



Universidad del Azuay

Facultad de Ciencias de la Administración

Carrera de Economía

LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y
MUJERES EN EL ECUADOR AÑOS 2010 Y
2019: ARTÍCULO EMPÍRICO

**Trabajo de titulación previo a la obtención del
grado de Economista**

Autora:

Valentina Isabel Carrasco Monsalve

Director:

Silvia Raquel Mejía Matute

Cuenca – Ecuador

2022

DEDICATORIA

Este trabajo va dedicado con mucho amor a mi familia y amistades que han sembrado en mi responsabilidad, constancia y superación.

A mis profesores por el apoyo incondicional para lograr ser un profesional de éxito.

AGRADECIMIENTO

Agradezco el apoyo brindado por parte de mi familia, amistades, profesores y compañeros que han sido una parte fundamental para mi desarrollo académico.

Índice de contenido

<i>DEDICATORIA</i>	<i>i</i>
<i>AGRADECIMIENTO</i>	<i>ii</i>
<i>Índice de contenido</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de figuras</i>	<i>iii</i>
<i>Índice de tablas</i>	<i>iii</i>
<i>Resumen:</i>	<i>iv</i>
<i>Abstract:</i>	<i>iv</i>
<i>Introducción</i>	<i>1</i>
Objetivos.....	<i>2</i>
Objetivos específicos:.....	<i>2</i>
Marco teórico.....	<i>2</i>
<i>Revisión de literatura</i>	<i>5</i>
<i>Métodos</i>	<i>7</i>
<i>Resultados</i>	<i>8</i>
<i>Discusión</i>	<i>16</i>
<i>Conclusión</i>	<i>17</i>
<i>Referencias</i>	<i>18</i>

Índice de figuras

Figura 1. Promedio del ingreso laboral mensual (dólares).....	13
---	----

Índice de tablas

Tabla 1. Características generales	9
Tabla 2. Características laborales	10
Tabla 3. Características: Edad, horas de trabajo y tiempo trabajando.....	12
Tabla 4. Brecha total del Ingreso laboral entre hombres y mujeres	13
Tabla 5. Factores que intervienen en la brecha salarial explicada.....	15
Tabla 6. Factores que intervienen en la brecha salarial inexplicada	15

Resumen:

El mercado laboral se caracteriza por la participación asimétrica entre hombres y mujeres, a pesar de tener igualdad de derechos, el objetivo de este estudio es determinar si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres en el Ecuador. La metodología se divide en dos: cualitativo y cuantitativo, basado en los datos de la encuesta ENEMDU de los años 2010 y 2019. Para ello, se aplicó la descomposición de Oaxaca-Blinder para identificar los factores que estén relacionados con esta problemática. Como resultados se observó que existe una diferencia significativa en la brecha salarial entre hombres y mujeres aunque en el segundo momento de análisis se amplía esta brecha. Las variables determinantes son la experiencia y horas de trabajo al mes, a pesar de que el nivel de instrucción ha mejorado, existen desafíos en el mercado laboral para acceder a empleos de calidad y oportunidades que aseguren equidad en la población.

Palabras clave: brecha, desigualdad, discriminación, género, ingresos, laborales, salarial.

Abstract:

The labor market is characterized by asymmetric participation between men and women, despite having equal rights; this study aimed to determine if there are wage differences between men and women in Ecuador. The methodology was divided into qualitative and quantitative, based on data from the ENEMDU survey for the years 2010 and 2019. For this, the Oaxaca-Blinder decomposition was applied to identify the factors related to this problem. As a result, it was observed that there was a significant difference in the wage gap between men and women, although, in the second moment of analysis, this gap widened. The determining variables were experience and hours of work per month; However, the level of education has improved, and there are challenges in the labor market to access quality jobs and opportunities to ensure equity in the population.

Keywords: discrimination, gap, gender, income, inequality, labor, wage.



Este certificado se encuentra en el repositorio digital de la Universidad del Azuay, para verificar su autenticidad escanee el código QR

Este certificado consta de: 1 página

Introducción

En la presente investigación se analizan los factores que determinan la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador en los años 2010 y 2019. Principalmente, se identifican las variables que están relacionadas con este fenómeno seguido del análisis del comportamiento de la desigualdad existente, lo cual nos ayudará a establecer la brecha. Para el cumplimiento de los objetivos, es esencial una descripción del mercado laboral por género en el país en los dos momentos de estudio, se analizó cuales son las condiciones laborales que favorecen o hacen posible la existencia de discriminación salarial por género mediante factores como el nivel de instrucción, experiencia laboral, horas de trabajo al mes, edad, área de residencia, sectorización del trabajo y condición de empleo.

Es importante reconocer que históricamente, las mujeres siempre han sido discriminadas, se les asigna una mala característica como si fuera un género inferior, asociándose con tareas relacionadas con las tareas de limpieza del hogar, la preparación de alimentos para la familia, el cuidado de los niños y ancianos que son actividades socialmente necesarias para la reproducción de la fuerza de trabajo, pero que la economía de mercado no contabiliza porque no son remuneradas. También, la sociedad las esquematiza en tareas que son naturalmente para mujeres y otras para hombres. Por ejemplo, ellos están relacionados como el sustento económico del hogar.

Si bien la discriminación entre hombres y mujeres en la parte social y laboral ha disminuido conforme pasa el tiempo, todavía persiste la brecha salarial, entre ellos permanece el problema principal para las mujeres, generando barreras de entrada, a pesar que hoy en día cada vez más mujeres acceden a la formación de tercer nivel y un título profesional, por lo tanto, cada vez es mayor la formación y habilidades que incrementan sus capacidades; ya sea en sus cualidades, estado civil, profesión, méritos, entre otras.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) siempre ha sido la que fomenta que exista una igualdad de género en el trabajo y derechos de las mujeres, en los primeros años de esta organización se pudieron aprobar ciertas medidas que antes restringía a las mujeres a tener un trabajo digno, un sueldo y se ha podido observar que la situación de mujeres ha ido mejorando en los últimos años, hoy en día ya existen mujeres con grandes cargos en empresas importantes cuando esto no sucedía hace muchos años atrás, sin embargo sigue existiendo una desigualdad de derechos entre género que no se ha podido cambiar (Öjemark et al., 2009).

La discriminación por género tiende a generar ciertas limitaciones en el desarrollo de la sociedad, en Latinoamérica existe una sociedad donde las mujeres tienen una limitación para el desarrollo de ellas, tienden a recibir menores oportunidades en el ámbito de acceso al mercado laboral, suelen tener mayores posibilidades de estar en desempleo y menores rangos de ingresos (Rivera et al., 2019).

La participación de las mujeres en el ámbito laboral ha crecido, para el año según datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC], la masa salarial que recibieron los hombres fue del 60% mientras que las mujeres recibieron el 40%. Las mujeres tienen un 30,8% de participación en plazas de empleo registradas en el IESS para el año 2018 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019). En el pasado se esperaba que el hombre de la familia sea quien trabaje y genere ingresos para el hogar, mientras que la mujer era quien se encargaba de cuidar a la familia.

Hoy en día los roles han variado, la participación de las mujeres en el ámbito económico se ha incrementado, se ha transformado la manera de pensar en el mundo y se ha facilitado y generado oportunidades para las mujeres en el aparato productivo. A pesar de todo, la participación de las mujeres en el ámbito laboral siempre ha sido menor que la de los hombres, lo que genera esa disparidad en los salarios. Incluso existen trabajos que se suelen denominar que son solo para “hombres” por ejemplo ser militar, piloto, y trabajos que son solo para mujeres servicio doméstico, secretaria, enfermera, entre más.

A partir de lo señalado, nace el propósito de realizar este estudio. Gracias al avance social y de igualdad que se han dado en los últimos años, es importante reconocer el papel de la mujer en el ámbito productivo y que este logre ser igualitario para los hombres y mujeres de una sociedad, tanto en participación, oportunidades y de reconocimiento y méritos que causen una buena remuneración salarial. En el estudio se busca determinar la existencia de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador, en dos momentos que son el año 2010 por que la economía estaba en trayectoria de crecimiento y el 2019 antes de la pandemia del COVID-19, y de ser así, reconocer cuales son los factores que llevan que se dé esto.

En vista de que la problemática se expone a nivel mundial acerca de la discriminación laboral entre hombres y mujeres, siendo la primera causa de que exista una brecha salarial y que tiende a limitar

oportunidades laborales hacia las mujeres, donde hay evidencia de que en el Ecuador persiste dicha brecha, resulta fundamental que se analicen y determinen los factores que generan las diferencias salariales entre hombres y mujeres en el Ecuador. Para ello, se utilizó la descomposición de Oaxaca-Blinder que ayuda a medir y examinar el comportamiento de las diversas variables que estén relacionadas directamente con el fenómeno de discriminación, colaborando así con la construcción y perseverancia sobre el conocimiento de brechas salariales en el Ecuador.

Como resultado principal se observó que en Ecuador existe una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres, esta brecha es mayor para el año 2019. Las variables que están relacionadas directamente son la experiencia y horas de trabajo al mes, mientras estas variables sean mayores esto generará un incremento que se verá reflejado en el ingreso de las personas. Variables como son la educación, estabilidad laboral, condición de empleo adecuado tienen un efecto negativo en el salario. Por ejemplo, la educación tiene una incidencia negativa, por cada punto porcentual que aumenta el ingreso disminuye. Se concluye que existen desafíos en el mercado laboral donde las mujeres se ven afectadas aun así tengan mejores características en cuanto al nivel de instrucción comparado con el de los hombres.

Objetivos

Determinar la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador año 2010 y 2019, analizando las relaciones laborales y los diferentes salarios y como esto logra afectar a cada uno.

Objetivos específicos:

1. Identificar factores que pueden generar una brecha salarial a través del modelo.
2. Analizar el comportamiento de la desigualdad de ingresos existente.
3. Establecer las brechas salariales entre hombres y mujeres.

Marco teórico

Este estudio se orienta en la discriminación del sector laboral por género. Existen diferentes definiciones, pero en esta investigación se entiende al género como un componente de las relaciones sociales basadas en las diferencias de los roles que la sociedad asigna tanto a hombres como a mujeres. Desde el punto de la lógica, es esencial que una sociedad busque la equidad de género ya que su importancia es intrínseca, mejorando el bienestar de los individuos y la eficiencia económica generando más posibilidades de elección y libertad.

La equidad de género potencializa un mayor desarrollo en la sociedad (Rivera et al., 2019). La eliminación de las brechas de género tiene resultados directos en cuanto a la economía de una nación, esta mejora la productividad, el desarrollo para las próximas generaciones y hace que las instituciones sean más representativas. La equidad mejora la productividad al momento que las habilidades femeninas son aprovechadas dentro del sector laboral, también incrementa el desarrollo interpolar y produce que la sociedad tenga mayor coherencia consolidando las instituciones formales (reglas políticas y judiciales) e informales (conjunto de normas culturales, tradiciones y códigos de conducta de una sociedad).

En este sentido, es preciso indicar que desigualdad de género se asocia con la escasez del crecimiento económico y mayores costos sociales. En cambio, el avance en el crecimiento económico no se relaciona directamente con una mayor igualdad de género, por lo que es primordial el implemento de políticas específicas que fomenten la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres para la mejora en el bienestar de una sociedad en su conjunto (Abu-Ghaida & Klasen, 2004).

Para Gálvez (2002) el hecho de que los países estén en vías de desarrollo significa que las mujeres están ligadas a mayores privaciones en relación a los hombres, en el mercado laboral la mujer presenta limitaciones con respecto al empleo, desempleo, ingresos y propiedad. Por una parte, la participación de la mujer, es baja lo que afecta en el desarrollo personal y para la sociedad en el crecimiento económico; por otro lado, cuando la participación de la mujer es tomada en cuenta, recibe menor remuneración en relación con los hombres, y así se ven afectadas con limitaciones a acceso de propiedad y al control de los recursos ya sean económicos, sociales o políticos (Arriagada, 2005).

Según la Organización Internacional del Trabajo, n.d. El empleo y trabajo se usan como sinónimos, donde se hace referencia a la categoría humana más amplia. El empleo se define como el conjunto de actividades humanas realizado por cualquier sexo y edad, donde se recibe a cambio una remuneración o no, y se producen bienes o servicios en una economía para así satisfacer las necesidades de una sociedad o donde se proveen los medios necesarios para que los individuos tengan sustento para el uso final propio.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) elabora cinco definiciones operativas para la población con empleo. Estos tipos de empleo se desarrollan en el mercado laboral donde se relaciona la oferta y demanda de trabajo, es decir, es el espacio donde las prescribe la oferta laboral como el número de personas que participa en dicho mercado, por otra parte, según Miedes & Asensio (2003) la demanda son las decisiones de contratación por parte de los empresarios que desean contratar estas habilidades a cambio de una remuneración o beneficio.

Introduciendo el tema de la discriminación, la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2018) habla que la discriminación es un problema en todos los países y sectores laborales del mundo, donde rechaza oportunidades a las personas e impide que se aproveche el talento humano y retrocede el proceso económico, también aumenta la tensión social y genera desigualdad. Esto no solo afecta al entorno profesional, también en el ámbito familiar, escolar y social. Se presenta la discriminación directa o indirecta donde su única diferencia es que la directa busca un género en específico, mientras que en la indirecta tiene las mismas características y en esta no se detalla el sexo, pero se deduce la preferencia para el empleo.

Según Ordóñez (2016) la igualdad en los salarios no solo se refiere a la naturaleza del trabajo, también al valor de este y es aquí donde se genera el problema; muchas veces cuando el trabajo es realizado por las mujeres no se valora de la misma manera que el de un hombre.

Ahondando al tema de discriminación laboral, Barbosa et al., (2017) establece que cuando dos trabajadores con las mismas capacidades, experiencia y productividad, uno de ellos recibe un menor trato que se refleja en su remuneración y posibilidades de condiciones laborales. La discriminación laboral por género es un fenómeno que se puede dividir en dos, donde la discriminación salarial se da cuando un individuo es similar al otro, la única diferencia es su raza, sexo u otras características donde recibe menor remuneración por razones que no tienen que ver con su desempeño en el ámbito laboral, por otra parte esta la segregación laboral, es cuando se asigna a individuos de un grupo en especial cierto tipo de labores y ocupaciones pero se les da un trato inferior pero no se especifica el sexo pero se sobreentiende la preferencia para el empleo.

A pesar de que los años han pasado, es más notable la participación de las mujeres en el sector laboral, donde poseen una gran influencia en cuanto a la toma de decisiones en varios sectores que conforman una economía y que tienen un papel fundamental para el desarrollo y progreso de un país a nivel financiero, aun así existe la brecha entre géneros que hace que las mujeres tengan dificultades para acceder a puestos de calidad y que disfruten de los mismos beneficios que tienen los hombres (Barbosa et al., 2017). Si este fenómeno no logra solucionarse de manera definitiva y que acabe con los prejuicios que existen sobre las habilidades y fortalezas de las mujeres, no se podrá aprovechar de manera efectiva sus capacidades, dándoles puestos de baja condición y poca calificación.

La situación perjudicial que tiene la mujer en el nivel laboral no solo se da por una discriminación de género, sino por una serie de condiciones legales y falta de valor por parte de las empresas que no garanticen este acceso a oportunidades, comodidad y satisfacción en el trabajo.

La ciencia económica ha examinado la discriminación entre hombres y mujeres en el ámbito laboral principalmente desde dos corrientes de pensamiento que son la escuela neoclásica y la escuela institucional. Las teorías neoclásicas sobre la discriminación laboral se basan en el comportamiento de los empleadores que buscan maximizar sus utilidades. Se asume que el mercado de trabajo está conformado por agentes y no por actores sociales, lo que implica que se deje a un lado el análisis de la cultura, costumbres, gustos o preferencias y tampoco son considerados elementos como la interacción social, sino que trata de comprender al mercado a partir de una lógica a través del razonamiento económico que excluye las particularidades y rasgos individuales del trabajador. Existen tres teorías principales que analizan la segregación y diferencias salariales que son: la teoría del capital humano, el modelo del crowding y el enfoque de discriminación estadística.

La teoría del capital humano señala las diferencias salariales entre los individuos que se explican por las diferencias sobre las características económicas que determinan la productividad como es la educación, experiencia laboral, capacitación, entre más. Esta teoría establece que las diferencias en los salarios entre hombres y mujeres se da por el hecho que los hombres reciben mayores ingresos que las mujeres, debido a que su productividad es más alta ya que las mujeres dedican su tiempo a su hogar e hijos.

El modelo del crowding se basa en la explicación de la importancia sobre la segregación ocupacional en la brecha salarial por género. Mientras que el enfoque de discriminación estadística señala

que los empleadores usan predicciones sobre estereotipos en cuanto a las características observables sobre un grupo de trabajadores para poder identificar la productividad individual.

Ahora, las teorías de la escuela institucional establecen la idea que el mercado laboral no funciona de manera competitiva y que los agentes económicos que intervienen en el comportamiento son determinados por las restricciones institucionales. Las diferencias laborales van a depender del puesto de trabajo y no de las características individuales. Estas teorías hacen referencia a explicaciones sobre el proceso de trabajo. Buscan un proceso de evolución hacia el capitalismo monopolista, donde el trabajo pasa a ser un proceso manual y no mental. La inclusión de las mujeres en el sector laboral se dio cuando los empleadores no tienen el control sobre los procesos de trabajo y todo comienza a ser mecanizado.

Para Ordóñez (2016) hay dos tipos de barreras que existen para las mujeres en el mercado laboral, la primera es la segregación horizontal que es cuando las mujeres se concentran en ciertos sectores para trabajar y en otros su presencia es escasa. La otra barrera se le conoce como segregación vertical que está estrechamente vinculado con el concepto de '*techo de cristal*', aquí se hace referencia a las mujeres que tienen dificultades al momento del progreso de su carrera profesional y en puestos de alto cargo que generalmente son puestos ocupados por un hombre. Existen muchos obstáculos que son difíciles de identificar.

De ahí nace el concepto de brecha salarial, Sánchez-Mira, (2017) lo define como la diferencia entre los ingresos medios femeninos y masculinos, indicado como porcentaje de los ingresos medios masculinos. Este indicador busca establecer cuánto más es el valor que cobran los hombres sobre las mujeres, cuando el resultado es negativo se concluye que las mujeres cobran más que los hombres. Para que se muestre un efecto a nivel macroeconómico, se determina el impacto que este tiene dentro del mercado laboral, calculado para los grupos de hombres y mujeres. Al término de brecha salarial se le relaciona con la discriminación de género lo cual es erróneo, en la realidad no existen indicadores direccionados a cuantificar esto.

Según Anghel et al., (2019) las brechas entre hombres y mujeres son las diferencias entre dos colectivos no directamente comparables, analizarlas es difícil ya sea de lectura como en su interpretación, estas deben realizarse de una manera en la que esté condicionada las variables que se tomaron en cuenta para su cálculo. Mendoza González et al., (2017) basa la metodología de Oaxaca-Blinder con la teoría del capital humano, la cual utiliza y estima las brechas a través de los años de escolaridad, capacitación y experiencia.

La Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2018) menciona dos métodos para medir la brecha salarial, se debe distinguir entre una brecha salarial sin ajustar y otra ajustada. Los dos conceptos son importantes para la discusión en las diferencias de los salarios y se deben medir de forma distinta. La brecha salarial sin ajustar mide la diferencia bruta del salario medio entre hombres y mujeres, sin importar las diferencias que existen entre ambos según sus características socioeconómicas y cargo de trabajo. Mientras, las brechas salariales ajustadas se miden mediante la diferencia salarial media entre los dos géneros teniendo en cuenta sus diferencias socioeconómicas de los empleados ya sea el nivel educativo, edad, experiencia, entre otras, como también toma en cuenta el tipo de trabajo, contrato, número de horas trabajadas, a qué sector pertenece y más. Este es un indicador confiable, mide el diferencial que hay en los ingresos según el sueldo percibido por el mismo trabajo.

Varios estudios han demostrado que por lo general las diferencias salariales se dan por motivos como el grado de responsabilidad familiar y sus actividades domésticas, y por otro lado, por la existencia de características psicológicas según la aceptación de riesgos mayores y/o poder de negociación.

La existencia de brechas salariales por género tiene origen en los distintos elementos del mercado laboral. Una manera para estudiar los resultados del mercado laboral por grupos, sexo, raza, entre más, es descomponer las diferencias medias en los logaritmos en base a una regresión lineal; la mayoría de esta técnica se puede encontrar en el mercado laboral y en la literatura sobre la discriminación, sin embargo, este método también puede resultar útil en otros campos, el procedimiento se lo conoce como Oaxaca-Blinder, con el propósito de cuantificar la discriminación salarial entre dos grupos homogéneos, como el género.

Se divide en dos componentes, el primero consiste en el cálculo de las brechas de los regresores observables entre hombres y mujeres y el componente dos incluye las características no observables. El objetivo principal de este modelo es obtener cuánto es la divergencia que existe entre hombres y mujeres en consecuencia de las brechas regresoras para cada grupo y que cantidad se puede atribuir a otros factores (Barbosa et al., 2017).

Revisión de literatura

La discriminación o desigualdad de género es un fenómeno que se puede evidenciar en diferentes dimensiones. Desde la perspectiva económica, la discriminación que existe en el mercado laboral es un tema de suma importancia en la mayoría de países del mundo, muchas de las investigaciones se centran en el análisis de la brecha salarial en el mercado laboral entre hombres y mujeres. Varios estudios realizados en América Latina y el mundo han podido comprobar que existe todavía una brecha salarial de género, si bien es cierto que en algunos países se ve reducida dicha brecha, aun así, persiste la discriminación laboral.

Desde tiempos remotos ha existido la brecha salarial por género, y los factores que producen dicha brecha no son exactos. Esta diferencia genera disparidad social y genera discusiones para conciliar propuestas que ayuden a crear soluciones para dicho problema (Araújo, 2014). Diferentes estudios explican que la discriminación según la oferta de trabajo, educación, maternidad, estado civil, entre otros, son los factores que causan que exista una diferencia salarial que pueden ser afectados debido a aspectos ya sean morales, económicos y geográficos y cada uno de ellos impactan de una manera diferente a cada país (Benítez et al., 2018). Por lo tanto, los investigadores buscan identificar cuáles son los factores que ocasionan esta diferencia salarial mediante la aplicación de diferentes metodologías.

Para Díaz (2021) la literatura que existe sobre la brecha y la discriminación salarial para países sub desarrollados no es tan extensa como para países que están más desarrollados, es importante señalar que uno de los factores relevantes en temas como el género es la falta de políticas públicas que apoyen al trabajo familiar. En el Informe Mundial sobre salarios realizado por la Organización Internacional del Trabajo (2019), se señala que el principal motivo de la brecha salarial se da por que las mujeres tienen una mayor tasa de empleo parcial y empleos socialmente menos valorados.

La discriminación también depende de los ingresos percibidos por las empresas o empleadores, que toman en cuenta la producción con rendimientos constantes a escala que ayuda a determinar cuánto es el tiempo que una mujer permanece en el trabajo cuando existe pasividad en la contratación de un individuo cuya utilidad marginal es mayor que su verdadero valor. La situación en el Ecuador se da por cada hombre que gana un dólar en el sector laboral, la mujer recibe solo tres cuartos, un hecho social a las que las mujeres se ven acostumbradas, al ser quienes expresan menores expectativas al momento de ser contratadas, al punto que en América Latina las mujeres solo ocupan hasta el 33% de los mejores puestos disponibles (Sánchez Cañar et al., 2021).

En gran parte de los trabajos que analizan la brecha salarial entre hombres y mujeres usan bases de datos que son extraídas por encuestas realizadas a los hogares sobre sus ingresos. Para su cálculo se basan en métodos de la oferta laboral donde están compuestas por el capital humano que miden las capacidades laborales de las personas. Los autores realizan un modelo sobre las diferencias salariales propuesto por Mincer de oferta laboral y de capital humano en la cual se realiza una regresión clásica usando una variable binaria para explicar el género de la persona y otras variables de control. Como se sabe, la discriminación no solo se puede dar por motivos de diferencias de género e incluso puede haber otros aspectos diferentes al salario; es posible que la brecha salarial se de por otra razón que no sea la discriminación en el sector laboral. En tal sentido, es importante realizar una descomposición de dicha brecha, la mayoría de artículos ha estimado la descomposición de Oaxaca-Blinder en la distribución salarial como metodología, autores como: Carrillo et al. (2018), Anglade et al. (2017), Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez (2018) y Puebla (2018) han realizado análisis en el Ecuador según la metodología mencionada.

En el Ecuador el caso de Urigüen Aguirre et al., (2021) tiene como propósito estudiar la relación entre las diferencias salariales y como la segregación ocupacional afecta a cada uno de ellos, usando datos como la clasificación ocupacional, en la cual, se examina si existe alguna relación estadísticamente significativa entre el ingreso y la parte inexplicable de la brecha. Su metodología se basa en la descomposición de Oaxaca Blinder con datos disponibles en el Ecuador entre el 2010 y 2019. Los resultados no muestran una relación significativa entre la segregación ocupacional y el tamaño de la brecha inexplicable en el salario. De acuerdo con las variables que explican esta diferencia son la edad, tipo de título profesional y su estado civil. Aquí el autor hace recomendaciones sobre fortalecer la participación y permanencia de las mujeres en el sector laboral y que vaya de la mano del cumplimiento de las leyes y normativas ya existentes.

El estudio de Rivera et. Al., (2019), inicia con una revisión teórica sobre la discriminación de género y resume las principales investigaciones sobre el Ecuador. En el caso de este análisis se optó por que el factor para cruzar en el análisis del mercado laboral es el género de las personas que participen dentro de las empresas que operan en el tejido productivo nacional. La razón principal de por qué se escogió este

factor es debido a la prevalencia que este tiene en cuanto a las relaciones inequitativas que han predominado en el mundo del mercado de trabajo. Posteriormente aplica el modelo de Oaxaca Blinder que permite determinar las diferencias entre las variables observables como el género y las variables no observables ligado a la discriminación. Entre los principales resultados, las mujeres para el año 2007 ganaban un 15% menos que los hombres, mientras que para el 2017 se registra esta diferencia en un 9%, si bien es cierto la brecha disminuyó, pero todavía persiste, la mejora en el nivel de educación es uno de los factores que ayuda a que la brecha disminuya.

Para el sector formal en el Ecuador se realizó un análisis de discriminación salarial por Benítez et al. (2018), este estudio se hizo con la ayuda del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos por lo que se usó información de registros administrativos, por lo tanto, sus resultados fueron presentados por rama de actividad y tamaño de empresa. Usando Oaxaca Blinder, se determina que hay discriminación salarial entre hombres y mujeres en casi todas las ramas de actividad, pero en cada una de ellas con niveles distintos. Según la descomposición de la discriminación se puede ver compensada ya que en promedio las mujeres muestran mejores características. En este estudio no se abordan las características sobre las barreras que pueden existir para las mujeres al momento de entrar al mercado laboral. Al momento de analizar a los trabajadores según la rama de actividad, se evidencia una gran dispersión. No obstante, en la mayoría de ramas por actividad las mujeres están con mejores características que los hombres, solo en dos ocurre lo contrario. De igual manera, al observar el elemento que se refiere a la discriminación se puede identificar que en una rama no existe ningún tipo de discriminación. Como conclusión, la data muestra evidencias de que existe una discriminación contra las mujeres, inversamente de que no se observa una brecha salarial en este sentido.

Otros estudios realizados en América Latina como en el caso de Brasil, un trabajo de Araújo (2014) que presenta la desigualdad de ingresos de ambos géneros en el mercado laboral según el capital humano y el capital cultural y social como su estado civil y ocupación, periodo 1992 y 2002. Para su análisis utiliza regresiones cuantílicas además de regresiones por mínimos cuadrados ordinarios y el uso de ecuaciones de los salarios por Mincer (1974). Se usó como variable dependiente el ingreso salarial, fundado en el logaritmo natural del salario por hora donde sus variables independientes son las comparaciones de los ingresos en diferentes grupos (sexo, raza, escolaridad, edad, macro regiones, capital cultural, capital social y ocupación). Sus resultados mostraron que la brecha salarial es una constante en el país, se ha evidenciado que la porción diferencial en escolaridad en mujeres ha disminuido, aun así, las mujeres ganan un 54% en promedio al salario de los hombres.

Un trabajo en Colombia de Barbosa et al., (2017) a través de un análisis cuantitativo busca los factores que crean la discriminación laboral y la brecha salarial entre hombres y mujeres en Colombia, aplica un modelo de diferencias salariales propuesto por Mincer (1974) con el propósito de estudiar las distintas variables que estén relacionadas con dicho problema, tomando en cuenta elementos como su entorno y desarrollo social y económico. Como variable dependiente se toma si tiene o no ingresos y la variable independiente incluye el estado civil, educación y condición de jefe de hogar. Se concluye que en Colombia sí existe una discriminación salarial que afecta al desarrollo de capacidades de las mujeres. Las variables determinantes que relaciona a la brecha son la experiencia en el trabajo y la jefatura del hogar; la experiencia laboral que tengan las mujeres ayuda a la reducción de las brechas. En general, a pesar de las políticas y programas en el sector laboral propuestos para garantizar la equidad y los mismos beneficios para hombres y mujeres, existe una enorme brecha que se ve evidenciada en el ingreso.

En un análisis descriptivo para el estudio de desigualdad de ingresos en el sector laboral identificando los desafíos que existen para una equidad de género. Castillo & Salas (2018) recopilaron datos desde el 2007 al 2017 en el Ecuador, para aplicar un modelo de oferta laboral y capital humano de Mincer (1974) para hombres y mujeres con el método de corrección de Heckman. Como resultados, en Ecuador el fenómeno de discriminación y desigualdad en el mercado laboral entre hombres y mujeres persiste. Los indicadores más importantes son el trabajo, tipo de contrato y factores de vulnerabilidad y estabilidad laboral. Los resultados muestran que las mujeres que son más propensas a tener un menor salario y menos horas de trabajo en comparación con los hombres son las que tienen baja cualificación y esta brecha se refleja más cuando hay la presencia de hijos y cónyuge en el hogar. Sin embargo, la mujer sin importar su estado civil o si tiene hijos o no, siempre está en desventaja con respecto al hombre.

Arceo & Campos (2014) usan la descomposición por cuantiles y estudian la descomposición sobre la brecha salarial periodo 1990 al 2010 en México mediante datos obtenidos por censos. Aquí los autores se concentran en la descomposición por cuantiles del ingreso controlado por sesgo de selección, y explican los contrastes entre los cuantiles altos y bajos en las áreas urbanas y rurales. Como resultado, en el 2010 la brecha salarial de género fue del 6%, concluyendo que la brecha disminuyó para el periodo estudiado, sin

embargo, esta disminución se ve concentrada en la parte donde hay una alta distribución de ingresos y por ende no en la baja. Evidencia que existe desventaja en personas con baja escolaridad y hay un efecto de barrera para las mujeres al momento del progreso en su carrera profesional y tener puestos de alto cargo que son puestos generalmente ocupados por hombres, además de varios obstáculos que no se puede identificar fácilmente.

Finalmente, Ben Yahmed (2018) analiza el caso de Brasil, en base a la brecha salarial entre hombres y mujeres y cómo estas cambia entre los trabajadores que son formales e informales en las zonas urbanas en el 2015, empleando la metodología de descomposición de brechas salariales. Los principales hallazgos muestran que para trabajadores formales la brecha es del 7,6% y para los informales del 5%. También, su estudio es separado por nivel educativo, donde encontró que las mujeres con empleo son quienes tienen características observables (nivel de estudios) menores que a los hombres con empleo.

Un artículo elaborado con datos administrativos de ingresos anuales de Canadá, Reino Unido y Suecia elaborado por Fortin et al., (2017), el cual aplica un enfoque de análisis en las diferencias de ingresos en cargos altos, así como el uso de técnicas de ponderación para el estudio de la brecha salarial por género. El análisis se complementa con la clásica descomposición de Oaxaca Blinder de los salarios por hora utilizando datos de encuestas de la población activa. El documento encuentra que en los aumentos recientes de los ingresos en los cargos más altos llevaron a efectos sustanciales de nadar contra la corriente, explicando que el progreso diferencial de la brecha salarial entre hombres y mujeres a lo largo de los periodos estudiados existe una creciente porción de la brecha que no es explicada por factores tradicionales.

Métodos

El presente estudio de investigación es de carácter exploratorio y descriptivo con un enfoque mixto. Por un lado, se tiene un enfoque cualitativo por la revisión bibliográfica sistemática de la literatura con material basado en artículos con revisión de pares y de preferencia de los últimos 10 años. Por otra parte, el enfoque cuantitativo basado en los datos recopilados por el INEC mediante la encuesta de empleo y desempleo (ENEMDU) para diciembre del 2010 y del 2019; por tanto se trata de un análisis transversal en estos dos momentos en los que se comparan los cambios de la brecha salarial por género en el Ecuador y cuales son las variables que inciden en dicha brecha.

La Encuesta Nacional Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) es una investigación por muestreo probabilístico que tiene el objetivo de medir y dar seguimiento al empleo, desempleo; se puede determinar de esta encuesta el tipo de empleo, cuantas horas se trabaja y los ingresos que percibe cada género. La base de datos utilizada es trimestral (diciembre 2010 y diciembre 2019) con una cobertura a nivel nacional y regional, encuestando aproximadamente a 6 876 hogares en el 2010 y 17 066 viviendas en el 2019. Se trabajó con aquellas personas laboralmente activas de entornos urbanos y rurales y que perciben un salario, en todos los sectores y grupos de ocupación, con edades comprendidas entre 18 y 64 años, con la intención de analizar las brechas salariales y discriminación por género.

Se determinará si hay existencia o ausencia de desigualdad salarial entre hombres y mujeres, manejando información previamente especificada en bases de datos del país. El estudio también sostiene un carácter longitudinal de tendencia, los datos analizados pertenecen a la variable del ingreso en un período de tiempo dado. Para el procesamiento de datos se usan dos softwares como es el SPSS y STATA. Se realizan métodos auxiliares como es el análisis estadístico histórico que ayudan a recoger, presentar, resumir y analizar la investigación mediante gráficos y comparando el género en el periodo estudiado. También se utiliza el análisis econométrico para estudiar la variable ingreso por género, la misma que estaría explicada por variables independientes como: educación, experiencia, instrucción, horas de trabajo.

Se espera que la experiencia laboral (tiempo de trabajo), horas de trabajo por mes, edad, área de residencia, estabilidad laboral, sectorización del trabajo, condición de empleo y nivel de instrucción sean factores influyentes en la determinación de la brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador en los años 2010 y 2019.

Se utiliza la descomposición de Oaxaca Blinder (1973) que busca hallar la brecha salarial entre dos grupos poblacionales que sean homogéneos, como es el género. El modelo se divide en dos componentes, el primero consiste en calcular las brechas de los regresores observables entre ambos y el segundo componente tiene las características que no son observables. Oaxaca Blinder descompone la brecha salarial media en forma logarítmica según a un modelo de regresión lineal. El objetivo principal del análisis es averiguar qué parte de la diferencia entre hombres y mujeres como consecuencia de la brecha regresiva para cada grupo y cuanto se atribuye a otros factores.

Posteriormente, se pretende responder a la pregunta de si existe o no una relación estadísticamente significativa entre la parte observable de la brecha salarial entre hombres y mujeres y la parte no observable. Para verificar la consistencia de los resultados, se aplican dos tipos de descomposición.

Lo principal de la descomposición es el calcular la diferencia de la variable endógena entre ambos géneros como resultado de las diferencias existentes entre las regresoras teniendo en cuenta el modelo estructural.

Los datos utilizados involucran subconjuntos de registros base de la encuesta realizada por el INEC llamada ENEMDU, que contribuyen para obtener un mayor conocimiento sobre la población sobre información relacionada con el mercado laboral y actividad económica.

Considerando dos grupos (A y B); la variable dependiente Y; y un conjunto de variables independientes que son las predictoras. Siendo A (grupo de hombres) y B (grupo de mujeres), donde Y es el logaritmo natural del ingreso o el valor esperado de los ingresos de las mujeres frente a la diferencia de la misma variable para los hombres, y las variables independientes son la educación, estabilidad, horas de trabajo y se plantea la diferencia salarial media:

$$D = E(YA) - E(YB)$$

Aquí, E(Y) indica el valor esperado de la variable dependiente, la cual es explicada por los predictores de cada grupo. Se centra en un modelo lineal como base.

$$Y_i = X_i' \beta + \varepsilon_i$$

Se considera a: A o B como i, X es el vector que abarca las predictoras y a una constante, B es el vector de parámetros y por último e es el error. Al juntar las ecuaciones, la diferencia salarial media se puede explicar por la diferencia media de las predictoras de cada grupo, por lo tanto el modelo lineal tomando en cuenta el valor esperado de las ecuaciones centradas es el siguiente:

$$D = E(YA) - E(YB) = E(XA)' \beta_A - E(XB)' \beta_B$$

Donde YA y YB representan el valor esperado para los hombres y mujeres, se considera que

$$E(Y_i) = E(X_i' \beta + \varepsilon_i) = E(X_i' \beta) + E(\varepsilon_i) = \beta' E(X_i')$$

Suponiendo que $E(\beta) = \beta$ y $E(\varepsilon) = 0$, con lo expresado la descomposición doble será la usada, en la que se expresa un vector de coeficientes no discriminatorios como β^* , reorganizando a D se expresa,

$$D = \{E(XA) + E(XB)\}' \beta^* + E(XA)' (\beta_A - \beta^*) + E(XB)' (\beta^* - \beta_B) = Q + U$$

Teniendo $Q = \{E(XA) + E(XB)\}' \beta^*$; es el primer componente que explica la diferencia entre las variables independientes de cada grupo y $U = E(XA)' (\beta_A - \beta^*) + E(XB)' (\beta^* - \beta_B)$ es el segundo componente de la parte que no es explicada por los otros componentes, se considera los efectos de las diferencias salariales de las predictoras que no se consideraron en la regresión lineal.

Asumiendo la estimación de la muestra, se valora que la discriminación esta dirigida a un solo grupo, se supone la discriminación negativa para las mujeres y no existe discriminación positiva hacia los hombres. $\hat{\beta}^A$, se utiliza como estimador de β^* . El análisis es que la diferencia entre el salario de hombres y mujeres es igual a la suma de las diferencias entre las variables observadas a través de la regresión del modelo y las variables no observadas. Se procede a la estimación de la descomposición entre los dos modelos para hombres y mujeres.

Resultados

Una vez seleccionada las variables que se introducen en el modelo para la unidad de análisis, se pudo generar tablas personalizadas para un análisis descriptivo de cada una de las variables para los dos años 2010 y 2019. A continuación, para el modelo Oaxaca Blinder usando la base de datos según las variables (ingreso mensual, experiencia laboral, horas de trabajo por mes, edad, área de residencia, estabilidad laboral, sectorización de trabajo, condición de empleo y nivel de instrucción), se calculan los logaritmos de cada una y se realiza la descomposición que se basa en una regresión lineal de variables categóricas.

Un problema que se encontró al realizar la descomposición es que se evidenció un sesgo de selección. Este problema ocurre cuando las estimaciones de los retornos se genera a partir de una muestra que no es aleatoria de los trabajadores, y en este caso solo se incluye a personas laboralmente activas que tienen un salario para nuestra base de datos. Para corregir este sesgo que se genera, se utiliza la Corrección de Heckman, que propone incorporar un término (λ) en las estimaciones del ingreso. Una vez corregido los sesgos de selección se corre la descomposición de Oaxaca Blinder. Se determina cuáles son los factores que tienen una influencia dentro de la parte observable (variable dependiente ingresos) de la brecha y qué factores se encuentran en la parte inexplicable. Todo realizado en los software de SPSS y STATA para los datos.

La composición del sector laboral ecuatoriano ha tenido sus variaciones, si bien es cierto que la participación masculina ha encabezado, existe un incremento en la participación de la mujer. En el periodo de estudio de los años 2010 y 2019 tomando en cuenta la situación demográfica en el Ecuador, de acuerdo con el sexo, en el año 2010 tanto para hombres y mujeres se dividían parcialmente en un 50% cada uno y no tuvo gran diferencia a lo largo de los años de la investigación.

Es evidente que en Ecuador la mayor población radica en el sector urbano, si observamos la Tabla 1 de acuerdo con el año 2019 respecto al 2010 se nota un aumento, pues del total de su población, hombres y mujeres en mayor proporción se ubican en la zona urbana. Además, aproximadamente el 60% tiene mínimo una educación de primaria y secundaria, se observa que las mujeres tienen un mejor nivel de instrucción, pues para ambos años el 27% de las mujeres tienen una educación superior universitario teniendo un 50% más que los hombres. En cuanto a la estabilidad laboral, la mayoría de las mujeres tiene un contrato permanente que ha incrementado en el 13% para el 2019, en cuanto a los hombres el trabajo por jornal en ambos años analizados ha representado casi la tercera parte del empleo en el Ecuador, debido que la agricultura, ganadería, caza y silvicultura es la rama de actividad principal en el país.

En cuanto a los sectores de los empleados, la población empleada en el Ecuador para el 2019, se encuentra en condiciones de formalidad. El 55,8% de las mujeres se encuentra en el sector formal, con respecto al año 2010 ha subido 2 puntos porcentuales y para los hombres en el 2010 tenían una participación del 46,8% que ha subido un 6,8% para el año 2019. De acuerdo a la categorización del sector informal que está compuesto por pequeños emprendimientos que utilizan la vivienda del dueño del negocio como lugar de trabajo, aproximadamente el 40% la población empleada se encuentra en condiciones de informalidad, entre diciembre del 2010 y diciembre del 2019 el porcentaje del sector informal no presenta una variación estadísticamente significativa a nivel urbano y rural.

El 8% de las mujeres en el Ecuador en la clasificación de empleo doméstico, conforme a los dos años comparados no tiene un cambio porcentual significativo en el paso del tiempo. La existencia del sector informal se ha transformado en una realidad en la estructura de mercado que está conformado por una población empleada casi de igual número que el sector formal del país.

Tabla 1
Características generales

		2010		2019		Cambios	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Área	Urbano	55,5%	69,2%	62,8%	72,4%	7,3%	3,2%
	Rural	44,5%	30,8%	37,2%	27,6%	-7,3%	-3,2%
Nivel de instrucción	Ninguno	2,8%	2,5%	1,6%	2,0%	-1,2%	-0,5%
	Centro de alfabetización	0,3%	0,5%	0,1%	0,3%	-0,2%	-0,2%
	Primaria	39,4%	29,1%	30,3%	24,6%	-9,1%	-4,5%
	Educación Básica	6,0%	3,4%	4,1%	1,7%	-1,9%	-1,7%
	Secundaria	30,3%	29,7%	32,1%	30,0%	1,8%	0,3%
	Educación Media	4,8%	4,0%	11,3%	8,0%	6,5%	4,0%
	Superior no universitario	0,9%	1,3%	2,4%	2,6%	1,5%	1,3%

	Superior Universitario	14,5%	27,9%	16,5%	27,5%	2,0%	-0,4%
	Postgrado	1,0%	1,6%	1,6%	3,3%	0,6%	1,7%
El trabajo que tiene es	Nombramiento	8,4%	14,1%	9,9%	15,8%	1,5%	1,7%
	Contrato permanente / indefinido / estable o de planta	22,9%	32,2%	36,4%	45,2%	13,5%	13,0%
	Contrato temporal, ocasional o eventual	28,1%	40,4%	21,9%	32,7%	-6,2%	-7,7%
	Por obra, a destajo	3,6%	1,5%	0,6%	0,4%	-3,0%	-1,1%
	Por horas	2,6%	4,1%	0,2%	0,6%	-2,4%	-3,5%
	Por jornal	34,5%	7,7%	31,1%	5,2%	-3,4%	-2,5%
Sector de los Empleados	Sector Formal	46,8%	53,7%	53,6%	55,8%	6,8%	2,1%
	Sector Informal	40,9%	32,1%	37,9%	32,7%	-3,0%	0,6%
	Empleo Doméstico	0,2%	8,8%	0,2%	8,3%	0,0%	-0,5%
	No Clasificados por Sector	12,0%	5,4%	8,2%	3,2%	-3,8%	-2,2%

Fuente: Basado en ENEMDU (2010 y 2019).

Las características laborales en la Tabla 2 se dividen en tres secciones que permiten una mayor información sobre las condiciones del trabajo. La primera sección es la condición de actividad que se divide por el empleo adecuado que comprende una condición donde las personas están satisfechas con las condiciones laborales mínimas desde el punto de vista normativo, dos tipos de subempleo: subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo, son personas con empleo que trabajan menos de 40 horas durante la semana de referencia, recibieron ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo en el mes anterior y están dispuestas a trabajar horas adicionales; el subempleo por insuficiencia de ingresos, son las personas que durante la semana trabajaron igual o más de 40 horas y que en el mes previo a la encuesta recibieron un ingreso menor al salario mínimo, por último está la categoría de otro tipo de empleo inadecuado, abarca a las personas que tienen ingresos menores al salario mínimo y no tienen ni deseo ni disponibilidad para trabajar horas adicionales.

La segunda sección es el grupo de ocupación, es la actividad que se desarrolla en específico por el trabajador dentro de una institución, son las características del puesto de trabajo. Finalmente está la sección sobre la rama de actividad que permite tener una clasificación de donde trabaja una persona según el sector de la economía, esto quiere decir según la clase de bienes o servicios que produce y sobre las características del establecimiento que es definida por la actividad del negocio.

Tabla 2
Características laborales

		2010		2019		Cambios	
		Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres	Hombres	Mujeres
Condición de actividad	Empleo adecuado	56,00%	47,90%	55,60%	48,30%	-0,4%	0,4%
	Subempleo por insuficiencia de tiempo de trabajo	11,20%	12,90%	15,10%	14,50%	3,9%	1,6%
	Subempleo por insuficiencia de ingresos	5,40%	3,40%	4,40%	2,30%	-1,0%	-1,1%

	Otro empleo Inadecuado	27,40%	35,70%	25,00%	34,80%	-2,4%	-0,9%
Grupo de Ocupación	Fuerzas Armadas	0,70%	0,00%	0,40%	0,00%	-0,3%	0,0%
	Personal direct./admin. pública y empresas	1,20%	1,10%	1,40%	1,40%	0,2%	0,3%
	Profesionales científicos e intelectuales	5,10%	12,90%	6,70%	16,20%	1,6%	3,3%
	Técnicos y profesionales de nivel medio	4,10%	7,70%	5,40%	6,60%	1,3%	-1,1%
	Empleados de oficina	3,60%	9,20%	3,00%	5,60%	-0,6%	-3,6%
	Trabajad. de los servicios y comerciantes	10,40%	27,70%	14,20%	32,20%	3,8%	4,5%
	Trabajad. calificados agropecuarios y pesqueros	13,90%	8,60%	24,30%	11,10%	10,4%	2,5%
	Oficiales operarios y artesanos	17,00%	7,40%	17,40%	7,10%	0,4%	-0,3%
	Operadores de instalación. máquinas y montad.	10,80%	1,30%	12,60%	2,10%	1,8%	0,8%
	Trabajadores no calificados	33,30%	24,20%	14,50%	17,80%	-18,8%	-6,4%
Rama de Actividad	Agricultura, ganadería caza y silvicultura	34,60%	14,30%	27,90%	12,60%	-6,7%	-1,7%
	Explotación de minas y canteras	1,30%	0,20%	1,10%	0,30%	-0,2%	0,1%
	Industrias manufactureras	11,60%	10,10%	11,50%	10,40%	-0,1%	0,3%
	Suministros de electricidad, gas y agua	0,70%	0,40%	0,40%	0,20%	-0,3%	-0,2%
	Construcción	11,20%	0,40%	10,50%	0,50%	-0,7%	0,1%
	Comercio, reparac. vehíc. y efect. personales	14,30%	23,70%	15,20%	22,20%	0,9%	-1,5%
	Hoteles y restaurantes	1,90%	7,90%	3,60%	10,70%	1,7%	2,8%
	Transporte, almacenam.y comunicaciones	8,50%	1,90%	9,70%	1,40%	1,2%	-0,5%
	Activ. inmobiliarias, empresariales y alquiler	3,70%	3,40%	0,30%	0,20%	-3,4%	-3,2%
	Administ. pública y defensa; seguridad social	4,80%	3,30%	0,60%	1,30%	-4,2%	-2,0%
	Enseñanza	3,90%	12,30%	3,00%	9,90%	-0,9%	-2,4%
	Activ. servicios sociales y de salud	1,00%	5,90%	1,50%	6,40%	0,5%	0,5%

Otras activ. comunit. sociales y personales	1,60%	5,90%	1,00%	1,00%	-0,6%	-4,9%
---	-------	-------	-------	-------	-------	-------

Fuente: Basado en ENEMDU (2010 y 2019).

Aproximadamente el 50% de los ecuatorianos que trabajan tienen un empleo adecuado, se muestra que desde el 2010 al 2019 este porcentaje se ha mantenido teniendo un cambio porcentual poco significativo, conformado por el 55% de hombres y el 48% de las mujeres en esta categoría para el 2019. La cuarta parte de hombres con trabajo se encuentran con empleo inadecuado mientras que las mujeres se encuentran en un 35%, el empleo inadecuado es el de mayor preocupación debido a la existencia de grandes brechas generadas por factores como es la discriminación en función al género y el tipo de remuneración que está percibe. La calidad de empleo en el Ecuador se ve afectada.

Para el año 2010 el grupo de ocupación principal para los hombres se catalogaba en trabajadores no calificados con un 33,3% de participación pero para el año 2019 esto baja en un 18,8% como resultado para el año 2019 los hombres tuvieron una mayor participación como trabajadores calificados, agropecuarios y pesqueros con una aportación del 24,4% y con una mayor participación del 34% y 28% en los años 2010 y 2019 respectivamente en la rama de agricultura, ganadería y silvicultura; en la segunda rama que destacan es el de comercio teniendo un 15% de participación seguido de un 10% en la rama de construcción para el año 2019. Las mujeres han tenido mayor participación en trabajos de servicios y comerciantes con un 32% para el año 2019, y la rama de actividad que tienen mayor presencia es la del comercio siendo un 22% en el 2019.

Se aprecia en la tabla 3 que, las características de edad y tiempo trabajado en el año 2019 con respecto al 2010 ha incrementado, mientras que las horas de trabajo han disminuido. La edad media de las personas que están ocupadas en mujeres es 36 y 41 años respectivamente en los años de estudio y para los hombres el promedio de edad es de 35 y 40 años, se concluye que las mujeres laboralmente activas suelen tener una edad mayor a que los hombres. El promedio de horas de trabajo en los hombres ha disminuido en 3 horas y para las mujeres en 2,7 horas. De acuerdo a la experiencia (cuántos años trabaja) se tiene un ligero aumento de dos años en ambos casos en el periodo de investigación.

Tabla 3

Características: Edad, horas de trabajo y tiempo trabajando

		Hombres		Mujeres	
		Media	DE	Media	DE
2010	Edad	35,4	11,2	36,1	10,6
	Horas de trabajo	44,6	14,3	39,4	14,8
	Cuántos años trabaja	10,1	10,2	7,8	9,2
2019	Edad	39,9	12,6	40,7	11,8
	Horas de trabajo	41,5	12,5	36,7	13,4
	Cuántos años trabaja	12,3	11,5	9,9	10,6

Fuente: Basado en ENEMDU (2010 y 2019).

La participación de hombres y mujeres en el mercado laboral es una variable clave para determinar la brecha salarial entre ambos, la partición del mercado laboral implica que son los hombres los que en mayor proporción se encuentran trabajando en Ecuador, también existen otros factores que explican la brecha salarial, como la productividad y la discriminación; sin embargo, el análisis es desde la oferta laboral (trabajadores) dado que la información de la PEA es la que se utiliza y no la de las empresas. En esta sección se presenta, mediante la resta entre el ingreso medio de hombres y mujeres expuestos por la ENEMDU, la diferencia de los salarios entre hombres y mujeres. El ingreso medio general de los hombres y de las mujeres se observa en la figura 1, también se percibe notoriamente la brecha salarial en los dos momentos donde se observa las brechas entre cada sexo.

Hay que enfatizar que existe segregación laboral en el mercado, es decir, los hombres en mayor proporción acceden a trabajos que conceden mayores ingresos por razón del nivel técnico de la responsabilidad del cargo que ocupan; entonces, la suma total de los ingresos de los hombres es incluso mayor a los ingresos totales de las mujeres y al realizar el promedio, una parte de este es explicada por las

remuneraciones mucho más altas de los hombres. El promedio de la diferencia salarial entre 2010 es aproximadamente USD 58, que representa el 18% del promedio del ingreso de los hombres. Desde otro punto de vista se podría decir que el 21,8% del total del ingreso medio que percibe la mujer, es la proporción adicional que se necesitaría para igualar el ingreso medio del hombre en el 2010, mientras que en el 2019 una mujer debe aumentar un 17% su sueldo para equiparar al de un hombre. La diferencia salarial en el 2019 entre hombres y mujeres es de aproximadamente USD 73, que representa el 15% del promedio sobre el ingreso de los hombres.

Figura 1

Promedio del ingreso laboral mensual (dólares)



Fuente: Basado en ENEMDU (2010 y 2019).

La brecha salarial de género se analizó más a fondo a través de la descomposición de Oaxaca-Blinder. La aplicación estándar de esta técnica divide la brecha salarial en dos partes, la primera parte se explica por las diferencias en los determinantes de los salarios de acuerdo con el modelo de Mincer, como la educación y la experiencia; y la segunda parte es el efecto que no se puede atribuir a los factores determinantes del salario.

Dado que las muestras para el análisis provienen de fuentes secundarias de información, se empleó la corrección de Heckman para depurar el sesgo de selectividad en la composición de la participación en la fuerza laboral.

Los resultados presentados en la Tabla 4 están expresados en escala logarítmica ya que la variable dependiente se mide en esa escala; además para facilitar la interpretación se los presenta también en la escala original, es decir en dólares. Los resultados que produce la descomposición de Oaxaca-Blinder son la media geométrica de los ingresos laborales en la muestra de cada año, es decir USD 244.73 para los hombres y USD 308.86 para las mujeres en el 2010; y USD 410.25 para los hombres y USD 580.76 para las mujeres en el 2019.

Tabla 4

Brecha total del Ingreso laboral entre hombres y mujeres

Descomposición	2010		2019	
	Coefficiente (logaritmos)	Coefficiente (Dólares)	Coefficiente (logaritmos)	Coefficiente (Dólares)
Hombres	5.73 (0.000)*	308.86 (0.000)*	6.36 (0.000)*	580.76 (0.000)*
Mujeres	5.50 (0.000)*	244.73 (0.000)*	6.01 (0.000)*	410.25 (0.000)*
Diferencia	0.232 (0.015)*	0.792 (0.000)*	0.347 (0.000)*	0.706 (0.000)*
Explicada	-0.052	0.948	-0.044	0.956

	(0.000)*	(0.000)*	(0.001)*	(0.001)*
Inexplicada	-0.149	0.861	-0.297	0.742
	(0.000)*	(0.000)*	(0.000)*	(0.000)*
Interacción	-0.030	0.969	-0.005	0.994
	(0.001)*	(0.001)*	(0.474)	(0.474)

Fuente: ENEMDU diciembre 2010 y 2019, elaboración propia

*Significativo al 5% ($p < 0.05$)

De acuerdo con los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder, se puede ver en la Tabla 4 el p valor es menor al margen de error del 5% por lo que existe una diferencia significativa, para el año 2010 existía una diferencia salarial del 23% y para el 2019 esta brecha se incrementó al 34%. De acuerdo a los resultados obtenidos en la columna de coeficientes en dólares, se observa que en el año 2010 los ingresos laborales mensuales de los hombres superan en promedio \$64 a los ingresos de las mujeres, esta diferencia estimada resulta significativa considerando un margen de error del 5%, por lo que se puede establecer la existencia de un efecto estadísticamente válido de discriminación salarial en ese año a favor de los hombres. Para el 2019 se incrementa la brecha salarial de \$64 a \$170.

Bajo el mismo margen de error, resulta significativo el efecto discriminatorio del componente explicado y el inexplicado tanto en el 2010 como en el 2019, mientras que la interacción entre estos dos componentes no tiene validez estadística en el 2019 por lo que en este componente no se puede analizar la dinámica entre estos dos años de estudio. Comparando la dos columnas del año 2010 y 2019 de coeficientes en dólares de la tabla 4 se observa que: la variable mujer en el año 2019 muestra un ingreso superior aproximadamente en el 67% frente al 2010, tomando en cuenta que hay 9 años de diferencia en los dos momentos estudiados, mientras que para los hombres este aumento del ingreso es del casi 88%.

Mediante la descomposición las predicciones del ingreso laboral para hombres y mujeres, se encontró que existe una diferencia estadísticamente significativa del 4,18% y del 5,82% respectivamente para los dos años en beneficio para los hombres, también se puede observar que la brecha salarial ha aumentado en los dos momentos de estudio y que los hombres son los que tiene un mayor ingreso frente a las mujeres. El coeficiente estimado de la diferencia indica que, la media geométrica del salario de los hombres es superior a la media geométrica del salario de las mujeres en aproximadamente el 20% en el 2010 y 29% en el 2019 (Tabla 4).

En el año 2010 el 22% de la diferencia se centra en la parte explicada que se tiene por el efecto de la discriminación entre hombres y mujeres, el 64% en la parte inexplicada por efecto de las variables determinantes del salario consideradas en la estimación del modelo de Mincer que son las características tomadas en cuenta en el modelo y el restante que es el 13% se encuentra en la interacción entre estos dos componentes. Para el año 2019 la parte explicada conforma el 13% de las diferencias salariales, el 86% por la parte inexplicada y el 1% por la interacción de los dos componentes, esta variable analiza la diferencia salarial al comparar las características de los hombres frente a a los coeficientes estimados para las mujeres y las características de las mujeres en relación a los coeficientes estimados para los hombres (Tabla 4).

Al ajustar los niveles de capital humano en las mujeres en los mismos niveles que de los hombres, aumentaría los salarios de las mujeres en el 5,2% durante el 2010 y en 4,4% para el 2019; esto sugiere que las brechas salariales en el Ecuador, no están relacionadas con la oferta laboral, o son suficientemente altos como para compensar y superar el factor de género (Tabla 4).

En referencia a los factores que fortalecen las brechas de salario (explicada) entre hombres y mujeres, se observó en la Tabla 5 que, para el año 2010 a mayor experiencia y horas de trabajo por mes se reduce la brecha salarial, influyen positivamente a igualar el ingreso de las mujeres con los hombres mientras que al tener mayor educación, estabilidad laboral y condición de empleo adecuado, estos factores no ayudan a reducir la brecha salarial, esto afecta negativamente al ingreso de las mujeres a diferencia de los hombres.

Además se observó que la discriminación por género en los ingresos se fortalece por factores que deberían contribuir a disminuirla, en el caso ecuatoriano los ingresos de una mujer no mejoran significativamente incluso estando en un sector de empleo adecuado, o teniendo un nivel extra de instrucción educativa. En el 2019 esta situación permanece similar a lo descrito para el 2010, como se puede observar en la Tabla 5. Con la particularidad que en el año 2019 los coeficientes asociados a la estabilidad

laboral y la condición de empleo tienen un impacto negativo más profundo en la existencia de la brecha salarial.

Tabla 5
Factores que intervienen en la brecha salarial explicada

Variable	2010		2019	
	Coefficiente (logaritmos)	Coefficiente (Niveles)	Coefficiente (logaritmos)	Coefficiente (Niveles)
Educación	-0.075 (0.000)*	0.927 (0.000)*	-0.005 (0.000)*	0.994 (0.000)*
Experiencia	0.034 (0.000)*	1.035 (0.000)*	0.025 (0.000)*	1.026 (0.000)*
Horas de trabajo por mes	0.019 (0.000)*	1.019 (0.000)*	0.011 (0.000)*	1.011 (0.000)*
Estabilidad Laboral	-0.025 (0.000)*	0.975 (0.000)*	-0.029 (0.000)*	0.970 (0.000)*
Condición de empleo adecuado	-0.006 (0.444)	0.993 (0.444)	-0.047 (0.000)*	0.954 (0.000)*

Fuente: ENEMDU diciembre 2010 y 2019, elaboración propia

*Significativo al 5% (p<0.05)

Con respecto a los factores sobre la oferta laboral que no evidencian un impacto directo en la brecha salarial (inexplicada) en los ingresos laborales de los hombres con respecto a las mujeres, se observa en el 2010 (Tabla 6) la estabilidad laboral mostró un impacto positivo y significativo para igualar los salarios entre hombres y mujeres, mientras que la educación, la experiencia, las horas de trabajo por mes y la condición de empleo adecuado llevan a profundizar las brechas de ingreso laboral. Para el 2019 los factores laborales estadísticamente significativos que influyeron negativamente a la brecha salarial son la experiencia y la condición de empleo adecuado mientras que la educación ayuda positivamente a reducir dicha brecha; las horas de trabajo al mes y la estabilidad laboral no resultan significativas para el 2019.

Tabla 6
Factores que intervienen en la brecha salarial inexplicada

Variable	2010		2019	
	Coefficiente (logaritmos)	Coefficiente (Niveles)	Coefficiente (logaritmos)	Coefficiente (Niveles)
Educación	-0.049 (0.0182)*	0.951 (0.182)*	0.085 (0.007)*	1.088 (0.007)*
Experiencia	-0.059 (0.000)*	0.942 (0.000)*	-0.038 (0.001)*	0.962 (0.001)*
Horas de trabajo por mes	-0.094 (0.024)*	0.909 (0.024)*	0.058 (0.278)	1.059 (0.278)
Estabilidad Laboral	0.043 (0.000)*	1.044 (0.002)*	0.015 (0.417)	1.015 (0.417)

Condición de empleo adecuado	-0.051 (0.005)*	0.949 (0.005)*	-0.046 (0.049)*	0.954 (0.049)*
------------------------------	--------------------	-------------------	--------------------	-------------------

Fuente: ENEMDU diciembre 2010 y 2019, elaboración propia

*Significativo al 5% ($p < 0.05$)

Discusión

En medio de este escenario situacional, en la literatura se evidencia una visión en la cual el mercado laboral ecuatoriano exhibe una desigualdad de la brecha salarial de género, en donde, a pesar de que, la data de registros obtenidos permite confirmar que la discriminación laboral de género ha disminuido en el año 2019 comparado con datos del 2010, aún despiega una brecha salarial significativa.

Ben Yahmed (2018) analiza las diferencias salariales entre hombres y mujeres entre los trabajadores que son formales e informales junto con su nivel de instrucción, por otro lado, Uriguen Aguirre et al., (2021) en su estudio analizó las diferencias salariales entre género con las diferentes ocupaciones y experiencia laboral que tienen cada parte. Fortin et al., (2017), aplica un enfoque de análisis en las diferencias de ingresos de los salarios por horas de trabajo. Todos estos enfoques son similares a los aplicados al estudio el cual analiza las diferencias salariales basadas en diferentes variables tales como; ingreso mensual, experiencia laboral, horas de trabajo, edad, área de residencia, estabilidad laboral, sectorización de trabajo, condición de empleo y nivel de instrucción, dando una brecha salarial más certera a las anteriores mencionadas.

Benítez et al. (2018), en su estudio muestra que existe discriminación y desigualdad salarial entre hombres y mujeres en casi todas las ramas de actividad, sin embargo, cada una de ellas tiene niveles distintos. Para Castillo & Salas (2018) la discriminación y desigualdad entre hombres y mujeres se da por las condiciones de trabajo, tipo de contrato, factores de vulnerabilidad y estabilidad laboral. Por lo contrario, para Uriguen Aguirre et al (2021) la discriminación y desigualdad se da condiciones psicofísicas de hombres y mujeres, antecedentes culturales, tradiciones o hábitos. No obstante, en el estudio realizado la principal muestra de discriminación y desigualdad salarial se da por factores como la educación, estabilidad laboral y condición de empleo adecuado que son las variables que afectan negativamente a la brecha.

Finalmente, tanto Uriguen Aguirre et al (2021), Rivera et al. (2019), Benítez et al. (2018), Castillo & Salas (2018), como el presente estudio coinciden que existe una brecha salarial y pre existen diferencias inexplicables de acuerdo a los resultados obtenidos, por lo que las diferencias salariales parecen ser, en gran medida, el resultado de otros factores difíciles de incluir en el modelo, es por ello que el mercado laboral ecuatoriano requiere de reformas que hagan énfasis en promover la igualdad de oportunidades tanto en el acceso como en las condiciones del empleo.

Anker et al., (1998) enfatiza que la principal debilidad que tienen los estudios que se concentran en investigar si ha incrementado o disminuido la discriminación salarial y segregación ocupacional, es buscar herramientas que no intentan analizar cuales son los motivos que generan dichos cambios. Las investigaciones tienen en común en hacer un análisis cuantitativo que determine las brechas salariales y es que los factores con los que se miden no parecen estar influidos por variables económicas, sino están influenciadas por factores sociales donde las mujeres a pesar de los avances sobre la igualdad de género sigue existiendo desigualdades hacia ellas.

Una pregunta importante que se debe abordar es hasta qué punto es factible disminuir la segregación ocupacional, mediante la transformación de modelos y estereotipos que una sociedad promueve. Se debe realizar estudios para comprender cuales son los medios necesarios para terminar con las dificultades que limitan a las mujeres a la participación en el mercado laboral, donde se ven afectadas en su desarrollo personal, profesional y nivel de ingresos.

El rol de las mujeres ha cambiado notablemente, hay un incremento de capital humano, mayor nivel educativo y una inclusión laboral superior. La distribución de participación de hombres y mujeres en el mercado laboral está evolucionando, existe una mayor participación, aun así sea lenta, se refleja un enfoque que busca una paridad ocupacional que se ve influenciada por la preferencia de ciertos puestos de trabajo por parte de los trabajadores.

Los datos que se han planteado en esta investigación comprueban que existe una brecha salarial entre hombres y mujeres en el Ecuador años 2010 y 2019, esto quiere decir que hay actualmente un fenómeno en el mercado laboral ecuatoriano. Estudios buscan reconocer cuales son las variables relacionadas con la brecha salarial y cuantificar sus niveles en un espacio de tiempo. Aun así, es necesario

continuar con investigaciones que se enfoquen en los aspectos sociales, que ayuden a identificar cuales son las razones que producen dichas diferencias. El estudio de la brecha salarial ayuda a entender cual es la posición actual de las mujeres en un nivel social, laboral y económico. Muestra las posibilidades de las mujeres de forma real para que así puedan tener una participación en el mercado laboral, donde desarrollen capacidades en diferentes puestos de trabajo y que en ellos tengan los mismos beneficios que los hombres, obteniendo los mismos ingresos y beneficios. La percepción que tienen sobre sí mismas es fundamental para conseguir una sociedad con posibilidades más justas y equitativas.

Conclusión

El estudio realizado demuestra que en el Ecuador sí existe una brecha salarial por género, que afecta a las mujeres en su desarrollo de capacidades sociales y en la participación de la economía del país. En general, los resultados obtenidos a través de un análisis econométrico de los datos permiten probar que sin importar las políticas y programas que buscan garantizar la equidad entre hombres y mujeres en el mercado laboral para que los hombres y mujeres obtengan los mismos beneficios de acuerdo con sus actividades, no existe ningún tipo de política laboral que busque disminuir las brechas de acceso a empleos de calidad con igualdad de salarios. Existe una brecha que se refleja en el ingreso y que esta ha aumentado en el último año, a pesar de que se observó un incremento en el nivel de educación para las mujeres.

Se identifica la existencia de discriminación para las mujeres en el empleo, ellas son quienes tienen mayores niveles de desempleo en relación con los hombres. Las mujeres tienen un alto porcentaje en condiciones de empleo inadecuado. En Ecuador, la principal actividad es la de agropecuarios y pesqueros donde se tiene la mayor participación por parte de los hombres, seguido del comercio; las mujeres se concentran en el sector de servicios.

Existe acceso a la educación tanto para hombres como para mujeres, no hay discriminación para el acceso a todos los niveles de educación. El desafío está en aumentar y mantener el cumplimiento de la educación y sus distintos niveles. Las mujeres son quienes tienen mayores tasas de asistencia en los diferentes niveles educativos, aun así, no cuentan con las mismas oportunidades de acceso a empleos adecuados y tienen un salario inferior al de los hombres. Esto demuestra que teniendo mejores características a nivel educativo tienen mayor presión para alcanzar altos cargos.

Entre los objetivos específicos se encuentra establecer las brechas salariales entre hombres y mujeres. La investigación demostró mediante la descomposición de Oaxaca-Blinder que la brecha salarial para el año 2010 era del 23,3% y este incremento en un 11,5 punto porcentual para el año 2019. Se observa que, en el año 2019, las predicciones del ingreso laboral para hombres y mujeres tiene una diferencia estadísticamente significativa de 5,82% a favor de los hombres. De esta brecha, el 13% es explicada por las diferencias en las características observables, el 86% forma parte de las características no observables de la diferencia y el restante que es el 1% se les atribuye a las diferencias por la interacción de los dos componentes, observables y no observables.

Según los resultados obtenidos sobre los ingresos de hombres y mujeres, existen diferencias inexplicables lo que cuestiona el fenómeno de discriminación salarial en el mercado laboral ecuatoriano. Dichas diferencias salariales se pueden atribuir a factores difíciles de incluir en el modelo como son las características socioculturales.

También se concluye que la experiencia y horas de trabajo al mes son variables determinantes que están relacionadas con la brecha salarial en el país. Por un lado, se comprueba que cuando existe mayor experiencia y más horas de trabajo al mes esto genera un mayor incremento en el ingreso, por lo que los hombres tienen mayor incidencia y esto amplía considerablemente la brecha. Por otro lado, la educación, estabilidad laboral y condición de empleo adecuado tiene una incidencia negativa, por cada punto porcentual esta disminuye el ingreso.

En el análisis podemos comprobar que comúnmente los hombres son tomados en cuenta primero que las mujeres cuando hay disponibilidad de trabajo, a pesar de que las mujeres tienen mejores características en cuanto al nivel de instrucción. Se puede intuir que a pesar de que las mujeres han sido consideradas como parte importante en los procesos de desarrollo económico y competitividad, aún existen barreras a nivel cultural y social, incluso por que para las empresas implica un mayor costo dar permisos por maternidad.

Si bien es cierto que se busca la igualdad de condiciones en los derechos laborales, es primordial generar políticas públicas para el trabajo y empleo, que conceda las mismas oportunidades a hombres y mujeres al momento de acceder a empleos y calidad y de alto cargo y que las empresas tengan políticas que

busquen igualdad de oportunidades para sus empleados. De igual manera, es necesario el fortalecimiento de la participación y permanencia en el trabajo por parte de las mujeres. El Estado debe promover y crear leyes y políticas públicas que distinguen el trabajo de las mujeres. Por último, deben reconocer el papel de la mujer en sus actividades tanto en la vida pública como en la vida laboral y en la de ámbito privado y familiar.

Referencias

- Abu-Ghaida, D., & Klasen, S. (2004). The costs of missing the Millennium development goal on gender equity. *World Development*, 32(7), 1075–1107. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2004.02.003>
- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Analysis of labor discrimination against women in Ecuador 2007-2016. In *Convergencia* (Vol. 25, Issue 78, pp. 13–41). Universidad Autónoma del Estado de México. <https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>
- Anghel, B., Conde-Ruiz, J. I., & de Artíñano, I. M. (2019). Brechas salariales de género en España. *Hacienda Pública Española*, 229(2), 87–119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Anglade, B., Useche, P., & Deere, C. D. (2017). Decomposing the Gender Wealth Gap in Ecuador. *World Development*, 96, 19–31. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.02.003>
- Anker, R., Melkas, H., & Korten, A. (1998). *Gender-based occupational segregation in the 1990's*. <http://www.ilo.org/public/english/>
- Aquilini, G. de H., & Lino, P. (2003). O sobre-desemprego e inatividade das mulheres na metrópole paulista. *Estudos avançados*, 17–34.
- Araújo, A. (2014). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica- el impacto del capital humano, cultural y social. *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, 223, 287–316.
- Arceo, e., & campos, r. (2014). Evolución de la brecha salarial de género en México. *El trimestre económico*, 619–653.
- Arriagada, I. (2005). *Dimensiones de la pobreza y políticas desde una perspectiva de género*.
- Barbosa, w. J., castañeda, j. B., de, u., salle, l. A., de, f., Bogotá, e. (2017). *Determinantes de las diferencias salariales y laborales por género, un análisis econométrico para Colombia entre los años 2005-2014 nombres y apellidos*.
- Ben Yahmed, S. (2018). Formal but Less Equal. Gender Wage Gaps in Formal and Informal Jobs in Urban Brazil. *World Development*, 101, 73–87. <https://doi.org/10.1016/j.worlddev.2017.08.012>
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). *Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos*.
- Carrillo, P., Buenaño, M. ; E., Lucía López, A., Fernando, ;, Analí A K Brindar, V., & Conocimiento Cuenta, T. (2018). Las brechas salariales público-privado e índices de bienestar: un análisis de microsimulación para Ecuador. *Analítica, Revista de Análisis Estadístico*, 15. <https://sites.google.com/site/paulacarrillomaldonado/>
- Castillo, J. G., & Salas, C. (2018). Labor stability and income inequality: a gender perspective. *Cuestiones Económicas*, 28.
- Confederación Española de Organizaciones Empresariales. (2018). *Análisis de la brecha salarial de género en España*.

- Díaz, F. S. (2021). Evolution and analysis of salary discrimination by gender in Chile. *Trimestre Económico*, 88(349), 39–75. <https://doi.org/10.20430/ETE.V88I349.984>
- Fortin, N. M., Bell, B., & Böhm, M. (2017). Top earnings inequality and the gender pay gap: Canada, Sweden, and the United Kingdom. *Labour Economics*, 47, 107–123. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2017.05.010>
- Gálvez, T. (2002). Economic Aspects of Gender Equity. Santiago, Chile: CEPAL. *CEPAL Serie Mujer y Desarrollo*.
- INEC. (2019). *Directorio de Empresas y Establecimientos 2018*.
- Mendoza González, M. Á., Cardero García, M. E., & Ortiz García, A. S. (2017). Algunos hechos estilizados y explicativos sobre el diferencial y la discriminación salarial por sexo en México, 1987-2015. *Investigación Económica*, 76(301), 103–135. <https://doi.org/10.1016/j.inveco.2017.12.004>
- Miedes, B., & Asensio, Ma. J. (2003). *La estructura de la oferta laboral en el mercado de trabajo local*.
- Öjemark, M. H., de Producción, D., Luchini, C., Crozet, M., de Portada, D., Button, G., Netter, T., Beau-Champ, C., Elsaesser, L., & Mehra-Kerpelman, K. (2009). *Mujeres en el trabajo, pasado y presente: como la noche y el día*. 2–5. www.oit.org/communication
- Ordóñez, Y. L. (2016). Discriminación laboral por razón de género. *Lan Harremanak. Revista de Relaciones Laborales*, 32, 262–277. <https://doi.org/10.1387/lan-harremanak.15417>
- Organización Internacional del Trabajo. (n.d.). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina*.
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018 / 19 ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?*
- Puebla, D. (2018). Brechas salariales por género con un enfoque de ocupación y tamaño de empresa: descomposición por cuantiles. *Analítica, Revista de Análisis Estadístico*, 16.
- Rivera, j., & Araque, w. (2019). La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano-opportunidades y desafíos. *Cuestiones económicas*, 29.
- Sanchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., & Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48–55. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>
- Sánchez-Mira, N. (2017). The Gender Pay Gap and Gender Inequalities in the Labour Market. A Revision of Theoretical Approaches and Empirical Contributions. *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 4, 87. <https://doi.org/10.5565/rev/aiet.56>
- Uriguen Aguirre, P. A., Martínez Valarezo, J. D., & Carrión Ayala, V. E. (2021). Diferencias Salariales y Segregación Ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 129–144. <https://doi.org/10.33890/innova.v6.n1.2021.1454>