



**UNIVERSIDAD NACIONAL DE CHIMBORAZO
FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS
CARRERA DE ECONOMÍA**

La paternidad y los ingresos en la ciudad de Riobamba

Trabajo de Titulación para optar al título de Economistas

Autores:

Espín Ipiales, Camila Alejandra
Tapia Zurita, Melany Rosa

Tutora:

Eco. María Gabriela González Bautista, Ph.D.

Riobamba, Ecuador. 2024

DECLARATORIA DE AUTORÍA

Nosotros, Espín Ipiales Camila Alejandra con cédula de ciudadanía 1600874794 y Tapia Zurita Melany Rosa, con cédula de ciudadanía 0605655885, autoras del trabajo de investigación titulado: “La paternidad y los ingresos en la ciudad de Riobamba”, certificamos que la producción, ideas, opiniones, criterios, contenidos y conclusiones expuestas son de nuestra exclusiva responsabilidad.

Asimismo, cedo a la Universidad Nacional de Chimborazo, en forma no exclusiva, los derechos para su uso, comunicación pública, distribución, divulgación y/o reproducción total o parcial, por medio físico o digital; en esta cesión se entiende que el cesionario no podrá obtener beneficios económicos. La posible reclamación de terceros respecto de los derechos de autor (a) de la obra referida, será de mi entera responsabilidad; librando a la Universidad Nacional de Chimborazo de posibles obligaciones.

En Riobamba, 12 de noviembre de 2024



Camila Alejandra Espín Ipiales

C.I: 1600874794



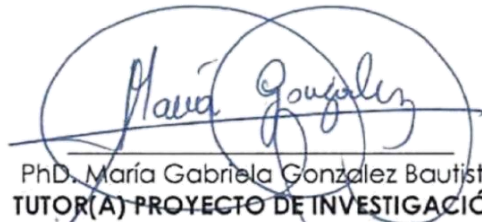
Melany Rosa Tapia Zurita

C.I: 0605655885

DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR

Quien suscribe, María Gabriela Gonzáles Bautista catedrático adscrito a la Facultad de Ciencias Políticas y Administrativas por medio del presente documento certifico haber asesorado y revisado el desarrollo del trabajo de investigación titulado: “La paternidad y los ingresos en la ciudad de Riobamba”, bajo la autoría de Camila Alejandra Espín Ipiates y Melany Rosa Tapia Zurita; por lo que se autoriza ejecutar los trámites legales para su sustentación.

Es todo cuanto informar en honor a la verdad; en Riobamba, a los 12 días del mes de noviembre de 2024



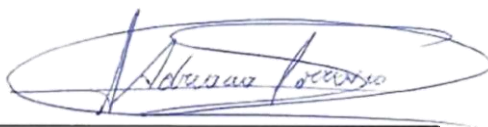
PhD. María Gabriela González Bautista
TUTOR(A) PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL

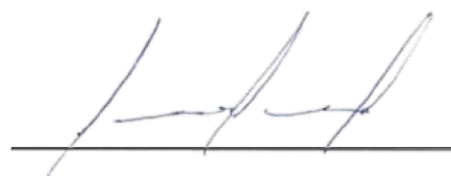
Quienes suscribimos, catedráticos designados Miembros del Tribunal de Grado para la evaluación del trabajo de investigación “La paternidad y los ingresos en la ciudad de Riobamba”, presentado por Camila Alejandra Espín Ipiales, con cédula de ciudadanía número 1600874794 y Melany Rosa Tapia Zurita, con cédula de identidad número 0605655885, bajo la tutoría de PhD. María Gabriela González Bautista; certificamos que recomendamos la APROBACIÓN de este con fines de titulación. Previamente se ha evaluado el trabajo de investigación y escuchada la sustentación por parte de su autor; no teniendo más nada que observar.

De conformidad a la normativa aplicable firmamos, en Riobamba, a los 12 días del mes de noviembre de 2024

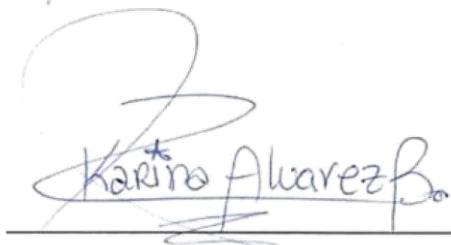
Mgs. Verónica Adriana Carrasco Salazar
PRESIDENTE DEL TRIBUNAL DE GRADO



PhD. Eduardo German Zurita Moreano
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



Econ. Karina Alexandra Álvarez Basantes
MIEMBRO DEL TRIBUNAL DE GRADO



CERTIFICADO ANTIPLAGIO

Que, **ESPÍN IPIALES CAMILA ALEJANDRA** con CC: **1600874794** y **TAPIA ZURITA MELANY ROSA** con CC: **0605655885**, estudiante de la Carrera **ECONOMÍA**, Facultad de **CIENCIAS POLÍTICAS Y ADMINISTRATIVAS**; ha trabajado bajo mi tutoría el trabajo de investigación titulado **"LA PATERNIDAD Y LOS INGRESOS EN LA CIUDAD DE RIOBAMBA"**, cumple con el 8%, de acuerdo al reporte del sistema Anti plagio **TURNITIN ORIGINALITY CHECK**, porcentaje aceptado de acuerdo a la reglamentación institucional, por consiguiente autorizo continuar con el proceso.

Riobamba, 15 de octubre de 2024



PhD. María Gabriela González Bautista
TUTOR(A) PROYECTO DE INVESTIGACIÓN

DEDICATORIA

Con gratitud y amor dedico este trabajo a Dios y a mi Virgen de la Elevación por permitirme llegar a cumplir una meta más en mi camino de vida, guiándome y dándome la fortaleza necesaria para superar cada obstáculo. A mis padres quienes confiaron y siempre creyeron en mi brindándome su apoyo incondicional, gracias por enseñarme que con esfuerzo y dedicación todo es posible, ustedes son mi mayor motivación para seguir superándome. Finalmente consagro este triunfo a mis angelitos, quienes son mi luz y guía en cada paso que doy, su amor eterno y su memoria me han impulsado a llegar hasta aquí.

Con amor, Camy.

Con amor y gratitud, dedico esta tesis a mi pequeña Meredith, luz de mi vida; a mi querida madre, pilar inquebrantable; a Don Washington, cuya sabiduría me ha guiado; a mis queridos abuelos, fuente inagotable de cariño y enseñanzas; a Walter, mi compañero incondicional en este viaje académico; y a mi padre. Cada página de este trabajo refleja el apoyo y el amor que me han brindado durante mi trayecto universitario, transformando los desafíos en oportunidades de crecimiento y superación personal.

Melany Tapia Zurita

AGRADECIMIENTO

En primer lugar, agradezco profundamente a Dios y a mi Virgen por ser guías y fuentes de fortaleza, la fe y el amor me han permitido culminar este logro en mi vida, gracias por iluminarme y llenarme de sabiduría en cada momento.

A mis padres, quienes son mi mayor ejemplo de amor, agradezco por su apoyo incondicional, su fe en mí me ha incentivado a siempre superar los desafíos, este logro es nuestro pas.

A mi familia tanto a quienes están como a quienes ya no están, gracias por sus palabras de aliento y por ofrecerme siempre un sitio de apoyo inquebrantable lleno de cariño. En especial a mi Alisson, gracias por ser mi persona.

A mis amigas Dome y Anahí quienes son mi refugio de vida, gracias por ser mis confidentes y mis cómplices desde siempre. A mis cocholates Karen y Jordy gracias infinitas por ser mi familia, por crecer juntos y ser compañeros en este viaje maravillo; y un gracias eterno a todos quienes son mi brillito de luz en la oscuridad.

Por último, agradezco profundamente a la academia y a mis ecos, su dedicación, sabiduría, paciencia y profesionalismo me han permitido llegar a la meta. Han sido mentores y padres de cada uno de nosotros, su huella permanecerá y trascenderá en el tiempo.

A todos quienes nunca dudaron en apoyarme, aun cuando no se cumplía lo planeado.

Su siempre, Camy

Agradezco profundamente a Dios por iluminar mi camino y darme la fortaleza necesaria para alcanzar esta meta. Mi eterna gratitud a mi madre, por su amor incondicional y sacrificio; a Don Washington, por su guía y apoyo constante; a mis abuelos, por su cariño y sabiduría; a mi padre, por ser parte de mi historia; a Walter, mi pareja, por su paciencia y comprensión; a mis hermanas, por estar siempre a mi lado, compartiendo alegrías y tristezas; y a mi pequeña Meredith, por ser mi mayor motivación.

Un agradecimiento especial a la universidad que me ha acogido durante estos años, brindándome las herramientas y el espacio para crecer académica y personalmente. A mis maestros, cuya dedicación y conocimientos han sido fundamentales en mi formación profesional, les expreso mi más sincero reconocimiento.

Cada uno de ustedes ha sido fundamental en este proceso, y este logro es también suyo. Gracias por creer en mí y acompañarme en cada paso de este viaje universitario."

Melany Tapia Zurita

ÍNDICE GENERAL

DECLARATORIA DE AUTORÍA	2
DICTAMEN FAVORABLE DEL PROFESOR TUTOR	3
CERTIFICADO DE LOS MIEMBROS DEL TRIBUNAL	4
CERTIFICADO ANTIPLAGIO	5
DEDICATORIA	6
AGRADECIMIENTO	7
ÍNDICE DE TABLAS	11
ÍNDICE DE FIGURAS	12
RESUMEN	13
ABSTRACT	14
CAPÍTULO I	15
1. Aspectos generales	15
1.1 Introducción	15
1.2 Antecedentes	16
1.3 Planteamiento del problema	19
1.4 Justificación	23
1.5 Objetivos	25
1.5.1 Objetivo general	25
1.5.2 Objetivos específicos	25
CAPÍTULO II	26
2. Marco teórico	26
2.1 Estado del arte	26
2.2 Paternidad	30
2.2.1 La paternidad en América Latina y el Caribe	30
2.2.2 Tipos de paternidad	31
2.2.3 Marco legal de la paternidad	32

2.3	Brechas ingreso salarial	34
2.3.1	Teorías sobre la discriminación salarial por género	34
2.3.2	Penalización por maternidad	36
CAPÍTULO III.....		39
3.	Metodología	39
3.1	Tipo de investigación.....	39
3.2	Población de estudio y tamaño de muestra	39
3.3	Hipótesis	41
3.3.1	Hipótesis del modelo	41
3.4	Instrumento	44
3.5	Técnicas de recolección de datos	46
3.6	Métodos de análisis	48
3.6.1	Modelo general.....	48
3.7	Procesamiento de datos.....	51
3.7.1	Descripción de variables	51
CAPÍTULO IV		54
4.	Resultados y Discusión.....	54
4.1	Resultados de la encuesta.....	54
4.1.1	Estimación del modelo econométrico	56
4.2	Discusión.....	68
CAPÍTULO V.....		74
5.	Conclusiones y Recomendaciones	74
5.1	Conclusiones	74
5.2	Recomendaciones	75
BIBLIOGRAFÍA		76
ANEXOS.....		90

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. Cuadro Resumen	28
Tabla 2. Factores que influyen a la desigualdad de género en el mercado laboral	37
Tabla 3. Población en edad de trabajar de la ciudad de Riobamba por género	40
Tabla 4. Número de encuestas	41
Tabla 5. Interpretación del Alpha de Cronbach	46
Tabla 6. Variables por emplear en el estudio y sus signos esperados	52
Tabla 7. Características sociodemográficas.....	55
Tabla 8. Características laborales.....	56
Tabla 9. MCO hombres modelo original.....	57
Tabla 10. Supuestos MCO hombres modelo original	58
Tabla 11. MCO hombres modelo corregido	58
Tabla 12. Supuestos MCO hombres modelo corregido	59
Tabla 13. MCO mujeres modelo original.....	60
Tabla 14. Supuestos MCO mujeres modelo original	61
Tabla 15. MCO mujeres modelo corregido	61
Tabla 16. Supuestos MCO mujeres modelo corregido	62
Tabla 17. Blinder Oaxaca hombres.....	64
Tabla 18. Blinder Oaxaca mujeres.....	65
Tabla 19. Blinder Oaxaca hombres y mujeres sin hijos	66
Tabla 20. Blinder Oaxaca padres y madres	67
Tabla 21: Discusiones	72
Tabla 22. Procesamiento de Variables	108

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. Tipos de paternidad	32
Figura 2. Hipótesis del modelo	42

RESUMEN

Esta investigación analiza la brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba durante el año 2024. El estudio muestra que a pesar de los avances en educación y la creciente participación laboral femenina, se evidencia que la maternidad tiene un impacto negativo en los ingresos de las mujeres, generando una notable disparidad salarial. Con base en las teorías de capital humano de Mincer y la discriminación salarial de Becker, se aplicaron encuestas a 383 personas, constituyendo una muestra representativa de la Población en Edad de Trabajar (PET) de la ciudad de Riobamba. El análisis que emplea la descomposición de Blinder-Oaxaca y modelos de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) aplicados a la ecuación Minceriana, revela una brecha salarial por paternidad del 37.51% a favor de los hombres. Este hallazgo se alinea con el criterio establecido por Blau y Kahn (2017), quienes consideran significativa una brecha que supere el 10%. Además, factores como educación y experiencia laboral contribuyeron a esta disparidad. Los resultados sugieren la necesidad de implementar políticas que promuevan la equidad de género en el ámbito laboral, con el fin de reducir la brecha salarial y mejorar las oportunidades para las mujeres.

Palabras clave: Brecha por ingreso salarial, Paternidad, Capital humano, Discriminación laboral

ABSTRACT

This research analyzes the gap in paternity income between men and women in the urban area of Riobamba in 2024. The study shows that despite advances in education and growing female labor participation, it is evident that motherhood hurts women's incomes, generating a notable wage disparity. Based on Mincer's theories of human capital and Becker's wage discrimination, surveys of 383 people were applied, constituting a representative sample of the Población en Edad de Trabajar (PET) city of Riobamba. The analysis that uses the decomposition of Blinder-Oaxaca and Ordinary Least Squares (OLS) applied to the education of Minceriana reveals paternity of 37.51% in favor of men. This finding aligns with the criteria established by Blau and Kahn (2017), who consider a gap that exceeds 10% significant. In addition, factors such as education and work experience contributed to this disparity. The results suggest the need to implement policies that promote gender equity in the workplace to reduce the wage gap and improve the opportunities for women.

Keywords: Wage income gap, Paternity, Human capital, Discrimination, Work

Reviewed by:



Lic. Eduardo Barreno Freire. Msc.

ENGLISH PROFESSOR

C.C. 0604936211

CAPÍTULO I

1. Aspectos generales

1.1 Introducción

La persistencia de la brecha salarial de género en el mercado laboral es un fenómeno complejo que se ve significativamente influenciado por los efectos diferenciales de la paternidad en los ingresos de hombres y mujeres. Este fenómeno, ampliamente estudiado en la literatura económica y sociológica, revela que mientras las madres suelen experimentar una "penalización salarial", los padres a menudo disfrutan de una "prima salarial" (Andrew et al., 2021; Fuller y Cooke, 2018). Estos efectos divergentes se atribuyen a una serie de factores interconectados, incluyendo cambios en el comportamiento laboral, limitaciones de tiempo, preferencias personales y, en algunos casos, discriminación en el lugar de trabajo (Cukrowska-Torzewska, 2020; Gallen, 2018).

La teoría del capital humano sugiere que los ingresos tienden a aumentar con la edad, la experiencia, las habilidades y la educación. Sin embargo, para las madres, este efecto positivo se ve mitigado por las responsabilidades adicionales que conlleva la crianza de los hijos, lo que puede limitar su tiempo disponible para el trabajo remunerado y el desarrollo profesional. Por otro lado, los hombres con hijos a menudo se benefician de estos mismos factores, ya sea aumentando su compromiso laboral o siendo percibidos como más estables y responsables por los empleadores (Hodges y Budig, 2010; Yu y Hara, 2021).

A pesar de los avances significativos en la participación laboral femenina, el aumento en los niveles educativos y la adquisición de habilidades profesionales, la maternidad sigue teniendo un impacto negativo en los ingresos de las mujeres, tanto a mediano como a largo plazo (Van Winkle y Fasang, 2020; England et al., 2016). Este efecto persistente sugiere que los cambios en las actitudes sociales hacia los roles de género y las políticas que promueven una mayor participación paterna en el hogar no son suficientes para eliminar la brecha salarial asociada a la paternidad.

En el contexto ecuatoriano, se implementaron políticas para abordar la brecha salarial de género, como la Ley de Economía Violeta aprobada en 2023 (Asamblea Nacional República del Ecuador, 2023), se prestó relativamente poca atención a los efectos específicos de la paternidad sobre los salarios. Ecuador presenta características únicas que hacen que la investigación en este tema sea particularmente relevante y necesaria. Entre estas se incluyen una población femenina altamente educada y capacitada, cambios significativos en las

estructuras normativas de los hogares y los roles de género, así como cuestiones relacionadas con el costo y la disponibilidad del cuidado infantil (Dillon-Pérez y Espinosa-Fuentes, 2018; Yáñez Castellanos, 2019).

Aunque Ecuador experimentó un aumento en la participación de hombres y mujeres en ocupaciones profesionales y gerenciales, los salarios de las mujeres en estas posiciones siguen siendo inferiores a los de sus contrapartes masculinas (Sánchez et al., 2019). El índice de capital humano en Ecuador registra un valor de 0,6, pero las mujeres ecuatorianas no parecen recibir los mismos beneficios que los hombres por su inversión en educación y desarrollo profesional, lo cual se atribuye en parte a los efectos de la maternidad en su comportamiento en el mercado laboral (Banco Mundial, 2020; EFE, 2024).

Las investigaciones muestran que las madres tienen una menor probabilidad de trabajar más horas en comparación con las mujeres sin hijos, mientras que los padres tienen una mayor probabilidad de trabajar más horas a la semana que los hombres sin hijos (Maldonado y Peña, 2020). Estos patrones de comportamiento laboral están influenciados por una serie de factores económicos y sociales, incluyendo la disponibilidad de licencia parental compartida, los roles de género predominantes, y la accesibilidad y costo del trabajo flexible (Yáñez Castellanos, 2018; Herrera, 2023).

1.2 Antecedentes

La evolución histórica de la paternidad es un tema de interés constante en diversos estudios, los roles de madre y padre experimentaron transformaciones significativas, influenciadas por factores culturales, políticos y socioeconómicos (Micolta, 2008). Estos cambios impactaron en las percepciones y expectativas asociadas a la crianza y el cuidado de los hijos, lo que a su vez puede tener implicaciones en la brecha de ingresos entre padres en la sociedad contemporánea (Anthony y Benedek, 1970).

En una concepción antigua, la paternidad se entendía como un concepto donde el padre tenía un poder absoluto en la familia, incluyendo aspectos políticos y religiosos, criaba a los hijos con el propósito de servir a la ciudad. La paternidad a diferencia de la maternidad funcionaba a la manera de una adopción, el hombre era padre por voluntad propia, tenía libre elección de reconocer o no al niño y tenía permitido adoptar a adolescentes, por el contrario, las madres no tenían libre elección, su labor era restringida a la reproducción, crianza y cuidados del hogar (Knibiehler, 1997). En la actualidad, la paternidad se transformó en una opción subjetiva, donde la crianza es compartida y la participación del padre en el cuidado

y la educación de los hijos se valoran como fundamentales, se destaca la importancia de la equidad de género en la crianza y en las relaciones familiares (Meler, 2000).

El concepto de “brecha de ingresos por género” se refiere a la diferencia sistemática en los ingresos laborales promedio entre hombres y mujeres (Blau y Kahn, 2017). Una de sus causas principales es la penalización salarial por maternidad, que ocurre cuando las madres trabajadoras experimentan una desventaja a comparación de mujeres sin hijos y hombres con características similares (Budig y England, 2001). Por otra parte, Killewald (2013) sugiere una “prima de paternidad” en los ingresos de los hombres después de convertirse en padres.

La teoría del capital humano de Mincer (1974) explica estas brechas argumentando que la maternidad involucra la interrupción laboral y menor inversión en educación y experiencia, lo que reduce el capital humano y los salarios de las mujeres. A su vez, la teoría de la discriminación de Becker (1957) plantea que los empleadores pueden tener prejuicios contra la contratación y el ascenso de madres trabajadoras, generando discriminación salarial.

Es importante considerar el contexto institucional y cultural. Las normas sociales y culturales que asignan roles tradicionales de género moldean las preferencias, la ideología y el comportamiento económico de hombres y mujeres, es decir, las expectativas sobre las mujeres como principales cuidadoras de los hijos pueden reforzar la penalización salarial materna (Akerlof y Kranton, 2000). Algunas investigaciones sugieren que países con políticas más generosas de licencias parentales, presentan menores penalizaciones salariales por maternidad. El 61,8% de los países europeos analizados entre estos Suecia Francia, Bélgica y Alemania, las prestaciones durante la licencia de maternidad están a cargo exclusivo de la Seguridad Social, lo que contribuye a reducir las penalizaciones por ser madres (Budig et al, 2012; Lupica, 2016).

Lundberg y Rose (2002) examinaron cómo el tener hijos afecta la oferta laboral y el nivel de ingresos en Estados Unidos, utilizando datos longitudinales del Panel Study of Income Dynamics [PSID], que es una encuesta de las familias estadounidenses, aplicaron modelos de efectos fijos para analizar los cambios en el tiempo de trabajo y los salarios antes y después de la llegada de los hijos. Los resultados mostraron que el nacimiento del primer hijo reduce significativamente las horas laborales y los salarios de las madres, por el contrario, los hombres reciben más horas y un salario más significativo.

Kleven et al. (2019) desarrollaron un estudio comparativo internacional acerca de las penalizaciones por hijos en ingresos de las mujeres, utilizando datos administrativos de seis países (Dinamarca, Alemania, Suecia, Reino Unido, Austria y Estados Unidos), aplicaron un método de estudio de eventos para estimar el impacto de tener hijos en los ingresos de las mujeres a comparación de los hombres. Encontrando que en todos los países las mujeres experimentan grandes y persistentes penalizaciones en sus ingresos después de tener hijos, mientras que los hombres se ven menos afectados, las diferencias entre países se atribuyeron a factores como las políticas familiares y las normas de género.

En América Latina y el Caribe, la mayoría de los países cumplen con el Convenio 183 de la Organización Internacional del Trabajo [OIT], que establece que las prestaciones relacionadas con la maternidad deben ser costeadas por el Estado y no por los empleadores, con el objetivo de evitar la discriminación de las mujeres en el mercado laboral debido al aumento de los costos asociados a su condición de madres. En países como Chile se implementaron medidas específicas para proteger a las trabajadoras durante el periodo de maternidad, como el Permiso Postnatal Parental [PPP] establecido por la Ley N° 20.545 en 2011, el cual permite a las trabajadoras ausentarse del trabajo por un periodo total de 12 semanas después del periodo postnatal para cuidar del hijo recién nacido, recibiendo un subsidio por incapacidad laboral (Lupica, 2016).

Por otro lado, se menciona en investigaciones que los países que muestran menos penalizaciones por ser madres son Chile y Venezuela, que ofrecen 18 semanas de licencia, superando el mínimo de 14 semanas establecido por OIT; Brasil, ofrece 6 meses para trabajadoras del sector público y Cuba permite extender la licencia hasta el primer año de vida del menor (Pautassi y Rico, 2011).

Maldonado y Peña (2020) realizaron una investigación en Ecuador, utilizando la encuesta del Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], Minteguiga y Ubasart-González (2014) examinaron las políticas de cuidado en Ecuador y su impacto en la conciliación trabajo-familia, utilizando un enfoque de análisis de políticas públicas, analizaron las reformas implementadas durante el periodo 2007 – 2014. Identificando avances significativos en la expansión de servicios de cuidado infantil y la protección laboral de trabajadores con responsabilidades familiares, sin embargo, señalaron que aún persiste la desigualdad en la distribución del trabajo de cuidado entre hombres y mujeres.

1.3 Planteamiento del problema

Las políticas globales de trabajo y familia se centran en la protección de la maternidad y/o paternidad como mecanismo para asegurar la salud plena tanto de padres como de hijos, promoviendo también la igualdad de género en todos los ámbitos socioeconómicos del entorno (Bilo y Tebaldi, 2020). Sin embargo, la OIT (2015) sostiene que “la maternidad y la paternidad son incompatibles con el empleo” (p.1), es decir, esta condición da lugar a brechas de ingresos que impactan notablemente en las posiciones ocupacionales de las mujeres, quienes históricamente fueron desplazadas a roles exclusivamente relacionados con el hogar y los cuidados, o relegadas a tareas monótonas y con poco esfuerzo físico en la producción industrial (Cabrera, Espinoza y Rodríguez, 2016).

Desde la antigüedad las mujeres estaban confinadas al ámbito doméstico, dedicándose exclusivamente a las tareas y cuidados del hogar y la crianza de los hijos, esta tendencia persistió durante siglos, y aún en el siglo XIX, las mujeres dedican una media de 50 horas semanales a las tareas domésticas. A nivel global, en 2023 se estima que 708 millones de mujeres están fuera del mercado laboral debido a responsabilidades de cuidado del hogar no remunerado (OIT, 2024). En Ecuador, según el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, las ecuatorianas destinan alrededor de 31 horas por semana a las labores del hogar no remunerado (Miller Cain, 2018; INEC, 2012).

A nivel mundial para el 2024, la brecha salarial de género es del 20%, lo que indica que las mujeres ganan el 80% de lo que perciben los hombres. Esta disparidad es aún más pronunciada para mujeres de color, migrantes, con discapacidades o con hijos (ONU Mujeres, 2024). Al comparar los años 2019, 2021 y 2022, las brechas salariales de género fueron positivas en 22 países. En 2019 el más bajo fue Paraguay con un 2%, mientras que en 2021 fue Costa Rica con un 2%. La media de la brecha salarial de género fue del 12,8% en 2019 y del 12,3% en 2021 y 2022, lo que indica que las mujeres ganan menos que los hombres a nivel mundial (OIT, 2023).

Actualmente, a nivel mundial la brecha de género en torno a los ingresos es un tema coyuntural, de interés económico, político y social. De acuerdo con Belser, Vazquez-Alvarez y Xu (2023) en el Informe Mundial sobre Salarios 2022 – 2023 mencionan que la disparidad en los ingresos entre hombres y mujeres continúa siendo un elemento crucial en la inequidad de remuneración laboral, además de considerar cuatro variables principales para establecer estructuras salariales: educación, edad, tipo de jornada y sector laboral.

Para Blau y Kahn (2017) la edad juega un papel crucial en la brecha de género por ingresos, encontraron que esta disparidad tiende a ampliarse con la edad, siendo más pronunciada entre trabajadores de mediana edad y mayores. Además, Goldin (2014) menciona que la brecha salarial es menor entre los trabajadores más jóvenes, pero se amplía significativamente después de los 30 años, coincidiendo con la edad en que muchas mujeres tienen hijos.

En Ecuador, a pesar de los avances acerca de igualdad de género aplicado en la Constitución de 2008, persiste la desigualdad en los ingresos laborales entre madres y padres. Esta brecha se manifiesta en la penalización económica que experimentan las mujeres al convertirse en madres, contrastando con el aumento de ingresos que experimentan los hombres al ser padres. Vásconez (2012) menciona que el trabajo de cuidado no remunerado, realizado principalmente por mujeres, impacta significativamente en su participación laboral y sus ingresos. Esta situación contradice los principios de igualdad y no discriminación establecidos en los artículos 11 y 331 de la Constitución Ecuatoriana, además que plantea desafíos para alcanzar la equidad de género en el ámbito laboral y económico. La falta de políticas efectivas que aborden esta desigualdad y promuevan la corresponsabilidad en el cuidado, como sugiere el artículo 333 de la Constitución, perpetúa un ciclo de desventaja económica para las mujeres, afectando su autonomía financiera y sus oportunidades de desarrollo profesional.

La educación por otra parte tiene un impacto complejo en la brecha de ingresos, aunque niveles más altos de educación generalmente se asocian con ingresos más altos para ambos géneros, Blau y Kahn (2017) analizaron que la brecha persiste incluso entre hombres y mujeres con niveles educativos similares. En cuanto a Bertrand et al. (2010) encontraron que entre los graduados de Máster en Dirección de Empresas [MBA], la brecha por ingresos era mínima al inicio de sus carreras, pero se extendía sustancialmente con el tiempo.

El tipo de jornada laboral influye significativamente en la brecha de ingresos, para Goldin (2014) la penalización por trabajar a tiempo parcial o tener horarios flexibles es un factor clave en la persistencia de dicha disparidad. Las mujeres son más propensas a optar por trabajos a tiempo parcial o con horarios flexibles para conciliar el trabajo y la familia, lo que muchas veces conlleva a menores ingresos por hora y menos oportunidades de ascenso. Booth y Van Ours (2013) observaron que, en países como el Reino Unido, el trabajo a tiempo parcial está asociado con una mayor brecha de ingresos por género.

El sector laboral es otro de los determinantes que influyen en la brecha por ingresos, conforme con Levanon et al. (2009) manifestaron que los sectores dominados por mujeres tienden a ingresos más bajos que los controlados por hombres, incluso para trabajos que requieren habilidades similares, dando paso a acrecentar la discriminación por género y por consecuente la diferencia salarial.

La desigualdad de género por ingreso salarial es una problemática que también está presente en Ecuador. Según Lapo y Castillo (2019), establecieron que las mujeres ganan un 17% menos que los hombres en 2018 - 2019, de igual manera Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) indican que, de 2020 a 2022, la brecha por salarios es de 35,6 puntos porcentuales, lo que conlleva a que el salario promedio de una mujer representa el 64,4% del salario de un hombre. Según los autores ya mencionados existen factores que contribuyen a la atenuación de la brecha salarial de género señalando los más importantes el aumento en los niveles educativos de las mujeres y su creciente experiencia en el mercado laboral con una reducción significativa de esta disparidad, ya que mejoran la productividad y por ende sus ingresos.

La flexibilidad de políticas laborales, como indica Goldin (2014) permiten a las mujeres mantener su trayectoria profesional mientras manejan responsabilidades familiares, mientras que Olivetti y Petrongolo (2016) argumentan que las políticas de licencia parental inclusivas facilitan que las mujeres se mantengan en el mercado laboral, reduciendo las interrupciones en la carrera que a menudo resultan en penalizaciones salariales. Asimismo, Bennedsen et al. (2022) manifiestan que la transparencia salarial puede disminuir la brecha en un 7%, al exponer y corregir disparidades injustificadas. Estos factores en conjunto como tal buscan contrarrestar la desigualdad salarial.

Para inicios del 2024, el 96,2% de la Población Económicamente Activa (PEA) se encontraba empleada, pero la disparidad por género es evidente, puesto que los niveles de empleo abarcan el 40,7% para hombres y 28,1% para mujeres. A inicios de 2023 de acuerdo a las respuestas de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) “los hombres perciben un salario mayor al Salario Básico Unificado (SBU) de \$470,3 mensuales mientras que las mujeres perciben \$402,8; así las mujeres ganaron en promedio menos de un SBU que en 2023 era \$450 (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2023), evidenciando una disparidad de \$67,50.

La pandemia intensificó la desigualdad de género, lo que provocó una disminución de casi dos décadas en la participación laboral de las mujeres. Actualmente, hasta junio de

2024, la tasa de desempleo para las mujeres se ubicó en un 3,7%, mientras que para los hombres fue del 2,7% (INEC, 2024). Ecuador enfrenta un "techo de cristal" (Goldin, 2021) para las mujeres, enfrentando la desigualdad de género después del parto, este fenómeno se caracteriza por barreras que limitan el avance profesional de las mujeres, Canelas y Salazar (2014) encontraron que las mujeres con hijos experimentan una penalización por ingresos significativamente en comparación con las mujeres sin hijos. Además, Deere y Contreras (2011) contemplaron que las responsabilidades familiares después del parto a menudo resultan en interrupciones en la carrera de las mujeres ecuatorianas, limitando sus oportunidades de ascenso o promoción. Esta situación se ve en aumento por normas culturales que refuerzan los roles de género tradicionales (Radcliffe y Pequeño, 2010).

A pesar de un aumento moderado de la fuerza laboral, los salarios de las mujeres siguen siendo más bajos que los de los hombres: las madres trabajan menos horas y los padres trabajan más horas, en promedio las madres reducen significativamente sus horas de trabajo remunerado después del nacimiento de un hijo, mientras que los padres tienden a aumentar ligeramente sus horas laborales. Este patrón conocido como “child penalty” persiste a largo plazo y contribuye sustancialmente a la brecha de género por ingresos (Kleven et al., 2019; Maldonado y Peña, 2020). Confirmando estos hallazgos Bertrand et al. (2010) contemplaron que las mujeres con hijos tienen más probabilidades de optar por trabajos a tiempo parcial o con horarios flexibles, lo que frecuentemente resulta en menores ingresos. Por otra parte, Lundberg y Rose (2000) manifestaron que los hombres tienden a aumentar sus horas laborales y sus ingresos después de convertirse en padres, esto debido a la presión de ser el principal sostén económico de la familia. Factores como la licencia parental compartida, los roles de género, la disponibilidad y los costos laborales flexibles contribuyen a esta desigualdad. (Sánchez et al., 2019; Yáñez Castellanos, 2018; Herrera, 2023)

En el caso de la zona urbana del cantón Riobamba, se evidencia de acuerdo con los resultados oficiales del Octavo Censo Poblacional y Séptimo de Vivienda 2022 – 2023 realizados por el INEC que en la zona urbana del cantón hay 177.213 habitantes de los cuales 93.366 (52.7%) son mujeres y 83.847 son hombres (47,3%), de los mismos el 45% se encuentran en relación de dependencia.

Sosteniendo que si bien los ingresos tienden a incrementarse debido a la acumulación de capital humano (edad, experiencia, habilidades y educación); su efecto sobre las madres se reduce en relación con aquellas que no lo son, debido a limitaciones en su tiempo,

preferencias y en ocasiones discriminación (Cukrowska-Torzewska, 2020; Gallen, 2018). Pese a que existe un incremento en la participación laboral, educación, experiencia y habilidades de las mujeres, la paternidad sigue generando un impacto negativo en los ingresos, tanto a mediano como a largo plazo (Van Winkle y Fasang, 2020; England et al., 2016; Hodges y Budig, 2010).

De persistir este modelo económico donde se acentúa la brecha de ingresos por género, se prevé que las diferencias laborales seguirán relegando la actuación ocupacional por el simple hecho de ser mujer (Ariza y de Oliveria, 2002). Las graves consecuencias de la creciente brecha de ingresos por género hacen necesario analizar cómo esta afecta a la paternidad. Por ello, se propone responder la siguiente pregunta de investigación: **¿Cuál es la brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba, período 2024?**

1.4 Justificación

Hoy en día las mujeres afrontan varios retos en la sociedad, las desigualdades que enfrentan son relevantes en varios ámbitos, su participación es activa, sin embargo, es menor a la presencia del género masculino, las mujeres se ven forzadas a aceptar ingresos bajos y oportunidades escasas, retrasando su desarrollo y crecimiento personal y de quienes se ven afectados.

A pesar de la evolución cultural y política, la paternidad sigue siendo un tema de divergencia salarial en los ingresos, la maternidad tiene un impacto significativo en los ingresos de las mujeres un fenómeno conocido como “penalización por maternidad”, Kleven et al. (2019) justificaron que las madres experimentan una disminución sustancial en sus ingresos después del nacimiento de su primer hijo, efecto que persiste a largo plazo, asimismo, Correll et al. (2007) encontraron que las madres son percibidas como menos competentes y comprometidas en el trabajo, lo que conlleva a una discriminación en la contratación y ascenso.

Además, Budig y England (2001) revelan que las madres ganan aproximadamente un 7% menos por hijo, incluso después de controlar factores como la experiencia laboral y la educación; por el contrario, a la penalización que se enfrentan las madres, los padres a menudo experimentan beneficios económicos al tener hijos, Killewald (2013) descubrió que los hombres casados que se convierten en padres experimentan un aumento en sus ingresos, fenómeno conocido como “prima o beneficio por paternidad”. Este efecto va en aumento

para los padres de clase media y alta, asimismo, Glauber (2008) mostró que los hombres blancos casados reciben los mayores beneficios salariales por paternidad, mientras que Lundberg y Rose (2002) evidenciaron que los padres no solo aumentan sus horas de trabajo después del nacimiento de un hijo, sino que también experimentan un incremento en sus tasas salariales, lo que a su vez sugiere una mejora en su productividad o una percepción más favorable por parte de los empleadores.

Por otro lado, Killewald (2013) menciona que la paternidad atribuye beneficios económicos a los hombres, un fenómeno conocido como “prima por paternidad”, encontró que los hombres casados experimentan un aumento en sus ingresos después de convertirse en padres, en especial aquellos de clase media y alta, este efecto se intensifica con el número de hijos, como lo demuestra Glauber (2008), quien contempló que los hombres blancos casados reciben los mayores beneficios salariales por paternidad, en particular al tener mayor número de hijos.

Lundberg y Rose (2002) ratifican estos descubrimientos, demostrando que los padres no solo aumentan sus horas de trabajo después del nacimiento de un hijo, sino que también experimentan un incremento en su ingreso. Este aumento salarial sugiere una mejora en la productividad percibida o una valoración más favorable por parte de los empleadores, la prima por paternidad puede explicarse por varios factores como el nivel de educación, la experiencia, la percepción de los padres como más estables y comprometidos con el trabajo, o por un aumento real en la motivación y productividad debido a las responsabilidades familiares, estos beneficios económicos asociados a la paternidad pueden contribuir a mejorar la calidad de vida y las oportunidades de desarrollo personal de los hombres con hijos (Hodges y Budig, 2010; Killewald y García – Manglano, 2016; Petersen et al., 2011).

Maldonado y Peña (2020) afirman que:

Las responsabilidades de cuidado y las tareas domésticas recaen con mayor frecuencia sobre las mujeres. El tiempo y esfuerzo para las actividades dentro del hogar afectan negativamente al salario femenino. Las mujeres que son madres tienen una mayor probabilidad de trabajar en un empleo de peor calidad que las mujeres que no tienen hijos (p. 8).

Es por esa razón que se realiza el presente trabajo de investigación, estudiando desde un enfoque crítico el impacto de los hijos en los ingresos y cómo esto produce una brecha entre hombres y mujeres. Por lo tanto, este estudio va analizar esta relación mediante la utilización de una encuesta, y su fin es determinar los factores influyentes en la brecha de

género en la ciudad de Riobamba, siendo un paso importante en el área de investigación hacia la igualdad laboral entre hombres y mujeres, lo que a su vez contribuye al desarrollo económico y social en la ciudad.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo general

Determinar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres por paternidad en la zona urbana de la ciudad de Riobamba, periodo 2024.

1.5.2 Objetivos específicos

- Analizar las teorías que explican la relación de la paternidad y los ingresos.
- Caracterizar la paternidad y los ingresos en la ciudad de Riobamba.
- Establecer la relación de la paternidad con los ingresos y sus implicaciones en el contexto de estudio.

CAPÍTULO II

2. Marco teórico

2.1 Estado del arte

El análisis comparativo de la literatura existente revela tanto diferencias como similitudes en los enfoques metodológicos y objetivos de las investigaciones relacionadas con la paternidad y los ingresos. Si bien la mayoría de las investigaciones convergen en el objetivo general de examinar la influencia de la paternidad sobre los ingresos laborales, cada estudio presenta matices y enfoques específicos. Estos enfoques particulares permiten abordar diversos aspectos del fenómeno, tales como las variaciones entre países o regiones, o los efectos a lo largo del tiempo sobre esta desigualdad, en el caso de la investigación realizada por Yu y Hará (2021) se orientan a la contribución de las empresas en la desigualdad de género; así también, tanto para Van Winkle y Fasang (2020) como para Maldonado y Peña (2020) y para Agüero y Marks (2011) es importante como la cantidad de hijos influye en el ingreso tanto de padres como de madres, en la investigación de Cukrowska-Torzewska y Matysiak (2020) se estudia además, los determinantes que pueden ayudar a tener políticas y prácticas laborales más equitativas.

Las variables son distintas para cada investigación Yu y Hará (2021) y Maldonado y Peña (2020) utilizan la variable experiencia con la finalidad de identificar el tiempo laboral de los individuos en estudio; así también incluyen el número de hijos con el propósito de saber la influencia de su presencia tanto para madre como para padres (Van Winkle y Fasang, 2020; Cukrowska-Torzewska y Matysiak, 2020; Maldonado y Peña, 2020; Agüero y Marks, 2011), un caso particular es el del estudio que toma en cuenta la infertilidad como una variables que hace relación entre la maternidad y la oferta laboral femenina, evidenciando que las mujeres infértiles tienen una probabilidad significativamente mayor de trabajar que las mujeres fértiles, este efecto es más fuerte en países con niveles más bajos de desarrollo económico y en mujeres con niveles más altos de educación (Agüero y Marks, 2011).

La metodología en la mayoría de los análisis es similar, los autores Van Winkle y Fasang (2020) utilizan un modelo de efectos fijos. Por otra parte, Cukrowska-Torzewska y Matysiak (2020) utilizaron un análisis de meta-regresión, así mismo, Maldonado y Peña (2020) utilizan la metodología cuantitativa basándose en la ecuación de Mincer, además utilizan el modelo de count y una corrección de sesgo de Heckman. No obstante, Agüero y Marks (2011) usan una estrategia de identificación que emplea la infertilidad, encontrando

que la presencia de hijos no afecta la probabilidad de trabajar, pero si interfiere en el tipo de trabajo que realiza una mujer.

Botello y López (2015) analizaron el efecto de la maternidad en los salarios de mujeres en nueve países de América Latina. Utilizaron la ecuación de Mincer con control de sesgo mediante la ecuación de Heckman y la descomposición de Blinder-Oaxaca. Encontraron que la penalización por maternidad es alrededor del 13% después de controlar por educación, estructura del hogar y características laborales. Sin embargo, esta brecha está localizada en los rangos más altos de educación. Además, la brecha se amplía hasta el 21% cuando la madre tiene niños menores de cinco años. Por lo tanto, aplicando diversas técnicas econométricas, hallaron una penalización robusta por maternidad en los ingresos de las mujeres latinoamericanas, siendo mayor para madres de niños pequeños y mujeres con altos niveles educativos.

Investigadores en el contexto del estudio de género, sostienen que existe un lento avance en el comportamiento de la brecha salarial y las horas de trabajo, ya que, se encuentra inmerso en la idiosincrasia acerca de las diferencias biológicas que inciden en las características y habilidades de hombres y mujeres, las mismas afectan dentro de la toma de decisiones en el mercado laboral ligado al género, ante lo argumentado denotan diferencias de género dentro del mercado laboral que genera una amplia brecha de ingresos (Charles y Grusky, 2004; Ridgeway, 2011; Cotter, Hermesen y Vanneman, 2011).

Otra visión de la brecha salarial de género se convierte en brecha salarial familiar que según la literatura económica y sociológica se conoce como la penalización salarial de la maternidad y la prima salarial de la paternidad. Waldfogel (1998); Budig y England (2001); Avellar y Smock (2003); Gangl y Ziefle (2009); Staff y Mortimer (2012); Cooke (2014); Kahn, García-Manglano y Bianchi (2014), hacen la misma observación que las madres ganan menos que las que no son madres. De igual manera, Waldfogel (1998); Lundberg y Rose (2000); Glauber (2008); Killewald y Gough (2013) observan que los padres ganan más que los que no son padres.

También las diferencias salariales familiares son estudiadas por Waldfogel (1998); Buchmann y McDaniel (2016), quienes abordan el comportamiento del mercado laboral sobresalientes para los salarios incluyen las horas de trabajo de los padres frente a los que no son padres. Aunque se trata de aunar las tendencias, en la distribución de las horas de trabajo entre las madres o padres ante las mujeres u hombres que no lo son, versus las tendencias de las brechas salariales familiares estas son escasas y ampliamente lejanas entre

sí, contrario a ello, tratan de soslayar cambios en la distribución del trabajo a tiempo parcial y a tiempo completo a pesar de desconocer las jornadas largas de labor, en cuanto a los padres y a los que no lo son.

Autores como Cha, Weeden y Bucca (2014) afirman que la tendencia a mejorar el nivel educativo de las mujeres hace que se pueda equiparar los salarios. En estos entornos, el empleado ideal es quién está disponible para desarrollar sus labores 24/7, y además puedan viajar o trasladarse por trabajo priorizando el éxito profesional sobre la familia o el ocio. Sin embargo, de ello Correll, Benard y Paik (2007) en sus estudios cuasiexperimentales evidencian discriminación de género en profesiones de alto nivel y es muy limitada para mujeres que son madres.

Jacobs y Gerson (2004); Reid (2015) estudiosos de las controversias de los roles laborales y no laborales afirman que es más acentuado para las madres, principalmente en trabajos y/u ocupaciones donde se exige mayores horas laborables, obteniendo un estatus social por su compromiso permanente de laborar largas jornadas.

En conclusión, las investigaciones realizadas sostienen que la brecha salarial por genero ha tenido un comportamiento lento ante su disminución, haciendo evidente la penalización por maternidad y la prima por paternidad, de igual manera la situación es inversa en el mercado laboral para las mujeres que no son madres pues sus salarios mejoran en cuanto mejoran sus variables de crecimiento profesional mientras que los hombres sin hijos son menos retribuidos frente a los que son padres hasta dentro del contexto por horas laborales.

Tabla 1. Cuadro Resumen

Autores	País(es), Datos, Metodología	Variable Endógena	Variables Independientes	Conclusión
Agüero y Marks (2011)	26 países en desarrollo; 2010; Mínimos cuadrados ordinarios, y regresión logística.	Fertilidad.	Características de las mujeres (Número de hijos, trabajo, edad, IMC, estado civil.)	Las mujeres infértiles tienen una probabilidad significativamente mayor de trabajar que las mujeres fértiles.
Killewald y Gough (2013)	Estados Unidos; NLSY79 hasta 2008; modelos de efectos fijos	Logaritmo de los salarios.	Estado sindical y de paternidad, horas de empleo, características del puesto y antigüedad, experiencia potencial, variables de control.	Tanto los hombres como las mujeres sin hijos reciben una prima laboral por matrimonio.
Botello y López (2015)	América Latina; 2010; Modelo Mincer (MCO) y Descomposición de Oaxaca Blinder	Ingresos laborales.	Edad, horas de trabajo, origen, situación laboral, tamaño empresa, rama, sector, lugar de trabajo, estado civil, seguridad social, nivel educativo, tiene hijos, hijos por edad, hijos por cantidad	Las madres ganan un 13% menos que las mujeres sin hijos. La brecha salarial se amplía al 21% cuando tienen niños menores de 5 años.

England et al. (2016)	Estados Unidos; NLSY79 hasta 2010; modelos de regresión cuantil incondicional con efectos fijos	Logaritmo natural del salario por hora de una mujer.	Habilidad cognitiva, maternidad, variables de control (edad, edad al cuadrado, ubicación geográfica, educación, experiencia)	Las mujeres blancas experimentan sanciones más altas en sus salarios, debido a la cantidad de tiempo que algunas de ellas dedican a la crianza de sus hijos.
Buchmann y McDaniel (2016)	Estados Unidos; 1960, 1980 y 2010; mínimos cuadrados ordinarios y modelo de efectos fijos individuales.	Logaritmo natural de salarios por hora para la ocupación actual.	Variable ficticia (mide si el individuo tiene algún hijo biológico, adoptado o hijastro), niños que viven en el hogar, variables de control (promedio de horas trabajadas por semana, sector industrial, factores demográficos (educación, edad, edad al cuadrado, estado civil y raza)).	La diferencia salarial por maternidad ha disminuido, el diferencial positivo para la paternidad se ha mantenido. En las profesiones STEM, medicina y derecho las mujeres con hijos experimentan una diferencia salarial positiva.
Weeden et al. (2016)	Estados Unidos; Encuestas MORG de mayo 1982 y 1983, 1994 A 1998, y 1999; mínimos cuadrados ordinarios estándar, descomposición del JMP.	Logaritmos de los salarios por hora del trabajo.	Número de hijos menores de 18 años, experiencia, educación.	Una disminución en la penalización salarial de la maternidad y un aumento en la prima salarial de la paternidad.
Cukrowska-Torzewska y Matysiak (2020)	Países desarrollados; 2017; modelos de efectos fijos y aleatorios y modelo de regresión múltiple.	Logaritmo del salario por hora	Maternidad, número de hijos, edad, años de educación, experiencia laboral, antigüedad e interrupciones laborales, sector y horario de trabajo.	Diferencias en los efectos salariales asociados con el número total de hijos.
Maldonado Peña (2020)	Ecuador; 2018; ecuación de Mincer (MCO), corrección del sesgo de Heckman y descomposición Blinder Oaxaca.	Logaritmo del ingreso salarial.	Mujer (es madre o no madre), nivel de educación, experiencia potencial, experiencia potencial al cuadrado, características sociodemográficas (etnia, jefatura de hogar, educación y área) y características laborales (tamaño de empresa, afiliación al seguro, jornada laboral, sector).	La penalidad por maternidad es del 9%, la de paternidad es del 2%. La brecha salarial entre madres y no madres es del 37%.
Van Winkle y Fasang (2020)	Estados Unidos; NLSY79 y NLSY97; modelo de efectos fijos.	Logaritmo natural del salario por hora.	Número de hijos biológicos, raza, edad, género, años de educación, número medio de horas de trabajo semanales, estado civil, grupo ocupacional, grupo industrial, área urbana o rural.	Las penalizaciones salariales solo persisten para mujeres blancas con tres o más hijos, mientras que los premios salariales por la paternidad solo ocurren para hombres blancos.
Yu y Hara (2021)	Estados Unidos; 26 rondas del NLSY79 hasta 2014; modelo de efectos fijos.	Logaritmo del salario por hora.	Ser padre, educación, experiencia laboral, edad.	Las mujeres experimentan una disminución del 5% en los ingresos por hora al ser madres, al contrario de ser padre, tienen un aumento del 5%.

Fuente: Elaboración Propia

2.2 Paternidad

Desde la antigüedad la palabra maternidad como tal no existía, sin embargo, la función de madre estuvo presente en los mitos griegos, apareciendo como renovación y fuerza de vida (Micolta, 2008). En el siglo XII apareció el término maternitas ligado únicamente a la iglesia, a partir de los años sesenta, se disocia a la mujer de la madre y se afirma como un sujeto autónomo, en el último siglo existe un debate sobre la maternidad donde un grupo denuncia la maternidad como un deber y el otro ve a la maternidad como un asunto público entendiendo esto como un deber de las mujeres (Palomar, 2005).

La paternidad o responsabilidades parentales se pueden definir como las capacidades funcionales y prácticas que adquieren los padres y madres con el fin de proteger, educar, asegurar y cuidar el desarrollo saludable de sus hijas e hijos y de las demás personas que son dependientes en los hogares (Lupica, 2015, p. 12). Por otro lado, el cuidado se entiende como: una actividad humana esencial que implica previsión y acciones para permitir que otros vivan con dignidad. Aunque esta actividad se desarrolla en el ámbito privado, ha sido históricamente subvalorada tanto económica como socialmente. Tradicionalmente, esta

labor recae como responsabilidad de las mujeres, quienes no fueron remuneradas ni reconocidas por su trabajo de cuidado, a diferencia de los hombres, quienes a menudo ven el cuidado como una opción u obtienen apoyo de las mujeres. Esta situación refleja un contrato social desigual que relega a las mujeres a las tareas de cuidado, sin la debida valoración y compensación (Guerrero, Armstrong, González, Bratz, y Sandoval, 2020, p. 5).

Se divide las funciones de acuerdo con el género, mismas que impactan el diario vivir de la sociedad, atribuyendo facilidades al género masculino y responsabilidades donde deben actuar solo las mujeres, disminuyendo la participación de las madres dentro del mercado laboral, y por ende afectándose directamente en el contexto salarial.

2.2.1 La paternidad en América Latina y el Caribe

América Latina y el Caribe en las últimas décadas experimentó intensas transformaciones en las relaciones de género del hogar tanto interna como externamente. Es evidente un avance en el contexto de los derechos de la mujer, trayendo desarrollo a los países de la región, aportando con el acceso a la salud, educación y por ende al mercado laboral (Arriaga, 2007). No obstante, a pesar de los continuos avances las desigualdades de género persisten, incluyendo la división del trabajo en el hogar y los cuidados que esta

implica, siendo actividades no remuneradas tanto para hombres como para mujeres (Blofield y Martínez Franzoni, 2015; ONU mujeres, 2017).

Durante la última década existió un cambio en la sociedad latinoamericana, teniendo un papel fundamental la participación de los movimientos feministas. En las fotografías populares, aparecen los padres con un 35% más de frecuencia que las mujeres con hijos practicando algún tipo de deporte, así como también en actividades de ocio con un 13%. Sin embargo, los hombres con hijos aparecen 4 veces menos que las madres en las actividades de cuidado médico de los niños, así como en las tareas relacionadas con el estudio (Roales, 2023).

Los autores como Aguayo, Mendoza y Bravo (2021) afirman que, “Aunque las familias tienen menos hijos e hijas en promedio, la carga de cuidado está creciendo” (p. 6), esta cita se basa en los datos estadísticos que marcan la disminución de la tasa de fecundidad en la región, actualmente las familias tienen menos hijos y hay la presencia de un mayor envejecimiento de la población. De acuerdo con los estudios y las procedentes proyecciones, en aproximadamente 35 años los individuos mayores a 60 años constituirán el 25% del total de la población. Sin embargo, la carga de trabajo de cuidado crecerá en un 8% para el 2050 (Aguayo, Mendoza, y Bravo, 2021).

En la región se observa una participación más activa por parte de los hombres, pero a pesar de esta situación, dedican tres veces menos tiempo al cuidado y al trabajo de hogar que las mujeres, mismas que dedican 46 horas semanales a este trabajo no remunerado (Aguayo, Mendoza, y Bravo, 2021). Hasta la actualidad el modelo familiar donde los hombres asumen el trabajo remunerado sigue predominando, en Latinoamérica y el Caribe casi la mitad de las familias heterosexuales con hijos se organizan con el modelo tradicional.

El mantener la división de género de trabajo genera que los hombres pasen mayor parte del tiempo en su empleo, dedicando escasas horas a las tareas del hogar, mientras que las mujeres se ven obligadas a dedicar mayor tiempo al trabajo doméstico y al cuidado de sus hijos. Esto provoca la brecha de género en las actividades remuneradas entre hombres y mujeres.

2.2.2 Tipos de paternidad

La intervención de padres y madres en la crianza y cuidado de los niños es diversa y tiene una relación, así también como factores que van de la mano con la configuración como la familia, la edad, el tipo de trabajo que realicen los padres y la voluntad de que los mismos

estén presentes (Craig y Mullan, 2011). Existen varios grupos desde el escenario de la participación de los padres.

Aguayo, Mendoza y Bravo (2021), separan en cuatro grupos a la paternidad:

Figura 1. Tipos de paternidad

Primer grupo Es corto, presenta actividades implicadas en familias monoparentales o también biparentales donde la madre y el padre trabajan y son remunerados, teniendo un hogar distribuido igualitariamente en cuanto al cuidado y actividades del hogar.	Segundo grupo Pertenece a los padres que presentan un aumento en la participación de las labores de casa, sin embargo, siguen estando distantes del involucramiento en estas labores.
Tercer grupo Es básicamente tradicional, los padres son los proveedores principales y están presentes en casa “cuando pueden”.	Cuarto grupo Se basa en un pensamiento más hegemónico o tradicional, donde los padres solo cumplen un papel de proveedores y dedican poco tiempo a al cuidado.

Fuente: Elaboración propia con base en Aguayo, Mendoza, y Bravo (2021, pág. 9)

En la actualidad, la identidad masculina, y con ello la paternidad, se basa en dos tipos de “ser padres”: el uno basado en los rasgos tradicionales, y otro que va evolucionando y forma una paternidad establecida en el afecto y respeto (Torres, 2004). Se debe tomar en cuenta que, con respecto a las antiguas generaciones, existiendo un cambio importante en la participación de los varones en las labores domésticas, sin embargo, su actuación es aún muy distante del tiempo y del número de actividades que invierten las mujeres en casa.

2.2.3 Marco legal de la paternidad

La paternidad es la relación jurídica y natural establecida entre el padre y el hijo(a); por medio de la paternidad se alcanza el reconocimiento jurídico de la alianza de sangre que hay entre los dos (Guzmán, 2022, p. 66). La relación de filiación se basa en dos elementos, la maternidad y la paternidad. Al inicio es una relación biológica y jurídica, sin embargo, no en todos los casos se da una relación jurídica. (Guzmán, 2022, p. 68).

De acuerdo con la OIT, en 2013 el 40,6% de las mujeres que tienen empleo cuentan con el derecho legal de la licencia de maternidad. No obstante, el 34,4% del total no recibe prestaciones, entre ellas se evidencian las “trabajadoras autónomas” quienes son trabajadoras domésticas que carecen del derecho legal de la protección de la maternidad (OIT, 2014). Por

otro lado, la licencia de paternidad consiste en un periodo corto que se concede al progenitor con el fin de dar atención al recién nacido y a la madre. La OIT no tiene normas en cuanto a la licencia parental, sin embargo, se promueve que la Conferencia Internacional del Trabajo [CIT] insta a los gobiernos a formular políticas que posibiliten el equilibrio en las responsabilidades familiares y laborales (OIT, 2014, p. 8).

La Constitución de la República del Ecuador de 2008 establece principios y derechos relacionados con la igualdad y no discriminación, mencionando que:

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación (Constitución de la República del Ecuador, Art. 11, p.3).

El estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades. Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo (Constitución de la República del Ecuador, Art. 331, p.56).

El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad. Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos (Constitución de la República del Ecuador, Art. 332, pp.56-57).

Los principios de igualdad, no discriminación y protección de los derechos laborales establecidos en los artículos 11, 331 y 332 de la Constitución de la República del Ecuador

sientan las bases para el desarrollo de políticas y leyes específicas que garanticen estos derechos en el ámbito de la maternidad y paternidad. En consonancia con estos mandatos constitucionales, la legislación ecuatoriana ha evolucionado para proporcionar protecciones concretas a madres y padres trabajadores, un ejemplo de cómo estos principios constitucionales se traducen en normativas específicas es la reciente actualización de las disposiciones sobre licencias parentales, donde la norma menciona que la licencia de maternidad y paternidad establece 12 semanas de licencia de maternidad más 10 días en el caso de nacimientos múltiples. Además, da 15 días de paternidad por nacimientos, que podrían llegar a ser 25 dependiendo de los cuidados que requiere (Permisos de maternidad y paternidad cambian con la Ley para el Cuidado Humano, 2023).

2.3 Brechas ingreso salarial

La brecha de ingreso salarial se refiere a la diferencia sistemática en los ingresos salariales entre distintos grupos demográficos, frecuentemente analizada en términos de género, raza o nivel educativo. Según Thompson et al. (2020), esta brecha se calcula típicamente como la diferencia porcentual entre los ingresos medios de dos grupos. Los autores enfatizan que la brecha de ingreso salarial es un fenómeno complejo influenciado por múltiples factores, incluyendo discriminación, segregación ocupacional, diferencias en experiencia laboral y responsabilidades familiares. Además, indican que la persistencia de esta brecha tiene implicaciones significativas para la igualdad de oportunidades, la movilidad social y el bienestar económico a largo plazo.

2.3.1 Teorías sobre la discriminación salarial por género

La brecha salarial de género es ampliamente estudiada y analizada desde diferentes perspectivas teóricas, entre estas se tiene a:

a. Teoría del capital humano

Esta teoría sugiere que las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a las distintas inversiones en capital humano, como la educación y la experiencia laboral. Las mujeres tienden a tener interrupciones en su carrera profesional debido a responsabilidades familiares, lo que puede afectar su acumulación de capital humano (Blau y Kahn, 2017).

Adam Smith, mencionó que la inversión en la educación es esencial para explicar las brechas salariales de las diferentes ocupaciones, una persona podrá recibir una

compensación mayor a su ingreso ordinario siempre y cuando tenga mayor grado de aprendizaje (Rosen, 1991; López y Sarmiento, 2019).

La teoría del capital humano plantea que existe una estrecha relación entre la educación, capacitación de una persona y su productividad e ingresos futuros. El economista estadounidense Gary Becker (1994) argumenta que la educación es la inversión más importante en el capital humano. Polachek (2007) enfatizan que esta inversión implica sacrificar ingresos presentes por beneficios a futuro. Ben-Porath (1967) desarrolló una función de producción de capital humano, explicando cómo éste y la capacidad de generar ingresos crecen a lo largo de la vida, pero a una tasa decreciente. Mincer (1958) fue pionero en el estudio de la relación entre el capital humano y la distribución del ingreso, siendo una base importante para varias investigaciones, incluyendo el concepto de la tasa de retorno de la educación. Psacharopoulos y Patrinos (2018) demuestran que la tasa de retorno de la educación aumenta con niveles más altos de escolaridad, especialmente en países en desarrollo, debido a la escasez relativa de trabajadores altamente calificados y la creciente demanda de habilidades en una economía globalizada.

Mincer también desarrolló un modelo basado en la racionalidad económica de cada persona en el mercado laboral, analizando cómo la capacitación en el trabajo causa un incremento en los ingresos y contribuye al aumento de la desigualdad salarial. Según Mincer, el aumento en la especialización educativa incrementa el salario del individuo. Por lo tanto, al elevar el nivel de entrenamiento y especialización, se amplían las diferencias salariales en la población laboral (Quintero, 2019).

La teoría del capital humano tiene como funciones básicas la adquisición de habilidades, la socialización, entrenamiento, entre otras. Dichas funciones aportan a la asignación de recursos de acuerdo con las necesidades de la sociedad. Este supuesto contribuye una mayor educación a los miembros de la sociedad con el fin de competir dentro del mundo laboral y del ingreso.

b. Teoría de la discriminación por preferencias

Esta teoría, propuesta por Gary Becker, sugiere que los empleadores, los trabajadores o los consumidores pueden tener preferencias discriminatorias basadas en prejuicios o estereotipos, lo que puede conducir a la discriminación salarial (Becker, 1957).

Becker, siendo uno de los principales autores que aportaron al estudio tanto de la teoría del capital, como de la teoría de la discriminación, planteó que las personas pueden

tener un "gusto por la discriminación" hacia las mujeres, a pesar de tener productividades similares a los hombres. Esto causa brechas salariales de género. La teoría de Becker atribuye salarios más altos a los hombres, perjudicando a las mujeres. A largo plazo, la competitividad empresarial disminuye la discriminación (Larguía, 2016). Neumark (2018) halló evidencia de discriminación de género en los procesos de contratación, respaldando la teoría de Becker sobre el "gusto por la discriminación" contra las mujeres, adicionalmente, Blau y Kahn (2017) mencionan que, aunque la discriminación directa disminuyó con el tiempo, persisten formas más sutiles de sesgo de género que contribuyen a la brecha salarial. Por otro lado, Goldin (2014) demuestra que, si bien este gusto puede explicar parte de la disparidad, existen factores adicionales como la penalización por flexibilidad laboral afectan desproporcionadamente a las mujeres, sugiriendo que las estructuras del mercado laboral, más que los prejuicios explícitos, prolongan las desigualdades de género en los ingresos.

Es así como, la teoría del capital humano de Mincer y la teoría de la discriminación de Becker están asociadas conjuntamente, representando la relación entre la distribución de la renta y los estereotipos entre hombres y mujeres que tiene la sociedad en cuanto a la productividad y el compromiso con el mercado laboral. Argumentando el efecto negativo sobre las madres ya que se enfrentan a reducciones en horas de trabajadas o a pasar a trabajos más flexibles pero peor pagados, no obstante, en el caso de los hombres existen estudios que encuentran bonos salariales en cuanto a paternidad.

2.3.2 Penalización por maternidad

Dentro de la brecha del ingreso salarial de género uno de los factores más importantes es la maternidad, que juega un papel primordial en las diferencias de ingresos entre hombres y mujeres. Este fenómeno conocido como la "penalización por maternidad", afecta significativamente la trayectoria profesional de las mujeres. A menudo, las madres se ven obligadas a reducir sus horas de trabajo o a tomar empleos más flexibles, pero menos remunerados, lo que impacta negativamente en sus ingresos a largo plazo. Además, los empleadores perciben a las madres como menos comprometidas con su trabajo, lo que resulta en menos oportunidades de ascenso o aumentos salariales. Según Maldonado y Peña (2020) con base en datos de la población ecuatoriana, se argumenta que el factor que más impacta sobre la desigualdad salarial es la maternidad, encontró que la penalidad por maternidad es del 9%, mientras que la penalidad por paternidad es del 2%. Además, se

observó una diferencia entre mujeres madres y no madres del 37%, mientras que la brecha por paternidad en el salario no resultó significativa en general.

Grimshaw y Rubery (2015), destacan que la desigualdad salarial experimentada por las madres en el mercado laboral esta influenciada por factores como la productividad percibida, la discriminación por parte de los empleadores y las expectativas estereotipadas tradicionales sobre las responsabilidades familiares, dichos factores provocan que la maternidad genere cambios significativos en el comportamiento laboral de las mujeres, del mismo modo, Correll et al. (2007) indican que las madres enfrentan discriminación en los procesos de contratación y promoción, siendo apreciadas como menos competentes y comprometidas que las mujeres sin hijos o los hombres, lo que contribuye a la “penalización por maternidad” en términos de oportunidades laborales e ingresos.

Tabla 2. Factores que influyen a la desigualdad de género en el mercado laboral

	Cambio en el comportamiento del mercado laboral	Roles de cuidado del Infante
Capital Humano Depreciado	<ul style="list-style-type: none"> • Interrupción del empleo • Retorno a una ocupación diferente 	<ul style="list-style-type: none"> • No existe un desarrollo del capital humano
Reducción del compromiso	<ul style="list-style-type: none"> • Cambios en los horarios laborales (Horas reducidas) • Mayor abandono del empleo • Menor inversión en capacitación personal • Aspiraciones limitadas 	<ul style="list-style-type: none"> • Prioridad del cuidado sobre el compromiso laboral, inclusive en horario de trabajo.
Empleos precarios	<ul style="list-style-type: none"> • Cambio de trabajo, a un horario más flexible, adaptable, con menor intensidad 	<ul style="list-style-type: none"> • Adecuación del puesto de empleo, para el cuidado del niño.
Discriminación	<ul style="list-style-type: none"> • Menor consideración para ascensos • Asignación a proyectos de menor importancia 	<ul style="list-style-type: none"> • Percepciones negativas sobre la disponibilidad y compromiso de las madres en el trabajo

Fuente: Elaboración propia con base en Grimshaw y Rubery (2015)

El capital humano depreciado y la reducción del compromiso son factores interrelacionados que impactan significativamente la trayectoria profesional de las mujeres con hijos. Según Adda et al. (2017), la interrupción del empleo debido a la maternidad lleva a una depreciación del capital humano, lo que dificulta el retorno al mercado laboral en posiciones equivalentes, esta depreciación se ve exacerbada por la disminución en la inversión en capacitación personal, como indica Kunze (2015), quien observa que las madres

tienen menos probabilidades de participar en programas de formación continua. La priorización del cuidado del infante sobre el compromiso laboral, inclusive durante el horario de trabajo, contribuye a la percepción de menor dedicación, lo que Correll et al. (2007) indican que lleva a evaluaciones de desempeño más bajas y menos oportunidades de promoción.

La precariedad laboral y la discriminación son consecuencias adicionales que enfrentan las madres en el mercado laboral. Fuller y Hirsh (2019) añaden que el cambio a trabajos más flexibles, pero menos intensos, aunque facilita el cuidado infantil, a menudo resulta en empleos de menor calidad y remuneración. Esta "penalización por flexibilidad laboral" contribuye a la brecha salarial de género a largo plazo. Por otro lado, la discriminación se manifiesta en formas sutiles pero impactantes, como la exclusión de promociones o la asignación a proyectos menos importantes. Blau y Kahn (2017) señalan que estas prácticas discriminatorias, basadas en percepciones negativas sobre la disponibilidad y compromiso de las madres trabajadoras, perpetúan la desigualdad de género en el lugar de trabajo, limitando las oportunidades de avance profesional y contribuyendo a la persistencia de la brecha salarial.

CAPÍTULO III

3. Metodología

La metodología que se llevará a cabo en la investigación es de enfoque mixto, ya que se combinan elementos cuantitativos y cualitativos. Así también, tiene una metodología descriptiva correlacional, examinando la relación de las variables.

3.1 Tipo de investigación

La presente investigación tiene un enfoque mixto, al combinar elementos cuantitativos y cualitativos, se evalúa la relación entre la paternidad y la brecha de ingresos salariales, donde los ingresos se miden cuantitativamente en dólares, en cambio la paternidad es una variable cualitativa que indica si una persona es madre, padre o no lo es.

Se aplica la investigación de tipo no experimental, con un método hipotético deductivo utilizando datos primarios recolectados a través de un cuestionario con preguntas sociodemográficas y laborales adaptadas de la Encuesta ENEMDU del Instituto Nacional de Estadística y Censos. Estas preguntas permiten medir las variables de control incluidas en los modelos econométricos. Además, se incorporan preguntas específicas para capturar la condición de paternidad y el ingreso salarial de los encuestados. La adaptación de ítems previamente validados contribuye a garantizar la fiabilidad de los datos recopilados en la muestra objetivo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2021).

El estudio corresponde a un nivel descriptivo correlacional, ya que se analiza la relación entre la variable dependiente cuantitativa (ingreso salarial) y la variable independiente cualitativa (paternidad), mediante la comprobación empírica de una relación teórica. Se utiliza un modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) minceriano, similar a los empleados en investigaciones previas sobre el tema (Maldonado y Peña, 2020; Botello y López, 2015).

3.2 Población de estudio y tamaño de muestra

La población objetivo de esta investigación comprende a la Población en Edad de Trabajar (PET) de la ciudad de Riobamba, analizadas en las cinco parroquias urbanas (Maldonado, Veloz, Lizarzaburu, Velasco y Yaruquies). La PET se refiere al grupo de personas que, según la legislación y las prácticas nacionales, tienen la edad mínima para incorporarse al mercado laboral, incluyendo tanto a las personas económicamente activas como a las inactivas (Organización Internacional del Trabajo, 2023). Según el Censo de

Población y Vivienda 2022 realizado por el Instituto Nacional de Estadística y Censos, “la PET de estas parroquias que comprende a personas de 15 a 64 años, está conformada por 175.157 habitantes” (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2022). Esta población representa el conjunto de individuos que comparten características relevantes al estudio. Por lo tanto, la población en edad de trabajar por género se representa en la siguiente tabla:

Tabla 3. Población en edad de trabajar de la ciudad de Riobamba por género

Población en edad de trabajar		
Hombres	Mujeres	Total
82.053	93.104	175.157

Fuente: Elaboración propia, con base en datos del INEC (2022)

Para obtener la muestra, se toma el total de la Población en Edad de Trabajar (PET) de Riobamba que es de 175.157 habitantes y se aplicó la siguiente fórmula:

$$n = \frac{N * Z^2 * p * q}{d^2 * (N - 1) + Z_a^2 * p * q} \quad (1)$$

En donde:

n = Tamaño de la muestra, número de individuos a encuestar

N = Total de la población

Zα = Nivel de confianza del 95% por lo tanto, el coeficiente será equivalente a 1.96

p = Probabilidad de éxito del 0,5

q = Probabilidad de fracaso igual a 0,5

d = error máximo admitido 5%

Con los datos extraídos de la Población en Edad de Trabajar (PET), los reemplazamos en la siguiente fórmula y se obtiene la siguiente muestra:

$$n = \frac{175157 * 1.96^2 * 0.5 * 0.5}{0.05^2 * (175157 - 1) + 1.96^2 * 0.5 * 0.5} \quad (2)$$

$$n = \frac{420551957}{1097126} \quad (3)$$

$$n = 383.32 \approx 383 \quad (4)$$

Aplicando la fórmula, el tamaño de muestra requerido para esta investigación es de 383 encuestas a realizar, 179 cuestionarios dirigidos a los hombres (46,84%) y 204 cuestionarios a mujeres (53,16%), tal como se evidencia en la siguiente tabla:

Tabla 4. Número de encuestas

Población en edad de trabajar			
	Hombres	Mujeres	Total
Población	82.053	93.104	175.157
Porcentaje de la población	46,84%	53,16%	100%
Encuestas	179	204	383

Fuente: Elaboración propia, con base en datos del INEC (2022).

3.3 Hipótesis

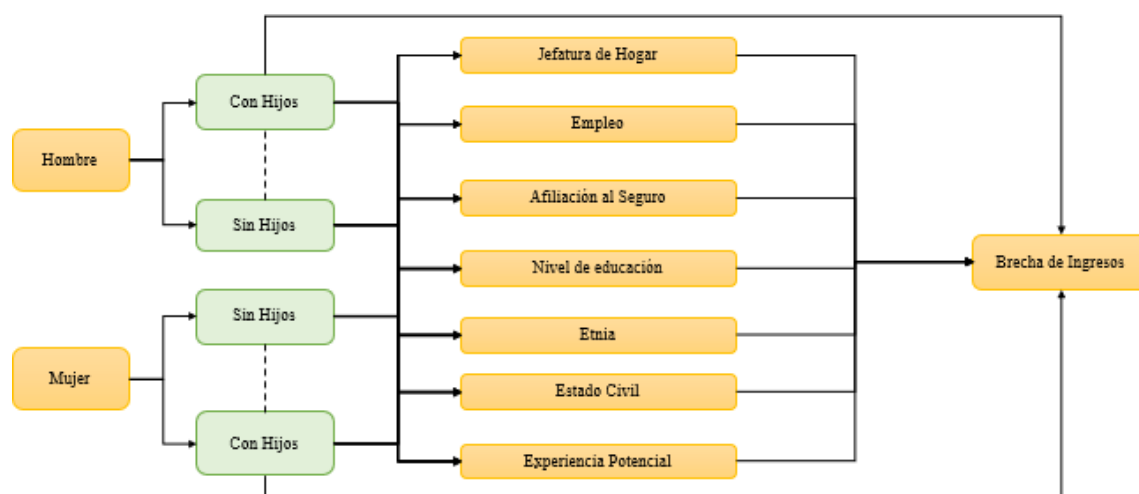
Cuanto mayor sea la carga asociada a la maternidad, en términos de responsabilidades y limitaciones laborales, mayor será la brecha de ingresos salariales para las madres en comparación con las mujeres sin hijos, los padres y los hombres sin hijos en la zona urbana de la ciudad de Riobamba.

3.3.1 Hipótesis del modelo

H0: La brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba no es significativa.

H1: La brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba es significativa.

Figura 2. Hipótesis del modelo



Fuente: Elaboración Propia

El modelo de Mincer (1974) establece una relación entre los ingresos, la educación y la experiencia laboral. En el contexto de la brecha por ingresos entre géneros y paternidad, este modelo sugiere que las diferencias en el nivel de educación y la experiencia potencial pueden explicar parte de las disparidades salariales observadas entre madres, padres, no madres y no padres (Blau y Kahn, 2017). Pese a que las diferencias educativas entre hombres y mujeres disminuyeron, la experiencia laboral sigue siendo un factor importante en la explicación de la brecha salarial de género, especialmente considerando el impacto de la maternidad en las interrupciones de la carrera (Kleven et al., 2019). Adda et al. (2017) indican que estas interrupciones tienen efectos a largo plazo en la acumulación de capital humano. Goldin (2014) menciona que la penalización por flexibilidad laboral, constantemente asociada con la maternidad, contribuye significativamente a la brecha por ingresos. Asimismo, Bertrand et al. (2010) observan que incluso entre profesionales altamente calificados, la brecha de género en los ingresos aumenta sustancialmente después del nacimiento del primer hijo.

El modelo de descomposición de Blinder Oaxaca (1973) permite descomponer la brecha salarial en una parte explicada por diferencias en características observables y una parte no explicada atribuida a la discriminación o factores no observados. Kleven et al. (2019) aplicaron este modelo para analizar la “penalización por maternidad”, indicando una brecha significativa en los ingresos de las madres incluso después de controlar por factores observables. Correll et al. (2007) manifiesta la existencia de discriminación contra las madres en procesos de contratación y promoción. Budig y England (2001) identificaron una

penalización salarial por maternidad que persiste incluso después de controlar por experiencia laboral y características del trabajo. Lundberg y Rose (2000) observaron efectos diferenciales de la paternidad y la maternidad en los salarios, los padres experimentan a menudo un aumento salarial. Además, Blau y Kahn (2017) sugieren que parte de la brecha no explicada puede deberse a diferencias de género en las preferencias por condiciones de trabajo.

La interacción entre el estado civil, la afiliación al seguro, y el empleo con el género y la paternidad juega un papel crucial en la determinación de la brecha de ingresos. Budig y England (2001) encontraron que el estado civil tiene un efecto diferencial en los ingresos de hombres y mujeres, con los hombres casados obteniendo una “prima” salarial. Killewald y Gough (2013) demostraron que la prima por paternidad varía según el estado civil, por otro lado, Glauber (2008) observó que la magnitud de la prima por paternidad difiere entre grupos raciales. En cuanto a la jefatura del hogar, Lundberg y Rose (2000) observaron que la paternidad está asociada con un aumento en las horas de trabajo y los salarios de los hombres, en especial cuando son jefes de hogar. Por último, Budig et al. (2012) encontraron que las políticas de conciliación trabajo – familia y las normas culturales sobre el cuidado infantil moderan la penalización por maternidad entre países.

El primer grupo de variables, que incluyen la jefatura de hogar, el empleo y la afiliación al seguro, muestran una clara disparidad entre géneros y estado parental. Lundberg y Rose (2000) observaron que los hombres con hijos tienden a experimentar un aumento en sus ingresos y horas de trabajo, especialmente cuando son jefes de hogar lo que se refleja en una relación positiva con estas variables. En contraste, Budig y England (2001) identificaron una penalización salarial para las mujeres con hijos, que se manifiesta en una relación negativa con el empleo y la afiliación al seguro. Los hombres y mujeres sin hijos generalmente mantienen una posición neutral o positiva en estas variables, sin experimentar las penalizaciones o beneficios asociados con la parentalidad.

En cuanto al nivel de educación y la experiencia potencial, Blau y Kahn (2017) señalan que, si bien las diferencias educativas entre géneros se mermaron, la experiencia laboral sigue siendo un factor crucial en la explicación de la brecha salarial. Los hombres, tanto con hijos como sin ellos, tienden a beneficiarse positivamente de estas variables. Sin embargo, Kleven et al. (2019) demuestran que las mujeres con hijos experimentan interrupciones en su carrera que afectan negativamente su experiencia potencial y, por ende,

sus ingresos a largo plazo. Las mujeres sin hijos, por otro lado, mantienen una relación más positiva con estas variables, similar a la de los hombres.

El estado civil y la etnia introducen complejidades adicionales en la brecha de ingresos. Killewald y Gough (2013) indicaron que la prima por paternidad varía según el estado civil, beneficiando principalmente a los hombres casados con hijos. Para las mujeres, el efecto del estado civil es más neutral o inclusive negativo en el caso de las madres. En cuanto a la etnia, Glauber (2008) observó que la magnitud de la prima por paternidad difiere entre grupos raciales, indicando el efecto de la etnia varía según el grupo.

3.4 Instrumento

El cuestionario como instrumento de investigación, es una herramienta fundamental para la recolección de datos. Según Taherdoost (2016), “un cuestionario es un conjunto formalizado de preguntas para obtener información acerca de los encuestados” (p. 29). Esta herramienta permite a los investigadores recopilar datos de manera estandarizada, facilitando el análisis y comparación entre diferentes grupos de participantes.

Para analizar la relación entre paternidad e ingresos en la ciudad de Riobamba, se adaptaron preguntas del formulario de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC, 2022). Específicamente se reformuló la pregunta “¿Cuántos hijos e hijas nacidos vivos tiene?” para determinar la paternidad de los encuestados (INEC, 2022, p. 8).

En cuanto a los ingresos, se adaptó la pregunta “¿Cuál es el monto de ingresos (...) que usted recibió por concepto de sueldo o salario?” (INEC, 2022, p. 22). Como señala Taherdoost (2016), la estructura y el contenido de las preguntas en un cuestionario deben diseñarse cuidadosamente para maximizar la precisión de las respuestas y minimizar el sesgo potencial.

El cuestionario se seleccionó como instrumento para esta investigación debido a su eficacia en la recolección de datos cuantitativos sobre variables socioeconómicas y laborales. Ponto et al. (2020) señalan que “los cuestionarios son particularmente útiles cuando se necesita recopilar información de un gran número de personas de manera estandarizada y eficiente” (p. 2). En el contexto de nuestro estudio sobre la paternidad e ingresos, el cuestionario del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) permite la estandarización de la recolección de datos, facilita la obtención de información en muestras grandes de manera eficiente, y posibilita la cuantificación directa de variables como

ingresos, número de hijos. Por lo tanto, la relación directa entre este instrumento y el de la investigación radica en la capacidad de capturar de manera precisa y sistemática los datos necesarios para analizar cómo la paternidad puede influir en los ingresos y la situación laboral de los individuos en Riobamba, considerando a la experiencia laboral como variable adicional, lo que proporciona una visión holística de los factores que contribuyen a las disparidades salariales relacionadas con la paternidad.

a) Validación del instrumento

La validación del instrumento se llevó a cabo mediante una prueba piloto aplicada a una muestra de 30 individuos, hombres y mujeres en edad de trabajar de entre 15 a 65 años. El objetivo principal de esta validación fue evaluar la comprensibilidad y pertinencia de las preguntas, la adecuación de su disposición conjunta, y que la duración de la encuesta no resultara como inconveniente para los participantes.

Arias (2012) sostiene que la validez de un cuestionario implica que sus ítems o preguntas deben tener una correspondencia directa con los objetivos de la investigación. Complementariamente, Arias Gonzáles (2020) enfatiza que la validación del instrumento de recolección de datos es crucial para evitar la obtención de información incorrecta que desvíe el propósito del estudio.

En este proceso de validación, se prestó especial atención a la claridad y precisión de las preguntas, la relevancia de cada ítem en relación con las variables de estudio y la secuencia lógica de las preguntas para facilitar la fluidez de las respuestas.

b) Confiabilidad del instrumento

La confiabilidad de un cuestionario se refiere al grado en que su aplicación repetida al mismo sujeto produce resultados consistentes. Hernández et al. (2010) señalan que los coeficientes de confiabilidad pueden oscilar entre 0 y 1, donde 0 indica nula confiabilidad y 1 representa la máxima confiabilidad posibles.

Para evaluar la confiabilidad del instrumento de este estudio, se utilizó el coeficiente Alpha de Cronbach, calculado a partir de los datos obtenidos en la prueba piloto con 30 participantes. El análisis se realizó mediante el software estadístico IBM SPSS Statistics 20. El coeficiente global para los ítems del 1 al 12 arrojó un valor de 0.763.

Según George y Mallery (2003), los valores del Alpha de Cronbach pueden interpretarse de la siguiente manera:

Tabla 5. Interpretación del Alpha de Cronbach

Alpha de Cronbach	Interpretación
0.9	Excelente
0.8	Bueno
0.7	Aceptable
0.6	Cuestionable
0.5	Pobre
< 0.5	Inaceptable

Fuente: Elaboración con base en George y Mallery (2003)

Con un valor de 0.763, el instrumento se sitúa en el rango “Aceptable”, cerca del umbral de “Bueno”. Esto indica que el cuestionario posee una consistencia interna satisfactoria y que los ítems están altamente correlacionados (Welch y Comer, 1988).

3.5 Técnicas de recolección de datos

El cuestionario es un instrumento de investigación que se utiliza para obtener información de los participantes en un estudio, sobre diferentes temáticas (Díaz – Bravo et al., 2013). En esta investigación, se empleó un cuestionario estructurado

Por lo tanto, se utilizó esta herramienta para la investigación, la cual consta de dos apartados y son: ingreso, paternidad, educación, escolaridad, experiencia potencial, etnia, estado civil, jefatura del hogar, empleo, tipo de sector y la afiliación al seguro social.

Se aplicó un cuestionario (Anexo 2) a la Población en Edad de Trabajar (PET) de la ciudad de Riobamba en el año 2024. La población objetivo constaba de 175.157 personas, de las cuales se seleccionó una muestra representativa de 383 individuos mediante un cálculo estadístico. La muestra se estratificó por género, incluyendo 179 hombres y 204 mujeres.

El cuestionario se diseñó para recopilar información sobre dos categorías principales de variables:

a) Características sociodemográficas

En esta sección del cuestionario, se recopiló información detallada sobre las características individuales y del hogar de los participantes. Estos datos son fundamentales para analizar cómo los factores sociodemográficos pueden influir en las diferencias de ingresos salariales. Las preguntas incluidas son:

1. Sexo:

a. Mujer

b. Hombre

2. ¿Cuántos años cumplidos tiene (...)?
3. ¿Tiene actualmente hijos menores de 18 años que dependen económicamente de usted? ¿Cuántos son?
4. ¿Cómo se identifica (...) según su cultura y sus costumbres?
 - a. Mestizo
 - b. Otras etnias
5. ¿Cuál es su estado civil o conyugal actual?
 - a. Unión Libre
 - b. Soltero (a)
 - c. Casado (a)
 - d. Divorciado (a)
 - e. Viudo (a)
6. ¿Es jefe de hogar?
 - a. Si
 - b. No
7. ¿Cuál es el nivel de instrucción que aprobó (...)?
 - a. Ninguna
 - b. Primaria
 - c. Secundaria
 - d. Superior
 - e. Posgrado

Estos ítems permiten un análisis multidimensional de cómo las características sociodemográficas pueden relacionarse con los ingresos salariales, considerando aspectos como el nivel educativo y la identidad cultural.

b) Características laborales

Esta sección del cuestionario se enfocó en recopilar información sobre la situación laboral de los participantes. Estos datos son cruciales para identificar cómo las condiciones de empleo influyen en la brecha de ingresos salariales. Los ítems incluidos son:

8. ¿Usted actualmente posee empleo?
 - a. Si
 - b. No

9. En el mes anterior en su ocupación como (...) ¿Cuánto dinero líquido recibió por concepto de sueldo o salario y otros ingresos?
10. ¿Cuántos años de experiencia laboral posee?
11. ¿Cuál es su registro de agencia de empleo?
 - a. Público o privado
 - b. No trabaja o es parte del sector informal
12. ¿Pertenece a alguna de las siguientes formas de seguridad social actualmente? (IESS, Campesino, ISSFA o ISSPOL)
 - a. Si
 - b. No

Estas preguntas permiten un análisis detallado de cómo los factores laborales, especialmente el ingreso, puede influir en las brechas salariales entre diferentes grupos. La inclusión de aspectos como la experiencia laboral y la afiliación a la seguridad social proporciona una visión más completa de la situación laboral de los encuestados.

La combinación de estas características ofrece una base sólida para explorar las causas de las disparidades salariales en la población estudiada.

3.6 Métodos de análisis

Los métodos utilizados para la estimación de la brecha salarial por paternidad son dos. En primera instancia se realiza un MCO basado en la Ecuación de Mincer, la misma que permite identificar qué parte de las diferencias salariales puede atribuirse a variables relacionadas con el capital humano como la educación y la experiencia (Mincer, 1974). Por otro lado, se ejecuta la Descomposición de Blinder – Oaxaca, con el fin de descomponer las diferencias salariales entre dos grupos, en este caso padres y madres, hombres y mujeres sin hijos; en dos componentes: una parte explicada por diferencias en las características explicadas (educación, experiencia, etc) y una parte no explicada que por lo general se asocia a factores no observados como la discriminación (Blinder, 1973).

3.6.1 Modelo general

Este estudio utiliza métodos cuantitativos como la regresión por Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) ecuación de Mincer y la descomposición de Blinder-Oaxaca para analizar la relación entre paternidad e ingresos salariales.

a) Ecuación de Mincer

El modelo propuesto por Mincer en la Teoría del Capital Humano, el cual habla acerca de la economía laboral, por lo tanto, bajo esta premisa, el ingreso está en función de la educación y los años de experiencia en el mercado laboral, a continuación, se presenta la función tradicional de Mincer (1974), introducida la variable hijos para así medir la penalidad o beneficio por paternidad sobre los ingresos, además de contar con variables de características sociodemográficas y laborales, por lo tanto este es el modelo a estimar:

$$\ln Y_i = \beta_0 + \beta_1 X_{1i} + \beta_2 X_{2i} + \beta_3 X_{3i} + \beta_4 X_{4i} + \beta_5 S_{1i} + \beta_6 L_{1i} + \varepsilon_i \quad (5)$$

Donde:

$\ln Y_1$ = log del ingreso salarial

X_1 = hijos

X_2 = educación

X_3 = experiencia potencial

X_4 = experiencia potencial al cuadrado

S_1 = características sociodemográficas (etnia, estado civil, jefatura de hogar)

L_1 = características laborales (afiliación al seguro, sector en el que trabaja)

ε_1 = termino de error

b) Descomposición Blinder – Oaxaca

La metodología propuesta por Blinder-Oaxaca (1973) permite diferenciar por grupos la influencia de las variables independientes o regresoras sobre una variable dependiente. Esta técnica tiene amplia aceptación en econometría aplicada y su objetivo es determinar cuánto de la diferencia existente en la variable dependiente entre grupos se debe a las discrepancias en los predictores entre dichos grupos, y cuánto se explica por otros factores.

Es decir, esta descomposición divide la brecha de la variable de interés en una parte explicada por diferencias en las características de los grupos analizados, y otra parte no explicada atribuible a rendimientos distintos de esas características o factores no observables:

$$E(Y_A) - E(Y_B) = R \quad (6)$$

Donde $E(Y_A)$ es la esperanza matemática de la variable endógena Y para el grupo A , $E(Y_B)$ es la esperanza de Y en el grupo B (Vicéns Otero, 2012).

Para estimar la brecha de ingresos por paternidad se utiliza la metodología de Blinder – Oaxaca (1973), es un modelo utilizado para descomponer la brecha en dos grupos (hombres y mujeres), en componentes atribuibles a diferencias en las características observables y a diferencias no explicadas por características asociadas con la discriminación.

(7)

$$\ln Y_i = X_i \beta_i + \varepsilon_i \quad E(\varepsilon_i = 0) \quad i \in \{A, B\}$$

Donde A es el grupo de no madres y B el grupo de madres, para responder la incógnita sobre cuánto del diferencial de ingresos promedio, está explicado por diferencias en las características observables entre el grupo A y B.

$$R = E(\ln Y_{iA}) - E(\ln Y_{iB}) \quad (8)$$

Al reemplazar la ecuación 7 en la ecuación 8, donde se supone que $E(\varepsilon_i = 0)$, tenemos la siguiente expresión como resultado:

$$R = E(X_A)' \beta_A - E(X_B)' \beta_B \quad (9)$$

Para analizar los efectos de la ecuación 9, el estudio de Daymont y Andrisani (1984) plantean la descomposición algebraica, en la cual el primer término corresponde a las diferencias de las características de los grupos (grupo A y grupo B), el segundo término corresponde a las diferencias de los rendimientos de las características, y el último corresponde a la interrelación causada por la diferencia entre características y retornos, donde la expresión es la siguiente:

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta_A + [E(X_A)' (\beta_A - \beta_B)] + [E(X_A) - E(X_B)]' (\beta_A - \beta_B)$$

Existe otro tipo de descomposición de Blinder-Oaxaca que se aplica cuando no se tiene un conjunto de coeficientes que expliquen directamente la brecha salarial por maternidad, pero son necesarios para hallar las diferencias en las variables predictoras entre grupos. En este caso, se supone un coeficiente β^* hipotético que se puede reemplazar en la ecuación de la siguiente manera:

La brecha salarial = Diferencias en predictores con β^* + Diferencias en coeficientes aplicando β^*

$$R = [E(X_A) - E(X_B)]' \beta^* + [E(X_A)' (\beta_A - \beta^*)] + [E(X_A) - E(X_B)]' (\beta_A - \beta^*) \quad (11)$$

De modo que la brecha total se descompone en una parte atribuible a discrepancias entre grupos en las variables independientes, utilizando el coeficiente hipotético β^* , y otra parte atribuible a las divergencias entre los coeficientes de los grupos después de aplicar β^* . Este método permite descomponer la brecha salarial aun cuando no se cuente con coeficientes estimados que la expliquen directamente.

A partir de la ecuación de descomposición planteada, se puede extraer la parte de la desigualdad salarial explicada por las diferencias en las variables predictoras entre los grupos comparados. El efecto total es la suma de los últimos términos, por lo tanto:

Brecha salarial = Efecto características + Efecto coeficientes

$$U = [E(X_A)' (\beta_A - \beta^*)] + [E(X_A) - E(X_B)]' (\beta_A - \beta^*) \quad (12)$$

Por otro lado, el efecto características captura la porción de la brecha atribuible a divergencias en los predictores entre grupos, manteniendo los coeficientes fijos. Y el Efecto coeficientes muestra la parte debida a discrepancias en los coeficientes o rendimientos de las características entre grupos, manteniendo los predictores fijos.

De esta forma la descomposición permite cuantificar qué parte de la desigualdad salarial observada se explica por diferencias en dotaciones versus diferencias en rendimientos de predictores entre los grupos comparados.

Por lo tanto, la última parte de la ecuación de descomposición representa la porción de la brecha salarial no explicada por las variables predictoras incluidas en el modelo. En este análisis, esa parte se atribuye a la presencia de hijos. Sin embargo, también se captura el efecto de variables no observables no específicas en el modelo.

Ese componente no explicado por características observables se relaciona con la paternidad. Dado que existe un sesgo de selección por truncamiento de la muestra, siendo necesaria la aplicación de la corrección de Heckman para controlar por ese sesgo. De esta manera, la descomposición de Blinder – Oaxaca, en conjunto con la corrección, permite estimar el efecto específico de la maternidad sobre la brecha salarial neta de características y sujeto a correcciones por problemas de sesgo muestral.

3.7 Procesamiento de datos

3.7.1 Descripción de variables

A continuación, se aborda la descripción de las variables tanto dependiente como independientes que se utilizan en los modelos econométricos, ecuación de Mincer y descomposición de Blinder Oaxaca, mismos que se realizarán para comprobar la brecha de ingresos por paternidad en la ciudad de Riobamba.

Para determinar el ingreso salarial, en esta investigación se utilizará el indicador de ingreso mensual proveniente del trabajo principal declarado por los encuestados. Este dato será recabado a través de una pregunta directa sobre los ingresos percibidos el último mes por concepto del empleo o actividad económica principal como variable dependiente en los modelos econométricos permite centrar el análisis en los efectos de las variables independientes sobre las remuneraciones salariales de la ocupación principal de los individuos de la muestra.

De igual manera, la presente investigación incluirá variables independientes, dependientes y de control que permitirán analizar la relación entre la paternidad y los

ingresos salariales. La variable independiente que identifica a padres y madres con hijos menores de 18 años que dependen económicamente, la cual permite diferenciar este grupo de individuos sin hijos dependientes.

La variable dependiente es el ingreso mensual, como variables de control se utilizarán características sociodemográficas (etnia, educación, estado civil, jefatura de hogar) y laborales (empleo, sector, afiliación al seguro social). Estas variables de control son necesarias para aislar el efecto específico de la paternidad sobre los ingresos, al comparar con grupos similares. Contar con medidas robustas para esta dimensión apoyará una estimación más precisa de la relación entre parentalidad e ingresos en la muestra objetivo. En la tabla 6 se observan los signos esperados para el modelo.

Tabla 6. Variables por emplear en el estudio y sus signos esperados

Variable	Signo	Autor	Justificación
Número de hijos	-	Becker (1957) la llegada de un hijo puede implicar la necesidad de dedicar tiempo y recursos adicionales al cuidado y crianza el niño. Esto puede resultar en una disminución de la participación laboral de los padres, especialmente de las madres, lo que podría traducirse en una reducción de los ingresos.	En un estudio realizado por Waldfogel (1998), las mujeres que tienen hijos sufren una penalización salarial significativa en relación con las mujeres sin hijos, lo que podría explicar la interrupción laboral y la reducción jornal después del nacimiento de un hijo, y más”.
Educación	+	Becker (1957) una mayor inversión en educación, ya sea a través de la educación formal o de la adquisición de habilidades y conocimientos adicionales, puede aumentar la productividad de un individuo y, en consecuencia, sus oportunidades de empleo y sus ingresos potenciales.	Los niveles más altos de educación están vinculados con una menor penalización salarial por maternidad, ya que las mujeres con más educación tienen más probabilidad de regresar al trabajo después del nacimiento de un hijo (Budig y Hodges, 2010).
Experiencia	+	Mincer (1958) a medida que los individuos invierten en su educación y adquieren más capital humano, como conocimientos y habilidades, es probable que obtengan mayores ingresos en el mercado laboral.	La experiencia laboral antes del nacimiento de un hijo reduce la penalización salarial por maternidad, ya que las mujeres con más experiencia tienen una mayor acumulación de capital humano y habilidades (Budig y Hodges, 2010).
Experiencia al cuadrado	-	Mincer (1974) la relación entre la experiencia laboral y los ingresos no es lineal, sino que tiene una forma	La relación entre la experiencia laboral y los ingresos sigue una forma cuadrática, lo que implica

	cuadrática, lo que implica que los incrementos en los ingresos son mayores al principio de la acumulación de experiencia y luego disminuyen a medida que se adquiere más experiencia	que los incrementos en los ingresos son mayores al principio de la acumulación de experiencia y luego disminuyen (Wilde et al., 2010).
--	--	--

Nota. Esta tabla muestra el signo esperado de las variables con relación al estudio, además en Anexo 6. Se puede evidenciar la transformación de variables.

Fuente: Elaboración propia

CAPÍTULO IV

4. Resultados y Discusión

En esta sección se presentan los resultados obtenidos para determinar la brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba, se controla por un grupo de variables individuales laborales y sociodemográficas descritas anteriormente. Se utiliza dos modelos, el primer modelo es un MCO de Mincer para determinar las variables más significativas sobre el ingreso laboral y el segundo modelo para determinar la existencia de la brecha tanto para mujeres como para hombres.

Una vez validado el instrumento se procede a la aplicación de la muestra total. En ese sentido se aplicó la fórmula, el tamaño de muestra requerido para esta investigación es de 383 encuestas a realizar, 179 cuestionarios dirigidos a los hombres (46,84%) y 204 cuestionarios a mujeres (53,16%).

4.1 Resultados de la encuesta

Se realizaron las encuestas a un total de 383 personas de las cuales 204 son mujeres y 179 son hombres, las encuestas fueron realizadas en cinco parroquias de la ciudad de Riobamba: Lizarzaburu, Maldonado, Velasco, Veloz y Yaruquies. Cabe destacar que el cuestionario cuenta con dos dimensiones, siendo las características sociodemográficas y las características laborales, parámetros que son fundamentales para la ejecución del modelo econométrico.

La Tabla 7 y la Tabla 8 presentan un resumen detallado de las características sociodemográficas de la población estudiada en la ciudad de Riobamba, esta tabla ofrece de manera detallada la información por género y situación parental. Los datos recogidos en las características sociodemográficas abarcan variables como el número de hijos, edad, etnia, nivel de instrucción, estado civil y jefatura de hogar. Por otro lado, en las características laborales los datos recogidos muestran el nivel de ingresos, la situación de empleo, los años de experiencia laboral, el tipo de agencia de empleo, y la afiliación al seguro social, proporcionando así una base sólida para el análisis de la disparidad salarial y las condiciones laborales entre madres, padres y personas sin hijos, permitiendo una evaluación de cómo la paternidad influye en los ingresos salariales.

a) Características sociodemográficas

Tabla 7. Características sociodemográficas

Variable	Madres	No Madres	Total	Padres	No Padres	Total	Población
Total	165 81%	39 19%	204 53%	124 69%	55 31%	179 47%	383
N° de Hijos							
0	0	39	39	0	65	65	104
1	116	0	116	77	0	77	193
2	39	0	39	30	0	30	69
3	10	0	10	17	0	17	27
Edad (años)							
De 15 a 24	20	9	29	3	19	22	51
De 25 a 34	77	17	94	50	29	79	173
De 35 a 44	68	1	69	42	4	46	115
De 45 a 54	10	1	11	22	2	24	35
De 55 a 64	1	0	1	7	1	8	9
Etnia							
Mestizo	120	36	156	98	45	143	299
Otras etnias	45	3	48	26	10	36	84
Nivel de instrucción							
Ninguno	0	0	0	0	0	0	0
Primaria	24	0	24	1	0	1	25
Secundaria	43	14	57	26	18	44	101
Superior	87	23	110	80	36	116	226
Posgrado	11	2	13	17	1	18	31
Estado Civil							
Unión Libre	40	7	47	15	1	16	63
Soltero	36	22	58	16	47	63	121
Casado	71	9	80	78	6	84	164
Divorciado	17	1	18	12	0	12	30
Viudo	1	0	1	3	1	4	5
Jefe de Hogar							
Si	81	4	85	116	8	124	209
No	84	35	119	8	47	55	174

Fuente: Elaboración Propia con base en la encuesta realizada a la Población en Edad de Trabajar de la ciudad de Riobamba, 2024.

En la Tabla 7 se muestra las características sociodemográficas de la población en estudio, indicando que el 38,12% de la población encuestada tienen una edad promedio entre los 25 y 34 años; así también se observa que el 59,27% tiene entre 1 y 2 hijos menores a 18 años que dependen económicamente de sus padres. Por otro lado, el 80% de los individuos se identifican como mestizos, también se evidencia la presencia de otras etnias. Se observa al estado civil casado y soltero con una mayor representación en la población encuestada, a su vez se establece en un 54% de la población que no son jefes de hogar. En otro orden, se observa que la mayor proporción de los encuestados tienen una instrucción educativa entre 60%, 26% en un nivel superior y de secundaria respectivamente.

b) Características laborales

Tabla 8. Características laborales

Variable	Madres	No Madres	Total	Padres	No Padres	Total	Población
Total	165 81%	39 19%	204 53%	124 69%	55 31%	179 47%	383
Ingreso (\$)							
De 0 a 460	70	26	96	15	35	50	146
De 461 a 600	33	2	35	24	5	29	64
De 601 a 1200	61	11	72	59	10	69	141
De 1201 a 1800	1	0	1	15	5	20	21
De 1801 a 2400	0	0	0	11	0	11	11
Posee Empleo							
Si	138	25	163	120	33	153	316
No	27	14	41	4	22	26	67
Experiencias (años)							
De 0 a 6	67	35	102	36	47	83	185
De 7 a 13	74	4	78	57	4	61	139
De 14 a 20	21	0	21	20	3	23	44
De 21 a 27	3	0	3	8	1	9	12
De 28 a 34	0	0	0	3	0	3	3
Agencia de empleo							
Público o privado	90	18	108	104	22	126	234
No trabaja o es parte del sector informal	75	21	96	20	33	53	149
Tiene seguro social							
Si	90	17	107	105	23	128	235
No	75	22	97	19	32	51	148

Fuente: Elaboración propia con base en la encuesta realizada a la Población en Edad de Trabajar de la ciudad de Riobamba, 2024.

En la Tabla 8 se indican las características laborales estableciendo que, el 83% posee empleo, de ellos el 38,12% perciben un salario inferior a \$460, en similares términos se observa que el 36,81% perciben un salario comprendido entre de \$601 y \$1200. En relación a los años de experiencia laboral, los encuestados señalan que cuentan con 0 a 6 años, que representa el 48,30%. La empleabilidad de la población se concentra en el sector público o privado con el 63%, se observa también que el 37% está trabajando en la informalidad o no cuentan con un trabajo. Finalmente, las formas de seguridad social van acorde con la agencia de empleo teniendo un 63% de personas aseguradas y un 37% de personas que no cuentan con un seguro de trabajo.

4.1.1 Estimación del modelo econométrico

En esta investigación se emplean dos modelos econométricos complementarios para analizar las brechas en el ingreso salarial. El primero es el método de Mínimos Cuadrados

Ordinarios (MCO) basado en la ecuación de Mincer, que permite evaluar el impacto de diversas variables sobre el ingreso. El segundo es el modelo de descomposición de Blinder-Oaxaca para cuantificar y explicar las brechas salariales existentes entre los grupos de estudio (madres, padres, hombres sin hijos y mujeres sin hijos)

4.1.1.1 Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO)

Para la estimación del modelo econométrico, se utilizó la ecuación de Mincer con el fin de verificar el impacto que tienen las variables sobre el ingreso, como también determinando la significancia de cada una de ella sobre el mismo. Cabe recalcar que se realiza el modelo para cada grupo en estudio, hombres y mujeres, permitiendo verificar que variables son significativas sobre el ingreso.

a) MCO Hombres

De acuerdo con la ecuación de Mincer, la variable dependiente que es el ingreso lleva logaritmos con el fin de suavizarla, por lo tanto, es un modelo log – lin. Obteniendo el siguiente resultado:

Tabla 9. MCO hombres modelo original

Número de observaciones	164		
F - Statistics	39.65		
Prob > F	0.0000		
R-cuadrado	0.7416		
MCO			
Variables	Coefficiente	t	P> t
Edad	-0.0047363	-1.04	0.300
Tiene hijos	-0.1153306	-1.31	0.191
Etnia	0.0422704	0.67	0.505
Estado civil	-0.0027539	-0.07	0.945
Jefe de hogar	0.1161849	1.14	0.255
Instrucción	0.2021957	4.44	0.000*
Posee empleo	0.2807166	2.42	0.017**
Experiencia	0.1030896	5.68	0.000*
Experiencia al cuadrado	-0.0017754	-3.03	0.003**
Seguro social	-0.0915011	-0.38	0.707
Agencia de empleo	0.4686576	1.94	0.054**
Constante	4.686028	21.73	0.000

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

A continuación, se presentan las pruebas de cada supuesto del modelo original de MCO de los hombres:

Tabla 10. Supuestos MCO hombres modelo original

Supuesto	Hipótesis	Test	Resultado	Conclusión
Correcta especificación	H0: Hay una correcta especificación del modelo ($p>0.05$). H1: No hay una correcta especificación del modelo ($p<0.05$).	Test de Ramsey RESET	Prob > F = 0.0004	Se acepto H1, no hay una correcta especificación del modelo.
Homocedasticidad	H0: Existe homocedasticidad ($p>0,05$). H1: Existe heterocedasticidad ($p<0.05$).	Test de Breusch – Pagan	Prob. > Chi2 = 0.0012	Se acepto H1, existe heterocedasticidad en las variables.
Multicolinealidad	Si VIF es menos a 10 ($VIF<10$) no hay multicolinealidad Si VIF es mayor a 10 ($VIF>10$) hay multicolinealidad.	Factores de inflación de la varianza (VIF)	Edad = 3.17 Tiene hijos = 2.43 Etnia = 1.06 Estado civil = 1.85 Jefe de hogar = 3.15 Instrucción = 1.14 Posee empleo = 1.39 Experiencia = 23.97 Experiencia2 = 17.53 Seguro=16.74 Agencia de empleo=17.12 Media VIF = 8.13	Las variables experiencia, experiencia al cuadrado, agencia y seguro presentan problemas de multicolinealidad al tener un VIF mayor a 10.
Normalidad	H0: Hay normalidad ($p>0.05$). H1: No hay normalidad ($p<0.05$).	Test Jarque Bera	Prob. > Chi2 = 0.0172	Se acepto H0, hay normalidad.

Fuente: Elaboración propia.

El modelo original presenta problemas tanto de correcta especificación como de heterocedasticidad, por esa razón, se aplica la corrección con errores robustos, además, cabe destacar que se eliminaron variables por su nula significancia, como también debido a problemas de multicolinealidad, excluyéndolas del modelo final. Alcanzando la siguiente regresión final.

A continuación, se presenta el modelo corregido del modelo original de MCO de los hombres:

Tabla 11. MCO hombres modelo corregido

Número de observaciones	164
F - Statistics	71.92
Prob > F	0.0000
R-cuadrado	0.7176
MCO	
Variables	Coefficiente t P> t

Tiene hijos	0.0152852	0.22	0.827
Instrucción	0.188589	4.42	0.000*
Posee empleo	0.2651722	1.76	0.080***
Experiencia	0.0510955	11.89	0.000*
Agencia de empleo	0.4908437	5.44	0.000*
Constante	4.756907	24.61	0.000*

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

El modelo es estadísticamente significativo, con un F estadístico de 71,92 y un p valor de 0.0000. Indica un buen ajuste ya que el valor de R – cuadrado es de 0,7176. En general, el modelo muestra una regresión estadísticamente correcta, explicando que tiene un buen poder predictivo.

En cuanto a la interpretación de las variables se puede notar que, tener un hijo se asocia con un aumento del 0,00015% en el ingreso de los hombres, sin embargo, no es una variable significativa sobre el ingreso de los hombres, al contrario de las siguientes variables que son significativas al 1% y 10%, en cuanto a la instrucción tener un mayor nivel de educación aumenta el ingreso en un 0,0019%, así mismo el poseer empleo permite aumentar el ingreso en un 0,0027%. Por otro lado, cada año adicional de experiencia se relaciona con un aumento del 0,0005% y pertenecer al sector público o privado permite que el ingreso aumente un 0,0049%.

A continuación, se realizan las pruebas de cada uno de los supuestos en el modelo final de mínimos cuadrados ordinarios:

Tabla 12. Supuestos MCO hombres modelo corregido

Supuesto	Hipótesis	Test	Resultado	Conclusión
Correcta especificación	H0: Hay una correcta especificación del modelo ($p > 0.05$). H1: No hay una correcta especificación del modelo ($p < 0.05$).	Test de Ramsey RESET	Prob > F = 0.4132	Se acepto H0, hay una correcta especificación del modelo.
Homocedasticidad	H0: Existe homocedasticidad ($p > 0.05$). H1: Existe heterocedasticidad ($p < 0.05$).	Test de Breusch – Pagan	No se obtiene el resultado, ya que se corrió el modelo con errores robustos, corrigiéndolo inmediatamente.	Se acepto H0, existe homocedasticidad en las variables.

Multicolinealidad	Si VIF es menos a 10 (VIF<10) no hay multicolinealidad Si VIF es mayor a 10 (VIF>10) hay multicolinealidad.	Factores de inflación de la varianza (VIF)	Tiene hijos = 1.21 Instrucción = 1.02 Posee empleo = 1.34 Experiencia = 1.28 Agencia de empleo=1.51 Media VIF = 1.27	Todas las variables tienen un VIF menor a 10, mostrando que no existe multicolinealidad entre variables.
Normalidad	H0: Hay normalidad (p>0.05). H1: No hay normalidad (p<0.05).	Test Jarque Bera.	Prob. > Chi2 = 0.0762	Se acepto H0, hay normalidad.

Fuente: Elaboración propia

A raíz de la corrección del modelo con errores robustos y la eliminación de ciertas variables, se cumple satisfactoriamente con los supuestos realizados. El test de Ramsey RESET indica una correcta especificación, mientras que el análisis de homocedasticidad a través del test de Breusch-Pagan sugiere que existe homocedasticidad en las variables. Por otro lado, el estudio de los factores de inflación de la varianza revela que no hay multicolinealidad entre las variables de estudio, ya que presentan un VIF menor a 10. Finalmente, la prueba de Jarque Bera concluye que el modelo presenta normalidad.

Ecuación final del modelo:

$$\ln Y_t = 4,75 + 0,00015X_1 + 0,0019X_2 + 0,0027X_3 + 0,0005X_4 + 0,0049X_5 \quad (13)$$

b) MCO mujeres

En este modelo no es necesario el uso de logaritmos, ya que existe linealidad en las variables, por lo que se puede observar los siguientes resultados en el modelo original.

Tabla 13. MCO mujeres modelo original

Número de observaciones	204		
F - Statistics	80.05		
Prob > F	0.0000		
R-cuadrado	0.8210		
MCO			
Variables	Coefficiente	t	P> t
Edad	11.38177	6.34	0.000*
Tiene hijos	-55.63564	-2.03	0.043**
Etnia	16.83674	0.66	0.508
Estado civil	-5.637994	-0.56	0.578
Jefe de hogar	-55.16392	-2.64	0.009*
Instrucción	105.376	6.45	0.000*
Empleo	314.089	9.05	0.000*
Experiencia	35.54108	4.05	0.000*
Experiencia al cuadrado	-1.778441	-4.63	0.000*

Seguro social	-16.90181	-0.69	0.491
Agencia de empleo	132.131	3.76	0.000*
Constante	-607.2207	-8.18	0.000*

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

Se realiza la comprobación de los supuestos de mínimos cuadrados ordinarios con el modelo original.

Tabla 14. Supuestos MCO mujeres modelo original

Supuesto	Hipótesis	Test	Resultado	Conclusión
Correcta especificación	H0: Hay una correcta especificación del modelo ($p > 0.05$). H1: No hay una correcta especificación del modelo ($p < 0.05$).	Test de Ramsey RESET	Prob > F = 0.0022	Se acepto H1, no hay una correcta especificación del modelo.
Homocedasticidad	H0: Existe homocedasticidad ($p > 0.05$). H1: Existe heterocedasticidad ($p < 0.05$).	Test de Breusch – Pagan	Prob. > chi2 = 0.1748	Se acepto H0, existe homocedasticidad en las variables.
Multicolinealidad	Si VIF es menor a 10 ($VIF < 10$) no hay multicolinealidad Si VIF es mayor a 10 ($VIF > 10$) hay multicolinealidad.	Factores de inflación de la varianza (VIF)	Edad = 2.42 Tiene hijos = 1.55 Etnia = 1.55 Estado civil = 1.23 Jefe de hogar = 1.42 Instrucción = 2.18 Posee empleo = 2.59 Experiencia = 25.22 Experiencia2 = 19.17 Seguro social = 2.01 Agencia de empleo = 4.13 Media VIF = 5.77	Las variables experiencia y experiencia al cuadrado presentan problemas de multicolinealidad al tener un VIF mayor a 10.
Normalidad	H0: Hay normalidad ($p > 0.05$). H1: No hay normalidad ($p < 0.05$).	Prueba de corridas del multiplicador de Lagrange de no normalidad de Geary para residuos.	Prob. > Chi2 = 0.2611	Se acepto H0, hay normalidad

Fuente: Elaboración propia.

El modelo original presenta problema de correcta especificación, por esa razón, se eliminan variables no significativas y que presentan multicolinealidad, excluyéndolas del modelo final. Alcanzando la siguiente regresión.

Tabla 15. MCO mujeres modelo corregido

Número de observaciones	204
F - Statistics	116.07

Prob > F	0.0000		
R-cuadrado	0.8056		
MCO			
Variables	Coefficiente	t	P> t
Edad	13.13083	7.57	0.000*
Tiene hijos	-15.38202	-0.59	0.558
Jefe de hogar	-37.01102	-1.79	0.075***
Instrucción	109.8329	6.69	0.000*
Posee empleo	369.635	11.35	0.000*
Experiencia al cuadrado	-0.3342566	-2.46	0.015**
Agencia de empleo	136.3815	4.57	0.000*
Constante	-628.5077	-8.45	0.000*

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

En lo que respecta a la interpretación de las variables, un año más de edad se asocia con un aumento de \$13,13 en el ingreso, siendo una variable significativa ya que su p-valor es de 0,000, en cuanto al número de hijos, tener un hijo más representa una disminución de \$15,38 en el ingreso de las mujeres, sin embargo, no es una variable significativa, por otro lado, ser jefe de hogar se relaciona con una disminución de \$37 del ingreso siendo también una variable significativa con un p-valor de 0,075; el nivel de instrucción mientras más alto sea permite un aumento de \$109,8 del ingreso, siendo también significativo. En las características laborales tener empleo se asocia con un aumento de \$369,64 posicionándose también como una variable significativa al igual que la siguiente, mientras que a medida que se acumula un año más de experiencia el ingreso disminuye \$0,33 y finalmente al pertenecer al sector público o privado su ingreso se asocia a un aumento de \$136,38 en el total de su ingreso.

Tabla 16. Supuestos MCO mujeres modelo corregido

Supuesto	Hipótesis	Test	Resultado	Conclusión
Correcta especificación	H0: Hay una correcta especificación del modelo ($p > 0.05$). H1: No hay una correcta especificación del modelo ($p < 0.05$).	Test de Ramsey RESET	Prob > F = 0.0936	Se acepto H0, hay una correcta especificación del modelo.
Homocedasticidad	H0: Existe homocedasticidad ($p > 0.05$). H1: Existe heterocedasticidad ($p < 0.05$).	Test de Breusch – Pagan	Prob. > $\chi^2 = 0.9128$	Se acepto H0, existe homocedasticidad en las variables.

Multicolinealidad	Si VIF es menos a 10 (VIF<10) no hay multicolinealidad Si VIF es mayor a 10 (VIF>10) hay multicolinealidad.	Factores de inflación de la varianza (VIF)	Edad = 2.13 Tiene hijos = 1.34 Jefe de hogar = 1.31 Instrucción = 2.08 Posee empleo = 2.15 Experiencia2 = 2.25 Agencia de empleo=2.80 Media VIF = 2.01	Todas las variables tienen un VIF menor a 10, mostrando que no existe multicolinealidad entre variables.
Normalidad	H0: normalidad (p>0.05). H1: No hay normalidad (p<0.05).	Hay Test Bera	Jarque Prob. > Chi2 = 0.2611	Se acepto H0, hay normalidad

Fuente: Elaboración propia

Por medio de la corrección del modelo con la eliminación de variables, se cumple con los supuestos realizados. El modelo indica una correcta especificación por medio del test de Ramsey RESET, mientras que el test de Breusch-Pagan analiza la homocedasticidad afirmando que existe homocedasticidad en las variables. Por otro lado, no se encuentra multicolinealidad en el estudio de los factores de inflación de la varianza, ya que las variables presentan un VIF menor a 10. Finalmente, la prueba de Jarque Bera, indican que existe normalidad.

Ecuación final del modelo:

$$\ln Y_i = -628,51 + 13,13X_1 - 15,38X_2 - 37,01X_3 + 109,83X_4 + 369,64X_5 - 0,33X_6 + 136,38X_7 \quad (14)$$

4.1.1.2 Descomposición de Blinder Oaxaca

El modelo de descomposición busca determinar la diferencia de ingresos existente entre hombres y mujeres con y sin hijos, que presentan distintas características o factores explicados así como factores no explicados, donde la primera se atribuye a las diferencias observadas en las características de los individuos que son propias de cada grupo, mientras que los otros factores son la parte que no puede ser explicada por las características observables y que podrían atribuirse a factores como discriminación, medición de errores o variables omitidas. Para la realización de esta metodología se corrieron cuatro modelos por descomposición doble, definiendo si la discriminación por ingreso está directamente relacionada con un solo grupo, así mismo se analiza estos grupos: mujeres madres y mujeres sin hijos, y de la misma forma en el caso de los hombres. Además, se estudia la brecha que existe entre hombres y mujeres con hijos como también la diferencia por ingresos entre hombres y mujeres que no tienen hijos.

a) Blinder Oaxaca hombres

Para este grupo de estudio, se mantiene la variable dependiente como logaritmo con el fin de mantener la linealidad en el modelo, además se toman las variables significativas para su ejecución, contemplando que el grupo 1 pertenece a los hombres sin hijos y el grupo 2 a los padres. Alcanzando los siguientes resultados.

Tabla 17. Blinder Oaxaca hombres

Número de observaciones	164		
Modelo	Lineal		
Observaciones grupo 1	40		
Observaciones grupo 2	124		
General	Coefficiente	z	P> z
Grupo 1	6.208813	58.73	0.000*
Grupo 2	6.708022	141.34	0.000*
Diferencia	-0.4992098	-4.31	0.000*
Factores explicativos	-0.5745355	-4.69	0.000*
Factores no explicados	0.0753257	0.82	0.415
Factores explicados			
Instrucción	-0.0130112	-0.75	0.456
Posee empleo	-0.0517893	-1.54	0.124
Experiencia	-0.3153211	-3.69	0.000*
Agencia de empleo	-0.1944138	-2.75	0.006*
Factores no explicados			
Instrucción	-0.3533943	-0.69	0.493
Posee empleo	0.330096	1.40	0.160
Experiencia	0.0577785	0.46	0.644
Agencia de empleo	-0.1953566	1.72	0.085***
Constante		-0.35	0.726

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

A partir del modelo de descomposición doble se obtiene que la diferencia total de 49%, lo que significa que los padres ganan más que los hombres sin hijos. Los factores explicados muestran que hay una diferencia de 57,45% a favor de los hombres sin hijos, explicando esto con las características propias de la muestra. Por otro lado, la parte no explicada tiene una diferencia en ingresos de 7.5% en contra del grupo de padres, se ven influenciados por componentes inexplicados o mayormente atribuidos a la discriminación hacia el grupo que no tiene hijos. Analizando los componentes de forma individual, se observa que las diferencias explicadas tienen como variables significativas a los años de experiencia y al sector donde trabajan los hombres, lo que sugiere que las mismas explican parte de la ventaja que obtiene el grupo 2, mientras que la parte no explicada indica que

factores la agencia de empleo donde se encuentren trabajando contribuye a que los hombres sin hijos tengan mayor ingreso que los padres.

b) Blinder Oaxaca mujeres

Para la ejecución del modelo de descomposición para mujeres se realiza un modelo totalmente lineal ya que cuenta con toda la comprobación de los supuestos, además se tomaron en cuenta las variables que resultaron significativas en la regresión, así también, se considera que el grupo 1 es el que no tiene hijos y el grupo 2 representa al grupo que son madres, obteniendo los siguientes resultados.

Tabla 18. Blinder Oaxaca mujeres

Número de observaciones	204		
Modelo	Lineal		
Observaciones grupo 1	39		
Observaciones grupo 2	165		
General	Coefficiente	z	P> z
Grupo 1	401.7949	7.31	0.000*
Grupo 2	527.4667	25.43	0.000*
Diferencia	-125.6718	-2.14	0.032**
Factores explicativos	-230.4937	-2.59	0.010*
Factores no explicados	104.8219	1.28	0.202
Factores explicados			
Edad	-103.7829	-1.83	0.067***
Jefe de hogar	47.86994	0.96	0.337
Instrucción	7.389508	0.54	0.589
Posee empleo	-56.42039	-1.87	0.061***
Experiencia al cuadrado	-110.2417	-1.16	0.248
Agencia de empleo	-15.30812	-0.82	0.414
Factores no explicados			
Edad	-55.4111	-0.25	0.803
Jefe de hogar	-37.64256	-0.60	0.550
Instrucción	-237.0595	-1.05	0.294
Posee empleo	-103.784	-1.25	0.212
Experiencia al cuadrado	176.5604	1.47	0.141
Agencia de empleo	36.96986	0.61	0.545
Constante	361.1888	1.30	0.193

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

La diferencia total en ingreso entre ambos grupos es de \$125,67 lo que quiere decir que las mujeres sin hijos ganan 23,82% menos que el grupo de madres. El componente explicado es de -230.49, lo que sugiere que las diferencias en las características propias de la muestra entre los dos grupos explican una brecha salarial de \$230.49 a favor del grupo sin hijos, mientras que el componente no explicado es 104.82 lo que indica que hay factores no observados que reducen la brecha salarial en \$104.82 que favorece al grupo de madres.

Dentro de las variables explicativas se encuentra la edad, con un p de 0.067, sugiriendo que las diferencias en edad entre ambos grupos contribuyen a la brecha salarial, así como el empleo con un p de 0.061, indicando que las diferencias en situación laboral también contribuyen a la diferencia en ingresos.

c) **Blinder Oaxaca hombres y mujeres que no tienen hijos**

Se realiza el modelo de descomposición analizando el grupo de hombres y mujeres que no tienen hijos, con el fin de saber que grupo es el que más ingresos tiene. El modelo se ejecuta con logaritmos para la linealidad de las variables. Así también, se toman en cuenta solo las variables significativas tanto para hombres como para mujeres analizadas anteriormente en el modelo MCO. Los resultados son los siguientes:

Tabla 19. Blinder Oaxaca hombres y mujeres sin hijos

Número de observaciones	70		
Modelo	Lineal		
Observaciones grupo 1	40		
Observaciones grupo 2	30		
General	Coefficiente	z	P> z
Grupo 1	6.208813	58.27	0.000*
Grupo 2	0.062649	40.42	0.000*
Diferencia	0.1461633	0.79	0.427
Factores explicativos	0.0306023	0.20	0.844
Factores no explicados	0.115561	0.86	0.392
Constante	0.7175071	0.62	0.537

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

La diferencia salarial entre hombres y mujeres es de 14,62%, siendo el grupo que mayor ingreso tiene el de los hombres. Los factores explicativos indican una diferencia de 3% indicando una diferencia pequeña, mientras que en los factores no explicados hay una diferencia de 11,56% siendo una diferencia a favor de los hombres que no se explica por las variables incluidas, sugiriendo que estas diferencias contribuyen a los hombres. No se añaden la división por factores ya que no son significativos.

d) **Blinder Oaxaca padres y madres**

El modelo Blinder – Oaxaca en este caso se emplea también con el fin de determinar la brecha de ingresos que hay por hombres y mujeres con hijos. Como el anterior modelo, se ejecuta con logaritmos para asegurar la linealidad de las variables. Así también, se toman en cuenta solo las variables significativas tanto para hombres como para mujeres analizadas anteriormente en el modelo MCO. Con ello, se obtiene estos resultados:

Tabla 20. Blinder Oaxaca padres y madres

Número de observaciones	270		
Modelo	Lineal		
Observaciones grupo 1	124		
Observaciones grupo 2	146		
General	Coefficiente	z	P> z
Grupo 1	6.708022	140.87	0.000*
Grupo 2	6.33288	218.89	0.000*
Diferencia	0.3751427	6.73	0.000*
Factores explicativos	0.2567937	3.73	0.000*
Factores no explicados	0.118349	1.97	0.049**
Factores explicados			
Edad	-0.0158725	-1.29	0.196
Jefe de hogar	0.0720123	1.47	0.143
Instrucción	0.0789618	3.16	0.002*
Posee empleo	-0.0006728	-0.18	0.859
Experiencia	0.1364026	1.83	0.067***
Experiencia al cuadrado	-0.0740174	-1.87	0.061***
Agencia de empleo	0.0599797	2.42	0.016**
Factores no explicados			
Edad	-0.6887675	-3.95	0.000*
Jefe de hogar	0.1550245	2.12	0.034**
Instrucción	0.0420955	0.24	0.813
Posee empleo	-0.354196	-2.02	0.043**
Experiencia	0.3532249	1.71	0.087***
Experiencia al cuadrado	0.149831	1.73	0.083***
Agencia de empleo	0.397135	0.63	0.532
Constante	0.2992562	1.41	0.159

Nota: Significativo al 1% (*), significativo al 5% (**) y significativo al 10% (***)

Fuente: Elaboración propia.

De acuerdo con el cuadro de resultados del modelo de descomposición se obtiene que, la diferencia por ingresos entre padres y madres es de 37,51% siendo beneficiado el género masculino. La parte explicada muestra una brecha de 25,67%, lo que significa que las diferencias en las características propias de la muestra explican una considerable proporción de la brecha total (aproximadamente el 68,5%). Los factores no explicados sugieren una diferencia residual de 0.1183, lo que representa aproximadamente el 31,5% de la brecha a favor de los hombres, lo que se atribuye a variables no incluidas en el modelo. Analizando de forma individual, los componentes significativos dentro de los factores explicados son instrucción, misma que afirma que las diferencias en el nivel educativo contribuyen significativamente a la brecha salarial en favor de los padres, así como también experiencia y experiencia al cuadrado. Mientras que para los factores inexplicados son edad indicando que las madres obtienen un retorno menor por su edad en comparación con los

padres, jefe de hogar indica que ser considerado este rango beneficia más a los padres que a las madres en términos de ingreso, como también las variables posee empleo, experiencia y experiencia al cuadrado. Indicando que los hombres tienen, en promedio, niveles más altos en comparación con las mujeres.

4.2 Discusión

Los descubrimientos del estudio sugieren que se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa, indicando que la brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de la ciudad de Riobamba es significativa, para Blau y Kahn (2017), una brecha salarial se considera significativa si supera el 10%. Esta conclusión se sustenta en los resultados de la descomposición de Blinder Oaxaca entre padres y madres, que revela una brecha salarial del 37,51% a favor de los hombres, siendo esta diferencia estadísticamente significativa. Este hallazgo es consistente con estudios previos que identificaron brechas salariales significativas asociadas a la paternidad. Así como, Kleven et al. (2019) hallaron una penalización significativa por maternidad en los ingresos de las mujeres, mientras que Waldfogel (1998), Lundberg y Rose (2000), y Killewald y Gough (2013) observaron una “prima salarial por paternidad” para los hombres.

Además, el modelo muestra que varios factores contribuyen a esta brecha significativa, entre los factores explicados la instrucción ($p = 0.002$) y la experiencia ($p = 0.067$) son estadísticamente significativos, lo que se alinea con el modelo de capital humano de Mincer (1974) y los descubrimientos de Blau y Kahn (2017) sobre la importancia de estas variables en la determinación de los ingresos. Entre los factores no explicados, variables como la edad ($p = 0.000$), ser jefe de hogar ($p = 0.034$), experiencia (0.087) y poseer empleo ($p = 0.043$) también contribuyen significativamente a la brecha. Estos resultados son consistentes con los descubrimientos de Correll et al. (2007) acerca de la existencia de discriminación contra las madres en los procesos laborales, y con la observación de Budig et al. (2012) sobre cómo las políticas de conciliación trabajo – familia pueden moderar la penalización por maternidad. En sí, estos resultados proporcionan evidencia sólida de que la brecha de ingresos por paternidad entre hombres y mujeres en la zona urbana de Riobamba es en efecto significativa.

Los resultados del modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para los hombres indican que tener hijos se asocia con un aumento del 0,00015% en el ingreso, pese a que esta variable no es estadísticamente significativa. Esto contrasta con los hallazgos de

Lundberg y Rose (2000) y Glauber (2008), quienes observaron que los padres ganan más que los hombres sin hijos. Sin embargo, es consistente con el estudio de Yu y Hara (2021), que encontró un aumento del 5% en los ingresos por hora para los padres.

Para las mujeres, el modelo MCO indica que tener un hijo más representa una disminución de \$15,38 en el ingreso, a pesar de que esta variable tampoco es significativa. Esto es coherente con los hallazgos de Waldfogel (1998), Budig y England (2001), y Botello y López (2015), quienes observaron que las madres ganan menos que las mujeres sin hijos. Específicamente, Botello y López (2015) descubrieron una penalización por maternidad de alrededor del 13% en América Latina, lo cual es comparable con los resultados de este estudio. Esta consistencia sugiere que la “penalización por maternidad” es un fenómeno persistente en diversos contextos latinoamericanos.

La descomposición de Blinder-Oaxaca para hombres indica una diferencia total del 49% en los ingresos, indicando que los padres ganan más que los hombres sin hijos. Esto es consistente con la "prima salarial de la paternidad" observada por Waldfogel (1998), Lundberg y Rose (2000), y Killewald y Gough (2013). Sin embargo, la magnitud de esta diferencia es considerablemente mayor que la encontrada en estudios previos, lo que sugiere que pueden existir factores específicos del contexto local que amplifican esta brecha. Esta notable diferencia está relacionada con normas culturales que valoran más a los hombres con responsabilidades familiares, o con políticas laborales que favorecen indirectamente a los padres.

En el caso de las mujeres, la descomposición de Blinder-Oaxaca revela que las mujeres sin hijos ganan un 23,82% menos que las madres. Este resultado contrasta a la mayoría de los estudios previos, como los de Waldfogel (1998) y Budig y England (2001), que generalmente encuentran una "penalización por maternidad". Esta discrepancia podría deberse a factores no observados en el modelo de este estudio o a características específicas del mercado laboral en la zona urbana de Riobamba. Como, por ejemplo, podría haber políticas de apoyo a las madres trabajadoras que son particularmente efectivas en este contexto, o podría existir una selección positiva donde las mujeres que deciden tener hijos son aquellas con mejores perspectivas laborales. Alternativamente, podría haber una mayor presión social o económica sobre las madres para buscar empleos mejor remunerados.

La comparación entre hombres y mujeres sin hijos muestra una brecha salarial del 14,62% a favor de los hombres. Esto es consistente con la persistencia de la brecha salarial de género observada por Blau y Kahn (2017), aunque la magnitud es menor que la

encontrada en muchos estudios internacionales. Esta diferencia podría atribuirse a las políticas de igualdad de género implementadas en Ecuador o a características específicas del mercado laboral local. Es posible que, en la zona urbana de Riobamba, las mujeres sin hijos enfrenten menos barreras para la participación laboral y el avance profesional en comparación con otros contextos. Sin embargo, la persistencia de esta brecha, incluso entre individuos sin responsabilidades parentales, sugiere que aún existen factores estructurales que contribuyen a la desigualdad de género en el mercado laboral. Estos podrían incluir discriminación directa, diferencias en la elección de carreras, o disparidades en las oportunidades de desarrollo profesional.

La descomposición de Blinder Oaxaca entre padres y madres revela una brecha salarial del 37,51% a favor de los hombres. Este resultado es consistente con los hallazgos de Kleven et al. (2019) y Correll et al. (2007), quienes identificaron una significativa "penalización por maternidad" en los ingresos de las mujeres. La magnitud de esta brecha sugiere que, en la zona urbana de Riobamba, la intersección entre género y paternidad/maternidad tiene un impacto sustancial en los ingresos laborales. Esta amplia brecha podría reflejar una combinación de factores, incluyendo discriminación laboral contra las madres, interrupciones en la carrera debido a responsabilidades de cuidado, y la persistencia de roles de género tradicionales que asignan una mayor carga de cuidado infantil a las mujeres. Además, podría indicar que las políticas de conciliación trabajo-familia no son suficientemente efectivas en este contexto.

El estudio indica que la experiencia laboral y la educación son factores significativos tanto para hombres como para mujeres, lo cual es consistente con el modelo de capital humano de Mincer (1974) y los hallazgos de Blau y Kahn (2017). Sin embargo, el impacto de estas variables difiere entre géneros, lo que sugiere que el retorno a la inversión en capital humano puede estar influenciado por factores de género en el mercado laboral local. Por ejemplo, para los hombres, cada año adicional de experiencia se relaciona con un aumento del 0,0005% en el ingreso, mientras que, para las mujeres, la experiencia al cuadrado muestra una relación negativa con el ingreso. Esto podría indicar que las mujeres enfrentan mayores obstáculos para capitalizar su experiencia laboral a lo largo del tiempo, posiblemente debido a interrupciones en la carrera relacionadas con la maternidad o a sesgos en las prácticas de promoción. Asimismo, aunque la educación tiene un impacto positivo para ambos géneros, la magnitud del efecto parece ser mayor para las mujeres. Esto podría sugerir que la educación juega un papel más importante en la determinación de los ingresos de las mujeres,

posiblemente como una estrategia para superar otras formas de discriminación en el mercado laboral.

La variable de jefatura del hogar presenta resultados diferentes para hombres y mujeres. Para los hombres, ser jefe de hogar se asocia con un aumento en los ingresos, mientras que para las mujeres se asocia con una disminución. Esto es consistente con los hallazgos de Lundberg y Rose (2000) sobre el impacto diferencial de la paternidad y la maternidad en los salarios, y sugiere la persistencia de roles de género tradicionales en la zona de estudio. Este patrón podría reflejar expectativas sociales que presionan a los hombres jefes de hogar a buscar empleos mejor remunerados, mientras que las mujeres jefas de hogar podrían enfrentar mayores demandas de tiempo en el hogar que limitan sus oportunidades laborales. Alternativamente, podría indicar discriminación en el mercado laboral contra las mujeres jefas de hogar, posiblemente debido a percepciones sobre su disponibilidad o compromiso laboral.

El hecho de que la parte no explicada de la descomposición de Blinder-Oaxaca sea significativa en varios de nuestros modelos es consistente con los descubrimientos de Correll et al. (2007) sobre la existencia de discriminación contra las madres en los procesos de contratación y promoción. También se alinea con la observación de Blau y Kahn (2017) de que parte de la brecha no explicada puede deberse a diferencias de género en las preferencias por condiciones de trabajo. En este estudio, la parte no explicada representa una proporción considerable de la brecha salarial en varios casos, lo que sugiere la presencia de factores no observados que contribuyen a las disparidades salariales. Estos podrían incluir discriminación directa o indirecta, diferencias en las preferencias laborales influenciadas por normas de género, o disparidades en el acceso a redes profesionales y oportunidades de desarrollo. La persistencia de esta parte no explicada señala la complejidad de abordar las brechas salariales de género y parentalidad, ya que no pueden atribuirse únicamente a diferencias en características observables como educación o experiencia.

Finalmente, es importante señalar que los resultados de este estudio muestran algunas diferencias significativas con respecto a estudios realizados en otros contextos geográficos y culturales. Esto muestra la importancia de considerar factores contextuales específicos al analizar las brechas salariales de género y parentalidad. Como señalan Budig et al. (2012), las políticas de conciliación trabajo-familia y las normas culturales sobre el cuidado infantil pueden moderar significativamente la penalización por maternidad entre países, lo que podría explicar algunas de las discrepancias observadas entre nuestros resultados y los de

estudios internacionales. Así como, la menor brecha salarial entre hombres y mujeres sin hijos en comparación con otros estudios podría reflejar políticas de igualdad de género más efectivas en el contexto ecuatoriano. Por otro lado, la mayor prima salarial por paternidad observada en nuestro estudio podría indicar la persistencia de normas culturales que valoran más a los hombres con responsabilidades familiares. Estas diferencias resaltan la necesidad de estudios localizados para informar políticas efectivas, ya que las estrategias que funcionan en un contexto pueden no ser igualmente efectivas en otro.

A continuación, se presenta un cuadro de discusión, entre los signos esperados y los signos obtenidos en el estudio realizado.

Tabla 21: Discusiones.

Variable	Signo esperado	Autor	Signo obtenido	
			Hombres	Mujeres
Tener hijos.	-	Kleven, Landais y Søgaaard (2019) muestran como tener hijos afecta el ingreso de padres y madres, aunque la mayoría de la penalización recae en las madres, los padres también experimentan una ligera penalización.	+	-
Educación.	+	Angrist, Autor, y Pallais (2021) encuentran que los individuos que accedan a la educación superior es un factor positivo y determinante en la mejora de ingresos.	+	+
Experiencia.	+	Murphy y Topel (2016) encuentran que la experiencia contribuye a la especialización y productividad, lo cual es premiado con mayores ingresos, y que las personas con más años de experiencia tienen a beneficiarse de un crecimiento salarial sostenido.	+	+
Experiencia al cuadrado.	-	Güvenen, Karahan, Ozkan y Song (2021) encuentran que, aunque los ingresos aumentan con la experiencia, este incremento se desacelera y eventualmente decrece para muchos trabajadores a medida que envejecen, lo identifican en forma de U invertida.	-	-

Fuente: Elaboración propia

En cuanto a la variable tener hijos, el estudio de Kleven, Landais y Søgaaard (2019) muestra que la presencia de hijos afecta el ingreso de hombres y mujeres, sin embargo, el caso de los padres contradice las expectativas de los autores, ya que se obtiene un signo

positivo, no obstante, en el caso de las madres de cumple con el estudio previamente realizado. Por otro lado, respecto a la variable educación de acuerdo con Angrist, Autor y Pallais (2021) alcanzar un nivel de educación superior tiene un efecto positivo en los ingresos, en el estudio realizado se cumple con el signo esperado tanto para hombres y mujeres.

Así también, la variable experiencia sustentada por Murphy y Topel (2016) indican que la experiencia incrementa los ingresos, se obtiene así un signo positivo el mismo que confirma el efecto en ambos géneros. Finalmente, para la variable experiencia al cuadrado los autores Guvenen, Karahan, Ozkan y Song (2021) encuentran que el impacto de la experiencia sobre los ingresos de desacelera y decrece, lo que sugiere que, después de cierto punto, más experiencia podría llevar a la disminución de ingresos, el signo esperado es negativo, y los resultados obtenidos coinciden con este efecto tanto en hombres como en mujeres. En conclusión, son notorias las diferencias en los impactos de estas variables entre hombres y mujeres, recalcando que mientras la educación y la experiencia benefician a ambos géneros, el tener hijos tiene un efecto opuesto en cada caso.

CAPÍTULO V

5. Conclusiones y Recomendaciones

5.1 Conclusiones

Son varias las teorías que se propusieron para entender cómo la paternidad afecta los ingresos tanto de hombres como de mujeres. En este caso, se abordaron dos teorías fundamentales para estudiar la relación de ambas variables. En primer lugar, se consideró la teoría del capital humano, que sostiene que la educación, la experiencia y las habilidades son determinantes clave en el desarrollo personal de los individuos para generar ingresos. Sin embargo, esta teoría revela también que a pesar del incremento en el nivel educativo y de la participación en el mercado por parte de las mujeres, la maternidad sigue teniendo un impacto negativo en sus ingresos. Así también, se analizó la teoría de discriminación salarial, la que explica como las mujeres, en especial las que son madres, pueden enfrentar penalizaciones en sus ingresos debido a prejuicios y estereotipos de género que se vienen dando a través del tiempo. Estas teorías sugieren que las mujeres que son madres se ven menos comprometidas para trabajar, lo que conlleva a recibir salarios menores, traduciéndose en una brecha de ingresos.

En el contexto de la ciudad de Riobamba se caracterizó a la población con base en dos componentes. Por un lado, están las características sociodemográficas donde se identificó que la mayoría de la población se encuentra en una etapa activa de un desarrollo profesional y familiar, así también se observa que los individuos tienden a tener de 1 a 2 hijos en su generalidad las mujeres. La mayoría de la población es mestiza; en cuanto al nivel educativo, un alto porcentaje de la población posee educación superior destacando que los hombres poseen mayor nivel educativo, así mismo se rescata que en su mayoría se identifican como jefes de hogar tanto hombres como mujeres representando que gran parte de la población tienen un estado civil casado. Por otro lado, en el componente laboral la mayoría de la población se encuentra empleada, concentrándose en gran parte en el sector público o privado, tomando en cuenta que la agencia de informalidad o desempleo la ocupan más las mujeres. No obstante, los ingresos de los individuos en su mayoría se agrupan en un rango inferior a \$460 indicando vulnerabilidad económica, tomando en cuenta también que existe parte de la población se encuentra sin seguro social al no poseer un empleo formal.

Los resultados de los datos obtenidos revelan que las madres enfrentan mayores limitaciones laborales afectando negativamente en sus ingresos en comparación con los

padres, resaltando que existe una brecha de ingreso del 37,51%. Así también, en el análisis entre hombres y mujeres sin hijos, se observó que los hombres ganan 14,61% más que las mujeres, mientras que, si se realiza el estudio de manera individual, tanto los hombres como las mujeres sin hijos tienen menores ingresos que los padres y madres, siendo resultados contrarios a la literatura estudiada, los padres ganan 49,92% más que los hombres sin hijos y las madres ganan 23,82% más que las mujeres con hijos.

5.2 Recomendaciones

Para futuros estudios sobre la brecha de ingresos por paternidad y género, se sugiere explorar diversas teorías. La teoría de la carga mental podría investigar cómo las responsabilidades familiares afectan la productividad laboral de las mujeres. Asimismo, La teoría de la flexibilidad laboral examinaría cómo políticas como el teletrabajo pueden reducir desigualdades salariales. Además, la teoría del efecto de la maternidad en la carrera podría investigar las trayectorias profesionales de las mujeres tras convertirse en madres. Estas teorías ofrecerían un marco más amplio para entender las complejidades de la paternidad y la brecha de ingresos.

Es importante la implementación de programas de desarrollo profesional y de capacitaciones que se enfoquen en mejorar las habilidades y competencias de los trabajadores, así como políticas que se deben adaptar a la realidad local, considerando que la mayoría de la población está en etapa activa de desarrollo profesional y familiar, con familias de 1 a 2 hijos y predominancia mestiza. Estas medidas deben fomentar la equidad, reconociendo y apoyando tanto a hombres como mujeres en sus roles como jefes de hogar, con el objetivo de mejorar la calidad de vida y las oportunidades laborales para toda la población de Riobamba, especialmente para las mujeres y padres trabajadores.

Se recomienda utilizar distintas metodologías como la regresión de efectos fijos, misma que es útil para controlar variables no observables en datos de panel, mientras que los modelos de ecuaciones simultáneas abordan la endogeneidad entre paternidad e ingresos. La regresión logística puede evaluar la probabilidad de pertenecer a grupos de ingresos específicos, y el análisis de propensión ayuda a controlar sesgos de selección. Estas metodologías ayudarían a la comprensión de la relación entre paternidad, género e ingresos.

BIBLIOGRAFÍA

- Adda, J., Dustmann, C., y Stevens, K. (2017). The career costs of children. *Journal of Political Economy*, 125(2), 293-337. <https://doi.org/10.1086/690952>
- Angrist, J., Autor, D y Pallais, A. (2021). *Marginal effects of higher education on earnings: A study of college access programs*. The Quarterly Journal of Economics. <https://economics.mit.edu/sites/default/files/2022-08/Marginal%20Effects%20of%20Merit%20Aid%20for%20Low-Income%20Students.pdf>
- Aguayo, F., Mendoza, D., y Bravo, S. (2021). *Paternidad activa: La participación de los hombres en la crianza y los cuidados*. Iniciativa Spotlight. <https://lac.unfpa.org/sites/default/files/pub-pdf/paternidadactiva.pdf>
- Agüero, J., y Marks, M. (2011). Motherhood and female labor supply in the developing world: Evidence from infertility shocks. *The Journal of Human Resources*, 46(4), 800-826. <https://doi.org/10.3368/jhr.46.4.800>
- Akerlof, G., y Kranton, E. (2000). Economics and identity. *The Quarterly Journal of Economics*, 115(3), 715-753. <https://doi.org/10.1162/003355300554881>
- Andrew, A., Bandiera, O., Costa Dias, M., y Landais, C. (2021). Women and men at work. In *The IFS Deaton Review of Inequality*. <https://doi.org/10.1920/re.ifs.2021.0205>
- Anthony, E., y Benedek, T. (1970). *Parenthood: Its psychology and psychopathology*. Little, Brown. ISBN: 9780765700124
- Arias, F. (2012). *El proyecto de investigación: Introducción a la metodología científica* (6a ed.). Editorial Episteme. ISBN: 9800785299
- Arias, J. (2020). *Técnicas e instrumentos de investigación científica: Para ciencias administrativas, aplicadas, artísticas, humanas*. <https://doi.org/10.47498/MAKY9789>
- Ariza, M., y Oliveira, O. (2002). Cambios y continuidades en el trabajo, la familia y la condición de las mujeres. En E. Urrutia (Ed.), *Estudios sobre las mujeres y las relaciones de género en México: aportes desde diversas disciplinas* (pp. 43-86). El Colegio de México. <https://doi.org/10.2307/j.ctvhn0b7g.5>

- Arriagada, I. (2007). *Familias y políticas públicas en América Latina: Una historia de desencuentros*. CEPAL. ISBN: 9789213230282
- Asamblea Constituyente. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Registro Oficial 449. https://www.oas.org/juridico/pdfs/mesicic4_ecu_const.pdf
- Asamblea Nacional República del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica del derecho al cuidado humano*. Registro Oficial – Suplemento N° 309. <https://procuraduria.utpl.edu.ec/NormativaExterna/LEY%20ORG%C3%81NICA%20DEL%20DERECHO%20AL%20CUIDADO%20HUMANO-2-26.pdf>
- Avellar, S., y Smock, P. (2003). Has the price of motherhood declined over time? A cross-cohort comparison of the motherhood wage penalty. *Journal of Marriage and Family*, 65(3), 597-607. <https://doi.org/10.1111/j.1741-3737.2003.00597.x>
- Banco Mundial. (2020). *Human Capital Index for Ecuador*. https://databankfiles.worldbank.org/public/ddpext_download/hci/HCI_2pager_ECU.pdf
- Banco Mundial. (2021). *Tasa de participación en la fuerza laboral, mujeres (% de la población femenina entre 15-64 años)*. <https://datos.bancomundial.org/indicador/SL.TLF.ACTI.FE.ZS>
- Becker, G. (1957). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press. <https://www.jstor.org/stable/1829018>
- Becker, G. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). The University of Chicago Press. <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>
- Belser, P., Vazquez-Alvarez, R., y Xu, D. (2023). *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la covid-19 en los salarios y el poder adquisitivo*. International Labour Organization. <https://doi.org/10.54394/LYHG2399>
- Ben-Porath, Y. (1967). The production of human capital and the life cycle of earnings. *Journal of Political Economy*, 75(4), 352-365. <https://doi.org/10.1086/259291>

- Bennedsen, M., Simintzi, E., Tsoutsoura, M., y Wolfenzon, D. (2022). Do firms respond to gender pay gap transparency? *Journal of Finance*, 77(4), 2051-2091. <https://doi.org/10.1111/jofi.13110>
- Bertrand, M., Goldin, C., y Katz, L. F. (2010). Dynamics of the gender gap for young professionals in the financial and corporate sectors. *American Economic Journal: Applied Economics*, 2(3), 228-255. <https://doi.org/10.1257/app.2.3.228>
- Bilo, C., y Tebaldi, R. (2020). Maternidad y paternidad en el lugar de trabajo en América Latina y el Caribe: Políticas para la licencia de maternidad y paternidad y apoyo a la lactancia materna. *Research Report*, (40). <https://doi.org/10.48795/dkfi-zw61>
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789-865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Blofield, M., y Martínez Franzoni, J. (2015). Maternalism, co-responsibility, and social equity: A typology of work-family policies. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, 22(1), 38-59. <https://doi.org/10.1093/sp/jxu015>
- Booth, A. L., y van Ours, J. C. (2013). Part-time jobs: What women want? *Journal of Population Economics*, 26(1), 263-283. <https://doi.org/10.1007/s00148-012-0417-9>
- Botello, H. A., y López, A. (2015). El efecto de la maternidad sobre los salarios femeninos en Latinoamérica. *Semestre Económico*, 17(36), 13-37. <https://doi.org/10.22395/seec.v17n36a1>
- Bucca, M., Cha, Y., y Weeden, K. A. (2016). Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 71-102. <https://doi.org/10.7758/rsf.2016.2.4.03>
- Buchmann, C., y McDaniel, A. (2016). Motherhood and the wages of women in professional occupations. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 128-150. <https://doi.org/10.7758/rsf.2016.2.4.05>

- Budig, M. J., y England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204-225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Budig, M. J., y Hodges, M. J. (2010). Differences in disadvantage: Variation in the motherhood penalty across white women's earnings distribution. *American Sociological Review*, 75(5), 705-728. <https://doi.org/10.1177/0003122410381593>
- Budig, M., Misra, J., y Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work-family policies and cultural attitudes. *Social Politics: International Studies in Gender, State y Society*, 19(2), 163-193. <https://doi.org/10.1093/sp/jxs006>
- Cabrera, D., Espinoza, E., y Rodríguez, Z. (2016). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre géneros y etnias en el Ecuador. *Revista Científica ECOCIENCIA*, 3(4), 1-26. <https://doi.org/10.21855/ecociencia.34.15>
- Canelas, C., y Salazar, S. (2014). Gender and ethnic inequalities in LAC countries. *IZA Journal of Labor y Development*, 3(1), 18. <https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-18>
- Cea D'Ancona, M. Á. (2001). *Metodología cuantitativa: Estrategias y técnicas de investigación social*. Síntesis. <https://metodos-comunicacion.sociales.uba.ar/wp-content/uploads/sites/219/2014/09/Cea-D-Ancona-Cap-3-4-5-9-10.pdf>
- Cha, Y., y Weeden, K. A. (2014). Overwork and the slow convergence in the gender gap in wages. *American Sociological Review*, 79(3), 457-484. <https://doi.org/10.1177/0003122414528936>
- Charles, M., y Grusky, D. B. (2004). *Occupational ghettos: The worldwide segregation of women and men*. Stanford University Press. <https://doi.org/10.1086/499003>
- Collard, D. (1972). [Review of the book *The economics of discrimination*, by G. S. Becker]. *The Economic Journal*, 82(326), 788-790. <https://doi.org/10.2307/2230052>
- Cooke, L. P. (2014). Gendered parenthood penalties and premiums across the earnings distribution in Australia, the United Kingdom, and the United States. *European Sociological Review*, 30(3), 360-372. <https://doi.org/10.1093/esr/jcu044>
- Correll, S. J., Benard, S., y Paik, I. (2007). Getting a job: Is there a motherhood penalty? *American Journal of Sociology*, 112(5), 1297-1338. <https://doi.org/10.1086/511799>

- Cotter, D., Hermesen, J. M., y Vanneman, R. (2011). The end of the gender revolution? Gender role attitudes from 1977 to 2008. *American Journal of Sociology*, 117(1), 259-289. <https://doi.org/10.1086/658853>
- Craig, L., y Mullan, K. (2011). How mothers and fathers share childcare: A cross-national time-use comparison. *American Sociological Review*, 76(6), 834-861. <https://doi.org/10.1177/0003122411427673>
- Cukrowska-Torzewska, E., y Matysiak, A. (2020). The motherhood wage penalty: A meta-analysis. *Social Science Research*, 88-89, 102416. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2020.102416>
- Daymont, T. N., y Andrisani, P. J. (1984). Job preferences, college major, and the gender gap in earnings. *The Journal of Human Resources*, 19(3), 408-428. <https://doi.org/10.2307/145880>
- Deere, C. D., y Contreras, J. (2011). *Acumulación de activos: Una apuesta por la equidad*. FLACSO-Ecuador. ISBN: 9789978672853
- Díaz-Bravo, L., Torruco-García, U., Martínez-Hernández, M., y Varela-Ruiz, M. (2013). La entrevista, recurso flexible y dinámico. *Investigación en Educación Médica*, 2(7), 162-167. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=349733228009>
- Dillon-Pérez, F., y Espinosa-Fuentes, D. (2018). Employability in Ecuador from a gender perspective. *CienciAmérica*, 7(2), 98-112. <https://doi.org/10.33210/ca.v7i2.192>
- EFE. (2024). La brecha de género en el mercado laboral es mayor a lo esperado. *EFE Comunica*. [https://efe.com/economia/2024-03-04/la-brecha-de-genero-en-el-mercado-laboral-es-mayor-a-lo-esperado-segun-el-banco-mundial/#:~:text=Washington%20\(EFE\),los%20que%20gozan%20los%20hombres](https://efe.com/economia/2024-03-04/la-brecha-de-genero-en-el-mercado-laboral-es-mayor-a-lo-esperado-segun-el-banco-mundial/#:~:text=Washington%20(EFE),los%20que%20gozan%20los%20hombres)
- England, P., Bearak, J., Budig, M. J., y Hodges, M. J. (2016). Do highly paid, highly skilled women experience the largest motherhood penalty? *American Sociological Review*, 81(6), 1161-1189. <https://doi.org/10.1177/0003122416673598>
- Fuller, S., y Hirsh, C. E. (2019). "Family-friendly" jobs and motherhood pay penalties: The impact of flexible work arrangements across the educational spectrum. *Work and Occupations*, 46(1), 3-44. <https://doi.org/10.1177/0730888418771116>

- Gallen, Y. (2018). Motherhood and the gender productivity gap. *Becker Friedman Institute for Research in Economics Working Paper No. 2018-41*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3198356>
- Gangl, M., y Ziefle, A. (2009). Motherhood, labor force behavior, and women's careers: An empirical assessment of the wage penalty for motherhood in Britain, Germany, and the United States. *Demography*, 46, 341-369. <https://doi.org/10.1353/dem.0.0056>
- García, J., y Mendizábal, G. (2015). Análisis jurídico de la paternidad con perspectiva de género: una visión desde la masculinidad. *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, 20, 31-59. <https://doi.org/10.1016/j.rlds.2014.08.001>
- George, D., y Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. 11.0 update* (4th ed.). Allyn y Bacon. ISBN: 9780205375523
- Glauber, R. (2008). Race and gender in families and at work: The fatherhood wage premium. *Gender y Society*, 22(1), 8-30. <https://doi.org/10.1177/0891243207311593>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091-1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C. (2021). *Career and family: Women's century-long journey toward equity*. Princeton University Press. ISBN: 9780691201788
- Grimshaw, D., y Rubery, J. (2015). The motherhood pay gap: A review of the issues, theory and international evidence. *ILO Working Papers*. International Labour Organization. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_348041.pdf
- Guerrero, C., Armstrong, L., González, F., Bratz, J., y Sandoval, M. (2020). Paternidad activa y cuidado en la niñez: reflexiones desde las desigualdades de género y la masculinidad. *REVENE*, 2(2), 43-51. <https://doi.org/10.15517/revenf.v0i38.34163>
- Gutiérrez, D. (2008). *Efectos de la fecundidad sobre el ingreso laboral femenino* [Tesis de maestría, Universidad de Los Andes]. Repositorio institucional Universidad de Los Andes.

- Guvenen, F., Karahan, F., Ozkan, S., y Song, J. (2021). *What do data on millions of U.S. workers reveal about lifecycle earnings dynamics?* Journal of the Econometric Society. <https://doi.org/10.3982/ECTA14603>
- Guzmán, A. (2022). Paternidad responsable: Mandato constitucional. *Revista de la Facultad de Derecho de México*, 72(282), 66-79. <https://doi.org/10.22201/fder.24488933e.2022.282-2.81599>
- Hernández Sampieri, R., Fernández Collado, C., y Baptista Lucio, P. (2010). *Metodología de la investigación* (5ª ed.). McGraw-Hill. ISBN: 9701057538
- Herrera, E. (2023). *Inequidad y discriminación de género en el mercado laboral de Ecuador, periodo 2010-2019: Propuestas para la equidad e igualdad*. Friedrich-Ebert-Stiftung (FES-ILDIS) Ecuador. <https://library.fes.de/pdf-files/bueros/quito/20538-20230829.pdf>
- Hodges, M. J., y Budig, M. J. (2010). Who gets the daddy bonus? Organizational hegemonic masculinity and the impact of fatherhood on earnings. *Gender y Society*, 24(6), 717-745. <https://doi.org/10.1177/0891243210386729>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2012). *Encuesta del uso del tiempo*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/uso-del-tiempo-2/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2021). *Indicadores laborales. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_I/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*. <https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoiaWUxZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdliiwidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMTNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2022). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Formulario de recolección de información*. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2022/Diciembre-2022/202212_Formulario_ENEMDU.pdf

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Indicadores laborales. Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2023/Trimestre_I/2023_I_Trimestre_Mercado_Laboral.pdf
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*.
<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrIjoibG9uZjQyMDUtMzg0Zi00MzI0LTk5NWEtY2JiMWUzM2YyYjdlliwiidCI6ImYxNThhMmU4LWNhZWMTNDQwNi1iMGFiLWY1ZTI1OWJkYTExMiJ9>
- Jacobs, J. A., y Gerson, K. (2004). *The time divide: Work, family, and gender inequality*. Harvard University Press.
<https://sociology.sas.upenn.edu/sites/default/files/time%20divide%20cover%20and%20description.pdf>
- Kahn, J. R., García-Manglano, J., y Bianchi, S. M. (2014). The motherhood penalty at midlife: Long-term effects of children on women's careers. *Journal of Marriage and Family*, 76(1), 56-72. <https://doi.org/10.1111/jomf.12086>
- Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review*, 78(1), 96-116. <https://doi.org/10.1177/0003122412469204>
- Killewald, A., y García-Manglano, J. (2016). Tethered lives: A couple-based perspective on the consequences of parenthood for time use, occupation, and wages. *Social Science Research*, 60, 266-282. <https://doi.org/10.1016/j.ssresearch.2016.03.007>
- Killewald, A., y Gough, M. (2013). Does specialization explain marriage penalties and premiums? *American Sociological Review*, 78(3), 477-502. <https://doi.org/10.1177/0003122413484151>
- Kleven, H., Landais, C., y Søgaaard, J. E. (2019). Children and gender inequality: Evidence from Denmark. *American Economic Journal: Applied Economics*, 11(4), 181-209. <https://doi.org/10.1257/app.20180010>

- Kleven, H., Landais, C., Posch, J., Steinhauer, A., y Zweimüller, J. (2019). Child penalties across countries: Evidence and explanations. *AEA Papers and Proceedings*, 109, 122-126. <https://doi.org/10.1257/pandp.20191078>
- Knibiehler, I. (1997). Padres, patriarcado, paternidad. En S. Tubert (Ed.), *Figuras del padre* (pp. 117-135). Cátedra. ISBN: 843761578
- Kunze, A. (2015). The family gap in career progression. *Research in Labor Economics*, 41, 115-142. <https://doi.org/10.1108/S0147-912120140000041011>
- Larguía, I., Dumoulin, J., de Trabajo, C. G., Bellucci, M., Theumer, E., y Vargas, G. (2019). Aspectos de la condición laboral de la mujer. En *Desde la Cuba revolucionaria: Feminismo y marxismo en la obra de Isabel Larguía y John Dumoulin* (pp. 149-176). CLACSO. <https://doi.org/10.2307/j.ctvt6rmbs.18>
- Levanon, A., England, P., y Allison, P. (2009). Occupational feminization and pay: Assessing causal dynamics using 1950-2000 U.S. census data. *Social Forces*, 88(2), 865-891. <https://doi.org/10.1353/sof.0.0264>
- Linthon-Delgado, D. E., y Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 1-25. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- López, J., y Sarmiento, G. (2019). Determinants of the wage gap in Ecuador: Analysis under a Mincerian model related to dummy aggregate variables. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación Científica*, 3(27), 70-84. <https://doi.org/10.31876/er.v3i29.591>
- Lundberg, S., y Rose, E. (2000). Parenthood and the earnings of married men and women. *Labour Economics*, 7(6), 689-710. [https://doi.org/10.1016/S0927-5371\(00\)00020-8](https://doi.org/10.1016/S0927-5371(00)00020-8)
- Lundberg, S., y Rose, E. (2002). The effects of sons and daughters on men's labor supply and wages. *Review of Economics and Statistics*, 84(2), 251-268. <https://doi.org/10.1162/003465302317411514>
- Lupica, C. (2015). *Corresponsabilidad de los cuidados y autonomía económica de las mujeres: Lecciones aprendidas del Permiso Postnatal Parental en Chile*. CEPAL. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/37878>

- Lupica, C. (2016). Licencias de paternidad y permisos parentales en América Latina y el Caribe: Herramientas indispensables para propiciar la mayor participación de los padres en el cuidado de los hijos e hijas. *Masculinities and Social Change*, 5(3), 295-320. <https://doi.org/10.17583/mcs.2016.2083>
- Maldonado, J., y Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Revista Cuestiones Económicas*, 30(2), 1-50. <https://doi.org/10.47550/RCE/30.2.1>
- Meler, I. (2000). Parentalidad. En M. Burin y I. Meler (Eds.), *Género y familia: Poder, amor y sexualidad en la construcción de la subjetividad* (pp. 99-125). Paidós. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/tsocial/article/view/32192>
- Micolta, A. (2008). Apuntes históricos de la paternidad y la maternidad. *Prospectiva*, (13), 89-121. <https://doi.org/10.25100/prts.v0i13.1179>
- Miller, C. C. (2018, August 15). La desigualdad de género empieza con las tareas de la casa. *The New York Times*. <https://www.nytimes.com/es/2018/08/15/espanol/desigualdad-genero-quehaceres-domesticos.html>
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research. ISBN: 0870142658
- Minteguiaga, A., y Ubasart-González, G. (2014). Políticas de cuidado en Ecuador: Avances y desafíos en la conciliación trabajo-familia. *Estado y Comunes, Revista de políticas y problemas públicos*, 1(1), 57-84.
- Misra, J., y Strader, E. (2013). Gender pay equity in advanced countries: The role of parenthood and policies. *Journal of International Affairs*, 67(1), 27-41. <https://www.jstor.org/stable/24461670>
- Murphy, K., y Topel, R. (2016). *Human capital investment, inequality and economic growth*. National bureau of economic research. <http://www.nber.org/papers/w21841>
- Neumark, D. (2018). Experimental research on labor market discrimination. *Journal of Economic Literature*, 56(3), 799-866. <https://doi.org/10.1257/jel.20161309>

- Oesch, D., Lipps, O., y McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37(56), 1793-1824. <https://doi.org/10.4054/DemRes.2017.37.56>
- Olarte, L., y Peña, X. (2010). El efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos. *Revista ESPE - Ensayos sobre Política Económica*, 28(63), 190-231. <https://doi.org/10.32468/espe.6304>
- Olivetti, C., y Petrongolo, B. (2016). The evolution of gender gaps in industrialized countries. *Annual Review of Economics*, 8, 405-434. <https://doi.org/10.1146/annurev-economics-080614-115329>
- ONU Mujeres. (2024). *Todo lo que necesita saber para impulsar la igualdad salarial*. <https://www.unwomen.org/es/news/stories/2020/9/explainer-everything-you-need-to-know-about-equal-pay>
- Organización Internacional del Trabajo. (2014). *La maternidad y la paternidad en el trabajo: La legislación y la práctica en el mundo*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_242618.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2015). *Maternidad, paternidad y trabajo: Pequeños pasos para lograr grandes resultados*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_438275.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2019). *Informe Mundial sobre Salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650653.pdf
- Organización Internacional del Trabajo. (2023). *Informe Mundial sobre Salarios 2022-2023: El impacto de la inflación y de la COVID-19 en los salarios y el poder adquisitivo* https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_878409.pdf

- Organización Internacional del Trabajo. (2024). *708 millones de mujeres no pueden participar en el mercado laboral debido al trabajo de cuidados no remunerado*. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@travail/documents/publication/wcms_878409.pdf
- Pautassi, L., y Rico, M. N. (2011). Licencias para el cuidado infantil. Derecho de hijos, padres y madres. *Desafíos. Boletín de la infancia y adolescencia sobre el avance de los Objetivos de Desarrollo del Milenio*, 12, 4-9. https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/35986/1/Desafios-12-CEPAL-UNICEF_es.pdf
- Permisos de maternidad y paternidad cambian con la Ley para el Cuidado Humano. (2023, May 17). *El Comercio*. <https://www.elcomercio.com/actualidad/negocios/permisos-maternidad-paternidad-ley-cuidado-humano.html>
- Petersen, T., Penner, A. M., y Høgsnes, G. (2011). The male marital wage premium: Sorting vs. differential pay. *Industrial y Labor Relations Review*, 64(2), 283-304. <https://doi.org/10.1177/001979391106400204>
- Polachek, S. W. (2007). Earnings over the life cycle: The Mincer earnings function and its applications. *IZA Discussion Paper No. 3181*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.1048301>
- Ponto, J., Rhatigan, R., y Bichsel, J. (2020). Choosing between survey methods: Questionnaire design and delivery. *NACE Journal*, 80(3), 1-9. ISBN: 14624753
- Psacharopoulos, G., y Patrinos, H. A. (2018). Returns to investment in education: A decennial review of global literature. *Education Economics*, 26(5), 445-458. <https://doi.org/10.1080/09645292.2018.1484426>
- Quintero, J. (2019). La formación en la teoría del capital humano: una crítica sobre el problema de agregación. *Espiral, Revista de Docencia e Investigación*, 9(1), 239-265. <https://www.redalyc.org/journal/413/41364527011/html/>
- Radcliffe, S. A., y Pequeño, A. (2010). Ethnicity, development and gender: Tsáchila indigenous women in Ecuador. *Development and Change*, 41(6), 983-1016. <https://doi.org/10.1111/j.1467-7660.2010.01671.x>

- Reid, E. (2015). Embracing, passing, revealing, and the ideal worker image: How people navigate expected and experienced professional identities. *Organization Science*, 26(4), 997-1017. <https://doi.org/10.1287/orsc.2015.0975>
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199755776.001.0001>
- Roales, F. (2023, June 13). Re imaginando la paternidad en Latinoamérica. CreativeInsights Gettyimages. <https://creativeinsights.gettyimages.com/es/tendencias/realidad/reimaginando-la-paternidad-en-latinoamerica>
- Rosen, S. (1991). Human capital. In J. Eatwell, M. Milgate, y P. Newman (Eds.), *The World of Economics* (pp. 325-328). Palgrave Macmillan. https://doi.org/10.1007/978-1-349-21315-3_41
- Sánchez, J. E., Sánchez Espinosa, J. L., Sánchez Espinosa, J. H., y Sánchez Espinosa, V. A. (2019). Women's equality and the right to work in Ecuador. *IUSTITIA SOCIALIS*, 4(7), 39-63. <https://doi.org/10.35381/racji.v4i7.370>
- Staff, J., y Mortimer, J. T. (2012). Explaining the motherhood wage penalty during the early occupational career. *Demography*, 49(1), 1-21. <https://doi.org/10.1007/s13524-011-0068-6>
- Taherdoost, H. (2016). Validity and reliability of the research instrument; How to test the validation of a questionnaire/survey in a research. *International Journal of Academic Research in Management*, 5(3), 28-36. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3205040>
- Thompson, K. L., Williams, E. J., y García-López, M. (2020). Understanding and addressing wage gaps: A multi-dimensional approach. *Journal of Labor Economics*, 38(S1), S3-S34. <https://doi.org/10.1086/705715>
- Torres, L. (2004). La paternidad: una mirada retrospectiva. *Revista de Ciencias Sociales (Cr)*, 3(105), 47-58. <https://www.redalyc.org/pdf/153/15310504.pdf>
- Van Winkle, Z., y Fasang, A. E. (2020). Parenthood wage gaps across the life course: A comparison by gender and race. *Journal of Marriage and Family*, 82(5), 1515-1533. <https://doi.org/10.1111/jomf.12713>

- Vásconez, A. (2012). Reflexiones sobre economía feminista, enfoques de análisis y metodologías: Aplicaciones relevantes para América Latina. In V. Esquivel (Ed.), *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región* (pp. 98-140). ONU Mujeres. ISBN: 9781936291991
- Vicéns Otero, J. (2012). Descomposición Oaxaca-Blinder en modelos lineales y no lineales. *Universidad Autónoma de Madrid*, (20). ISBN: 16965035
- Waldfogel, J. (1998). Understanding the "Family Gap" in pay for women with children. *Journal of Economic Perspectives*, 12(1), 137-156. <https://doi.org/10.1257/jep.12.1.137>
- Weeden, K. A., Cha, Y., y Bucca, M. (2016). Long work hours, part-time work, and trends in the gender gap in pay, the motherhood wage penalty, and the fatherhood wage premium. *RSF: The Russell Sage Foundation Journal of the Social Sciences*, 2(4), 71-102. <https://doi.org/10.7758/rsf.2016.2.4.03>
- Welch, S., y Comer, J. (1988). *Quantitative methods for public administration: Techniques and applications*. Brooks/Cole Publishing. ISBN: 9780534108885
- Wilde, E. T., Batchelder, L., y Ellwood, D. T. (2010). The mommy track divides: The impact of childbirth on wages of women of differing skill levels. *National Bureau of Economic Research Working Paper No. 16582*. <https://www.nber.org/papers/w16582>
- Yáñez Castellanos, P. A. (2019). *Roles de género en la maternidad y paternidad en Ecuador: Un estudio del género en el derecho* [Tesina de especialización, FLACSO Ecuador]. <http://hdl.handle.net/10469/16006>
- Yu, W., y Kuo, J. C. (2017). The motherhood wage penalty by work conditions: How do occupational characteristics hinder or empower mothers? *American Sociological Review*, 82(4), 744-769. <https://doi.org/10.1177/0003122417712729>
- Yu, W., y Hara, Y. (2021). Motherhood penalties and fatherhood premiums: Effects of parenthood on earnings growth within and across firms. *Demographic Research*, 58(1), 247-272. <https://doi.org/10.1215/00703370-8917608>

ANEXOS

Anexo 1. Constitución de la República del Ecuador

- **Artículo 11**

Art. 11.- El ejercicio de los derechos se regirá por los siguientes principios:

1. Los derechos se podrán ejercer, promover y exigir de forma individual o colectiva ante las autoridades competentes; estas autoridades garantizarán su cumplimiento.
2. Todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades.

Nadie podrá ser discriminado por razones de etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física; ni por cualquier otra distinción, personal o colectiva, temporal o permanente, que tenga por objeto o resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos. La ley sancionará toda forma de discriminación.

- **Artículo 331**

Art. 331.- El Estado garantizará a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo. Se adoptarán todas las medidas necesarias para eliminar las desigualdades.

Se prohíbe toda forma de discriminación, acoso o acto de violencia de cualquier índole, sea directa o indirecta, que afecte a las mujeres en el trabajo.

- **Artículo 332**

Art. 332.- El Estado garantizará el respeto a los derechos reproductivos de las personas trabajadoras, lo que incluye la eliminación de riesgos laborales que afecten la salud reproductiva, el acceso y estabilidad en el empleo sin limitaciones por embarazo o número de hijas e hijos, derechos de maternidad, lactancia, y el derecho a licencia por paternidad.

Se prohíbe el despido de la mujer trabajadora asociado a su condición de gestación y maternidad, así como la discriminación vinculada con los roles reproductivos.

Anexo 2. Cuestionario

Encuesta sobre la paternidad y la brecha de ingresos en la ciudad de Riobamba

Encuesta No.

Objetivo: La presente encuesta tiene como objetivo recopilar información para analizar la existencia de brechas en los ingresos salariales asociadas a la paternidad en la ciudad de Riobamba.

Los datos permitirán comparar los ingresos laborales de padres y madres que tienen hijos/as menores de 18 años económicamente dependientes, en contraste con personas sin hijos/as dependientes menores de 18 años. Esta información nutrirá un estudio que busca determinar si la paternidad y la maternidad se asocian a diferencias en las remuneraciones del trabajo de hombres y mujeres.

Le agradecemos dedicar algunos minutos a responder las preguntas en beneficio de esta investigación. Sus respuestas son totalmente anónimas y serán utilizadas únicamente con fines académicos.

Características sociodemográficas

1. Sexo:

Mujer

Hombre

2. ¿Cuántos años cumplidos tiene (...)?

3. ¿Tiene actualmente hijos menores de 18 años que dependen económicamente de usted? ¿Cuántos son?

4. ¿Cómo se identifica (...) según su cultura y sus costumbres?

Mestizo

Otras etnias

5. ¿Cuál es su estado civil o conyugal actual?

Unión Libre

Soltero (a)

Casado (a)

Divorciado (a)

Viudo (a)

6. ¿Es jefe de hogar?

Si

No

7. ¿Cuál es el nivel de instrucción que aprobó (...)?

Ninguna

Primaria

Secundaria

Superior

Posgrado

Características laborales

8. ¿Usted actualmente posee empleo?

Si

No

9. En el mes anterior en su ocupación como (...) ¿Cuánto dinero líquido recibió por concepto de sueldo o salario y otros ingresos?

10. ¿Cuántos años de experiencia laboral posee?

11. ¿Cuál es su registro de agencia de empleo ...?

Público o privado

No trabaja o es parte del sector informal

12. ¿Pertenece a alguna de las siguientes formas de seguridad social actualmente? (IESS, Campesino, ISSFA o ISSPOL)

Si

No

Nota. el cuestionario aplicado en esta investigación fue elaborado utilizando como base un subset de preguntas incluidas en la encuesta ENEMDU, se añadieron módulos específicos sobre ingresos y paternidad para el propósito del presente estudio.

Fuente: Elaboración propia

Anexo 3. Base de datos

Edad	Sexo	Tiene hijos	Etnia	Estado civil	Jefe hogar	Instrucción	Empleo	Ingreso	Experiencia	Experiencia2	Agencia	Seguro
38	0	1	1	3	1	4	1	912	11	121	1	1
28	0	1	1	3	1	3	1	732	10	100	1	1
28	0	1	1	3	1	3	1	895	9	81	1	1
37	0	1	1	3	0	4	0	460	4	16	0	0
42	0	1	1	3	1	4	1	832	11	121	1	1
30	1	1	1	3	0	4	1	600	5	25	1	1
42	0	1	1	3	1	4	1	742	9	81	1	1
37	0	1	1	3	1	3	1	842	11	121	1	1
34	1	1	1	2	1	4	1	600	6	36	1	1
29	1	1	1	1	0	4	0	460	2	4	0	1
28	1	1	1	1	0	3	0	387	1	1	0	1
27	0	1	1	3	1	4	1	478	2	4	1	1
20	0	1	0	2	1	3	1	500	3	9	0	1
31	1	1	1	3	1	4	1	586	5	25	1	1
21	1	1	1	1	0	4	1	350	2	4	1	1
26	1	1	1	2	1	4	1	500	5	25	1	1
37	1	1	1	3	1	4	1	797	9	81	1	1
24	1	1	1	2	1	3	1	500	7	49	0	0
38	1	1	1	3	1	4	1	745	11	121	1	1
27	0	1	1	1	1	4	1	460	3	9	1	1
32	0	1	1	3	1	4	0	460	5	25	0	0
26	1	1	1	2	1	4	1	300	8	64	0	0
27	1	1	1	3	1	4	1	500	6	36	1	1
25	1	1	1	2	1	3	1	460	5	25	0	0
30	0	1	1	1	1	4	1	530	3	9	0	0
30	0	1	0	3	1	4	1	500	4	16	0	0
28	0	1	0	2	1	4	1	460	1	1	1	1
30	0	1	1	2	0	4	1	100	1	1	0	0
60	1	1	1	4	1	2	1	950	11	121	1	1
28	1	1	1	3	0	4	1	735	11	121	1	1
43	1	1	1	3	0	4	1	743	3	9	1	1
31	0	1	1	3	1	4	1	670	3	9	1	1
27	1	1	1	3	0	4	1	734	6	36	1	1
28	1	1	1	3	0	4	1	845	9	81	1	1
28	1	1	1	1	0	4	1	734	6	36	1	1
42	1	1	1	3	1	4	1	894	6	36	1	1
37	1	1	1	3	1	4	1	833	9	81	1	1
45	1	1	1	1	1	5	1	1000	11	121	1	1
31	1	1	1	3	0	4	1	894	11	121	1	1
38	1	1	1	3	0	4	1	825	10	100	1	1
29	0	1	0	3	1	4	1	460	1	1	1	1
30	1	1	1	3	0	4	1	845	9	81	1	1
33	0	1	1	1	1	4	1	460	4	16	1	1
28	1	1	1	1	1	4	1	500	6	36	1	1
42	1	1	1	3	0	4	1	632	9	81	1	1
41	1	1	1	1	0	4	1	843	8	64	1	1
34	0	1	1	3	1	4	1	930	8	64	1	1
31	0	1	1	3	1	4	1	720	7	49	1	1
39	0	1	1	3	1	4	1	1300	8	64	1	1
31	0	1	1	2	1	4	1	670	5	25	1	1

28	0	1	0	2	0	4	1	460	4	16	0	0
26	0	1	1	1	0	4	1	200	2	4	0	0
56	0	1	1	3	1	4	1	930	21	441	0	0
33	1	1	1	3	0	4	1	730	3	9	0	0
30	0	1	1	2	1	4	1	980	7	49	0	0
34	1	1	1	3	0	4	1	840	11	121	1	1
27	1	1	1	1	0	3	0	0	2	4	0	1
23	1	1	1	1	0	4	1	570	5	25	0	0
32	1	1	1	1	0	4	1	470	6	36	1	1
45	1	1	1	4	1	4	1	800	14	196	1	1
30	1	1	1	3	0	4	0	0	3	9	0	1
31	1	1	1	3	0	3	0	200	4	16	0	1
25	1	1	1	3	0	4	0	0	0	0	0	0
32	1	1	1	3	0	3	1	500	5	25	0	0
37	1	1	1	3	0	4	0	460	3	9	0	0
36	1	1	1	3	1	3	1	460	4	16	0	0
29	1	1	1	1	0	3	1	590	6	36	0	0
35	1	1	1	3	0	4	1	700	7	49	1	1
30	1	1	1	3	0	4	1	900	9	81	1	0
24	1	1	1	1	0	3	0	0	1	1	0	0
64	0	1	1	5	1	4	1	700	11	121	1	1
35	0	1	1	1	1	4	1	500	10	100	1	1
29	0	1	1	3	1	4	1	500	7	49	1	1
31	0	1	1	1	1	3	1	550	5	25	1	1
63	0	1	1	5	1	5	1	800	13	169	1	1
53	0	1	1	3	1	4	1	650	9	81	1	1
43	0	1	1	4	1	5	1	680	8	64	1	1
23	0	1	1	2	1	3	1	500	5	25	1	1
27	0	1	0	3	1	3	1	400	8	64	0	0
42	0	1	1	3	1	4	1	680	8	64	1	1
62	0	1	0	4	1	4	1	850	9	81	1	1
50	0	1	0	3	1	5	1	850	10	100	1	1
60	0	1	0	3	1	2	1	600	10	100	1	1
47	0	1	0	4	1	5	1	950	12	144	1	1
28	0	1	1	3	1	4	1	850	5	25	1	1
26	0	1	1	1	1	4	1	750	3	9	1	1
33	0	1	1	1	1	4	1	950	8	64	1	1
34	0	1	1	3	1	4	1	1000	9	81	1	1
31	0	1	1	3	1	4	1	900	6	36	1	1
36	0	1	1	4	1	4	1	1100	11	121	1	1
43	0	1	0	4	1	3	1	850	20	400	1	1
30	0	1	0	1	1	3	1	700	7	49	1	1
31	0	1	1	1	1	4	1	950	7	49	1	1
33	0	1	1	3	1	4	1	1100	8	64	1	1
35	0	1	0	1	1	3	1	800	10	100	1	1
32	0	1	1	3	1	5	1	1600	7	49	1	1
35	1	1	0	2	1	2	1	400	8	64	0	0
26	1	1	1	1	1	4	1	520	4	16	1	1
35	1	1	0	1	1	2	1	380	11	121	0	1
27	1	1	1	2	0	4	1	550	3	9	1	1
35	1	1	0	2	1	2	1	400	8	64	0	0
22	1	1	1	2	0	3	0	0	1	1	0	0
24	1	1	1	2	0	3	0	0	2	4	0	0
26	1	1	0	1	0	3	0	0	2	4	0	0
37	1	1	0	2	1	3	1	430	13	169	0	0
28	1	1	1	3	0	3	0	0	4	16	0	0
25	1	1	1	2	0	4	1	520	2	4	1	0

29	1	1	1	3	0	4	0	0	4	16	0	0
33	1	1	1	2	1	4	1	780	8	64	1	1
24	1	1	1	2	0	3	1	420	3	9	1	0
31	1	1	0	1	1	4	1	690	6	36	1	0
36	1	1	0	1	0	2	0	0	5	25	0	1
27	1	1	1	2	1	4	1	550	4	16	1	1
30	1	1	1	1	1	4	1	700	7	49	1	1
25	1	1	1	3	0	4	0	0	2	4	0	0
28	1	1	0	2	0	2	1	350	5	25	0	0
23	1	1	1	2	0	3	0	0	1	1	0	0
32	1	1	1	2	1	4	1	750	8	64	1	0
29	1	1	1	1	1	4	1	600	6	36	1	1
26	1	1	1	3	0	3	0	0	3	9	0	0
34	1	1	0	3	0	5	1	890	9	81	1	1
31	1	1	0	2	1	4	1	710	7	49	1	1
27	1	1	0	2	0	3	1	400	4	16	0	0
33	1	1	0	4	1	4	1	670	9	81	1	0
24	1	1	1	3	0	4	0	0	2	4	0	0
30	1	1	0	2	1	4	1	730	6	36	1	0
32	1	1	1	1	1	3	1	500	9	81	1	1
32	1	1	0	4	1	5	1	860	8	64	1	1
28	1	1	1	3	0	2	1	380	10	100	0	0
28	1	1	1	3	0	4	0	0	4	16	0	0
34	1	1	1	3	0	5	1	850	9	81	1	1
25	1	1	1	2	0	3	1	390	3	9	0	0
31	1	1	1	4	1	4	1	580	7	49	1	1
31	1	1	0	2	1	4	1	720	7	49	1	0
33	0	1	0	1	1	4	1	1100	18	324	1	1
55	0	0	1	3	1	3	1	1224	19	361	1	1
47	0	0	1	3	1	3	1	1606	20	400	1	1
30	1	0	1	2	1	5	1	700	10	100	1	1
21	1	0	1	1	0	4	0	353	1	1	0	0
18	1	0	1	2	0	4	1	375	2	4	1	1
35	0	0	1	3	1	4	1	1100	8	64	1	1
23	1	0	1	3	1	4	1	421	2	4	1	1
35	0	0	1	3	1	4	1	1300	6	36	1	1
27	0	0	1	2	0	4	1	540	2	4	1	1
18	1	0	1	2	0	3	0	20	2	4	0	0
20	0	0	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0
18	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
24	0	0	1	2	0	4	1	230	1	1	0	0
24	0	0	0	2	0	4	1	500	2	4	0	0
44	1	0	1	3	0	4	1	835	9	81	1	1
24	1	0	1	2	0	4	1	734	3	9	1	1
24	0	0	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0
23	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0
28	0	0	1	2	0	4	1	460	2	4	1	1
25	0	0	1	2	0	4	1	170	1	1	0	0
27	0	0	1	1	1	4	1	350	3	9	0	0
18	1	0	1	3	0	4	1	713	11	121	1	1
26	0	0	1	2	0	4	1	200	1	1	0	0
22	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
21	1	0	1	2	0	4	1	442	1	1	1	1
22	1	0	1	3	0	3	0	376	1	1	0	1
21	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
20	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
24	0	0	1	2	0	3	1	460	2	4	1	1

18	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
26	1	0	1	2	0	4	0	0	2	4	0	1
18	1	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
18	1	0	1	1	0	4	0	0	0	0	0	0
23	1	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
18	1	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
21	1	0	1	2	0	3	1	315	3	9	0	0
22	1	0	1	1	0	3	1	320	2	4	0	0
23	1	0	1	3	0	4	1	400	3	9	1	0
21	1	0	1	1	0	3	1	460	1	1	0	0
25	1	0	1	3	0	3	0	0	2	4	0	0
25	0	0	1	2	0	3	0	200	4	16	0	0
24	0	0	1	2	0	3	0	250	3	9	0	0
20	0	0	1	2	0	3	1	460	3	9	1	1
25	0	0	0	2	0	4	0	350	3	9	0	0
37	0	1	1	3	1	4	1	870	10	100	1	1
37	0	1	1	3	1	4	1	1100	14	196	1	1
38	0	1	1	3	0	4	1	1000	9	81	1	1
35	0	1	1	3	0	4	0	460	4	16	0	0
28	1	1	1	2	1	4	1	400	7	49	0	0
41	1	1	1	3	0	4	0	350	2	4	0	0
42	0	1	1	3	1	3	1	842	14	196	1	1
32	0	1	1	3	1	4	1	800	6	36	1	1
30	0	1	0	3	1	4	1	1200	9	81	1	1
33	0	1	1	1	1	3	1	500	6	36	1	1
38	1	1	1	3	1	4	1	800	9	81	1	1
40	1	1	1	1	1	4	1	800	6	36	1	1
42	1	1	1	1	0	4	1	1000	8	64	1	1
36	0	1	1	3	1	3	1	800	9	81	1	1
39	0	1	1	3	1	3	1	760	10	100	1	1
28	1	1	1	3	0	4	1	600	6	36	1	1
40	0	1	1	3	1	3	1	880	10	100	1	1
30	1	1	1	2	1	4	1	300	5	25	0	0
47	0	1	1	3	1	3	1	1300	16	256	1	1
48	0	1	1	3	1	3	1	1400	14	196	1	1
38	1	1	1	3	1	4	1	846	8	64	1	1
42	0	1	1	1	1	3	1	900	6	36	1	1
42	1	1	1	4	1	4	1	700	9	81	1	1
48	1	1	1	3	1	4	1	800	9	81	1	1
36	0	1	1	3	1	4	1	870	9	81	1	1
36	1	1	1	2	1	3	1	500	6	36	0	0
28	1	1	1	2	1	3	1	500	8	64	1	1
30	1	1	1	2	1	4	1	600	6	36	1	1
30	1	1	1	3	1	4	1	750	9	81	1	1
36	0	1	1	2	1	4	1	500	8	64	1	1
36	1	1	1	5	0	3	1	600	7	49	1	1
47	0	1	1	5	1	4	1	800	10	100	1	1
37	0	1	1	3	1	4	1	800	10	100	1	1
30	0	1	0	3	1	4	1	520	2	4	0	0
30	0	1	1	2	1	4	1	700	6	36	1	1
34	0	1	0	2	1	4	1	460	3	9	1	1
28	0	1	1	2	1	4	1	400	5	25	0	0
40	1	1	1	3	0	4	1	934	12	144	1	1
30	0	1	0	3	1	4	1	700	8	64	1	1
31	0	1	1	3	0	3	1	400	3	9	0	0
30	1	1	1	2	1	4	1	650	9	81	1	1
42	1	1	1	4	1	4	1	730	8	64	1	1

32	0	1	1	3	1	4	1	750	5	25	1	1
22	0	1	0	2	1	3	1	500	6	36	1	1
37	1	1	1	3	1	5	1	800	10	100	1	1
38	0	1	0	3	1	5	1	1650	10	100	1	1
33	0	1	1	4	1	4	1	560	3	9	0	0
42	0	1	1	4	1	5	1	800	6	36	0	0
41	0	1	1	4	1	5	1	690	17	289	0	0
37	1	1	1	3	0	3	1	540	6	36	1	1
33	1	1	1	3	0	4	1	760	8	64	1	1
36	1	1	1	1	1	3	1	520	6	36	0	0
37	1	1	1	3	1	5	1	900	7	49	1	1
50	1	1	1	3	0	4	0	460	4	16	0	0
33	1	1	1	1	0	4	0	0	4	16	0	0
40	1	1	1	3	0	4	1	1000	7	49	1	1
35	1	1	1	3	0	4	0	460	4	16	0	0
43	1	1	1	3	0	4	1	800	10	100	1	1
42	1	1	1	4	1	4	1	700	10	100	1	1
37	1	1	1	3	0	4	1	600	5	25	1	1
44	1	1	1	4	1	4	0	230	3	9	0	0
26	0	1	0	2	1	3	1	500	6	36	1	1
30	0	1	1	3	1	4	1	600	8	64	1	1
48	0	1	1	4	1	3	1	650	11	121	1	1
40	0	1	0	4	1	5	1	700	10	100	1	1
30	0	1	1	4	1	5	1	750	8	64	1	1
50	0	1	1	3	1	4	1	580	8	64	1	1
26	0	1	1	2	1	4	1	600	6	36	1	1
29	0	1	1	3	1	4	1	600	8	64	1	1
28	0	1	1	2	1	4	0	350	4	16	0	0
30	0	1	1	3	1	4	1	600	10	100	1	1
35	0	1	1	3	1	4	1	600	8	64	1	1
35	0	1	1	3	1	4	1	1200	10	100	1	1
50	0	1	1	3	1	3	1	750	25	625	1	1
38	0	1	1	3	1	4	1	1800	12	144	1	1
42	0	1	1	3	1	5	1	2300	20	400	1	1
40	0	1	0	1	1	3	1	800	15	225	1	1
37	0	1	1	3	1	4	1	1300	13	169	1	1
44	0	1	1	3	1	4	1	1600	18	324	1	1
39	0	1	1	3	1	4	1	1500	14	196	1	1
41	0	1	1	3	1	4	1	1400	16	256	1	1
54	0	1	1	3	1	5	1	2400	29	841	1	1
50	0	1	1	3	1	4	1	2100	24	576	1	1
28	1	1	1	1	0	3	0	0	3	9	0	0
38	1	1	0	3	0	2	1	360	14	196	0	0
33	1	1	1	3	0	3	0	0	8	64	0	0
30	1	1	1	4	1	3	1	470	6	36	0	0
39	1	1	0	1	1	3	1	410	15	225	0	0
31	1	1	1	4	1	4	1	600	5	25	1	0
32	1	1	1	1	1	4	1	600	8	64	1	0
41	1	1	0	1	1	2	1	370	17	289	0	0
33	1	1	0	2	1	3	1	450	10	100	0	0
38	1	1	0	1	1	2	1	380	12	144	0	1
31	1	1	1	4	1	3	1	450	7	49	1	0
30	1	1	1	4	1	3	1	500	7	49	0	0
38	1	1	1	3	0	4	1	720	12	144	1	1
35	1	1	1	4	1	5	1	900	10	100	1	1
32	1	1	1	1	0	3	0	0	6	36	0	0
39	1	1	0	2	1	2	1	400	15	225	0	1

34	1	1	1	4	1	4	1	650	9	81	1	1
31	1	1	0	1	1	2	1	380	8	64	0	1
36	1	1	0	3	0	5	1	880	11	121	1	1
37	1	1	0	3	0	2	1	360	14	196	0	0
40	1	1	0	4	1	4	1	820	14	196	1	1
40	1	1	0	1	1	2	1	400	13	169	0	1
39	1	1	1	1	1	4	1	770	13	169	1	0
33	1	1	1	4	1	4	1	620	8	64	1	1
37	1	1	1	3	0	5	1	870	12	144	1	1
30	1	1	0	1	1	3	1	430	7	49	0	0
35	1	1	1	1	1	5	1	900	10	100	1	0
39	1	1	0	3	0	2	1	370	15	225	0	1
38	1	1	1	3	0	4	1	790	13	169	1	1
36	1	1	0	1	1	4	1	780	11	121	1	1
41	1	1	0	1	1	3	1	460	17	289	0	0
36	1	1	0	3	0	2	1	350	12	144	0	1
29	1	1	1	2	0	3	1	500	6	36	1	1
37	0	1	1	3	1	4	1	1400	12	144	1	1
42	0	1	1	3	1	4	1	1800	15	225	1	1
23	1	0	1	2	0	4	1	346	1	1	1	1
43	0	0	1	3	1	3	1	1600	17	289	1	1
42	0	0	1	3	1	3	1	1000	8	64	1	1
20	1	0	1	2	1	3	1	500	6	36	1	1
26	0	0	1	2	0	4	1	460	3	9	1	1
21	0	0	1	2	0	4	0	360	1	1	0	0
23	0	0	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0
26	0	0	0	2	0	4	1	460	2	4	0	0
27	0	0	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0
25	0	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	0
26	0	0	1	2	0	4	1	370	1	1	0	0
26	0	0	0	2	0	4	1	230	1	1	0	0
19	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
27	0	0	1	2	0	4	0	0	0	0	0	0
25	0	0	1	2	0	4	0	230	2	4	0	0
23	0	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0
24	0	0	1	2	0	4	0	100	1	1	0	0
27	1	0	1	2	0	4	1	260	1	1	0	0
26	0	0	1	2	0	3	1	230	3	9	0	0
24	1	0	0	2	0	4	0	0	0	0	0	0
52	0	0	1	5	1	5	0	600	23	529	0	1
20	0	0	1	2	0	3	0	0	0	0	0	0
29	1	0	1	3	0	3	0	120	2	4	0	0
24	1	0	0	2	0	3	0	0	0	0	0	0
32	1	0	1	1	0	3	1	460	2	4	0	0
28	1	0	1	2	0	4	0	0	2	4	0	0
29	1	0	1	2	0	4	1	1400	3	9	1	0
29	1	0	1	1	0	3	1	280	5	25	0	0
27	1	0	1	3	0	4	1	320	2	4	1	1
28	0	0	1	2	0	4	1	600	7	49	1	1
29	0	0	1	2	0	4	1	700	7	49	1	1
25	0	0	1	2	0	4	1	600	2	4	1	1
29	1	0	0	2	0	5	1	850	5	25	1	1
27	1	0	1	2	0	4	1	650	3	9	1	1
28	1	0	1	2	0	4	1	680	4	16	1	1
29	1	0	1	2	0	4	1	670	5	25	1	1
28	1	0	1	2	0	4	1	660	4	16	1	0
50	0	1	1	3	1	4	1	600	8	64	1	1

30	0	1	1	2	1	4	1	600	7	49	1	1
36	1	1	1	2	1	3	1	400	6	36	1	1
56	0	1	1	3	1	4	1	1340	18	324	1	1
43	0	1	1	3	1	4	1	1200	18	324	1	1
42	0	1	1	3	1	5	1	2300	17	289	1	1
45	0	1	1	3	0	4	1	600	8	64	0	0
38	1	1	1	3	1	5	1	800	11	121	1	1
42	0	1	1	3	1	5	1	2000	15	225	1	1
49	0	1	0	3	1	3	1	900	25	625	1	1
45	0	1	0	3	1	4	1	1500	20	400	1	1
52	0	1	1	3	1	4	1	2200	25	625	1	1
53	0	1	1	3	1	4	1	1900	28	784	1	1
48	0	1	1	3	1	5	1	2500	22	484	1	1
55	0	1	1	3	1	4	1	2000	30	900	1	1
51	0	1	1	3	1	5	1	2700	25	625	1	1
47	0	1	0	3	1	3	1	1000	22	484	1	1
45	0	1	1	3	1	4	1	1700	19	361	1	1
42	1	1	0	2	1	3	1	440	18	324	0	0
46	1	1	0	3	0	2	1	340	22	484	0	0
40	1	1	0	3	0	2	1	300	10	100	0	1
43	1	1	0	3	0	2	1	350	20	400	0	0
45	1	1	1	3	0	2	1	350	20	400	0	0
45	1	1	0	3	0	3	1	400	21	441	0	0
42	1	1	0	3	0	2	1	320	18	324	0	0
44	1	1	0	3	0	2	1	340	20	400	0	0
42	1	1	0	3	0	4	1	800	15	225	1	0
41	1	1	0	1	1	3	1	480	16	256	1	1
46	1	1	1	3	0	3	1	420	20	400	0	0
43	1	1	0	2	1	3	1	450	16	256	0	0
45	1	1	1	3	0	2	1	350	21	441	0	0
41	1	1	0	3	0	4	1	810	15	225	1	1
47	1	1	0	2	1	2	1	380	20	400	0	0
44	1	1	0	1	1	4	1	580	7	49	1	1
44	1	1	0	1	1	3	1	420	19	361	0	0
48	0	1	1	4	1	5	1	2000	20	400	1	1
29	0	0	0	2	0	4	1	310	2	4	0	0
27	0	0	0	2	0	4	1	460	3	9	1	1
28	0	0	1	2	0	4	1	680	2	4	0	0
31	1	0	1	1	0	4	1	780	5	25	0	0
27	1	0	1	3	0	4	0	230	3	9	0	0
50	1	0	1	4	1	4	1	1000	13	169	1	1
29	0	0	1	2	0	4	1	700	4	16	1	1
29	0	0	1	2	0	4	1	800	4	16	1	1
27	0	0	1	2	0	4	1	650	3	9	1	1
32	0	0	1	2	0	4	1	1300	5	25	1	1
28	0	0	1	2	0	4	1	700	3	9	1	1
30	0	0	1	2	0	4	1	850	5	25	1	1
29	0	0	0	2	0	4	1	900	4	16	1	1

Anexo 4. Evidencia Fotográfica

Recolección de datos



Anexo 5. Test del modelo

- **MCO hombres**
- **Regresión modelo original**

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	164
Model	43.3628108	11	3.94207371	F(11, 152)	=	39.65
Residual	15.1106457	152	.099412143	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.7416
				Adj R-squared	=	0.7229
Total	58.4734565	163	.358732862	Root MSE	=	.3153

lingreso	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	-.0047363	.0045523	-1.04	0.300	-.0137303	.0042578
tienehijos	-.1153306	.0877535	-1.31	0.191	-.2887046	.0580435
etnia	.0422704	.0631996	0.67	0.505	-.0825926	.1671335
estcivil	-.0027539	.0395234	-0.07	0.945	-.08084	.0753322
jefehogar	.1161849	.1017659	1.14	0.255	-.0848734	.3172433
instrucción	.2021957	.0454978	4.44	0.000	.112306	.2920855
empleo	.2807166	.1160707	2.42	0.017	.0513964	.5100369
experiencia	.1030896	.0181531	5.68	0.000	.0672246	.1389546
experiencia2	-.0017754	.0005856	-3.03	0.003	-.0029323	-.0006185
agencia	.4686576	.2414684	1.94	0.054	-.0084101	.9457254
seguro	-.0915011	.2433946	-0.38	0.707	-.5723744	.3893722
_cons	4.686028	.2156632	21.73	0.000	4.259944	5.112113

- **Correcta especificación – modelo original**

```
. estat ovtest
```

```
Ramsey RESET test using powers of the fitted values of ingreso
Ho: model has no omitted variables
      F(3, 149) =      6.46
      Prob > F =      0.0004
```

- **Heterocedasticidad – modelo original**

```
. estat hettest
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of ingreso

      chi2(1)      =    10.56
      Prob > chi2   =    0.0012
```

- **Multicolinealidad – modelo original**

```
. estat vif
```

Variable	VIF	1/VIF
experiencia	23.97	0.041720
experiencia2	17.53	0.057059
agencia	17.12	0.058399
seguro	16.74	0.059724
edad	3.17	0.315141
jefehogar	3.15	0.317392
tienehijos	2.34	0.426847
estcivil	1.85	0.539100
empleo	1.39	0.719041
instrucción	1.14	0.876370
etnia	1.06	0.944212
Mean VIF	8.13	

- **Normalidad– modelo original**

```
. jb lingreso
```

```
Jarque-Bera normality test: 8.123 Chi(2) .0172
```

```
Jarque-Bera test for Ho: normality:
```

- **Regresión modelo corregido – errores robustos.**

```
Linear regression               Number of obs   =       164
                               F(5, 158)          =       71.92
                               Prob > F            =       0.0000
                               R-squared            =       0.7176
                               Root MSE         =       .32327
```

lingreso	Coef.	Robust Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
tienehijos	.0152852	.0696622	0.22	0.827	-.1223041	.1528745
instrucción	.188589	.0426409	4.42	0.000	.1043694	.2728087
empleo	.2651722	.1504172	1.76	0.080	-.0319156	.56226
experiencia	.0510955	.0042976	11.89	0.000	.0426073	.0595837
agencia	.4908437	.0901917	5.44	0.000	.3127067	.6689806
_cons	4.756907	.1932634	24.61	0.000	4.375194	5.13862

- **Correcta especificación – modelo corregido**

```
. estat ovtest
```

```
Ramsey RESET test using powers of the fitted values of lingreso
```

```
Ho: model has no omitted variables
```

```
F(3, 155) = 0.96
```

```
Prob > F = 0.4132
```

- **Multicolinealidad – modelo corregido**

```
. estat vif
```

Variable	VIF	1/VIF
agencia	1.51	0.660934
empleo	1.34	0.747738
experiencia	1.28	0.782047
tienehijos	1.21	0.823144
instrucción	1.02	0.981096
Mean VIF	1.27	

- **MCO mujeres**

- **Regresión modelo original**

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	204
Model	13399648.8	11	1218149.89	F(11, 192)	=	80.05
Residual	2921607.52	192	15216.7058	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.8210
				Adj R-squared	=	0.8107
Total	16321256.3	203	80400.2773	Root MSE	=	123.36

ingreso	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	11.38177	1.793844	6.34	0.000	7.843596	14.91994
tienehijos	-55.63564	27.34536	-2.03	0.043	-109.5715	-1.699756
etnia	16.83674	25.36534	0.66	0.508	-33.19377	66.86725
estcivil	-5.637994	10.11533	-0.56	0.578	-25.58943	14.31345
jefehogar	-55.16392	20.87673	-2.64	0.009	-96.34112	-13.98673
instrucción	105.376	16.33139	6.45	0.000	73.16402	137.588
empleo	314.089	34.68706	9.05	0.000	245.6724	382.5057
experiencia	35.54108	8.768182	4.05	0.000	18.24675	52.83541
experiencia2	-1.778441	.3837867	-4.63	0.000	-2.535421	-1.021462
agencia	132.131	35.16151	3.76	0.000	62.77854	201.4834
seguro	-16.90181	24.50205	-0.69	0.491	-65.22956	31.42594
_cons	-607.2207	74.25872	-8.18	0.000	-753.6884	-460.7531

- **Correcta especificación – modelo original**

```
. estat ovtest
```

Ramsey RESET test using powers of the fitted values of ingreso
Ho: model has no omitted variables
F(3, 189) = 5.03
Prob > F = 0.0022

- **Homocedasticidad – modelo original**

```
. estat hettest
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of ingreso

chi2(1)      =      1.84
Prob > chi2   =    0.1748
```

- **Multicolinealidad – modelo original**

Variable	VIF	1/VIF
experiencia	25.22	0.039654
experiencia2	19.17	0.052164
agencia	4.13	0.242170
empleo	2.59	0.386051
edad	2.42	0.413325
instrucción	2.18	0.458217
seguro	2.01	0.498185
etnia	1.55	0.644323
tienehijos	1.55	0.645112
jefehogar	1.42	0.704141
estcivil	1.23	0.814494
Mean VIF	5.77	

- **Normalidad en residuos – modelo original**

```
. jb ingreso
Jarque-Bera normality test:  2.686 Chi(2)  .2611
Jarque-Bera test for Ho: normality:
```


- **Regresión – modelo corregido**

Source	SS	df	MS	Number of obs	=	204
Model	13149167.1	7	1878452.45	F(7, 196)	=	116.07
Residual	3172089.16	196	16184.1284	Prob > F	=	0.0000
				R-squared	=	0.8056
Total	16321256.3	203	80400.2773	Adj R-squared	=	0.7987
				Root MSE	=	127.22

ingreso	Coef.	Std. Err.	t	P> t	[95% Conf. Interval]	
edad	13.13083	1.734251	7.57	0.000	9.710642	16.55102
tienehijos	-15.38202	26.23048	-0.59	0.558	-67.11224	36.3482
jefehogar	-37.01102	20.66397	-1.79	0.075	-77.76328	3.741239
instrucción	109.8329	16.42309	6.69	0.000	77.44427	142.2216
empleo	369.635	32.556	11.35	0.000	305.4299	433.84
experiencia2	-.3342566	.1356436	-2.46	0.015	-.601765	-.0667482
agencia	136.3815	29.83504	4.57	0.000	77.54259	195.2204
_cons	-628.5077	74.41587	-8.45	0.000	-775.2663	-481.7491

- **Correcta especificación – modelo corregido**

```
. estat ovtest
```

```
Ramsey RESET test using powers of the fitted values of ingreso
Ho: model has no omitted variables
      F(3, 193) =      2.16
      Prob > F =      0.0936
```

- **Homocedasticidad – modelo corregido**

```
. estat hettest
```

```
Breusch-Pagan / Cook-Weisberg test for heteroskedasticity
Ho: Constant variance
Variables: fitted values of ingreso

      chi2(1)      =      0.01
      Prob > chi2   =      0.9128
```

- **Multicolinealidad – modelo corregido**

```
. estat vif
```

Variable	VIF	1/VIF
agencia	2.80	0.357743
experiencia2	2.25	0.444137
empleo	2.15	0.466107
edad	2.13	0.470334
instrucción	2.08	0.481921
tienehijos	1.34	0.745690
jefehogar	1.31	0.764410
Mean VIF	2.01	

- Normalidad en residuos – modelo corregido

```
. jb ingreso
```

```
Jarque-Bera normality test: 2.686 Chi(2) .2611
```

```
Jarque-Bera test for Ho: normality:
```

- Blinder Oaxaca hombres

Blinder-Oaxaca decomposition				Number of obs	=	164
Group 1: tienehijos = 0				Model	=	linear
Group 2: tienehijos = 1				N of obs 1	=	40
				N of obs 2	=	124
explained: (X1 - X2) * b1						
unexplained: X2 * (b1 - b2)						
lingreso	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	6.208813	.1057261	58.73	0.000	6.001593	6.416032
group_2	6.708022	.0474607	141.34	0.000	6.615001	6.801044
difference	-.4992098	.1158901	-4.31	0.000	-.7263503	-.2720693
explained	-.5745355	.1224043	-4.69	0.000	-.8144435	-.3346276
unexplained	.0753257	.0923722	0.82	0.415	-.1057205	.2563719
explained						
instruccion	-.0130112	.0174451	-0.75	0.456	-.047203	.0211805
empleo	-.0517893	.0336888	-1.54	0.124	-.1178182	.0142396
experiencia	-.3153211	.0854741	-3.69	0.000	-.4828473	-.147795
agencia	-.1944138	.0706744	-2.75	0.006	-.3329332	-.0558945
unexplained						
instruccion	-.3533943	.5149715	-0.69	0.493	-1.36272	.6559312
empleo	.330096	.2349924	1.40	0.160	-.1304807	.7906727
experiencia	.0577785	.1248951	0.46	0.644	-.1870115	.3025685
agencia	.2362021	.1371137	1.72	0.085	-.0325359	.5049401
cons	-.1953566	.5574904	-0.35	0.726	-1.288018	.8973045

- Blinder Oaxaca mujeres

Blinder-Oaxaca decomposition			Number of obs	=	204
			Model	=	linear
Group 1: tienehijos = 0			N of obs 1	=	39
Group 2: tienehijos = 1			N of obs 2	=	165
explained: (X1 - X2) * b1					
unexplained: X2 * (b1 - b2)					
ingreso	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
overall					
group_1	401.7949	54.98069	7.31	0.000	294.0347 509.5551
group_2	527.4667	20.74214	25.43	0.000	486.8128 568.1205
difference	-125.6718	58.7632	-2.14	0.032	-240.8455 -10.49805
explained	-230.4937	89.16198	-2.59	0.010	-405.2479 -55.73941
unexplained	104.8219	82.1384	1.28	0.202	-56.16642 265.8102
explained					
edad	-103.7829	56.75323	-1.83	0.067	-215.0172 7.45136
jefehogar	47.86994	49.85253	0.96	0.337	-49.83922 145.5791
instrucción	7.389508	13.65918	0.54	0.589	-19.382 34.16101
empleo	-56.42039	30.14999	-1.87	0.061	-115.5133 2.672496
experiencia2	-110.2417	95.37133	-1.16	0.248	-297.166 76.68268
agencia	-15.30812	18.72144	-0.82	0.414	-52.00146 21.38522
unexplained					
edad	-55.4111	221.775	-0.25	0.803	-490.0822 379.26
jefehogar	-37.64256	62.9853	-0.60	0.550	-161.0915 85.80636
instrucción	-273.0595	260.2008	-1.05	0.294	-783.0437 236.9247
empleo	-103.784	83.17759	-1.25	0.212	-266.8091 59.24107
experiencia2	176.5604	120.066	1.47	0.141	-58.76472 411.8855
agencia	36.96986	61.0962	0.61	0.545	-82.77649 156.7162
_cons	361.1888	277.3653	1.30	0.193	-182.4371 904.8147

- **Blinder Oaxaca hombres y mujeres sin hijos**

```

Blinder-Oaxaca decomposition
Number of obs   =      70
Model           =    linear
Group 1: sexo = 0
Group 2: sexo = 1
N of obs 1     =      40
N of obs 2     =      30

```

```

explained: (X1 - X2) * b1
unexplained: X2 * (b1 - b2)

```

lingreso	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	6.208813	.1065587	58.27	0.000	5.999961	6.417664
group_2	6.062649	.1500039	40.42	0.000	5.768647	6.356652
difference	.1461633	.1839999	0.79	0.427	-.2144698	.5067964
explained	.0306023	.1558685	0.20	0.844	-.2748943	.3360989
unexplained	.115561	.1349848	0.86	0.392	-.1490043	.3801263
explained						
edad	.0419907	.0725404	0.58	0.563	-.1001858	.1841672
jefehogar	.0057989	.0177591	0.33	0.744	-.0290084	.0406062
instrucción	.0064122	.0247914	0.26	0.796	-.042178	.0550025
empleo	-.0026724	.0295874	-0.09	0.928	-.0606627	.0553178
experiencia	.1573485	.1768765	0.89	0.374	-.189323	.50402
experiencia2	-.1538113	.1329268	-1.16	0.247	-.414343	.1067204
agencia	-.0244643	.059739	-0.41	0.682	-.1415505	.0926219
unexplained						
edad	-.2640922	.7790412	-0.34	0.735	-1.790985	1.2628
jefehogar	.0273563	.0609503	0.45	0.654	-.0921041	.1468168
instrucción	-.4372949	1.06452	-0.41	0.681	-2.523716	1.649126
empleo	-.4712767	.3294688	-1.43	0.153	-1.117024	.1744703
experiencia	.443575	.5895682	0.75	0.452	-.7119574	1.599107
experiencia2	-.0933778	.2671165	-0.35	0.727	-.6169165	.4301609
agencia	.1931642	.2278765	0.85	0.397	-.2534654	.6397939
_cons	.7175071	1.161693	0.62	0.537	-1.55937	2.994384

- **Blinder Oaxaca padres y madres**

```

Blinder-Oaxaca decomposition
Number of obs   =     270
Model           =    linear
Group 1: sexo = 0
Group 2: sexo = 1
N of obs 1     =     124
N of obs 2     =     146

```

```

explained: (X1 - X2) * b1
unexplained: X2 * (b1 - b2)

```

lingreso	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]	
overall						
group_1	6.708022	.0476173	140.87	0.000	6.614694	6.80135
group_2	6.33288	.0289315	218.89	0.000	6.276175	6.389584
difference	.3751427	.0557174	6.73	0.000	.2659386	.4843469
explained	.2567937	.068832	3.73	0.000	.1218854	.391702
unexplained	.118349	.0601628	1.97	0.049	.0004321	.2362659
explained						
edad	-.0158725	.0122835	-1.29	0.196	-.0399476	.0082026
jefehogar	.0720123	.0491115	1.47	0.143	-.0242445	.1682691
instrucción	.0789618	.0249496	3.16	0.002	.0300615	.1278621
empleo	-.0006728	.003787	-0.18	0.859	-.0080952	.0067497
experiencia	.1364026	.0744031	1.83	0.067	-.0094248	.28223
experiencia2	-.0740174	.0394912	-1.87	0.061	-.1514187	.0033839
agencia	.0599797	.0248097	2.42	0.016	.0113535	.1086058
unexplained						
edad	-.6887675	.1745273	-3.95	0.000	-1.030835	-.3467003
jefehogar	.1550245	.0732004	2.12	0.034	.0115544	.2984946
instrucción	.0420955	.1783038	0.24	0.813	-.3073735	.3915645
empleo	-.354196	.1752778	-2.02	0.043	-.6977342	-.0106578
experiencia	.3532249	.2065788	1.71	0.087	-.051662	.7581118
experiencia2	.149831	.0865385	1.73	0.083	-.0197813	.3194433
agencia	.0397135	.0634979	0.63	0.532	-.0847401	.164167
_cons	.4214231	.2992562	1.41	0.159	-.1651083	1.007955

Anexo 6. Variables Dependientes e Independientes

Tabla 22. Procesamiento de Variables

Variable	Descripción	Medida
Ingreso Salario – Ln salario		Numérica
Sexo	Mujer, Hombre	Dummy
Edad		Numérica
Hijos		Numérica
Etnia	Mestizo = 1 y Otras etnias = 0	Dummy
Nivel de instrucción	Ninguna, Primaria, Secundaria, Superior, Posgrado	Categórica
Estado civil	Soltero (a), Casado (a), Divorciado (a), Viudo (a), Unión Libre	Categorica
Experiencia laboral		Numérica
Estado civil	Unión Libre Soltero (a), Casado (a), Divorciado (a), Viudo (a)	Categorica
Jefatura del hogar	Jefa =1 y no jefa =0	Dummy
Empleo	Si = 1 y No = 0	Dummy
Agencia de empleo	Público o privado = 1 y No trabaja o es parte del sector informal = 0	Dummy
Afiliación al seguro social	Si=1 y no=0	Dummy

Nota. la variable de interés “Hijos”, son solo los hijos menores a 18 años que dependen económicamente de sus padres.

Fuente: Elaboración Propia