



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

PROYECTO DE INVESTIGACIÓN PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
ECONOMISTA

TRABAJO DE TITULACIÓN:
LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL HACIA LAS MUJERES EN ECUADOR, PERÍODO
2021

AUTORA:
Gallegos Lucio Evelyn Maribel

TUTOR:
PhD. Víctor Dante Ayaviri Nina

RIOBAMBA – ECUADOR
2022

DERECHOS DE AUTOR

Yo, Evelyn Maribel Gallegos Lucio, declaro ser responsable de las ideas, desarrollo, resultados y propuestas expuestas en el presente proyecto de investigación, a la vez los derechos de autoría pertenecen a la Universidad Nacional de Chimborazo.



Evelyn Maribel Gallegos Lucio

C.C. 230017473-3

AUTORA



DICTAMEN DE CONFORMIDAD DEL PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Facultad: Ciencias Políticas y Administrativas

Carrera: Economía

1. DATOS INFORMATIVOS DOCENTE TUTOR Y MIEMBROS DEL TRIBUNAL

Tutor:	Víctor Dante Ayaviri Nina	Cédula:	175726187-8
Miembro tribunal:	María Gabriela González Bautista	Cédula:	060429287-0
Miembro tribunal:	María Eugenia Borja Lombeida	Cédula:	020112705-7

2. DATOS INFORMATIVOS DEL ESTUDIANTE

Apellidos: Gallegos Lucio
Nombres: Evelyn Maribel
C.I / Pasaporte: 230017473 – 3
Título del Proyecto de Investigación: "La discriminación salarial hacia las mujeres en Ecuador, período 2021".
Dominio Científico: Desarrollo socioeconómico y educativo para el fortalecimiento de la institucionalidad democrática y ciudadana.
Línea de Investigación: Ciencias sociales y del Comportamiento

3. CONFORMIDAD PROYECTO ESCRITO DE INVESTIGACIÓN

Aspectos	Conformidad Si/No	Observaciones
Título	SI	
Resumen	SI	
Introducción	SI	
Objetivos: general y específicos	SI	
Estado del arte relacionado a la temática de investigación	SI	
Metodología	SI	
Resultados y discusión	SI	
Conclusiones y recomendaciones	SI	
Referencias bibliográficas	SI	
Apéndice y anexos	SI	

Fundamentado en las observaciones realizadas y el contenido presentado, SI (X)/NO () es favorable el dictamen del Proyecto escrito de Investigación, obteniendo una calificación de 10 sobre 10 puntos.



Ph.D. Dante Ayaviri Nina
TUTOR



Ph.D. Gabriela González
MIEMBRO DEL TRIBUNAL



Econ. María Eugenia Borja
MIEMBRO DEL TRIBUNAL

DEDICATORIA

Dedico este trabajo de titulación en primer lugar a Dios, por ser mi guía, por cuidarme y protegerme siempre, por brindarme sabiduría para no desfallecer ante las adversidades que se me presentaban, por su infinito amor y bondad.

A mis padres Ariosto y Gloria, pero de manera especial a mi madre, por su amor incondicional, por ser el motor que me impulsa día a día, por ser una mujer fuerte y un ejemplo de lucha, por no dejarme sola y apoyarme siempre, y sobre todo por hacer hasta lo inalcanzable para que yo pudiera cumplir este anhelado sueño.

A mi hermano, hermanas y sobrinos, Wilson, Valeria, Liliana, Dayana, Micaela, Rudy que a pesar de las diferencias que tenemos siempre han estado de una u otra forma alentándome en los buenos y malos momentos, y por qué a pesar de la distancia siempre tratamos de estar unidos.

Y a mis familiares y amigos que siempre estuvieron brindándome su apoyo para lograr mis objetivos.

Con mucho cariño

Evelyn

AGRADECIMIENTO

Mi eterno agradecimiento principalmente a Dios por iluminar mi vida, guiar mis pasos, por fortalecer mi corazón y permitirme terminar con éxito el presente trabajo de titulación.

Mi más profundo agradecimiento es para mis padres Gloria Lucio y Ariosto Gallegos, y mis hermanos, por confiar en mí, por el apoyo brindado durante este tiempo, por su sacrificio, por sus consejos y por tenderme la mano cuando más los he necesitado, por siempre ayudarme a ver el lado bueno de las cosas.

A esa persona especial que Dios puso en mi camino, que no me acompañó desde el inicio de mi etapa universitaria, pero fue un gran apoyo en el desarrollo de mi proyecto de investigación, gracias por ser incondicional y por siempre decirme que todo estará bien.

Agradezco de todo corazón a la “Universidad Nacional de Chimborazo” por haberme abierto sus puertas para continuar con mis estudios superiores, a mis queridos docentes por impartir sus conocimientos, valores y consejos, a mi tutor de tesis por ser una guía para la concreción de este trabajo. A mis amigas que formaron parte de este sueño, que hicieron más amena mi estancia en la universidad, dejándome gratos recuerdos que siempre perdurarán en mi memoria. A todas las demás personas que formaron parte de este logro un agradecimiento infinito pues, su apoyo fue fundamental para cumplir con este maravilloso sueño.

De corazón gracias a todos.

Con mucho cariño

Evelyn

ÍNDICE GENERAL

DEDICATORIA

AGRADECIMIENTO

ÍNDICE GENERAL

ÍNDICE DE TABLAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE CUADROS

RESUMEN

ABSTRACT

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS GENERALES	13
1.1. Introducción	13
1.2. Planteamiento del problema.....	14
1.3. Formulación del Problema	18
1.4. Hipótesis de investigación.....	18
1.5. Objetivos	18
Objetivo General	18
Objetivos Específicos.....	18

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO.....	19
2.1. Antecedentes	19
2.2. Fundamentación Teórica.....	22
2.2.1. Discriminación	22
2.2.2. Tipos de discriminación	23
2.2.3. Participación de la mujer en el ámbito laboral.....	24
2.3. Teorías de la discriminación	25
2.3.1. Discriminación por gustos o preferencias	25
2.3.2. Discriminación estadística	27
2.3.3. Teoría del capital humano.....	27
2.3.4. La discriminación desde la construcción de la teoría de género.....	28
2.4. Política laboral en el Ecuador	30
2.4.1. La mujer ecuatoriana en el mercado laboral: estructura y remuneraciones	31

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA	36
3.1. Enfoque de la investigación	36
3.2. Tipo de investigación	36
3.3. Método	36
3.4. Datos de la investigación	36

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos.....	37
3.6. Especificación de la metodología Oaxaca – Blinder.....	37
3.7. Formulación econométrica.....	40
CAPÍTULO IV	
4. RESULTADOS.....	42
4.2. Ecuaciones Mincerianas	42
4.3. Corrección de Heckman y la Descomposición Oaxaca - Blinder	43
4.1. Discusión de resultados.....	50
CAPÍTULO V	
5. CONCLUSIONES	51
6. RECOMENDACIONES	52
7. REFERENCIAS.....	53
8. ANEXOS	61

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla 1. <i>Indicadores de la Brecha de Género, 2021</i>	16
Tabla 2. <i>Indicadores Educativos por Sexo (porcentaje)</i>	32
Tabla 3. <i>Niveles de Ocupación, Empleo Adecuado y Subempleo 2010-2021 (porcentaje)</i>	34
Tabla 4. <i>Modelo Diferencial del Salario por Género, Ecuador 2021</i>	47
Tabla 5. <i>Descomposición de Oaxaca, Ecuador 2021</i>	49
Tabla 6. <i>Medias de las Variables Utilizadas en el Análisis</i>	61
Tabla 7. <i>Estimación Conjunta por MCO de la Brecha Salarial y Género, Ecuador 2021</i>	61
Tabla 8. <i>Estimación mediante MCO de la brecha salarial: Descomposición de Oaxaca, Ecuador 2021</i>	62
Tabla 9. <i>Descomposición de Oaxaca-Blinder</i>	62

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1. <i>Participación en el Mercado Laboral por Género, 2021</i>	31
Figura 2. <i>Indicadores Educativos por Sexo (porcentaje)</i>	33
Figura 3. <i>Niveles de Ocupación, Empleo Adecuado y Subempleo</i>	35

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro 1. <i>Resumen de estudios empíricos de la discriminación salarial con base a la metodología Oaxaca-Blinder</i>	38
--	----

RESUMEN

Esta investigación tiene por objetivo determinar la existencia de discriminación salarial por género en la población femenina del Ecuador en el año 2021 mediante la aplicación del modelo Oaxaca-Blinder, el cual junto a la teoría económica recomienda variables importantes para dicho análisis tales como: género, experiencia personal, educación, edad. Los resultados encontrados sugieren que en el Ecuador en el 2021 existe una relación positiva de discriminación salarial hacia la mujer, con una diferencia salarial de 4%, y mostrando las limitaciones que tiene la mujer dentro del mercado laboral. Se evidencia además que a medida que las mujeres fortalecen la dotación de capital humano (educación) la diferencia salarial disminuye considerablemente. Se concluye en que la discriminación salarial en el Ecuador se ha reducido; sin embargo, es un problema que persiste en la sociedad actual.

Palabras Clave: Capital humano, discriminación salarial, género, Oaxaca-Blinder.

ABSTRACT

This research aims to determine the existence of wage discrimination by gender in the Ecuador female population in 2021 by applying the Oaxaca Blinder model, which together with economic theory recommends important variables for such analysis such as gender, personal experience, education, and age. The results suggest that in Ecuador in 2021 there is a positive relationship between wage discrimination towards women, with a wage difference of 4%, showing women's limitations in the labor market. It is also evident that as women strengthen their human capital endowment (education), the wage gap decreases considerably. It is concluded that wage discrimination in Ecuador has been reduced; however, it is a problem that persists in today's society.

Keywords: Human capital, wage discrimination, gender, Oaxaca-Blinder.



Firmado electrónicamente por:
**ALISON TAMARA
VARELA PUENTE**

Revisado por el docente: Alison Tamara Varela Puente
CI: 0606093904

CAPÍTULO I

1. ASPECTOS GENERALES

1.1. Introducción

El rol asignado a la mujer como ama de casa se evidencia desde tiempos remotos, siendo la mujer la encargada de las tareas domésticas y el hombre el dotador de recursos. Adam Smith reconoce la importancia de las mujeres en casa, de manera especial en el cuidado y educación de los niños quienes en un futuro al ser trabajadores productivos contribuirán a la riqueza de las naciones, sin embargo, no se les otorga un valor económico (Acosta y Aguirre, 2018).

El mercado laboral ha evolucionado de manera significativa, incorporando el rol de la mujer en el mismo. Sin embargo, las diferencias en cuanto a salarios y ocupación de altos cargos jerárquicos, son notorias. A pesar de la modificación de las dinámicas del mercado laboral y la inclusión de las mujeres en los empleos remunerados aún existe dificultad para conseguir una armonía entre empleo remunerado y no remunerado en las mujeres, que conlleva a un incremento en el subempleo (Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez, 2018).

Estas diferencias se dan principalmente porque la sociedad fue constituida con un orden de género, donde la mujer se encarga de la reproducción social y el cuidado de personas (Armas, 2008). Por tanto, concurre la idea de que las mujeres no desarrollan sus capacidades y productividad de igual forma a la de los hombres. Tomando en cuenta que el género femenino además de su rol en el trabajo debe cumplir con las obligaciones del hogar, restándoles productividad en el desarrollo de sus actividades dentro de sus puestos de trabajo.

A pesar de los esfuerzos de las Organizaciones Mundiales como de los Gobiernos para disminuir la brecha discriminatoria en el mercado laboral, aún se evidencian procesos discriminatorios por género, etnia, raza, discapacidad, religión. Una de las explicaciones del comportamiento desigual en el mercado laboral hacia la mujer se puede traducir como

discriminación por sexo, entendido como el trato distinto que recibe la mujer en cuanto a pagos por su trabajo, con base en prejuicios más no por rendimiento.

De acuerdo a lo anteriormente descrito, en la investigación surge la siguiente hipótesis: ¿Existe discriminación salarial hacia la mujer en Ecuador por su condición de género, en el año 2021?. Para dar respuesta a ello, se utiliza la metodología Oaxaca-Blinder que se considera el modelo mayormente aplicado en investigaciones de discriminación, utilizando como fuente de información la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).

1.2. Planteamiento del problema

Aun cuando la mujer mantiene una misma productividad laboral que el hombre, la desigualdad de género se evidencia en la discriminación salarial que sufre la mujer (Aguar y Pinzón, 2011). Además, factores sociales como la asignación de actividades a la mujer propias de su sexo como el rol de ama de casa y la crianza de los hijos (Carrasco, 2006) profundizan el problema de la desigualdad (Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez, 2018).

Pese a que en los últimos años ha existido una mayor inserción femenina en el mercado laboral, las mujeres aún se enfrentan a problemas de desempleo, contratación temporal, trabajos de tiempo parcial y menores salarios con relación al trabajo de los hombres (López y Santos, 2013). Aguar y Pinzón (2011) mencionan que los cambios socio-económicos generados no son suficientes, pues la mujer aún encuentra obstáculos que le impiden progresar y con esto contribuir al desarrollo del país. Por ello, distintas organizaciones han anudado esfuerzos para que las mujeres se incorporen al mercado laboral erradicando la diferencia en cuanto a salarios entre hombres y mujeres, sin embargo, aún se observan procesos discriminatorios.

A nivel mundial, la igualdad salarial entre hombres y mujeres se consideró en el centésimo convenio de la Organización Internacional del Trabajo (1951): Convenio de Igualdad de Remuneración donde se establece en su artículo 1, literal b que: “la expresión igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor designa las tasas de remuneración fijadas sin discriminación en cuanto al sexo” (p.1). Este

anhelo se incorpora también dentro de la Agenda 2030 en el octavo Objetivo de los ODS “Trabajo decente y crecimiento económico”, en la meta 8.5 “Para 2030, lograr el empleo pleno y productivo y garantizar un trabajo decente para todos los hombres y mujeres, incluidos los jóvenes y las personas con discapacidad, y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor” (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2019, p. 40)

El escenario actual no es el ideal para cumplir con los propósitos de igualdad a nivel salarial y laboral, según el Foro Económico Mundial (2021) la brecha de género¹ a nivel mundial² estimada en el año 2021 fue del 67,7%, lo que significa que la brecha restante para cerrar se encuentra en 32,3%, misma que en promedio ha aumentado en un 0,6% en relación al año 2020. En América Latina países como Nicaragua, Costa Rica, México, Argentina, Ecuador, Colombia, Bolivia, Perú y Chile, aunque no han logrado una plena paridad de género, han cerrado al menos en un 74,6% en promedio la brecha de género y muy cercanos a países como Lituania, Nueva Zelanda, Noruega, Suecia e Irlanda que han cerrado al menos el 80% de su brecha de desigualdad (tabla 1).

El informe del Foro Económico Mundial (2021) menciona que la desigualdad en el acceso al campo laboral y las discrepancias financieras entre hombres y mujeres se mantienen; por ejemplo, para el año 2021 la brecha salarial es de aproximadamente el 37% y la brecha de ingresos se mantiene cerca del 51%. En Etiopía, India, El Salvador y Bolivia solo entre el 46% y el 49% de esta brecha se ha cerrado hasta el año 2021. Se debe tener en cuenta que, durante los últimos años ha sido relativamente lento la reducción de las brechas salariales por lo que se destaca las barreras persistentes para recompensar a la mujer al mismo nivel que los hombres. Por ejemplo, los países que lideran el ranking de igualdad de género, las brechas salariales se mantienen por arriba del 60%.

En la región de América Latina la desigualdad salarial se ha mantenido, siendo Bolivia, México, Chile, Argentina y Colombia donde mayor brecha salarial existe (tabla 1). Las

¹ El índice global de la brecha de género evalúa el nivel de igualdad entre hombres y mujeres en cuatro dimensiones: participación y oportunidades económicas, nivel educativo, salud y empoderamiento público. Por lo tanto, a mayor índice mayor igualdad de género.

² Basada en el promedio ponderado de la población para cada uno de los 156 países incluidos en el estudio para el año 2021.

estimaciones del informe del Foro Económico Mundial (2021) para el Ecuador³ muestran que aún existe una brecha del 45% por cerrar, mostrando un diferencial significativo en relación al salario por género. Uno de los posibles causantes de dicho diferencial es que las mujeres en la región tienden a tener empleos a tiempo parcial en mayor proporción que los hombres.

Tabla 1.

Indicadores de la Brecha de Género, 2021

País	Brecha de Género	Brecha Salarial**
Lituania	0,804	0.725
Nueva Zelanda	0,840	0.719
Noruega	0,849	0.745
Suecia	0,823	0.697
Irlanda	0,80	0.690
Nicaragua	0,796	0.561
Costa Rica	0,786	0.607
México	0,757	0.502
Argentina	0,752	0.573
Ecuador	0,739	0.551
Colombia	0,725	0.560
Bolivia	0,722	0.468
Perú	0,721	0.515
Chile	0,716	0.546
Uruguay	0,702	0.614

**Nota: Igualdad salarial por trabajo similar (menor índice menor igualdad)

Fuente: Foro Económico Mundial (2021).

Estas diferencias salariales hacen que la mujer sea más vulnerable económica y socialmente, ya que hay una parte no visible donde un porcentaje de mujeres realizan trabajos no remunerados que desencadenan una mayor problemática. Basándose en la teoría de capital humano

³ De acuerdo a la Encuesta Urbana de Empleo, Desempleo y Subempleo 2021, en 2019 el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo estuvo en \$ 490,60 mientras que, para una mujer con empleo fue \$415,70. En 2020 los hombres tuvieron un ingreso de \$434,60 y las mujeres \$368 (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2021).

las diferencias en cuanto a salarios deberían ser marcadas por la productividad de los trabajadores, más no por procesos discriminatorios (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014).

En este contexto, la presente investigación pretende abordar la discriminación salarial en las mujeres en el Ecuador, considerando al género como un factor representativo para la determinación de los salarios y acceso al mercado laboral. Motivo por el cual, resulta significativo el análisis de las diferencias salariales entre hombres y mujeres, de esta manera que sea posible identificar si la desigualdad salarial se da por diferencias en el capital humano o por la existencia de procesos discriminatorios.

1.3. Formulación del Problema

¿Existe discriminación salarial hacia la mujer en Ecuador por su condición de género, en el año 2021?

1.4. Hipótesis de investigación

H_0 : *En el Ecuador en el año 2021 no existe discriminación salarial por género hacia la mujer*

H_1 : *En el Ecuador en el año 2021 existe discriminación salarial por género hacia la mujer*

1.5. Objetivos

Objetivo General

- Determinar la existencia de discriminación salarial por género en la población femenina del Ecuador, periodo 2021.

Objetivos Específicos

- Analizar la estructura del mercado laboral en el Ecuador por género, entre el año 2010 y 2021.
- Medir la diferencia salarial por sexo, a través de la metodología de Oaxaca - Blinder.
- Identificar qué condiciones permiten reducir el diferencial salarial por género en el Ecuador.

CAPÍTULO II

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes

En un mercado laboral se encuentran distintos empleos, por ello distintas remuneraciones, de acuerdo al tipo de trabajo que se realice. En un mercado competitivo donde los requisitos para acceder a un trabajo son cada vez mayores, donde se requieren empleados más capacitados, la diferencia en cuanto a salarios se debería considerar por los niveles de productividad del capital humano (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014). Si estas diferencias salariales no se dan por dotaciones del capital humano se hablaría de un proceso discriminatorio pues, se recibe un trato diferente (González-Rivas, 2012)

En las últimas décadas con la mejora de los niveles de escolaridad se evidencia un crecimiento en la participación de las mujeres en el mundo laboral. Sin embargo, aún existen obstáculos que deben enfrentar, como la desigualdad en salario, permanencia en los puestos de trabajo, ocupaciones consideradas femeninas (Abramo, 2004; Benítez y Espinoza, 2018; Córdor, 2010; Chávez y Ríos, 2014). Según Rendón (2003) la desigualdad salarial en el ámbito económico está dado por la división del trabajo por sexos; resultando más afectada la mujer al recibir un salario menor al del hombre (Fuentes et al., 2005; Ordóñez, 2015) y considerándose la primera en ser despedida en una crisis económica (Horbath y Gracia, 2014). Es por ello, que las mujeres pueden estar relacionadas con la discriminación salarial.

Ha existido una amplia investigación en cuanto a discriminación salarial hacia las mujeres en algunos ámbitos, género (Mendoza y García, 2009), discapacidad (O'Hara, 2004), grupo étnico (Vázquez, 2011) siendo la discriminación salarial de género la que sobresale en este trabajo de investigación. Los estudios empíricos realizados en distintos países son considerados fundamento para analizar la discriminación salarial hacia la mujer en Ecuador.

García y Morales (2006) a través del Centro de Estudio Andaluces realiza un estudio de la discriminación salarial en el mercado de trabajo español, cuyo período va de 1998 a 2004 a partir

del fichero técnico de afiliados y empresas del régimen general de la Seguridad Social, por medio de una variante del método de Oaxaca y Blinder. Sus resultados indican que un 83% de las diferencias salariales medias, correspondiente a 17,3 puntos porcentuales se dan por discriminación.

Vandenberghe (2011) explora un conjunto de datos para investigar la discriminación salarial de género en el mercado laboral de la economía privada belga. Para ello utilizan datos transversales sobre la productividad laboral empresarial y utilizan estimaciones estructurales junto con la variable instrumental denominado método general de momentos (IV – GMM). Los resultados sugieren que no existe discriminación salarial de género dentro de las empresas privadas ubicadas en Bélgica.

La economía china en los años 1997 a 2004 ha presentado cambios en la fuerza laboral, así como la estructura industrial y la composición salarial, sin embargo, el problema enfatizó en los cambios de la distribución de los ingresos. Chi et al. (2007) realizó dicho estudio con datos de hogares urbanos proporcionados por la Oficina Nacional de Estadísticas de China, con base en nivel educativo, sector económico, ocupación y regiones. Su hallazgo fue que la desigualdad salarial está dada por el aumento de la educación universitaria.

Ahmed y Maitra (2010) analizan las diferencias salariales por género tanto para áreas rurales como urbanas en Bangladesh. Por medio de regresiones normalizadas por subgrupo, y para corregir el sesgo de selección en términos de situación laboral descomponen el salario en tres categorías por sector laboral. Sus resultados muestran que existe discriminación salarial por género, siendo considerablemente mayor en áreas urbanas.

Agrawal (2014) examina la discriminación salarial por género y grupos sociales en la India basada en la encuesta de condiciones de vida. Utilizando el método de descomposición Oaxaca – Blinder y diferenciando los grupos por área urbana y rural, sus resultados sugieren que existe diferencia salarial entre hombres y mujeres, lo cual es atribuido en gran parte por la discriminación en el mercado laboral. Deininger et al. (2013) mencionan que en el caso de la India la

discriminación laboral por género es mayor en mercados laborales informales, lo que evidencia un gran fracaso de los programas sociales de protección.

Mendoza y García (2009) exponen un caso sobre discriminación salarial en México y en las regiones que lo conforman en el año 2006, estos investigadores comparan las diferencias salariales entre hombres y mujeres por medio del método de Oaxaca-Blinder utilizando variables: educación, experiencia, experiencia al cuadrado y profesionalista, por lo que, el estudio muestra que la discriminación salarial es de 12.4% , entendiéndose que las mujeres con las mismas características que los hombres en términos de capital humano, mantienen ingresos menores a los hombres.

Un caso en Latinoamérica es el ejecutado por Fuentes et al. (2005) que analiza la discriminación salarial por género en Chile para los años 1990 y 2003 utilizando encuestas CASEN. Aplicando dos métodos, primero el de Oaxaca-Blinder y luego el Oaxaca-Ransom, corrigiendo las estimaciones de salarios por sesgo de selección. El principal hallazgo fue la disminución del porcentaje de discriminación en las mujeres en el periodo analizado, correspondiendo al 27.5 % en 2003, mostrando que aún existe discriminación.

Por su parte, Moello y Anjolin (2021) en su estudio aplicado a Brasil en el periodo 1996-2015, mediante la aplicación de la metodología Oaxaca – Blinder encuentran evidencia suficientemente significativa de discriminación de género en todas las categorías ocupacionales, siendo especialmente alta en puestos directivos. Así mismo, mediante la descomposición Oaxaca-Blinder, estimada por Madalozzo (2010) para los años 1978, 1988, 1998 y 2007 menciona que, entre individuos con actitudes similares, prevalece una ventaja salarial para los hombres en Brasil.

Una investigación interesante es la realizada por Vásquez (2011) donde comparan la influencia del género y la etnia en la discriminación salarial en Guatemala. Mediante regresiones normalizadas estiman las estructuras salariales para cada grupo, y sus hallazgos indican que, en comparación con la discriminación étnica, la discriminación de género explica un mayor porcentaje de las diferencias salariales entre grupos relevantes. De acuerdo a Madalozzo y Artes (2017) con datos de 2013 muestran que los hombres tienen ventajas salariales promedio en todos

los campos sobretodo en el sector público e incluidos aquellos sectores donde las mujeres presentan mayores niveles de educación

En lo que respecta a los trabajos sobre discriminación salarial realizados para el caso de Ecuador se puede mencionar: Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018) quienes elaboran un trabajo sobre la discriminación salarial hacia las mujeres en el periodo 2007 a 2016, teniendo como fin cuantificar la brecha salarial basándose en el método de descomposición Oaxaca-Blinder, obteniendo como resultado la existencia de una diferencial salarial de 4.5% en beneficio de los hombres. En el mismo ámbito, a través del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos se creó un artículo sobre discriminación salarial por género, por medio de la descomposición Oaxaca-Blinder, con datos de registros administrativos, mostrando evidencia de discriminación salarial por género (Benítez y Espinoza, 2018).

Lo expuesto anteriormente por los autores permite concluir que la metodología de Oaxaca-Blinder es la más utilizada a nivel mundial para el análisis de los problemas discriminatorios salariales de género, siendo los hombres quienes reciben un salario más elevado, perjudicando a las mujeres.

2.2. Fundamentación Teórica

Con la finalidad de entender la discriminación salarial, se efectúa una revisión de las principales orientaciones teóricas que respaldan la existencia de discriminación salarial hacia la mujer.

2.2.1. Discriminación

La discriminación se define como el trato desigual hacia un grupo determinado de personas, donde un individuo es considerado inferior a los demás por presentar diferentes características en la sociedad (Carbonell et al., 2007). Sin embargo, su definición depende del enfoque en el que se desarrolle; Becker (1971) desde un punto de vista socio psicológico establece

que un individuo discrimina a otro a favor o en contra cuando su conducta es distinta a la del grupo en común.

Desde una perspectiva social la discriminación se traduce en comportamientos negativos de forma voluntaria hacia un grupo de personas en distintos ámbitos: género, raza, política, religión, etnia y cultura; cometiendo actos que perjudican al grupo discriminado (Prevert et al., 2012; Cadena, 2010). De acuerdo a lo establecido por Horbath y Gracia (2014) en el mercado de trabajo se considera discriminación a las conductas diferenciales que tienen los empleados o trabajadores hacia personas de determinados grupos sociales, basándose en criterios distintos a los requeridos para una actividad laboral en procesos de reclutamiento, desempeño y promoción.

En economía, la discriminación es causada por el trato distinto a un grupo minoritario que mantiene la misma productividad, nivel de estudio, formación y experiencia del grupo mayoritario. Por tanto, no obtienen las mismas oportunidades en contratación y acceso al mercado laboral como: mejores salarios, ascensos y las condiciones de trabajo (McConnell et al., 2003).

2.2.2. Tipos de discriminación

Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014) describen los siguientes tipos de discriminación

- **Discriminación ocupacional:** Se refiere al ingreso de las personas en ocupaciones determinadas.
- **Discriminación en el empleo:** Distinción que se tiene al momento de contratación.
- **Discriminación en la formación:** Hace referencia a los obstáculos que se presentan en la educación.
- **Discriminación salarial:** Es la retribución económica distinta entre hombres y mujeres por el mismo trabajo.

Baquero et al. (2000) difieren de esta clasificación en un tipo, la discriminación en la adquisición de capital humano donde las mujeres tienen restricciones en educación formal y capacitación en los entrenamientos proporcionados en las empresas.

De acuerdo a la teoría social, la discriminación salarial se produce cuando sin importar la productividad del individuo en su puesto de trabajo se le paga un salario distinto por la presencia de características inexplicables (Gardeazabal y Ugidos, 2005; Pichunman, 2007). Avendaño (2011) establece que la discriminación salarial se presenta cuando personas similares, con diferencia en raza, sexo u otras características personales, percibe salarios menores por razones ajenas a la actividad laboral.

Al enfocarse en el género –hombres y mujeres- las diferencias salariales se dan por disparidades en las características de los trabajadores y el lugar de trabajo, algunas pueden reflejarse en la productividad, mientras que, otras son atribuidas a la discriminación, pues los empleadores tienen arraigados prejuicios hacia las trabajadoras (Hirsch, 2016). En conclusión, la discriminación salarial se refiere al pago distinto que perciben las mujeres en relación al salario de los hombres, por características distintas a la productividad.

2.2.3. Participación de la mujer en el ámbito laboral

La participación de la mujer en el mercado laboral ha incrementado, a nivel latinoamericano se evidencian cambios en la estructura que mejoran la inserción laboral del género femenino. Sin embargo, no son suficientes para salir del rol secundario que se le asigna, coligado a estereotipos en la sociedad como factores culturales, acceso a trabajos catalogados como femeninos, salarios inferiores al de los hombres, descarte de actividades, contratación más costosa pues, en algún momento requerirán permisos de maternidad, lo que deriva en menores oportunidades laborales (Espinoza y Gallegos, 2018; Meneses et al. 2021).

Dentro del mercado laboral, la mujer presenta privaciones en cuanto a empleo e ingresos; desde el punto de vista del empleo tiene poca participación y perciben menores remuneraciones a diferencia de los hombres que, generalmente suelen ser más altas, provocando un retroceso en el

desarrollo personal de la mujer (Rivera y Araque, 2019). Además, estas diferencias son medidas por el ingreso medio del hombre y el ingreso medio de las mujeres, dándose procesos de segregación laboral, donde el hombre recibe mayores salarios por su nivel profesional a la mujer (Ortiz, 2017).

Las diferencias salariales son ocasionadas por discriminación de género directa y segregación ocupacional. La discriminación directa en el mercado laboral se da cuando personas con el mismo nivel educativo y experiencia son tratadas de manera distinta, únicamente por su género. La segregación ocupacional está referida a la concentración de las mujeres en trabajos considerados femeninos, esta concentración se da por la desvalorización del trabajo de las mujeres por razones como: la responsabilidad en las tareas del hogar y cuidados familiares no remunerados (Cooper, 2000).

2.3. Teorías de la discriminación

La discriminación estadística y la discriminación por gustos, son consideradas como principales corrientes en el área económica que estudian diferencias salariales para tomar acciones que contribuyan a la disminución de brechas salariales (Rivera, 2013). Adicionalmente, se conoce que la teoría de capital humano es relevante en el estudio de las disparidades salariales en el mercado laboral, pues determina que las diferencias salariales deben darse por factores propios de los individuos.

A continuación, se explican las teorías.

2.3.1. Discriminación por gustos o preferencias

Se considera la más utilizada para el estudio de la discriminación laboral desde la perspectiva de género (Meza, 2018). Esta teoría fue desarrollada por Becker (1971) mostrando que el empleador mantiene prejuicios con base en ciertos rasgos personales difíciles de tolerar, por tanto, deja de lado la productividad de las personas y basa su decisión en prejuicios personales al momento de la contratación.

Dentro de este marco, las brechas salariales se dan por las preferencias que tienen los empleadores al momento de contratar a su personal, cuando estas preferencias se combinan con las fuerzas de mercado y normas sociales, los empleadores toman decisiones objetivas como discriminar el salario según su preferencia siempre y cuando exista un incentivo económico (Nieto, 2016).

Enfocándonos en el género, McConnell et al. (2003) establece que los hombres mantienen una ventaja sobre las mujeres porque sus salarios son más elevados, pues se encuentran protegidos por los empresarios que hacen uso de su poder con base en sus prejuicios y serán aquellos que contratarán a la mujer a cambio de recibir un salario menor.

Abadía (2005) establece que el gusto por la discriminación puede darse en tres escenarios:

- **Discriminación por parte del empleador:** Se da cuando los empleadores tienen prejuicios por el grupo minoritario y acceden a pagar salarios más elevados al grupo mayoritario, sin importar que tengan la misma productividad.
- **Discriminación por parte de los empleados:** Está basada en los prejuicios de algunos miembros del grupo mayoritario contra el grupo minoritario, por lo tanto, no les gusta trabajar con ellos y generan una discordia en el ambiente laboral.
- **Discriminación por parte de los consumidores:** Corresponde a situaciones donde los consumidores del grupo mayoritario creen que obtendrán menos beneficios si compran al grupo minoritario.

Los empresarios discriminatorios contratan a los hombres pagando un mayor salario para no contratar a las mujeres, lo que se traduce en mayores beneficios en su caso. Sin embargo, en un mercado competitivo presentarían una desventaja frente a los empleadores no discriminatorios pues, al momento de contratar únicamente hombres por discriminar a las mujeres existe la posibilidad de que sean ineficientes. En cambio, los empleadores no discriminatorios contratarían a hombres y mujeres de igual productividad sin pagar mayores sueldos por trabajar sólo con hombres (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014).

2.3.2. Discriminación estadística

Se fundamenta en la inexistencia de información perfecta acerca de los trabajadores, pues los empleadores desconocen la productividad que tiene cada individuo que busca un empleo, y al no contar con esta información toman como referencia el promedio atribuido al colectivo al que pertenecen, del cual sí poseen información, dejando de lado los criterios de rendimiento y ofreciéndoles salarios menores (Motellón y López-Bazo, 2005; Montero y Garcés, 2009).

Tenjo y Herrera (2009) alude que la discriminación estadística se da por la falta de información de los niveles de productividad de los individuos, pues, al momento de contratarlos no es observada. Es así, que son juzgados de acuerdo al grupo al que pertenecen, apoyándose en criterios de: raza, sexo, color y etnia; ignorando lo productivos que pueden llegar a ser y basándose en los resultados promedios observados en el mercado laboral para ser contratados y asignarles un salario (Horbath y Gracia, 2014).

2.3.3. Teoría del capital humano

La teoría que vincula la educación, experiencia e ingresos de los individuos en el mercado laboral está basada en el supuesto de una relación directa entre los conocimientos adquiridos y la productividad de las personas. Por tanto, la educación es considerada como un determinante de los ingresos laborales y la experiencia adquirida en los puestos de trabajo favorece el desarrollo de los trabajadores aumentando su productividad y por ende sus ingresos (Mendoza y García, 2009).

Al existir una relación positiva entre el salario y la educación los trabajadores logran tener un costo de oportunidad, puesto que renuncian a parte de sus ingresos para prepararse, de modo que el incentivo de una buena preparación conlleva a que tengan mejores y más elevados salarios que aquellos trabajadores que tienen una menor preparación (Torresano, 2009).

Simultáneamente los salarios están vinculados a la productividad donde la educación y la experiencia laboral son factores relevantes; existe discriminación cuando los trabajadores igualmente productivos y con mayor experiencia perciben salarios más bajos que los trabajadores

con menor experiencia. En el caso del género, las mujeres, perciben menores salarios porque se dedican a las actividades del hogar y descuidan su nivel educativo, provocando que existe una disminución en la productividad de la mujer (Gardeazabal y Urgidos, 2005; Avendaño, 2011).

2.3.4. La discriminación desde la construcción de la teoría de género

La teoría de género –feminista- parte de la crítica a la teoría tradicional en el área del comportamiento cultural, y centra su análisis en el estudio de las condiciones generales de la mujer (Emami, 1993). Su investigación bajo el pluralismo metodológico y la praxis (Ferber, 1995) genera aproximaciones para describir la discriminación que sufre la mujer en los ámbitos institucionales, siendo el mercado laboral uno de los principales espacios donde se produce la discriminación. Bergmann (1987) mencionó: “La discriminación laboral hacia la mujer deriva de un sistema de organización social en el que el papel de la mujer es como siervo de los hombres” (p. 136).

Partiendo desde un orden histórico de opresión a la mujer, en donde se incorpora las teorías del patriarcado, y feministas socialistas, la teoría de género se centra en el proceso por el cual el género da forma a las instituciones sociales, incluyendo instituciones económicas (Chafetz, 1989). Cagatay et al. (1995) mencionan que la discriminación en los mercados laborales se intensifica con políticas de liberalización económica; es decir, en medida a que la liberalización y la privatización presentan una tendencia de crecimiento, las mujeres trabajadoras son las más perjudicadas, pues en ellas recaen prejuicios de baja productividad asociadas a su género, haciéndolas no aptas para llevar a cabo funciones laborales.

Hartmann (1987) mencionó que las políticas liberales fomentan las barreras en el mercado laboral que impiden el avance profesional de las mujeres, lo cual contribuye a que aumenten las brechas salariales. Otro aspecto de relevancia en este sentido, es que los empleadores tratan de beneficiarse de la discriminación, pues al pagar salarios más bajos, la estructura organizacional les permite generar explotación laboral y por ende aumentar utilidades.

Por otra parte, Ferber y Green (1991) describen otra dimensión de la discriminación laboral, centrándose en las asimetrías sociales, donde los recursos financieros se encuentran por

encima de los derechos humanos; es decir, para los autores, la discriminación es un problema estructural, donde el hombre tiene mayores facilidades (dadas sus características de predominio) para acceder a recursos financieros, con lo cual puede generar altas recompensas y sobreponerse sobre el estatus de la mujer.

Los argumentos de la teoría de género parten del análisis orientado a la oferta del estatus de las mujeres en el mercado laboral, donde asumen una división del trabajo en la familia como exógena al mercado laboral. Blau y Ferber (1992) señalan que por tradición del sistema la mujer debe asignar su tiempo entre el hogar y el trabajo del mercado, lo cual produce una menor participación en el mercado laboral y por ende salarios más bajos.

Blankenship (1993) denota que las recomendaciones teóricas parten de una redefinición de las políticas y normas organizacionales que generen igualdad de condiciones y remuneraciones en los puestos de trabajo. Así mismo, la importancia del Estado como eje de control, con la finalidad de impulsar políticas públicas que reduzcan la brecha salarial, fomentando la participación de la mujer en el área política, y estableciendo las facilidades para la creación de grupos sindicales que permitan diversificar la participación de la mujer en todos los aspectos (Figart, 2006).

La teoría de género también ha hecho contribuciones al análisis de la construcción social de las habilidades (Steinberg, 1982). Bajo este enfoque, la sociedad asigna habilidades tradicionales a cada persona por grupo social, implantando tanto en el plano material como ideológico que las mujeres subestimen sus capacidades en relación al hombre, lo cual ha conducido a que las mujeres realicen en mayor medida trabajos no calificados haciendo que las brechas de desigualdad aumenten.

Es así que, la teoría de género menciona que la discriminación laboral que la mujer sufre se da por estructuras sociales pre-existentes y, por lo tanto, se necesitan cambios estructurales y normativos para llevar a la sociedad a un estado de bienestar conjunto (Figart, 2006).

2.4. Política laboral en el Ecuador

En la Constitución de la República del Ecuador que está vigente desde 2008 se plantean algunos artículos en busca de una sociedad justa y digna, con igualdad de derechos, prohibiendo la discriminación en cualquier tipo, tomado en cuenta la diversidad cultural existente en el país.

- En el art. 11, numeral 2 establece que, “todas las personas son iguales y gozarán de los mismos derechos, deberes y oportunidades” Además, “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 [...]. La ley sancionará toda forma de discriminación” (Asamblea Nacional, 2008, p.11).
- En el art. 33 señala que “el trabajo es un derecho y deber social, y un derecho económico, fuente de realización personal y base de la economía. El Estado garantizará a las personas trabajadoras el pleno respeto a su dignidad, una vida decorosa, remuneraciones justas y el desempeño de un trabajo saludable y libremente escogido o aceptado” (Asamblea Nacional, 2008, pp. 17-18).
- En el art. 326, numeral 4 se expresa el derecho del trabajo basándose en el principio “A trabajo de igual valor corresponderá igual remuneración” (Asamblea Nacional, 2008, p. 101).

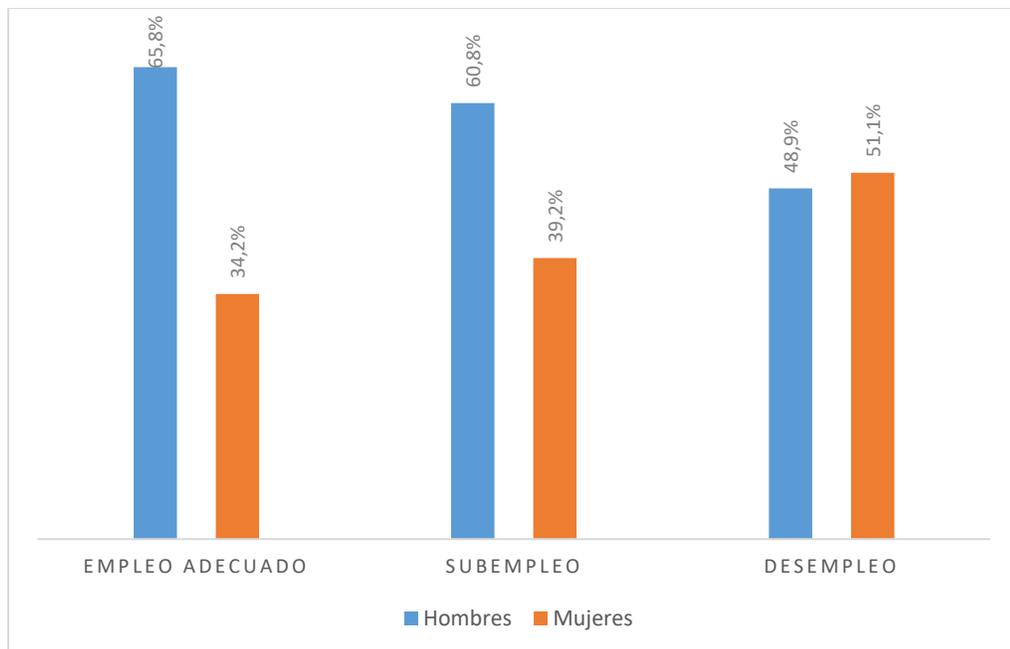
Complementariamente, el Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021 en el primer objetivo plantea “erradicar toda forma de discriminación y violencia por razones económicas, sociales, culturales, religiosas, etnia, edad, discapacidad y movilidad humana, con énfasis en la violencia de género y sus distintas manifestaciones” (Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo, 2017, p.58).

2.4.1. La mujer ecuatoriana en el mercado laboral: estructura y remuneraciones

En el mercado laboral ecuatoriano, en diciembre de 2020, se registraron 4.566.470 millones de hombres empleados y 3.121.217 millones de mujeres en la misma condición. Por lo tanto, existe una diferencia de 1.445.253 millones más de hombres (INEC-ENEMDU, 2021).

Figura 1.

Participación en el Mercado Laboral por Género, 2021



Fuente: Elaboración propia con base en datos de INEC- ENEMDU (2021)

Como se muestra en la figura 1 el mercado laboral en Ecuador para el año 2021 beneficia a los hombres en las características que se tomaron en cuenta, por tanto, el empleo adecuado para el género masculino se ubica en 65,8% en contraste con el 34,2% del género femenino, en cuanto al subempleo los hombres presentan un 60,8% frente a 39,2% de las mujeres, finalmente en términos de desempleo la situación se torna desfavorable para las mujeres evidenciando un 51,1% y los hombres un 48,9%.

Tabla 2.*Indicadores Educativos por Sexo (porcentaje)*

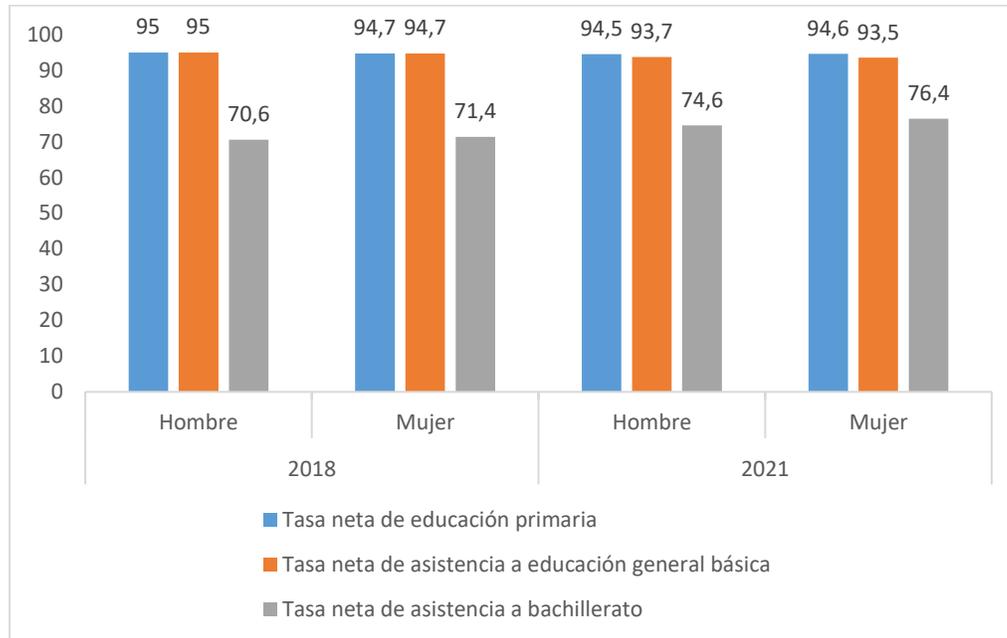
Indicador	2018		2021	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
Tasa neta de educación primaria	95	94,7	94,5	94,6
Tasa neta de asistencia a educación general básica	95	94,7	93,7	93,5
Tasa neta de asistencia a bachillerato	70,6	71,4	74,6	76,4

Fuente: elaboración propia con base en datos INEC-ENEMDU (2021)

La tabla 2 muestra que entre 2018 y 2021, tanto la tasa de asistencia de educación primaria como la tasa de asistencia a educación general básica en hombres y mujeres disminuyó. En el género masculino la tasa de educación primaria se redujo en 1,5% y en el género femenino en un 0,1%. La tasa de asistencia a educación general básica se redujo en 1,3% para los hombres y en 1,2% mujeres. En cambio, la asistencia a bachillerato aumentó en 4% para los hombres y 5% para las mujeres.

Figura 2.

Indicadores Educativos por Sexo (porcentaje)



Fuente: Elaboración propia con base en datos INEC-ENEMDU (2021)

La figura 2 muestra los indicadores educativos del Ecuador, en 2021 el porcentaje de asistencia a educación primaria se encuentra en 94,5 % para los hombres y 94,6% para las mujeres, el 93,7% de los hombres y el 93,5% de las mujeres asisten a instituciones de educación general básica, estos datos muestran una disminución al relacionarlo con el año 2018. La tasa de asistencia a bachillerato de las mujeres es de 76,4% frente a los hombres con 74,6%.

Tabla 3.*Niveles de Ocupación, Empleo Adecuado y Subempleo 2010-2021 (porcentaje)*

Año	Empleo Adecuado			Subempleo		
	Hombre	Mujer	Diferencia Salarial	Hombre	Mujer	Diferencia Salarial
2010	67,8%	32,2%	35,6%	61,9%	38,1%	23,8%
2011	68,8%	31,2%	37,6%	60,7%	39,3%	21,4%
2012	66,8%	33,2%	33,6%	57,9%	42,1%	15,8%
2013	67,8%	32,2%	35,6%	60,6%	39,4%	21,2%
2014	68,1%	31,9%	36,2%	59,4%	40,6%	18,8%
2015	67,7%	32,3%	35,4%	59,1%	40,9%	18,2%
2016	67,7%	32,3%	35,4%	59,8%	40,2%	19,6%
2017	67,6%	32,4%	35,2%	58,2%	41,8%	16,4%
2018	66,8%	33,2%	33,6%	60,9%	39,1%	21,8%
2019	67,1%	32,9%	34,2%	62,0%	38,0%	24,0%
2020	68,0%	32,0%	36,0%	63,1%	36,9%	26,2%
2021	65,8%	34,2%	31,6%	60,8%	39,2%	21,6%

Nota: Datos de la población de referencia en edad de trabajar de 15 años y más**Fuente:** elaboración propia con base en datos INEC-ENEMDU (2021)

En la tabla 3 se evidencia el empleo adecuado y subempleo del Ecuador en el periodo 2010-2021, en todos los años analizados se muestran indicadores favorables para los hombres, en 2011 el empleo adecuado para el género masculino es de 68,8% y el género femenino 31,20%, en cuanto al subempleo en el 2011 presenta indicadores propicios para los hombres con un 61,9% y las mujeres presentaron un 39,3%.

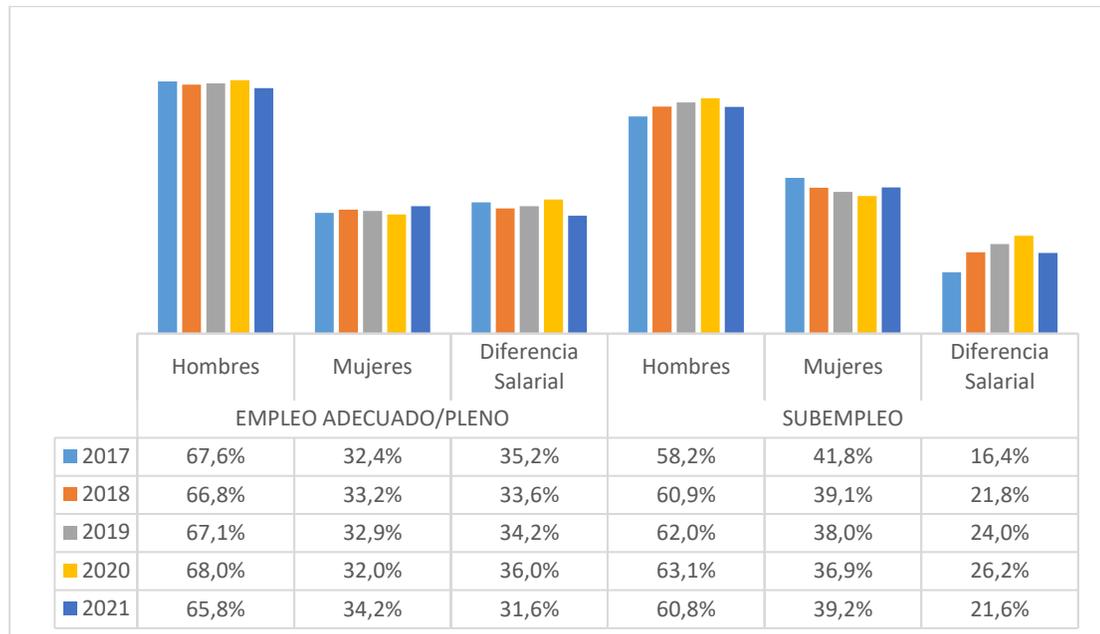
A 2020 por la crisis sanitaria que se desarrolló a nivel mundial, tanto el empleo adecuado como el subempleo aumentaron para el género masculino al pasar de 67,1% a 68% y de 62% a 63,10%. En cambio, para el género femenino las estadísticas mejoraron, pues se evidencia una pequeña disminución al pasar de 32,9 % a 32% en el empleo adecuado y de 38% a 36,9% en el subempleo.

En cuanto a la diferencia salarial existente, la ventaja es de los hombres sobre las mujeres, en 2011 la diferencia en el pleno empleo se ubicó en 37,6% y 21,4 % en subempleo, en 2014 también existe una diferencia salarial mayor con 36,2% en pleno empleo, al hablar del subempleo el diferencial salarial disminuyó de 21,2% a 18,8% aun así, los datos se tornan favorecedores para

el género masculino. El 2020 también es un año con mayor diferencial salarial con 36% en pleno empleo y 26,2% en subempleo.

Figura 3.

Niveles de Ocupación, Empleo Adecuado y Subempleo



Fuente: Elaboración propia con base en datos INEC-ENEMDU (2021)

La figura 3 muestra los datos del empleo adecuado y subempleo en hombres y mujeres para los años 2017-2021, se evidencia que el género masculino tiene un mayor nivel de ocupación que el género femenino, en el año 2020 la diferencia en el empleo adecuado y subempleo muestran el porcentaje más alto del periodo analizado, siendo una diferencia de 36% en empleo adecuado y 26,2% en subempleo.

CAPÍTULO III

3. METODOLOGÍA

3.1. Enfoque de la investigación

La investigación tiene un enfoque cuantitativo, pues mide un fenómeno social como las diferencias salariales explicadas a través del género. Para ello se utilizan técnicas econométricas con análisis de validación de datos.

3.2. Tipo de investigación

La investigación es de tipo descriptiva, explicativa y documental. Descriptiva pues se detalla las condiciones salariales en el país, explicativa ya que se incorporó una variable como el género para exponer una posible causa de las diferencias salariales, y documental puesto que se revisó de forma sistemática un conjunto de referencias bibliográficas para dar el respectivo sustento teórico a la investigación.

3.3. Método

El método aplicado a la investigación es el hipotético deductivo, pues parte del planteamiento de una hipótesis que será aceptada o rechazada mediante la construcción econométrica sustentada en el enfoque de descomposición de Oaxaca – Blinder. Para la investigación se ha considerado diferentes investigaciones empíricas donde resalta el uso de diferentes variables de estudio en esta temática.

3.4. Datos de la investigación

Para este estudio se utilizó la encuesta ENEMDU, misma que se consolidó en una base donde se tomó en cuenta a las personas entre los 18 y 65 años, mismos que corresponden a la

población económicamente activa, lo cual permita capturar de manera eficiente la diferencia salarial.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

Instrumento

Los datos para este estudio provienen de la encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) acumulada del año 2021 realizada por el INEC. Dentro de la muestra analizada se incluye únicamente la población en condiciones de trabajar conformada por aquellas personas de entre 18 y 65 años de edad. El total de observaciones utilizadas después de la depuración de la base de datos fue de 33.014.

Técnicas de procesamiento de la información

Para la codificación y consolidación de la base de datos se utilizó en primer lugar el paquete estadístico Excel, con la finalidad de filtrar de manera práctica las observaciones y variables de mayor relevancia. Mientras que, para realizar las estimaciones metodológicas se utilizó el programa informático Eviews.

3.6. Especificación de la metodología Oaxaca – Blinder

En esta investigación se utiliza la Descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) que ha sido usada para comparar dos grupos de poblaciones y observar las diferencias a partir de un componente común y otro explicado por la categoría que diferencia a los grupos, en este caso el género (Fuentes et al. 2005; Mendoza y García, 2009).

Se utiliza esta metodología a partir de los trabajos realizados en Bolivia (Cadena, 2020) en México (Razo, 2003; Martínez y Acevedo, 2004; Mendoza y García, 2009; Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014; Castro, Huesca, y Zamarrón, 2015), en Ecuador (Botello, 2015; Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez, 2018), en Colombia (Cerquera-Losada et al., 2020; González-

Rivas, 2012) y en Argentina (Russo, 2020), los cuales identifican discriminación salarial hacia la mujer. En el cuadro 1 se presenta el resumen de los estudios empíricos mencionados.

Cuadro 1.

Resumen de estudios empíricos de la discriminación salarial con base a la metodología Oaxaca-Blinder

Autores	Metodología	Variables	Resultado
Razo (2003)	Metodología Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo natural de ingresos V. independiente: escolaridad, experiencia, experiencia al cuadrado, estado civil, tipo de profesión, horas trabajadas por semana, residencia	Existe una brecha del 10,7% favoreciendo al género masculino
Martínez y Acevedo (2004)	Metodología Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo natural del ingreso por hora V. independientes: años de escolaridad, experiencia, experiencia al cuadrado, variables de control (perfil personal, familiar y características del mercado)	Existe mayor discriminación en el área rural, con un 85% que representa a la estructura salarial
Mendoza y García (2009)	Método Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo natural del ingreso por hora. V. independientes: educación, experiencia, experiencia al cuadrado, profesionista, género, estado civil, región	Existe discriminación salarial de 12,4% a favor del género masculino
González-Rivas (2012)	Metodología Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo del ingreso V. independientes: años de escolaridad, edad, edad al cuadrado, experiencia, jefe del hogar, estado marital	Las diferencias salariales entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas es de 48%
Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014)	Descomposición Oaxaca - Blinder	Variable dependiente: logaritmo natural del ingreso Variable independiente: nivel de educación formal alcanzado en número de años, experiencia laboral, experiencia al cuadrado, género, jornadas laborales completas	Diferencias salariales entre hombres y mujeres, con un porcentaje de 85% vinculado a la discriminación
Botello (2015)	Descomposición Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo del ingreso laboral por hora	La diferencia salarial está a favor de las personas de raza

Castro, Huesca, Zamarrón (2015)	Metodología Oaxaca - Blinder	V. independientes: título educativo, edad, experiencia, tamaño de la empresa, tipo de contrato y ocupación V. dependiente: logaritmo del salario por hora V. independientes: educación, experiencia, experiencia al cuadrado, estado civil, zona de residencia	blanca con un diferencial del 86 % Por motivo de discriminación las mujeres ganan 13% menos que los hombres
Albuja-Echeverría y Enríquez-Rodríguez (2018)	Descomposición de Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo natural del ingreso laboral mensual. V. independientes: edad, edad al cuadrado, escolaridad, sexo, área y región natural, sector de la economía, categoría de ocupación, estado civil, seguridad social, más de 100 empleos	Existe una diferencia salarial de 4,5% a favor de los hombres
Cadena (2020)	Metodología Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo del salario por hora trabajada V. independiente: experiencia potencial, trabajo a tiempo completo, años de estudio, estado civil, nivel de educación, actividad económica	Las mujeres reciben 17% menos que los hombres en el eje central del país. En cuanto a la Paz la diferencia es de 20,2%, en Santa Cruz 15,3% y en Cochabamba 14,7% a favor de los hombres.
Cerquera-Losada et al. (2020)	Modelo de descomposición Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo natural del salario horario V. independientes: educación, edad, edad al cuadrado, hijos, privado, domestico, gobierno, patrón y cuenta propia	La brecha salarial en el departamento de Caldas es de 13,46% favoreciendo a los hombres.
Russo (2020)	Descomposición Oaxaca - Blinder	V. dependiente: logaritmo del ingreso mensual V. independientes: nivel educativo, experiencia laboral potencial, antigüedad, horas trabajadas, categoría ocupacional, calificación, rama de la actividad, tamaño del establecimiento, informalidad, situación conyugal y jefatura	No existe resultados concluyentes.

Fuente: elaboración propia

Con base en los trabajos expuestos la presente investigación adopta la metodología de Oaxaca-Blinder cuyas variables y modelo se sustentan en aquellas empleadas por los autores. Así, se pudo observar que la variable dependiente utilizada es el logaritmo del ingreso, mientras que las

variables independientes hacen referencia aspectos relacionados a cuestiones personales como la edad, género y estado civil, y factores de capital humano como el nivel de educación, experiencia, sector económico donde son empleados.

3.7. Formulación econométrica

Tal como lo señala Ruso (2020), al mantener el supuesto de que los residuos del modelo se distribuyen normalmente con media cero, los coeficientes β_0 y β_i pueden ser calculados mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO). Con base en las consideraciones previas del modelo Oaxaca – Blinder a continuación, se detallan las variables a utilizar:

Variable dependiente:

Lny = logaritmo natural del salario de la muestra seleccionada.

Variables explicativas:

- x_1 = Género de la persona encuestada. Es una variable categórica, la cual toma el valor de 1 si la persona se identifica con género masculino, y 2 si se identifica con el género femenino. Bajo los planteamientos teóricos y empíricos se espera que el coeficiente estimado de esta variable presente un signo negativo, el cual representa como el salario de la mujer es menor al del hombre.
- x_2 = Educación. Representa el número de años de estudio de una persona. Se espera que la variable presente un signo positivo, pues a mayor nivel de educación mayor es el salario que aspira la persona.
- x_3 = Experiencia laboral. Esta variable fue calculada bajo el planteamiento de Ruso (2020), el cual considera que la experiencia es igual a la edad menos los años de educación y menos 6. Se espera un signo positivo, pues a mayor experiencia mayor salario esperado.

- x_4 = Experiencia al cuadrado. Con esta variable se pretende identificar los rendimientos marginales de la experiencia. Se espera un signo negativo, el cual ilustre el concepto de rendimientos decrecientes en la experiencia.
- x_5 = Horas trabajadas. Se introdujo esta variable para reducir el sesgo por selección de variables, y la cual capte las horas promedio que una persona trabaja bajo ciertas circunstancias en una semana. Se espera que la relación con el salario sea positiva.
- x_6 = Sector empleo. Es una variable de control de efectos generales, la cual esta expresada por categorías. La variable toma el valor de 1 si la persona trabaja en el empleo formal, 2 si la persona trabaja en el sector informal y 3 si no se encuentra en ninguno de los dos sectores. Se espera una relación inversa con el salario.

CAPÍTULO IV

4. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados que consisten en la determinación de la discriminación salarial de género hacia la mujer en Ecuador durante el año 2021, con base en la metodología de Oaxaca- Blinder, partiendo en la estimación de la ecuación minceriana que analiza de manera conjunta las variables. Posteriormente, se realiza la corrección de Heckman para reducir el sesgo de selección y generar estimaciones más eficientes y robustas, las estimaciones se realizan para cada grupo en función a variables relacionadas con aspectos personales y dotes de capital humano, posibilitando comparar las diferencias salariales entre los grupos. Para finalizar, se aplica la descomposición Oaxaca-Blinder que determina las diferencias salariales en función a los resultados anteriormente estimados.

4.2. Ecuaciones Mincerianas

Para determinar las diferencias salariales de grupo por género, se realiza en primer lugar la estimación de una ecuación minceriana, la cual permite medir los rendimientos en los factores de capital humano (Castro, Huesca y Zamarrón, 2015) es decir, cuantifican el efecto del capital humano sobre los ingresos (Mendoza y García, 2009). En la función minceriana el logaritmo del ingreso está determinado por el producto de cada variable explicativa y los parámetros β más el término de perturbación μ (Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo, 2014).

En la presente investigación se realiza una adaptación de la ecuación de Mincer (1974) donde el salario de una persona está en función a distintos componentes, tales como las características personales y la dotación de capital humano (escolaridad, experiencia, sector empleo). Estas condiciones se reflejan en la expresión (1).

$$\text{Lny}_i = \beta_0 + \beta_i X_i + u_i \quad (1)$$

Donde $Ln y_i$ representa el salario promedio de una persona en logaritmos, y X_i a un conjunto de variables que explican un determinado nivel de salario, en este caso están representadas por el género, el nivel educación, la experiencia laboral, la experiencia al cuadrado, horas trabajadas por semana y el sector empleo (formal o informal). β_0 y β_i son los coeficientes que cuantifican los efectos de las variables explicativas en el salario y u_i hace referencia a los errores del modelo. En la ecuación 2 se expresa formalmente la ecuación de Mincer (1974) del modelo:

$$Ln y_i = \beta_0 + \beta_1 g\acute{e}n\acute{e}r\acute{o} + \beta_2 educaci\acute{o}n + \beta_3 Experiencia + \beta_4 Experiencia^2 + \beta_5 horas\ trabajadas + \beta_6 sector\ empleo + u_i \quad (2)$$

4.3. Corrección de Heckman y la Descomposición Oaxaca - Blinder

La estimación de ecuaciones mincerianas puede presentar un problema de sesgo de selección, este sesgo surge cuando las muestras no representan de manera adecuada la población de estudio, en su mayoría se evidencia en modelos de ingresos u horas trabajadas. El sesgo de selección muestral puede ser reducido por la corrección de Heckman, que aísla el sesgo producido por la autoselección de los individuos que deciden estar ocupados (Sánchez et al., 2012). Para cada grupo se realizan dos modelos, uno que capture los factores personales y otro que capture los factores de capital humano.

Por tanto, en este estudio se estima las ecuaciones salariales de forma independiente para cada género, esto de acuerdo a las siguientes expresiones:

$$Ln(W_m) = \beta_0 + \beta_i X_{im} + u_i \quad (3)$$

$$Ln(W_f) = \beta_0 + \beta_i X_{fi} + u_i \quad (4)$$

Donde W_m y W_f representan el salario laboral del género masculino y femenino. X_{im} y X_{fi} son un conjunto de variables latentes para cada género, β_0 y β_i son los coeficientes a estimar, y u_i son los términos de perturbación estocástica.

Realizada la corrección de Heckman, para completar esta investigación es primordial conocer si las diferencias salariales entre hombres y mujeres se dan por dotaciones de capital humano o procesos discriminatorias. Por tanto, se procede a realizar la descomposición salarial, definiendo al salario promedio masculino ($\overline{Ln(W_m)}$) como $\overline{Y_m}$ y el salario promedio femenino ($\overline{Ln(W_f)}$) como $\overline{Y_f}$. Oaxaca (1973) y Blinder (1973) expresan la descomposición salarial de la siguiente manera:

$$\overline{Y_m} - \overline{Y_f} = (\overline{X_m} - \overline{X_f})\beta_m + \overline{X_f}(\beta_m - \beta_f) + (\overline{X_m} - \overline{X_f})(\beta_m - \beta_f) \quad (5)$$

$$\overline{Y_m} - \overline{Y_f} = 0,51 + 0,078254 - 0,545104 \quad (6)$$

Donde, $\overline{Y_m} - \overline{Y_f}$ representa la diferencia salarial media entre el género masculino y femenino; $(\overline{X_m} - \overline{X_f})\beta_m$ el componente que explica la diferencia salarial a partir de las características de cada grupo; $\overline{X_f}(\beta_m - \beta_f)$ es el componente que recoge la diferencia salarial generada por los coeficientes calculados en cada grupo; y $(\overline{X_m} - \overline{X_f})(\beta_m - \beta_f)$ expresa el efecto total de los componentes estimados.

Para iniciar el análisis bajo tal metodología y siguiendo a Del Razo (2003) se realizó en primer lugar una depuración a los datos de la Encuesta ENEMDU (2021), pues en un primer análisis se detectó errores en las estimaciones a causa de que existía una cantidad significativa de observaciones perdidas en la encuesta y, además se seleccionó únicamente a las observaciones que

pertenezca a la población económicamente activa (PEA)⁴, y con ello capturar de manera más eficiente las dimensiones salariales.

Con una base de datos consolidada para reducir el sesgo, se analizó ciertas estadísticas descriptivas de las variables sujetas a estudio (anexo 1). Para el año 2021, un hombre tiene un salario promedio de \$588, 41 dólares, mientras que el salario promedio de una mujer es de \$510,40 dólares; es decir, en promedio un hombre gana alrededor de un 13% más que una mujer. En lo referente a la educación resalta un hecho interesante, pues en promedio la mujer resulta tener más años de educación, aunque la diferencia es mínima. En cuanto a la experiencia laboral, se observó que no existe diferencia, pues ambos géneros presentan una experiencia de 28 años promedio.

Ahora bien, para profundizar el análisis de diferencias salariales se realizó una estimación conjunta de los datos mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO), en función a la ecuación de Mincer (1974), se aplica la siguiente ecuación:

$$\text{Lny}_i = \beta_0 + \beta_1 \text{género} + \beta_2 \text{educación} + \beta_3 \text{Experiencia} + \beta_4 \text{Experiencia}^2 + \beta_5 \text{horas trabajadas} + \beta_6 \text{sector empleo} + u_i \quad (7)$$

Donde la variable dependiente se refiere a los ingresos por concepto de salarios en logaritmos, y como variables explicativas las condiciones de género y capital humano (escolaridad, experiencia, sector de empleo). Los resultados de esta estimación (anexo 2) muestran que el 37% de las veces el salario de una persona es explicada por el género, el nivel de educación, la experiencia, las horas que trabaja por semana y al sector que pertenece. Así mismo las variables incluidas son todas significativas al 1%, y presentan los signos esperados; donde el nivel de educación, la experiencia y las horas trabajadas tienen un signo positivo con el salario, mientras que el género, la experiencia al cuadrado y el sector de empleo una relación negativa.

⁴ Dentro de la encuesta ENEMDU la variable edad se encuentra en un rango de 0 a 98 años. Por tal motivo se eliminaron todas aquellas observaciones que no pertenezcan a la PEA.

La interpretación de los resultados de esta primera estimación (anexo 2) muestran que una mujer gana un 16% menos que un hombre, y por cada año de educación el salario aumenta en un 10%. Una persona por cada año que suma de experiencia le representa un aumento de aproximadamente un 5% en el salario. De estos resultados lo que más resalta es el efecto del sector al que pertenece, puesto que si una persona trabaja en el sector informal recibe un salario 36% menor al que recibe una persona que trabaja en el sector formal.

De acuerdo a los trabajos de Matuszewska (2018), Rao y Chatterjee (2018) y Catelan et al. (2022) para seguir profundizando el análisis de las diferencias salariales y controlar de mejor manera los posibles sesgos por efectos no observados dentro de los residuos de la estimación, se debe estimar el modelo de Heckman de dos etapas, donde se realizan regresiones en función al género.

Se diferencian los siguientes modelos; primero aquellos que señalan al salario en función a factores personales (edad, edad al cuadrado y horas trabajadas) para el hombre modelo A1 y para mujer A2. El siguiente modelo corresponden al salario en función del capital humano (educación, experiencia, experiencia al cuadrado y sector empleo) siendo para hombre modelo B1 y para la mujer B2.

Tabla 4.*Modelo Diferencial del Salario por Género, Ecuador 2021*

Variable dependiente	Coeficientes (Género masculino)		Ln(salario)		Coeficientes (Género femenino)	
	<i>(A1 Factores personales hombre)</i>	<i>(B1 Factores capital humano hombre)</i>	<i>Variables explicativas</i>	<i>(A2 Factores personales mujeres)</i>	<i>(B2 Factores capital humano mujeres)</i>	
Edad	0,08*** (0,003)		Edad	0,06*** (0,005)		
Edad^2	- 0,001*** (0,0004)		Edad^2	- 0,0008*** (0,0006)		
Horas trabajadas (-1)	0,03*** (0,0005)		Horas trabajadas (-1)	0,04*** (0,001)		
Educación		0,09*** (0,003)	Educación		0,13*** (0,004)	
Experiencia		0,07*** (0,002)	Experiencia		0,051*** (0,004)	
Experiencia^2		- 0,001*** (0,00004)	Experiencia^2		- 0,00008*** (0,0005)	
Sector empleo		-0,40*** (0,008)	Sector empleo		-0,61*** (0,013)	
Constante	3,3*** (0,07)	5,22*** (0,04)	Constante	3,003*** (0,10)	5,23*** (0,06)	
R cuadrado	0,18	0,21	R cuadrado	0,31	0,25	
R cuadrado ajustado	0,18	0,22	R cuadrado ajustado	0,32	0,25	
Durbin-Watson stat	1,6	1,7	Durbin-Watson stat	1,64	1,75	

*Nota: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,1; error estándar entre paréntesis

Siguiendo a Del Razo (2003), la estructura de los resultados de la tabla 4 se diferencian dos estimaciones para cada grupo de género. Las estimaciones *A1* y *A2* captan los salarios por estructura personal del hombre y la mujer respectivamente, mientras que las estimaciones *B1* y *B2* captan los salarios en función a la dotación de capital humano de los hombres y mujeres respectivamente. En un análisis inicial de estos resultados se observa como la diferencia salarial

se reduce al incorporar el apartado de capital humano, pasando de un diferencial de 0,29 entre los modelos *A1* y *A2*, a un valor de -0,01 entre los modelos *B1* y *B2*. En el modelo por estimaciones de capital humano (*B2*), se observa que por cada año de educación el salario de la mujer aumenta en un 13%, mientras que en el hombre un 9% (*B1*); sin embargo, la experiencia tiene un efecto mayor en el hombre. La experiencia al cuadrado en cada grupo tiene un signo negativo y significativo, que muestra una relación marginal decreciente.

En cuanto al sector de empleo, el salario de un hombre que trabaja en el sector informal es un 40% menor al que trabaja en el sector formal. En la mujer esta situación es más drástica, pues una mujer que trabaja en el sector informal tiene un salario 61% menor a la de una mujer que trabaja en el sector formal. En cuanto a los efectos del modelo A, se observa que los coeficientes son similares para cada grupo, por lo que en edad y horas disponibles para trabajar no existen grandes diferencias.

En el análisis por subgrupos se ha determinado como la dotación de capital humano juega un papel de gran relevancia para la estructura salarial de una persona. Sin embargo, hasta el momento no se ha establecido de forma concreta si el diferencial del salario depende del género. Para ello, se estima a continuación la descomposición de Oaxaca incluyendo las variables personales y capital humano. De acuerdo a los resultados de la tabla 8 (anexo 3) se obtiene la descomposición de Oaxaca aplicando la siguiente expresión:

$$\overline{Wm} - \overline{Wf} = \beta_m(\overline{Xm} - \overline{Xf}) + \overline{Xf}(\tilde{\beta}_m - \tilde{\beta}_f) \quad (8)$$

Donde el diferencial salarial por género ($\overline{Wm} - \overline{Wf}$) está en función a la discriminación salarial por género $\beta_m(\overline{Xm} - \overline{Xf})$ y la productividad laboral calculada $\overline{Xf}(\tilde{\beta}_m - \tilde{\beta}_f)$ (véase anexo 3, tabla 9). Los resultados calculados se presentan a continuación.

Tabla 5.

Descomposición de Oaxaca, Ecuador 2021

Predictor masculino	5,83***
Predictor femenino	5,78***
Discriminación	0,59
Productividad	-0,55
Brecha	4%

*Nota: *** $p < 0,01$; ** $p < 0,05$; * $p < 0,1$

Teniendo presente todos los componentes de la estructura salarial, la diferencia salarial por género para el Ecuador en el año 2021 es de alrededor del 4%, lo cual concuerda con las estimaciones del modelo B, y se generaría suficiente evidencia para aceptar la hipótesis alternativa (H_1); es decir, en el Ecuador en el año 2021 existe discriminación salarial por género hacia la mujer. Además, se debe tener presente que una mayor dotación de capital humano (educación) reduce el diferencial, y mejora las condiciones estructurales del salario.

Bajo el análisis realizado los resultados más significativos muestran que la estructura del mercado laboral es heterogénea respecto al género, puesto que para el año 2021 el 65,8% de las personas con un empleo adecuado pertenecen al género masculino. Así mismo, el salario en términos promedio muestran que los hombres tuvieron un salario 13% mayor al que percibió una mujer en el país durante el año 2021.

Los resultados descritos anteriormente se corroboraron con la aplicación del modelo de descomposición salarial de Oaxaca, donde al agregar variables respecto al capital humano por género (nivel de educación, experiencia laboral) se encontró una brecha de salario del 4% la cual evidencia discriminación salarial. De esta manera, en el país persisten los tratos discriminatorios a nivel de género en el mercado laboral.

4.1. Discusión de resultados

En función al planteamiento metodológico expuesto en la investigación, el cual está basado en el trabajo realizado por Del Razo (2003) se ha identificado los determinantes del salario laboral y los desfases que existe entre grupos divididos por género en lo referente a la discriminación salarial. Los resultados de la investigación muestran una diferencia salarial menor a la que autores como Del Razo (2003) o Cerquera-Losada et al. (2020) quienes encuentran para México y Colombia respectivamente una diferencia salarial superior al 10% en favor del sexo masculino. Estas discrepancias se generan principalmente por la incorporación de correcciones econométricas dados los datos utilizados.

Sin embargo, los resultados son similares a los encontrados en la investigación de Fuentes et al. (2005) donde resalta el hecho de una reducción significativa de la diferencia salarial durante un periodo de 13 años.

Al comparar esta investigación con estudios de discriminación salarial en el Ecuador se observan resultados consistentes, se encuentra en la investigación resultados cercanos al trabajo de Botello (2015), donde el capital humano es la variable más significativa que explica las discrepancias salariales; es decir, que a menor nivel de educación menor será el salario que percibe una persona.

El trabajo de Uriguen et al. (2021) muestra un hecho interesante, la segregación ocupacional no explica la diferencia salarial, sino variables como la edad, el tener un título universitario, y estado civil. Esta investigación difiere parcialmente de estos resultados, pues mediante el análisis de dos etapas se determinó que la segregación ocupacional es una variable que genera efectos altamente significativos y de alto impacto sobre las diferencias salariales; es decir, las personas que trabajan en el sector informal tienen salarios menores a los que trabajan en el sector formal, y dicho problema es mayor para el género femenino.

CAPÍTULO V

5. CONCLUSIONES

Entre el año 2010 y el año 2021 la estructura del empleo adecuado ha favorecido al género masculino, pues en promedio el 67,5% de los hombres representan el total de personas con empleo adecuado, mientras que el 32,5% son mujeres. Esta estructura se mantiene en el subempleo, donde el 61% que se categorizan en esta categoría de empleo son hombres y el restante mujeres. Bajo estas condiciones, se puede observar que el diferencial salarial promedio en la categoría de empleo adecuado es del 35% y en el subempleo del 20,7%. A partir del análisis de los datos de la encuesta ENEMDU-2021, se evidenció que los ingresos promedio entre hombres y mujeres fueron \$588.41 y \$510.39 respectivamente, por lo tanto, se puede observar que la brecha salarial favorece a los hombres.

Utilizando el método Oaxaca Blinder mostrando factores no observables, se determina que en el Ecuador en el 2021 existe una relación positiva de discriminación salarial por género, con una diferencia salarial de 4%, y mostrando las limitaciones que tiene la mujer dentro del mercado laboral. Así mismo, bajo un escenario controlado se determinó que la mujer posee un salario 16% menor al del hombre, lo cual evidencia como existen patrones sociales que favorecen al hombre y perjudican a la mujer en el mercado laboral.

Se concluye que a medida que las mujeres fortalecen la dotación de capital humano (educación) la diferencia salarial disminuye considerablemente. Se determinó que por cada año de educación el salario de la mujer aumenta en un 13%, mientras que en el hombre un 9%; lo cual provoca que la diferencia salarial se cierre.

6. RECOMENDACIONES

Se recomienda a la autoridad pública fortalecer las leyes y normativas nacionales en lo referente al mercado laboral, donde se establezca una mayor participación y permanencia de las mujeres en el mismo, haciendo que se cumplan los derechos fundamentales de igualdad y equidad ante la ley.

Así mismo, se recomienda a la autoridad pública fortalecer las políticas de educación e inclusión escolar en cada uno de sus niveles, lo cual permita generar mayores oportunidades para aquellos grupos sociales menos favorecidos.

Se recomienda actualizar este tipo de estudios que permitan evidenciar esta problemática mediante diferentes enfoques, con la utilización de muestras de mayor magnitud y metodologías adicionales, tales como los modelos logísticos binarios (logit y probit) donde se calcule la probabilidad de participar activamente en el mercado laboral a partir del género, reduciendo el sesgo por selección de variables de forma significativa.

7. REFERENCIAS

- Abadía, L. K. (2005). Discriminación salarial por sexo en Colombia: un análisis desde la discriminación estadística. Pontificia Universidad Javeriana - Bogotá.
- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-235.
- Acosta, A. M., y Aguirre, L. (2018). Economía feminista: teoría económica, desigualdad y políticas públicas. Un abordaje teórico y de caso. *Ec-Revista de Administración y Economía*, (2), 51-60.
- Agrawal, T. (2014). Gender and caste-based wage discrimination in India: some recent evidence. *Journal for Labour Market Research*, 47(4), 329-340.
- Aguiar, R., y Pinzón, L. (2011). Análisis de las dificultades en el acceso y desarrollo en el campo laboral en mujeres de la zona rural de Yucatán, México. *Cuadernos interculturales*, 9(17), 161-185.
- Ahmed, S., & Maitra, P. (2010). Gender wage discrimination in rural and urban labour markets of Bangladesh. *Oxford Development Studies*, 38(1), 83-112.
- Albuja-Echeverría, W. S., y Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25 (78), 13-41.
- Armas, A. (2008). Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género. CONAMU
- Asamblea Nacional (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito: *Tribunal Constitucional del Ecuador. Registro oficial Nro, 449, 79-93.*
- Avendaño, L. F. (2011). Segregación laboral y discriminación salarial de género en Colombia: el caso de las trece áreas metropolitanas, 2001, 2005 y 2009. *Economía del Caribe*, (8), 6.

- Baquero, J., Guataquí, J. C., y Sarmiento, L. (2000) *Un marco analítico de la discriminación laboral. Teorías, Modalidades y estudios para Colombia*. Editorial Universidad del Rosario.
- Becker, G. (1971). *The Economics of Discrimination*, The University of Chicago Press, Chicago.
- Benítez, D., y Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de Trabajo*, 6.
- Bergmann, B. (1987). The Task of a Feminist Economics: A More Equitable Future, in Christie Farnham (ed.) *The Impact of Feminist Research in the Academy*. Bloomington: Indiana University Press: 131-147.
- Blankenship, K. M. (1993). Bringing Gender and Race In: U.S. Employment Discrimination Policy. *Gender & Society*, 7(2), 204-226.
- Blau, F., & Ferber, M. (1992). *The Economics of Women, Men, and Work*. Englewood-Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Blinder, A. S. (1973). *Wage discrimination: Reduced form and structure estimates*. *Journal of Human Resources*, 8, pp. 438 - 455.
- Botello, H. A. (2015). Determinantes de la discriminación racial en el mercado laboral en Ecuador, 2010-2012. *Equidad y Desarrollo*, 1(24), 9-30.
- Cadena, C. (2010). Discriminación una mirada desde las culturas urbanas. Quito: *INRED-DIABLUMA*
- Cadena, M. Y. (2020). Discriminación salarial por género: análisis de las empresas del sector privado en el eje central de Bolivia. *Investigación y Desarrollo*, 20(2), 25-40.
- Cagatay, N., Elson, D., & Grown, C. (1995). *World Development*, Special Issue titled "Gender, Adjustment, and Macroeconomics" 23(1).
- Carbonell, M., Rodríguez, J., García, R., y Gutiérrez, R. (2007). *Discriminación, igualdad y diferencia política*. Comisión de Derechos Humanos del Distrito Federal.

- Carrasco, C. (2006). La economía feminista: Una apuesta por otra economía. *Estudios sobre género y economía*, 15, 29.
- Castro, D., Huesca, L., y Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. *Noésis: Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*, 24 (47), 51-82.
- Catelan, D. W., Fonseca, M. R., Bacchi, M. D., & Alves, A. F. (2022). Wage differences and discrimination by gender and color in the agricultural and non-agricultural sectors of Brazil in 2004, 2012, 2015 and 2019. *Revista de Economía e Sociologia Rural*, 61.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (2019). La Agenda 2030 y los Objetivos de Desarrollo Sostenible: una oportunidad para América Latina y el Caribe. Objetivos, metas e indicadores mundiales
- Cerquera-Losada, O. H., Arias-Barrera, C. J., y Prada-Hernández, J. F. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. *Ánfora*, 27(48), 113-136
- Chafetz, J. (1989). *Gender Equality: Toward a Theory of Change*. in Ruth A. Wallace (ed.) *Feminism and Sociological Theory*, Newbury Park: Sage: 135-157.
- Chávez, N. M., y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “efecto techo de cristal”. Caso: siete áreas metropolitanas de Colombia. *Revista Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45.
- Chi, W., Li, B., & Yu, Q. (2007). Descomposition of changes in earnings inequality in China: a distributional approach. *Social of economics and management*, 1-35.
- Cóndor, J. (2010). *Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia* (Master’s thesis, Quito: FLACSO Sede Ecuador).
- Cooper, J. A. (2000). Economía de género. *Investigación Económica*, 60 (234), 13-15.

- Deininger, K., Jin, S., & Nagarajan, H. (2013). Wage Discrimination in India's Informal Labor Markets: Exploring the Impact of Caste and Gender. *Review of Development Economics*, 17(1), 130-147.
- Emarni, Z. (1993). Challenges Facing Social Economics in the TwentyFirst Century: A Feminist Perspective. *Review of Social Economy* 52(4), 416-425.
- Espinoza, M., y Gallegos, D. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23), 32-48
- Ferber, M., & Green, C. (1991). Occupational Segregation and the Earnings Gap. in Emily P. Hoffman (ed.) *Essays on the Economics of Discrimination*, Kalamazoo, Michigan: W.E. Upjohn Institute for Employment Research: 145-165.
- Ferber, M. (1995). The Study of Economics: A Feminist Critique. *American Economic Review* 85(2), 357-361.
- Figart, D. (2006). Gender as more than a dummy variable: Feminist approaches to discrimination. *Review of social economy*, 55(1), 1-32.
- Foro Económico Mundial (2021). Global Gender Gap Report 2021. Ginebra: World Economic Forum
- Fuentes, J., Palma, A., y Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile: una mirada global. *Estudios de Economía*, 32 (2), 133-157.
- García, J. I., y Morales, M. D. (2006). Discriminación salarial en el mercado de trabajo español con especial referencia al caso de Andalucía. *Documentos de trabajo (Centro de Estudios Andaluces)*, 1(18), 1.
- Gardeazabal, J., & Ugidos, A. (2005). Gender wage discrimination at quantiles. *Journal of population economics*, 18(1), 165-179.
- González-Rivas, N. (2012). Discriminación salarial: un análisis entre mujeres afrocolombianas y no afrocolombianas en el área metropolitana de Cali. *Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales, Niñez y Juventud*, 10(1), 563-578.

- Hartmann, H. (1987). Internal Labor Markets and Gender: A Case Study I of Promotion. in Clair Brown and Joseph A. Pechrnan (eds.) *Gender in the Workplace*, Washington, DC: Brookings Institution: 59-105.
- Hirsch, B. (2016). Gender wage *discrimination*. IZA world of labor. 1-10.
- Horbath, J. E., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, sociedad y territorio*, 14 (45), 465-495.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2021). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo*, Ecuador. https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2021/Diciembre-2021/202112_Mercado_Laboral.pdf
- López, E. y Santos, J. (2013). La mujer en el mercado laboral español. *Economía española y protección social*, 5, 145-167.
- Madalozzo, R. (2010). Occupational segregation and the gender wage gap in Brazil: an empirical analysis. *Economia aplicada*, 14(2), 147–168.
- Madalozzo, R., & Artes, R. (2017). Escolhas profissionais e impactos no diferenciales salarial entre homens e mulheres. *Cadernos de Pesquisa* 47 (163), 202–221.
- Martínez Jasso, I., & Acevedo Flores, G. J. (2004). La brecha salarial en México con enfoque de género: Capital humano, discriminación y selección muestral. *Ciencia uanl*, 2(1), 66-71.
- Matuszewska, A. (2018). Men and women wage differences in Spain and Poland. *Montenegrin Journal of Economics*, 14(1), 45-52.
- McCormnell, C., Brue, S., y Macpherson, D. (2003), *Economía laboral*, McGraw-Hill-Interamericana de España, Barcelona.
- Mendoza, J. E., y García, K. J. (2009). Discriminación salarial por género en México. *Problemas del desarrollo*, 40(156), 78-99.

- Meneses, K. J., Córdova, G., y Aguirre, K. (2021). Lo más destacado y sobresaliente que caracteriza al mercado laboral ecuatoriano en siete hechos estilizados. *Revista economía y política*. (33), 1-33.
- Meza, C. A. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad y desarrollo*, 1(32), 11-31.
- Mincer, J. (1974), *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research-Columbia University Press, New York.
- Montero, R., y Garcés, P. (2009). ¿Existe discriminación salarial contra la población indígena en Chile? *El trimestre económico*. 76 (303), 645-669.
- Morello, T., & Anjolim, J. (2021). Gender wage discrimination in Brazil from 1996 to 2015: A matching analysis. *Economía*, 22(2), 24-39.
- Motellón, E., López-Bazo, E. (2005). Discriminación por género en el acceso a la contratación indefinida. *VII Encuentro de Economía Aplicada, Murcia*.
- Nieto, F. D. (2016). Discriminación y diferenciales de salarios en el mercado laboral. *Revista de economía institucional*, 18(34), 115-134.
- O'hara, B. (2004). Twice penalized: Employment discrimination against women with disabilities. *Journal of Disability Policy Studies*, 15(1), 27-34.
- Oaxaca, R. L. (1973): "Male – female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review*, 14, 693 - 709.
- Ordóñez, L. (2015). Discriminación laboral por razón de género. *Revista de relaciones laborales*, (32), 262-277.
- Organización Internacional del Trabajo (1951). *Convenio sobre la igualdad de remuneración* (C100).
- Ortiz, N. M. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y Desarrollo*, 23 (44), 2-15.

- Pichunman, M. (2007). Discriminación laboral por condición étnica: una revisión de la literatura. *Santiago, Chile: Consejo Asesor Presidencial Trabajo y Equidad.*
- Prevert, A., Navarro, O., y Bogalska-Martin, E. (2012). La discriminación social desde una perspectiva psicosociológica. *Revista de psicología Universidad de Antioquía*, 4 (1), 7-20.
- Rao, N., & Chatterjee, T. (2018). Sibling gender and wage differences. *Applied Economics*, 50(15), 1725-1745.
- Razo Martínez, L. M. D. (2003). Estudio de la brecha salarial entre hombres y mujeres en México (1994-2001) (No. Folleto 16776).
- Rendón, T. (2003). Trabajo de hombres y trabajo de mujeres en el México del siglo XX. *México, Programa Universitario de Estudios de Género (PUEG)/Centro Regional de Investigaciones Multidisciplinarias de la Universidad Nacional Autónoma de México (CRIM-UNAM).*
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, 5(1), 7-24.
- Rivera, J., y Araque, W. (2019). La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 117-132.
- Rodríguez-Pérez, R. E., y Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714.
- Russo, A. B. (2020). Equidad de género en el mercado laboral argentino: un análisis cuantitativo aplicando la descomposición de Oaxaca-Blinder.
- Sanchez, C., Cortiñaz, P. y Tejera, I., y del Rey, S. (2012). James Heckman, el sesgo de selección muestral.
- Secretaría Nacional de Planificación y Desarrollo (2017). Plan Nacional de Desarrollo 2017-2021.

- Steinberg, R. (1982). *Wages and Hours: Labor and Reform in Twentieth Century America*, New Brunswick: Rutgers University Press.
- Tenjo, J., y Herrera, P. (2009). *Dos ensayos sobre discriminación: discriminación salarial y discriminación en acceso al empleo por origen étnico y por género*. Pontificia Universidad Javeriana.
- Torresano, D. I. (2009). *Análisis empírico de la discriminación salarial por género y etnia en el Ecuador en el año 2008*. Departamento de economía aplicada, 1-63.
- Uriguen, P. A., Martínez, J. D., y Carrión, V. E. (2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 129-144.
- Vandenberghe, V. (2011). Firm-level Evidence on Gender Wage Discrimination in the Belgian Private Economy. *Labour*, 25(3), 330-349.
- Vásquez, W. F. (2011). Ethnic and gender wage discrimination in Guatemala. *The Journal of Developing Areas*, 44(2), 109-126.

8. ANEXOS

Anexo 1. Estadísticas descriptivas de las variables utilizadas en el modelo

Tabla 6.

Medias de las Variables Utilizadas en el Análisis

Variabes	Hombres	Mujeres
Salario	\$588,41	\$510,39
Educación(años)	5.76	5.96
Experiencia(años)	28.31	28.64
Experiencia^2	972	974
Horas trabajadas(horas semanales)	39.38	34.12
Sector empleo	1.60	1.57

Anexo 2. Estimación mediante MCO de la brecha salarial y género en Ecuador, 2021

Tabla 7.

Estimación Conjunta por MCO de la Brecha Salarial y Género, Ecuador 2021

Variable dependiente	Ln(salario)
Variabes explicativas	Coefficientes
Género	-0.16*** (0,01)
Educación	0.1*** (0,002)
Experiencia	0.047*** (0,002)
Experiencia^2	-0.001*** (0,000)
Horas trabajadas (-1)	0.3*** (0,0003)
Sector empleo	-0.36*** (0,01)
Constante	4.36*** (0,04)
R cuadrado	0.374832
R cuadrado ajustado	0.374713
Durbin-Watson stat	1,67

*Nota: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,1; error estándar entre paréntesis

Anexo 3. Estimación mediante MCO de la brecha salarial: Descomposición de Oaxaca, Ecuador 2021

Tabla 8.

Estimación mediante MCO de la brecha salarial: Descomposición de Oaxaca, Ecuador 2021

Variables	Hombres	xm	Mujeres	xf
Educación	0.09***	5,76	0.109***	5,96
Experiencia	0.05***	28,31	0.0406***	28,64
Experiencia ²	-0.0009***	972	-0.00065***	974
Horas trabajadas (-1)	0.023***	39,38	0.04***	34,12
Sector empleo	-0.331024***	1,6	-0.408069***	1,57
Constante	4.39***		3,88***	
R cuadrado	0.316419		0.435275	
R cuadrado ajustado	0.316238		0.435054	
Durbin	1.70		1,74	
Watson stat				

*Nota: ***p<0,01; **p<0,05; *p<0,1

Tabla 9.

Descomposición de Oaxaca-Blinder

Variables	Diferencial betas (B)	xm-xf	Discriminación	Productividad	Brecha salarial
			bm*xm	B*xf	
Educación	-0,019	-0,200	-0,018	-0,11324	
Experiencia	0,0094	-0,330	-0,0165	0,269216	
Experiencia ²	-0,00025	-2,000	0,001704	-0,2435	
Horas trabajadas (-1)	-0,017	5,260	0,12098	-0,58004	
Sector empleo	0,078	0,030	-0,00993	0,12246	
Constante	0,51				
		2,760	0,078254	-0,545104	0,04