



Universidad
Nacional
de Loja

Universidad Nacional de Loja

Facultad Jurídica, Social y Administrativa

Carrera de Economía

**Análisis de la disparidad salarial por género en función del nivel de
instrucción en el mercado laboral ecuatoriano: Un estudio de las brechas
durante el periodo 2023**

**Trabajo de integración curricular
previo a la obtención del título de
Economista**

AUTORA:

Shiomara Nayzeth Villalta Armijos

DIRECTOR:

Econ. Nora Elizabeth Vega Chamba. Mg. Sc.

Loja-Ecuador

2025



Universidad
Nacional
de Loja

**Sistema de Información Académico
Administrativo y Financiero - SIAAF**

CERTIFICADO DE CULMINACIÓN Y APROBACIÓN DEL TRABAJO DE INTEGRACIÓN CURRICULAR

Yo, **VEGA CHAMBA NORA ELIZABETH**, director del Trabajo de Integración Curricular denominado **Análisis de la disparidad salarial por género en función del nivel de instrucción en el mercado laboral ecuatoriano: Un estudio de las brechas durante el periodo 2023**, perteneciente al estudiante **SHIOMARA NAYZETH VILLALTA ARMIJOS**, con cédula de identidad N° **1150113122**.

Certifico:

Que luego de haber dirigido el **Trabajo de Integración Curricular**, habiendo realizado una revisión exhaustiva para prevenir y eliminar cualquier forma de plagio, garantizando la debida honestidad académica, se encuentra concluido, aprobado y está en condiciones para ser presentado ante las instancias correspondientes.

Es lo que puedo certificar en honor a la verdad, a fin de que, de así considerarlo pertinente, el/la señor/a docente de la asignatura de **Integración Curricular**, proceda al registro del mismo en el Sistema de Gestión Académico como parte de los requisitos de acreditación de la Unidad de Integración Curricular del mencionado estudiante.

Loja, 31 de Enero de 2025



Firmado electrónicamente por:
NORA ELIZABETH VEGA
CHAMBA

F) _____

**DIRECTOR DE TRABAJO DE INTEGRACIÓN
CURRICULAR**



Certificado TIC/TT.: UNL-2025-000156

1/1
Educamos para **Transformar**

Autoría

Yo, Shiomara Nayzeth Villalta Armijos, declaro ser autora del presente Trabajo de Integración Curricular y eximo expresamente a la Universidad Nacional de Loja y a sus representantes jurídicos de posibles reclamos y acciones legales, por el contenido del mismo.

Adicionalmente, acepto y autorizo a la Universidad Nacional de Loja la publicación de mi Trabajo de Integración Curricular en el Repositorio Digital Institucional – Biblioteca Virtual.

Firma: _____

Cédula de identidad: 1150113122

Fecha: 28 de abril de 2025

Correo electrónico: shiomara.villalta@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 096 956 5910

**Carta de autorización por parte del autor para consulta, reproducción parcial o total,
y/o publicación electrónica del texto completo**

Yo, **Shiomara Nayzeth Villalta Armijos**, declaro ser autora del Trabajo de Integración Curricular titulado “**Análisis de la disparidad salarial por género en función del nivel de instrucción en el mercado laboral ecuatoriano: Un estudio de las brechas durante el periodo 2023**”, como requisito para optar por el título de Economista. Autorizo al Sistema Bibliotecario de la Universidad Nacional de Loja para que, con fines académicos, muestre la producción intelectual de la Universidad, a través de la visibilidad de su contenido en el Repositorio Institucional.

Los usuarios pueden consultar el contenido de este trabajo en el Repositorio Institucional, en las redes de información del país y del exterior con las cuales tenga convenio la Universidad.

La Universidad Nacional de Loja, no se responsabiliza por el plagio o copia del Trabajo de Integración Curricular que realice el tercero.

Para constancia de esta autorización, en la ciudad de Loja, a los dieciocho días del mes de febrero de dos mil veinticinco.

Firma: _____

Autora: Shiomara Navezth Villalta Armijos

Cédula: 1150113122

Dirección: Loja

Correo electrónico: shiomara.villalta@unl.edu.ec

Teléfono o Celular: 096 956 5910

DATOS COMPLEMENTARIOS

Director del Trabajo de Integración Curricular: Econ. Nora Elizabeth Vega Chamba

Dedicatoria

Este trabajo les dedico a todas las mujeres que, a pesar de enfrentar la injusticia de ganar menos que sus colegas hombres, continúan luchando con valentía y determinación en cada rincón del mundo laboral. Su esfuerzo diario, su dedicación inquebrantable y su resiliencia son un faro de esperanza que ilumina el camino hacia la equidad. Ustedes son las pioneras que desafían estereotipos, rompen barreras y demuestran que el talento y la capacidad no tienen género.

Cada día, enfrentan desafíos que van más allá de las cifras en un salario, desde la lucha por ser escuchadas hasta la búsqueda de oportunidades que reconozcan su valía. No obstante, a pesar de estos obstáculos, siguen avanzando con fuerza y pasión, convirtiéndose en modelos a seguir para las generaciones venideras. Su compromiso por la igualdad y la justicia es una inspiración para todos, y su lucha no pasa desapercibida.

Que cada paso que dan hacia la equidad y el reconocimiento de su trabajo inspire cambios significativos en la sociedad y en el mercado laboral. Este homenaje es para ustedes, que merecen ser valoradas y recompensadas justamente por su talento, esfuerzo y dedicación.

Que nunca se olviden de su inmenso valor y de la huella que dejan en el mundo. Juntas, continuaremos luchando por un futuro donde la igualdad sea una realidad y no solo un ideal.

Shiomara Nayzeth Villalta Armijos

Agradecimiento

En primer lugar, quiero expresar mi más profundo agradecimiento a Dios, cuya guía y fortaleza me han acompañado en cada paso de este camino. Su luz me ha inspirado y me ha dado las fuerzas necesarias para superar los desafíos y llegar a este momento tan significativo en mi vida.

A mis amados padres, Gladys Mileny Armijos Ruiz y Max Dumany Villalta Otero, quienes han sido mi mayor apoyo y ejemplo de esfuerzo, dedicación y amor incondicional. Su confianza en mí, sus palabras de aliento y su sacrificio constante son el motor que me impulsa a seguir adelante y alcanzar mis metas.

A mis hermanos, Jeancarlo y Jubelkys, quienes siempre han estado a mi lado, siendo cómplices de mis sueños y brindándome su apoyo incondicional. Su presencia en mi vida me llena de alegría y fortaleza.

A mi pequeña hija, Jade Sofía, quien ha sido mi mayor inspiración y motivo de lucha. Tu sonrisa, tu ternura y el amor inmenso que traes a mi vida han sido mi motor durante este proceso. Todo lo que hago es y será siempre pensando en darte un futuro lleno de amor y oportunidades.

A mi pareja, Aron Jaramillo por estar presente en cada momento, por creer en mí incluso cuando mis fuerzas flaqueaban, y por ser mi refugio en los días difíciles. Tu compañía ha sido invaluable durante este proceso.

A mis amigos, quienes con su amistad, palabras de motivación y cariño han hecho más llevadera esta etapa. Gracias por siempre estar ahí, alentándome a no rendirme.

Quiero expresar mi especial gratitud a mi directora de tesis, la Econ. Nora Vega, cuya orientación, paciencia y conocimientos fueron fundamentales para la realización de este trabajo. Gracias por ser una guía en este camino, por confiar en mis capacidades y por compartir conmigo su experiencia.

Asimismo, agradezco al Econ. Julio Granda, por su apoyo y colaboración durante este proceso. Su disposición y valiosos aportes marcaron una diferencia significativa en la culminación de este proyecto.

Shiomara Nayzeth Villalta Armijos

Índice de contenidos

Certificación.....	ii
Autoría.....	iii
Carta de autorización.....	iv
Dedicatoria	v
Agradecimiento.....	vi
Índice de contenidos	vii
Índice de tablas	ix
Índice de Figuras.....	ix
Índice de anexos.....	ix
1. Título	1
2. Resumen	1
Abstract.....	2
3. Introducción	3
4. Marco Teórico	5
4.1. Antecedentes	5
4.1.1. Definición de Discriminación Salarial.....	5
4.1.2. Tipos que contribuyen a la discriminación salarial	5
Discriminación por Género.	5
Discriminación por Embarazo.	6
Discriminación por Edad.	6
Discriminación por Etnia.....	6
4.1.3. Clasificación de los Tipos de discriminación salarial.....	6
Directa.	6
Indirecta.....	6
Múltiple.	6
Acoso discriminatorio.....	6
Persecución.....	7
Por asociación.....	7
Por error.....	7
4.1.4. Teorías de discriminación laboral.....	7
4.1.5. Medidas que se han fomentado en Ecuador para la igualdad de género en el mercado laboral	10
4.2. Evidencia Empírica	12

4.2.1.	<i>Evidencia Internacional</i>	12
4.2.2.	<i>Evidencia Regional</i>	13
4.2.3.	<i>Evidencia Nacional</i>	15
5.1.	Tratamiento de datos	17
5.2.	Estrategia Metodológica.....	18
5.2.1.	Objetivo Específico 1.....	18
5.2.2.	Objetivo Específico 2.....	19
5.2.3.	Objetivo Específico 3.....	21
6.	Resultados	23
6.1.	Objetivo Específico 1	23
6.2.	Objetivo Específico 2	31
6.3.	<i>Objetivo Específico 3</i>	34
7.	Discusión	43
7.1.	Objetivo Específico 1	43
7.2.	Objetivo Específico 2	45
7.3.	Objetivo Específico 3	46
8.	Conclusiones	48
9.	Recomendaciones	49
10.	Bibliografía	51
11.	Anexos	60

Índice de tablas

Tabla 1. Descripción de las variables	17
Tabla 2. Estadísticas Descriptivas	24
Tabla 3. Descomposición con el modelo Oaxaca.	31
Tabla 4. Descomposición componentes explicados y no explicados	34
Tabla 5. Rama de Actividad de Mujeres por Quintiles de Ingreso	41
Tabla 6. Rama de Actividad de Hombres por Quintiles de Ingreso	42

Índice de Figuras

Figura 1. Nivel de Escolaridad de la Población Económicamente Activa (PEA) de las mujeres..	25
Figura 2. Mujeres en el mercado laboral.....	26
Figura 3. Ingreso promedio por Género y Nivel Educativo	27
Figura 4. Ingreso Promedio por Género y Tipo de Establecimiento donde Estudió	28
Figura 5. Ingreso Promedio por Género y Sector	29
Figura 6. Ingreso Promedio por Género y Tipo de Contrato	30
Figura 7. Ingreso Promedio por Género y Área Geografica	31
Figura 8. Distribución del Logaritmo del Ingreso por Quintiles y Género	35
Figura 9. Nivel de Escolaridad de las mujeres por Quintiles de Ingreso	36
Figura 10. Nivel de Instrucción de los hombres por Quintiles de Ingreso	37
Figura 11. Mujeres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso	38
Figura 12. Hombres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso.....	39

Índice de anexos

Anexo 1. Certificado de traducción del Abstract.....	60
Anexo 2. Descomposición de Oaxaca detallada del componente explicado y no	61
Anexo 3. Nivel de Instrucción de las mujeres por Quintiles de Ingreso	62
Anexo 4. Nivel de Instrucción de los hombres por Quintiles de Ingreso	62
Anexo 5. Mujeres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso	62
Anexo 6. Hombres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso	62

1. Título

Análisis de la disparidad salarial por género en función del nivel de instrucción en el mercado laboral ecuatoriano: Un estudio de las brechas durante el periodo 2023

2. Resumen

La discriminación salarial de género en Ecuador se evidenció en la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, donde las mujeres recibieron en promedio 69 dólares menos al mes por el mismo trabajo. En enero de 2024, el ingreso promedio de los hombres fue de 608,0 dólares, mientras que el de las mujeres fue de 539,0 dólares. El estudio analizó cómo el nivel de instrucción influye en estas brechas salariales, considerando la educación como un factor clave para acceder a mejores oportunidades laborales. La investigación utilizó el modelo de regresión uniecuacional de Mincer para descomponer la brecha salarial, además del método de Oaxaca-Blinder para calcular la discriminación salarial y un análisis de quintiles para observar el impacto del capital humano en la distribución de salarios. Los resultados revelaron que la brecha salarial en Ecuador alcanzó un 35,6%, siendo la discriminación laboral un factor determinante. A pesar de los avances en la educación y la participación femenina, las mujeres enfrentaron obstáculos significativos que limitaron su acceso a empleos bien remunerados. Se encontró que el desempleo femenino se situó en 4,2% en marzo de 2024, en comparación con el 3,4% masculino. Las conclusiones enfatizaron la necesidad de implementar políticas públicas que promuevan la equidad salarial y el acceso a oportunidades laborales para las mujeres. Se recomendaron programas de capacitación y auditorías salariales para garantizar la transparencia en las compensaciones.

Palabras clave: Brecha Salarial, Género, Discriminación

Códigos JEL: C52, C13, J71

Abstract

Gender wage discrimination in Ecuador was evident through the income gap between men and women, with women receiving on average US\$69 less per month for the same work. In January, men's average income was \$608,0, while women's income was \$539,0 in 2024. The study analyzed how educational attainment influences these wage gaps, with education as a key factor in accessing better job opportunities. The research used Mincer's one-equation regression model to decompose the wage gap, as well as the Oaxaca-Blinder method to calculate wage discrimination and a quintile analysis to observe the impact of human capital on the wage distribution. The results revealed that the wage gap in Ecuador reached 35,6 per cent, with discrimination at work being a determining factor. Despite advances in education and female participation, women faced significant obstacles that limited their access to well-paid jobs. Female unemployment was found to stand at 4,2 per cent in March 2024, compared to 3,4 per cent for men. The findings emphasized the need to implement public policies that promote pay equity and access to job opportunities for women. Training programmers and wage audits were recommended to ensure transparency in compensation.

Keywords: Wage gap, gender, discrimination

JEL codes: C52, C13, J71

3. Introducción

La discriminación en el ámbito laboral entre hombres y mujeres aún persiste en el mundo y Ecuador no es la excepción. Según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en Ecuador las mujeres reciben en promedio 69 dólares menos que los hombres en sus salarios mensuales por el mismo trabajo. De acuerdo con la última Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), en enero de 2024, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo fue de USD 608,0, mientras que para una mujer con empleo fue de USD 539,0. Asimismo, en un estudio realizado por Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022), se encontró que existe una brecha salarial del 35,6% explicada principalmente por la discriminación en el mercado laboral, que afecta en gran medida a las mujeres ecuatorianas.

Al compararlo con un país cercano, en Colombia los salarios de los hombres son un 3,65% superior a los salarios de las mujeres. Sin embargo, incluso si las mujeres tuvieran las mismas características que los hombres, su salario se reduciría en un 6,89%, estando muy por debajo de la brecha en Ecuador. Por otro lado, Sánchez et al. (2021) hallaron que entre 2007 y 2019, en Ecuador, se ha mantenido una brecha salarial por género que favorece a los hombres, de tal modo que para 2019, las mujeres percibían un salario USD 52,80 menos. Esta situación se ve agravada por el hecho de que las mujeres son las que más se enfrentan a problemas de desempleo en el mercado laboral, ya que según el INEC (2024), en marzo de 2024, el desempleo femenino se situó en el 4,2%, mientras que el masculino en 3,4%.

Este trabajo de investigación se centra en analizar cómo el nivel de instrucción de los trabajadores influye en las brechas salariales entre hombres y mujeres, considerando la educación como un factor clave para acceder a mejores oportunidades laborales. La discriminación laboral se manifiesta de diversas formas, desde la negación de oportunidades de empleo hasta diferencias salariales injustificadas, impactando significativamente la vida económica y social de las personas (Martínez et al., 2024).

La importancia de abordar este tema radica en la necesidad de promover la igualdad de género en el mercado laboral, un objetivo fundamental para el desarrollo sostenible de la sociedad. A pesar de los avances en la educación y la participación femenina en el trabajo remunerado, las mujeres siguen enfrentando obstáculos significativos que limitan su acceso a empleos bien remunerados y a posiciones de liderazgo. Este estudio busca contribuir a la comprensión de las dinámicas que perpetúan estas desigualdades, así como a la formulación de políticas efectivas que fomenten la equidad.

La metodología adoptada se basa en el modelo de regresión uniecuacional de Mincer (1974), que establece una relación entre el capital humano medido a través de la educación y la experiencia laboral y el nivel de retribución percibido. Este enfoque permitirá descomponer la brecha salarial por género y analizar cómo las variables educativas y de experiencia influyen en las diferencias salariales. Para examinar la distribución y tendencias de la brecha salarial por género en Ecuador, se realizará un análisis descriptivo de los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), utilizando gráficos y tablas que representen las diferencias salariales por género a lo largo del tiempo.

Además, se aplicará el método de Oaxaca-Blinder para calcular la discriminación salarial, descomponiendo la brecha salarial en sus componentes explicativos y no explicativos. Esto permitirá identificar cómo el nivel educativo y la experiencia laboral afectan las diferencias salariales entre hombres y mujeres. Por último, se llevará a cabo un análisis de quintiles que permita observar cómo el capital humano influye en la distribución de salarios y en la representación de género en distintos niveles de ingreso.

Las recomendaciones de este estudio se centran en la implementación de políticas públicas que promuevan la equidad salarial y el acceso a oportunidades laborales para las mujeres. Se sugiere el desarrollo de programas de capacitación y apoyo para fomentar la inclusión de mujeres en sectores estratégicos, así como auditorías salariales que garanticen la transparencia y la equidad en las compensaciones. Estas iniciativas no solo contribuirán a reducir la brecha salarial, sino que también fortalecerán el tejido social y económico del país.

Los alcances de este trabajo se limitan a la población económicamente activa en Ecuador durante el año 2023, utilizando datos de la ENEMDU. A pesar de las limitaciones inherentes a los datos disponibles, se espera que los hallazgos proporcionen un panorama claro sobre la situación actual de la discriminación salarial por género en el país y sirvan como base para futuras investigaciones y políticas públicas que promuevan la equidad en el mercado laboral.

4. Marco Teórico

4.1. Antecedentes

4.1.1. *Definición de Discriminación Salarial*

La discriminación laboral se entiende como cualquier trato desigual o injusto hacia trabajadores o solicitantes de empleo en el ámbito laboral, basado en características personales protegidas por la ley, tales como el género, la edad, la etnia, la religión, la orientación sexual, o la discapacidad, entre otras. Esta discriminación puede manifestarse de diversas formas, incluyendo la negación de oportunidades de empleo, el acceso desigual a ascensos y capacitación, diferencias salariales injustificadas y acoso laboral. La discriminación laboral no solo perjudica la vida profesional y económica de las personas, sino que también vulnera sus derechos fundamentales y perpetúa desigualdades sociales.

Según la Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2019), la discriminación se define como toda distinción, exclusión, restricción o preferencia basada en factores como el nivel socioeconómico, la condición étnico-racial, la religión, el ciclo de vida, la nacionalidad u origen, la opinión política, o los sesgos de género, entre otros. Esta discriminación tiene como propósito o efecto anular o menoscabar el reconocimiento, disfrute o ejercicio, en condiciones de igualdad, de los derechos humanos y las libertades fundamentales de todas las personas (Gelover, 2005).

4.1.2. *Tipos que contribuyen a la discriminación salarial*

Para Martínez et al. (2024) los tipos que contribuyen a la discriminación salarial se clasifican en los siguientes:

Discriminación por Género. La creencia de que las mujeres no poseen las mismas capacidades que los hombres o que sus cualificaciones son menos válidas resultando en una reducción de vacantes y oportunidades de ascenso disponibles para ellas. Como consecuencia, las altas rotaciones laborales entre el personal femenino y su menor participación en la economía remunerada al ser desplazadas de los puestos de trabajo debido a la discriminación deterioran el desarrollo del país (Martínez et al., 2024, p. 8).

Discriminación por Embarazo. En relación con la igualdad de género, el embarazo influye notablemente en la decisión de contratar o despedir personal. A menudo se asume que la gestación y la maternidad afectarán las capacidades o reducirán el compromiso laboral de una mujer, una percepción que lleva a prácticas discriminatorias en su contra. Sin embargo, este tipo de discriminación rara vez ocurre cuando un hombre está por convertirse en padre (Martínez et al., 2024, p. 9).

Discriminación por Edad. La discriminación laboral por motivos de edad se presenta en ambos extremos del mercado laboral. Por un lado, los trabajadores jóvenes suelen enfrentar abusos en sus condiciones laborales, como salarios bajos y jornadas excesivas, aprovechando su situación de vulnerabilidad económica. Por otro lado, los trabajadores más veteranos pueden ser estigmatizados como desactualizados o carentes de las habilidades necesarias para afrontar los desafíos actuales (Martínez et al., 2024, p. 10).

Discriminación por Etnia. Aún existen organizaciones que discriminan a trabajadores o candidatos por motivos raciales. Características como el color de piel u otros rasgos físicos pueden ser motivos de esta desigualdad, limitando injustamente las oportunidades de empleo y desarrollo profesional (Martínez et al., 2024, p. 5).

4.1.3. Clasificación de los Tipos de discriminación salarial

Mientras que López (2024) clasifica los tipos de discriminación laboral de la siguiente manera:

Directa. Ocurre cuando un trabajador recibe un trato peor que otro de manera evidente y explícita.

Indirecta. Aunque el trato parece neutral, en la práctica se llevan a cabo acciones que resultan en discriminación.

Múltiple. Se da cuando la discriminación ocurre por varios factores simultáneamente, como género y religión.

Acoso discriminatorio. El trabajador es sometido a un trato intimidante con la intención de causarle daño o forzarlo a renunciar a su puesto.

Persecución. Se presentan represalias hacia un trabajador por acciones o comportamientos previos.

Por asociación. Se discrimina a una persona debido a su relación con alguien que es objeto de trato discriminatorio.

Por error. Una confusión o falsa creencia sobre una persona genera un trato discriminatorio, aunque el motivo no sea real.

4.1.4. *Teorías de discriminación laboral*

En Ecuador, la discriminación salarial de género en el mercado laboral ha suscitado un creciente interés académico y social. Este estudio se enfoca en analizar cómo el nivel de instrucción de los trabajadores influye en las brechas salariales entre hombres y mujeres considerando a la educación como un factor clave para acceder a mejores oportunidades laborales. Para comprender las dinámicas que perpetúan esta desigualdad se presentarán diversas teorías que han abordado esta temática.

En la década de 1950, Solow (1957) investigó cómo la inversión influía en el crecimiento económico y descubrió que este no dependía únicamente del aumento de capital y mano de obra. Introdujo el concepto de progreso técnico para explicar los factores que impulsan el crecimiento a largo plazo, destacando que el avance del conocimiento, la innovación y las mejoras en los procesos de producción son la principal fuente de crecimiento sostenido, una idea retomada por Carlson (2022) al enfatizar la relevancia del conocimiento en el desarrollo económico.

Según Smith (1776), la tierra, el trabajo y el capital son factores fundamentales para la producción y acumulación de riqueza de un país. Smith sostiene que la economía ideal es un sistema de mercado autorregulado que satisface las necesidades de las personas de manera natural. En este sentido, el mercado actúa como una “mano invisible” que motive a las personas a buscar sus propios intereses, beneficiando así a la sociedad en general. Esta visión incorpora ideas fisiócratas y el concepto de *laissez-faire*.

Hasta finales de la década de 1970, la teoría de la segmentación del mercado laboral se planteó como una alternativa a la visión neoclásica del mercado laboral, en la que se sostiene que el mercado de trabajo no es homogéneo, sino que está formado por diferentes segmentos que tienen sus propias características y formas de funcionar. No obstante, según

Fernández-Huerga (2010) existen barreras que dificultan el paso de los trabajadores entre estos segmentos, lo cual genera desigualdades salariales, inestabilidad laboral y oportunidades limitadas de progreso para ciertos grupos de trabajadores.

Otro enfoque relevante es la de Becker (1964) quien argumenta que la inversión en capital humano es un factor fundamental para explicar las disparidades de género en el mercado laboral. Becker consideraba que las mujeres poseían menos capital humano debido a los roles tradicionales que limitaban su tiempo para el trabajo remunerado. Más tarde, Becker (1971) añadió que la brecha salarial de género también responde a la discriminación por parte de los empleadores, cuyas creencias influyen en las decisiones salariales.

En este sentido, Arrow (1972) amplió el modelo de Becker, vinculándolo más con la teoría del equilibrio general, e introdujo el concepto de discriminación estadística. Este plantea que las disparidades salariales no solo se basan en la productividad, sino también en características personales valoradas de forma diferenciada en el mercado. Por su parte, Phelps (1972) subraya que la falta de información precisa lleva a los empleadores a utilizar características observables, como el género o la raza, como atajos en las decisiones de contratación, lo que perpetúa estereotipos y desigualdades salariales.

Aigner y Cain (1997) expanden la teoría de Phelps al sugerir que las empresas utilizan pruebas imperfectas para evaluar la productividad de los trabajadores de dos grupos con distribuciones similares, argumentando que esta falta de distinción lleva a la discriminación, ya que los empleadores establecen salarios uniformes basados en promedios, lo que perpetúa así las desigualdades salariales. Lundberg y Startz (1998) proponen un modelo que muestra como la desigualdad se transmite de una generación a otra, este modelo, que utiliza un enfoque de generaciones superpuestas revela que la segregación y la discriminación históricas afectan a los recursos familiares y comunitarios. Sugiere que las diferencias salariales se mantienen a lo largo del tiempo, ya que el capital humano de cada generación se ve influenciado por el contexto social. Esto refleja el cómo las desigualdades del pasado siguen impactando el futuro económico de las nuevas generaciones.

Por otro lado, Mincer (1974) argumenta que el ingreso está influenciado por la escolaridad y la experiencia laboral, lo que conlleva a que las personas se especialicen en sus trabajos, lo que a su vez provoca diferencias en los salarios, ya que estas variaciones se deben al capital humano que cada uno posee. Mientras que, Lucas (1990) afirma que las

brechas salariales también dependen de rasgos y habilidades culturales además del capital humano.

Thurow (1972) cuestiona la idea de que la educación garantiza mayores ingresos, sugiriendo que estos dependen de factores interrelacionados en un entorno complejo. Destacó aspectos como las características sociohistóricas del mercado laboral, la naturaleza del avance tecnológico relacionado con ciertos tipos de trabajo, la sociología detrás de la fijación de salarios que incluye la influencia de los sindicatos y las tradiciones salariales, así como la manera en que se distribuyen los costos de formación entre trabajadores, lo cual también puede tener consecuencias en los salarios.

Bourdieu (1975, citado en Araújo, 2015) presenta un enfoque alternativo sobre el capital humano, donde factores como el acceso a recursos culturales y la educación adquiridos o heredados en el entorno familiar contribuyen al capital cultural y afectan las oportunidades laborales. En contraste, Coleman (1988) argumenta que el capital social, entendido como el conjunto de relaciones que facilitan la cooperación, es esencial para el aprovechamiento del capital humano y cultural.

En este contexto, Anker (1997) propuso la teoría de la "sociosexualidad", la cual señala que las mujeres enfrentan desventajas en los ámbitos cultural, social y económico, lo que provoca la división entre ambos grupos. Según esta teoría, los estereotipos sociales influyen la separación laboral, llevando a que se considere a las mujeres más adecuadas para ciertas profesiones específicas, etiquetadas como "trabajos femeninos". En la actualidad, los estereotipos juegan un papel clave en la creación de desigualdades como la disparidad salarial y la segregación, dado que muchas empresas siguen una cultura masculinizada que se basa en ideas que limitan a las mujeres a ciertos empleos.

La teoría del empleo desarrollada por Lindbeck y Snower (1988) plantea que la protección laboral beneficia a los trabajadores empleados al brindarles estabilidad y prevenir despidos arbitrarios; sin embargo, esta misma protección aumenta los costos asociados con el despido, lo que dificulta que las personas desempleadas puedan acceder a empleos estables, como también señalan Ferreiro et al (2004).

Finalmente, la teoría de la segmentación del mercado laboral se consolidó como una explicación para las diferencias salariales y la segregación de género. Según Nicolás, López, y Riquelme (2009), esta teoría sostiene que las mujeres perciben salarios más bajos porque

se concentran en un número limitado de ocupaciones, mientras que los hombres tienen acceso a una mayor diversidad de profesiones. Asimismo, establece la existencia de empleos “masculinos” y “femeninos”, lo cual legitima y perpetúa la desigualdad de género en el mercado laboral.

4.1.5. Medidas que se han fomentado en Ecuador para la igualdad de género en el mercado laboral

La Organización Internacional del Trabajo ([OIT] 1958) define la discriminación en el ámbito laboral como cualquier tipo de diferenciación, exclusión o preferencia debido a motivos como la raza, el género, la religión, la opinión política, la ascendencia o el origen social, que afecte la igualdad de oportunidades o trato en el ámbito laboral. De acuerdo con la definición de Scott (1986), la diferencia de género se refiere a un componente esencial en las interacciones sociales que se fundamentan en las distintas características entre los sexos, y es la manera principal en que se manifiestan las relaciones de poder.

Según indica Sepúlveda, Algarra y Ramos (2012) en la época actual dentro del ámbito laboral:

Las mujeres van aumentando progresivamente; sin embargo, esta situación no ha evitado que las mujeres se encuentren con más problemas en su promoción profesional que los hombres. Este ámbito de desigualdad por razón de sexo en el mercado laboral plantea nuevos retos a las políticas de igualdad, tendientes a garantizar la plena incorporación al mercado laboral de las mujeres y asimismo a establecer los cambios que posibiliten el ascenso profesional de las mismas en igualdad de condiciones con los hombres. Así, esta discriminación que sufren las mujeres supone un ‘techo de cristal’ al desarrollo profesional y a la promoción y ocupación de los puestos más altos de las organizaciones que trabajan, estancando la mayoría su carrera como consecuencia de la existencia de obstáculos o limitaciones a la promoción profesional. Este techo de cristal aparece tanto en las empresas, en el sector público, en la política, en la universidad, etc. (Sepúlveda, Algarra y Ramos, 2012, p.10)

En Ecuador, se comenzó a dar mayor importancia a la incorporación de perspectivas de género y al uso de un lenguaje inclusivo en el Plan Nacional de Desarrollo (PND). En el plan que estuvo en vigor en el período 2007-2010, se destacó la importancia de centrar los

programas de empleo en las zonas rurales y en las mujeres que tienen mayores tasas de desempleo (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo [SENPLADES], 2007, p. 332).

En el año 2008 se aprobó una nueva Constitución que se enfoca en el concepto de Buen Vivir, siendo reconocida a nivel global como una Constitución inclusiva y protectora de los derechos colectivos e individuales (Fernández, 2009). Esta nueva carta magna establece los principios de equidad e igualdad, como se menciona en el artículo 11, lo cual representa un avance significativo en esta área (Constitución de la República del Ecuador, 2008).

Después, en el Plan de Desarrollo Nacional 2009-2013 se discuten otros desafíos que están relacionados, y se hacen referencia a: “sancionar los actos de discriminación y acoso laboral por concepto de género, etnia, edad, opción sexual, discapacidad, maternidad u otros motivos” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2009, p. 278). Así mismo, para el plan del periodo 2013-2017 se plantea “fortalecer los programas enfocados en la incorporación de mujeres y de grupos de atención prioritaria al mercado de trabajo, de forma remunerada o mediante el apoyo de sus emprendimientos” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2013, p. 283).

En las medidas previstas para el año 2021 se sigue promoviendo la igualdad de género y el acceso equitativo a puestos directivos tanto en el ámbito público como en el privado, estas iniciativas parten del reconocimiento de que las mujeres tienen más acceso a la educación superior, pero enfrentan una brecha salarial en comparación con los hombres. Estas acciones están en línea con el Objetivo 1 del Plan Nacional de Desarrollo 2018-2021, que busca asegurar una vida digna con igualdad de oportunidades para todos (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017).

La política 1.5 referente al objetivo mencionado del Plan Nacional del Desarrollo mencionada:

Fortalecer el sistema de inclusión y equidad social, protección integral, protección especial, atención integral y el sistema de cuidados durante el ciclo de vida de las personas, con énfasis en los grupos de atención prioritaria, considerando los contextos territoriales y la diversidad sociocultural.

Uno de los objetivos que se propone es disminuir la desigualdad salarial entre hombres y mujeres de un 21,9% a un 18,4%, lo que representa una reducción de 3,5 puntos porcentuales.

En Ecuador, varios estudios académicos han investigado la diferencia de salarios entre hombres y mujeres, analizando diferentes aspectos como brechas entre sectores, dentro de un mismo sector y a nivel regional, utilizando diversas fuentes de datos, en donde uno de estos análisis fue realizado por el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), el cual reveló que hay discriminación salarial por género en el sector formal de Ecuador, basándose en registros administrativos de entidades públicas, a pesar de que se evidenció discriminación generalizada contra las mujeres, no se encontraron diferencias significativas al analizar por actividad económica y tamaño de empresas (Benitez y Espinoza, 2018).

A nivel económico, se estima que el Producto Interno Bruto (PIB) per cápita a largo plazo podría aumentar, en promedio, un 20% si se redujeran las brechas de género que se dan en el mercado laboral en el mundo (Banco Mundial, 2023). Además, al tener en cuenta que solo el 77% de las mujeres cuentan con los mismos derechos que los hombres, el Banco Mundial estima que se obtendrían ganancias económicas globales entre USD 5 billones a USD 6 billones, si las mujeres iniciaran y ampliaran nuevos negocios al mismo ritmo que lo hacen los hombres.

A nivel social, la discriminación salarial por género puede llevar a un aumento de la pobreza en el país, debido al menor ingreso que perciben las mujeres. En este sentido, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos [INEC] (2021) afirma que, del total de hogares percibidos como pobres, las mujeres son jefas de hogar del 39,1% de ellos. Además, las diferencias salariales implican menos derechos para las mujeres del país, así como un peor bienestar social y calidad de vida según el grado de discriminación salarial por género en el mercado laboral nacional. Asimismo, este problema de brechas se relaciona con un mayor desempleo, lo que se confirma con las cifras del INEC (2024), donde el desempleo femenino fue mayor al masculino.

4.2. Evidencia Empírica

4.2.1. Evidencia Internacional

Diversos estudios internacionales han evidenciado las desigualdades existentes entre hombres y mujeres en el ámbito laboral. Hernández Colino (2016), en su investigación sobre los países de la Unión Europea, señala que existen marcadas diferencias personales y laborales entre ambos sexos. En particular, las mujeres presentan menor antigüedad en las empresas y se concentran en sectores con bajos salarios, en contraste con los hombres que predominan en industrias mejor remuneradas como la fabricación o la construcción. Además, pese a contar con mayores niveles de formación, las mujeres suelen desempeñar trabajos menos cualificados que sus pares masculinos.

En el caso específico de España, Anghel, Conde-Ruiz y Marra de Artíñano (2019) encontraron que los hombres con educación secundaria ganan, en promedio, un 14 % más que las mujeres con el mismo nivel educativo, mientras que entre los universitarios la diferencia alcanza el 12 %.

Alcañiz y Monteiro (2016) señalan que España y Portugal presentan mayor segregación ocupacional que Italia, ya que en estos países las mujeres se concentran en sectores altamente feminizados, mientras que en Italia hay mayor presencia femenina en ocupaciones mixtas. En España, además, las mujeres enfrentan menores oportunidades de promoción entre los 30 y 34 años, lo que amplía la brecha salarial. A esto se suma que reciben, en promedio, un 35 % menos en complementos variables, diferencia atribuida en parte a la segregación sectorial (De la Rica, 2016).

En Estados Unidos, Stanley y Jarrell (1998) realizaron un metaanálisis de unos 200 estudios publicados entre 1972 y 1997, encontrando que la brecha salarial promedio entre hombres y mujeres era del 24 %, según estimaciones basadas en descomposiciones Oaxaca-Blinder.

4.2.2. Evidencia Regional

En un estudio de Atal et al. (2009) en 18 países latinoamericanos, se encontró una disparidad salarial que varía entre un 9% y un 28% utilizando el método de descomposición Oaxaca-Blinder. López (2019) en su estudio demostró que en América Latina la mujer recibe un salario-hora de entre 15,3% a 17,3% más bajo que el de los hombres aun teniendo mayores niveles de educación.

Un estudio de Andrade (2015) menciona que en una encuesta realizada por la Universidad de Chile, revela que en mayo de 2014 se reporta que en promedio las mujeres ocupadas recibían mensualmente el 68,1% de los ingresos laborales que recibían los hombres. Otro reporte de Astudillo et al. (2022), presenta que en Chile en este mismo periodo la brecha fue de 13,3% en comparación con los hombres, quienes obtuvieron una remuneración promedio de \$4 629.

En Paraguay, durante el año 2009 la desigualdad salarial era explicada por variables como lo son la categoría de ocupación, horas de trabajo, edad y estado civil, en cambio para el año 2010 al 2015 esta brecha se relacionaba con la discriminación (Ortiz-Valverdi, 2017). Mientras que en Cuba las mujeres cuyos padres tienen un nivel alto tienen acceso a oportunidades educativas del 76%, por lo que cuyos padres poseen un nivel de educativo medio o bajo enfrentan menores oportunidades (Rosales et al., 2017). En Colombia, (Díaz, 2014) cuando una mujer tiene cursado el bachillerato suele ganar un 22,6% más, mientras que si cuenta con título universitario, su salario puede aumentar hasta un 34,6% más.

Por otro lado, Marchionni, Gasparini y Edo (2018) sugieren que la brecha salarial de género aumenta en trabajadores menos calificados y disminuye en ocupaciones más competitivas, con una brecha del 15% entre hombres y mujeres en la misma muestra de países. Esta cifra coincide con el informe de la CEPAL (2019), que establece una brecha promedio del 12% en la región de Latinoamérica y el Caribe. Es importante mencionar que las disparidades salariales varían entre países, ya que en México y Costa Rica tienden a aumentar, mientras que en Perú y Uruguay tienden a disminuir según la OIT (2018).

En Argentina, un estudio realizado por Dohm (2018) menciona que entre mayor es el nivel de educación, mayor será la contribución en actividades del hogar. En donde, el indicador de tiempo destinado a labores domésticas por quintiles sugiere que los quintiles más ricos dedican tiempo a estas actividades en comparación con los quintiles más pobres. No obstante, en Chile, Gálvez (2001), encontró que las mujeres reciben salarios más bajos que los hombres, incluso cuando tienen el mismo nivel educativo. Lo que contrasta con Meneses, Morales y Segura (2022), quienes mencionan que en Costa Rica, aún si las mujeres tienen las mismas características y habilidades que los hombres, estas ganan un 9,7% menos.

En Perú el hecho de ser hombre incrementa en promedio el salario de los trabajos formales en un 28,15%, además, el ser jefe de hogar conlleva un aumento promedio del

14,77 en los ingresos, el estar casado se asocia a un incremento del 10,10%; en cuanto a la educación cada año adicional de estudios se traduce en un aumento del 6,7% en el salario, mientras que la experiencia laboral aporta un 0,88% por cada año y la edad un 0,17% por año (Manco, 2016).

Salas (2019) indicó que en Perú la brecha salarial de género sin ajustar es del 29%. Esta brecha es un problema, sin importar el sector o puesto que ocupe la mujer, ya que esta desigualdad no solo se ve en los salarios, sino también en las oportunidades para avanzar en sus carreras y acceder a capacitaciones, no obstante, menciona que en el sector privado, la existencia de esta brecha de género se debe a la discriminación salarial (Ministerio del Trabajo y Promoción del Empleo, 2018).

4.2.3. Evidencia Nacional

Guerra (2019) reportó que en Guatemala las mujeres perciben salarios inferiores a los hombres, con una brecha significativa en sectores como el agrícola (5%) y el industrial (39%). En Ecuador, Freire (2023) menciona que en 2016 los hombres con educación superior recibían un salario promedio de \$1,300, mientras que las mujeres ganaban \$969,50, lo que representa una brecha del 34,1% en ese periodo.

Benítez y Espinoza (2018) encontraron que la brecha salarial es explicada principalmente por la discriminación de género existente en el mercado laboral, pese a que las mujeres cuentan con mayor escolaridad que los hombres. Mientras que, Sánchez et al. (2021) hallaron que en el período 2007-2019, en Ecuador, se ha mantenido una brecha salarial por género que favorece a los hombres, de tal modo que para 2019, las mujeres percibían un salario USD 52,80 menos, sin embargo, se debía a que los hombres trabajan más horas que las mujeres.

Una investigación realizada por Antón et al. (2020) en Ecuador, demuestran que en el sector privado la brecha salarial entre hombres y mujeres es estadísticamente significativa al 1% con una clara ventaja para los hombres quienes perciben salarios superiores a los de las mujeres. En contraste, Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) encontraron que existe una brecha salarial del 35,6% explicada principalmente por la discriminación en el mercado laboral, que afecta en gran medida a las mujeres ecuatorianas. En comparación, Inforzato de Souza, Gómez y Menezes (2022) determinaron que, en Colombia los salarios de los hombres son un 3,65% superiores a los salarios de las mujeres e incluso si las mujeres tuvieran las

mismas características que los hombres, su salario se reduciría en un 6,89%, estando muy por debajo de la brecha en Ecuador.

Llumiquinga (2024) explica que en el Quintil 5 los ingresos son más variados, siendo los hombres quienes tienen un rango más alto (\$591) en comparación con las mujeres (\$461). Además, este quintil muestra las mayores diferencias en los ingresos altos, lo que podría deberse a desigualdades en las oportunidades de empleo, los salarios ofrecidos y las horas trabajadas entre hombres y mujeres. Espinoza y Enríquez (2023) mencionan que las personas que son jefas de hogar, están afiliadas a la seguridad social, tienen estudios superiores, trabajan más horas y en empresas grandes, tienden a tener ingresos más altos. Además, los trabajos en sectores como electricidad, finanzas y administración, así como en cargos directivos o profesionales, también se relacionan con mayores salarios.

La notable diferencia en los ingresos indica que hay trabajadores con distintos niveles de formación y productividad. Esto puede estar vinculado a aspectos como la educación, la experiencia laboral y el tipo de sector en el que están empleados (Blau y Kahn, 2017). Un estudio de Desfrancois, Gómez, y Loor (2019) encontraron que las mujeres con título universitario ganan en promedio un 15,02% menos que los hombres.

Un estudio realizado por Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) demostraron que el 25,16% de las mujeres que participan en el mercado laboral son jefas de hogar, mientras que este porcentaje se eleva al 57,34% en el caso de los hombres. Es importante señalar que, aunque de las mujeres pertenezcan al mercado laboral siendo jefas de hogar, el total de dinero que consumen estos hogares es generalmente menor que el de los hogares liderados por hombres (Campuzano y Palacios, 2009).

Chiquito (2015) evidenció una fuerte desigualdad educativa en 2012: solo el 1,52 % de las personas del quintil más pobre tenía educación terciaria completa, frente al 15,77 % en el quintil más rico. En los niveles más bajos predominaba la educación básica o media, con más del 50 % de hombres y mujeres del quintil 1 sin superar este nivel. Por su parte, Rodas y Ruíz (2021) mostraron que en 2019 los hombres se concentraban en sectores de alta demanda física y tecnológica, como agricultura, minería o transporte, donde superaban el 75 % de participación. En contraste, las mujeres predominaban en áreas como educación, salud, comercio y servicios domésticos.

5. Metodología

5.1. Tratamiento de datos

La presente investigación fue de tipo descriptivo porque se buscó mostrar a través de gráficos y tablas, cómo se relacionan el nivel de instrucción y la disparidad salarial de género en el mercado laboral ecuatoriano. También fue buscó entender las causas detrás de las brechas salariales encontradas y qué consecuencias explicativa ya que se traen estas. Además, fue de tipo correlacional, porque el objetivo era identificar qué tipo de relación existe entre el nivel educativo y las brechas salariales entre hombre y mujeres en el mercado laboral ecuatoriano.

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo, sustentado en la recopilación y análisis de datos numéricos. Para su desarrollo, se emplearon los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), disponibles en el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC). Este enfoque permitió identificar tendencias, analizar relaciones y detectar patrones estadísticos en el mercado laboral ecuatoriano, proporcionando una base robusta para el estudio de la disparidad salarial por género.

Tabla 1.
Descripción de las variables

Tipo de variable	Variable	Simbología	Definición	Unidad de medida	Fuente de datos
Dependiente	Ingresos	w	Ganancia que se recibe por la venta de un bien o servicio.	Dólares	INEC (2023)
	Género	Sexo	Se refiere a los conceptos sociales de las funciones, comportamientos, actividades y atributos que cada sociedad considera apropiados para los hombres y las mujeres.	1 = Hombre 2 = Mujer	INEC (2023)
Independiente	Nivel de Instrucción	NI	Grado más elevado de estudios realizados o en curso.	1 = Ninguno 2 = Centro de alfabetización 3 = Jardín de Infantes 4 = Primaria 5 = Educación Básica 6 = Secundaria 7 = Educación Media/Bachillerato 8 = Superior no Universitario 9 = Superior Universitario	INEC (2023)

Control	Tipo de establecimiento	TE	Establecimientos educativos privados o públicos.	10 = Post – grado 1 = Fiscal/Público 2 = Fiscomisional 3 = Particular 4 = Municipal	INEC (2023)
	Rama de Actividad	RA	Actividad económica, que permite clasificar al establecimiento donde trabaja o trabajó la persona dentro de un sector de la economía, según la clase de bienes o servicios que produce.	Las categorías corresponden con la clasificación CIU 4.0	INEC (2023)
	Grupo de Ocupación	GO	Clase o tipo de trabajo desarrollado, con especificación del puesto de trabajo desempeñado.	1 = Empleado/Obrero de Gobierno/Estado 2 = Empleado/Obrero Privado 3 = Empleado/Obrero Tercerizado 4 = Jornalero o Peón 5 = Patrono 6 = Cuenta Propia 7 = Trabajador del hogar No Remunerado 8 = Trabajador No Remunerado en otro Hogar 9 = Ayudante No Remunerado de asalariado / Jornalero 10 = Empleado(a) Doméstico(a)	INEC (2023)
	Sector	Sec	Conjunto de empresas o negocios que se engloban en un área diferenciada dentro de la actividad económica y productiva.	1 = Sector Formal 2 = Sector Informal 3 = Empleo Doméstico	INEC (2023)

Nota: Además de las variables principales, el análisis consideró otras variables de control, incluyendo Edad, Edad al cuadrado, Experiencia Laboral, Estado Civil, Tipo de Contrato, Jefe de Hogar, Seguro Social, Tamaño de la Empresa y Participación Laboral.

5.2. Estrategia Metodológica

5.2.1. Objetivo Específico 1

Examinar la distribución y tendencias de la brecha salarial por género en Ecuador durante el periodo 2023, utilizando análisis estadístico descriptivo.

Para el desarrollo del objetivo específico 1, se crearon tablas de correlación entre las variables del modelo de estudio para el año 2023, con el fin de verificar el primer grado de

asociación entre estas. Así, para el análisis descriptivo de la tendencia de la variable dependiente en relación con el género, se elaboraron gráficos de evolución que facilitaron la visualización del comportamiento de las variables en el periodo respectivo. El coeficiente de Pearson (1909) ayuda a medir la dependencia lineal entre dos variables el cual es:

$$0 \leq r \leq 1$$

El coeficiente de correlación de Pearson puede tener valores absolutos entre 0 y 1, lo que significa que se considera dos variables X y Y definimos su coeficiente de correlación de Pearson como r_{xy} , la intensidad de la relación entre estas variables está determinado por el valor numérico del coeficiente. El signo de este valor indica la dirección de la relación, es decir, una correlación de +1 indica una relación positiva mientras que -1 indica una correlación negativa. La ecuación (1) determina el coeficiente de correlación de Pearson.

$$r = \frac{Cov_{xy}}{O_x O_y} \quad (1)$$

En donde, Cov_{xy} es la covarianza entre los valores de la variable dependiente y la variable independiente, por otro lado, O_x presenta la desviación típica de la variable independiente (x), y, O_y es la desviación típica de la variable dependiente (y).

5.2.2. *Objetivo Específico 2*

Estimar la discriminación salarial por género en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2023, aplicando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder.

Con respecto al objetivo dos, se partió del modelo de regresión uniecuacional de Mincer (1974), el cual establece una relación entre el capital humano y el nivel de retribución percibido, identificando a la educación y la experiencia laboral como variables representativas. Usando como variable dependiente el logaritmo de los ingresos, tal como se detalla a continuación en la ecuación (2):

$$\ln w_t = \beta_0 + \beta_1 \text{Sexo}_t + \beta_2 \text{NI}_t + \beta_3 \text{TE}_t + \beta_4 \text{RA}_t + \varepsilon_t \quad (2)$$

Donde $\ln w_t$ simboliza el logaritmo del ingreso, β_0 es el intercepto respecto al tiempo, Sexo_t representa el tipo de género, NI_t denota el nivel de instrucción, TE_t corresponde al tipo de establecimiento, RA_t se refiere a la rama de actividad, y ε_t es el término de error. Dado que la variable dependiente está expresada en forma de logaritmos, los coeficientes β_2 , β_3 y β_4 pueden interpretarse en términos porcentuales. Por ejemplo, β_2 representaría el aumento

porcentual en el ingreso de los trabajadores por cada año adicional de educación. En cuanto al análisis de género, β_1 reflejaría la diferencia porcentual en el ingreso de las mujeres trabajadoras en comparación con los hombres, indicando cuánto menos ganan las mujeres en relación con los hombres en el mismo contexto laboral. Este coeficiente permite entender la brecha salarial de género en términos de ingresos.

Posteriormente, con el fin de identificar las brechas salariales, se utilizó la metodología de descomposición de Oaxaca y Blinder (1973), este método permitió analizar tanto características no observables como lo son la segregación y discriminación, como también características observables tales como variables independientes relacionadas con el capital humano. Como se mencionó anteriormente, este método es una técnica para comprender la naturaleza de las brechas salariales, determinando cuánto de la brecha total se debe a diferencias en las variables explicativas y cuánto a factores no explicados (Rivera, 2013).

Esta metodología es aplicada por Godoy (2021), el cual determinó que los ingresos aumentan a medida que los hombres se encuentran laborando en el mercado, mientras que para las mujeres es lo contrario, es decir, sus ingresos disminuyen cuando quieren formar parte del mercado laboral.

La descomposición Oaxaca-Blinder se representa en las ecuaciones (3) y (4).

$$W_x = X_x\beta_x + \varepsilon_x \quad (3)$$

$$W_y = X_y\beta_y + \varepsilon_y \quad (4)$$

Donde la variable W representa el logaritmo del salario por hora, X es un vector de variables independientes que determinan los salarios de las personas (como la escolaridad, experiencia laboral, capacitación, entre otras), β denota el vector de parámetros a estimar, y ε es un término de error con media cero y varianza constante. Así, se obtiene una ecuación salarial para hombres y otra para mujeres.

Además, se cumple la siguiente condición:

$$\bar{W}_y = \bar{X}_y\hat{\beta}_y \quad (5)$$

$$W_x = \bar{X}_x\hat{\beta}_x \quad (6)$$

Las condiciones (5) y (6) indican que los valores esperados del salario promedio pueden expresarse como el producto de las medias de las variables explicativas y los coeficientes estimados. Esto permite descomponer las diferencias salariales en una parte explicada por características observables (como educación y experiencia) y una parte no explicada, atribuida a factores como discriminación u otras diferencias no observadas.

Restando (6) de (5) se obtiene:

$$\bar{W}_y - \bar{W}_x = \bar{X}_y \hat{\beta}_y - \bar{X}_x \hat{\beta}_x \quad (7)$$

La ecuación (7) expresa matemáticamente la diferencia en los salarios promedio entre dos grupos como la suma de dos efectos: el impacto de las diferencias en sus características productivas y el impacto de cómo esas características son valoradas en el mercado. Esto permite separar la brecha en una parte explicada por diferencias en factores medibles y otra que no se explica por estos factores, lo que puede revelar posibles desigualdades estructurales o discriminación.

La descomposición de Oaxaca-Blinder se describe en el modelo de la ecuación (8).

$$\bar{W}_x - \bar{W}_y = (\bar{X}_x - \bar{X}_y) \hat{Y}_x + (\hat{Y}_x - \hat{Y}_y) \bar{X}_y + (\bar{X}_x - \bar{X}_y) (\hat{Y}_x - \hat{Y}_y) \quad (8)$$

Donde, el primer término del lado derecho de la ecuación representa las diferencias en las características observables entre los grupos, como educación, experiencia o habilidades laborales. Este componente mide cuánto de la brecha salarial puede explicarse por estas diferencias en el capital humano.

El segundo término refleja las diferencias en los rendimientos de esas características, es decir, cómo el mercado valora a cada grupo en función de sus atributos. Si, por ejemplo, dos personas con la misma educación y experiencia reciben salarios distintos por pertenecer a diferentes grupos, este componente captura dicha desigualdad.

Y el tercer término combina ambos efectos y representa la interacción entre diferencias en características y diferencias en rendimientos, lo que significa que la brecha salarial no solo se debe a que los grupos tienen distintas características o a que son valorados de manera desigual, sino también a la combinación de ambos factores.

5.2.3. *Objetivo Específico 3*

Examinar la relación entre el nivel de instrucción y la concentración de hombres y mujeres en diferentes quintiles de ingreso, con el fin de identificar patrones de desigualdad de género en términos de acceso a sectores laborales.

Para el desarrollo del objetivo específico 3, se realizó un análisis exhaustivo que examina la relación entre el nivel de instrucción y la distribución de hombres y mujeres en los diferentes quintiles de ingreso. El propósito de este análisis fue identificar patrones de desigualdad de género en el mercado laboral ecuatoriano, observando cómo la educación condiciona las oportunidades económicas para cada sexo a lo largo de la estructura socioeconómica.

En primer lugar, se construyeron tablas de distribución de frecuencia absoluta y relativa, las cuales permitieron observar de forma clara y segmentada la proporción de hombres y mujeres en cada nivel educativo (básico, medio y superior) dentro de los distintos quintiles de ingreso. Este enfoque permitió visualizar desigualdades persistentes: por ejemplo, una mayor concentración de mujeres con bajo nivel educativo en los quintiles más pobres, en contraste con una presencia masculina más frecuente en los quintiles altos con niveles de instrucción superiores. Esta primera aproximación, apoyada en el enfoque cuantitativo propuesto por Angrist y Pischke (2009), permitió establecer una base sólida para el análisis estadístico posterior.

Para profundizar en estas relaciones, se aplicó un modelo de regresión cuantil siguiendo la propuesta metodológica de Koenker y Bassett (1978). Esta técnica resulta especialmente adecuada para investigar cómo los efectos del nivel educativo sobre el ingreso varían en diferentes puntos de la distribución, en lugar de centrarse únicamente en promedios como en los modelos tradicionales. La ecuación general utilizada en este modelo fue:

$$Q_y(\tau|x) = \beta_0(\tau) + \beta_1(\tau)(\text{Sexo}) + \beta_2(\tau)(\text{Educación}) + \beta_3(\tau)(\text{Quintil}) + \epsilon_\tau \quad (8)$$

El modelo de regresión cuantil permitió identificar que, en los quintiles más bajos, el nivel educativo tiene un impacto limitado sobre el ingreso, especialmente en el caso de las mujeres, quienes enfrentan una doble desventaja: por género y por nivel socioeconómico. En los quintiles altos, aunque el retorno educativo mejora, las brechas entre hombres y mujeres persisten.

Adicionalmente, se analizó la participación de hombres y mujeres en distintos sectores económicos según su ubicación en los quintiles de ingreso. Se observó una clara segmentación: los hombres predominan en sectores mejor remunerados como agricultura tecnificada, manufactura o transporte, mientras que las mujeres se concentran en actividades tradicionalmente feminizadas y menos valoradas, como educación, salud y trabajo doméstico. Esta desigualdad sectorial responde a estructuras sociales y económicas que perpetúan roles de género, tal como señalan Fields (2001) y otros autores.

6. Resultados

6.1. Objetivo Específico 1

Examinar la distribución y tendencias de la brecha salarial por género en Ecuador durante el periodo 2023, utilizando análisis estadístico descriptivo.

Con base en la Tabla 2, se observa que el ingreso laboral ha sido transformado mediante un logaritmo. Esto es crucial en análisis econométricos, ya que los ingresos suelen tener una distribución asimétrica con valores extremos que podrían sesgar los resultados. Al aplicar el logaritmo, se suavizan estas diferencias, comprimiendo el rango de los valores, lo cual aproxima la distribución a una forma más normal. Este ajuste mejora la calidad de las estimaciones econométricas y facilita el cumplimiento de los supuestos necesarios en modelos de regresión lineal. Además, interpretar los coeficientes en términos de cambios porcentuales resulta más intuitivo y relevante en el análisis económico, especialmente cuando se exploran diferencias relativas entre grupos como género, nivel educativo o tipo de empleo.

El logaritmo del ingreso también contribuye a mitigar problemas de heterocedasticidad, ya que estabiliza la varianza de los residuos en modelos donde la variabilidad del ingreso aumenta con su nivel. En economías con altos niveles de desigualdad, como muchos países latinoamericanos, el análisis relativo mediante el ingreso en logaritmos permite capturar mejor las disparidades salariales y reflejar cambios proporcionales en lugar de absolutos.

Para iniciar el análisis de la disparidad salarial por género en el mercado laboral ecuatoriano durante el año 2023, se exploró una base de datos compuesta por 1 268 observaciones. A través de este conjunto de información, se realizó un diagnóstico general de las principales variables involucradas en la determinación de los ingresos laborales.

El ingreso laboral promedio en la muestra fue de 6,39 (en logaritmos naturales), con una desviación estándar relativamente baja de 0,33, lo cual sugiere una moderada dispersión en los ingresos entre los individuos analizados. Al observar el capital humano, medido como los años de escolaridad, se evidenció un promedio de 14,45 años, lo que indica una población trabajadora con un nivel educativo medio-alto.

En cuanto a la variable de género, codificada como 1 para hombres y 2 para mujeres, se obtuvo una media de 1,441, lo que refleja una distribución equilibrada con una ligera mayoría masculina. La edad promedio de los trabajadores fue de 28,75 años, con una amplia

variabilidad que abarca desde los 15 hasta los 65 años. El nivel de instrucción, categorizado en cinco niveles, registró un promedio de 4,66, lo que sugiere que la mayoría de los individuos posee educación superior. Otras variables contextuales también fueron consideradas, como el tipo de establecimiento (público o privado), rama de actividad económica, grupo ocupacional, y área geográfica (urbana o rural).

Además, se incluyeron variables sociales y laborales relevantes como el estado civil, tipo de contrato, si el individuo es jefe de hogar, acceso a seguro social, tamaño de la empresa donde labora, y su participación efectiva en el mercado laboral, que alcanzó una participación casi total (0,99). Finalmente, la variable de experiencia laboral presentó una amplia variabilidad, con un promedio de 43,41 y un rango que va desde 0 hasta 900. Esta dispersión evidencia la diversidad de trayectorias laborales entre los individuos de la muestra, lo cual resulta relevante al momento de evaluar su impacto en los ingresos percibidos. La amplitud en los valores permite considerar distintos niveles de inserción en el mercado laboral, desde personas que recién inician su vida profesional hasta aquellas con una prolongada permanencia en el ámbito laboral.

Tabla 2.
Estadísticas Descriptivas

Variable	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
Ingreso Laboral	1 268	6,39	0,33	6,109	7,741
Capital Humano	1 268	14,455	3,021	6	21
Sexo	1 268	1,441	0,497	1	2
Edad	1 268	28,745	8,049	15	65
Edad al Cuadrado	1 268	891,032	538,68	225	4225
Nivel de Instrucción	1 268	4,656	0,587	3	5
Tipo de Establecimiento	1 268	1,576	0,494	1	2
Rama de Actividad	1 268	10,051	5,253	1	21
Grupo de Ocupación	1 268	4,687	2,199	1	9
Área	1 268	1,116	0,32	1	2
Sector	1 268	1,145	0,514	1	4
Experiencia Laboral	1 268	43,415	102,083	0	900
Estado Civil	1 268	0,304	0,46	0	1
Tipo de Contrato	1 268	2,447	0,785	2	6
Jefe de Hogar	1 268	0,27	0,444	0	1
Seguro Social	1 268	0,685	0,465	0	1
Tamaño de la Empresa	1 268	17,203	18,51	1	98
Participación en el Mercado Laboral	1 268	0,988	0,108	0	1

La figura 1 muestra cómo se distribuyen las mujeres de la PEA (3.6 millones) según su nivel educativo. El 37% de estas mujeres tiene solo educación básica o inferior, lo que puede reflejar barreras de acceso a una educación de calidad, dificultades para conciliar responsabilidades laborales y familiares, o la persistencia de roles tradicionales que limitan su acceso a oportunidades educativas. Este grupo enfrenta mayores desafíos para acceder a

trabajos formales y bien remunerados, ya que el mercado laboral tiende a favorecer a quienes cuentan con un nivel educativo más alto.

El 33% de las mujeres en la PEA ha completado la educación secundaria, lo que representa un avance significativo respecto al grupo anterior. Sin embargo, este nivel aún no es suficiente para acceder a los beneficios de trabajos con mayor estabilidad y salarios competitivos, especialmente aquellos que requieren especialización. Aunque la educación secundaria representa una oportunidad para muchas mujeres, sigue existiendo una brecha en la capacitación que limita su movilidad en el mercado laboral.

Por otro lado, el 26% de las mujeres de la PEA ha alcanzado estudios superiores. Este segmento tiene un mayor potencial para acceder a empleos de alta calidad, en sectores de mayor productividad, investigación, tecnología y liderazgo. Sin embargo, aún estamos lejos de lograr una paridad total, ya que el porcentaje de mujeres con estudios superiores sigue siendo limitado. Y por último, el 4% de las mujeres no posee ningún nivel educativo, lo que refleja una exclusión total del sistema educativo formal. Este grupo enfrenta grandes dificultades para integrarse al mercado laboral, ya que las mujeres sin educación formal se encuentran más expuestas a la informalidad y a trabajos precarios, lo que perpetúa ciclos de pobreza y desigualdad.

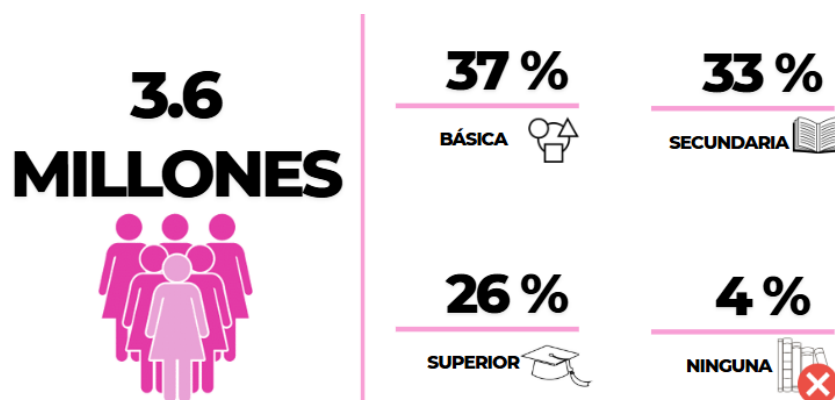


Figura 1. Nivel de Escolaridad de la Población Económicamente Activa (PEA) de las mujeres

La figura 2 presenta que de 3.6 millones de mujeres, el 41,8% constituyen la Población Económicamente Activa (PEA) nacional, lo que indica que representan una parte fundamental de la fuerza laboral del país. Sin embargo, al analizar la distribución del empleo y desempleo dentro de este grupo, se observan patrones que pueden reflejar desigualdades en el mercado de trabajo. Por un lado, 3.4 millones de estas mujeres están empleadas, lo que equivale al 41.5 % del empleo nacional, este número demuestra que la mayoría de las mujeres dentro de la PEA han logrado insertarse en el mercado laboral. Sin embargo, la cifra

también podría ocultar brechas de calidad en el empleo, como mayor informalidad, menores salarios en comparación con los hombres o dificultad para acceder a puestos de liderazgo.

Por otro lado, 175 mil mujeres están desempleadas, y lo más relevante es que este grupo representa el 52 % del desempleo nacional, lo que sugiere que, aunque las mujeres participan activamente en el mercado laboral, enfrentan mayores barreras para conseguir empleo en comparación con otros sectores de la población. La cifra podría estar vinculada a factores como discriminación de género en el ámbito laboral, falta de políticas de conciliación entre el trabajo y la vida familiar, o dificultades para acceder a ciertos sectores mejor remunerados.

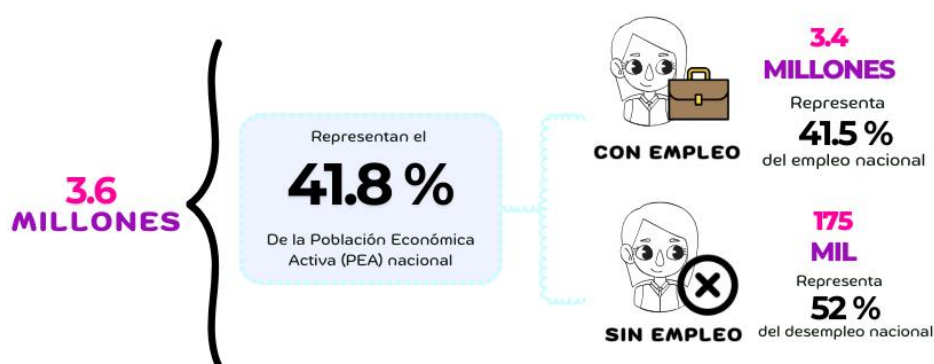


Figura 2. Mujeres en el mercado laboral

La figura 3 presenta uno de los hallazgos más relevantes del presente estudio, el cual se refleja en la comparación de los ingresos laborales promedio entre hombres y mujeres, desagregados por nivel de instrucción. Esta evidencia aporta una perspectiva clara y directa sobre la disparidad salarial por género dentro del mercado laboral ecuatoriano durante el año 2023.

En el nivel de educación básica, los hombres perciben un ingreso promedio mensual de 573,69 dólares, mientras que las mujeres reciben 543,79 dólares, lo que representa una diferencia de aproximadamente 30 dólares a favor de los hombres. Esta brecha, aunque moderada, refleja una desigualdad persistente en los niveles educativos más bajos, donde la mayoría de trabajadores ocupan posiciones de menor calificación y estabilidad.

Sin embargo, el panorama cambia en el nivel de bachillerato, donde las mujeres superan ligeramente a los hombres en ingresos, con un promedio de 583,19 dólares, frente a los 567,90 dólares que perciben los hombres, el hallazgo de que las mujeres con título de bachillerato ganan en promedio 583 USD, frente a los 567,90 USD de los hombres, resulta sorprendente y abre varias líneas de explicación. En primer lugar, la naturaleza del empleo juega un papel fundamental: muchas mujeres con educación media se insertan en el sector

público, ocupando cargos como asistentes administrativas, auxiliares de salud o auxiliares de educación. Estos puestos, al estar regulados por escalas salariales claras y ofrecer prestaciones como seguro social y vacaciones pagadas, tienden a ofrecer remuneraciones más estables y ligeramente superiores en comparación con empleos informales.

Por el contrario, un porcentaje importante de hombres con bachillerato se emplea en actividades de economía informal, como comercio ambulante, obras de construcción sin contrato o servicios ocasionales. Estos trabajos suelen carecer de un salario base fijo y de beneficios, de modo que sus ingresos varían día a día y, en promedio, resultan menores que los del sector formal. De esta manera, la brecha no solo refleja diferencias de género, sino también la división entre empleos formales e informales.

Otro factor relevante es la capacidad de las mujeres para aprovechar redes de contacto y estrategias de búsqueda de empleo. Es frecuente que existan grupos, asociaciones o comunidades de mujeres bachilleres que comparten vacantes y experiencias, lo que facilita el acceso a mejores ofertas laborales. Esta “selección activa” favorece que quienes ingresan al mercado con bachillerato tengan perfiles más motivados y mejor preparados para optar a posiciones con salarios más altos.

Finalmente, en el nivel de educación superior, se retoma el patrón inicial: los hombres perciben 672,41 dólares, mientras que las mujeres reciben en promedio 647,19 dólares. Aunque la diferencia es menor que en el primer nivel educativo, continúa evidenciando una brecha salarial que se mantiene incluso entre trabajadores altamente calificados, lo que resalta la persistencia de desigualdades estructurales, incluso cuando se supone que la educación debería ser un igualador de oportunidades.

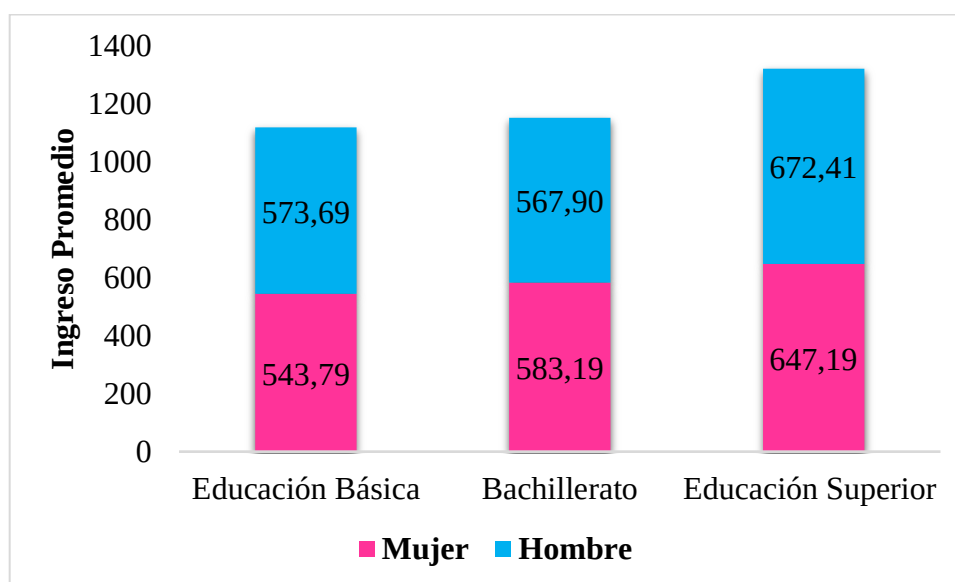


Figura 3. Ingreso promedio por Género y Nivel Educativo

Respecto a la figura 4, en el sector privado, la brecha salarial se acentúa a favor de los hombres: ellos perciben un ingreso promedio de 695,40 USD, mientras que las mujeres alcanzan 660,50 USD. Este diferencial de casi 35 USD puede explicarse, en parte, por la mayor presencia de hombres en posiciones de mando y en industrias de mayor rentabilidad, como finanzas, construcción o tecnología, donde las escalas salariales suelen ser más elevadas. Además, la naturaleza competitiva del mercado privado potencia la capacidad de negociación salarial, y los hombres suelen acceder con mayor frecuencia a redes de contacto que les facilitan promociones y aumentos.

Por el contrario, en el sector público las diferencias se invierten ligeramente: las mujeres registran un ingreso medio de 579,18 USD, superando por casi 5 USD el promedio masculino (574,75 USD). Este leve giro refleja la estandarización de las escalas salariales públicas, donde los sueldos están regulados por normas claras y las categorías se asignan de manera objetiva, sin depender tanto de la negociación individual. Además, las mujeres suelen encontrarse en mayor proporción en roles administrativos o de servicios sociales dentro de la administración pública, donde la estructura de pagos es uniforme y garantiza un piso salarial equiparado.

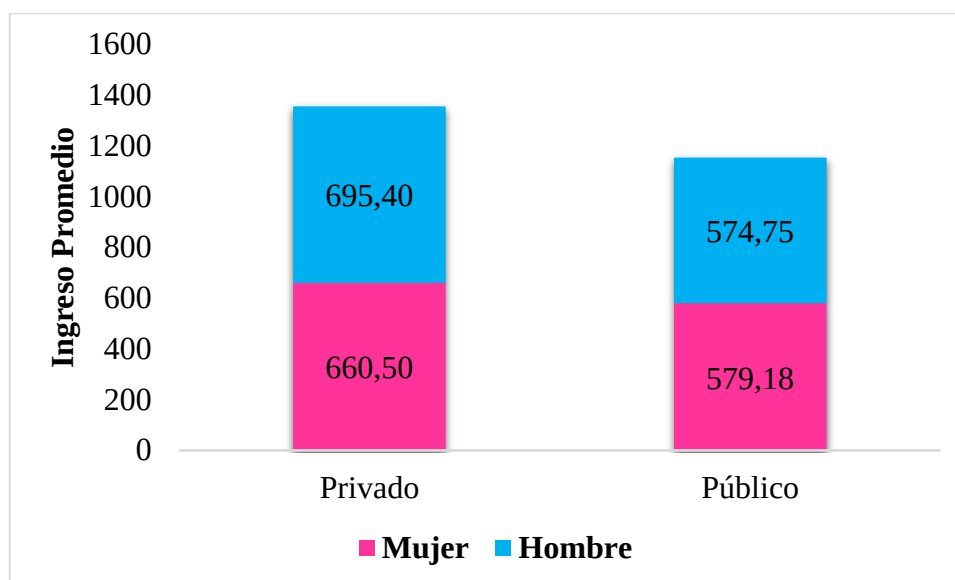


Figura 4. Ingreso Promedio por Género y Tipo de Establecimiento donde Estudió

En la figura 5 se observa qué, en el sector formal (empresas con contrato, seguro y horarios definidos), los ingresos son más altos para todos. Aquí, las mujeres ganan en promedio 640 USD y los hombres 651 USD. La diferencia de apenas 10 USD muestra que, cuando hay contrato y beneficios claros, hombres y mujeres cobran montos muy parecidos.

En el sector informal (puestos en la calle, ventas ambulantes, trabajos sin contrato), la media baja: las mujeres reciben 488 USD y los hombres 509 USD. En este tipo de empleo,

que depende de lo que se venda cada día, los hombres tienden a ganar un poco más porque suelen dedicarse a tareas más físicas o de riesgo, mientras que muchas mujeres ofrecen servicios de proximidad (como venta de comidas o productos en su barrio).

En el empleo doméstico (limpieza, cocina, cuidado de niños o adultos mayores), las mujeres ganan 544 USD, frente a 482 USD de los hombres. Esta diferencia puede explicarse por la especialización en cuidados y limpieza que suelen ofrecer las trabajadoras y porque ellas suelen trabajar más horas a la semana o tener contratos algo más estables con las familias, mientras que los hombres a veces hacen esos trabajos de forma más esporádica.

Por último, en los trabajos “no clasificados” (actividades muy variadas o nuevas, como freelancing, reparaciones a domicilio o encargos especiales), las mujeres cobran 505 USD y los hombres 608 USD. Aquí la brecha se agranda porque muchos hombres de este grupo realizan tareas técnicas (electricidad, fontanería, servicios digitales), que suelen pagar más que los servicios generales o de apoyo que ofrecen las mujeres.

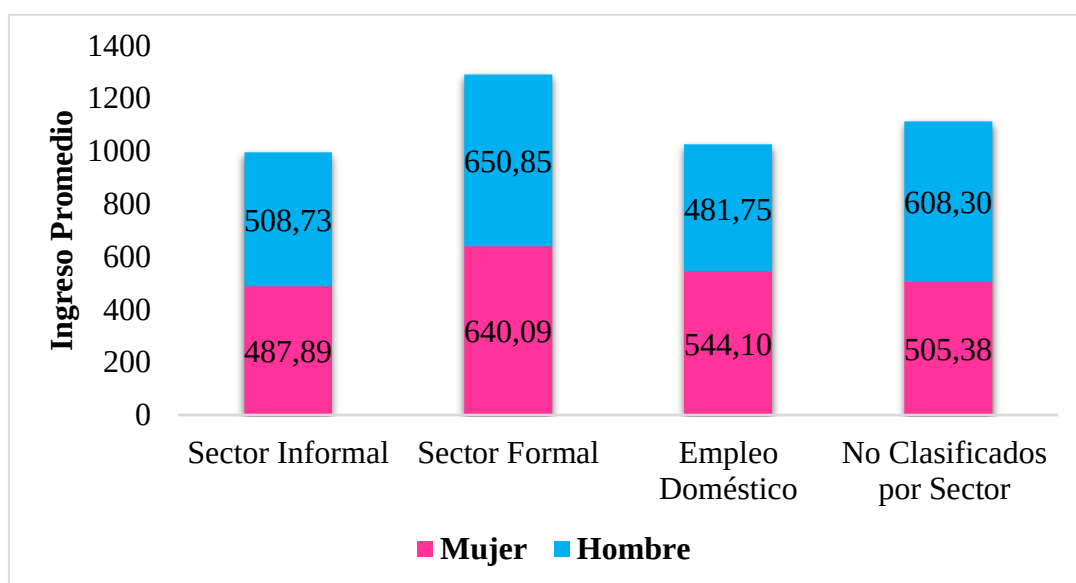


Figura 5. Ingreso Promedio por Género y Sector

La figura 6 muestra claras diferencias en el ingreso promedio entre hombres y mujeres según el tipo de contrato laboral. En el caso de los contratos permanentes, donde el vínculo laboral es estable y existen escalas salariales claras, la diferencia entre hombres y mujeres es muy pequeña: ellas ganan en promedio 657,84 USD y ellos 663,54 USD, apenas 5,70 USD de diferencia. Esto se debe a que, con un contrato fijo, los sueldos suelen estar bien definidos por ley o convenio, dejando poco espacio para grandes variaciones entre géneros.

Por su parte, en los contratos temporales, donde la relación de trabajo dura un tiempo limitado, la brecha se hace más notoria: las mujeres cobran 571,33 USD, mientras que los

hombres perciben 615,67 USD, es decir, 44,34 USD más. Al no existir la misma seguridad ni las mismas condiciones que en un contrato fijo, los hombres a menudo acceden a tareas de mayor peso físico o se benefician de redes de contacto que les permiten negociar mejores pagos en estos empleos de temporada.

Finalmente, en el trabajo por jornal —el pago diario sin contrato formal— la diferencia alcanza su punto máximo: las mujeres obtienen 450 USD, frente a 504,37 USD de los hombres, una brecha de 54,37 USD. En estos trabajos informales y de corto plazo, suelen prevalecer los encargos más duros o técnicos para hombres (por ejemplo, albañilería o mudanzas), mientras que las mujeres a menudo realizan tareas de apoyo o cuidados, que históricamente se pagan menos por jornada.

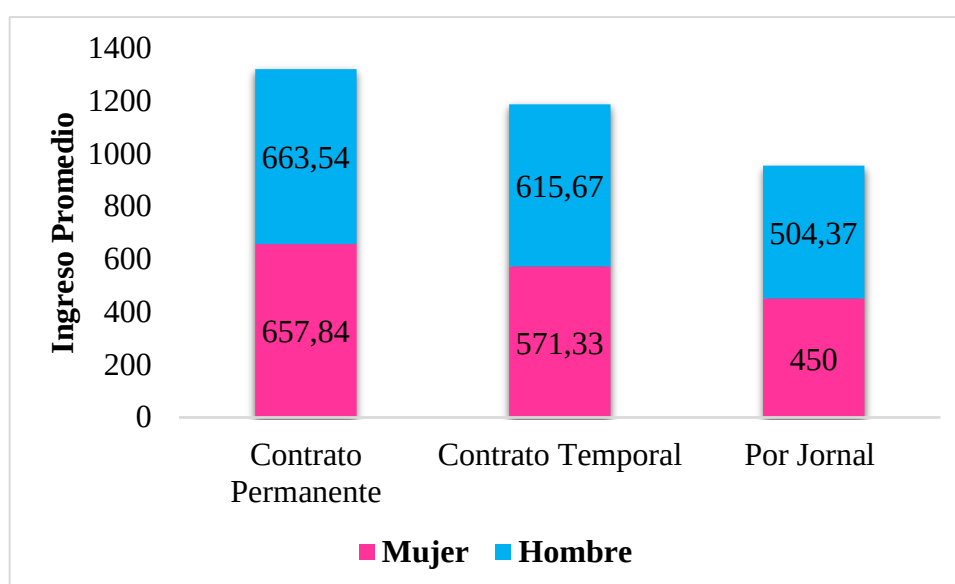


Figura 6. Ingreso Promedio por Género y Tipo de Contrato

En la figura 7, en las zonas rurales, los hombres alcanzan un ingreso promedio de 622,87 USD, mientras que las mujeres entran a 565,68 USD, es decir, casi 57 USD menos. Este diferencial se explica en buena medida por la naturaleza de las actividades disponibles: los hombres suelen dedicarse a labores agrícolas o de ganadería, tareas que, a pesar de ser físicamente exigentes, están sujetas a esquemas de pago por rendimiento o por jornadas completas que suelen ofrecer mayores ingresos. Por su parte, muchas mujeres rurales se concentran en trabajos domésticos, venta de productos artesanales o en la siembra de hortalizas para autoconsumo, actividades que habitualmente no cuentan con contratos formales ni salarios fijos, lo que se traduce en una remuneración promedio más baja.

En contraste, el entorno urbano presenta un escenario distinto: las mujeres ganan en promedio 650,15 USD, superando a los hombres, que perciben 631,19 USD (una diferencia de casi 19 USD a favor de las mujeres). En la ciudad, las oportunidades de empleo formal

—como atención al cliente, administración de oficinas, servicios de salud y educación— suelen ser más accesibles para las bachilleres y profesionales jóvenes, especialmente a través de contratos que incluyen seguro y beneficios. Muchas mujeres aprovechan estas vacantes en empresas privadas y públicas, donde las escalas salariales y los procesos de selección tienden a valorar la constancia y la capacitación, factores que les permiten negociar o acceder a salarios ligeramente superiores.

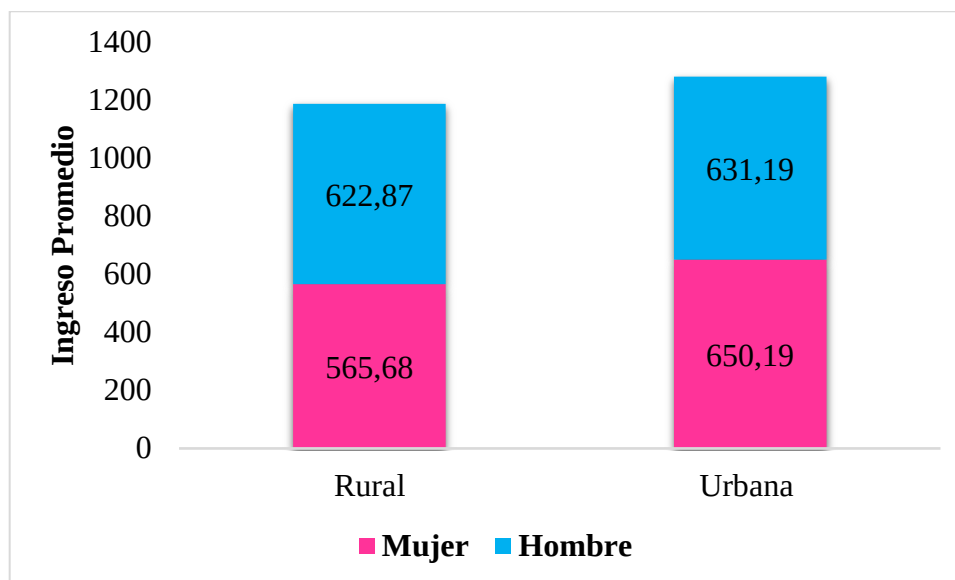


Figura 7. Ingreso Promedio por Género y Área Geográfica

6.2. Objetivo Específico 2

Estimar la discriminación salarial por género en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2023, aplicando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder.

La descomposición de Oaxaca que muestra la Tabla 3 parte de comparar dos “previsiones” de ingreso logarítmico para mujeres (Predicción 1: 6,3972) y hombres (Predicción 2: 6,3808), calculadas sobre la misma ecuación de regresión. La diferencia pura entre ambas predicciones es de 0,0164 puntos en logaritmo, lo que equivale a un 1,6 % más de ingreso para las mujeres, aunque este valor no resulta estadísticamente distinto de cero ($z = 0,87$, $p = 0,384$). Es decir, en términos globales no existe una brecha salarial relevante en este modelo.

Para entender de dónde sale esa pequeña diferencia, Oaxaca divide la brecha en tres componentes: “dotaciones” (explicado por las características), “coeficientes” (no explicado, atribuible al retorno que el mercado da a esas características) y “interacción” (el efecto conjunto de ambos).

El componente de Dotaciones aparece con un valor de $-0,0525$ ($p < 0,001$). El signo negativo indica que, si las mujeres y los hombres tuvieran exactamente los mismos niveles de educación, experiencia, sector, zona geográfica, etc., las mujeres tenderían a ganar más que los hombres en virtud de sus características observadas. En otras palabras, los rasgos promedio de las mujeres en la muestra —por ejemplo, años de estudio o tipo de ocupación— son ligeramente más favorables para generar ingreso que los de los hombres, y ese “superávit de dotaciones” reduce la brecha a favor de ellas.

Por su parte, el efecto de Coeficientes es $+0,0526$ ($p = 0,003$). Esto refleja la parte de la brecha que no se explica por las características sino por la forma en que el mercado “valoriza” esas características: los hombres obtienen un mejor retorno económico por cada unidad de educación o experiencia, lo que empuja la diferencia de ingresos a su favor. La interacción en la descomposición de Oaxaca busca captar el efecto conjunto de tener características distintas y recibir distintos retornos por esas características. En este caso, el coeficiente de interacción es $+0,0163$, lo que en teoría sumaría un 1,63 % a la brecha de ingresos si se considerara por sí solo. Sin embargo, al analizar su significancia estadística ($p = 0,174$), vemos que no podemos afirmar con confianza que ese aporte sea distinto de cero.

¿Por qué sucede esto? Imagina que las mujeres y los hombres difieren levemente tanto en rasgos personales (educación, experiencia, sector) como en la forma en que el mercado valora esos rasgos. El término de interacción mide exactamente ese cruce: por ejemplo, si las mujeres tuvieran más años de estudio y además el mercado les pagara mejor por cada año extra, la interacción sería positiva y grande. Pero en nuestra muestra, aunque hay pequeñas diferencias en rasgos y en retornos, no son lo suficientemente consistentes o fuertes como para generar un efecto claro conjunto.

Tabla 3.
Descomposición con el modelo Oaxaca.

Ingreso Laboral	Coef.	Std.Err.	z	P>z	[95%Conf.	Interval]
Diferencial						
Predicción 1	6,397223	0,012404	515,74	0,000	6,372911	6,421534
Predicción 2	6,38081	0,0142145	448,89	0,000	6,35295	6,40867
Diferencia	0,0164129	0,0188656	0,87	0,384	-0,020563	0,0533889
Descomposición						
Dotaciones	-0,0524763	0,0132478	-3,96	0,000	-0,0784415	-0,0265112
Coeficientes	0,0526396	0,0179535	2,93	0,003	0,0174515	0,0878278
Interacción	0,0162496	0,0119632	1,36	0,174	-0,0071977	0,039697

Nota: Número de Observaciones = 1 268 1: Sexo = 0 2: Sexo = 1

La Tabla 4 sintetiza la brecha salarial en dos grandes bloques: el componente explicado (o “de dotaciones”) y el componente no explicado (o “de coeficientes y otros efectos”). Ambos se miden en unidades de ingreso logarítmico, pero pueden interpretarse como porcentajes aproximados de diferencia salarial.

En primer lugar, la parte explicada arroja un valor de $-0,0496$ ($p < 0,001$). Esto significa que, si las mujeres y los hombres contaran con exactamente las mismas características observables —mismos años de estudio, experiencia, sector, zona geográfica y demás variables del modelo— las mujeres tenderían a ganar alrededor de un 4,8 % más que los hombres. El signo negativo indica esa “ventaja de dotaciones” que favorece a las mujeres: sus niveles promedio de educación o de inserción en ciertos sectores resultan, en conjunto, ligeramente más favorables para generar ingresos.

Por otro lado, la parte no explicada es de $+0,0660$ ($p = 0,001$), es decir, aproximadamente un 6,6 % que se inclina a favor de los hombres. Esta fracción recoge todo lo que el modelo no puede atribuir a diferencias en características: los diferentes retornos que el mercado laboral asigna a la misma educación, experiencia y demás factores. En la práctica, refleja la forma en que, dadas unas mismas dotaciones, los hombres obtienen un salario mayor simplemente porque sus cualidades son “recompensadas” con coeficientes más altos en la regresión.

En conjunto, la suma de ambos componentes coincide con la brecha total estimada ($-0,0496 + 0,0660 \approx 0,0164$), que equivale a un 1,6 % de ingreso a favor de las mujeres, aunque esa diferencia global no es estadísticamente significativa ($p = 0,385$). El contraste entre un bloque explicado negativo y uno no explicado positivo revela que, dentro del mercado laboral ecuatoriano de 2023, las mujeres llegan con características ligeramente superiores (educación, sector, zona), pero el mercado les paga menos por cada una de esas unidades, cosa que termina revirtiendo la ventaja inicial.

Para un análisis más detallado de los factores que contribuyen a la diferencia de ingresos, en el Anexo 2 al descomponer esa brecha, la parte “explicada” —es decir, atribuible a las características promedio de mujeres y hombres— arroja un valor de $-0,0313$ ($p = 0,004$), lo que sugiere que, de tener exactamente los mismos años de escolaridad, tipo de establecimiento, rama de actividad, grupo de ocupación y demás variables incluidas, las mujeres tenderían a ganar un 3,1 % más que los hombres. Dentro de este bloque, el capital humano (años de estudio) aporta $-0,0059$ ($p = 0,043$), el tipo de establecimiento $-0,0069$ ($p = 0,020$) y la ocupación $-0,0204$ ($p < 0,001$). Estos valores negativos indican que las

dotaciones medias de las mujeres, en conjunto, están ligeramente mejor alineadas con los factores que determinan el ingreso.

En el componente “no explicado”, que mide la diferencia en cómo el mercado remunera esas mismas características, el resultado es +0,0477 ($p = 0,009$), es decir, un 4,8 % que favorece a los hombres. Aquí destaca la experiencia laboral, con +0,0171 ($p = 0,035$), lo cual indica que cada año adicional de experiencia rinde más en el salario de un hombre que en el de una mujer, y el hecho de ser jefe de hogar, con +0,0204 ($p = 0,053$), que también tiende a beneficiar más a ellos.

Tabla 4.

Descomposición componentes explicados y no explicados

Ingreso Laboral	Coef.	Std.Err.	z	P>z	[95% Conf.	Interval]
Diferencial						
Predicción 1	6,397223	0,01241	515,49	0,000	6,372899	6,421546
Predicción 2	6,38081	0,0142251	448,56	0,000	6,352929	6,40869
Diferencia	0,0164129	0,0188776	0,87	0,385	-0,0205864	0,0534123
Descomposición						
Explicado	-0,0496343	0,0136024	-3,65	0,000	-0,0762945	-0,022974
No explicado	0,0660472	0,0197627	3,34	0,001	0,027313	0,1047814

6.3. Objetivo Específico 3

Examinar la relación entre el nivel de instrucción y la concentración de hombres y mujeres en diferentes quintiles de ingreso, con el fin de identificar patrones de desigualdad de género en términos de acceso a sectores laborales.

La figura 8 muestra la distribución del logaritmo del ingreso por quintiles y género, en el panel superior, se observa en el caso de los hombres, observamos que la brecha salarial entre los distintos quintiles es bastante pronunciada. Mientras que el quintil más bajo (quintil 1) presenta un logaritmo del ingreso promedio de aproximadamente 6.3, el quintil más alto (quintil 5) alcanza un valor cercano a 7.7. Esto implica que los hombres en el quintil superior ganan, en promedio, más del doble que aquellos en el quintil inferior. Esta considerable diferencia de ingresos entre los diferentes estratos de la población masculina refleja una alta desigualdad dentro de este grupo.

Por el contrario, la distribución del logaritmo del ingreso entre las mujeres muestra una brecha menos acentuada entre los quintiles. Si bien también existe una tendencia ascendente a medida que aumenta el quintil, la distancia entre el quintil más bajo y el más alto es significativamente menor que en el caso de los hombres. Esto sugiere que, si bien

persiste una desigualdad de ingresos entre las mujeres, esta es menos pronunciada que la observada en la población masculina.

Al comparar los resultados entre géneros, se evidencia claramente una brecha salarial a favor de los hombres. En cada uno de los quintiles, el logaritmo del ingreso promedio de los hombres es superior al de las mujeres. Esta diferencia se acentúa en los quintiles más altos, donde la disparidad de ingresos entre géneros es más marcada. Esto indica que, no solo existe una desigualdad de ingresos dentro de cada género, sino también una brecha sistemática entre hombres y mujeres, la cual se profundiza a medida que aumenta el nivel de ingresos.

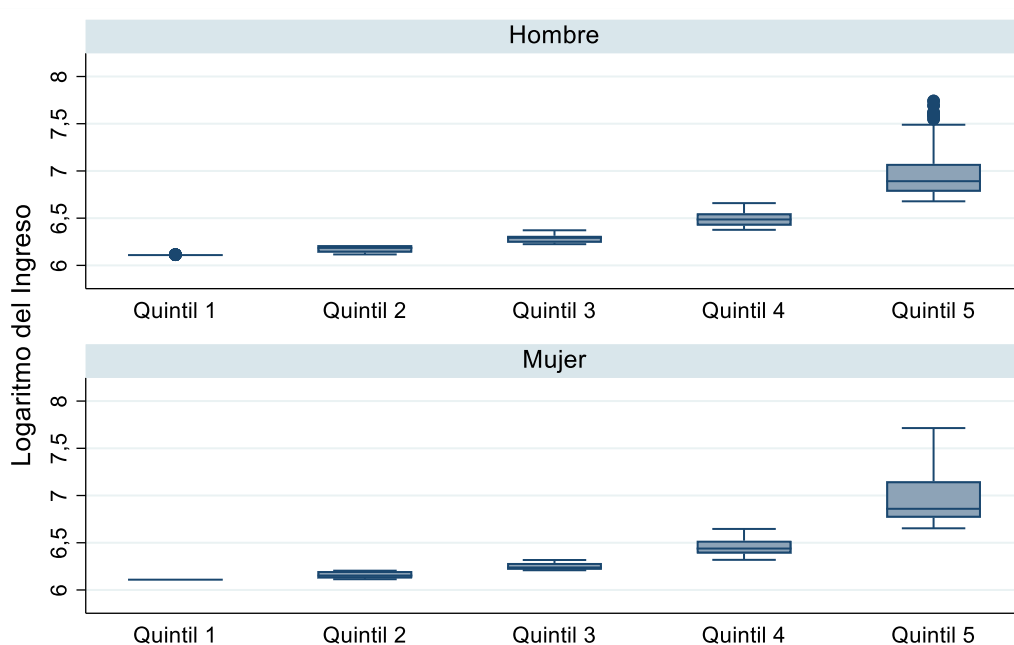


Figura 8. Distribución del Logaritmo del Ingreso por Quintiles y Género

La Figura 9 muestra la distribución del nivel de escolaridad de las mujeres en función de los diferentes quintiles de ingreso. El Anexo 3 complementa la información presentada en la Figura 9, mostrando los valores absolutos y porcentuales del nivel de instrucción de las mujeres en cada quintil de ingreso. Al observar cómo se distribuyen los niveles de instrucción a lo largo de los quintiles de ingreso, se confirma en general que a mayor educación, mayor probabilidad de estar en los estratos altos, pero con matices muy reveladores.

Quienes cuentan solo con educación básica tienden a concentrarse en los quintiles medios y bajos: casi el 21 % de ellos está en el primer quintil (los más pobres) y el 29 % en el tercero, mientras que apenas un 0,25 % logra situarse en el cuarto quintil y un 8,3 % en el quinto. Esto muestra que, aunque algunos con poca instrucción pueden alcanzar ingresos

altos —tal vez por herencias, microempresas familiares o mercados informales muy lucrativos—, la gran mayoría se queda en niveles de ingreso bajos o moderados.

Quienes tienen educación media (bachillerato) aparecen repartidos de forma más uniforme, pero con una clara pendiente descendente: el 26 % está en el primer quintil, el 24 % en el segundo y va cayendo hasta el 12 % en el quinto. Esto indica que el título de bachiller mejora las oportunidades respecto a la educación básica, pero aún no garantiza acceder a los ingresos más altos; la mayor parte de estos graduados sigue encontrándose en la mitad inferior de la pirámide de ingresos.

Por último, los que alcanzan educación superior muestran un perfil más polarizado hacia arriba: suman alrededor del 21 % en el cuarto y quinto quintil, es decir, quienes tienen estudios universitarios o superiores son mucho más frecuentes entre los mejor pagados. No obstante, sorprende ver que un 23 % de los universitarios se ubica en el primer quintil. Esto suele pasar con profesionales jóvenes, que recién empiezan a trabajar, o con egresados que desarrollan proyectos propios de bajo ingreso.

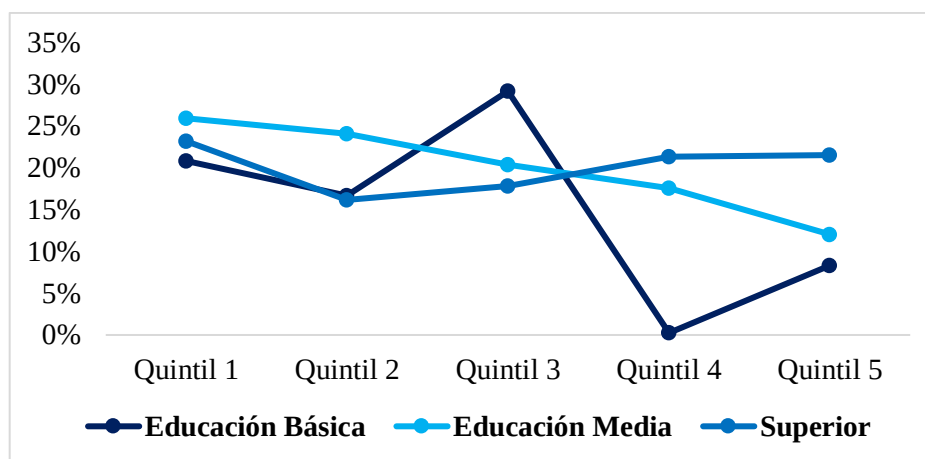


Figura 9. Nivel de Escolaridad de las mujeres por Quintiles de Ingreso

La figura 10 muestra que en el caso de los hombres, la distribución del nivel de instrucción a lo largo de los quintiles de ingreso muestra patrones distintos y particularmente interesantes en comparación con las mujeres, lo que refuerza la importancia de estudiar las brechas de género desde un enfoque más amplio que solo el nivel educativo.

Los hombres con educación básica presentan una distribución curiosamente inclinada hacia los extremos. Aunque solo el 9,8 % se encuentra en el primer quintil (el más bajo), una proporción considerable, el 35,29 %, se posiciona en el cuarto quintil, y un 31,37 % en el segundo. Esto sugiere que, a pesar de no tener una formación formal avanzada, muchos hombres logran alcanzar niveles de ingreso relativamente altos. Es posible que estén ocupando trabajos en sectores como la construcción, el comercio informal, la agricultura

tecnificada o el transporte, donde la experiencia práctica y la fuerza física tienen un peso mayor que la educación formal.

Los que cuentan con educación media muestran una distribución más uniforme, aunque siguen estando más presentes en los quintiles bajos y medios. El 25,28 % se encuentra en el primer quintil, mientras que solo el 10,67 % alcanza el quinto. Esto indica que, al igual que en el caso de las mujeres, tener un título de bachiller mejora algo las condiciones económicas, pero no necesariamente asegura el ascenso a los niveles más altos de ingresos, especialmente si no va acompañado de otros factores como redes de contacto, especialización técnica o acceso a empleos formales.

Finalmente, los hombres con educación superior muestran una tendencia más clara hacia los quintiles más altos. El 24,79 % de ellos se encuentra en el quinto quintil, el porcentaje más alto en ese nivel. Sin embargo, también hay presencia importante en los quintiles más bajos: un 20 % está en el primero y un 21 % en el segundo. Esto sugiere que, aunque la educación superior incrementa las posibilidades de tener mejores ingresos, no todos los hombres con títulos universitarios logran ubicarse en los mejores puestos. Puede deberse a condiciones como subempleo profesional, saturación en ciertas carreras o barreras estructurales del mercado laboral. Para un análisis más detallado, el Anexo 4 presenta la misma información en términos de frecuencia absoluta y porcentaje.

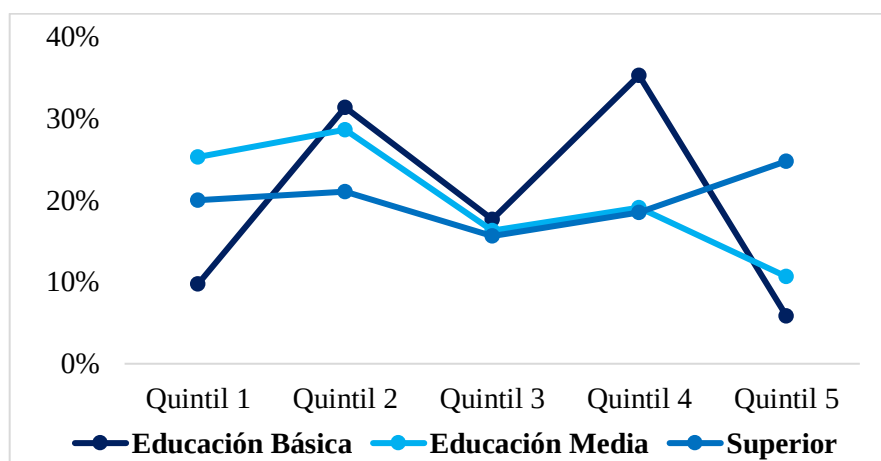


Figura 10. Nivel de Instrucción de los hombres por Quintiles de Ingreso

La figura 11 muestra la distribución de las mujeres jefas de hogar por quintiles de ingreso revela un panorama interesante sobre cómo el rol de liderazgo en el hogar puede estar vinculado con el nivel de ingresos. Al observar los datos, se nota una diferencia clara entre las mujeres que son jefas de hogar y aquellas que no lo son.

En los quintiles más bajos (1 y 2), una mayor proporción de mujeres no jefas de hogar se concentra allí: el 24,65 % se encuentra en el primer quintil, mientras que las mujeres jefas

de hogar representan el 20,16 %. Esto sugiere que, en general, las mujeres que no asumen la jefatura del hogar están más expuestas a condiciones económicas más precarias. Una posible explicación es que muchas de ellas podrían depender del ingreso de otra persona en el hogar (por ejemplo, una pareja o un familiar), lo que podría limitar su autonomía económica.

Por otro lado, en el quintil más alto, la proporción de mujeres jefas de hogar es más alta: 23,26 % frente al 17,91 % de aquellas que no lo son. Este dato resulta especialmente significativo porque muestra que una mayor autonomía y responsabilidad económica en el hogar puede estar asociada con una mejor posición en la distribución de ingresos. Las mujeres que son cabeza de hogar podrían estar más comprometidas con su inserción laboral, buscando empleos mejor remunerados o emprendiendo actividades económicas más productivas para sostener a su familia.

Sin embargo, es interesante notar que en los quintiles medios (3 y 4) las proporciones se equilibran bastante, lo cual podría indicar que, independientemente del rol en el hogar, muchas mujeres enfrentan barreras comunes para escalar económicamente, como la falta de oportunidades, discriminación laboral o la sobrecarga del trabajo doméstico y de cuidado no remunerado, puede ver en el Anexo 5 que se proporciona el detalle de la distribución en términos de frecuencia y porcentaje.

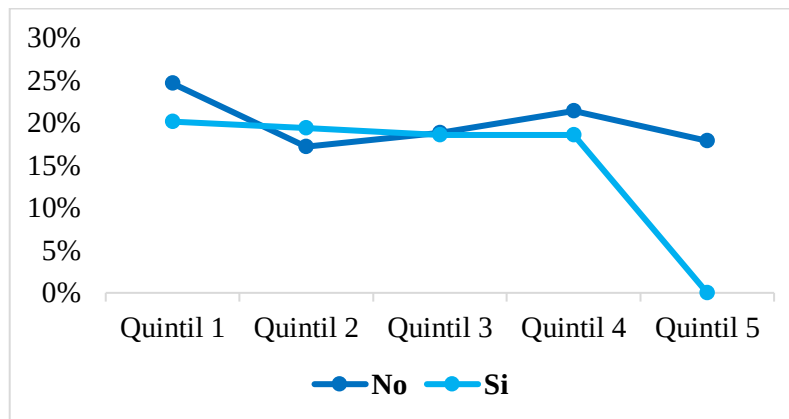


Figura 11. Mujeres Jefas de Hogar por Quintiles de Ingreso

La figura 12 y el Anexo 6 muestran la situación de los hombres jefes de hogar distribuidos por quintiles de ingreso. La distribución de los hombres jefes de hogar según los quintiles de ingreso presentan una clara y marcada diferencia con respecto a los hombres que no son jefes de hogar, lo cual ofrece una lectura interesante sobre cómo el rol de jefe de hogar se relaciona con el nivel de ingresos en el caso masculino.

En los quintiles más bajos (1 y 2), la mayoría de los hombres no jefes de hogar se agrupan ahí: el 25,81 % está en el primer quintil y el 26,01 % en el segundo. Esto implica que aquellos hombres que no tienen la responsabilidad directa del hogar suelen tener

ingresos más bajos. Una posible explicación es que muchos de ellos podrían ser jóvenes aún dependientes de otros miembros de la familia o trabajadores informales con empleos inestables, lo que limita su capacidad de contribuir significativamente al hogar o asumir su liderazgo económico.

En contraste, los hombres jefes de hogar se concentran de manera notable en los quintiles superiores. En el quintil 5, el más alto, un 31,92 % de los hombres jefes de hogar está presente, seguido de un 29,58 % en el cuarto quintil. Esta distribución evidencia que ser jefe de hogar entre los hombres está estrechamente ligado a una mayor estabilidad y capacidad económica. Es probable que estos hombres ocupen posiciones laborales mejor remuneradas, cuenten con más experiencia o tengan una participación más activa en el mercado formal.

Lo más relevante de este patrón es que el rol de jefe de hogar en los hombres parece estar condicionado —o al menos muy relacionado— con su nivel de ingresos. A diferencia de las mujeres, donde la jefatura puede darse incluso en niveles más bajos de ingreso como resultado de contextos de ausencia o abandono por parte de otros proveedores, en el caso masculino se observa que solo una fracción minoritaria de jefes de hogar está en situación de ingresos bajos (solo un 8,45 % en el primer quintil).

Esto puede reforzar ciertos estereotipos tradicionales sobre la masculinidad y el rol de proveedor, donde el ser jefe de hogar está culturalmente vinculado con una posición económica fuerte. Al mismo tiempo, revela una realidad estructural: los hombres con ingresos bajos difícilmente asumen o se les reconoce como cabeza del hogar, lo que también puede afectar su identidad y rol dentro del núcleo familiar.

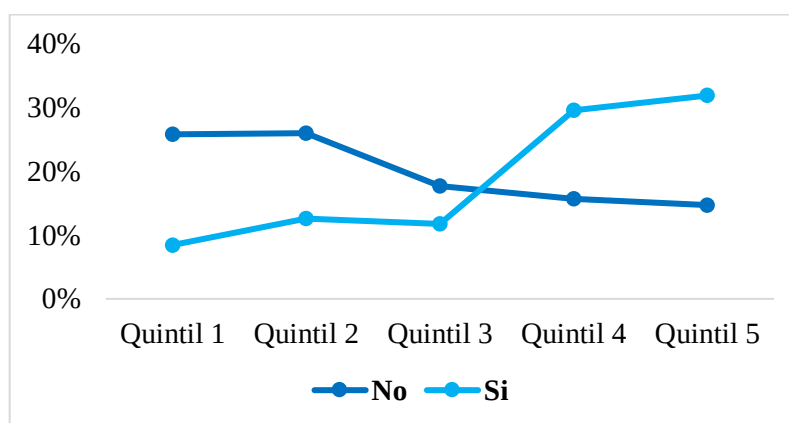


Figura 12. Hombres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso

La Tabla 5 revela diferencias notables en la distribución de las mujeres según su rama de actividad y quintil de ingreso, reflejando tanto brechas estructurales como desigualdades

persistentes en el acceso a ingresos más altos. Un patrón destacado es la alta concentración de mujeres en el quintil 1 (el de menores ingresos) en sectores como agricultura y pesca (37,5 %), comercio y reparación de vehículos (32,82 %) y transporte y almacenamiento (35 %). Esta concentración sugiere que muchas mujeres siguen ocupando empleos tradicionalmente informales, de baja remuneración y menor estabilidad, lo cual limita sus oportunidades de movilidad social y económica.

Una tendencia particularmente relevante se observa en actividades como servicio doméstico, donde ninguna mujer se ubica en el quintil 5, es decir, ninguna alcanza los niveles más altos de ingreso dentro de este sector. Esto evidencia cómo ciertos trabajos feminizados están sistemáticamente asociados a menores retribuciones económicas. De igual forma, en otras actividades de servicios, más de la mitad de las trabajadoras se encuentra en el primer quintil, y solo un escaso 4,17 % alcanza el quintil superior. Estos datos ponen de manifiesto una marcada precarización laboral en sectores muy feminizados.

En contraste, hay actividades donde la participación femenina es más visible en los quintiles altos. Por ejemplo, en salud y bienestar, el 38,64 % de las mujeres está en el quintil 5; en actividades científicas y técnicas, un 26,53 % también alcanza este nivel de ingreso; y en actividades inmobiliarias, el 40 % se ubica en el quintil más alto. Esto puede relacionarse con niveles más altos de formación, profesionalización y formalidad en estas áreas, lo cual favorece un mejor posicionamiento económico de las mujeres que logran insertarse en estos sectores.

También destaca la peculiar distribución en ramas como enseñanza y actividades financieras y de seguros, donde las mujeres se reparten de manera más equilibrada entre los quintiles, aunque siguen siendo más numerosas en los quintiles intermedios que en el superior. Esto sugiere que, aun en sectores con un nivel educativo elevado, las mujeres no siempre logran acceder a los puestos mejor remunerados.

Tabla 5.*Rama de Actividad de Mujeres por Quintiles de Ingreso*

Rama de Actividad	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Agricultura y pesca	37,50%	00,00%	12,50%	37,50%	12,50%	100%
Indutrias Manufactureras	20,00%	25,45%	16,36%	21,82%	16,36%	100%
Distribución de agua, alcantarillado	0,00%	0,00%	100,00%	0,00%	0,00%	100%
Construcción	28,57%	0,00%	0,00%	0,00%	71,43%	100%
Comercio, reparación vehículos	32,82%	17,56%	18,32%	14,50%	16,79%	100%
Transporte y almacenamiento	35,00%	15,00%	10,00%	15,00%	25,00%	100%
Servicios de alojamiento y comida	12,24%	18,37%	26,53%	24,49%	18,37%	100%
Información y comunicación	40,00%	10,00%	30,00%	10,00%	10,00%	100%
Actividades financieras y de seguros	0,00%	0,00%	44,44%	22,22%	33,33%	100%
Actividades inmobiliarias	30,00%	10,00%	0,00%	20,00%	40,00%	100%
Actividades científicas y técnicas	18,37%	8,16%	20,41%	26,53%	26,53%	100%
Servicios administrativos	24,24%	30,30%	12,12%	21,21%	12,12%	100%
Servicios públicos	0,00%	10,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%
Enseñanza	15,28%	22,22%	11,11%	33,33%	18,06%	100%
Salud y bienestar	13,64%	13,64%	15,91%	18,18%	38,64%	100%
Artes, entretenimiento y recreación	40,00%	20,00%	20,00%	20,00%	0,00%	100%
Otras actividades de servicios	54,17%	12,50%	29,17%	0,00%	4,17%	100%
Servicio doméstico	12,90%	22,58%	35,48%	29,03%	0,00%	100%
Total	23,61%	17,17%	18,78%	20,75%	19,14%	100%

La tabla 6 muestra la distribución de los hombres según su rama de actividad y quintil de ingreso muestra patrones interesantes que revelan no solo el tipo de empleo predominante en ciertos niveles de ingreso, sino también las desigualdades estructurales del mercado laboral. Por ejemplo, en la actividad de explotación de minas y canteras, el 60 % de los trabajadores se encuentra en el quintil 5, lo que indica que la mayoría de quienes se desempeñan en este sector se ubican entre los que más ganan. Esto se debe posiblemente a que este tipo de actividad requiere personal especializado, jornadas extensas o condiciones laborales de alto riesgo, que usualmente se compensan con mejores salarios.

Otro caso llamativo es el de los trabajadores en el área de suministro de energía y organismos extraterritoriales, donde el 100 % de los empleados se encuentra también en el quintil 5. Esto sugiere que estos sectores ofrecen ingresos consistentemente altos, probablemente debido a que requieren altos niveles de cualificación técnica, formación especializada o se rigen por normativas internacionales que aseguran mejores condiciones laborales.

Por el contrario, actividades como la agricultura y pesca o el servicio doméstico están mucho más concentradas en los quintiles 1 y 2. Por ejemplo, en la agricultura y pesca, un 17 % está en el quintil 1 y un 27 % en el quintil 2, lo que indica que estos trabajos están entre los que reciben los ingresos más bajos. Esta situación puede deberse a que muchos de estos empleos son informales, temporales o no calificados, y además están sujetos a condiciones de precariedad laboral.

Las actividades en construcción, comercio, servicios de alojamiento y comida, y transporte y almacenamiento muestran una mayor dispersión entre los quintiles, lo que sugiere que los ingresos pueden variar considerablemente dentro de estos sectores, dependiendo del tipo de ocupación específica, experiencia o si el trabajo es formal o informal.

Por último, al hablar de quintiles nos referimos a una forma de ordenar a los trabajadores según su ingreso laboral. Estar en el quintil 1 significa formar parte del 20 % de trabajadores con los ingresos más bajos, mientras que el quintil 5 representa a quienes ganan más. Esta clasificación ayuda a visualizar con claridad en qué sectores se concentra la riqueza laboral y en cuáles predominan los salarios bajos, permitiendo reflexionar sobre los retos de equidad en el acceso a trabajos bien remunerados.

Tabla 6.

Rama de Actividad de Hombres por Quintiles de Ingreso

Rama de Actividad	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Agricultura y pesca	17,07%	26,83%	29,27%	17,07%	9,76%	100%
Explotación de minas y canteras	0,00%	0,00%	6,67%	33,33%	60,00%	100%
Indutrias Manufactureras	27,71%	28,92%	13,25%	12,05%	18,07%	100%
Suministros energéticos	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	100%
Distribución de agua, alcantarillado	0,00%	0,00%	50,00%	0,00%	50,00%	100%
Construcción	20,00%	45,45%	9,09%	12,73%	12,73%	100%
Comercio, reparación vehículos	27,50%	24,38%	15,00%	16,25%	16,88%	100%
Transporte y almacenamiento	13,33%	16,67%	13,33%	23,33%	33,33%	100%
Servicios de alojamiento y comida	6,25%	22,92%	31,25%	22,92%	16,67%	100%
Información y comunicación	4,55%	27,27%	22,73%	18,18%	27,27%	100%
Actividades financieras y de seguros	22,22%	11,11%	11,11%	33,33%	22,22%	100%
Actividades inmobiliarias	0,00%	40,00%	0,00%	20,00%	40,00%	100%
Actividades científicas y técnicas	30,00%	18,33%	13,33%	26,67%	11,67%	100%
Servicios administrativos	25,49%	13,73%	25,49%	23,53%	11,76%	100%
Enseñanza	15,79%	19,30%	5,26%	16,00%	31,58%	100%
Salud y bienestar	18,18%	27,27%	9,09%	9,09%	36,36%	100%
Artes, entretenimiento y recreación	12,00%	12,00%	4,00%	48,00%	24,00%	100%
Otras actividades de servicios	16,67%	22,22%	33,33%	11,11%	16,67%	100%
Servicio doméstico	25,00%	50,00%	25,00%	0,00%	0,00%	100%
Organismos extraterritoriales	0,00%	0,00%	0,00%	0,00%	100%	100%
Total	20,59%	23,70%	15,94%	19,89%	19,89%	100%

7. Discusión

La disparidad salarial en el mercado laboral es un fenómeno global que refleja las desigualdades en el acceso a ingresos y oportunidades laborales. En Ecuador, uno de los factores determinantes de esta brecha salarial es el nivel de instrucción, ya que la educación superior ha demostrado ser un elemento crucial para acceder a mejores remuneraciones. Sin embargo, a pesar de los esfuerzos por mejorar el sistema educativo, persisten desigualdades que afectan principalmente a mujeres y a poblaciones rurales, lo que refleja no solo las diferencias en el acceso a la educación, sino también la segregación ocupacional y las barreras estructurales que limitan el progreso de ciertos grupos.

El análisis realizado en esta investigación revela que, si bien existe una correlación positiva entre el nivel educativo y el salario, las brechas salariales por género y por sector siguen siendo evidentes. En este sentido, el informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) señala que, en muchos países de América Latina, las mujeres con un nivel educativo más alto ganan menos que los hombres, lo que agrava la disparidad salarial en el contexto regional (OIT, 2023). Esto es especialmente relevante en el caso de Ecuador, donde las brechas salariales entre hombres y mujeres permanecen a pesar de los avances en la educación y el acceso a puestos de trabajo mejor remunerados.

Este fenómeno pone de manifiesto la necesidad de realizar un análisis más profundo sobre los factores que contribuyen a las disparidades salariales, considerando no solo el nivel de instrucción, sino también variables como el sector de empleo, la región geográfica y el acceso a políticas públicas que favorezcan la equidad.

7.1. Objetivo Específico 1

Examinar la distribución y tendencias de la brecha salarial por género en Ecuador durante el periodo 2023, utilizando análisis estadístico descriptivo.

El análisis de los resultados revela patrones significativos en la distribución de ingresos laborales y su relación con diversos factores socioeconómicos. En primera instancia, se observa que el ingreso laboral promedio se sitúa en \$650,48, con una desviación estándar de \$343,91. Esta marcada dispersión en los ingresos no solo refleja la heterogeneidad en la distribución salarial, sino que también sugiere la existencia de factores estructurales que influyen en la determinación de las remuneraciones, como plantean Blau y Kahn (2017) en su análisis sobre determinantes salariales.

El capital humano, medido a través de los años de escolaridad, presenta un promedio de 14,46 años, indicativo de un nivel educativo que oscila entre el bachillerato técnico y los primeros años de educación superior. Este hallazgo cobra particular relevancia cuando se analiza en conjunto con las disparidades salariales por género. Los resultados confirman y extienden las observaciones de Brindusa, Conde y Marra (2019), quienes identificaron brechas salariales del 14% en educación secundaria y 12% en educación universitaria en favor de los varones. La persistencia de estas brechas, incluso en niveles educativos superiores, sugiere que la teoría del capital humano de Mincer (1974) debe complementarse con análisis de factores institucionales y estructurales que perpetúan las desigualdades de género.

Un hallazgo particularmente revelador emerge del análisis desagregado por nivel educativo y género, en donde la brecha salarial persiste sistemáticamente en todos los niveles educativos, lo que coincide con las observaciones de Rodríguez Pérez (2019) sobre cómo, a pesar de las mejoras en los niveles educativos femeninos y la reducción en las tasas de natalidad, las disparidades salariales continúan siendo una realidad. Este fenómeno puede explicarse mediante la interacción de múltiples factores, incluyendo la discriminación en el mercado laboral, la segregación ocupacional y las diferencias en la valoración del trabajo según género, como señalan Blau y Kahn (2017).

La calidad institucional emerge como otro factor determinante en la configuración de las brechas salariales, las disparidades no solo persisten entre géneros, sino que se amplifican según el tipo de institución educativa, respaldando la teoría de la señalización de Spence (1973) sobre cómo la calidad institucional actúa como un diferenciador en el mercado laboral. Este hallazgo complementa las observaciones de Brindusa, Conde y Marra (2019) sobre las brechas salariales en educación superior, sugiriendo que la estratificación institucional puede actuar como un multiplicador de las desigualdades existentes.

El análisis sectorial revela patrones particularmente preocupantes en la distribución de las brechas salariales. La mayor pronunciación de estas disparidades en el sector formal y en el empleo doméstico no clasificado sugiere la existencia de barreras estructurales que trascienden la mera formalidad del empleo. Esta observación amplía el análisis de Rodríguez Pérez (2019) sobre la relación entre cualificación y sector de empleo, sugiriendo que la formalización laboral, por sí sola, no garantiza la equidad salarial. Los hallazgos se alinean con la teoría de la discriminación de Becker (1971), evidenciando cómo los prejuicios y las preferencias discriminatorias pueden manifestarse incluso en sectores más regulados.

7.2. Objetivo Específico 2

Estimar la discriminación salarial por género en el mercado laboral ecuatoriano para el año 2023, aplicando la metodología de descomposición de Oaxaca-Blinder.

Los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca revelan que la brecha salarial de género en el mercado laboral es de 0,0016, sin significancia estadística, lo que indica que las diferencias salariales observadas no son concluyentes en términos de magnitud. No obstante, el análisis por componentes ofrece una visión más detallada sobre los factores subyacentes.

En primer lugar, el componente de dotaciones, con un coeficiente de -0,05, sugiere que si las mujeres tuvieran las mismas características observables que los hombres, su ingreso promedio sería mayor. Estos resultados son consistentes con lo encontrado por Blau y Kahn (2017), quienes destacan que la educación, la experiencia y el sector de empleo son determinantes clave en la estructura salarial. Asimismo, estudios como los de Ñopo (2012) y Atal, Ñopo y Winder (2009) han señalado que las diferencias en dotaciones explican solo una parte de la brecha salarial, mientras que una fracción importante permanece sin explicación.

Por otro lado, el componente de coeficientes 0,05 indica que, incluso con características similares a las de los hombres, las mujeres reciben menores ingresos. Este hallazgo refuerza la evidencia de discriminación salarial documentada por Oaxaca y Ransom (1994), quienes argumentan que los retornos salariales a la educación y la experiencia difieren significativamente por género. Lo que refuerza lo encontrado con Inforzato de Souza et al. (2022) quienes determinaron que los salarios de los hombres son un 3,65% superiores a los salarios de las mujeres e incluso si las mujeres tuvieran las mismas características que los hombres.

Por otro lado, Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) encontraron que existe una brecha salarial del 35,6% explicada principalmente por la discriminación en el mercado laboral, que afecta en gran medida a las mujeres. Lo que coinciden con el estudio de De la Rica, Dolado y Llorens (2008), quienes encuentran que las mujeres tienen menor poder de negociación salarial, lo que contribuye a la persistencia de la brecha.

En cuanto a la segregación ocupacional, se observa que la brecha salarial es más pronunciada en sectores con alta concentración femenina, lo que respalda lo señalado por Paredes y Riveros (2018), quienes documentan que las mujeres tienden a concentrarse en

empleos con menor remuneración y estabilidad. Asimismo, los hallazgos de Gannon, Plasman y Rycx (2007) sugieren que los factores institucionales y las normas de género afectan los retornos salariales.

El componente de interacción, con un valor de 0,0163, refleja que la combinación de diferencias en dotaciones y coeficientes contribuye al diferencial salarial. Esto coincide con lo reportado por Arulampalam, Booth y Bryan (2007), quienes encuentran que la brecha salarial de género tiende a aumentar con la edad y la permanencia en el mercado laboral.

7.3.Objetivo Específico 3

Examinar la relación entre el nivel de instrucción y la concentración de hombres y mujeres en diferentes quintiles de ingreso, con el fin de identificar patrones de desigualdad de género en términos de acceso a sectores laborales.

Los resultados obtenidos en la investigación, de acuerdo al nivel de ingresos por quintiles, se mostró los diagramas de caja del logaritmo del ingreso, los cuales muestran una mayor dispersión en el quintil 1 para ambos sexos, con valores atípicos más pronunciados en las mujeres, lo que sugiere una mayor variabilidad en los ingresos bajos. A medida que se asciende en los quintiles de ingresos, la dispersión se reduce, lo que significa que las diferencias entre los ingresos dentro de cada grupo son menores, y los valores tienden a estabilizarse. Esto es especialmente evidente en el quinto quintil, donde los ingresos son más homogéneos y consistentemente elevados. Esta tendencia refleja una fuerte relación entre el nivel de ingreso y la distribución de la riqueza, destacándose además las diferencias por sexo. Dichas diferencias sugieren que hombres y mujeres no están igualmente representados en los distintos niveles de ingreso, lo que influye directamente en la manera en que se distribuye la riqueza entre los quintiles, lo que concuerda con (Deere y Contreras, 2011) quienes evidencian que el 69,5 % de la riqueza se concentra en el quintil más alto, con una mayor participación de los hombres (71,7 %) en comparación con las mujeres (67,5 %). Paralelamente, los quintiles más bajos concentran apenas el 2,9 % de la riqueza total, reflejando una marcada desigualdad.

En nuestro análisis, el 21,31 % de las mujeres y el 24,79 % de los hombres en el quintil 5 tienen educación superior, mientras que en el quintil 1 estos valores descienden en cuanto a los hombres 20% y en cambio asciende para las mujeres 23,19. De manera similar, (Chiquito, 2015) encontró que en 2012 solo el 1,52 % de la población en el quintil 1

alcanzaba educación terciaria completa, cifra que ascendía al 15,77 % en el quintil 5. Además, en los quintiles más bajos, la educación básica y media predominan: en nuestro estudio, el 46,76 % de las mujeres y el 35,03 % de los hombres en el quintil 1 tienen hasta educación media, mientras que en el estudio de Chiquito, el 47,64 % de la población del quintil 1 solo alcanzaba educación primaria.

También se observa que la proporción de mujeres jefas de hogar es más alta en el quintil 3, donde el 18,60% de ellas se concentra y se mantiene aún en el quintil 4, sugiriendo que las mujeres en estos niveles tienen menos probabilidades de ser la principal fuente de ingresos. En el quintil 5, su participación aumenta a 23,26%, lo que indica que algunas logran acceder a niveles más altos de ingresos. Por otro lado, los hombres jefes de hogar muestran una clara relación entre su condición y el nivel socioeconómico, con solo el 8,45% en el quintil 1 y un notable 31,92% en el quintil 5, evidenciando que en los estratos de bajos ingresos predominan los hombres que no son jefes de hogar, mientras que en los quintiles altos, la situación se invierte. Un estudio realizado por Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) demostró que el 25,16% de las mujeres que participan en el mercado laboral son jefas de hogar, en contraste con el 57,34% de los hombres en la misma situación. Respalda lo que mencionaban Campuzano y Palacios (2009) que aunque hay mujeres que son jefas de hogar, sus ingresos y recursos económicos suelen ser más bajos, lo que resulta en un menor gasto total en comparación con los hogares dirigidos por hombres.

Los resultados analizados en las diferentes ramas de actividades evidencian una clara segmentación del mercado laboral, donde las mujeres se concentran en sectores de baja remuneración y alta informalidad, como la agricultura y el servicio doméstico en el primer quintil, reflejando su precariedad laboral. Sectores como servicios de alojamiento y comida también muestran altas concentraciones de trabajadoras en los quintiles bajos. En contraste, en los quintiles altos, las mujeres están más representadas en áreas de mayor cualificación, como actividades financieras y de seguros, lo que indica que el acceso a mejores ingresos está condicionado por la educación y la experiencia. Además, los hombres también se concentran en sectores de baja estabilidad, reforzando la desigualdad en el mercado laboral.

Rodas y Ruíz (2021) corroboran esta segmentación al señalar que en el sector de agricultura, ganadería, caza y silvicultura y pesca, los hombres representan el 68,57% frente al 31,43% de mujeres. En contraste, en actividades financieras y de seguros, la tendencia se invierte, con un 35,02% de hombres y un 64,98% de mujeres, lo que indica que las mujeres han logrado una representación significativa en sectores estratégicos, aunque esto no se traduce en igualdad de ingresos.

8. Conclusiones

La investigación revela que, en 2023, las mujeres en Ecuador recibieron un ingreso promedio de \$539, mientras que los hombres ganaron \$608, lo que implica una brecha salarial del 35,6%. Este dato alarmante refleja desigualdades estructurales que limitan el acceso de las mujeres a empleos bien remunerados, a pesar de que el 37% de ellas solo tiene educación básica o inferior. Estos resultados evidencian cómo el nivel de instrucción, la segmentación del mercado laboral y las condiciones ocupacionales siguen reproduciendo disparidades económicas entre hombres y mujeres.

A pesar de que una de cada cuatro mujeres ha logrado acceder a la educación superior, sus ingresos siguen siendo sistemáticamente inferiores a los de los hombres con el mismo nivel de formación. Esta paradoja revela que el mérito académico no garantiza igualdad de oportunidades cuando las barreras invisibles del género siguen presentes. La persistencia de estereotipos y sesgos en la valoración del trabajo femenino no solo limita el potencial de las mujeres, sino que también empobrece el tejido económico y social del país al desaprovechar talento calificado.

Los resultados de la descomposición de Blinder-Oaxaca indican que, a pesar de que las mujeres presentan dotaciones promedio ligeramente más favorables que los hombres (como mayor escolaridad o inserción en sectores con mejor remuneración), esta ventaja es contrarrestada por la forma en que el mercado valora esas características. El componente no explicado de la brecha salarial sugiere que los hombres obtienen mayores retornos por los mismos atributos, lo cual perpetúa una desigualdad sutil pero persistente. Así, aunque la brecha global no resulte estadísticamente significativa, los resultados revelan un patrón estructural donde las diferencias no están tanto en lo que tienen, sino en cuánto vale lo que tienen.

El análisis de la distribución del ingreso por quintiles revela que en Ecuador los ingresos no se reparten de forma justa, especialmente entre hombres y mujeres. Los hombres suelen ganar más y están en los niveles más altos de ingreso, pero dentro de ese grupo también hay más diferencias entre ellos mismos. En cambio, las mujeres ganan menos en general, y la mayoría se queda en los niveles bajos o medios, sin importar cuánto estudien.

Además, ser jefe de hogar también marca una gran diferencia. Casi no hay hombres jefes de hogar en los niveles más bajos de ingreso, pero sí hay muchas mujeres jefas de hogar que ganan poco. Esto rompe la idea de que quien lidera un hogar necesariamente tiene mejores ingresos, al menos en el caso de las mujeres.

También se ve que el tipo de trabajo o sector en el que se está influye mucho. Hay sectores donde, por más que una mujer trabaje, le cuesta mucho llegar a sueldos altos. Es como si hubiese una barrera invisible que impide avanzar, aunque tenga experiencia o estudios.

9. Recomendaciones

La brecha salarial de género en Ecuador es un desafío que requiere un enfoque integral, centrado en la promoción de la equidad educativa. Para abordar esta desigualdad, es fundamental mejorar el acceso de las mujeres a la educación superior en Ecuador, se recomienda que el Ministerio de Educación, en coordinación con el Ministerio de Inclusión Económica y Social (MIES) y las universidades públicas, implemente un programa integral de “Puentes Educativos para Mujeres.” Este programa se centrará en identificar y apoyar a niñas y adolescentes en situación de vulnerabilidad a través de una red de consejeros educativos que trabajen en las escuelas secundarias, proporcionando orientación académica, psicológica y social. Además, el programa incluirá subsidios económicos administrados por el MIES para cubrir gastos indirectos (transporte, alimentación, cuidado infantil) y garantizar que las universidades públicas adapten modalidades flexibles de estudio para mujeres trabajadoras o madres. Este esfuerzo debe ser supervisado por un comité interinstitucional que evalúe el impacto de las acciones y asegure la sostenibilidad del programa.

Una estrategia eficaz para reducir la brecha salarial es otorgar reconocimiento público a las empresas que demuestren un compromiso tangible con la inclusión y la igualdad de género en sus prácticas de contratación. Este reconocimiento puede otorgarse a través de medios oficiales, redes sociales o eventos institucionales, destacando a estas organizaciones como modelos a seguir. Además, se les podrían ofrecer beneficios concretos, como prioridad en contrataciones públicas o incentivos fiscales, lo que no solo resalta su esfuerzo, sino que también motiva a otras empresas a implementar políticas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral. Con estas acciones, se fomenta una cultura empresarial inclusiva y transparente que impacte positivamente en el mercado laboral.

Para fortalecer los microcréditos en Ecuador, el Estado promoverá alianzas con bancos privados para ofrecer tasas de interés más bajas y condiciones de pago más flexibles, facilitando así el acceso a financiamiento para emprendedores. Asimismo, se implementarán programas gratuitos de capacitación en gestión empresarial y finanzas para dotar a los beneficiarios de las herramientas necesarias para manejar negocios formales de manera

efectiva. Adicionalmente, se establecerá un fondo de garantía estatal que respalde a las instituciones financieras ante posibles impagos, reduciendo el riesgo y fomentando la concesión de créditos. Estas medidas se complementarán con campañas de sensibilización sobre los beneficios de los microcréditos y con la creación de redes de apoyo entre emprendedores, permitiendo el intercambio de experiencias y recursos. Finalmente, un sistema de seguimiento garantizará que los beneficiarios reciban asesoramiento continuo, facilitando el crecimiento sostenible de sus emprendimientos.

Las auditorías salariales serán una herramienta clave para garantizar la equidad en el mercado laboral. Estas evaluaciones sistemáticas de las estructuras salariales deberán ser realizadas por el Ministerio de Trabajo y serán obligatorias para empresas con más de 50 empleados. Este umbral incluirá a una cantidad significativa de organizaciones con un impacto relevante en el mercado laboral, permitiendo identificar y corregir desigualdades salariales basadas en el género. Los resultados de estas auditorías serán públicos, promoviendo la transparencia en las compensaciones. Además, se establecerán sanciones para las empresas que incumplan las normativas, asegurando que las políticas de igualdad salarial se apliquen de manera efectiva en los sectores más relevantes de la economía.

10. Bibliografía

- Aigner, D. y. (1977). Teorías estadísticas de la discriminación en el mercado laboral. *Revisión de relaciones industriales y laborales*, 30:175-187.
- Alcañiz, M., y Monteiro, R. (2016). She-austerity. Precariedad y desigualdad laboral de las mujeres en el sur de Europa. *Convergencia*, 23(72), 39-68.
- Altamirano Freire, J. L. (2023). Segregación laboral y brecha salarial según el género: Un análisis en el sector empresarial ecuatoriano. *Business Innova Sciences*, 4(1), 7-26.
- Andrade, E. D. (2015). *La desigualdad salarial entre hombres y mujeres: alcances y limitaciones de la Ley N 20.348 para avanzar en justicia de género*. Dirección del Trabajo.
- Anghel, B., Conde Ruiz, J., y Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Hacienda Pública Española*(229), 87-119.
- Angrist, D., y Pischke, J. S. (2009). *Mostly harmless econometrics: An empiricist's companion*. Princeton university press.
- Anker, R. (1997). La segregación profesional entre hombres y mujeres. *Revista internacional del trabajo*, 16(3), 343-370.
- Antón, J., Carpio, J., Rodríguez-Moreno, J., y Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económico*, 4(9), 47-67.
- Araújo Freitas, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social . *Revista mexicana de ciencias políticas y sociales*, 60(223), 287-315.
- Arrow, K. (1972). Los modelos de discriminación laboral. *Racial Discrimination in Economics Life*.

- Arulampalam , W., Booth, A., y Mark L. , B. (2007). ¿Existe un techo de cristal en Europa? Análisis de la brecha salarial de género en la distribución salarial. *Ilr Review*, 60(2), 163-186.
- Astudillo Jiménez, A., Aburto Campos, M., Acuña Huircan, G., y Arce López, G. (2022). BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN CHILE. *Revista Chilena de Economía y Sociedad*, 16(1).
- Atal, J. P., Ñopo, H., y Winder, N. (2009). New Century, Old Disparities: Gender and Ethnic Wage. *IDB Working Paper Series*.
- Banco Mundial. (2023). *El ritmo de las reformas hacia un trato igualitario de los derechos de la mujer ha caído al nivel más bajo en los últimos 20 años*. Banco Mundial.
- Becker, G. (1964). *Human Capital*. Columbia University Pres.
- Becker, G. (1971). *The economics of discrimination*. Columbia University Press.
- Becker, G. S. (2010). *The economics of discrimination*. University of Chicago press.
- Benítez, D., y Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. Cuaderno de Trabajo*(6).
- Blau, F. D., y Khan, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of economic literature*, 55(3), 789-865.
- Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455.
- Bourdieu, P. (1975). La especificidad del campo científico y las condiciones sociales del progreso de la razón . *Información de ciencias sociales*, 14(6), 19-47.
- Brindusa, A., Conde Ruiz, J., y Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas Salariales de Género en España. *Review of Public Economics*, 87-119.

- Campuzano, J., y Palacios, J. (2009). *El impacto de las políticas impositivas en el Ecuador: un análisis desde la perspectiva de género*.
- Carlson, B. A. (2022). Educación y mercado de trabajo en América Latina: ¿Qué nos dicen las cifras? *CEPAL*.
- Casanova, L., y Salinas, C. (2020). Wage disparities and gender: A Latin American perspective. *Economic Policy Review*, 26(1), 15-34.
- CEPAL [Comisión Económica para América Latina y el Caribe]. (2019). Indicadores que visibilizan las brechas de género en el mercado laboral. *Seminario 'Educación técnico-profesional e inclusión laboral para una mayor igualdad en América Latina y el Caribe'*.
- Chiquito, D. M. (2015). 20 años de evolución de la desigualdad de ingresos en Ecuador. *SATHIRI*, 14.
- Coleman, J. S. (1988). Supplement: Organizations and Institutions: Sociological and Economic Approaches to the Analysis of Social Structure. *American Journal of Sociology*, 94, 95–120.
- Constitución de la República del Ecuador. (2008). *Registro Oficial 449 de 20 de Octubre de 2008*. Montecristi.
- De la Rica, S. (2016). Las brechas de género en el mercado laboral español y su evolución a lo largo del ciclo de vida. *Revista de Ciencias y Humanidades de la Fundación Ramón Areces*(16), 59-71.
- De la Rica, S., Dolado, J., y Llorens, V. (2008). Ceilings or floors? Gender wage gaps by education in Spain. *Journal of Population Economics*, 21, 751-776.
- Deere, C. D., y Contreras, J. (2011). *Acumulación de activos: una apuesta por la equidad*. Quito, Ecuador : FLACSO Ecuador.

- Desfrancois, P., Gómez, I., y Loor, N. (2018). *Brecha Salarial de Género en los graduados de Tercer Nivel en el Ecuador: Evidencias en la Universidad Tecnológica Israel*. In Memorias del quinto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: Aprendizaje en la sociedad del conocimiento: modelos, experiencias y propuestos.
- Díaz Rodríguez, M. A. (2014). *Brecha Salarial por Género en Colombia*. (Doctoral dissertation, Universidad de la Sabana).
- Dohm, G. N. (2018). *Estudio sobre la Encuesta sobre el Trabajo No Remunerado y Uso del Tiempo en Argentina en el año 2013, desde la perspectiva de desarrollo humano : cuando las desigualdades de género comienzan por casa*. Buenos Aires: FLACSO. Sede Académica Argentina.
- Fernández, A. N. (2009). El constitucionalismo de los derechos: apuntes sobre la nueva Constitución ecuatoriana de 2008. *Revista Vasca de Administración Pública*, 117-148.
- Fernández–Huerga, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación económica*, 69(273), 115-150.
- Ferreiro , J., Bea, E., Gómez, M., y Intxausti, M. (2004). Teoría Insider-Outsider y temporalidad en el mercado de trabajo español. *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 51(2004).
- Fields, G. S. (2002). *Distribution and development: a new look at the developing world*. MIT press.
- Gálvez, T. (2001). *Aspectos económicos de la equidad de género*. Santiago de Chile: CEPAL.
- Gannon, B., Plasman, R., y Rycx, F. (2007). Institutional influences on the gender pay gap: A European perspective. *The Manchester School*, 75(2), 101-127.

- Gelover, A. B. (2005). El derecho a la no discriminación: una perspectiva internacional. *El Cotidiano*, 21(134).
- Godoy Rodríguez, G. C. (2021). *Brechas salariales y género en el Ecuador del año 2011-2018*. (Bachelor's thesis, Universidad Nacional de Chimborazo).
- Heckman, J. J. (1979). Econometrica. *Econometrica*. 47(1), 153-161.
- Hernández Colino, D. G. (2016). *Brecha salarial de género en la Unión Europea*.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (INEC). (2021). *Mujeres y Hombres del Ecuador en Cifras: Serie informática estratégica de género*. (4ta ed.). INEC.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (INEC). (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. INEC.
- Jann, B. (2008). A Stata implementation of the Blinder-Oaxaca decomposition. *Stata journal*, 8(4), 453-479.
- Koenker, R., y Bassett Jr, G. (1987). Regression quantiles. *Econometrica: journal of the Econometric Society*, 46(1), 33-50.
- Lindbeck, A., y Snower, D. (1988). Cooperation, harassment, and involuntary unemployment: an insider-outsider approach. *The American Economic Review*, 78(1).
- Linthon-Delgado, D., y Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista mexicana de economía y finanzas*, 17(1).
- Llumiquinga Saltos, X. K. (2024). *Análisis de la penalidad por maternidad y paternidad en el mercado*.
- López Azcárate, G. B. (2019). Brecha salarial de género en América Latina: El impacto de las habilidades socio-emocionales.
- Lopez, J. (16 de Enero de 2023). *Tipos de discriminación en el ámbito laboral*. Obtenido de Grupo IOE: <https://grupoioe.es/tipos-de-discriminacion/>

- Lucas, R. (1990). Why doesn't capital flow from rich to poor countries? *The American Economic Review*, 80(2), 92-96.
- Lundberg, S. y. (1988). Sobre la persistencia de la desigualdad racial. *Revista de Economía Laboral*, páginas 292-323.
- Manco Rivera, C. C. (2016). *Determinantes de la brecha salarial entre el empleo formal e informal en Colombia*. Bachelor's thesis, Universidad EAFIT.
- Marchionni, M., Gasparini, L., y Edo, M. (2019). *Brechas de género en América Latina. Un estado de situación*. CAF.
- Martínez, O., Aranda, R., Barreto, E., Fanego, J., Fernández, A., López, J., . . . Urbieto, J. (2024). Los tipos de discriminación laboral en las ciudades de Capiatá y San Lorenzo. *Arandu UTIC*, 11(1).
- Meneses Bucheli, K., Morales Aguilar, N., y Segura Carmona, R. (2022). *Recuperación del empleo en Costa Rica*.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, Experience and Earning*. Columbia University Press.
- Mincer, J. (1974). Schooling, Experience, and Earnings. *Human Behavior & Social Institutions*. (2).
- Mincer, J. A. (1974). The human capital earnings function. *In Schooling, experience, and earnings*, 83-96. NBER.
- Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo. (2018). *Guía de igualdad salarial*. gob.pe. Obtenido de https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/434534/Guia_para_la_Igualdad_-_SALARIAL_paginas.pdf?v=1575344498
- Nicolás Matínez, C., López Mantínez, M., y Riquelme Perea, P. J. (2009). La segregación ocupacional entre hombres y mujeres: teorías explicativas y análisis de su evolución reciente en España. *Proyecto social*, 13, 38-62.

- Ñopo, H. (2012). *Siglo nuevo, viejas disparidades: Brechas salariales de género y etnia en América Latina y el Caribe*. Publicaciones del Banco Mundial.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International economic review*, 693-709.
- Oaxaca, R., y Ransom, M. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of econometrics*, 61(1), 5-21.
- Olivetti, C., y Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual review of Economics*, 8(1), 405-434.
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). “*C111 - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación)*”. Organización Internacional del Trabajo. Obtenido de https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_Ilo_Code:C111
- Ortiz Valverdi, N. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y desarrollo*, 23(44), 2-15.
- Paredes, D., y Riveros, L. (2018). Occupational segregation and wage differentials: Evidence from Latin America. *Latin American Economic Review*, 27(1), 3-20.
- Pearson, K. (1909). Determination of the coefficient of correlation. *Science*, 30(757), 23-25.
- Phelps, E. (1972). La teoría estadística del racismo y el sexismo. *Revista económica estadounidense*.
- Rodas, T. U., y Ruiz, V. M. (2021). GÉNERO, MERCADOLABORAL Y DESIGUALDADES: GUAYAQUIL 2010-2019. *Revista De La Facultad De Ciencias Económicas*, 3(3), 18-48.
- Rodríguez Pérez, R. (2019). Diferencial salarial por género entre el sector público y privado formal-informal en México. *Revista de economía*, 36(93), 62-89.

- Rosales Vázquez, S., Esquenazi Borrego, A., y Galeano Zaldívar, L. (2017). La brecha de educación en Cuba con un enfoque de género. *Economía y Desarrollo*, 158(1), 140-151.
- Salas Zuñiga, G. (2019). Brecha salarial por género en el Perú y su tratamiento: reflexiones sobre la Ley de Igualdad Salarial y su Reglamento. *Ius et Veritas*.
- Salazar Espinoza, G. A., y Varela Enríquez, M. (2023). Brecha en el ingreso laboral en Ecuador por discriminación, en pre y pospandemia. *Revista Economía*, 75(121), 41-58.
- Sánchez Cañar, P., Uriguen Aguirre, P., y Vega Jaramillo, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE (RCTU)*, 8(1), 48-55.
- Schultz, T. (1961). Investment in human capital. *The American economic review*, 51(1), 1-17.
- Scott, J. (1986). *Gender: A Useful Category of Historical Analysis*. Reino Unido: Oxford University Press.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo . (2007). *Plan Nacional del Buen Vivir 2007- 2010*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2009). *Plan Nacional para el Buen Vivir 2009-2013*.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2013). *Plan Nacional del Buen Vivir 2013- 2017*. Quito: SENPLADES.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo. (2017). *Plan Nacional de Desarrollo 2017- 2021. Toda una Vida*. Quito: SENPLADES.
- Sepúlveda, B., Algarra Paredes, Á., y Ramos Melero, R. (2012). Explicaciones Teóricas de la Discriminación de la Mujer en el Mercado de Trabajo: Fundamentos

Microeconómicos. *SOCIAL REVIEW. International Social Sciences Review/Revista Internacional de Ciencias Sociales*, 1(1).

Smith, A. (1776). An inquiry into the nature and causes of the wealth of nations. *The Glasgow edition of the works and correspondence of Adam Smith*, 2.

Solow, R. M. (1957). Technical change and the aggregate production function. *The review of Economics and Statistics*, 39(3), 312-320.

Spence, M. (1978). JOB MARKET SIGNALING. *Uncertainty in Economics*, 283-306.

Stanley, T. y. (1998). ¿Discriminación salarial por género? Un análisis de metarregresión. *Journal of Human Resources*, 33(4), 947-973.

Thurow, L. C. (1972). Education and economic equality . *The public interest*, 28(66).

Villeda Guerra, S. M. (2019). Brecha salarial entre mujeres y hombres en Guatemala. Reseña de tesis. *Revista Académica ECO*, 20(20).

11. Anexos

Anexo 1. *Certificado de traducción del Abstract.*

Loja, 21 de abril de 2025

Yo, Viviana Thalía Huachizaca Pugo, con número de cédula 1104112923, Licenciada en Ciencias de la Educación con Mención Inglés como Lengua Extranjera.

CERTIFICO:

Haber realizado la traducción del documento adjunto, correspondiente al trabajo de titulación denominado: “Análisis de la disparidad salarial por género en función del nivel de instrucción en el mercado laboral ecuatoriano: Un estudio de las brechas durante el periodo 2023.”, elaborado por Shiomara Nayzeth Villalta Armijos, con número de cédula 1150113122.

Es todo cuanto puedo certificar en honor a la verdad, facultando al portador del presente documento para el trámite correspondiente.

Atentamente. .



Lic. Viviana Thalía Huachizaca Pug
Registro Senescyt: 1031-2018- 1987944
E- mail: viviana.huachizaca@unl.edu.ec

Anexo 2. Descomposición de Oaxaca detallada del componente explicado y no

Blinder-Oaxaca descomposición

Numero de Observaciones = 1 268

1: Sexo = 1

2: Sexo = 2

Ingreso Laboral	Coef.	Std.Err.	z	P>z	[95%Conf.	Interval]
Diferencial						
Predicción 1	6,397223	,01241	515,49	0,000	6,372899	6,421546
			0.			
Predicción 2	6,38081	,0142251	448,56	0,000	6,352929	6,40869
Diferencia	,0164129	,0188776	0,87	0,385	-,0205864	,0534123
Explicado						
Capital Humano	-,0059487	,0029379	-2,02	0,043	-,011707	-,0001905
Edad	-,0008618	,0020356	-0,42	0,672	-,0048514	,0031279
Nivel de Instrucción	-,001734	,0025297	-0,69	0,493	-,0066921	,003224
Tipo de Establecimiento	-,0068676	,0029528	-2,33	0,020	-,012655	-,0010803
Rama de Actividad	,0087611	,0047491	1,84	0,065	-,0005469	,0180692
Grupo de Ocupación	-,0203854	,0054721	-3,73	0,000	-,0311105	-,0096604
Área	-,0007908	,0012058	-0,66	0,512	-,0031541	,0015725
Sector	-,0011968	,0014051	-0,85	0,394	-,0039508	,0015571
Experiencia Laboral	,0012888	,0013242	0,97	0,330	-,0013067	,0038842
Estado Civil	,0008411	,0011424	0,74	0,462	-,001398	,0030801
Tipo de Contrato	-,0022343	,0030307	-0,74	0,461	-,0081743	,0037056
Jefe de Hogar	,009571	,0039666	2,41	0,016	,0017965	,0173455
Seguro Social	-,0112647	,0039352	-2,86	0,004	-,0189776	-,0035518
Tamaño de la Empresa	-,0008803	,0020623	-0,43	0,669	-,0049224	,0031617
Participación en el Mercado Laboral	,0003917	,000774	0,51	0,613	-,0011253	,0019088
Total	-,0313109	,0108093	-2,90	0,004	-,0524968	-,010125
No Explicado						
Capital Humano	-,0232707	,1080416	-0,22	0,829	-,2350284	,1884869
Edad	-,0981405	,0824053	-1,19	0,234	-,2596519	,0633708
Nivel de Instrucción	,2087806	,1821008	1,15	0,252	-,1481303	,5656916
Tipo de Establecimiento	,0175232	,0584147	0,30	0,764	-,0969675	,1320139
Rama de Actividad	-,0222471	,0401843	-0,55	0,580	-,1010068	,0565126
Grupo de Ocupación	,0047921	,0435493	0,11	0,912	-,0805629	,0901471
Área	-,0588346	,0604345	-0,97	0,330	-,177284	,0596148
Sector	-,0003661	,0436016	-0,01	0,993	-,0858236	,0850913
Experiencia Laboral	,0171033	,0080918	2,11	0,035	,0012437	,032963
Estado Civil	-,0218414	,0125071	-1,75	0,081	-,046355	,0026721
Tipo de Contrato	,0812426	,0731331	1,11	0,267	-,0620956	,2245807
Jefe de Hogar	,0204468	,010564	1,94	0,053	-,0002582	,0411519
Seguro Social	-,0181886	,0319231	-0,57	0,569	-,0807568	,0443796
Tamaño de la Empresa	,0153988	,0170328	0,90	0,366	-,0179849	,0487825
Participación en el Mercado Laboral	,060316	,1754698	0,34	0,731	-,2835985	,4042305
Constante	-,1349905	,2841601	-0,48	0,635	-,691934	,4219531
Total	,0477239	,0181393	2,63	0,009	,0121715	,0832763

Anexo 3. Nivel de Instrucción de las mujeres por Quintiles de Ingreso

Nivel de Instrucción	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Educación Básica	5	2	7	6	2	24
	20,83%	16,67%	29,17%	25,00%	8,33%	100%
Educación Media	28	26	22	19	13	108
	25,93%	24,07%	20,37%	17,59%	12,04%	100%
Superior	99	69	76	91	92	427
	23,19%	16,16%	17,80%	21,31%	21,55%	100%
Total	132	99	105	116	107	559
	23,61%	17,71%	18,78%	20,75%	19,14%	100%

Anexo 4. Nivel de Instrucción de los hombres por Quintiles de Ingreso

Nivel de Instrucción	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
Educación Básica	5	16	9	18	3	51
	9,80%	31,37%	17,65%	35,29%	5,88%	100%
Educación Media	45	51	29	34	19	178
	25,28%	28,65%	16,29%	19,10%	10,67%	100%
Superior	96	101	75	89	119	480
	20,00%	21,04%	15,63%	18,54%	24,79%	100%
Total	146	168	113	141	141	1 329
	20,59%	23,70%	15,94%	19,89%	19,89%	100%

Anexo 5. Mujeres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso

Jefe de Hogar	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
No	106	74	81	92	77	430
	24,65%	17,21%	18,84%	21,40%	17,91%	100%
Si	26	25	24	24	30	129
	20,16%	19,38%	18,60%	18,60%	23,26%	100%
Total	132	99	116	116	107	559
	23,61%	17,71%	20,75%	20,75%	19,14%	100%

Anexo 6. Hombres Jefes de Hogar por Quintiles de Ingreso

Jefe de Hogar	Quintil 1	Quintil 2	Quintil 3	Quintil 4	Quintil 5	Total
No	128	129	88	78	73	496
	25,81%	26,01%	17,74%	15,73%	14,72%	100%
Si	18	39	25	63	68	213
	8,45%	18,31%	11,74%	29,58%	31,92%	100%
Total	146	168	113	141	141	709
	20,59%	23,70%	15,94%	19,89%	19,89%	100%