculina mientras esta es mayor en el caso de las mujeres (Gráfico 22).

Gráfico 22. Grupo de ocupación por sexo de la población no inmigrante

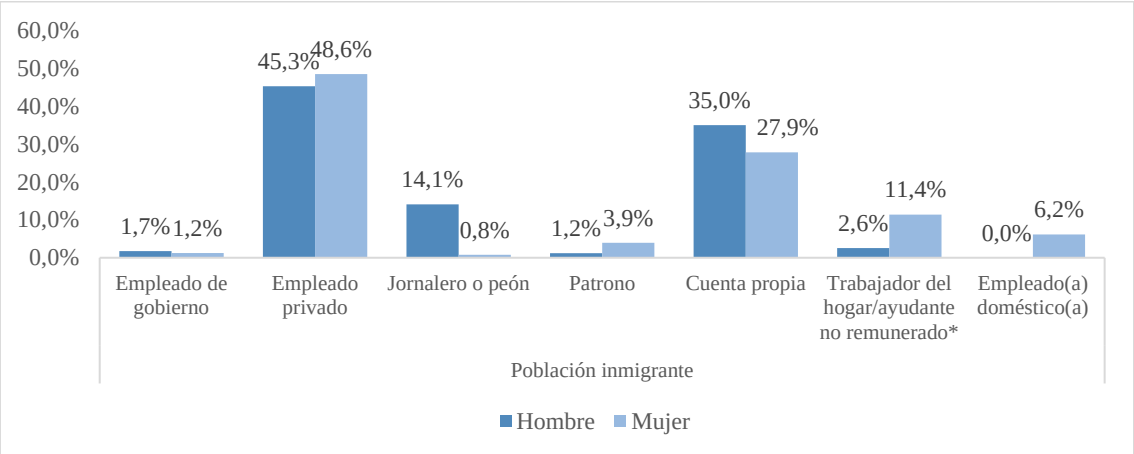


*Trabajadores del hogar no remunerado, trabajadores no del hogar sin pago y ayudantes no remunerados de asalariado/jornalero
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Al igual que en la población no inmigrante, la proporción del total de hombres inmigrantes es mayor que la de las mujeres en la categoría de jornalero o peón; 14,1% frente a 0,8% respectivamente. Además, la proporción de mujeres que se dedica a trabajos del hogar o asistencia no remunerada es mayor que la proporción del total de hombres (Gráfico 23). En ambos casos se evidencia que existe una participación desigual por sexo en actividades de jornalero o peón y del hogar o asistencia.

Es importante resaltar que, a diferencia de la población no inmigrante, las mujeres inmigrantes se concentran en su mayoría en la categoría de empleados privados; además, esta proporción es superior frente a la de sus pares masculinos (48,6% y 45,3%, respectivamente), quienes también se concentran en dicha categoría. De igual manera, la participación de las mujeres inmigrantes en la categoría de cuenta propia difiere en comparación con la población no inmigrante y es menor a la de sus pares de sexo opuesto (27,9% y 35,0%, respectivamente). En este sentido, se puede mencionar que las mujeres inmigrantes trabajan más en relación de dependencia y, relativamente, se autoemplean menos que sus pares masculinos.

Gráfico 23. Grupo de ocupación por sexo de la población inmigrante



*Trabajadores del hogar no remunerado, trabajadores no del hogar sin pago y ayudantes no remunerados de asalariado/jornalero
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

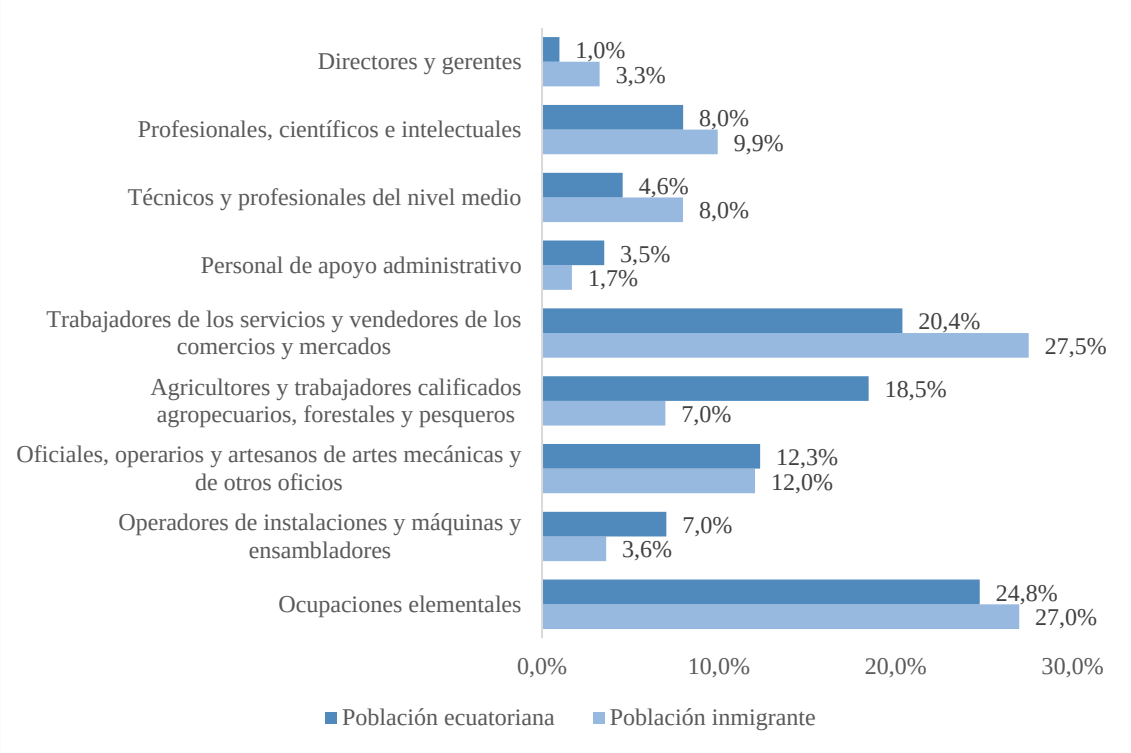
La Clasificación Internacional Uniforme de las Ocupaciones 2008 (CIUO-08) es un sistema de recopilación y organización de datos sobre las ocupaciones de la población empleada (ocupada). Una ocupación puede ser definida como un conjunto de empleos que se asemejan por sus principales labores o cometidos, de acuerdo a esto, los empleos se clasifican conforme al tipo de trabajo realizado con base en los criterios utilizados para definir las divisiones por grupos son el nivel y la especialización de competencias que se necesitan para la realización y propósito de las ocupaciones (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012).

La clasificación por grupo de ocupaciones se encuentra en el anexo A, cabe mencionar que, para el presente análisis, el grupo de ocupaciones militares ha sido incluido en el grupo tres, debido a los requerimientos en cuanto a formación y nivel de competencias.

De acuerdo con la información sobre los grupos de ocupación, el grupo con mayor proporción de población no inmigrante es el de ocupaciones elementales (24,8%), en la que se incluyen actividades como las ventas callejeras, servicios de vigilancia de inmuebles, tareas del hogar y tareas sencillas de la agricultura, la minería, la construcción e, incluso, la industria manufacturera; seguido del grupo de trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados (20,4%). En el caso de la población inmigrante, el grupo con mayor proporción de la población es el de trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados (27,5%), seguido por una diferencia mínima en la proporción dentro del grupo de ocupaciones elementales (27,0%) (Gráfico 24).

Es importante resaltar, que los tres primeros grupos de esta clasificación (directores y gerentes; profesionales, científicos e intelectuales; y, técnicos y profesionales de nivel medio) requieren un mayor nivel de competencias en el ámbito profesional y de conocimientos, es decir, necesitan un mayor nivel de capacidades técnicos y entendimiento de las ciencias de acuerdo al ámbito de actividad. En este sentido, existen diferencias en la proporción de trabajadores que participan en estos grupos entre la población no inmigrante y la inmigrante, 13,5% y 21,2% respectivamente (Gráfico 24).

Gráfico 24. CIUO-08 según grupo de población



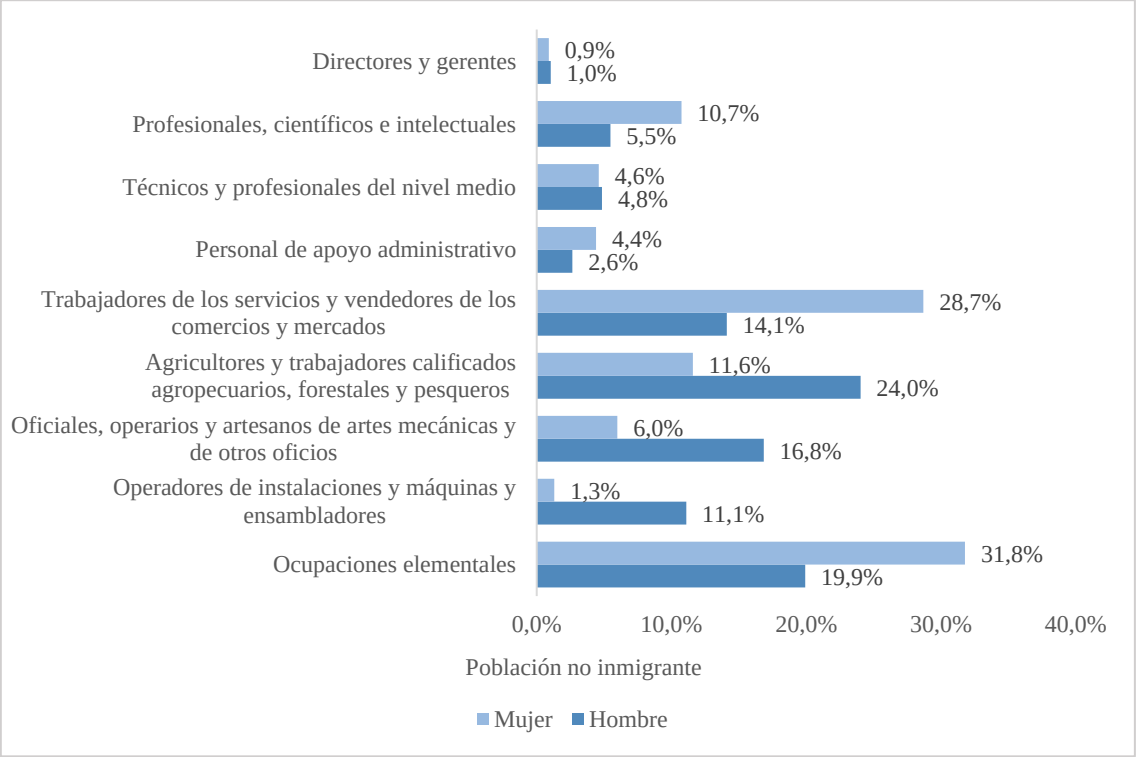
Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

De acuerdo con la CIUO-08, la distribución por sexo de la población no inmigrante muestra que existen diferencias importantes en las proporciones pertenecientes a cada categoría. Por una parte, la mayoría de las mujeres no inmigrantes participan dentro de ocupaciones elementales (tareas rutinarias y sencillas), con un 31,8%; mientras que, la mayor proporción de hombres se encuentra en el grupo de agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros, con un 24,0%. Cabe mencionar que, el 16,2% de las mujeres no inmigrantes participan dentro de las tres primeras categorías (alto nivel de competencias), mientras que, en el caso de la distribución masculina este porcentaje alcanza el 11,3%, diferencia estadísticamente significativa (Gráfico 25).

En cuanto a la distribución por sexo de la población inmigrante, se observa que la mayoría de las mujeres participan en la categoría de trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados, con un 40,2%, mientras que la mayoría de los hombres trabajan en ocupaciones elementales, con un 27,6%. Al igual que en el caso de la población no inmigrante, se evidencia que el porcentaje de mujeres en las categorías con altos requerimientos de competencias técnicas y conocimientos de las ciencias es mayor que el porcentaje de la población masculina, 22,4% a 20,7% respectivamente, diferencia estadísticamente significativa; sin embargo, la diferencia entre sexos es menor que en la población no inmigrante (Gráfico 26).

Tanto en las observaciones realizadas dentro de la población no inmigrante como en la inmigrante, se puede mencionar que las diferencias entre mujeres y hombres indican que una mayor proporción de mujeres ocupan funciones de alta preparación, lo que eventualmente podría determinar que reciban mayores remuneraciones, a menos que sus ingresos estén afectados por los denominados "techos de cristal[2]".

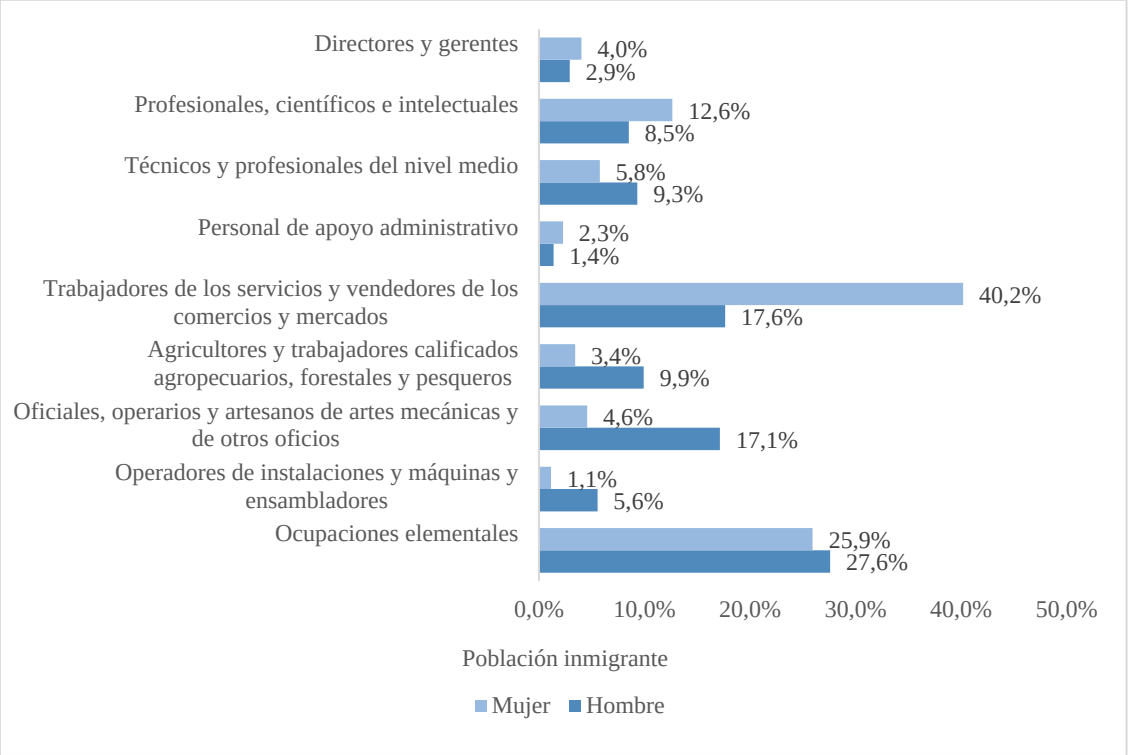
Gráfico 25. CIUO-08 por sexo de la población no inmigrante



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

[2] Los "techos de cristal" son barreras artificiales que impiden la promoción vertical de las mujeres dentro sus organizaciones de trabajo (Guil Bozal, 2007; Wilson, 2014)

Gráfico 26. CIUO-08 por sexo de la población inmigrante

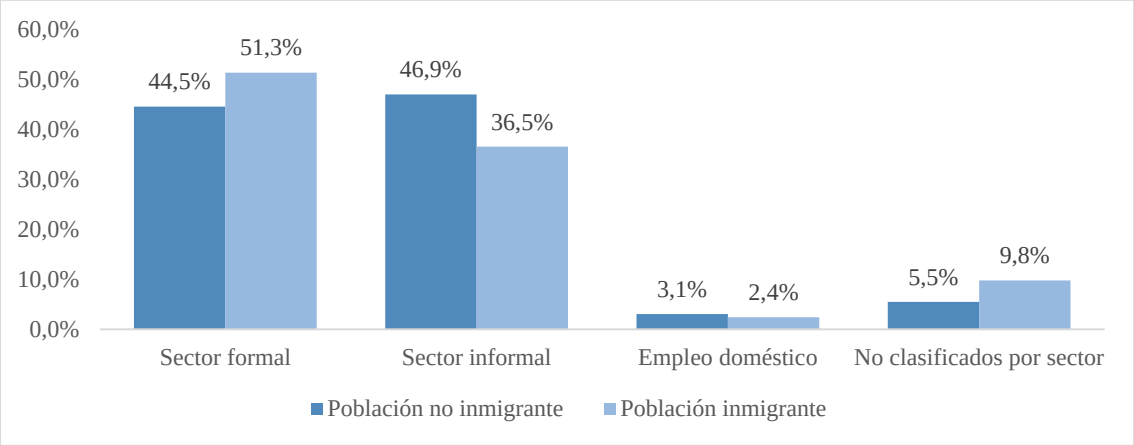


Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

A partir del análisis por CIUO-08, se puede mencionar que la mayoría de la población no inmigrante e inmigrante se encuentra dentro de ocupaciones primarias. Además, al comparar ambas poblaciones, se observa que en ciertas ocupaciones se mantiene la preponderancia de un sexo frente al otro.

El empleo también puede ser clasificado por sectores: formal, informal, empleo doméstico y no clasificado. De acuerdo a esta clasificación, se evidencian diferencias en la distribución de empleados por procedencia según la sectorización de empleo. Mientras la mayor parte de los empleados no inmigrantes (46,9%) se encuentra trabajando en el sector informal, la mayoría de la población inmigrante (51,3%) labora en el sector formal. Otro aspecto a destacar es que el porcentaje de personas que no pueden se clasificadas es elevado (más para la población inmigrante), lo que implica un desconocimiento de las personas empleadas sobre los establecimientos donde trabajan, la estigmatización de las actividades que realizan o incluso podría tratarse de actividades ilegales (Gráfico 27).

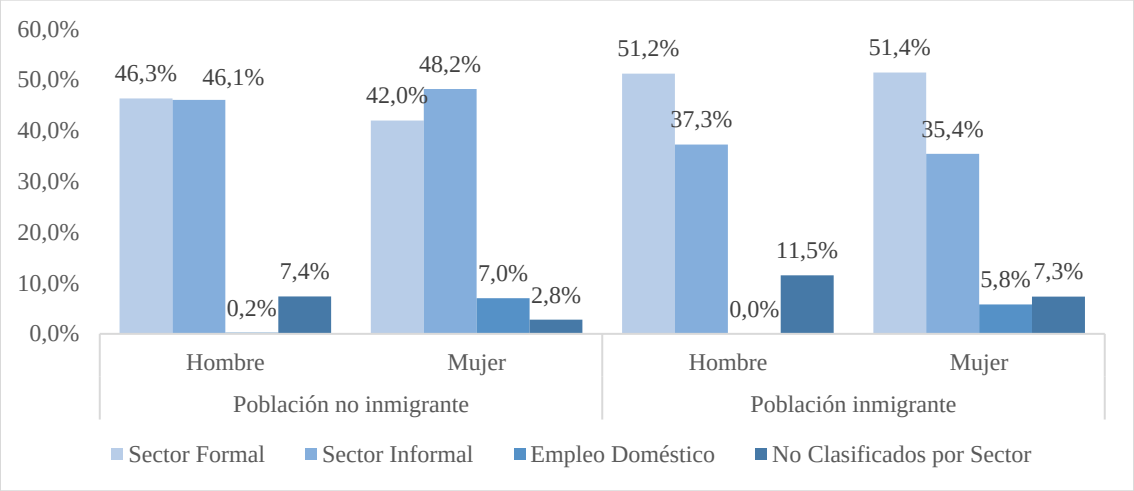
Gráfico 27. Sector de empleo según grupo de población



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

De acuerdo con la distribución por sexo en los diferentes sectores de empleo, se aprecia que la prevalencia del empleo formal es un hecho dominante para ambos sexos en la población inmigrante, superando el 50% de participación en ambos casos. Sin embargo, en la población no inmigrante, el empleo formal predomina únicamente en el sexo masculino por una diferencia mínima con el empleo informal. En ambas poblaciones, se observa que la proporción de mujeres es mayor que la de hombres en el empleo doméstico (Gráfico 28).

Gráfico 28. Grupo de población por sexo según sector de empleo

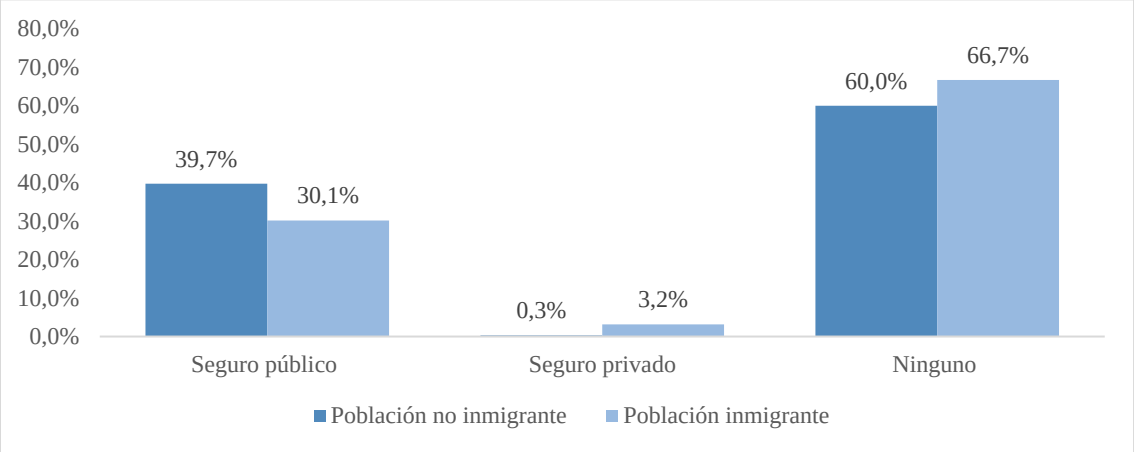


Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Conforme a los datos, los trabajadores no inmigrantes e inmigrantes mantienen proporciones similares de afiliación en los distintos tipos de seguros. Se observa que, en ambos casos, más de la mitad de la población no cuenta con ningún tipo de seguro, lo que aparta a los trabajadores de beneficios frente

a contingencias (Gráfico 29) y podría estar asociado a la importancia del empleo en el sector informal en todos los casos (mujeres y hombres, inmigrantes y no inmigrantes).

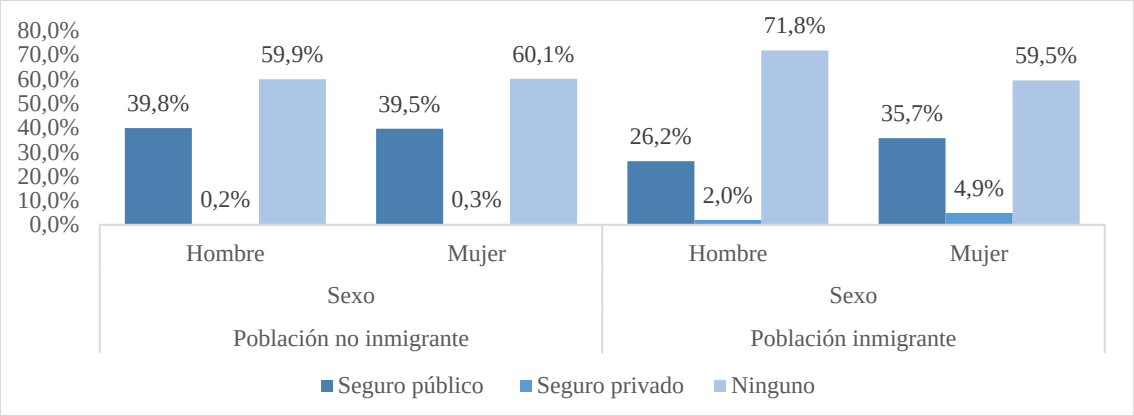
Gráfico 29. Tipo de seguro según grupo de población



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

La distribución por sexo dentro de las poblaciones presenta que en la población no inmigrante empleada existen diferencias mínimas en la tenencia de seguros entre hombres y mujeres. Mientras que, en el caso de la población inmigrante, se observa que la proporción de mujeres con acceso a la seguridad social u otros seguros (40,5%) es mayor que la de hombres (28,2%) (Gráfico 30). Esa mayor participación de las mujeres inmigrantes en la afiliación puede deberse a que una fracción más grande de esa población participa en grupos ocupacionales que requieren más calificación, lo que a su vez puede determinar que puedan hacer cumplir sus derechos de protección laboral con la afiliación a la seguridad social.

Gráfico 30. Tipo de seguro según grupo de población

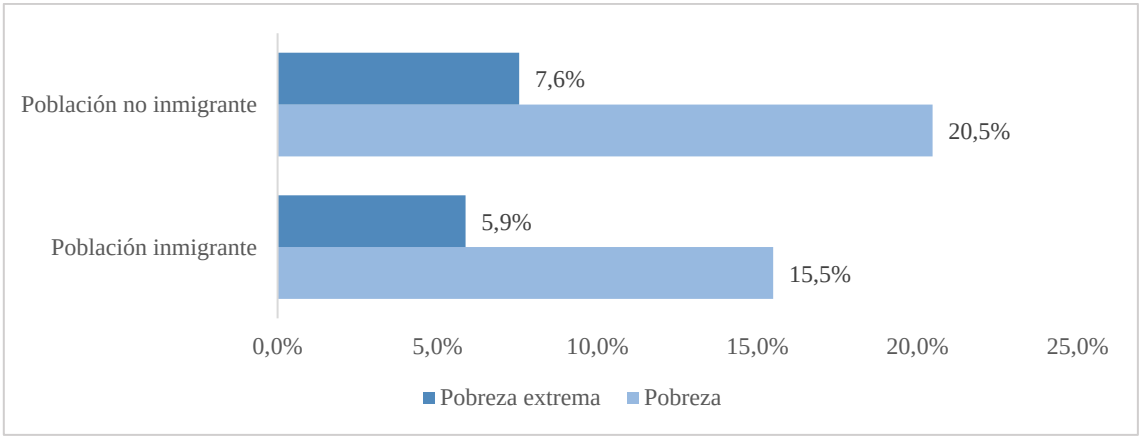


Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Por último, la pobreza por ingresos se obtiene a partir del cálculo de la línea de pobreza por consumo, por medio del Índice de Precios al Consumidor (IPC), de manera que las personas cuyo ingreso per cápita del hogar es menor a la línea de pobreza establecida son consideradas como pobres por ingresos. De igual manera, la pobreza extrema es identificada a partir del establecimiento de una línea base. En diciembre de 2019, la línea de la pobreza fue de 84,8 dólares mensuales per cápita, mientras la línea de la pobreza extrema se ubicó en 47,8 dólares mensuales per cápita (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2020; Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2012).

La proporción de personas dentro de la pobreza por ingresos es mayor en la población no inmigrante que en la inmigrante con 20,5%, frente a 15,5%, respectivamente. Lo mismo sucede con la proporción de personas identificadas dentro de la pobreza extrema, sin embargo, las diferencia entre los dos grupos es menor (Gráfico 31). Cabe mencionar que las personas en pobreza extrema se incluyen en el cálculo de personas en situación de pobreza.

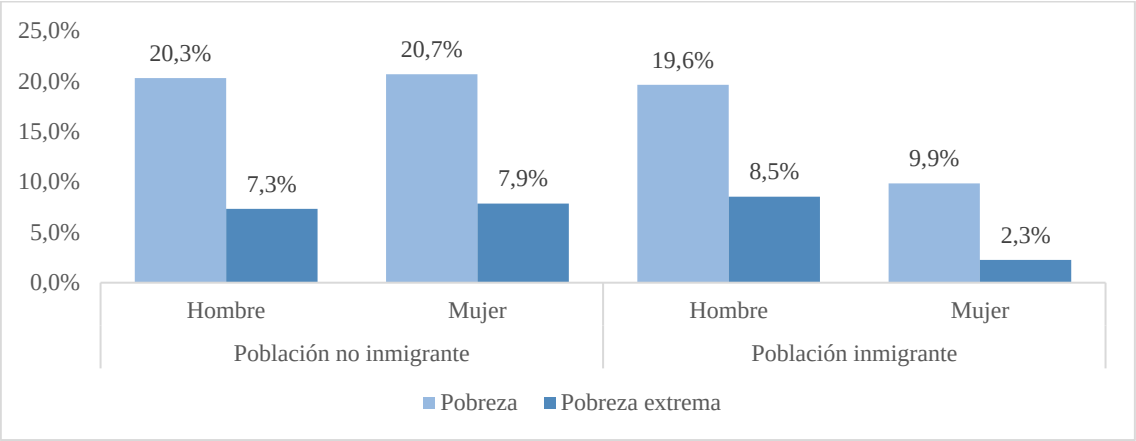
Gráfico 31. PEA por grupo de población según pobreza por ingresos



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

Al analizar la incidencia de la pobreza por sexo, se observa que no existen diferencias apreciables en la PEA no inmigrante; la situación de hombres y mujeres es similar a las proporciones de su conjunto. Sin embargo, en el caso de la PEA inmigrante, es evidente la diferencia entre la proporción de hombres y mujeres en situación de pobreza y pobreza extrema; el porcentaje de hombres inmigrantes en situación de pobreza es de 19,6% y en pobreza extrema es de 8,5%, mientras la de mujeres, de 9,9% y 2,3% respectivamente (Gráfico 32).

Gráfico 32. PEA por grupo de población y sexo según pobreza por ingresos



Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

A manera de resumen, de acuerdo a los datos de la ENEMDU para la ronda de diciembre de 2019, existe una población inmigrante total de 285.607 personas dentro del territorio ecuatoriano, de la cual el 74,3% se encuentra en edad de trabajar (población con 15 años o más), en el caso de la población no inmigrante este porcentaje es del 71,0%. Además, se observa que la tasa global de participación es mayor en la población inmigrante que en la no inmigrante. Por otra parte, se evidencia que los porcentajes de empleo y desempleo son similares para ambos grupos, 96,2% y 3,8% respectivamente.

La información muestra que la PEA de la población inmigrante es una población con alta formación educativa, pues el 40,0% cuenta con estudios de educación media o bachillerato y el 34,2% tiene una educación superior (estudios de tercer nivel universitario y no universitarios, posgrados y/o doctorados). Por otra parte, los trabajadores inmigrantes se encuentran en un empleo adecuado (46,1%), privado (46,7%) y/o dentro del sector formal (51,3%). Además, el 21,2% de los inmigrantes empleados trabajan en grupos de ocupación en los que se requiere altos niveles de competencias.

Por el contrario, en el caso de la PEA de la población no inmigrante, la información permite identificar que la mayoría de personas cuentan con una educación básica (42,8%). La población no inmigrante empleada se encuentra en un empleo adecuado (38,7%) y/o trabajando por cuenta propia (35,1%). El sector de empleo que prima en esta población es el informal (46,9%), sin embargo, no dista en gran medida con el formal (44,5%). Adicionalmente, un 13,5% de los trabajadores no inmigrantes se encuentran en ocupaciones de altos niveles de conocimientos.

Cabe mencionar que existen diferencias apreciables entre la situación laboral de hombres y mujeres dentro de cada población. El ingreso promedio por hora es mayor para la población masculina

en ambos casos, sin embargo, la diferencia es mayor dentro de la población inmigrante. De igual manera, se evidencian importantes diferencias en la distribución de cada sexo según clasificación de empleo, condición de actividad, categoría de ocupación y sector de empleo. Las mujeres presentan una mayor proporción de desempleo, empleo no remunerado, trabajo/asistencia sin remuneración y empleo doméstico.

Al hacer un análisis particular del grupo de mujeres inmigrantes, se puede mencionar que, a diferencia de las mujeres no inmigrantes y sus pares masculinos, la mayoría tiene participación laboral en el sector privado (48,6%) y una importante participación en ocupaciones de alta preparación (directoras y gerentes; profesionales, científicas e intelectuales; y, técnicas y profesionales de nivel medio). Sin embargo, la estadística descriptiva señala que el salario de las mujeres inmigrantes es un 32,9% menor al de los hombres de su mismo grupo. Por lo que, la presencia de salarios menores podría señalar indicios de discriminación a su sexo y procedencia.

Al analizar los datos obtenidos de la ENEMDU, se pueden observar algunas inconsistencias con relación a la información sobre la población inmigrante dentro del territorio nacional. Empezando por el número de inmigrantes estimado a diciembre de 2019, los datos de la ENEMDU corresponderían al 37,7% del total de inmigrantes identificados por la Organización Internacional para las Migraciones (OIM, 2020). Por otra parte, tomando en cuenta que la población venezolana tiene una participación del 47,6% dentro de la población inmigrante, la caracterización de los inmigrantes dentro del mercado laboral ecuatoriano podría ser distinta a la analizada a partir de la información obtenida mediante la encuesta de hogares.

De acuerdo con los reportes de la Organización Internacional del Trabajo (2019) sobre el monitoreo del flujo de población venezolana en Ecuador, la mayoría de los trabajadores venezolanos se encuentran dentro del sector informal o no encuentran trabajo por las dificultades de los procesos de regularización (obtención de visa o refugio). Por su parte, el Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados (ACNUR, 2019) estima que en 2019 el 3,95% de la población empleada venezolana accede a un empleo formal y que un 12,57% no consigue trabajo. De igual manera, la Organización Internacional para las Migraciones (2019) señala que, en diciembre de 2019, 12,7% de hombres venezolanos encuestados se reportaron como desempleados, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje fue mayor, 21,6%.

Así mismo, la Organización Internacional para las Migraciones (2019) evidencia que, para diciembre de 2019, el 82,6% de las personas encuestadas reporta contar con empleo, sin embargo, el 94,2% no trabaja bajo contrato ni ningún tipo de comprobante por sus servicios y el 85,3% percibe un

salario menor al salario básico ($394). Además, la Organización Internacional del Trabajo (2020), señala que los trabajadores extranjeros (venezolanos y colombianos) se caracterizan por emplearse en ocupaciones elementales, especialmente en el sector de comercio como vendedores ambulantes o auto emprendimientos.

Por lo tanto, considerando la información externa (reportes y estudios), se puede mencionar que la ENEMDU contiene información reducida sobre la población inmigrante[3], factor que influye directamente en la caracterización de la PEA inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano. Es necesario mencionar que los datos de la ENEMDU abarcan una PEA inmigrante con altos niveles de instrucción, en su mayoría ocupados y empleados en el sector formal. Por estas razones se presumiría que los resultados que se van a obtener con la ecuación de ingresos corresponden a una parte de la población inmigrante, específicamente, de aquella con una mejor situación laboral o que por los años de permanencia en el Ecuador han logrado regularizar su situación y/o encontrado mejores formas de articulación al mercado de trabajo, en relación a la población llegada hace pocos años y que aún no se encuentra con los documentos habilitantes para realizar un trabajo en el sector formal.

Metodología

La metodología utilizada para responder a la pregunta de investigación es un modelo basado en la ecuación de ingresos de Mincer (1974), incorporano la corrección de Heckman para eliminar sesgos de selección.

Modelo minceriano

Con base en la teoría del capital humano, Mincer (1974) establece un modelo de determinación de los ingresos en relación a la inversión en capital humano, tanto en formación educacional como experiencia laboral. Teijeiro & Freire (2010), señalan que la ecuación de ingresos minceriana se formula a partir de supuestos neoclásicos sobre el funcionamiento del mercado de trabajo, ya que el salario depende de la productividad marginal del trabajador, la que está determinada en gran parte por el nivel de instrucción y de experiencia de los individuos.

Este modelo de capital humano ha sido ampliamente utilizado para estimar los determinantes del salario y se estima por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). De manera que, se emplea al salario

[3] La presente investigación toma en cuenta la variable lugar de nacimiento de la ENEMDU de diciembre 2019 como un referente sobre el estatus de inmigrante y no inmigrante.

como variable dependiente, el que está en función, en su versión original, de las características de los individuos. La ecuación toma la siguiente forma:

$$LnY_i = \beta X_i + u_i$$

Donde, Y_i son los ingresos laborales del individuo; β es el vector de coeficientes de X_i, el cual reúne las características de cada individuo; y, u_i es la variable de error.

Es importante mencionar que, dentro del vector de características del trabajador, las variables de educación y experiencia tienen un efecto positivo. Como Sapelli (2003) observa, la evidencia de los premios a la obtención de títulos (escolaridad) complementa a la teoría del capital humano. De igual manera, Mincer (1974) establece la importancia de incluir la experiencia al cuadrado, con el objetivo de evidenciar la depreciación del capital humano (rendimientos decrecientes).

De acuerdo con Carrillo et al. (2018), el modelo por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) presenta limitaciones en su estimación. El sesgo de selección provoca estimadores sesgados, ya que se considera únicamente a las personas ocupadas dentro de la PEA y no se toma en cuanta a las personas en desempleo que también forman parte de ella. Por otra parte, Griliches (1977) identifica que el modelo considera a la educación como una variable exógena al ingreso, sin embargo, existe simultaneidad entre ambas variables, lo que conduce a problemas de endogeneidad y estimaciones sesgadas e incosistentes sobre los retornos de la educación.

Para resolver el problema de selección, se realiza un método de estimación en dos etapas o también denominada correción de sesgo de Heckman.

Corrección por sesgo de Heckman

Este método de corrección por sesgo de selección de Heckman permite obtener la probabilidad de participar en el mercado laboral mediante un vector de variables influyentes (Carrillo et al, 2018). De manera que, la primera estimación se formaliza de la siguiente manera:

$$Prob(S_j = 1|Z_j) = \Phi(Z_j\gamma)$$

Donde, S_j es la probabilidad de participar activamente en el mercado laboral dado el vector Z_j de características que influyen en esta probabilidad, γ es el vector de parámetros y Φ es la función

acumulativa (Teijeiro & Freire, 2010). Posteriormente, se modifica a la ecuación minceriana de la siguiente forma:

$$LnY_i = \beta X_i + \rho\lambda(Z_j\gamma) + \varepsilon_i$$

Donde, $\lambda(Z_j\gamma)$ es el inverso del coeficiente de Mills cuando $S_j = 1$, el cual refleja el efecto de no incluir a las personas desempleadas sobre el salario siempre que el coeficiente ρ no sea cero; y, ε_i es el error del modelo corregido (Teijeiro & Freire, 2010).

Variables

Se utiliza a la ENEMDU como fuente de datos para construir las siguientes variables utilizadas en el cálculo de la brecha salarial entre trabajadores nacionales e inmigrantes e intra grupo entre mujeres y hombres:

Tabla 5. Descripción de variables utilizadas

Variable	Descripción/Construcción	Codificación
Variable dependiente		
Logaritmo del ingreso laboral por hora	Se considera solamente los ingresos percibidos por la actividad laboral principal de los individuos	ln_ingr
Variable independiente		
Edad	Número de años cumplidos que registra cada individuo.	edad
Edad2	Número de años cumplidos que registra cada individuo elevado al cuadrado	edad2
Sexo	Corresponde a una variable binaria, en el caso de que el individuo sea mujer la variable tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.	sexo
Procedencia de nacimiento	Corresponde a una variable binaria, se pretende tomar en cuenta la variable de lugar de nacimiento como un referente para establecer si se trata o no un inmigrante. Para lo cual la variable tomará el valor de uno si no nació en el país; caso contrario tendrá el valor de cero.	proced_nacim
Área	Es una variable binaria, en el caso de que el individuo viva en el área urbana tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.	area_urb
Región	Se define como la región donde vive el individuo, se considera tres regiones: Costa, Sierra y Oriente. Por lo cual, se deben tomar en cuenta dos variables binarias[4]. En este caso, se toma como base la región Oriente.	reg_sierra
		reg_costa

[4] Las variables binarias (o dummy) son el resultado de dividir o separar en distintas variables a una categórica, en este caso al sexo. Sin embargo, cuando se corre un modelo con el propósito de encontrar los coeficientes de las

Estado civil	Se toma en cuenta dos estados civiles: casado(a) y otro estado civil (separado(a), divorciado(a), viudo(a), unión libre o soltero(a)), en el caso de que la persona se encuentre casada tomará el valor de 1, caso contrario 0.	civil_casado
Nivel de instrucción	Corresponde al último nivel de instrucción completo o incompleto del individuo (educación básica, educación media, educación superior no universitaria, educación superior universitaria y posgrado). En caso de que la persona forme parte de dicho nivel de instrucción completo o incompleto, tomará el valor de 1, caso contrario 0. En este caso, se toma como base el no tener ningún nivel de instrucción.	bas_inc bas_com med_inc med_com supnou_inc supnou_com supu_inc supu_com posgr
Variables de selección		
Edad	Número de años cumplidos que registra el individuo	edad
Edad2	Número de años cumplidos que registra el individuo elevado al cuadrado	edad2
Sexo	Corresponde a una variable binaria, en el caso de que el individuo sea mujer la variable tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.	sexo
Años de escolaridad	Número de años de educación formal que aprobó el individuo.	ans_instruc
Área	Es una variable binaria, en el caso de que el individuo viva en el área urbana tomará el valor de uno; caso contrario tendrá el valor de cero.	area_urb
Relación de parentesco	Corresponde a la relación de parentesco dentro del hogar, se toma en cuenta cuatro categorías: jefe de hogar, cónyuge, hijo(a) y otra relación de parentesco. Por lo que, se debe formular tres variables binarias. Se toma como base la categoría de otra relación de parentesco.	jefe conyug hijoa

Fuente: INEC, 2019
Elaboración: Josselyn Bonilla

variables explicativas, no se puede incluir todas las categorías en variables separadas porque se produciría una combinación lineal de los vectores columna que representan a esa variable, por lo que la matriz no se podría invertir por no ser una matriz singular. Por tanto, siempre que se abre una variable categórica en varias binarias, se debe eliminar una de las categorías.

Capítulo 4: Resultados

A continuación, se presentan los resultados sobre la discriminación salarial hacia inmigrantes y por sexo, tomando en cuenta la procedencia de nacimiento para separar a los individuos por grupo de inmigrantes y no inmigrantes. Los resultados son obtenidos a través del modelo de ingreso de Mincer con corrección de sesgo de Heckman (modelo de selección de Heckman).

Todas las estimaciones tienen como variable dependiente el logaritmo natural del ingreso laboral por hora de los individuos y como variables explicativas: edad, sexo, procedencia de nacimiento, área, estado civil, región y el nivel de instrucción completo o incompleto. Dentro de las variables de selección para la corrección de sesgo se toma en cuenta: edad, sexo, años de instrucción y relación de parentesco (jefe, cónyuge o hijo/a).

Discriminación salarial hacia la población inmigrante

La tabla 6 presenta la evidencia sobre discriminación salarial hacia el grupo de población inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2019. Los salarios de las personas inmigrantes son 11,7% menores que los salarios de las personas no inmigrantes, con una significancia estadística al 99,0%. Además, se observa que, en el año 2019, las mujeres ganan en general 9,7% menos que los hombres, por lo que, existe una brecha salarial por sexo en el mercado laboral ecuatoriano.

Al analizar las variables relacionadas con la teoría del capital humano, se observa que al avanzar por los distintos niveles de instrucción (completos e incompletos), el premio es cada vez mayor en relación a no tener ningún nivel de instrucción. Sin embargo, es importante mencionar que la prima de tener cualquier nivel de instrucción completo es mayor a tener dicho nivel incompleto.

De manera que, tener educación básica incompleta (menos de 10 años de educación) incrementa el salario en 26,7% a no tener educación y tener educación básica completa incrementa en promedio un 39,1% a no tener ningún nivel de educación. Así mismo, la educación media incompleta (bachillerato incompleto) eleva el salario en promedio un 40,5%, mientras que, la educación media completa lo incrementa en un 52,9%.

En cuanto a la educación superior, se observa que la educación superior no universitaria incompleta incrementa el salario en un 77,7%, mientras que, en el caso de completarla, el premio es de 91,9%. Por otra parte, la educación superior universitaria muestra que tener dicho nivel incompleto

incrementa el salario en 73,7% y, el completarla incrementa el salario en un 115,7%. Por lo tanto, existe un salto cuantitativo mayor en la educación superior universitaria completa que en la educación superior no universitaria.

Asimismo, tener estudios de cuarto nivel o posgrado incrementa el salario de las personas en aproximadamente 168,2%. En este sentido, la estimación de los premios por nivel de instrucción comprueba la teoría del capital humano sobre el retorno a las inversiones en educación para el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019.

Por último, al analizar las demás variables explicativas se concluye que, manteniendo todo lo demás constante, el residir en áreas urbanas incrementa en promedio el salario en 15,8% comparado con residir en áreas rurales. Por otra parte, al analizar las regiones, se observa que la diferencia en los premios por vivir en la Sierra o en la Costa tiene una diferencia menor a un punto porcentual; residir en la Sierra tiene un efecto positivo en el salario de 7,9% y en el caso de la Costa, el efecto positivo es de 8,7%. Además, se evidencia que las personas casadas tienen un salario en promedio de 6,8% mayor que las personas con otro estado civil.

Tabla 6. Estimación de la discriminación salarial hacia la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman[5])

Variables independientes	Coeficiente	Error estándar	Significancia
Edad	0,0133	0,0039	***
Edad2	-0,0002	0,0000	***
Sexo (mujer)	-0,0969	0,0196	***
Procedencia de nacimiento (inmigrante)	-0,1174	0,0452	***
Área (urbana)	0,1585	0,0192	***
Estado civil (casado/a)	0,0678	0,0162	***
Región Sierra	0,0789	0,0276	***
Región Costa	0,0868	0,0283	***
Educación básica incompleta	0,2672	0,0462	***
Educación básica completa	0,3906	0,0503	***
Educación media incompleta	0,4046	0,0554	***
Educación media completa	0,5289	0,0477	***
Educación superior no universitaria incompleta	0,7775	0,0842	***
Educación superior no universitaria completa	0,9197	0,0664	***
Educación superior universitaria incompleta	0,7366	0,0530	***
Educación superior universitaria completa	1,1573	0,0508	***
Posgrado	1,6820	0,0666	***
Constante	0,0381	0,1166	

[5] La corrección de Heckman permite incluir a personas en situación de desempleo dentro de la estimación principal bajo un vector de variables influyentes.

Variables de selección (corrección de sesgo)			
Edad	0,0791	0,0047	***
Edad2	-0,0008	0,0001	***
Sexo (mujer)	-0,3226	0,0302	***
Años de instrucción	0,0146	0,0036	***
Área (urbana)	0,4105	0,0331	***
Jefe de hogar	0,4816	0,0478	***
Cónyuge	-0,3122	0,0514	***
Hijo/a	-0,3078	0,0431	***
Constante	-1,0661	0,0980	***
/athrho	-0,7474	0,1108	***
rho	-0,6336	0,0663	-
lambda	-0,4859	0,0580	-

Nota: Nivel de significancia *** 0,01, ** 0,05 y * 0,1
Elaboración: Josselyn Bonilla

Discriminación salarial por sexo

El modelo de ingreso de Mincer con corrección de sesgo permite observar que existe discriminación salarial por sexo hacia las mujeres tanto en la población no inmigrante como en la inmigrante; en ambos casos las estimaciones de los efectos de la variable sexo presentan significancia estadística.

Discriminación salarial por sexo en la población no inmigrante

La tabla 7 muestra la existencia de discriminación salarial por sexo en el grupo de población no inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019, ya que el salario de las mujeres no inmigrantes es 9,3% menor al de los hombres no inmigrantes, con una significancia estadística al 99,0%.

En cuanto a las variables sobre el nivel de instrucción (completo e incompleto), se observa que existe un efecto positivo por tener una mayor educación y este efecto incrementa al avanzar por los diferentes niveles de instrucción, con una significancia estadística al 99,0%.

De igual manera, el resto de variables explicativas sugieren que, manteniendo todo lo demás constante: residir en el área urbana incrementa el salario de las personas no inmigrantes en 16,2%; vivir en la región Sierra tiene un efecto positivo en el salario, ya que lo incrementa en 8,1%, mientras que vivir en Costa tiene un efecto positivo en el salario, incrementándolo en 8,6%; y, tener un estado civil de casado incrementa en promedio el salario de las personas en 6,73%, todos los resultados con una significancia estadística del 99%.

Tabla 7. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población no inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman)

	Coeficiente	Error estándar	Significancia
Variables independientes			
Edad	0,0130	0,0039	***
Edad2	-0,0002	0,0000	***
Sexo (mujer)	-0,0928	0,0197	***
Área urbana	0,1612	0,0192	***
Estado civil (casado/a)	0,0673	0,0163	***
Región Sierra	0,0806	0,0280	***
Región Costa	0,0863	0,0287	***
Educación básica incompleta	0,2634	0,0463	***
Educación básica completa	0,3865	0,0504	***
Educación media incompleta	0,4043	0,0558	***
Educación media completa	0,5247	0,0478	***
Educación superior no universitaria incompleta	0,7713	0,0842	***
Educación superior no universitaria completa	0,9260	0,0674	***
Educación superior universitaria incompleta	0,7283	0,0532	***
Educación superior universitaria completa	1,1578	0,0510	***
Posgrado	1,6724	0,0675	***
Constante	0,0520	0,1170	
Variables de selección (corrección de sesgo)			
Edad	0,0797	0,0048	***
Edad2	-0,0008	0,0001	***
Sexo (mujer)	-0,3239	0,0306	***
Años de instrucción	0,0146	0,0036	***
Área (urbana)	0,4060	0,0334	***
Jefe de hogar	0,4874	0,0486	***
Cónyuge	-0,3084	0,0522	***
Hijo/a	-0,2991	0,0436	***
Constante	-1,0847	0,0994	***
/athrho	-0,7629	0,1112	***
rho	-0,6428	0,0653	-
lambda	-0,4932	0,0573	-

Nota: Nivel de significancia *** 0,01, ** 0,05 y * 0,1
Elaboración: Josselyn Bonilla

Discriminación salarial por sexo en la población inmigrante

La tabla 8 presenta la evidencia sobre la discriminación salarial por sexo en la población inmigrante, pues se observa que el salario de las mujeres inmigrantes es en promedio 22,6% menor al de los hombres, con una significancia estadística al 95,0%.

En cuanto a las variables relacionadas al nivel de instrucción (completo e incompleto), se observa que no todas tienen significancia estadística en algún nivel. Al contrario de lo que sucede con la población no inmigrante, los primeros niveles de instrucción hasta la educación media tienen un efecto negativo en el salario. Esto podría mostrar que si la población inmigrante no tiene altos niveles de instrucción tendrían más dificultades para incorporarse al mercado de trabajo de manera adecuada, es decir, hipotéticamente se podría sostener que la población inmigrante poco calificada podría ser presa de contrataciones laborales que aprovechan su situación de nacionalidad (discriminación estadística) o la fragilidad que pueden tener por no contar con todos los requisitos legales para trabajar en el país, para remunerarles precariamente.

Por otra parte, los niveles de educación superior universitaria (completa e incompleta) y posgrado tienen un efecto positivo en los salarios, así pues, las personas con educación superior universitaria completa obtienen en promedio un salario 33,5% mayor, con una significancia estadística al 95%; mientras que, las personas con posgrado tienen un salario 102,9% mayor en comparación a las personas sin ningún nivel de educación, con una significación estadística el 99,0%.

Al no encontrar significancia estadística en todas las variables relacionadas con el nivel de instrucción, no se puede afirmar que la teoría del capital humano sea válida para la población inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019. En este sentido, los trabajadores inmigrantes se enfrentan a un problema de discriminación salarial, donde sus calificaciones y conocimientos no inciden en su remuneración salarial; lo cual podría deberse a que compiten con la población no inmigrante en el mercado laboral y podrían acceder a empleos aceptando remuneraciones inferiores. Por otra parte, se puede recalcar la existencia de un salto cuantitativo apreciable en el salario cuando las personas de este grupo poblacional tienen un nivel de educación de cuarto nivel (posgrado).

Finalmente, se evidencia que residir en áreas urbanas tiene un efecto negativo en el salario, ya que este se reduce 27,5%, con una significancia estadística al 90%. El resto de variables explicativas sobre localización geográfica (región Sierra o Costa) no presentan significancia estadística en el modelo.

Tabla 8. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la <u>población inmigrante</u> (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman)

	Coeficiente	Error estándar	Significancia
Variables independientes			
Edad	0,0163	0,0194	
Edad2	-0,0001	0,0002	
Sexo (mujer)	-0,2259	0,0943	**
Área (urbana)	-0,2750	0,1631	*
Estado civil (casado/a)	0,1200	0,1115	
Región Sierra	0,0225	0,1746	
Región Costa	0,1480	0,1739	
Educación básica incompleta	-0,4236	0,1396	***
Educación básica completa	-0,2542	0,1822	
Educación media incompleta	-0,4372	0,1669	***
Educación media completa	-0,1383	0,1092	
Educación superior no universitaria completa	0,1047	0,2106	
Educación superior universitaria incompleta	0,3991	0,2117	*
Educación superior universitaria completa	0,3353	0,1568	**
Posgrado	1,0294	0,1986	***
Constante	0,7653	0,4470	*
Variables de selección (corrección de sesgo)			
Edad	0,0483	0,0336	
Edad2	-0,0006	0,0004	*
Sexo (mujer)	-0,1791	0,1762	
Años de instrucción	0,0198	0,0193	
Área (urbana)	0,5087	0,2320	**
Jefe de hogar	0,3125	0,2643	
Cónyuge	-0,3297	0,2608	
Hijo/a	-0,5001	0,3332	*
Constante	-0,2963	0,6558	
/athrho	-0,3559	0,2408	*
rho	-0,3416	0,2127	-
lambda	-0,2590	0,1638	-

Nota: Nivel de significancia *** 0,01, ** 0,05 y * 0,1
Elaboración: Josselyn Bonilla

En conclusión, se observa que existe discriminación salarial hacia la población inmigrante en el año 2019, ya que haber nacido en un lugar distinto a Ecuador disminuye el salario de los trabajadores, una vez que se controla por instrucción y experiencia. Por otro parte, la discriminación salarial por sexo es un hecho visible en el mercado laboral ecuatoriano para ambos grupos poblacionales, sin embargo,

la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en el grupo de población inmigrante, ya que sobrepasa por 13,3 puntos porcentuales a la brecha salarial de la población no inmigrante.

Es importante mencionar que, de los coeficientes de posgrado y educación universitaria completa se puede concluir que aún con altos niveles de calificación, las mujeres inmigrantes no logran igualar el ingreso de los hombres. De manera que las mujeres inmigrantes tienen una mayor desventaja salarial al participar en el mercado laboral, pese a que las mujeres inmigrantes presentan en promedio mejores niveles de instrucción y, así mismo, una mayor probabilidad de ocupar cargos directivos y técnicos, como se mostró en el capítulo anterior.

Cabe mencionar que, los retornos a la educación de la población inmigrante reafirman la información obtenida por reportes sobre dicha población en el mercado laboral ecuatoriano, especialmente, sobre la población venezolana. Como menciona la Organización Internacional del Trabajo (2020), la mayoría de la población inmigrante se inserta en ocupaciones elementales para las que no han sido propiamente preparada. En este sentido, la educación de las personas inmigrantes no tiene un efecto tan significativo en los salarios o, a su vez, puede tener un menor efecto como en el caso de la educación superior universitaria donde el efecto de tener dicho nivel educativo es equivalente a tener una educación básica en la población no inmigrante.

Por último, se determina que las teorías planteadas en el marco teórico con respecto a la discriminación salarial son válidas para el presente análisis. Pues, los empleadores presentan prejuicios hacia el grupo minoritario de trabajadores inmigrantes dentro del mercado laboral ecuatoriano, los cuales no reciben una remuneración acorde con su capital humano (conocimientos y habilidades). Por lo que, los salarios de los trabajadores inmigrantes se ven perjudicados por las concepciones de sus empleadores sobre características generales de dicho grupo.

Con respecto a la discriminación salarial hacia las mujeres, se identifica que las mujeres inmigrantes son el grupo poblacional mayormente discriminado, ya que su salario se ve afectado tanto por haber nacido fuera del país como por su género.

Conclusiones

Ecuador se ha caracterizado por ser un país con una tasa neta de migración negativa, no obstante, también ha sido el país de destino para un gran número de personas migrantes, especialmente, de países vecinos. Así pues, para finales del año 2019, aproximadamente 757.786 inmigrantes se encontraban dentro del país, de los cuales el 66,6% tenía la edad para ingresar potencialmente al mercado laboral.

La presente investigación tuvo como objetivo el analizar la incidencia de la condición de inmigrante en la calidad de empleo y la discriminación salarial por sexo en el mercado laboral ecuatoriano en el año 2019. En este sentido, a través del análisis de los datos disponibles de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) de diciembre de 2019 se obtuvieron las siguientes conclusiones.

De acuerdo al análisis descriptivo de la situación de los inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano, se observa que, en el año 2019, la tasa de participación global de la población inmigrante fue mayor a la de la población no inmigrante, sin embargo, la población inmigrante obtuvo las mismas tasas de empleo y desempleo que la población no inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano, esto es 96,2% y 3,8%, respectivamente.

La mayoría de trabajadores dentro de la población inmigrante se situó en un empleo adecuado (46,1%), privado (46,7%) y/o dentro del sector formal (51,3%). Además, el 21,2% de los inmigrantes empleados trabajaron en grupos de ocupación en los que se requiere altos niveles de competencias. Estas características sugieren que la población inmigrante tuvo una mejor situación laboral que la población no inmigrante, la cual en su mayoría se situó en un empleo adecuado (38,7%), trabajó por cuenta propia (35,1%) y/o en el sector informal (46,9%). Sin embargo, se encontró que los datos de la ENEMDU distan de las cifras de organizaciones internacionales, pues la encuesta contempla aproximadamente el 37,7% del total de inmigrante.

Por otra parte, al estimar el efecto de pertenecer a la población inmigrante, con base en el lugar de nacimiento, se determina que existe discriminación salarial hacia los inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano, ya que se evidencia una brecha salarial en contra la población inmigrante, la cual indica que en promedio el salario de dicha población se reduce en 22,7%, con una significancia estadística al 99,0%.

De igual manera, el ser mujer dentro de la población inmigrante tiene un efecto negativo en el salario de las trabajadoras, ya que en promedio ganan un 22,6% menos que sus pares masculinos. Asimismo, en el análisis intra grupo se identifica que la discriminación salarial por sexo es significativa y afecta en mayor proporción a las mujeres inmigrantes que a las mujeres fuera de este grupo. En este sentido, ser mujer e inmigrante a la vez tiene una doble penalidad en el mercado laboral ecuatoriano.

La información señala que, a pesar de que la población inmigrante cuenta con iguales o mejores niveles de preparación que la población no inmigrante, este grupo recibe menores salarios en el mercado laboral. Como lo muestra la estimación de la ecuación de Mincer, el nivel educativo es un determinante positivamente significativo en el salario de la población inmigrante, sin embargo, el hecho de proceder de un lugar distinto a Ecuador (inmigrante) produce efectos negativos y significativos en el salario de este grupo. Esto aporta a las afirmaciones de estudios previos (Caicedo Riascos, 2009; Organización Internacional del Trabajo, 2020), los cuales señalan que las capacidades de los trabajadores inmigrantes no corresponden al trabajo en el que se encuentran o que ingresan al mercado laboral por un salario menor al de los trabajadores no inmigrantes.

Es importante mencionar que la mayor parte de flujos migratorios hacia Ecuador provienen de países dentro de la región y han sido incentivados por conflictos políticos y problemas económicos, como son los casos de Colombia y Venezuela (Organización Internacional para las Migraciones, 2019). En este sentido, se alerta sobre la fragilidad de este grupo poblacional para acceder a condiciones de contratos y salarios similares a la de los trabajadores no inmigrantes, como González-Rivas (2012) señala en relación a los modelos de discriminacióne estadística, las decisiones de los empleadores sobre la contratación se basan en prejuicios que pueden ser o no verdaderos con respecto a la productividad de los grupos minoritarios, es decir, un resultado de los juicios de valor de los empleadores sobre las características del grupo discriminado. Además, la contratación y los salarios se pueden ver afectados por el estatus migratorio irregular que dificulta su acceso mejores oportunidades o, a su vez, por la falta de cumplimiento frente a las leyes aún cuando las personas del grupo inmigrante tenga sus papeles en regla para trabajar (Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados, 2019; Celleri, 2019; Organización Internacional para las Migraciones, 2019).

Por lo tanto, a pesar de que el marco legal nacional contempla el principio de libre movilidad y ciudadanía universal, los cuales garantizan derechos y deberes igualitarios para los inmigrantes dentro del territorio nacional, se determina que existe un problema de discriminación hacia la población inmigrante, especialmente hacia las mujeres, dentro del mercado laboral ecuatoriano, lo cual se visibiliza en la diferencia salarial con respecto a los trabajadores de procedencia nacional.

Finalmente, se concluye que la teoría de discriminación salarial expuesta en el marco teórico (Becker, 1983; García de Fanelli, 1989) se cumple en el contexto ecuatoriano; esta teoría propone la existencia de prejuicios desde los empleadores hacia las características personales de ciertos grupos en detrimento de su remuneración por razones ajenas hacia su preparación y/o productividad. En este sentido, la condición de inmigrante en el mercado laboral ecuatoriano constituye un factor negativamente significativo en el salario de los trabajadores, lo cual puede ser aprovechado por los empleadores con el fin de incurrir en costos menores. Pues, la contratación o el riesgo de contratar a un trabajador con características no deseadas o inferiores a las propuestas, solo será realizada bajo condiciones desiguales a las del grupo de trabajadores no discriminados, perpetuando salarios menores para este grupo minoritario.

Recomendaciones

Dado el creciente número de inmigrantes en Ecuador, especialmente a raíz de la crisis política y económica de Venezuela, se requiere de una mejor recopilación de información cuantitativa y cualitativa sobre la situación de la población inmigrante, especialmente, sobre su situación social. De manera que, las agendas y planes relacionados con temas de movilidad humana tengan una base sobre la cual proponer sus programas de política pública.

Como se menciona en las limitaciones, existe una infravaloración de la situación de la población inmigrante, sobre todo de aquellas personas en situación de vulnerabilidad social. La información disponible sobre este grupo poblacional ha sido recopilada por organizaciones internacionales, por lo que, se requiere de un trabajo conjunto del sector público con dichos organismos para plantear medidas políticas que promuevan su inclusión social.

De igual manera, se debe promover el empoderamiento del grupo de población inmigrante y de las mujeres en todos los ámbitos de la participación ciudadana, de manera que exista coherencia con los principios expuestos en la constitución vigente y se garantice la no discriminación en el cumplimiento de sus derechos y deberes.

Cabe recalcar que, el análisis de esta investigación toma en cuenta los datos disponibles en la ENEMDU para la ronda de diciembre de 2019 porque las encuestas posteriores en el contexto de COVID-19 mostraron limitaciones. En este sentido, es necesario profundizar en el impacto de las medidas tomadas en el contexto de pandemia sobre la situación laboral de las personas inmigrantes en el mercado laboral ecuatoriano.

.

Referencias bibliográficas

Alto Comisionado de Naciones Unidas para Refugiados. (2019). *Monitoreo de protección ACNUR-MIES (mayo-agosto de 2019).* Quito : ACNUR Ecuador.

Abu-warda, N. (2008). Las migraciones internacionales. *'Ilu. Revista De Ciencias De Las Religiones*, 33-50. Obtenido de https://revistas.ucm.es/index.php/ILUR/article/view/ILUR0707550033A

Aigner, D., & Cain, G. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review, 30*(2), 175-187. Obtenido de http://www.jstor.org/stable/2522871 .

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos. (30 de 04 de 2021). *Status of ratification interactive dashboard*. Obtenido de https://www.oim.org.ec/2016/iomtemplate2/sites/default/files/publicaciones/PUB202-046-EL-AR%20Ecuador%2019Apr21%20v11.pdf

Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados. (2019). *Fact sheet. Ecuador: september 2019.* Quito: ACNUR. Obtenido de https://www.acnur.org/op/op_fs/5d8bd87e4/ecuador-september-2019.html

Arrow, K. (1971). The theory of discrimination. *Conference on "Discrimination in Labor Markets"* (págs. 1-31). Ciudad: Princeton University. Obtenido de https://dataspace.princeton.edu/bitstream/88435/dsp014t64gn18f/1/30a.pdf

Aruj, R. (2008). Causas, consecuencias, efectos e impacto de las migraciones en Latinoamérica. *Papeles de población, 14*(55), 95-116.

Asamblea General del Estado. (20 de octubre de 2008). Constitución de la República del Ecuador. Registro oficial 449. Quito, Ecuador.

Baquero, J., Guataquí, J. C., & Sarmiento, L. (2000). Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y Estudios para Colombia. *Borradores de Investigación N° 8*, 1-31. Obtenido de http://repository.urosario.edu.co/bitstream/handle/10336/10807/3679.pdf

Becker, G. (1983). *El capital humano (Segunda Edición).* Madrid: Alianza Editorial, S.A.

Blau, F., & Kahn, L. (1997). Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics, 15*(1), 1-42.

Blaug, M. (1983). El estatus empírico de la teoría del capital humano: una panorámica ligeramente desilusionada. En L. Toharia, *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones.* México: Alianza.

Bonal, X. (1998). *Sociología de la Educación. Una aproximación crítica a las corrientes contemporáneas.* Barcelona: Paidós Ibérica.

Bonin, H., Eichhorst, W., Florman, C., Hansen, M. O., Skiold, L., Stuhler, J., . . . Klaus. (2008). Geographic Mobility in the European Union: Optimising its Social and Economic Benefits. *IZA Research Report No. 19*.

Borjas, G. (1989). Economic Theory and International Migration. *The International Migration Review, 23*(3), 457-485.

Borja-Sepúlveda, Algarra, A., & Ramos, R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos Microeconómicos . *Revista Internacional de las Ciencias Sociales* , 111-123.

Caicedo Riascos, M. (2009). Desigualdad salarial en el mercado laboral estadounidense: La situación de los inmigrantes mexicanos, cubanos y centroamericanos. *Gaceta Laboral, 15*(2), 5-31. Obtenido de http://ve.scielo.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1315-85972009000200001&lng=es&tlng=pt

Caicedo, M. (2020). Disparidad Salarial en inmigrantes calificados de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos. *Notas de Población N°110*, 11-38. Obtenido de https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/45801/1/S2000236_01_CAICEDO.pdf

Capocasale, A. (2000). Capital humano y educación. Otro punto de vista. *Nueva Sociedad* (165), 73-84.

Carrillo, P., Buenaño, E., López, A. L., & Vásquez, F. (2018). Las brechas salariales público-privado e índices de bienestar: un análisis de microsimulación para Ecuador. *Analítika. Revista de Análisis Estadístico, 15*(1), 39-59.

Castillo, T., & Reguant, M. (2017). Percepciones sobre la migración venezolana: causas, España como destino, expectativas de retorno. *Migraciones. Publicación Del Instituto Universitario De Estudios Sobre Migraciones*(41), 133-163.

Celleri, D. (2019). *Situación Laboral y aporte económico de migrantes en el norte de Quito – Ecuador*. Quito: Friedrich Ebert Stiftung Ecuador.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2006). *Cuatro temas centrales en torno a la migración internacional, derechos humanos y desarrollo.* Montevideo: CEPAL. Obtenido de http://www.cepal.org/publicaciones/xml/2/24012/lcg2490.pdf

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2020). *Recomendaciones para la publicación de estadísticas oficiales a partir de encuestas de hogares frente a la coyuntura de la enfermedad por coronavirus (COVID-19).* Santiago de Chile: CEPAL. Obtenido de https://rtc-cea.cepal.org/sites/default/files/rtc_connected/files/recomendaciones-encuestas-hogares-covid-final_1.pdf

Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana. (2019). *Agenda Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana 2017-2021*. Quito: Consejo Nacional para la Igualdad de Movilidad Humana. Obtenido de https://www.planificacion.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2020/03/AGENDA-MOVILIDAD-HUMANA-FINAL-FEB-2020-1.pdf....-comprimido-1.pdf

Consejo Noruego para Refugiados. (2019). *Identificación de necesidades de protección de la población venezolana.* NRC. Obtenido de https://nrc.org.co/wp-content/uploads/2019/11/Final-Identificacio%cc%81n-de-Necesidades-de-la-Poblacio%cc%81n-Venezolana-2018-2019.pdf

Contreras, D., Ruiz-Tagle, J., & Sepúlveda, P. (2013). Migración y mercado laboral en Chile. *Serie de Documentos de Trabajo. SDT. 376*, Facultad de Economía y Negocios. Universidad de Chile. Obtenido de http://fielchile.cl/Mundo_del_Trabajo/wp-content/uploads/2018/05/migracion-y-empleo-chile.pdf

Correa, A. (2013). Inserción laboral y producción de espacios: la migración cubana en Ecuador. *Questiones Urbano Regionales*, 65.

Del Cerro, I. (2016). *Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo.* Segovia: Universidad de Valladolid.

Fernández, M. (2013). *Aproximación interdisciplinar al análisis de las migraciones.* Madrid: Universidad Pontificia Comillas.

García de Fanelli, A. M. (1989). Patrones de desigualdad social en la sociedad moderna:una revisión de la literatura sobre discriminación ocupacional y salarial por género. *Desarrollo económico, 29*(114), 239-264. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/i277160

García, A. (2017). Revisión crítica de las principales teorías que tratan de explicar la migración. *Revista Internacional de Estudios Migratorios, 7*(4), 198-228.

González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujer afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud, 10*(1), 563-578. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/773/77323982035.pdf

Griliches, Z. (1977). Estimating the returns to schooling: some econometric problems. *Econometrica, 45*(1), 1-22. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/1913285

Guil Bozal, A. (2007). Docentes e investigadoras en las universidades españolas: visibilizando techos de cristal. *Revista de Investigación Educativa, 25*(1), 111-131. Obtenido de https://revistas.um.es/rie/article/view/96561

Hidalgo, Á., Calderón, M. J., & Pérez, S. (2006). *La discriminación salarial y segregación laboral de los inmigrantes: identificación de los espacios laborales prioritarios para la intervención en materia de protección social.* Universidad de Castilla -La Mancha. Obtenido de http://institutomaxweber.org/wp-content/uploads/pdf/Inmigrantes%20FIPROS%202007.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Clasificación Naional de Ocupaciones (CIUO-08).* Quito: INEC. Obtenido de https://aplicaciones2.ecuadorencifras.gob.ec/SIN/metodologias/CIUO%2008.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2018). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU). Documento Metodológico.* Quito: Dirección de Estadísticas

Sociodemográficas. INEC. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2018/Septiembre-2018/ENEMDU_Metodologia%20Encuesta%20Nacional%20de%20Empleo%20Desempleo%20y%20Subempleo.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2020). *Boletín Técnico N° 02-2020-ENEMDU. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), diciembre 2019. Pobreza y desigualdad.* Quito: INEC. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/POBREZA/2019/Diciembre-2019/Boletin%20tecnico%20de%20pobreza%20diciembre%202019_d.pdf

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Boletín técnico N° 01-2021-ENEMDU.* Quito: INEC. Obtenido de https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/Boletin%20tecnico%20de%20empleo%20dic20.pdf

Lago-Peñas, I. (2002). La discriminación salarial por cuestiones de género: Un análisis empírico del sector privado en España. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(98), 171-196. Obtenido de https://www.redalyc.org/pdf/997/99717918009.pdf

Laurito, S. (2018). *Inmigrantes en el mercado laboral: análisis de la diferencia salarial para Argentina 2014-2015 [Tesis de maestría]*. Universidad Nacional de La Plata. Obtenido de http://sedici.unlp.edu.ar/bitstream/handle/10915/75306/Documento_completo.pdf-PDFA.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings* . Nueva York : Columbia University Press.

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Agenda de Política Exterior 2017-2021*. Quito: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/01/agenda_politica_2017baja.pdf

Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. (2018). *Plan Nacional de Movilidad Humana.* Quito: Ministerio de Relaciones Exteriores y Movilidad Humana. Obtenido de https://www.cancilleria.gob.ec/wp-content/uploads/2018/06/plan_nacional_de_movilidad_humana.pdf

Nehru, V., Swanson, E., & Dubey, A. (1995). A New Database on Human Capital Stocks in Developing and Industrial Countries: Sources Methodology and Results. *Journal of Development Economics, 2*(46), 379-401.

Nieto, D. F. (2016). Discriminación y diferencias de salarios en el mercado laboral. *Revista de Economía Institucional, 18*(34), 115-134. Obtenido de http://www.scielo.org.co/pdf/rei/v18n34/0124-5996-rei-18-34-115.pdf

Organización de las Naciones Unidas. (2020). *International Migrant Stock 2019*. Obtenido de Departamento de Asuntos Económicos y Sociales: https://www.un.org/development/desa/pd/content/international-migrant-stock

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Mujeres y hombres en la economía informal: un panorama estadístico (tercera edición).* Ginebra: OIT.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Monitoreo de los mercados laborales en medio de los bloqueos para contener el virus COVID-19: Contenido esencial de la fuerza de trabajo (EFT) y tratamiento de grupos especiales.* Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/publication/wcms_741767.pdf

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *Sistematización de estudios sobre la caracterización de la migración venezolana en Ecuador (Quito y Guayaquil).* Ecuador: OIT, Oficina de la OIT para los Países Andinos.

Organización Internacional del Trabajo. (2020). *The migrant pay gap: Understanding wage differences between migrants and nationals.* Ginebra: OIT. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_763803.pdf

Organización Internacional para las Migraciones . (2018). *Monitoreo del flujo de población venezolana.* Quito : Organización Internacional para las Migraciones . Obtenido de https://displacement.iom.int/system/tdf/reports/DTM_Ronda_2.pdf?file=1&type=node&id=5044

Organización Internacional para las Migraciones. (2018). *Migration Governance Snapshot: Republic of Ecuador.* Berlín: OIM. Obtenido de https://migrationdataportal.org/sites/default/files/2018-11/Migration%20Governance%20Snapshot-%20Republic%20of%20Ecuador.pdf

Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Ecuador - Monitoreo del flujo de población venezolana (Noviembre - Diciembre 2019).* Quito: OIM . Obtenido de https://www.oim.org.ec/2016/iomtemplate2/sites/default/files/publicaciones/REPORTE%20DTM%20R6_ECUADOR_2019%20%28002%29.pdf

Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Informe sobre las migraciones en el mundo 2020.* Ginebra: Organización Internacional para las Migraciones. Obtenido de https://publications.iom.int/books/informe-sobre-las-migraciones-en-el-mundo-2020

Organización Internacional para las Migraciones. (2019). *Migración extrarregional en Sudamérica y Mesoamérica: perfiles, experiencias y necesidades.* . San José : Organización Internacional para las Migraciones (OIM).

Organización Internacional para las Migraciones. (2020). *Datos migratorios en América del Sur.* Buenos Aires : OIM, Oficina Regional para America del Sur.

Organización Internacional para las Migraciones. (2020). *Mainstreaming Migration into employment and urban development in Ecuador.* Bruselas: OIM.

Organización Internacional para las Migraciones. (2020). *Portal de Datos Mundiales sobre la Migración*. Obtenido de Un perspectiva global: https://migrationdataportal.org/es?i=stock_abs_&t=2020&cm49=218

Organización Internacional para las Migraciones. (20 de Abril de 2021). Conferencia Suramericana sobre Migraciones. Lima : OIM. Obtenido de https://www.iom.int/es/conferencia-suramericana-sobre-migraciones

Perera, M. (2010). *La movilidad del factor trabajo en el MERCOSUR.* Montevideo: Centro de Investigaciones Económicas. Obtenido de https://cinve.org.uy/wp-content/uploads/2013/01/MOV-TRABAJO-CINVE.pdf

Pescador, J. (1994). Teoría del capital humano: exposición y crítica. En Torres, & González-Rivera, *Sociología de la educación* (págs. 161-174). Madrid: Miño y Dávila .

Petersen, T., & Morgan, L. (1995). Separate and Unequal: Occupation-Establishment Sex Segregation and the Gender Wage Gap. *American Journal of Sociology, 101*(2), 329-365. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/2782431

Phelps, E. (1972). The Statistical Theory of Racism and Sexism. *American Economic Review, 62*(4), 659-661. Obtenido de http://www.jstor.org/stable/1806107

R4V - Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela. (2020). *Plataforma de Coordinación para Refugiados y Migrantes de Venezuela en Ecuador*. Obtenido de r4v.info/en/node/255

Ramírez, J., Linares, Y., & Useche, E. (2019). Geopolíticas migratorias, inserción laboral y xenofobia: Migrantes venezolanos en Ecuador. En C. Blouin, *Después de la llegada. Realidades de la migración venezolana* (pág. 30). Lima: Themis-PUCP.

Rivera, J. (2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012). *Analitika. Revista de Análisis Estadístico, 5*(1), 7-11.

Rodríguez, J. (2013). *La población colombiana refugiada en la ciudad de Esmeraldas.* Obtenido de Graduate Institute of International and Development Studies: https://dpp2014.files.wordpress.com/2014/06/fernanda-rodriguez.pdf

Sapelli, C. (2003). Ecuaciones de Mincer y las Tasas de Retorno a la Educación en Chile: 1990-1998. *Documentos de Trabajo*(254), Instituto de Economía. Pontificia Universidad Católica de Chile. Obtenido de http://www.economia.uc.cl/docs/dt_254.pdf

Schultz, T. (1961). Investment in Human Capital. *The American Economic Review*, 1-17.

Simón, H., & Murillo, I. (2014). ¿Sufren las mujeres una doble penalización salarial? Evidencia para España. *Cuadernos económicos de ICE*(87), 85-125.

Spence, M. (1973). Job Market Signaling. *The Quarterly Journal of Economics, 87*(3), 355-374. Obtenido de https://www.jstor.org/stable/1882010

Stark, O., & Taylor, J. E. (1991). Migration Incentives, Migration Types: The Role of Relative Deprivation. *The Economical Journal, 101*(408), 1163-1178.

Teijeiro, M., & Freire, M. J. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. En M. J. Mancebón, D. Ximénez, J. M. Gómez, & G. Giménez (Edits.), *Investigaciones de Economía de la Educación 5* (Vol. 5, págs. 285-304). Asociación Economía de la Educación.

Todaro, M. (1969). A Model of Labor Migration and Urban Unemployment in Less Developed Countries. *The American Economic Review, 59*(1), 138-148.

Todaro, M., & Harris, J. (1970). Migration, unemployment and development: a two-sector analysis. *The American Economic Review, 69*(1), 126-142.

Toharia, L. (1983). *El mercado de trabajo. Teorías y aplicaciones.* México: Alianza.

Torres, V. E., & Celton, D. E. (2009). Discriminación salarial en Argentina entre nativos y paraguayos. *Cuadernos Geográficos*(45), 263-285.

Ugidos, A., & De la Rica, S. (1995). ¿Son las diferencias en capital humano determinantes de las diferencias salariales observadas entre hombres y mujeres? . *Investigaciones económicas, 3*(19), 395-414.

Wilson, E. (2014). Diversity, culture and the glass ceiling. *Journal of Cultural Diversity, 21*(3), 83-90. Obtenido de https://www.proquest.com/scholarly-journals/diversity-culture-glass-ceiling/docview/1560769585/se-2?accountid=13357

Anexos

Anexo A. Clasificación por grupo de ocupación CIUO-08

Grupo	Descripción
1. Directores y gerentes	Todas las personas que se desempeñen en las actividades de formulación y coordinación de las actividades (política o manejo) de un organismo, pudiendo ser este el gobierno nacional, una empresa o cualquier otro organismo público o privado. No se hace referencia a un nivel específico de competencias.
2. Profesionales, científicos e intelectuales	Conformado por las personas con alto nivel de competencias y experiencia en ramas científicas (físicas, sociales, humanas, entre otras) y que se dediquen a su promoción y divulgación.
3.Técnicos y profesionales de nivel medio	Corresponde a las personas que poseen conocimientos técnicos y cierta experiencia en las ramas científicas que se dedican a su aplicación o enseñanza.
4. Personal de apoyo administrativo	Todas las personas quienes dentro de sus principales funciones requieran conocimientos y experiencia en trabajos de secretaría u oficina, especialmente, recolectado y administrando información.
5. Trabajadores de los servicios y vendedores de los comercios y mercados	En este grupo se encuentran las personas que tienen el conocimiento y la experiencia para prestar servicios personales de cuidado y seguridad, o la venta de producto en comercios y mercados.
6. Agricultores y trabajadores calificados agropecuarios, forestales y pesqueros	Conformado por aquellas personas que necesitan el conocimiento y la experiencia para la producción y comercialización de productos de la agricultura, pesca y silvicultura.
7. Oficiales, operarios y artesanos de artes mecánicas y de otros oficios	Conformado por aquellas personas que requieren de conocimientos y experiencia en actividades artesanales y de manejo de equipo mecánico.
8. Operadores de instalaciones y máquinas y ensambladores	En este grupo se encuentran todas las ocupaciones que precisan de conocimiento y experiencia en el manejo y atención de máquinas, normalmente, industriales y automatizadas.
9. Ocupaciones elementales	Todas aquellas ocupaciones en las que se necesita el conocimiento y la experiencia para realizar tareas rutinarias y sencillas, las cuales en su mayoría se realizan mediante el esfuerzo físico y herramientas manuales.
10. Ocupaciones militares	Lo conforman aquellas personas con formación militar que prestan diferentes tipos de servicios.

Fuente: INEC, 2012
Elaboración: Josselyn Bonilla

Anexo B. Estimación de la discriminación salarial hacia la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman)

Heckman selection model
(regression model with sample selection)

Number of obs = 29404
Censored obs = 5732
Uncensored obs = 23672

Wald chi2(17) = 3224.66
Log pseudolikelihood = -1.03e+07 Prob > chi2 = 0.0000

ln_ingr	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
ln_ingr						
edad	.0133386	.0038862	3.4	0.0	.0057218	.0209554
edad2	-.0001807	.0000406	-4.5	0.0	-.0002602	-.0001012
sexo	-.0969184	.0196225	-4.9	0.0	-.1353777	-.058459
proced_nacim	-.117421	.04518	-2.6	0.0	-.2059722	-.0288698
area_urb	.1584865	.0191749	8.3	0.0	.1209043	.1960686
civil_casado	.0678316	.016192	4.2	0.0	.0360958	.0995675
reg_sierra	.0788951	.027611	2.9	0.0	.0247787	.1330116
reg_costa	.0867947	.0283107	3.1	0.0	.0313068	.1422827
bas_inc	.2671851	.0462009	5.8	0.0	.176633	.3577372
bas_com	.390601	.0503078	7.8	0.0	.2919996	.4892025
med_inc	.404555	.0554498	7.3	0.0	.2958753	.5132347
med_com	.5289208	.0476821	11.1	0.0	.4354656	.622376
supnou_inc	.7775394	.0841818	9.2	0.0	.612546	.9425328
supnou_com	.9197476	.0663752	13.9	0.0	.7896547	1.049841
supu_inc	.7366355	.0529951	13.9	0.0	.632767	.8405041
supu_com	1.157279	.0507762	22.8	0.0	1.057759	1.256798
posgr	1.681973	.0665969	25.3	0.0	1.551445	1.8125
_cons	.0380584	.1165776	0.3	0.7	-.1904295	.2665463
select						
edad	.0791469	.0047206	16.8	0.0	.0698948	.0883991
edad2	-.0007992	.0000533	-15.0	0.0	-.0009035	-.0006948
sexo	-.3225662	.0301909	-10.7	0.0	-.3817392	-.2633932
ans_instruc	.0146411	.0035561	4.1	0.0	.0076713	.0216108
area_urb	.4104517	.033065	12.4	0.0	.3456455	.475258
jefe	.4816448	.0478146	10.1	0.0	.38793	.5753596
conyug	-.3121915	.0514064	-6.1	0.0	-.4129463	-.2114368
hijoa	-.3078253	.0431234	-7.1	0.0	-.3923457	-.223305
_cons	-1.066129	.0980393	-10.9	0.0	-1.258282	-.8739754
/athrho	-.747382	.1108245	-6.7	0.0	-.9645941	-.53017
/lnsigma	-.2653187	.0181165	-14.6	0.0	-.3008264	-.2298109
rho	-.6335845	.0663363			-.7463191	-.485511
sigma	.7669615	.0138947			.7402063	.7946838
lambda	-.4859349	.0579637			-.5995418	-.3723281

Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 45.48 Prob > chi2 = 0.0000

Anexo C. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población no inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman)

Heckman selection model — Number of obs = 28864
(regression model with sample selection) — Censored obs = 5654
Uncensored obs = 23210

Wald chi2(16) = 3192.67
Log pseudolikelihood = -1.01e+07 — Prob > chi2 = 0.0000

ln_ingr	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
ln_ingr						
edad	.0129516	.0039041	3.32	0.0	.0052997	.0206036
edad2	-.0001786	.0000407	-4.39	0.0	-.0002584	-.0000988
sexo	-.0927674	.0197301	-4.70	0.0	-.1314377	-.054097
area_urb	.1611923	.0192292	8.38	0.0	.1235037	.1988809
civil_casado	.06733	.0163401	4.12	0.0	.035304	.0993559
reg_sierra	.0805779	.027962	2.88	0.0	.0257734	.1353824
reg_costa	.0862591	.0286815	3.01	0.0	.0300444	.1424737
bas_inc	.2634006	.0462792	5.69	0.0	.172695	.3541062
bas_com	.386496	.0504365	7.66	0.0	.2876422	.4853498
med_inc	.4042846	.0557834	7.25	0.0	.2949512	.513618
med_com	.5247415	.0477736	10.98	0.0	.431107	.618376
supnou_inc	.7713407	.0842469	9.16	0.0	.6062197	.9364617
supnou_com	.9260374	.067403	13.74	0.0	.79393	1.058145
supu_inc	.7283427	.0531581	13.70	0.0	.6241547	.8325306
supu_com	1.157835	.0509954	22.70	0.0	1.057886	1.257784
posgr	1.672368	.0674771	24.78	0.0	1.540116	1.804621
_cons	.0520274	.1169626	0.44	0.7	-.177215	.2812698
select						
edad	.0796555	.0047745	16.68	0.0	.0702976	.0890134
edad2	-.0008019	.0000538	-14.90	0.0	-.0009074	-.0006964
sexo	-.3238781	.0305658	-10.60	0.0	-.3837859	-.2639702
ans_instruc	.0146237	.0035997	4.06	0.0	.0075685	.0216788
area_urb	.4060018	.0333632	12.17	0.0	.3406112	.4713924
jefe	.4874369	.0485982	10.03	0.0	.3921862	.5826875
conyug	-.3084104	.0521611	-5.91	0.0	-.4106442	-.2061765
hijoa	-.2991303	.0435688	-6.87	0.0	-.3845235	-.213737
_cons	-1.08471	.0994273	-10.91	0.0	-1.279584	-.8898362
/athrho	-.7629213	.1112368	-6.86	0.0	-.9809414	-.5449011
/lnsigma	-.2648765	.0183096	-14.47	0.0	-.3007626	-.2289904
rho	-.6427944	.0652755			-.7534732	-.4966889
sigma	.7673007	.014049			.7402535	.7953362
lambda	-.4932166	.0573459			-.6056124	-.3808208

Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 47.04 Prob > chi2 = 0.0000

Anexo D. Estimación de la discriminación salarial por sexo en la población inmigrante (modelo de ingresos de Mincer con corrección de Heckman)

Heckman selection model
(regression model with sample selection)

Number of obs = 540
Censored obs = 78
Uncensored obs = 462

Wald chi2(14) = .
Log pseudolikelihood = -202133.3 Prob > chi2 = .

ln_ingr	Coef.	Robust Std. Err.	z	P>|z|	[95% Conf.	Interval]
ln_ingr						
edad	.01627	.0194369	0.84	0.4	-.0218257	.0543657
edad2	-.0000932	.00023	-0.40	0.7	-.000544	.0003577
sexo	-.225949	.0943413	-2.40	0.0	-.4108546	-.0410434
area_urb	-.2749784	.1631171	-1.69	0.1	-.594682	.0447252
civil_casado	.1199884	.1114509	1.08	0.3	-.0984514	.3384281
reg_sierra	.0224665	.1746408	0.13	0.9	-.3198231	.3647562
reg_costa	.1480288	.1738914	0.85	0.4	-.192792	.4888496
bas_inc	-.4236244	.1395992	-3.03	0.0	-.6972337	-.150015
bas_com	-.2541716	.182235	-1.39	0.2	-.6113457	.1030024
med_inc	-.4372161	.1669286	-2.62	0.0	-.7643902	-.110042
med_com	-.1383051	.1091625	-1.27	0.2	-.3522596	.0756494
supnou_inc	0	(omitted)				
supnou_com	.1047469	.2105574	0.50	0.6	-.307938	.5174319
supu_inc	.3991163	.211676	1.89	0.1	-.015761	.8139937
supu_com	.335264	.1568055	2.14	0.0	.0279309	.6425971
posgr	1.029375	.1986282	5.18	0.0	.6400709	1.418679
_cons	.7652736	.4470084	1.71	0.1	-.1108467	1.641394
select						
edad	.0482722	.0335578	1.44	0.2	-.0174998	.1140442
edad2	-.0006053	.0003577	-1.69	0.1	-.0013064	.0000959
sexo	-.1791328	.1762362	-1.02	0.3	-.5245494	.1662839
ans_instruc	.0198001	.0192619	1.03	0.3	-.0179525	.0575526
area_urb	.5087134	.2320101	2.19	0.0	.0539821	.9634448
jefe	.3124744	.2642648	1.18	0.2	-.2054751	.830424
conyug	-.3296731	.2608324	-1.26	0.2	-.8408951	.181549
hijoa	-.5000821	.3332196	-1.50	0.1	-1.15318	.1530164
_cons	-.2963424	.6557515	-0.45	0.7	-1.581592	.9889068
/athrho	-.3558578	.2407667	-1.48	0.1	-.8277518	.1160361
/lnsigma	-.27667	.0585481	-4.73	0.0	-.3914223	-.1619178
rho	-.3415603	.212678			-.679267	.1155181
sigma	.7583047	.0443973			.6760946	.8505111
lambda	-.2590068	.163781			-.5800117	.0619981

Wald test of indep. eqns. (rho = 0): chi2(1) = 2.18 Prob > chi2 = 0.1394