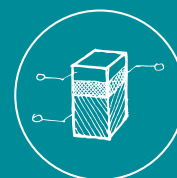
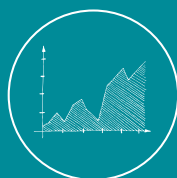
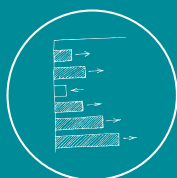
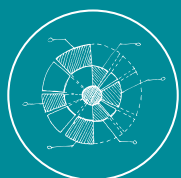


Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos

Autores: Diego Benítez · Boris Espinoza



Elaboración técnica:

PROPIEDAD INTELECTUAL

Quito, 2018

© INEC

Instituto Nacional de Estadística y Censos

Juan Larrea N15-36 y José Riofrío.

Casilla postal 135 C

Telf: (02) 2544 326 / 2529 858

Autoridades:

Reinaldo Cervantes

Director Ejecutivo

Roberto Castillo A.

Subdirector General

Revisión:

Cristina Fabara

Coordinadora General Técnica de Innovación en
Métricas y Análisis de la Información

Natalia Garzón

Directora Subrogante de Estudios y Análisis de Información

Autores:

Diego Benítez

Consultor Banco Mundial
FLACSO Ecuador

Boris Espinoza

Consultor Banco Mundial

Los Cuadernos de Trabajo Temáticos son documentos que presentan análisis de fenómenos sociales, económicos y ambientales con el objetivo de promover la investigación e incentivar el debate.

Las interpretaciones y opiniones expresadas en este documento pertenecen a los autores y no reflejan el punto de vista oficial del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). El INEC ha realizado una revisión del documento, no obstante, no garantiza la exactitud de los datos que figuran en el documento.

Los autores agradecen el apoyo financiero de Jobs Umbrella Trust Fund del Banco Mundial. Las opiniones expresadas en este documento, que no ha sido sometido a revisión editorial, son de exclusiva responsabilidad de los autores y pueden no coincidir con la posición del Grupo Banco Mundial.

Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos¹

Diego Benítez [†] y Boris Espinoza [‡]

[†] *Consultor Banco Mundial*

[†] *FLACSO, Quito, Ecuador*

[‡] *Consultor Banco Mundial*

[†]dieben79@yahoo.com, [‡]baepadmon@hotmail.com

Resumen

El presente artículo presenta un estudio sobre la discriminación salarial por género en el sector formal en el Ecuador usando información de registros administrativos. Se presentan resultados por rama de actividad y tamaño de empresa, lo cual es posible gracias al tipo de información que se utiliza. Para diferenciar la proporción del sesgo salarial atribuible a las características de los trabajadores de aquella atribuible a discriminación se utiliza la descomposición de Oaxaca-Blinder. Se encuentra que existe discriminación salarial por género en casi todas las ramas de actividad, pero con niveles distintos en cada una de ellas.

Palabras clave: descomposición salarial, Blinder, Oaxaca, brecha salarial, registros administrativos.

Código JEL: J33, J71.

¹Los autores agradecen el apoyo financiero del Jobs Umbrella Trust Fund para la realización de este documento así como también para muchas otras actividades realizadas en cooperación con el INEC, orientadas al fortalecimiento de la producción de estadísticas laborales en Ecuador. Lo expresado en este documento no representa la posición del Grupo Banco Mundial. Cualquier error es de los autores.

Abstract

This article presents a study on gender wage discrimination in the formal sector in Ecuador using information from administrative registers. Results are presented by industries and firm size. This desagregation on results is possible due to the type of information used for the analisis. Oaxaca-Blinder decomposition is used to isolate the gender wage gap due to the characteristics from that due to discrimination. Gender wage discrimination is found in almost all industries, nevertheless with different levels in each of them.

Keywords: salary decomposition, Blinder, Oaxaca, wage gap, administrative registers.

1. Introducción

Pese a la evidencia del avance en el reconocimiento de la igualdad de derechos entre hombres y mujeres, no sólo a nivel mundial pero también local, aún pueden apreciarse niveles significativos de desigualdad en los salarios. En Ecuador, pese a los avances reportados por autores como Correia y Van Bronkhorst [6], tanto en la reducción de las brechas de escolaridad como de participación en el mercado laboral, según cifras del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC),² en diciembre de 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres fue de \$287,18 mientras que el de los hombres fue de \$367,7, lo que representa una relación del primero con el segundo de aproximadamente el 78%. Esto permite vislumbrar que la problemática de la discriminación por género no está todavía resuelta.

En otras épocas, los economistas hubieran tendido a explicar estas brechas salariales por diferencias en el stock de capital humano o en la productividad, basados en las ideas de G. Becker [2]. Sin embargo, hoy existe abundante evidencia de que, incluso controlando por los factores que componen el capital humano, persisten diferencias significativas en los niveles de salarios de hombres y mujeres, comúnmente atribuidas a discriminación.

Entre las técnicas utilizadas para identificar la parte de la brecha salarial que se puede atribuir a la diferencia de capital humano, y diferenciarla de la parte atribuible a la discriminación, destaca la descomposición de Oaxaca-Blinder [18][4]. Actualmente puede encontrarse muchos estudios empíricos que utilizan esta técnica, tanto a nivel mundial [1][10], como a nivel local [11], no sólo para analizar la discriminación por género, sino por cualquier otro grupo social como la etnia. [8][13].

La mayoría de estos estudios se hace con información de encuestas de hogares, lo que limita el análisis a grupos sociales grandes que estén suficientemente representados en la encuesta. En este estudio hacemos un análisis de la discriminación salarial por género, pero utilizando información proveniente de registros administrativos lo que posibilita la exploración de este fenómeno en segmentos específicos del mercado laboral, como son las distintas ramas de actividad y los grupos de empresas por tamaños.

Concretamente, utilizamos la información del Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial (LDLE) [3] del INEC, que consiste en un sistema de información que combina diferentes registros administrativos garantizando la privacidad de los micro-datos. Además de que se puede analizar el fenómeno en grupos específicos, el hecho de la utilización de esta fuente es por sí mismo relevante porque permite constatar la calidad de la misma con miras a

²Cifras de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

futuros desarrollos, tanto en el campo de la estadística como de los estudios. El objetivo de este estudio es hacer un análisis de la descomposición de la brecha salarial por ramas de actividad y tamaños de empresa. Se encuentra que en la mayoría de ramas de actividad las mujeres tienen mejores características que los hombres, acompañadas de discriminación en el ingreso. Sin embargo, se destaca la gran heterogeneidad a través de las ramas y los tamaños de empresa. Para lograr este objetivo, el documento se estructura de la siguiente manera. A continuación se realiza una breve exposición de la metodología utilizada, luego se presenta una descripción de la data utilizada. En la sección 4 se presentan los principales resultados. Finalmente, se concluye.

2. Metodología

Existen varias metodologías para descomponer las brechas salariales, que van desde métodos no paramétricos [21][12] hasta paramétricos, como la regresión por cuantiles [5] y la conocida descomposición de Oaxaca-Blinder. Pese a las críticas formuladas a esta última, principalmente relacionadas con la existencia de variables omitidas [17][9] y el hecho de que no mide las brechas en el acceso al capital humano (como la educación) [16], la descomposición Oaxaca-Blinder aún es ampliamente usada debido a la facilidad con que pueden expresarse las diferencias salariales en componentes que den cuenta de la diferencia de características (capital humano), por un lado; y de una parte no explicada atribuible a la discriminación, por el otro.

La formulación de la descomposición Oaxaca-Blinder asume que existen dos grupos poblacionales A y B , que pueden ser hombres y mujeres, pero también grupos como mayoría y minoría étnica, u otros. Para estos grupos se observa una variable Y , que para el caso del análisis de las brechas salariales es el logaritmo del ingreso laboral. Adicionalmente, sobre estas poblaciones se conoce un conjunto de características (*proxys* del capital humano), que se supone tienen poder explicativo sobre Y . Entonces, la brecha salarial puede expresarse de la siguiente manera:

$$D = E(Y_A) - E(Y_B)$$

Donde $E(Y)$ denota el valor esperado de la variable de resultado, en este caso, el logaritmo del ingreso laboral. Por su parte, el conjunto de características puede ser representado mediante un vector X , y se supone la existencia de un modelo lineal en el que:

$$Y_l = X_l' \beta_l + \epsilon_l, \text{ donde } E(\epsilon_l) = 0, \text{ y } l \in (A, B) \quad (1)$$

El modelo en 1 contiene un conjunto de coeficientes β y un componente de error ϵ no explicado con esperanza matemática igual a 0, por lo que:

$$E(Y_l) = E(X_l'\beta_l + \epsilon_l) = E(X_l'\beta_l) + E(\epsilon_l) = E(X_l)'\beta_l$$

Entonces, si el modelo en 1 existe para ambos subgrupos poblacionales, la diferencia de medias D puede reescribirse como:

$$D = E(Y_A) - E(Y_B) = E(X_A)'\beta_A - E(X_B)'\beta_B \quad (2)$$

Para identificar la contribución de las diferencias de las características (representadas por el vector X) en el total de la diferencia en Y , la ecuación 2 se puede reordenar de la siguiente manera:

$$D = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_B + E(X_B)'(\beta_A - \beta_B) + \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B) \quad (3)$$

La ecuación 3 constituye una descomposición en tres partes “threefold” [7] de Oaxaca-Blinder: $D = E + C + I$, donde el primer componente,

$$E = \{E(X_A) - E(X_B)\}'\beta_B$$

recoge la parte de la diferencia que se debe a las características (endowments). El segundo componente,

$$C = E(X_B)'(\beta_A - \beta_B)$$

recoge la diferencia en los coeficientes de los modelos de la ecuación 1. Finalmente, el tercer componente,

$$I = \{E(X_A) - E(X_B)\}'(\beta_A - \beta_B)$$

es un término de interacción que recoge el hecho de que las diferencias en características y en coeficientes actúan simultáneamente en ambos grupos. La estimación de estos componentes se puede realizar en Stata mediante el comando *oaxaca* [15]. Antes de presentar los resultados, en la siguiente sección se hace una exposición de la data que se utiliza.

3. Data

Una característica destacable del presente estudio es que utiliza información proveniente de registros administrativos, lo que permite focalizar el análisis en grupos de población específicos como son las ramas de actividad o los grupos de empresas clasificadas por tamaño. Esto no es posible hacer

con información de encuestas de hogares debido a la limitación de la representatividad dada por el diseño muestral.

La utilización de registros administrativos con fines estadísticos y académicos es una tendencia a nivel mundial, y los modelos sobre los que se basa la estructuración de estos sistemas de información, de tal forma que se optimice la eficiencia en el uso de la información garantizando la privacidad de las personas, vienen siendo desarrollados desde hace algunos años por autores como Wallgren y Wallgren [20]. Basado en este tipo de modelos, el INEC viene desarrollando el LDLE [3], que constituye la fuente de información del presente análisis.

El LDLE está conformado por tres subconjuntos de registros denominados registros base, que son: 1) Registro de población, 2) Registro de actividades, y 3) Registro de negocios. El Registro de población cuenta con la información de las personas, proveniente del Registro Civil,³ aumentada con la información de la Secretaría Nacional de Educación Superior, Ciencia y Tecnología (SENESCYT),⁴ en lo concerniente a los títulos académicos registrados. El Registro de actividades cuenta con la información proveniente del Instituto Ecuatoriano de Seguridad Social (IESS) que revela un vínculo laboral formal entre una persona y una empresa. Finalmente, el Registro de negocios se nutre principalmente de información proveniente del Servicio de Rentas Internas (SRI) al cual reportan información todas las personas que realizan alguna actividad económica, sean naturales o jurídicas. Evidentemente, los negocios informales o ilegales no se encuentran en este registro.

Entonces, el universo del presente análisis es el Registro de actividades. Cruzando con información del Registro de población, se puede conocer para cada trabajador su estado civil, su edad, su sexo, y si tiene o no títulos académicos registrados en la SENESCYT. Por su parte, al cruzar esta información con el Registro de negocios se puede conocer si trabaja en una empresa pequeña, mediana o grande, en el sector público o privado y la rama de actividad de la misma.

La Tabla 1 muestra algunos indicadores descriptivos de la población estudiada subdividida en hombres y mujeres. La primera fila muestra que la población estudiada consiste en 2 millones 160 mil individuos, aproximadamente, de los cuales 62 % son hombres y aproximadamente 38 % son mujeres. En promedio, las mujeres perciben un salario ligeramente mayor que los hombres (845 versus 839) aunque esta diferencia es pequeña. Sin embargo, llama la atención que la desviación estándar del salario de los hombres es casi 35 %

³Institución Nacional que reúne la información de los ecuatoriano y de los extranjeros residentes en el país.

⁴Es una suerte de Ministerio de Educación Superior. Organismo gubernamental rector del sistema de educación superior.

	N	Hombres			Mujeres		
		%	Media	SD	%	Media	SD
Salario*	2.160.032	62,01	839	1.011	37,99	845	758
Solteros	1.031.109	63,03	647	592	36,97	739	593
Casados	964.080	63,59	1.020	1.283	36,41	924	842
Divorciados	139.651	47,49	1.043	1.084	52,51	1.006	978
Viudos	19.863	33,98	867	977	66,02	867	837
Unión libre	5.329	64,68	883	879	35,32	829	687
Pequeñas	443.637	61,44	560	483	38,56	552	483
Medianas	417.748	65,95	698	723	34,05	739	648
Grandes	1.298.647	60,94	984	1.189	39,06	973	827
Técnico	73.402	47,53	1.004	848	52,47	801	550
Tercer nivel	442.231	40,69	1.485	1.262	59,31	1.105	786
Cuarto nivel	77.046	47,94	2.364	1.948	52,06	1.767	1.283
Sin título	1.567.353	69,40	675	818	30,60	628	573
Título nacional	576.789	42,04	1.512	1.354	57,96	1.132	851
Título extranjero	15.890	58,41	2.472	1.928	41,59	1.998	1.408
Sector privado	1.531.693	66,94	758	1.058	33,06	730	823
Sector público	628.339	50,01	1.105	784	49,99	1.029	595
Edad	2.160.032	62,01	37	12	37,99	37	11

*Salario mensual. Datos de mayo de 2015.

Fuente: Laboratorio de Dinámica Laboral y Empresarial (LDLE)

Tabla 1: Estadísticas descriptivas de trabajadores formales según el LDLE

mayor que la de las mujeres lo que denota una mayor dispersión.

Las siguientes filas, a excepción de la última, exhiben los mismos indicadores para subconjuntos poblacionales definidos por el estado civil, el tamaño de la empresa en que trabajan, el nivel educativo según titulación superior, el origen de la titulación y el sector. Se observa, por ejemplo, que el salario promedio de las mujeres solteras es superior al de los hombres solteros pero que sucede lo contrario en el caso de los casados.

Finalmente, la última fila muestra que en esta población, el promedio de edad, tanto entre hombres como entre mujeres es de 37 años, siendo la desviación estándar casi la misma.

De la información que se muestra en la tabla 1 llama la atención que en promedio las mujeres ganan prácticamente lo mismo que los hombres. Esto implica que no existe un brecha salarial en el sector formal del Ecuador en

contra de las mujeres, al menos de forma agregada. Observando este fenómeno dentro de los grupos se tiene que entre los solteros y las personas que trabajan en empresas medianas, las mujeres ganan incluso más que los hombres. Hay que considerar, sin embargo, que la ausencia de brecha salarial no implica ausencia de discriminación, porque si en promedio el grupo de mujeres tiene mayor capital humano que el de los hombres, un salario igualitario implicaría que se paga un retorno diferenciado menor a la misma capacidad, por el hecho de ser mujer. Esta es una de las hipótesis que se evalúan cuando se hace la descomposición Oaxaca-Blinder que se muestra en la sección de resultados.

Por lo pronto, es interesante observar en la tabla 1 la participación de las mujeres en cada uno de los grupos expuestos. Mientras que en el total, las mujeres constituyen cerca del 38 % de los empleados formales (lo cual denota discriminación en la entrada al mercado formal de trabajo), entre las personas con título la proporción de mujeres supera a la de hombres, excepto entre quienes obtuvieron su título en el extranjero. Asimismo, mientras que entre quienes trabajan en el sector público la participación entre hombres y mujeres es igualitaria, en el sector privado la cantidad de hombres supera casi 2 a 1 a la de mujeres.

En definitiva, la tabla 1 proporciona una idea de la información que se puede obtener del LDLE, y permite anticipar cierta discriminación en salario en contra de las mujeres. En la siguiente sección se presentan los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder.

4. Resultados

La estimación del modelo de la ecuación 1 aplicado a este análisis se muestra en el anexo A1. Esta tabla muestra dos especificaciones de modelos lineales en los que la variable dependiente es el logaritmo del salario. Se presentan ambas especificaciones para cada uno de los grupos analizados, i.e: hombres y mujeres. Como variables explicativas se incluyen: 1) la edad y la edad al cuadrado, 2) un conjunto de variables dicotómicas para los diferentes estados civiles, 3) otro conjunto sobre el tipo de título registrado, 4) una variable dicotómica que toma el valor de 1 si trabaja en el sector público, 5) un conjunto de variables dicotómicas para los diferentes tamaños de empresas, 6) un conjunto de variables dicotómicas para las diferentes provincias, según el domicilio fiscal de las empresas, y 7) un último para las diferentes ramas de actividad, según la Clasificación Industrial Internacional Uniforme, revisión 4 (CIIU4) [19].

Los valores de los coeficientes del anexo A1 dan una idea de que los esti-

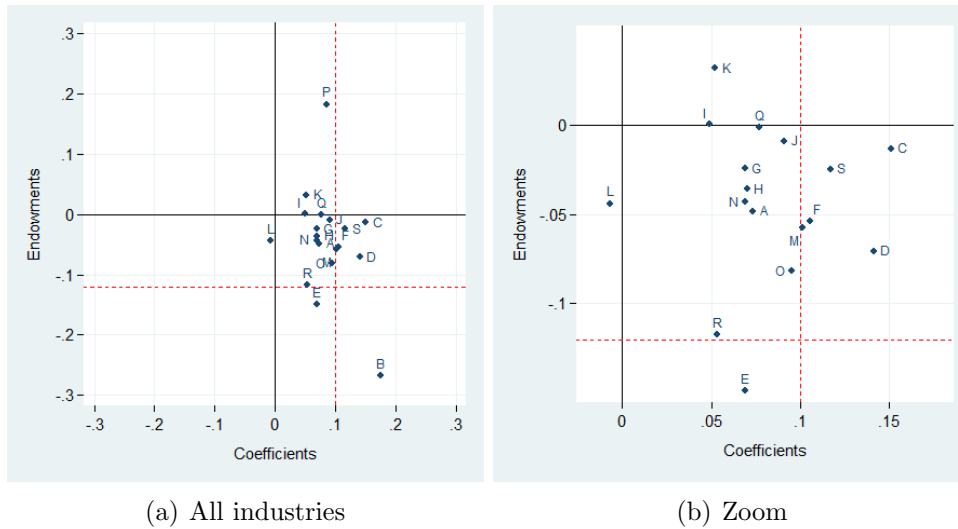
Media hombres	6.499***	(0.001)
Media Mujeres	6.545***	(0.001)
Difference	-0.046***	(0.001)
Endowments	-0.121***	(0.001)
Coefficients	0.100***	(0.001)
Interaction	-0.026***	(0.001)

Standard errors in parentheses

Fuente: LDLE

Tabla 2: Descomposición de la brecha salarial del total de la población

madores son consistentes. Adicionalmente, la observación de las magnitudes de los mismos revela algunas diferencias llamativas entre hombres y mujeres. Puede apreciarse que, tanto una mayor edad como el estar o haber estado casado, son condiciones asociadas a salarios más altos, tanto entre los hombres como entre las mujeres. Sin embargo, estas condiciones aportan más al salario de los primeros. Lo mismo ocurre con la condición de tener título registrado, sea este universitario, de maestría o de doctorado. Esto último puede ser interpretado como que el tener un título contribuye a tener un mejor salario, pero el mismo título paga más en promedio a los hombres que a las mujeres.



Fuente: LDLE

Figura 1: Descomposición de la diferencia salarial por rama de actividad

Lo contrario ocurre con las condiciones de trabajar en el sector público o en empresas que no sean pequeñas, i.e: medianas y grandes. Mientras que estas condiciones están asociadas a mejores salarios, tanto entre hombres como

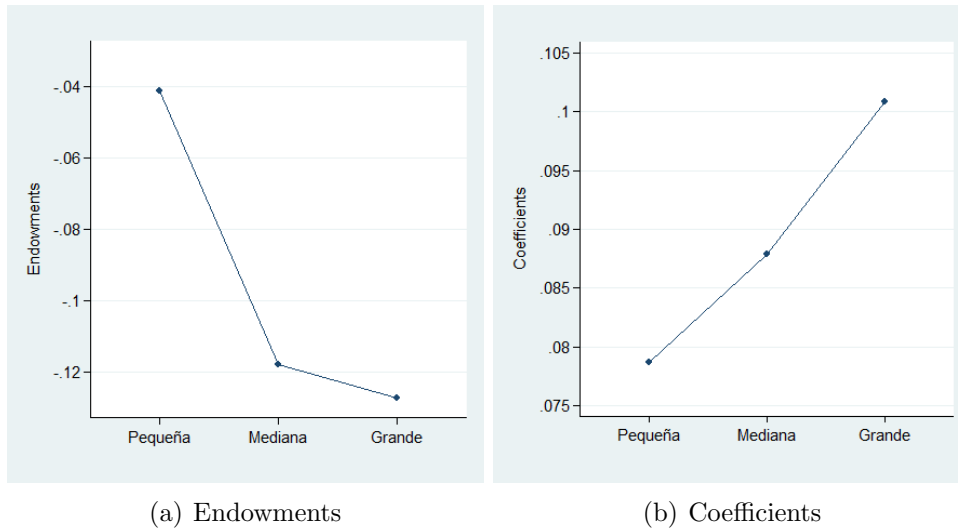
entre mujeres, contribuyen al salario en mayor medida entre estas últimas. Lo mismo ocurre con el hecho de tener un título extranjero registrado, lo que es curioso porque, como se mencionó antes, tener un título por sí mismo contribuiría en mayor medida al salario de los hombres.

Una vez se define el modelo lineal se procede a estimar la descomposición de la diferencia del logaritmo del salario con el método Oaxaca-Blinder. El resultado de esta estimación para los datos del modelo expuesto se muestran en la tabla 2. Las primeras dos líneas de la tabla corresponden a las medias del logaritmo del ingreso de hombres y mujeres por separado. Puede apreciarse que el valor para las mujeres es mayor que para los hombres, lo que es consistente con lo mostrado en la tabla 1. La siguiente línea (Difference) corresponde a la medida de la brecha salarial. El hecho de que es significativa y negativa implica que existe, pero que es a favor de las mujeres, contrario a lo que podría esperarse. La descomposición de esta brecha se muestra en las últimas tres líneas de la tabla: Endowments, Coefficients e Interaction. Como puede apreciarse, el componente “Endowments” es negativo y significativo, lo que implica que las mujeres tienen en promedio mejores características que los hombres. Esto quiere decir que si tuvieran las mismas características que los hombres, la media del logaritmo del ingreso de las mujeres se reduciría en 0.121 (esto cambiaría el sentido de la brecha, que sería en este caso en contra de las mujeres). Por su parte, el componente “Coefficients” es positivo y significativo, lo que implica que si se aplicara los coeficientes de los hombres a las características de las mujeres, la media del logaritmo del ingreso de las mujeres aumentaría en 0.1. Esto puede ser interpretado como discriminación porque de forma implícita se paga más a los hombres por las mismas características. Finalmente, el componente “Interaction” mide el efecto simultáneo de las diferencias en características y coeficientes.

A partir de la información de la tabla 2 puede concluirse que, si se observa una brecha salarial a favor de las mujeres en el mercado laboral formal del Ecuador, no es debido a la ausencia de discriminación sino a que sus características son suficientemente altas para compensarla.⁵

Como se ha mencionado arriba, un objetivo central de este estudio es realizar el análisis de la descomposición Oaxaca-Blinder a nivel de ramas de actividad, y por grupos de empresas según su tamaño. Este análisis es posible gracias al tipo de información que se utiliza, y potencialmente permite estudiar la heterogeneidad del fenómeno al interior de grupos de población específicos. La figura 1 muestra, en dos ejes, los componentes “Endowments” y “Coeffi-

⁵En este análisis no se considera que existe un sesgo de selección porque las mujeres con menos características no entran al mercado laboral formal en la misma proporción que los hombres.



Fuente: LDLE

Figura 2: Características y discriminación por tamaño de empresa

cients” para cada una de las ramas de actividad, según la CIIU4 a nivel de sección. La descripción de cada una de las ramas se muestra en el anexo A6. Los datos de esta figura, como los de las siguientes se muestran en los Anexos A2, A3, A4 y A5.

En el panel *a* se encuentran graficadas todas las industrias, mientras que en el panel *b*, se hace un acercamiento a la nube de puntos, excluyendo los puntos P y B (correspondientes a enseñanza, y minería, respectivamente). Las líneas punteadas corresponden a los componentes obtenidos del modelo general (mostrado en la tabla 2).

Lo primero que cabe destacar es que los Endowments están muy dispersos (entre las ramas P y B). En la mayoría de ramas las mujeres muestran mejores características que los hombres, pero existen al menos dos en las que esto no ocurre (Además del punto P, el punto K que se refiere a actividades financieras y de seguros). Por su parte, los Coefficients también se encuentran dispersos. Como medida de la discriminación podría interpretarse que existen ramas donde ésta es mayor (como la ya mencionada rama B, pero también la C que se refiere a manufactura y la D a suministros de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado). Al otro extremo existe una rama en la que, si existe algún nivel de discriminación es en contra de los hombres (La rama L que se refiere a actividades inmobiliarias).

Otra dimensión sobre la que se realiza el análisis son los grupos de empresas según su tamaño. La figura 2 muestra los componentes Endowments (panel *a*), y Coefficients (panel *b*) para tres tamaños de empresas, clasificados

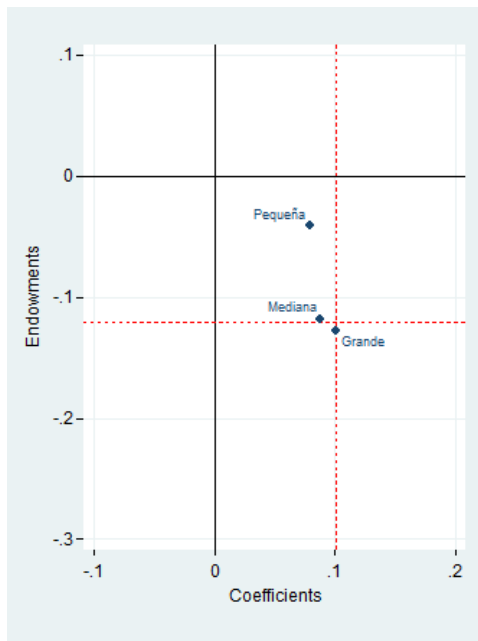
según un criterio que combina número de trabajadores y ventas, utilizado por el Directorio de Empresa y Establecimientos (DIEE) del INEC [14].⁶ El panel *a* destaca el hecho de que a medida que la empresa es más grande, el valor absoluto del componente Endowments aumenta, lo que significa que las características promedio de las mujeres, en relación a las de los hombres, mejoran. Por su parte, el panel *b* muestra que el componente Coefficients aumenta con el tamaño de las empresas, lo que puede interpretarse como una mayor discriminación en contra de las mujeres en las empresas grandes.

Si se considera el tamaño de la empresa como un *proxy* de la calidad del puesto de trabajo, y combinamos las observaciones hechas sobre los paneles *a* y *b* de la figura 2, podemos interpretar que a medida que los trabajos son mejores hay más barreras de entrada para las mujeres (deducido del hecho de que se les demanda mejores características relativas a los hombres) y al mismo tiempo se observa mayor discriminación.

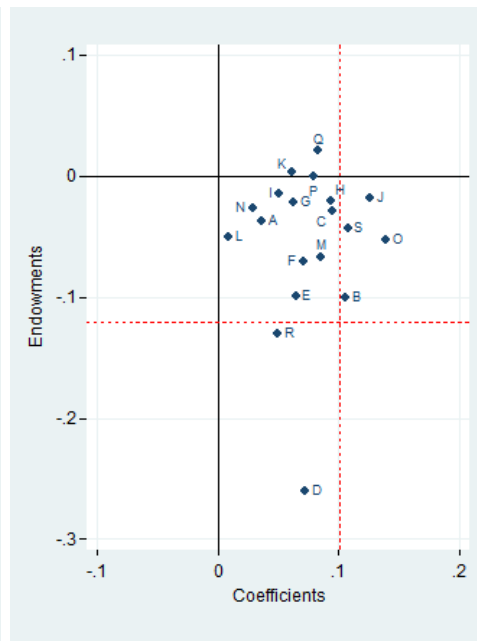
El análisis de la descomposición Oaxaca-Blinder puede realizarse en grupos todavía más pequeños, como puede ser el considerar al mismo tiempo el tamaño y la rama de actividad. La figura 3 muestra los componentes Endowments y Coefficients por rama de actividad para cada uno de los tamaños analizados. Mientras que el panel *a* muestra los componentes para cada uno de los grupos de empresas según su tamaño, los tres restantes (*b*, *c* y *d*) muestran ambos componentes para cada una de las ramas de actividad en cada tamaño de empresa (los datos que grafican estos puntos pueden consultarse en los anexos A3, A4 y A5).

La figura 3 muestra un número de grupos en los cuales las características de los hombres superan a las de las mujeres. Estos son: la rama Q en empresas pequeñas, la rama K en empresas medianas, y las ramas P, K y J en empresas grandes (la significancia de estos componentes puede consultarse en los anexos respectivos). Asimismo, existe un número de grupos en los que el componente de discriminación es mayor que el del modelo general (tabla 2). Estos son las ramas O, J, S y B en empresas pequeñas, las ramas B, C, S y F en las medianas, y las ramas B, C, D, S, M y F en las grandes. De la misma forma existe un número de grupos en los que el componente Endowments es mayor en valor absoluto que el del modelo general (tabla 2). Estos son las ramas D y R en las pequeñas, y B, E y F en las medianas y las grandes. Finalmente, existen dos grupos en los que aparentemente habría discriminación, pero en contra de los hombres, aunque solo en uno de ellos el componente es significativo. Estos son la rama L tanto para las empresas medianas como las grandes.

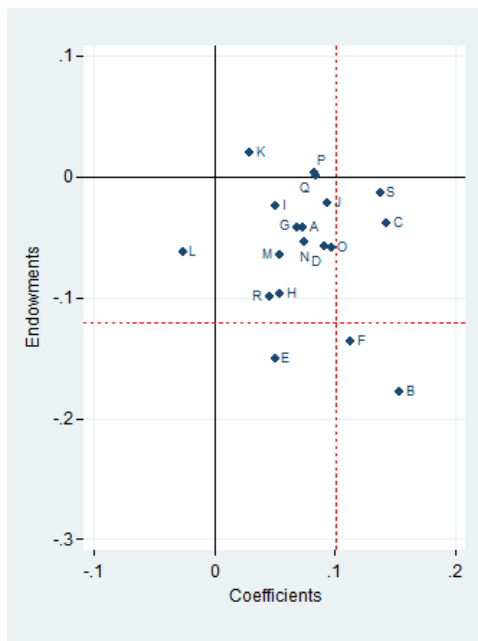
⁶Pequeña incluye Micro empresa y Pequeña empresa. Mediana incluye Mediana empresa A y Mediana empresa B.



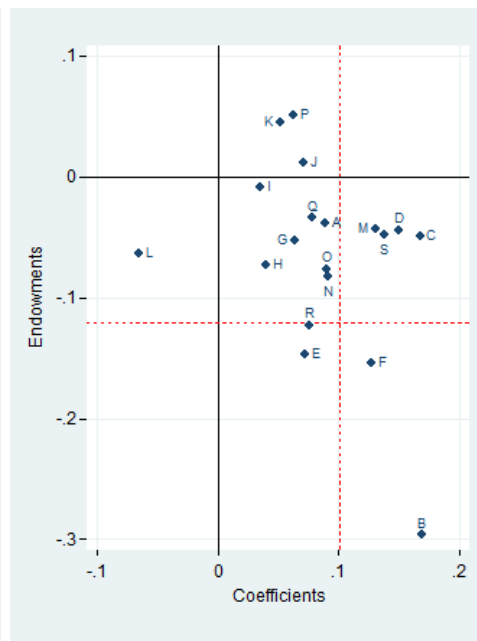
(a) Por tamaño



(b) Pequeñas



(c) Medianas



(d) Grandes

Fuente: LDLE

Figura 3: Descomposición de la diferencia salarial

De tal forma, puede concluirse que, salvo en un número pequeño de grupos, las mujeres tienen mejores características que los hombres; mientras que, a excepción de la rama L (Actividades inmobiliarias) en empresas grandes, se observa discriminación en contra de las mujeres.

5. Conclusiones

En conclusión, la data de registros administrativos acerca del empleo formal en Ecuador muestra evidencias de que existe discriminación en contra de las mujeres, a pesar de que no se observa una brecha salarial en este sentido. Incluso, la información de la tabla 2 sugiere que, si existe una brecha, es en contra de los hombres. Según la descomposición Oaxaca-Blinder, la discriminación está compensada porque en promedio las mujeres muestran mejores características. No se aborda en este estudio la discriminación que puede existir respecto a las barreras de entrada al mercado formal de trabajo. Al aplicar la descomposición a los trabajadores agrupados según rama de actividad en la que se desempeñan, se encuentra una gran dispersión. Pese a que en la mayoría de ramas se mantiene el hecho de que las mujeres tienen mejores características que los hombres, se identifican dos en las que ocurre lo contrario. De igual manera, al observar el componente que se refiere a la discriminación, también se observa una dispersión, e incluso se identifica una rama en la que no puede concluirse que existe discriminación alguna.

Este tipo de observaciones puede realizarse con mayor detalle en grupos más pequeños. Si se combina el tamaño de las empresas con la rama de actividad se identifica un número de grupos en los que los valores de los componentes son más llamativos. Entre ellos destaca el de la rama L en empresas grandes, según el cual en ese grupo existiría discriminación pero en contra de los hombres.

Finalmente, si consideramos el tamaño de la empresa como un *proxy* de la calidad del puesto de trabajo, la información de la figura 2 sugiere que, mientras los trabajos son mejores, hay más barreras de entrada para las mujeres, y al mismo tiempo mayor discriminación.

Para terminar, es preciso resaltar que la utilización de la data del LDLE ha sido por sí misma un objetivo de este estudio. Esperamos que, en la medida en que se promoció y utilizó esta información habrán mejores condiciones para el fortalecimiento y mejoramiento de este sistema de información en beneficio de la estadística nacional.

Referencias

- [1] J. P. ATAL, H. ÑOPO, AND N. WINDER, *New Century, Old Disparities. Gender and Ethnic Wage Gaps in Latin America*, in IDB WORKING PAPER SERIES No. IDB-WP-109, 2009.
- [2] G. BECKER, *Human capital, effort, and the sexual division of labor*, *Journal of Labor Economics*, 3 (1985), pp. S33–S58.
- [3] D. BENÍTEZ, B. ESPINOZA, A. M. GRIJALVA, A. RIVADENEIRA, AND A. M. OVIEDO, *Using administrative records to study employer-employee dynamics: The case of Ecuador’s Laboratory of Labor and Business Dynamics*, in Conferencia Mercados Laborales en América Latina: Crecimiento, productividad e inequidad, ESPOL, 2016.
- [4] A. S. BLINDER, *Wage discrimination: Reduced form, and structural estimates*, *Journal of Human Resources*, 8 (1973), pp. 436–455.
- [5] M. BUCHINSKY, *Recent advances in quantile regression models: A practical guideline for empirical research*, *The Journal of Human Resources*, 33 (1998), pp. 88–126.
- [6] M. CORREIA AND B. VAN BRONKHORST, *Análisis de Género en el Ecuador. Problemática y recomendaciones*, Banco Mundial, Washington D.C., 2000.
- [7] T. DAYMONTI AND A. PAUL, *Job preferences, college major, and the gender gap in earnings*, *Journal of Human Resources*, 19 (1984), pp. 408–428.
- [8] A. DE COULON, *Wage differentials between ethnic groups in Switzerland*, *Review of Labor Economics and Industrial Relations*, 15 (2001), pp. 111–132.
- [9] P. J. DOLTON AND G. H. MAKEPEACE, *Marital status, child rearing and earning differentials in the graduate labor market*, *Economic Journal*, 97 (1987), pp. 897–922.
- [10] T. ELDER, J. GODDEERIS, AND S. HAIDER, *Unexplained gaps and Oaxaca-Blinder decomposition*, *Labor Economics*, 17 (2010), pp. 284–290.
- [11] N. ESPINOZA AND L. SÁNCHEZ, *Estimación de la brecha salarial entre hombres y mujeres. Un análisis por cuantiles para el Ecuador*. Thesis de Grado. ESPOL, 2009.

- [12] L. GALLARDO AND H. ÑOPO, *Ethnic and gender wage gap in Ecuador*, in IDB WORKING PAPER SERIES No. IDB-WP-679, 2009.
- [13] M. I. GARCÍA, N. GARZÓN, C. PATINO, D. TAMAYO, A. M. GRIMALVA, AND J. C. PALACIOS, *Panorama Laboral y Empresarial 2016*, INEC, 2016.
- [14] INEC, *Metodología Directorio de Empresas y Establecimientos 2015*, Instituto Nacional de Estadística y Censos, Quito, 2016.
- [15] B. JANN, *The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models*, *The Stata Journal*, 8 (2008), pp. 453–479.
- [16] D. MADDEN, *Towards a broader explanation of male-female wage differences*, *Applied Economic Letters*, 7 (2000), pp. 765–770.
- [17] A. MUNRO, *The measurement of racial and other forms of discrimination*, Discussion Paper in Economics, (1988). University of Stirling.
- [18] R. OAXACA, *Male-Female Wage Differential in Urban Labor Markets*, *International Economic Review*, 14 (1973), pp. 693–709.
- [19] ONU, *Clasificación Industrial Internacional Uniforme de todas las actividades económicas (CIIU), Revisión 4*, Departamento de Asuntos Económicos y Sociales, Nueva York, 2009.
- [20] A. WALLGREN AND B. WALLGREN, *Register-based Statistics: Statistical Methods for Administrative Data*, Wiley Series in Survey Methodology, 2014.
- [21] H. ÑOPO, *Matching as a tool to decompose wage gaps*, *Review of Economics and Statistics*, 90 (2008).

ANEXO

Anexo A1: MCO, variable dependiente logaritmo del salario

	(1)		(2)	
	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Edad	0,020*** (0,000)	0,014*** (0,000)	0,019*** (0,000)	0,014*** (0,000)
Edad ²	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)	-0,000*** (0,000)
Casado	0,134*** (0,001)	0,043*** (0,001)	0,126*** (0,001)	0,051*** (0,001)
Divorciado	0,142*** (0,002)	0,095*** (0,002)	0,137*** (0,002)	0,090*** (0,002)
Viudo	0,053*** (0,006)	0,008** (0,004)	0,046*** (0,005)	0,002 (0,004)
Unión libre	0,172*** (0,008)	0,092*** (0,010)	0,128*** (0,007)	0,064*** (0,010)
Superior	0,270*** (0,003)	0,183*** (0,002)	0,247*** (0,002)	0,160*** (0,002)
Máster	0,624*** (0,001)	0,474*** (0,001)	0,597*** (0,001)	0,433*** (0,001)
Doctorado	1,046*** (0,003)	0,876*** (0,002)	0,950*** (0,003)	0,753*** (0,002)
Título extranjero			0,213*** (0,005)	0,298*** (0,005)
Sector público			0,147*** (0,002)	0,205*** (0,002)
Mediano			0,168*** (0,001)	0,207*** (0,002)
Grande			0,303*** (0,001)	0,322*** (0,001)
Constant	5,573*** (0,007)	5,599*** (0,009)	5,528*** (0,007)	5,528*** (0,008)
Observations	1339505	820527	1339505	820527

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Se realizan controles por provincias y ramas de actividad

Anexo A2: Descomposición de la brecha salarial por rama de actividad y tamaño de empresa

	Media Hombres	Media Mujeres	Difference	Endowments	Coefficients	Interaction
A	6,161 *** (0,001)	6,163 *** (0,002)	-0,001 (0,002)	-0,048 *** (0,002)	0,074 *** (0,002)	-0,026 *** (0,002)
B	6,888 *** (0,005)	7,015 *** (0,013)	-0,127 *** (0,014)	-0,267 *** (0,013)	0,175 *** (0,011)	-0,035 *** (0,009)
C	6,494 *** (0,001)	6,367 *** (0,002)	0,128 *** (0,002)	-0,013 *** (0,002)	0,151 *** (0,002)	-0,01 *** (0,001)
D	7,145 *** (0,005)	7,084 *** (0,009)	0,06 *** (0,01)	-0,071 *** (0,008)	0,141 *** (0,008)	-0,01* (0,005)
E	6,533 *** (0,004)	6,649 *** (0,01)	-0,116 *** (0,011)	-0,149 *** (0,009)	0,069 *** (0,009)	-0,036 *** (0,007)
F	6,412 *** (0,002)	6,413 *** (0,006)	-0,001 (0,006)	-0,054 *** (0,005)	0,105 *** (0,005)	-0,052 *** (0,004)
G	6,396 *** (0,001)	6,372 *** (0,001)	0,023 *** (0,002)	-0,024 *** (0,001)	0,069 *** (0,002)	-0,022 *** (0,001)
H	6,454 *** (0,002)	6,451 *** (0,004)	0,003 (0,005)	-0,036 *** (0,003)	0,07 *** (0,004)	-0,032 *** (0,003)
I	6,202 *** (0,002)	6,159 *** (0,002)	0,043 *** (0,003)	0,001 (0,001)	0,049 *** (0,003)	-0,007 *** (0,001)
J	6,746 *** (0,004)	6,681 *** (0,005)	0,065 *** (0,006)	-0,009 ** (0,004)	0,091 *** (0,005)	-0,018 *** (0,002)
K	6,816 *** (0,004)	6,76 *** (0,003)	0,056 *** (0,005)	0,032 *** (0,003)	0,052 *** (0,004)	-0,028 *** (0,002)
L	6,282 *** (0,005)	6,382 *** (0,007)	-0,1 *** (0,009)	-0,044 *** (0,005)	-0,007 (0,008)	-0,05 *** (0,004)
M	6,474 *** (0,003)	6,452 *** (0,003)	0,022 *** (0,004)	-0,057 *** (0,003)	0,101 *** (0,004)	-0,022 *** (0,002)
N	6,259 *** (0,001)	6,238 *** (0,003)	0,022 *** (0,003)	-0,043 *** (0,002)	0,069 *** (0,003)	-0,004 *** (0,002)
O	6,765 *** (0,001)	6,776 *** (0,001)	-0,011 *** (0,001)	-0,082 *** (0,001)	0,095 *** (0,001)	-0,024 *** (0,001)
P	6,833 *** (0,003)	6,613 *** (0,003)	0,22 *** (0,004)	0,183 *** (0,004)	0,086 *** (0,003)	-0,048 *** (0,002)
Q	6,801 *** (0,004)	6,734 *** (0,002)	0,067 *** (0,004)	-0,001 (0,003)	0,077 *** (0,003)	-0,009 *** (0,001)
R	6,416 *** (0,007)	6,5 *** (0,009)	-0,084 *** (0,012)	-0,118 *** (0,009)	0,053 *** (0,01)	-0,019 *** (0,006)
S	6,352 *** (0,005)	6,284 *** (0,005)	0,068 *** (0,007)	-0,025 *** (0,004)	0,117 *** (0,006)	-0,024 *** (0,003)
Pequeñas	6,193 *** (0,001)	6,183 *** (0,001)	0,01 *** (0,001)	-0,041 *** (0,001)	0,079 *** (0,001)	-0,027 *** (0,001)
Medianas	6,357 *** (0,001)	6,42 *** (0,001)	-0,063 *** (0,002)	-0,118 *** (0,001)	0,088 *** (0,002)	-0,033 *** (0,001)
Grandes	6,654 *** (0,001)	6,702 *** (0,001)	-0,048 *** (0,001)	-0,127 *** (0,001)	0,101 *** (0,001)	-0,022 *** (0,001)

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Anexo A3: Descomposición de la brecha salarial por rama de actividad, empresas pequeñas

	Media Hombres	Media Mujeres	Difference	Endowments	Coefficients	Interaction
A	6,033 *** (0,002)	6,061 *** (0,004)	-0,028 *** (0,004)	-0,037 *** (0,003)	0,036 *** (0,004)	-0,027 *** (0,003)
B	6,133 *** (0,006)	6,195 *** (0,019)	-0,062 *** (0,02)	-0,1 *** (0,017)	0,105 *** (0,019)	-0,067 *** (0,016)
C	6,159 *** (0,002)	6,108 *** (0,003)	0,051 *** (0,004)	-0,028 *** (0,002)	0,095 *** (0,004)	-0,015 *** (0,002)
D	6,382 *** (0,027)	6,648 *** (0,065)	-0,266 *** (0,07)	-0,26 *** (0,065)	0,072 (0,049)	-0,077* (0,042)
E	6,461 *** (0,008)	6,542 *** (0,02)	-0,081 *** (0,021)	-0,1 *** (0,019)	0,064 *** (0,017)	-0,046 *** (0,013)
F	6,2 *** (0,003)	6,25 *** (0,007)	-0,051 *** (0,007)	-0,07 *** (0,005)	0,07 *** (0,007)	-0,051 *** (0,004)
G	6,138 *** (0,002)	6,109 *** (0,002)	0,028 *** (0,002)	-0,022 *** (0,001)	0,062 *** (0,002)	-0,012 *** (0,001)
H	6,236 *** (0,003)	6,155 *** (0,005)	0,081 *** (0,005)	-0,021 *** (0,003)	0,094 *** (0,006)	0,008 * (0,004)
I	6,094 *** (0,003)	6,065 *** (0,003)	0,029 *** (0,004)	-0,015 *** (0,002)	0,051 *** (0,004)	-0,008 *** (0,002)
J	6,447 *** (0,008)	6,352 *** (0,009)	0,094 *** (0,012)	-0,019 *** (0,006)	0,125 *** (0,011)	-0,012 *** (0,004)
K	6,559 *** (0,011)	6,507 *** (0,008)	0,052 *** (0,014)	0,003 (0,007)	0,062 *** (0,013)	-0,013 * (0,006)
L	6,19 *** (0,005)	6,252 *** (0,008)	-0,063 *** (0,009)	-0,051 *** (0,005)	0,009 (0,009)	-0,021 *** (0,005)
M	6,3 *** (0,003)	6,303 *** (0,004)	-0,003 (0,005)	-0,066 *** (0,003)	0,085 *** (0,005)	-0,021 *** (0,002)
N	6,136 *** (0,002)	6,154 *** (0,004)	-0,018 *** (0,005)	-0,027 *** (0,003)	0,029 *** (0,005)	-0,02 *** (0,003)
O	6,486 *** (0,006)	6,43 *** (0,007)	0,056 *** (0,009)	-0,053 *** (0,007)	0,139 *** (0,007)	-0,031 *** (0,006)
P	6,192 *** (0,004)	6,127 *** (0,003)	0,065 *** (0,005)	0 (0,002)	0,079 *** (0,005)	-0,013 *** (0,002)
Q	6,407 *** (0,008)	6,309 *** (0,005)	0,098 *** (0,01)	0,021 *** (0,006)	0,082 *** (0,008)	-0,005* (0,003)
R	6,321 *** (0,009)	6,413 *** (0,012)	-0,091 *** (0,015)	-0,131 *** (0,011)	0,049 *** (0,013)	-0,01 (0,01)
S	6,232 *** (0,005)	6,177 *** (0,005)	0,055 *** (0,007)	-0,043 *** (0,004)	0,107 *** (0,007)	-0,009 * (0,004)

Standard errors in parentheses
 * $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Anexo A4: Descomposición de la brecha salarial por rama de actividad, empresas medianas

	Media Hombres	Media Mujeres	Difference	Endowments	Coefficients	Interaction
A	6,137 *** (0,002)	6,135 *** (0,003)	0,002 (0,003)	-0,042 *** (0,003)	0,073 *** (0,004)	-0,029 *** (0,003)
B	6,535 *** (0,011)	6,599 *** (0,034)	-0,064* (0,036)	-0,178 *** (0,028)	0,153 *** (0,031)	-0,039* (0,022)
C	6,35 *** (0,003)	6,267 *** (0,004)	0,084 *** (0,005)	-0,039 *** (0,003)	0,142 *** (0,004)	-0,02 *** (0,002)
D	6,257 *** (0,019)	6,282 *** (0,051)	-0,026 (0,054)	-0,058 (0,049)	0,092 (0,056)	-0,059 (0,052)
E	6,385 *** (0,01)	6,579 *** (0,025)	-0,194 *** (0,027)	-0,15 *** (0,025)	0,05 ** (0,023)	-0,094 *** (0,021)
F	6,332 *** (0,004)	6,416 *** (0,011)	-0,084 *** (0,012)	-0,137 *** (0,009)	0,112 *** (0,011)	-0,06 *** (0,007)
G	6,301 *** (0,002)	6,3 *** (0,003)	0,001 (0,004)	-0,041 *** (0,002)	0,069 *** (0,003)	-0,026 *** (0,001)
H	6,39 *** (0,004)	6,455 *** (0,009)	-0,065 *** (0,01)	-0,096 *** (0,008)	0,054 *** (0,009)	-0,023 *** (0,007)
I	6,228 *** (0,004)	6,203 *** (0,005)	0,025 *** (0,007)	-0,024 *** (0,003)	0,05 *** (0,006)	-0,001 (0,003)
J	6,73 *** (0,011)	6,677 *** (0,014)	0,053 *** (0,018)	-0,022* (0,011)	0,094 *** (0,014)	-0,019 *** (0,006)
K	6,736 *** (0,012)	6,718 *** (0,009)	0,019 (0,015)	0,02 ** (0,008)	0,029 ** (0,014)	-0,031 *** (0,007)
L	6,315 *** (0,009)	6,448 *** (0,017)	-0,133 *** (0,019)	-0,062 *** (0,013)	-0,027 (0,019)	-0,045 *** (0,012)
M	6,52 *** (0,005)	6,565 *** (0,007)	-0,045 *** (0,009)	-0,065 *** (0,007)	0,054 *** (0,007)	-0,035 *** (0,005)
N	6,225 *** (0,002)	6,229 *** (0,005)	-0,004 (0,005)	-0,054 *** (0,004)	0,074 *** (0,005)	-0,024 *** (0,003)
O	6,752 *** (0,003)	6,749 *** (0,004)	0,004 (0,005)	-0,059 *** (0,004)	0,096 *** (0,004)	-0,034 *** (0,003)
P	6,565 *** (0,007)	6,534 *** (0,005)	0,031 *** (0,008)	0,004 (0,005)	0,082 *** (0,007)	-0,055 *** (0,004)
Q	6,764 *** (0,008)	6,685 *** (0,005)	0,079 *** (0,01)	0,001 (0,007)	0,084 *** (0,007)	-0,006 ** (0,003)
R	6,428 *** (0,011)	6,521 *** (0,016)	-0,094 *** (0,019)	-0,099 *** (0,017)	0,046 *** (0,017)	-0,04 *** (0,014)
S	6,457 *** (0,01)	6,394 *** (0,011)	0,064 *** (0,015)	-0,013 (0,009)	0,137 *** (0,015)	-0,06 *** (0,01)

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Anexo A5: Descomposición de la brecha salarial por rama de actividad, empresas grandes

	Media Hombres	Media Mujeres	Difference	Endowments	Coefficients	Interaction
A	6,27 *** (0,002)	6,233 *** (0,003)	0,036 *** (0,004)	-0,039 *** (0,003)	0,089 *** (0,004)	-0,014 *** (0,003)
B	7,085 *** (0,005)	7,222 *** (0,015)	-0,137 *** (0,015)	-0,296 *** (0,014)	0,169 *** (0,013)	-0,01 (0,011)
C	6,581 *** (0,001)	6,474 *** (0,003)	0,107 *** (0,003)	-0,049 *** (0,002)	0,167 *** (0,002)	-0,011 *** (0,001)
D	7,216 *** (0,005)	7,124 *** (0,008)	0,092 *** (0,01)	-0,044 *** (0,008)	0,149 *** (0,008)	-0,013 * (0,005)
E	6,602 *** (0,006)	6,705 *** (0,013)	-0,103 *** (0,014)	-0,146 *** (0,012)	0,072 *** (0,011)	-0,029 *** (0,009)
F	6,587 *** (0,003)	6,655 *** (0,011)	-0,069 *** (0,011)	-0,154 *** (0,01)	0,127 *** (0,01)	-0,042 *** (0,008)
G	6,548 *** (0,002)	6,559 *** (0,002)	-0,011 *** (0,003)	-0,053 *** (0,002)	0,064 *** (0,002)	-0,022 *** (0,001)
H	6,639 *** (0,004)	6,703 *** (0,006)	-0,065 *** (0,007)	-0,073 *** (0,005)	0,04 *** (0,007)	-0,031 *** (0,005)
I	6,273 *** (0,003)	6,251 *** (0,004)	0,022 *** (0,005)	-0,009 *** (0,003)	0,035 *** (0,005)	-0,004 * (0,002)
J	6,839 *** (0,005)	6,782 *** (0,006)	0,056 *** (0,008)	0,011 ** (0,005)	0,07 *** (0,006)	-0,025 *** (0,003)
K	6,868 *** (0,005)	6,803 *** (0,004)	0,065 *** (0,006)	0,045 *** (0,003)	0,051 *** (0,005)	-0,031 *** (0,002)
L	6,513 *** (0,014)	6,779 *** (0,02)	-0,267 *** (0,024)	-0,064 *** (0,017)	-0,065 *** (0,023)	-0,138 *** (0,017)
M	6,757 *** (0,006)	6,698 *** (0,008)	0,059 *** (0,01)	-0,043 *** (0,008)	0,131 *** (0,009)	-0,029 *** (0,008)
N	6,344 *** (0,002)	6,324 *** (0,005)	0,02 *** (0,005)	-0,082 *** (0,004)	0,091 *** (0,005)	0,011 *** (0,003)
O	6,78 *** (0,001)	6,788 *** (0,001)	-0,008 *** (0,002)	-0,076 *** (0,001)	0,09 *** (0,001)	-0,023 *** (0,001)
P	7,097 *** (0,004)	7,018 *** (0,004)	0,079 *** (0,006)	0,051 *** (0,004)	0,063 *** (0,005)	-0,035 *** (0,003)
Q	6,91 *** (0,004)	6,88 *** (0,003)	0,03 *** (0,005)	-0,034 *** (0,004)	0,078 *** (0,004)	-0,014 *** (0,002)
R	6,627 *** (0,018)	6,703 *** (0,028)	-0,076 * (0,033)	-0,122 *** (0,028)	0,076 *** (0,023)	-0,029* (0,016)
S	6,625 *** (0,016)	6,549 *** (0,016)	0,077 *** (0,022)	-0,048 *** (0,015)	0,138 *** (0,019)	-0,013 (0,011)

Standard errors in parentheses

* $p < 0,10$, ** $p < 0,05$, *** $p < 0,01$

Anexo A6: Descripción ramas de actividad - CIIU4, secciones

Sección	Descripción
A	Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca
B	Explotación de minas y canteras
C	Industrias manufactureras
D	Suministro de electricidad, gas, vapor y aire acondicionado
E	Suministro de agua; evacuación de aguas residuales, gestión de desechos y descontaminación
F	Construcción
G	Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos automotores y motocicletas
H	Transporte y almacenamiento
I	Actividades de alojamiento y de servicio de comidas
J	Información y comunicaciones
K	Actividades financieras y de seguros
L	Actividades inmobiliarias
M	Actividades profesionales, científicas y técnicas
N	Actividades de servicios administrativos y de apoyo
O	Administración pública y defensa; planes de seguridad social de afiliación obligatoria
P	Enseñanza
Q	Actividades de atención de la salud humana y de asistencia social
R	Actividades artísticas, de entretenimiento y recreativas
S	Otras actividades de servicios



www.ecuadorencifras.gob.ec

Administración Central (Quito)
Juan Larrea N15-36 y José Riofrío,
Teléfonos: (02) 2544 326 - 2544 561 Fax: (02) 2509 836
Código postal: 170410
correo-e: inec@inec.gob.ec