

**DIFERENCIAS SALARIALES Y SATISFACCIÓN LABORAL ENTRE GÉNEROS Y  
ETNIAS EN EL ECUADOR.**

**WAGE DIFFERENCES AND JOB SATISFACTION AMONG ETHNIC GROUPS IN  
GENDER AND ECUADOR.**

***Diana Sharom Cabrera Montecé, MSc.***

Maestra en Ciencias Económicas (México).

Docente e investigadora de la Facultad de Ciencias Económicas y el Instituto de Investigaciones Económicas y Políticas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

diana.cabreram@ug.edu.ec

***Edwin Ulises Espinoza Piguave, MSc.***

Maestro en Economía con Mención en Economía del Desarrollo.

Docente e investigador de la Facultad de Ciencias Económicas y el Instituto de Investigaciones Económicas y Políticas en la Universidad de Guayaquil, Ecuador.

edwin.espinozap@ug.edu.ec

***Zahily Mazaira Rodríguez, PhD.***

Doctora en Ciencias Económicas (Cuba).

Máster en Administración de Negocios.

Docente y Gestora Académica en el Departamento de Coordinación Académica de la Facultad de Ciencias Económicas, Universidad de Guayaquil, Ecuador.

zahily.mazairar@ug.edu.ec

ARTÍCULO DE REFLEXIÓN

Recibido: 18 de marzo de 2016.

Aceptado: 29 de junio de 2016.

**RESUMEN**

El presente trabajo realiza un estudio sobre las diferencias de salario, condiciones laborales, y satisfacción con la vida laboral entre géneros y grupos étnicos en el Ecuador. La metodología utilizada en el procesamiento y análisis de los datos es la estadística

descriptiva. Nos auxiliamos de tablas para una mejor comprensión de la problemática investigada. A su vez, se aplica el análisis teórico a los hallazgos empíricos. Entre las principales conclusiones se tiene que: Aun con la propuesta del nuevo paradigma del Buen Vivir, y la aplicación de la política pública del actual régimen, en el Ecuador persisten las diferencias de género en la asignación de roles laborales; además, las diferencias se profundizan más cuando el análisis es desglosado por etnias, siendo las mujeres indígenas el grupo más desfavorecido en cuanto a salarios, y los hombres afro descendientes el grupo con peores condiciones laborales. Por lo tanto, los autores de este artículo proponen la revisión de la política pública de género, pues esta no solo debe buscar la inclusión de las mujeres en el mundo laboral remunerado, sino también la disminución de la precariedad del trabajo de los grupos étnicos que tradicionalmente desempeñan esos roles.

Palabras clave: salario, satisfacción, etnias, inclusión.

## ABSTRACT

This paper makes a study on the differences in wages, working conditions and satisfaction with working life between genders and ethnic groups in Ecuador. The analysis methodology is descriptive statistics, building tables and the application of theoretical analysis to empirical findings. Among the main conclusions have: Even with the proposed new paradigm of Good Living, and implementation of public policy of the current regime in Ecuador persist gender differences in the allocation of work roles; Furthermore, differences are deepened further when the analysis is broken down by ethnic groups, indigenous women being the most disadvantaged group in terms of wages, and men of African descent are the group of poorer working conditions. Therefore, the authors of this article propose the revision of public gender policy, as this should not only seek the inclusion of women in the workforce paid, but also the decrease of job insecurity of ethnic groups traditionally they play those roles.

Keywords: salary, satisfaction, ethnicity, inclusion.

## INTRODUCCIÓN

Este artículo pretende realizar un análisis teórico y empírico tratando el tema de Género y Etnias, particularmente las diferencias salariales que perviven en el Ecuador; siendo esas diferencias problemas acuciantes en un proceso de *inclusión, equidad e igualdad*. Abordaremos estas diferencias relevantes y reveladoras, para profundizar en un aporte teórico-analítico al paradigma en construcción del Buen Vivir, y evaluar desde la práctica sus avances e influencia en la calidad de vida. Observaremos qué sucede cuando aparece

como unidad de análisis el *uso del tiempo* para la medición de la *buena vida* (Ramírez, 2012). Esto ayudará a realizar un diagnóstico y posibles recomendaciones que contribuyan a un cambio social en favor del mejoramiento de la calidad de vida o vida buena ciudadana. En su obra, Ramírez (2012) cambia la idea de medición en términos del tiempo para la productividad, hacia una concepción del tiempo como medición de/para una vida plena. Describe lo que sería un indicador sintético para evaluar los años en que una persona viviría saludablemente y a plenitud dentro del nuevo paradigma. Es decir, crea un indicador que mide “los años de vida saludable y bien vivida”.

Así, notamos que las cuestiones de tiempo y calidad de vida o vida bien vivida, pueden ser valoradas de una forma diferente y bajo un espectro distinto al de la Teoría Neoclásica. Es decir, bajo una epistemología distinta a la de la racionalidad económica. La valoración ya no se encuentra en términos de la *utilidad* o de posibilidades de combinación de factores/recursos que provean un mayor nivel de satisfacción, o que reporte que al tener más unidades materiales de un bien o servicio el *bienestar* aumenta (Pindyck & Rubinfeld, 2009). Más bien, se deja claro que, aunque por un lado importen las cuestiones materiales, donde el ingreso sigue siendo necesario, éste deja de ser primordial si de lo que se trata es de tener una vida plena. De allí que Ramírez introduzca lo que señala como *bienes relacionales*, en sentido aristotélico; en función del tiempo que el ser humano dedica a diversas actividades inherentes al día a día. Esto es, una vez descontado el tiempo para el trabajo se considera el tiempo dedicado a la contemplación y autoconocimiento, al amor y a la amistad, a la participación pública; que en conjunto permitirían una vida a plenitud.

Siendo así, el artículo contiene tres objetivos que se desarrollan en sus distintas secciones: En la primera sección es bosquejado un planteamiento y análisis teórico sobre las cuestiones de Género y Etnia, dentro de un contexto político que aboga por la inclusión, equidad e igualdad, basándose principalmente en la propuesta del uso del tiempo y los bienes relacionales de Ramírez (2012). La segunda sección, realiza una fotografía temporal de la situación laboral por Género y Etnia en el Ecuador, año 2014; estudiando las condiciones de trabajo (remunerado y no remunerado). Para esto se emplean datos de encuestas proporcionados por la ENEMDU (INEC, 2010) sobre el uso del tiempo y condiciones laborales-salariales. Concluye la presente entrega con la tercera sección, donde planteamos conclusiones, reflexiones y recomendaciones dado los hallazgos previamente exhibidos.

## REVISIÓN TEÓRICA

### Género y Etnia, un eslabón hacia la vida plena.

*La nueva Constitución de la República del Ecuador (2008) establece como objetivo social el Buen Vivir (en quechua, sumak kawsay) de las personas, de los colectivos y de la sociedad en su conjunto; Buen Vivir que se basa no solo en el <<tener>> sino sobre todo en el <<ser>>, <<estar>>, <<hacer>> y <<sentir>>: en el vivir bien, en el vivir a plenitud.*

*Ramírez (2012:17)*

En el sistema capitalista, cada vez es más difícil o poco posible establecer una separación entre el tiempo dedicado al trabajo remunerado y no remunerado, y el derecho que asiste a tener tiempo para el Ocio Emancipador. Esta separación se vuelve aún más difusa si incluimos la cuestión de Género y Etnia principalmente porque, en asuntos de Género, son las mujeres quienes tienen la mayor carga de tiempo (Picchio, A., 1992; Rodríguez, D., 1996; León T. M., Comp. 2003; Carrasco, C., 2006; CNIG, 2015) al llevar -en muchos casos- no sólo el sustento material al hogar, sino también por su trabajo adicional y permanente en cuestiones de cuidado y nutrición; problemática a la que se suman las diferencias salariales que perviven (su salario por lo regular es de proporciones menores que el de los hombres) y el tipo de trabajo al que pueden acceder y realizar, siendo éste por lo general precario.

El análisis se vuelve aún más revelador cuando se estudian las diferencias de Género abrigando las particularidades de cada Etnia; se devela que las desventajas laborales, la precariedad de ingresos y la reducción en la disposición del tiempo relacional se extienden no sólo a las mujeres en general, sino que afecta cuando la etnia se toma en cuenta para las decisiones de contrato laboral; y que hablar de *bienestar* por unidades de bienes que se acumulen, no implica calidad de vida si no se asegura el tiempo para el disfrute de los mismos (bienes relacionales).

En este sentido, la crítica y aportación de Sen (2004) a lo que se considera *nivel de vida* y la necesidad de incluir las *capacidades* para llegar a concretarlo, logró abrir el abanico que incorpora nuevas acepciones y visiones de bienestar y riqueza, que trascienden lo material determinando la existencia de potenciadores para lograr obtenerlos, las *capacidades* que provea el Estado para ese fin. De allí, se puede entender que permanecen dentro elementos materiales (bienes y servicios) e inmateriales (tiempo socialmente necesario para la (re)producción de la fuerza de trabajo) que propenden al mejoramiento de lo que signifique

bienestar, así como del sentido de riqueza. En resumen, *riqueza y bienestar* como tal ya podrían ser medidos no necesariamente en términos cuantitativos (Sen, 2004; Ramírez, 2012). Para analizar el contexto ecuatoriano, se requiere tener claro que hablar de *buena vida*, partiendo del Buen Vivir de la Constitución (2008) del Ecuador, no es lo mismo que hablar de bienestar o vivir bien, en términos establecidos por los Neoclásicos y Keynesianos, por lo cual resultaría conveniente mostrar algunas características y diferencias, muy generales, únicamente con fines descriptivos:

Tabla 1: Diferencias entre los Paradigmas del Buen Vivir y el Capitalismo.

Buen Vivir (Calidad de Vida. Buena Vida. Full life)	Capitalismo (Vivir Bien. Bienestar. Full income) visión Neoclásica, Keynesiana, Anglosajona
El Estado como protector y patrocinador del cumplimiento del PNBV*. La naturaleza es propiedad común e incluso tiene derechos (Constitución del Ecuador)	El libre mercado como vector de decisiones. El Estado toma partido cuando las fallas de mercado así lo demandan. Debe asignarse propiedad a la naturaleza para que los recursos sean bien aprovechados (Pigou, 1920; Coase, R., 1960; Samuelson, P., 1954; Hardin, G., 1968; entre otros)
Propiedad Social de los medios de Producción coexiste junto a la propiedad privada. Control público de sectores estratégicos (Plan Nacional del Buen Vivir*)	Propiedad Privada de los medios de Producción. Privatización de los sectores estratégicos del Estado. El Estado colabora con su gasto al crecimiento de la acumulación de sector privado
Desarrollo endógeno a partir de conocimientos ancestrales andinos. Pequeños productores abastecen a las compras públicas	Desarrollo exógeno, a partir del comercio y las ventajas comparativas/competitivas (Ricardo, 1993)
Riqueza redistribuida. Se extiende a lo no material, a lo intangible, al tiempo relacional (Ramírez, 2012).	Riqueza para la Acumulación del Capital. El bienestar es cuantificable en monedas; a más unidades de mercancía mayor riqueza y bienestar. El tiempo está en función de la productividad más no del disfrute social
Trabajo Comunitario. Se aboga por un tiempo relacional. Principales actores discuten el tema salarial: Estado, Sindicato y	Trabajo Individual(ista) alienado. La explotación del hombre por el hombre. En la visión clásica el salario es un costo más de la producción y no un indicador de bienestar. En la visión

Empresarios. Protección a partir de un salario básico.	keynesiana el salario es el mecanismo para elevar el consumo y por tanto la producción (Keynes, 1936 )
Inclusión, Igualdad y Equidad social. Reconocimiento del trabajo de la mujer a través de la Cuenta Satélite de Trabajo no Remunerado**	División social del trabajo. Inequidad de Género. No existe un reconocimiento a trabajos de cuidado y nutrición, pues generan bienes y servicios que no se distribuyen por medio del mercado.
La Naturaleza (Pacha Mama) como sujeto de derechos. Fortalecimiento de capacidades y potencialidades de la sociedad sin distinción de Género o Etnia.	Cosificación de la Naturaleza y del ser humano como factores de producción.
Se reconocen y valoran las diferencias étnicas, culturales y sus conocimientos ancestrales.	Homogeneización de culturas y etnias en torno a la cultura capitalista occidental, segregación racial.
<p>* Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV), 2008-2013 y 2013-2017(actual)</p> <p>** Mayores detalles (2007-2010): <a href="http://www.ecuadorencifras.gob.ec/cuenta-satelite-de-trabajo-no-remunerado/">http://www.ecuadorencifras.gob.ec/cuenta-satelite-de-trabajo-no-remunerado/</a></p>	

Fuente: Elaboración propia.

A pesar de que el cuadro sólo pretende plantear a breves rasgos algunas de las diferencias sustanciales de estos dos paradigmas, nos servirá para exponer los alcances y limitaciones que ha tenido un paradigma en transición como el Buen Vivir ecuatoriano al intentar imponerse a la superestructura hegemónica capitalista en cuestiones tan delicadas como las de Género y Etnia, particularmente en lo que a trabajo remunerado y no remunerado se refiere, así como al tiempo socialmente necesario para la (re)producción de la fuerza laboral (empleando términos marxistas).

Al hablar de transición en el Ecuador, debemos tener presente que el sistema capitalista, aunque cuestionado, se sigue manteniendo impositivo e imperativo en la práctica; aún determina la forma, los usos y combinaciones de los factores de producción en función de la productividad capitalista, y el ser humano es visto como un factor más de la producción debido a su fuerza de trabajo, y habilidades. Estas habilidades son seleccionadas según el género, para optimizarlas en el proceso productivo.

La lectura sobre Buen Vivir ecuatoriano o la vida buena, nos señala la oportunidad de invertir nuevamente los *medios* y los *fines*. Es decir, en el sistema capitalista el *fin* para el ser humano dejó de ser lograr su riqueza y bienestar individuales; ya que el ser humano

finalmente se convierte en el *medio*, en un factor más, la mercancía del mercado de trabajo. El ser humano en el mercado capitalista se convierte en un factor de la función de producción: como Trabajo (L) cuyo precio es el salario (w); junto a la Tierra (T) con la renta (r) como pago; y el Capital (K) con la tasa de interés (i). Sin embargo, el Trabajo como tal no deja de ser una mercancía ficticia; un recurso que no ha sido creado en el proceso de producción, que ha sido cosificado como fuerza de trabajo o factor de producción, y es explotado en el proceso de producción del sistema capitalista para fines de acumulación de capital (Polanyi, 1947).

El hombre, el ser humano considerado del género masculino, es visto como un factor de producción, así como su mejor insumo de producción, dado que puede soportar largas horas de trabajo, realizar labores con alto esfuerzo físico y de riesgo. Así como también el hombre es, con más frecuencia que la mujer, llamado a realizar cargos de (alta) dirección cuando lo necesite el empleador.

De lo anterior resulta que la mujer ha sido históricamente relegada a un rol netamente doméstico y de cuidado, o a las labores tediosas de poco esfuerzo físico en la producción fabril. Esta situación ha deslegitimado el derecho de la mujer de ostentar cargos que “tradicionalmente” han sido ejecutados por hombres.

Expuesto de esta manera, se podría aseverar que el sistema capitalista asigna roles de labores según el género y, como veremos en los siguientes apartados, también asigna roles de labor según la etnia. Entonces, aunque la Constitución ecuatoriana y las instituciones que de ella emanan estipulen lo contrario, se traslapan en la vida real prácticas donde la producción está por encima de los demás resultados, y donde el dominio machista se impone frente a normativas del Buen Vivir.

Y es que los asuntos de *inclusión, equidad e igualdad* en un contexto transicional como el ecuatoriano, nos llevan a discutir procesos que deben ser evaluados constante y frontalmente. El que ahora nos reúne, como se ha expuesto, es el de la Mujer, que en estos procesos de transición para la inclusión, equidad e igualdad aún enfrenta dificultades que la mantienen en desventaja frente al hombre, no solo por la cultura machista y de explotación laboral, característicos del sistema hegemónico, sino también por los continuos procesos de desposesión de los medios de producción y la discriminación racial.

Resulta ser entonces que no se puede hablar del Buen Vivir tajantemente. La cultura capitalista, que aún permea el trabajo y las relaciones sociales, mantiene su dominio no solo como asignadora de roles, sino también como dueña y acaparadora de los medios de producción. Esta situación que queda expuesta en dos partes -el capitalismo como

asignador de roles, y como dueño de los medios de producción-, no deja de formar una compleja estructura que se articula en un proceso de retroalimentación mutua.

Como asignador de roles:

Cuando el rol de la mujer (aunque tiene cada vez mayor relevancia y protagonismo en diversas esferas que pasan de lo social, a lo económico y político) sigue siendo relegado a asuntos netamente familiares o trabajos tradicionalmente femeninos, como el cuidado y nutrición que provee a su familia y a otras personas siendo ama de casa; sin que este doble esfuerzo sea reconocido ni remunerado. Además, por la poca frecuencia con que las mujeres ocupan cargos de alta directiva. La mujer realiza un doble esfuerzo y consumo de su tiempo de vida, porque fragmenta su tiempo entre el trabajo remunerado y el no remunerado; entre la explotación en su participación laboral y el trabajo en el hogar; entre el proceso productivo y el proceso de producción-crianza-nutrición de nueva fuerza de trabajo.

Como dueño de los medios de producción:

En este sentido las aportaciones de Federici (2010) ilustran, de manera muy profunda, un proceso de acumulación originaria del cual se desprende el hecho de que el capitalista sea el nuevo dueño de los medios de producción, el papel relegado de la mujer como ser inferior bajo el dominio del hombre y la explotación de la mujer en los medios en los que se desempeña. (...) la diferencia de poder entre mujeres y hombres y el ocultamiento del trabajo no pagado de las mujeres tras la pantalla de la inferioridad natural, ha permitido al capitalismo ampliar inmensamente «la parte no pagada del día de trabajo», y usar el salario (masculino) para acumular trabajo femenino. En muchos casos, han servido también para desviar el antagonismo de clase hacia un antagonismo entre hombres y mujeres. De este modo, la acumulación primitiva ha sido sobre todo una acumulación de diferencias, desigualdades, jerarquías y divisiones que ha separado a los trabajadores entre sí e incluso de ellos mismos (76-77).

En resumen, vemos como resultado, primero, que por siglos persiste la explotación de la mujer, de su fuerza de trabajo en dos sentidos: como trabajadora (en el sector laboral formal o informal) y como proveedora de nuevas fuerzas de trabajo –en su rol de ama de casa. Es así como el sistema también se alimenta de los cuidados y esfuerzos de la mujer; razón para mantenerla relegada al papel funcional y sin cambios de ama de casa.



En segundo lugar, y que no debe dejarse pasar por alto, el capitalismo requiere de un mayor contingente de trabajadores para poder disminuir sus costes de producción a través de la flexibilización laboral. Un mayor número de trabajadores -los hombres y agregadas las mujeres- permite reproducir las reglas del juego de las fuerzas del mercado. Es decir, una mayor oferta de trabajo disminuye el costo del factor, del salario.

Se ha escrito sobre el asunto de Género y la explotación de la mujer cuando ella se incorpora al trabajo y mantiene sus responsabilidades en el hogar. Pero al incorporar el asunto de etnia, o cuando hablamos de etnia, ¿a qué nos referimos? Resulta que al hablar de etnia el asunto se agrega, segrega, y se vuelve más controversial, acusadamente por el nuevo marco constitucional del Ecuador.

En el 2008 quedó trazada la nueva Constitución a partir de la cosmovisión proveniente de nuestras raíces indígena-campesinas asociadas al Sumak Kawsay. Con esto se revierte en cierta medida el enfoque tradicional-hegemónico, de que lo comunitario y lo indigenista son sinónimos de atraso y subdesarrollo. Sin embargo, la realidad es que, mientras dura la transición permanece un tipo de blanqueamiento cultural, un tipo de segregación racial en cuestiones laborales, un proceso de homogeneización de etnias y culturas. Ello da paso a observar que: el indigenismo [...] debe ser entendido [...] como un conjunto de iniciativas impulsadas por los poderes públicos para estimular la “modernización” de los colectivos “atrasados” o “tradicionales” y su integración en la “sociedad nacional”, [...] las políticas indigenistas pretendían desindianizar a los indígenas, negar al final del proceso la alteridad cultural en aras de la construcción de una comunidad nacional imaginada (e imaginaria). (Bretón Solo 2013:74)

Por lo que, en cuestión de etnia, el asunto laboral no deja de ser inquietante y peliagudo; la cultura capitalista traslapa en el presente rezagos de discriminación racial de contextos pasados como del período Colonial, donde la etnia era un determinante de la asignación de tareas. Y es que los datos nos dan la razón al decir que existe una especie de asignación predeterminada en el ámbito laboral, dependiendo de la etnia a la que se pertenece. El mercado laboral no sólo excluye a las mujeres de trabajos que son tradicionalmente ejecutados por hombres, sino que además prioriza la participación /aceptación/integración de quienes sean más blancos, o a lo mucho mestizos, en trabajos de gerencia o de poco riesgo y mejor remunerados, mientras que aquellos que sean afrodescendientes, negros, mulatos o indígenas por lo regular están inmersos en procesos productivos de alto riesgo y muchas horas de trabajo, con actividades precariamente remuneradas.

Se mantiene oculto el hecho de que dentro de procesos de desarrollo endógeno como el ecuatoriano, sean los afrodescendientes, negros, mulatos y los indígenas quienes soportan parte de la mayor carga tanto de jornada de trabajo como de trabajo pesado, cuyos derechos y prácticas agrícolas no son protegidos, ni sus saberes ancestrales o cosmovisión; aunque se les reconozca, dentro de sus derechos constitucionales, como potenciadores de una nueva forma de concebir la vida, el Sumak Kawsay, pese a que sea una figura constitucional en términos teóricos.

El problema estriba en que cuando se trae a colación el asunto de etnias, siendo personas sin impedimentos por causa de capacidades reducidas, sufren diferencias de trato y reveses en su inserción de forma muy marcada y permanente, trascendiendo de lo social a lo laboral y viceversa.

Se puede decir que en gran medida la explicación emanada del imaginario social, parte del auto-convencimiento colectivo de que la gente blanca y mestiza es más cultivada (intelectualmente hablando), confiable, responsable y respetable, mientras que las personas afrodescendientes, mulatos e indígenas son todo lo contrario. Cayendo estos últimos en un “círculo vicioso” del cual es muy difícil escapar; pobreza, marginación, discriminación, violencia, más pobreza, más marginación, etc.

Parafraseando a Myrdal (1974), podemos decir que en el Ecuador existe una interrelación entre dos factores; el “prejuicio” de los blancos, así como de los mestizos, pues perciben a los afrodescendientes, mulatos e indígenas, como personas de mala salud, apariencia sucia, falta de educación, etc. Esta percepción es una de las causas de la discriminación contra de estos grupos. Esta percepción prejuiciosa hace que los que están en cargos de decisión excluyan aún más a los grupos ya excluidos; y el “bajo nivel de vida” de la población de estos grupos se retroalimenta y mantiene a causa del “prejuicio” de los primeros.

De lo dicho, y a través de encuestas cuyos datos proporciona la ENEMDU, se vuelve palpable una realidad que surge del contexto en el que aún las personas que mantienen todas sus capacidades completas, resulta que únicamente se diferencian por el género y por la etnia en la concepción del otro. Es decir, estas personas se consideran de un tipo de género o pertenecen a una etnia en función de su relación e inclusión en un tipo de sociedad. Lo cual nos conduce hacia desacuerdos en torno a cómo nos ve(mos) en el reflejo de una comunidad/sociedad, etc. Por lo que esta relación no siempre tiene que coincidir con la afirmación de “¿cómo se considera?” de manera individual y en primera persona, tal y como lo expone la encuesta en sí.

A pesar de la Constitución actual, ese proceso pernicioso se mantiene y conduce a efectos negativos sobre las etnias menos privilegiadas; no obstante, es posible tomar medidas que permitan conducirlos con un mejor empuje. Es decir, impulsando efectivamente un proceso de causación circular acumulativo de cambio social.

Por tanto, se expone necesaria una valoración que trascienda lo cuantitativo, que -tal como lo expone Myrdal- incluya al estudio no sólo los factores económicos, pues no son suficientes para un cambio del sistema social, sino más imperioso aún será incluir el análisis sobre los “factores no económicos” o sobre el impacto de los bienes relacionales -la toma de decisión conjunta, la participación de toda la ciudadanía en las diversas esferas sociales, y el tiempo necesario para realizar diversas actividades-, dando paso a que se vincule con lo humano. La necesidad de una sociedad más justa y equitativa que no estriba únicamente al ingreso monetario o su (re)distribución, sino que se complementa con la toma de decisión conjunta, la participación de toda la ciudadanía en las diversas esferas sociales, y el tiempo necesario para realizar diversas actividades.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

Los datos para el presente estudio, se descargaron de la página del INEC, de la encuesta ENEMDU a diciembre de 2014 (INEC, 2014), la cual fue realizada de manera trimestral durante ese año.

Los datos mencionados son procesados en el programa Stata. Se eliminaron los datos de encuestados que no reportan ingresos, así como los datos en blanco y los que reportaban un ingreso mayor a 999.999. En el mismo programa informático, se procede por medio de comandos a conformar las tablas estadísticas.

Después de la depuración descrita, se queda con datos de 43.651 encuestados de los cuales el 63% son hombres y el 37% restante son mujeres. La distribución por etnias de los encuestados puede describirse de la siguiente manera: El 10,57% de los encuestados son indígenas, el 1,58% son afro ecuatorianos, el 1,43% son negros, el 1,06% son mulatos, el 2,24% son montubios, el 81,63% son mestizos, el 1,46% son blancos y existe un pequeño porcentaje del 0,03% para la categoría “otros”.

Las tablas estadísticas en Stata, luego son trasladadas a una hoja de Excel para mejorar su presentación. En las tablas se ha utilizado una validación por colores; con una escala que va desde el rojo para los valores mayores, amarillo para los valores intermedios y verde para los valores menores. Esta escala “semáforo” es utilizada para resaltar los grupos étnicos y de género con mayor incidencia en los problemas descritos en el estudio.

A partir del procesamiento de datos descrito se procede a analizar, por medio de métodos de estadística descriptiva, la situación laboral, salarial y de satisfacción con la vida laboral de los encuestados. Los datos son divididos por géneros y luego por etnias, para así cumplir los objetivos planteados.

### **ANÁLISIS DE RESULTADOS**

Esta sección se divide en tres partes. En la primera se analizan las diferencias salariales y de condiciones laborales entre Géneros y Etnias. En la segunda, se describen los principales indicadores sobre la satisfacción en la vida laboral, también en un análisis dividido por Géneros y Etnias. En la tercera sección, se analizan las causas del descontento laboral, y su incidencia dentro de los grupos étnicos y de género.

#### Diferencias salariales y de condiciones laborales entre Géneros y Etnias.

La primera observación que se realiza en el análisis estadístico, es que los indígenas son el grupo de menor salario promedio con 298,53 dólares. El salario promedio más alto lo tienen las personas blancas con 682,38 dólares (ver tabla 2). Sin embargo, cuando se hace la diferenciación por género, para observar la brecha salarial entre hombres y mujeres, se obtiene que las mayores diferencias salariales se encuentran precisamente entre los blancos. Las mujeres blancas perciben en promedio, el 67,28% de lo que perciben los hombres blancos (ver tabla 2). La segunda mayor diferencia por género se encuentra en el grupo de los indígenas, donde las mujeres perciben el 70,31% de lo que perciben los hombres. Es decir, las mayores diferencias salariales entre géneros, se dan en las etnias que mayores salarios perciben, y entre las que menores salarios perciben.

Tabla 2: Ingresos Promedios en el Ecuador, a diciembre de 2014, por etnia y género y comparación porcentual de los Ingresos Promedios en el Ecuador, por etnia y género

Como se considera (etnia)	Ingreso Promedio			Ingreso Promedio de Hombres como porcentaje del ingreso promedio de las mujeres de la misma etnia	Ingreso Promedio de las Mujeres como porcentaje del ingreso promedio de los Hombres de la misma etnia
	Hombres	Mujeres	Totales		
Indígena	331,81	233,29	298,54	142,23%	70,31%
Afroecuatoriano	454,34	383,22	427,68	118,56%	84,35%
Negro	443,03	384,94	422,71	115,09%	86,89%
Mulato	439,66	344,68	406,63	127,55%	78,40%
Montubio	361,27	315,49	350,95	114,51%	87,33%
Mestizo	548,22	435,34	505,7	125,93%	79,41%
Blanco	775,9	522,02	682,38	148,63%	67,28%
Otro, cua	644	982	728,5	65,58%	152,48%
<b>Total</b>	<b>518,26</b>	<b>413,05</b>	<b>479,51</b>	<b>125,47%</b>	<b>79,70%</b>

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

Los indígenas, aparte de ser el grupo de más bajos salarios, son el de mayor incidencia en cuanto a empleo inadecuado. El 66,46% de los encuestados indígenas considera que tiene un empleo no adecuado. Además, son el grupo de mayor participación en la informalidad con 68,39%. En cuanto a géneros, las mujeres tienden en mayor porcentaje que los hombres a tener un empleo inadecuado, con el 53,19% de las encuestadas, frente al 42,46% de los hombres. Algo que llama dramáticamente la atención es que el 75,75% de las mujeres indígenas tienen un empleo inadecuado; este es el porcentaje más grande de empleo inadecuado de todos los analizados. Se observa también que las mujeres son ligeramente más propensas al empleo informal pues el 51,40% reporta ser informal, frente al 51,35% de las mujeres. Entre las mujeres, el grupo étnico más propenso a la informalidad son las indígenas con 69,6%, le siguen las mulatas con 60,25% de ellas en informalidad. El porcentaje más alto de subempleo se encuentra entre los montubios con el 25,92%. Pero en cuanto a mujeres, las más afectadas son las afroecuatorianas con 23,17%.

Las etnias afro-ecuatoriana y negra, son las que tienen el mayor porcentaje de mujeres dedicadas al servicio doméstico como modo de trabajo, con 13,51% y 11,93% respectivamente. Las mujeres blancas son las de menor participación en ese sector con 3,40%. En este caso, las diferencias entre el total de hombres y mujeres son bastante drásticas. El 6,46% de las encuestadas mujeres se dedica al servicio doméstico, mientras que solo el 0,17% de los hombres lo hace. Es decir, la asignación de roles en la dedicación al trabajo doméstico es un problema de género, pero también de etnia.

Diferencias en cuanto a satisfacción con la vida laboral.

En cuanto a la satisfacción con su vida laboral, los blancos son los más contentos con su trabajo con 75,47%; los más descontentos pero conformes son los montubios con 16,66% seguido de los negros con 13,59%. Los más totalmente descontentos son los mulatos, seguidos por los afro-ecuatorianos y por los negros con 5,43%, 5,24% y 4,85% respectivamente. Estos resultados se observan en la tabla # 3.

Los datos muestran un interesante tema que debe investigarse respecto al Buen Vivir ecuatoriano; pues los indígenas ganan menos, pero no son los más “totalmente descontentos con su empleo”, sino las personas de descendencia africana, seguidas de los montubios y mestizos (obsérvese en la tabla # 3, la columna de los “totalmente descontentos”). Así mismo, si se suma las columnas b, c y d, para tener un total de aquellos encuestados que no están contentos con su trabajo, se observa que el promedio más alto se encuentra entre los montubios, seguidos de los mulatos, y los indígenas son apenas el tercer grupo con promedio más alto de descontento. Muy posiblemente esto se encuentre relacionado con el hecho de que los indígenas en alto porcentaje (56,09%) trabajan por cuenta propia.

Tabla 3: Grados de Satisfacción con la vida laboral de los ecuatorianos por etnia (tanto hombres como mujeres): porcentaje del total de encuestados y encuestadas

Como se considera (etnia)	contento	poco contenido	descontento pero conforme	totalmente descontento	no sabe	No contentos
	a	b	c	d	e	b+c+d
Indígena	62,91%	22,44%	12,05%	2,33%	0,28%	36,81%
Afro-ecuatoriano	63,17%	18,78%	12,37%	5,24%	0,44%	36,39%
Negro	63,92%	17,64%	13,59%	4,85%	0,00%	36,08%
Mulato	61,30%	20,87%	12,17%	5,43%	0,22%	38,48%
Montubio	59,83%	22,98%	13,66%	3,42%	0,10%	40,06%
Mestizo	72,11%	15,40%	9,80%	2,53%	0,17%	27,73%
Blanco	75,47%	13,77%	8,39%	2,06%	0,32%	24,21%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

En la tabla # 4 se realiza el mismo análisis anterior, pero solo en cuanto a mujeres. Las mujeres negras son las más totalmente descontentas con su trabajo, seguidas por las afroecuatorianas y mulatas. Otro dato curioso, y meritorio de ser investigado, en cuanto a satisfacción laboral, es que las mujeres blancas son las más contentas con su trabajo, y al mismo tiempo son las de mayores diferencias de salario con los hombres de su mismo grupo étnico. Esto indicaría que en el descontento laboral priman las diferencias de etnia sobre las de género.

Tabla 4: Grados de Satisfacción con la vida laboral, de las mujeres ecuatorianas, por etnia: porcentaje del total de encuestadas

Como se considera (etnia)	contento	poco contenido	descontento pero conforme	totalmente descontento	no sabe	No contentos
	a	b	c	d	e	b+c+d
Indígena	63,25%	21,28%	12,51%	2,71%	0,26%	36,49%
Afroecuatoriano	63,57%	17,83%	14,34%	3,88%	0,39%	36,05%
Negro	66,97%	15,60%	13,30%	4,13%	0,00%	33,03%
Mulato	61,49%	18,01%	16,77%	3,73%	0,00%	38,51%
Montubio	63,01%	21,92%	11,42%	3,65%	0,00%	36,99%
Mestizo	74,50%	14,22%	8,96%	2,17%	0,14%	25,36%
Blanco	79,49%	11,97%	5,98%	2,14%	0,43%	20,09%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

#### Causas del descontento laboral.

Cuando se le pregunta al encuestado si su descontento laboral se debe a ingresos bajos, el grupo que en mayor porcentaje respondió afirmativamente, fueron los montubios con 38,83% de respuestas afirmativas, seguidos por los mulatos, y en tercer lugar los indígenas (obsérvese la columna “Total” de la variable p60a, “descontento por ingresos bajos” de la tabla 5). Es interesante observar que los indígenas son el grupo con salarios más bajos como observábamos en la tabla 2, sin embargo, los indígenas no son el grupo de mayor descontento por ingresos bajos. Al dividir estos resultados entre hombres y mujeres, se observa que los hombres más descontentos por ingresos bajos son los montubios y las mujeres más descontentas por esta causa son las mulatas.



Tabla 5: Causas del descontento laboral: porcentaje de encuestados que manifestó sentirse descontento por la causa descrita (hombres, mujeres y totales).

Como se considera	descontento x ingresos bajos			descontento x muchas horas de trabajo			descontento x horarios inconvenientes		
	p60a			p60b			p60c		
	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total
Indígena	35,33%	35,15%	35,27%	7,69%	6,29%	7,21%	3,76%	2,95%	3,49%
Afroecuat	34,49%	35,14%	34,73%	8,80%	7,34%	8,25%	5,79%	6,18%	5,93%
Negro	35,06%	31,65%	33,87%	11,36%	5,96%	9,47%	5,43%	4,13%	4,98%
Mulato	37,09%	36,65%	36,93%	9,60%	5,59%	8,21%	6,29%	4,35%	5,62%
Montubio	39,68%	35,91%	38,83%	6,22%	4,55%	5,84%	3,17%	5,00%	3,59%
Mestizo	27,31%	23,75%	25,97%	7,39%	4,93%	6,47%	4,10%	2,77%	3,60%
Blanco	24,57%	18,72%	22,41%	4,96%	3,83%	4,55%	3,23%	2,55%	2,98%
Total	28,83%	25,36%	27,55%	7,47%	5,10%	6,60%	4,09%	2,90%	3,66%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

En cuanto al estar descontento por muchas horas de trabajo, el grupo que contestó afirmativamente en mayor porcentaje fue el de los negros con 9,47%, seguidos por los afroecuatorianos y los mulatos. Al dividir los resultados por género, los hombres más descontentos por muchas horas de trabajo son los negros, les siguen los mulatos y los afroecuatorianos. Las mujeres más descontentas con sus horas de trabajo son las afroecuatorianas, seguidas de las indígenas, luego las negras y las mulatas. El grupo más descontento por horarios inconvenientes es el de los afro-ecuatorianos, le siguen los mulatos, luego los negros (ver tabla 6). En cuanto a hombres, el grupo más descontento por esta causa es el de los mulatos, seguido por los afro-ecuatorianos y el grupo de los negros. En cuanto a mujeres el orden varía y las más descontentas son las afroecuatorianas, luego las montubias y después las mulatas. Estos resultados indicarían que los hombres afro-descendientes son el grupo étnico y de género que presenta las mayores tasas de descontento por horarios inconvenientes y muchas horas de trabajo. Los hombres negros, mulatos y afro ecuatorianos son los grupos de mayor descontento por estas causas.

El grupo más descontento por sobrecarga de trabajos es el de los negros, le siguen los afroecuatorianos y los mulatos. En cuanto a hombres, el grupo más descontento es el de los negros, luego los afros y los mulatos. En cuanto a mujeres, las más descontentas son las

negras, luego las afro-ecuatorianas, seguido de las montubias, y las indígenas (ver tabla 6). Esto indica que los afro-descendientes, tanto hombres como mujeres, tienen en general sobrecargas de trabajo. El grupo más descontento por no tener estabilidad laboral es el de los montubios, le siguen negros, los afro-ecuatorianos y mulatos. En cuanto a hombres, los más descontentos por no tener estabilidad laboral son los montubios seguidos de negros, mulatos y afro ecuatorianos. Las mujeres más descontentas por no tener estabilidad laboral son las afro-ecuatorianas, seguidas de las montubias, las negras y las indígenas.

Tabla 6: Causas del descontento laboral: porcentaje de encuestados que manifestó sentirse descontento por la causa descrita (hombres, mujeres y totales).

Como se considera	Descontento x sobrecarga de trabajo			Descontento x no tener estabilidad			Descontento x ambiente perjudicial		
	p60d			p60e			p60f		
	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total	Hombre	mujer	Total
indígena	4,97%	3,85%	4,59%	17,80%	18,92%	18,18%	3,89%	2,25%	3,34%
afroecuat	6,02%	5,02%	5,64%	22,92%	23,55%	23,15%	4,40%	0,39%	2,89%
negro	7,41%	7,34%	7,38%	25,93%	19,72%	23,76%	6,42%	1,38%	4,65%
mulato	5,30%	3,73%	4,75%	23,18%	17,39%	21,17%	2,98%	0,00%	1,94%
montubio	4,63%	5,00%	4,71%	28,97%	21,82%	27,36%	3,31%	3,64%	3,38%
mestizo	4,33%	2,98%	3,82%	16,22%	12,34%	14,76%	3,58%	1,19%	2,68%
blanco	3,23%	3,40%	3,29%	14,64%	10,21%	13,01%	3,72%	2,98%	3,45%
Total	4,47%	3,20%	4,00%	17,05%	13,40%	15,70%	3,65%	1,33%	2,80%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

El grupo más descontento por tener ambiente perjudicial en el trabajo es el de los negros, le siguen los blancos, luego los montubios y por último los indígenas. Es curioso que los

blancos aparezcan en los primeros lugares de descontento en esta pregunta, ya que en las anteriores siempre han sido los de menor descontento.

Entre los hombres, los más descontentos por tener ambiente perjudicial en el trabajo son los negros, le siguen los afro-ecuatorianos, los indígenas, luego los blancos. Entre las mujeres, las más descontentas por tener ambiente perjudicial en el trabajo son las montubias, luego las blancas, seguidas de las indígenas.

El grupo más descontento por trabajar en la calle es el de los mulatos, le siguen los afro-ecuatorianos y luego los negros. En esta pregunta, nuevamente los blancos son los menos descontentos (ver tabla 7).

En cuanto a géneros, los hombres más descontentos por trabajar en la calle son los mulatos, luego los afro-ecuatorianos y los negros. Las mujeres más descontentas por trabajar en la calle son las mulatas, luego las negras y las afro-ecuatorianas.

El grupo más descontento por posibles accidentes es el de los negros, le siguen los mulatos y luego los indígenas. Algo a resaltar, es que esta es una preocupación bastante más frecuente entre los hombres que entre las mujeres. Los hombres que respondieron afirmativamente a esta pregunta componen el 3,25% del total; mientras solo el 0,49% de las mujeres lo hicieron. En ninguna etnia las respuestas afirmativas de las mujeres llegan al 1%. Por ejemplo: los hombres más descontentos por posibles accidentes laborales son los negros con el 6,67% de los encuestados, mientras las mujeres más descontentas son las blancas con apenas el 0,83% (ver tabla 7).

Esto revela una interesante diferencia de roles laborales por género: si bien las desventajas de género son para las mujeres en la mayoría de los casos, como el salario, las labores más riesgosas recaen en mayor porcentaje sobre los hombres.

El grupo más descontento por las actividades que realiza son los mulatos, seguido de los negros y de los indígenas. Un dato que genera curiosidad es que los afro-ecuatorianos son un grupo de menor descontento que los blancos en esta pregunta.

Los hombres más descontentos por las actividades que realizan son los mulatos, luego negros luego indígenas. Las mujeres más descontentas por las actividades que realizan son las negras, luego las indígenas y enseguida las blancas. Así mismo las afro-ecuatorianas están por debajo de las blancas (ver tabla 7).

Esta es una curiosidad que debe analizarse, pues esta causa de descontento es menor en los afro-ecuatorianos que en los blancos.

Tabla 7: Causas del descontento laboral: porcentaje de encuestados que manifestó sentirse descontento por la causa descrita (hombres, mujeres y totales).

Como se considera	Descontento x trabajar en la calle			Descontento x posibles accidentes			Descontento x las activ. que realiza		
	p60g			p60h			p60i		
	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total
indígena	2,52%	2,76%	2,60%	3,76%	0,83%	2,77%	7,39%	5,97%	6,91%
afroecuat	4,63%	5,02%	4,78%	3,24%	0,39%	2,17%	3,94%	3,09%	3,62%
negro	3,70%	5,50%	4,33%	6,67%	0,46%	4,49%	7,65%	8,72%	8,03%
mulato	4,64%	6,83%	5,40%	4,97%	0,62%	3,46%	11,26%	4,35%	8,86%
montubio	2,65%	2,73%	2,66%	2,65%	0,45%	2,15%	5,56%	4,09%	5,23%
mestizo	2,69%	1,57%	2,27%	3,14%	0,45%	2,12%	5,79%	4,10%	5,16%
blanco	2,48%	1,70%	2,19%	1,99%	0,85%	1,57%	3,97%	5,11%	4,39%
Total	2,73%	1,87%	2,41%	3,25%	0,49%	2,23%	5,99%	4,35%	5,39%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

El grupo más descontento por pocas posibilidades de progreso es el de los montubios, les siguen los mulatos y luego los negros. En cuanto a hombres, primero están los montubios, siguen los mulatos y luego los negros. En mujeres, las más descontentas por esta causa son las mulatas, siguen las montubias, luego las afro-ecuatorianas y después las negras (ver tabla 8). El grupo más descontento por malas relaciones laborales es el de los afro-ecuatorianos, siguen los negros y luego los blancos. En cuanto a hombres, los más descontentos por malas relaciones laborales son los blancos, luego los afro-ecuatorianos y luego los negros. En cuanto a mujeres el mayor porcentaje de respuestas afirmativas se da en las afro-ecuatorianas, luego en las negras y posteriormente en las montubias (ver tabla 8).

Nuevamente, aparece como curiosidad el hecho de que los hombres blancos, sean los primeros en esta categoría, dado que en las demás categorías las personas blancas son en general son los de menor descontento.

Tabla 8: Causas del descontento laboral: porcentaje de encuestados que manifestó sentirse descontento por la causa descrita (hombres, mujeres y totales).

Como se considera	Descontento x pocas posibilidades de progreso			Descontento x malas relaciones laborales		
	p60j			p60k		
	hombre	mujer	Total	hombre	mujer	Total
indígena	28,23%	28,61%	28,36%	1,18%	0,90%	1,08%
afroecuat	31,25%	26,64%	29,52%	2,08%	2,32%	2,17%
negro	32,59%	25,23%	30,02%	1,73%	2,29%	1,93%
mulato	32,78%	31,68%	32,40%	1,32%	1,24%	1,30%
montubio	33,99%	26,82%	32,38%	1,06%	2,27%	1,33%
mestizo	22,18%	18,52%	20,80%	1,18%	1,10%	1,15%
blanco	21,59%	17,02%	19,91%	2,73%	0,00%	1,72%
Total	23,58%	19,94%	22,24%	1,22%	1,12%	1,18%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

Para complementar el análisis, se realiza una descripción de las actividades a las que se dedica cada grupo étnico. El grupo étnico que aparece en mayor porcentaje entre los empleados del Gobierno, es el de los afro-ecuatorianos. El grupo étnico de mayor porcentaje como empleado privado es el de los mulatos; entre los empleados tercerizados es el de los negros. El grupo de mayor porcentaje en la actividad de jornalero o peón es el de los montubios. El grupo que más ejerce el papel de patrono es el de los blancos. El grupo mayoritario en cuanto a trabajadores por cuenta propia es el de los indígenas con un muy elevado 56%. El grupo más frecuente en cuanto al trabajo no remunerado del hogar es también el de los indígenas; y en el servicio doméstico es el de los afro-ecuatorianos.

Tabla 9: Ramas de ocupación en el Ecuador, por etnia: porcentajes del total de encuestados por cada grupo étnico

Etnia/Ocupación	Empleado de gobierno	Empleado o privado	Empleado terciarizado	Jornalero o peón	Patrón	Cuenta propia	Trab. del hogar no re	Empleado doméstico
Indígena	8,23%	15,58%	0,13%	16,42%	1,08%	56,09%	0,58%	1,88%
Afroecuat	17,95%	34,44%	0,14%	10,85%	2,03%	29,67%	0,00%	4,92%
Negro	15,25%	30,02%	0,48%	16,53%	1,44%	31,94%	0,16%	4,17%
Mulato	7,99%	35,85%	0,00%	17,06%	2,38%	34,34%	0,00%	2,38%
Montubio	5,84%	21,62%	0,00%	31,15%	4,61%	34,32%	0,10%	2,36%
Mestizo	13,66%	32,32%	0,12%	12,67%	3,90%	34,56%	0,23%	2,53%
Blanco	10,50%	32,76%	0,31%	9,56%	7,05%	38,09%	0,00%	1,72%
Total	12,90%	30,35%	0,13%	13,51%	3,59%	36,76%	0,26%	2,50%

Fuente: Elaboración propia a partir de ENEMDU (2014).

## DISCUSIÓN

Primero, existe una distribución por etnias o razas de las tareas o roles laborales. Esta distribución es claramente desfavorable para afro-descendientes e indígenas. En el primer caso, es desfavorable pues los afro-descendientes son más propensos a tareas peligrosas, a cargas horarias extensas, y a tareas domésticas y menos especializadas. En el segundo caso, los indígenas son el grupo con salarios menores.

Es decir, aunque es un tema tabú en una sociedad que se supone tolerante y multicultural, la etnia es un determinante de las condiciones laborales y los grupos excluidos históricamente siguen en situación precaria, en importantes porcentajes

Los blancos son las personas más satisfechas con su vida laboral y los afrodescendientes son los menos contentos.

Curiosamente, los indígenas son por mucho el grupo de remuneraciones más precarias, pero no son el grupo más insatisfecho por esa causa. Investigar los determinantes del descontento laboral y sus particularidades, revelaría que las diferencias culturales influyen en la satisfacción laboral, y permitiría realizar recomendaciones de política pública en un Estado que proclama entre sus metas el alcance del Buen Vivir, y que profesa que este trasciende el paradigma meramente económico.

Se confirma el hecho de que las mujeres son por mucho las más proclives al trabajo doméstico. La asignación tradicional de roles por género se cumple en este caso. Además,

se confirma que las mujeres tienden a salarios menores que los hombres. Los salarios de las mujeres representan el 79,9% del salario de los hombres.

Sin embargo, en la observación de las diferencias por etnias, se agravan las diferencias por género. Las mujeres afrodescendientes son por mucho las más proclives al servicio doméstico. Además, los hombres blancos son el grupo de etnia y género que más participa como patrono.

## CONCLUSIONES

Aunque en general, los estudios de género se concentran en las desventajas laborales de la mujer, un importante hallazgo de este estudio es que los hombres son mucho más proclives a las tareas de peligro o riesgo, pero sobre todo los hombres afrodescendientes. Este es un tema que no se trata con frecuencia, cuando se discute la asignación de roles por género.

Otro hallazgo importante es que el grupo de mayores diferencias salariales entre géneros es el de los blancos; sin embargo, las mujeres blancas no son un grupo entre los más descontentos por diferencias salariales.

Entonces, las principales conclusiones de este estudio son las siguientes:

- En el Ecuador, existe aún una división del trabajo y asignación de roles y salarios de acuerdo al género, pero también de acuerdo a la etnia; donde las personas blancas son las más favorecidas en cuanto a salarios y las indígenas las más desfavorecidas en ese sentido; por otro lado, las personas afro-descendientes son las de mayor insatisfacción debido a las condiciones laborales.
- Las mujeres indígenas son particularmente desfavorecidas en la asignación de roles laborales, pues tienen un muy alto porcentaje de empleo inadecuado (75,75%) y de informalidad (69,6%); además de tener los salarios promedios más bajos de los registrados en este estudio (\$233,29).
- Al parecer, en el Ecuador las diferencias étnicas son más importantes que las de género en lo que tiene que ver con la satisfacción laboral. Los hombres presentan niveles de insatisfacción mayores que las mujeres, pero las diferencias más grandes se encuentran entre etnias mas no entre géneros, siendo los hombres afrodescendientes los más desfavorecidos, al tener empleos de mayor peligro y exposición a riesgos.
- Las diferencias étnico-culturales inciden en las preocupaciones y la percepción de la satisfacción, pues cada etnia presenta diferentes preocupaciones. Las mujeres blancas, pese a tener las mayores diferencias de ingreso entre géneros, no son un grupo

insatisfecho con su trabajo, así mismo, los indígenas, pese a ser los de más bajos salarios no son el grupo más insatisfecho por esa causa.

Por lo tanto, la política pública sobre género debe tomar en cuenta no solo las condiciones en que se desempeña la mujer en el mundo laboral remunerado y no remunerado, sino las diferencias entre mujeres de distintas etnias. Además, se debe buscar deliberadamente la disminución de la precariedad del trabajo de los grupos étnicos excluidos de la vida laboral formal, enfocándose con especial énfasis en las mujeres indígenas y los hombres afrodescendientes.

### REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Bretón Solo, V. (Octubre de 2013). Etnicidad, desarrollo y "Buen Vivir": Reflexiones críticas en perspectiva histórica. *Revista Europea de Estudios Latinoamericanos y del Caribe*(95), 71-95.

Carrasco, C. (2006). Estadístiques sota sospita: proposta de nous indicadors de l'experiència femenina. Generalitat de Catalunya: Institut Català de les Dones.

Coase, R. (1960). El problema del coste social. *Journal of Law and Economics*, 1-44.

Consejo Nacional para la Igualdad de Género (CNIG). (2015). Logros de la Revolución Ciudadana en Clave de Género. Quito: El Telégrafo EP.

Constitución de la República del Ecuador 2008 [en línea]. Disponible en [http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion\\_de\\_bolsillo.pdf](http://www.asambleanacional.gov.ec/documentos/constitucion_de_bolsillo.pdf) Y en: [http://ecuadorforestal.org/wp-content/uploads/2010/05/CONSTITUCION\\_DE\\_LA\\_REPUBLICA\\_DEL\\_ECUADOR\\_20081.pdf](http://ecuadorforestal.org/wp-content/uploads/2010/05/CONSTITUCION_DE_LA_REPUBLICA_DEL_ECUADOR_20081.pdf)

Federici, S. (1975). *Wages Against Housework*. 9. Bristol: Falling Wall Press.



Federici, S. (2010). Calibán y la Bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria (1° ed.). (V. H. Touza, Trad.) Madrid, España: Traficante de Sueños.

Harvey, D. (2005). El "nuevo" imperialismo: acumulación por desposesión. 99-129.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2014).

Keynes, J. M. (1936 ). Teoría general de la ocupación, el interés y el dinero. (E. Hornero, Trad.) México: Fondo de Cultura Económica (2005).

León T., M. (2003). Mujeres y Trabajo: cambios impostergables. (Comp.) Porto Alegre, Brasil: REMTE.

Myrdal, G. (1974). Teoría económica y regiones subdesarrolladas. México: Fondo de Cultura Económica.

Picchio, A. (1992). Social reproduction: the political economy of the labour market. Cambridge: Cambridge University Press.

Pigou, A. (1920). The Economics of Welfare. Obtenido de <http://www.econlib.org/libra>

Pindyck, R. S., & Rubinfeld, D. L. (2009). Microeconomía (7° ed.). (E. Rabasco, & L. Toharia, Trads.) Madrid: Pearson Prentice Hall.

Plan Nacional del Buen Vivir (PNBV) (2013-2017)

Polanyi, K. (1947). La Gran Transformación. Crítica del liberalismo económico (2007 Quipu ed.). Madrid, España: Quipu.

Ramírez G., R. (2012). La vida (buena) como riqueza de los pueblos. Hacia una socioecología política del tiempo (1era ed.). Quito, Ecuador: IAEN.

Ricardo, D. (1993). Principios de Economía Política y Tributación. (N. W. Juan Broc B., Trad.) Fondo de Cultura Económica.

Rodríguez Chaurnet, D. (julio-septiembre de 1996). La valoración del trabajo doméstico: algunas reflexiones. Problemas del Desarrollo, 27(106), 101-113.

Samuelson, P. A. (1954). The pure of public expenditure. 36(4), 387-389.

Sen, A. (1992). Capability and Well-being. La calidad de vida. (3° reimpresión ed.). (M. Nussbaum, A. L. Sen, Edits., & P. Reyes, Trad.). México, Fondo de Cultura Económica, 2002.

\_\_\_\_\_ Muellbauer, J., Kanbur, R., Hart, K., & Williams, B. (1988; 2004). The Standard of Living. (G. Hawthorn, Ed.) Cambridge University Press.

\_\_\_\_\_ (2000). Desarrollo y Libertad. Barcelona: Planeta.

\_\_\_\_\_ Muellbauer, J., Kanbur, R., Hart, K., & Williams, B. (2004). The Standard of Living. (G. Hawthorn, Ed.) Cambridge University Press.

\_\_\_\_\_ (2011). Capacidad y Bienestar.

#### Licencia Creative Commons



Revista Científica ECOCIENCIA está bajo una [Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial 4.0 Internacional](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/).