

# Revista de Ciencias Sociales

# Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador

**Bucaram Leverone, Rina\***  
**Quinde Rosales, Víctor\*\***  
**Quinde Rosales, Francisco\*\*\***  
**Vera Pianda, Pamela\*\*\*\***

## Resumen

La discriminación afecta a todos los países y limita el desarrollo de las sociedades, Ecuador no es la excepción; se considera al género como un factor determinante a la hora de conseguir empleo. El presente estudio tuvo como objetivo analizar la discriminación de género en el mercado laboral de los graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria de Ecuador, mediante la aplicación de un modelo semi-logarítmico, en conjunto con la corrección de sesgos de Heckman y la descomposición de Oaxaca-Blinder, se evidenció la existencia de brechas salariales. El estudio fue de tipo no experimental, descriptivo y transversal; se utilizó el diseño no probabilístico por cuotas y considera una muestra de 124 graduados. Entre los principales resultados se evidenció la existencia de una brecha salarial entre los graduados del 8,4%; donde el 56% se encuentra explicada por factores no observables atribuibles a la discriminación. Se concluye que los años de educación, experiencia, género, edad, nivel de instrucción del graduado, nivel de instrucción del padre y el tipo de jornada son determinantes significativos del ingreso entre los graduados.

**Palabras clave:** Discriminación; desigualdad; mercado laboral; género; brecha salarial.

---

\* Doctora en Ciencias Ambientales. Maestría en Docencia Superior. Economista Agrícola. Docente Investigadora en la Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador. E-mail: [bucaram@uagraría.edu.ec](mailto:bucaram@uagraría.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4456-7095>

\*\* Magíster en Economía Agraria. Economista Agrícola. Docente y Director del Instituto de Investigaciones de Economía Agrícola y Desarrollo Rural en la Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador. E-mail: [quinde@uagraría.edu.ec](mailto:quinde@uagraría.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9617-8054>

\*\*\* Magíster en Economía con mención en Políticas Públicas y Desarrollo Sostenible. Economista Agrícola. Docente en la Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador. E-mail: [quinde@uagraría.edu.ec](mailto:quinde@uagraría.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9243-3513>

\*\*\*\* Economista con mención en Gestión Empresarial. Asistente de Investigación del Instituto de Investigación de Economía y Desarrollo Rural (INEAR) en la Universidad Agraria del Ecuador, Guayaquil, Ecuador. E-mail: [pamela.vera.pianda@uagraría.edu.ec](mailto:pamela.vera.pianda@uagraría.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5547-6274>

# Gender discrimination in the labor market: A look from the graduates of the Agrarian University-Ecuador

## Abstract

Discrimination affects all countries and limits the development of societies, Ecuador is no exception; Gender is considered a determining factor when it comes to getting a job. The objective of this study was to analyze gender discrimination in the labor market of graduates of the Faculty of Agricultural Economics of the Agrarian University of Ecuador, through the application of a semi-logarithmic model, together with Heckman's bias correction. And the decomposition of Oaxaca-Blinder, the existence of salary gaps was evidenced. The study was non-experimental, descriptive and cross-sectional; the non-probabilistic design by quotas was used and considers a sample of 124 graduates. Among the main results, the existence of a salary gap between graduates of 8.4% was evidenced; where 56% is explained by unobservable factors attributable to discrimination. It is concluded that the years of education, experience, gender, age, level of education of the graduate, level of education of the father and the type of shift are significant determinants of income among graduates.

**Keywords:** Discrimination; inequality; labor market; gender; wage gap.

## Introducción

La desigualdad siempre ha sido uno de los principales problemas para el desarrollo de las sociedades, se encuentra presente en todas partes del mundo, no solo en América Latina; aunque estas han ido disminuyendo con el paso de los años, otras aún persisten, como es el caso de la discriminación salarial (Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2019). Rodríguez-Pérez y Castro-Lugo (2014), manifiestan que el género no debe ser considerado como un problema o causa de desigualdad y agrega que indistintamente de las características particulares que definen a hombres y mujeres todos tienen los mismos derechos, oportunidades y obligaciones.

Al respecto, Rivera y Araque (2019), señalan que la disparidad en las distribuciones se debe a los niveles de productividad, que se encuentra fuertemente relacionada con las dotaciones en capital humano que poseen los individuos. De modo que, factores como: El género, edad, etnia, nivel socioeconómico, entre

otros no inciden sobre la productividad y no son causantes de la desigualdad en las distribuciones.

Antiguamente a las mujeres se les impidió que tuvieran igual nivel de ingresos que los hombres debido a la deficiencia en capital humano (Blau y Kahn, 2000); sin embargo, a pesar que las mujeres cuentan con mejor dotación en capital humano (Ruiz-Ruiz, Noriega-Aranibar y Pease-Dreibelbis, 2021), su retribución no guarda una relación lógica pues siguen percibiendo salarios inferiores al de los hombres.

Paes et al. (2009), argumentan que las brechas de género existentes en el mercado laboral son propias de su ineficiencia, debido a que el individuo no se lo valora por su capacidad productiva, sino por su condición de hombre o mujer.

No obstante, la alta desigualdad de ingresos evidenciada en países latinoamericanos se debe a la distribución no igualitaria de los ingresos (igual fuerza de trabajo empleada igual remuneración) que genera una estructura económica desigual; por ello, es necesario indicar que para el desarrollo de un país o región no basta con garantizar la

generación de empleo, pues se deben generar políticas que frenen la desigualdad que obstaculiza la reducción de la pobreza (Weller, 2012).

Espinoza y Gallegos (2018), exponen que este tipo de desigualdades o discriminaciones se presentan hasta en lo laboral, reciben salarios inferiores en comparación a los hombres, exclusión de ciertas labores por que se asume que no están aptas, o por resultar más costosas al momento de contratarlas, relegándolas a un puesto de trabajo de nivel inferior, aún estando capacitadas.

Por su parte, Carrión-Ayala, Uriguen-Aguirre y Vega-Jaramillo (2021), señalan que a pesar de la superioridad que la mujer ha alcanzado en cuanto a acceso a la Educación Superior y obtención de títulos de tercer y cuarto nivel, esto no ha influido en las brechas salariales. Tarupi (2017), concuerda con Carrión-Ayala et al. (2021), al mencionar que los logros de la mujer en el mercado ecuatoriano siguen sin ser valorados, pues estas se continúan situando en desventaja frente al género opuesto. Salinas et al. (2011); y, Dueñas, Iglesias y Llorente (2016), indicaron que las mujeres continúan siendo empleadas en ocupaciones que han sido feminizadas desde la antigüedad.

En ese mismo contexto, Chávez y Ríos (2014), señalan que la discriminación laboral hacia el género femenino crea una barrera de limitaciones que frenan el desarrollo de la sociedad. Con base en lo antes expuesto, Abramo (2004), acota que la mujer debe dejar de ser vista y señalada por prejuicios, debido a que se ha evidenciado que no solo puede ejercer un rol específico en la sociedad; sino más bien cuenta con la capacidad y el nivel de preparación para obtener roles importantes en la sociedad y en cualquier ámbito.

El mercado laboral ecuatoriano por su parte, se ha caracterizado por la creciente incorporación de la mujer en el mercado laboral durante las últimas décadas, en su objetivo por cumplir con el principio de igualdad en la generación de oportunidades. Al respecto, el Código del Trabajo (2012) de Ecuador, señala de forma teórica al trabajo como un derecho

de los ciudadanos, así como a recibir una remuneración justa que cubra sus necesidades básicas sin discriminación alguna; no obstante, esto no sucede en la práctica, puesto que aún se observan diferencias salariales dadas por el género y no por sus capacidades productivas.

Sin embargo, la desigualdad de género entre hombres y mujeres es una realidad que ha perdurado a través del tiempo, siendo principalmente una discriminación o desventaja de la mujer en la vida pública, generando menos oportunidades en su desarrollo personal y social respecto al hombre (Jiménez, 2017). A pesar de los esfuerzos del estado ecuatoriano, la mujer aún se encuentra en una condición de desigualdad frente al género opuesto; la misma, que se expresa en términos de segregación ocupacional, así como discriminación por sus características observables (Fernández, 2007).

Al respecto, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC, 2022), menciona que, la tasa de empleo adecuado creció en 1,8% a escala nacional. No obstante, el desempleo en las mujeres llegó al 6,5%, mientras que en los hombres alcanzó el 4%; es decir, la mujer presenta más dificultad para conseguir un trabajo en relación a los hombres y ganan un 17% en promedio menos que ellos.

Bajo esta premisa, se pretende determinar el nivel de discriminación de género en el mercado laboral de los graduados de la Facultad de Economía Agrícola, a través de la ecuación minceriana que recoge los determinantes del salario en base a características observables y no observables de cada individuo; con el objetivo de determinar la existencia de brechas salariales y sus causas entre ellas el género.

## **1. Fundamentación teórica**

### **1.1. Capital Humano: Una retórica desde la complejidad**

En la actualidad, se han desarrollado un gran número de investigaciones en torno a

la temática abordada, para lo cual el presente estudio aborda las principales teorías que explican las causas de la brecha de género. La teoría del capital humano, señala que el salario que percibe un individuo en relación de dependencia, se encuentra determinado por las características productivas no observables (nivel de escolaridad, experiencia laboral, habilidades, entre otras). De tal forma, que la brecha salarial se debe única y exclusivamente por las diferencias de inversión en capital humano (Schultz, 1960; Solis et al., 2022; Olivos et al., 2023).

Por su parte, Becker (1962; 1994), señala que a mayor grado de inversión en educación el retorno en términos de capital humano a la sociedad, generará impactos positivos en el crecimiento económico y el bienestar. Razón que, impulsa a los individuos a competir en el mercado laboral por mejores oportunidades, así como a percibir un mejor nivel de ingresos. Ante esto, Mincer (1958) agrega que invertir en capital humano genera mayores retornos en términos de ingresos (salarios) por la mejora en su productividad en el largo plazo. Se ha demostrado que el nivel de ingresos guarda una relación directa con el grado académico.

En tal sentido, el nivel de salarios se encuentra determinado en base a características propias del individuo como: El grado de formación, nivel de experiencia, habilidades, entre otras; en la que se incluyen características observables entre ellas el género que causan variaciones e impulsan al estudio detallado de estas variables en la ecuación (Oaxaca, 1973; Mincer, 1974; 1996).

La evidencia empírica señala que, el grado académico guarda relación directa con el nivel de ingreso; por ello, países en vía de desarrollo como Ecuador hacen énfasis en la inversión en capital humano, con el fin de mejorar la productividad y el nivel de vida de los ecuatorianos. Mientras que, la discriminación de género incide de forma directa en el desempleo al no garantizarse un acceso equitativo de las plazas de empleo (Dillon-Pérez y Espinoza-Fuentes, 2018).

## **1.2. Discriminación de género**

Estudios señalan que ambos generos cuentan con la misma probabilidad de incursión en el campo laboral. Castillo et al. (2020), agregan que, en el contexto ecuatoriano el acceso al mercado de trabajo se encuentra sujeto al grado de experiencia, dinámica económica local, grado de acumulación de capital humano y con menor énfasis al género. Los hallazgos de Zambrano-Mohauad et al. (2019), señalan que, a pesar de la evidente reducción de las brechas salariales entre hombres y mujeres a lo largo del tiempo, aún existen factores que limitan el desarrollo y empoderamiento de la mujer en la sociedad. Entre sus resultados evidencian que durante el periodo analizado la brecha salarial se situó en 9% y se atribuye esta reducción al grado de especialización de la mujer.

Por su parte, Ramos (2021) expone el modelo de probabilidad lineal para determinar el grado de participación femenina en el mercado laboral, en el que indica que el hecho de tener hijos, esposo o pareja, desequilibran la participación femenina en el mercado laboral. Al mismo tiempo, Ramos (2021); así como Castillo y Montes de Oca (2021), describen que la pandemia a causa del Covid-19 causó un retroceso en igualdad de oportunidades para el género.

En términos de la temática abordada, se señalan algunas de las investigaciones que se encuentran relacionadas al estudio de la discriminación de género, como las de Ortiz, Alvarez y Barrera (2017); Espinoza y Gallegos (2018); y, Sánchez, Uriguen y Vega (2021); entre las bases teóricas del estudio se encuentran los aportes de Mincer (1958; 1974; 1996); Schultz (1960); Becker (1962); así como lo referente a la obtención de la metodología que permita determinar la existencia de brechas salariales entre los graduados y sus causas (Forero y Ramírez, 2008; Rivera, 2013; Cepeda, Cardona y Barón, 2014; Rivera y Araque, 2019; Antón et al., 2020; Linthon-Delgado y Méndez-Heras, 2022).

La importancia de este estudio radica en conocer la situación laboral de los graduados y el efecto que causan las variables observables

y no observables en el nivel de ingresos. Además, de conocer las limitaciones existentes en el mercado laboral ecuatoriano para este segmento de profesionales de la Universidad Agraria del Ecuador.

## 2. Metodología

La metodología empleada es de carácter no experimental, descriptivo y transversal. El estudio se centra en analizar la discriminación de género en el mercado laboral, y toma como universo a los graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria del Ecuador sede Guayaquil, de la cohorte correspondiente al periodo 2000-2021. Los datos fueron obtenidos del repositorio de la facultad, en el que se empleó un diseño no probabilístico por cuotas. Por su parte, la muestra seleccionada para el estudio corresponde a 124 graduados.

En el estudio se utilizan datos obtenidos a través de una encuesta en línea, la misma que fue formulada y remitida a través de correos

electrónicos a los graduados, que proporcionó información estadística relevante acerca de su participación en el mercado laboral. Así mismo, se utilizó un extenso bagaje de fuentes secundarias que abordaron el objeto de estudio.

El desarrollo de la mencionada investigación se toma como un modelo de mínimos cuadrados ordinarios con el uso de variables Log – Lin, junto con el método Heckman para corregir el sesgo de selección y la descomposición de Oaxaca - Blinder, con el fin de evidenciar la importancia de la variable género en la ecuación y la existencia de brechas salariales en torno a ella (Blinder, 1973).

La modelación econométrica, es el modelo utilizado en esta investigación y parte de la ecuación tradicional de Mincer (1974), la cual relaciona el salario y sus determinantes, así como señala a la educación, años de experiencia y años de experiencia al cuadrado, como variables relevantes del modelo. No obstante, para la muestra utilizada se emplea la ecuación de Mincer ampliada, tal como se muestra a continuación:

$$\ln(S_i) = \beta_0 + \beta_1 edu + \beta_2 exper + \beta_3 edad + \beta_4 género + \beta_5 inst + \beta_6 inst_p + \beta_7 t\_jornada + \beta_8 sect_p + \mu_i$$

Donde  $S$  corresponde al logaritmo del ingreso mensual  $i$ ,  $\beta$  corresponde a un vector con variables independientes que determinan el nivel del salario (ingreso), en el que se detalla como  $edu$  a los años de educación (escolaridad),  $exper$  años de experiencia,  $inst$  al nivel de instrucción del graduado,  $inst_p$  nivel de instrucción del padre,  $t\_jornada$  tipo de jornada y  $sect_p$  al sector público. Por su parte,  $\mu$  hace referencia al error que incluye factores que no están siendo explicados por las variables independientes del modelo.

Respecto a la ecuación que describe la modelación del salario para graduados, se menciona que, la variable experiencia al cuadrado no es un determinante significativo del ingreso, por tal motivo, es excluida de la ecuación de Mincer ampliada.

Por su parte, es necesario incorporar el método de corrección del sesgo de selección propuesto por Heckman (1979), con la finalidad de evitar estimadores sesgados. En la primera etapa de la ecuación, se incluirán las variables que contengan características individuales de los graduados, que pueden afectar la decisión de participar en el mercado laboral, tales como: Si la persona es jefe de hogar, estado civil, número de cargas familiares. Esto con el fin de calcular la variable Lambda ( $\lambda$ ) que hace referencia a la probabilidad ajustada del individuo.

En la segunda etapa se incluyen al modelo MCO la variable antes calculada con el fin de ajustar el mismo. A continuación, se muestra la ecuación en la cual fue añadida la corrección de sesgos de selección de Heckman:

$$\ln(S_i) = \beta_0 + \lambda * \beta_1 * X_1 + \lambda * \beta_2 * X_1 + \dots + \mu_i$$

Finalmente, se aplica la descomposición de Oaxaca-Blinder (Blinder, 1973), la cual permite distinguir las diferencias salariales por grupos (hombres y mujeres) entre factores observables y no observables. De modo que, la diferencia entre factores observables, se

asocia con variaciones entre las dotaciones de capital humano; mientras que las diferencias en los no observables, se encuentra asociada con la desigualdad (discriminación). La descomposición O-B es la siguiente:

$$s_H - s_M = (x_H - X_M) * \gamma_H + (\gamma_H - \gamma_M) * X_M + (X_H - X_M) * (\gamma_H - \gamma_M)$$

### 3. Estimación de brechas salariales entre los graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria de Ecuador.

En este apartado se presentan los principales resultados de la estimación de brechas salariales entre los graduados de la Facultad de Economía Agrícola, por su parte, la ecuación crea un proceso discriminatorio, en el cual se estima la ecuación de Mincer por Mínimos Cuadrados Ordinarios usando como muestra a los graduados que participan en el mercado laboral.

Cabe destacar, que se cumplieron los supuestos básicos del modelo, y todas las variables mostraron significancia, las variables fueron validadas con un máximo del 15% y se utilizó como variable dependiente los logaritmos mensuales del ingreso, en el que se evidenció que el mismo se ve afectado por los años de educación, experiencia, edad, género, nivel de instrucción del graduado refiriéndose a su último grado alcanzado, grado de instrucción del padre, tipo de jornada, y el sector en el que se desempeña.

No obstante, la experiencia al cuadrado de los individuos de forma conjunta no incide en el nivel de ingresos, debido a la alta correlación con la variable años de experiencia. En la Tabla 1, se observa que los años de educación y el género presentan coeficientes negativos, que indican que un año adicional de educación reduciría el ingreso en 2,7%, y por el hecho de ser mujer este se ve afectado

alrededor del 24% frente al género contrario; por su parte, la experiencia, edad, y el grado académico, presentan signo positivo, lo que indica que quienes tengan un año adicional de edad, experiencia y posean un mayor grado académico, recibirán en promedio un salario mayor. Al mismo tiempo, un mayor grado de educación del padre produce un impacto positivo en el nivel de ingreso de los profesionales; un aspecto importante a resaltar es el efecto positivo que genera trabajar en el sector público con jornada completa.

**Tabla 1**  
**Determinantes del salario de graduados**

Variable	Coficiente
Edu	-0.0274
Exper	0.0466***
Edad	0.0252
Género	-0.2445***
<i>Inst</i>	0.3504***
<i>Inst<sub>p</sub></i>	0.1494***
<i>T_jornada</i>	0.2885**
<i>Sect<sub>p</sub></i>	0.1410
Constante	5.8999***

**Nota:** Los (\*) señalan el nivel de significancia de la variable \*\*\* 1% y \*\* 5%.

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

Con el fin de corregir problemas de sesgos de selección, que nacen al excluir de la muestra a la población inactiva en el mercado laboral, y evitar estimadores sesgados, se aplicó el método de Heckman en sus 2 etapas. En la Tabla 2, se observa la ecuación de participación en el mercado laboral para todos los graduados, la misma que incluye a las variables que inciden en la decisión de participar en el mercado laboral. Como variable dependiente se coloca la variable participa (1 si esta empleada; 0 si no lo está), y las variables independientes que muestran significancia y condicionan la decisión de participar son: El estado civil de los graduados y el ser jefe de hogar.

**Tabla 2**  
**Ecuación de participación en el mercado laboral**

Variable	Coficiente
Ecivil	0.069858*
J_hogar	0.407327***
Constante	0.255124***

**Nota:** Los (\*) señalan el nivel de significancia de la variable \*\*\* 1% y \* 10%.

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

Es decir, que indistintamente del género si el individuo es casado o vive en unión libre, tiene una probabilidad de participar en el mercado laboral del 6,98%, y quienes sean jefes de hogar tienen en promedio un 40,7% más de posibilidad de insertarse en el mercado laboral ecuatoriano que los demás graduados.

Por su parte, la necesidad de corregir el sesgo de selección lo determina la variable lambda, cabe indicar que esta variable resultó significativa, de modo que, se infiere que existen problemas de selección en la muestra; por ello, para analizar el mercado laboral de los graduados es necesario realizar la corrección del sesgo de selección con el fin de no obtener resultados sesgados.

Los resultados de la ecuación de Mincer se detallan en la Tabla 3, y es necesario indicar que el modelo se corrigió por el

método de selección en la cual la variable  $Sect_p$  no resultó significativa y fue excluida del modelo planteado. De forma general, se observa que un año adicional de educación afecta el ingreso mensual de los graduados y lo reduce en 2,7%; por otra parte, el aumento de un año de experiencia laboral incrementa en un 4,4% el ingreso de los individuos.

**Tabla 3**  
**Ecuación salarial corregida el sesgo de selección**

Variable	Coficiente
Edu	-0.0268
Exper	0.0443***
Edad	0.0259
Género	-0.2851***
<i>Inst</i>	0.3910***
<i>Inst<sub>p</sub></i>	0.1601***
<i>T_jornada</i>	0.2944**
Lambda ( $\lambda$ )	2.0415**
Constante	5.8880***

**Nota:** Los (\*) señalan el nivel de significancia de la variable \*\*\* 1% y \*\*5%.

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

De acuerdo con el modelo planteado, la edad presenta un impacto positivo en la generación de ingresos, lo que indica que un año adicional de vida aumenta el ingreso en 2,59%; sin embargo, la mujer por su condición es penalizada y recibe una retribución salarial menor en comparación al género opuesto del 28,5%. Por otra parte, el nivel de instrucción del graduado y el nivel de instrucción del padre, afectan de forma positiva el ingreso de los profesionales en 39% y 16%, respectivamente. Un aspecto importante a resaltar es el efecto positivo que genera el tipo de jornada laboral en el ingreso, puesto que observa que quienes trabajan la jornada completa recibirán una retribución salarial mayor respecto a quienes trabajan a jornada parcial.

En la Tabla 4, se describen los resultados

de forma más detallada para ambos géneros. En la misma se señala que la experiencia laboral beneficia más a los hombres que las mujeres en 4,1%; mientras que el nivel de instrucción del graduado beneficia más a los hombres respecto de las mujeres en un 91,4%. Un aspecto

importante a resaltar, es el impacto positivo que genera el nivel de instrucción alcanzado por el padre y el desempeñar actividades del sector público que lo incrementan en alrededor del 20% y 27%, respectivamente para el género femenino.

**Tabla 4**  
**Ecuación de salarios por género corregido por sesgo de selección**

Variable	Mujer	Hombre
Exp	0.055634***	0.057992***
Inst	0.275703**	0.527811***
Inst <sub>p</sub>	0.198459***	-
Sect <sub>p</sub>	0.267605**	-
T_jornada		0.422425*
Lambda (λ)	1.950358*	-
Constante	5.756127***	6.090391***

**Nota:** Los (\*) señalan el nivel de significancia de las variables \*\*\* 1%, \*\* 5% y \* 10%.

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

En cuanto al tipo de jornada esta recompensa únicamente al género masculino, estos perciben un 42% adicional tomando como base a quienes trabajan a jornada parcial. La variable lambda mostró significancia solo para el género femenino indicando problemas de selección por lo cual fue corregido.

Los resultados de la descomposición de Oaxaca-Blinder evidenciados en la Tabla 5, muestran que el salario mensual promedio

de las mujeres representa el 92,6% del salario de los hombres; es decir, que sí existen brechas salariales entre los graduados y esta brecha corresponde al 8,4%, la misma que se encuentra a favor del género opuesto. El coeficiente de atributos resultó significativo, lo que señala que el salario está determinado por los atributos (capital humano), los hombres seguirían percibiendo salarios superiores al de las mujeres y esta brecha se acrecentaría.

**Tabla 5**  
**Descomposición de Oaxaca-Blinder**

Variable	Hombres	Mujeres
Ln salarios mensuales promedios	7.010678	6.489164
Diferencia salarial		0.521514
Atributos-dotaciones		0.22951
Discriminación		0.29200

**Fuente:** Elaboración propia, 2023.

Por su parte, el coeficiente de discriminación es positivo e indica que los factores no observables que no han sido

identificados entre los graduados, determinan la mayor parte de estos ingresos. Por último, el efecto de los factores no explicados

(discriminación), representa el 56% de los salarios mensuales de las mujeres, es decir, que en ausencia de la discriminación el salario mensual de las mujeres debería ser mayor al percibido.

## Conclusiones

Con el paso de los años el aumento de la participación de la mujer en el mercado laboral ha aumentado y con ello, la latente preocupación por mejorar su grado de preparación y buscar un lugar en la vida pública. Sin embargo, aún existen barreras estructurales que limitan su empoderamiento y desarrollo en la sociedad.

En este estudio se evidencia la situación de desventaja en que se encuentra la mujer en el mercado laboral respecto al género opuesto; y se señala que la experiencia al cuadrado no es un determinante significativo del ingreso para el segmento analizado y fue eliminada del modelo por su alta correlación con la variable años de experiencia a fin de evitar resultados sesgados; adicionalmente, se señala que la mayor parte de la muestra empleada son recién graduados, no superan los 30 años de edad, y en promedio estos cuentan con no más de 5 años de experiencia.

Por su parte, la experiencia, años de educación y el nivel de instrucción del padre, generan un efecto positivo en las retribuciones salariales, esto confirma que la remuneración no solo está dada por el grado de instrucción, sino por las dotaciones en capital humano; y se deduce que el grado de interacción del padre en el mercado, facilita e incrementa la posibilidad de colocar en empleos mejor remunerados a sus hijos. Por otra parte, la edad es un factor significativo determinante del ingreso de los graduados, que permite afirmar que el segmento joven posee menor probabilidad de devengar ingresos altos.

Las estimaciones realizadas por su parte, permitieron identificar una brecha salarial del 8,4% a favor de los hombres, en el cual, se estima que el 56% de esta diferencia se encuentra asociada al factor discriminatorio

que no hace alusión a las diferencias dadas por dotación en capital humano; sino a factores no observables que no han sido considerados en este estudio.

Se concluye que, para la muestra analizada los años de educación, experiencia, género, edad, nivel de instrucción del graduado, nivel de instrucción del padre, y el tipo de jornada son en su conjunto determinantes significativos de las retribuciones salariales.

## Referencias Bibliográficas

- Abramo, L. (2004). ¿Inserción laboral de las mujeres en América Latina: Una fuerza de trabajo secundaria? *Revista Estudios Feministas*, 12(2), 224-234. <https://doi.org/10.1590/S0104-026X2004000200013>
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez-Moreno, J., y Lara, N. (2020). Brecha salarial de género en los sectores público y privado del Ecuador. *X-Pendientes Económicos*, 4(9), 48-63.
- Becker, G. S. (1962). Investment in Human Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49. <http://dx.doi.org/10.1086/258724>
- Becker, G. (1994). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education*. The University of Chicago press.
- Blau, F. D., y Kahn, L. M. (2000). Gender differences in pay. *Journal of Economic Perspectives*, 14(4), 75-97. <https://doi.org/10.1257/jep.14.4.75>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Carrión-Ayala, V. E., Uriguen-Aguirre, P. A., y Vega-Jaramillo, F. Y. (2021).

- Brecha salarial de género de los recién graduados universitarios que ingresan al mercado laboral. *Polo del Conocimiento*, 6(9), 352-361. <https://polodelconocimiento.com/ojs/index.php/es/article/view/3031>
- Castillo, D. C., Ordoñez, C. G., Ordoñez, A. L. D. R., y Orbe, M. P. (2020). Género y empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Journal of Business and Entrepreneurial Studies*, 4(1), 2-12.
- Castillo, S. N., y Montes de Oca, Y. (Coords.) (2021). *Gestión, Innovación y Calidad: Una mirada desde las Ciencias Administrativas y Económicas en América Latina*. Editorial Grupo Compás. <http://142.93.18.15:8080/jspui/handle/123456789/663>
- Cepeda, L., Cardona, L., y Barón, J. D. (2014). La brecha salarial de género entre los universitarios recién titulados ¿Qué tanto influye el tipo de carrera universitaria? *El Trimestre Económico*, LXXXI(322), 441-477.
- Chávez, N. M., y Ríos, H. (2014). Discriminación salarial por género “Efecto Techo de Cristal”. Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45. <https://doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Código del Trabajo de 2012. Última modificación 26 de septiembre de 2012 (Ecuador).
- Dillon-Pérez, F. X., y Espinoza-Fuentes, D. E. (2018). Empleabilidad en el Ecuador desde una perspectiva de género. *Revista CienciAmérica*, 7(2), 2-12. <http://dx.doi.org/10.33210/ca.v7i2.192>
- Dueñas, D., Iglesias, C., y Llorente, R. (2016). ¿Por qué las mujeres no se distribuyen de forma homogénea en el mercado de trabajo español? El “efecto rechazo” y el “efecto atracción”. *Trimestre Económico*, 83(330), 340-361. <https://doi.org/10.20430/ete.v83i330.202>
- Espinoza, M. A., y Gallegos, D. D. P. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*, 39(23), 32-46. <https://www.revistaespacios.com/a18v39n23/18392332.html>
- Fernández, A. (2007). Desigualdad de género. La segregación de las mujeres en la estructura ocupacional. *La Ventana. Revista de Estudios de Género*, 3(25), 140-167.
- Forero, N. Y., y Ramírez, M. (2008). Determinantes de los ingresos laborales de los graduados universitarios en Colombia: Un análisis a partir de la Herramienta de Seguimiento a Graduados. *Revista de Economía del Rosario*, 11(1), 62-91. <https://revistas.urosario.edu.co/index.php/economia/article/view/1124>
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection as a specification error. *Econometrica*, 47, 153-161.
- Instituto Nacional de Estadísticas y Censos – INEC (2022). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), anual 2022. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLERO/2022/Anual/Bolet%C3%ADn%20t%C3%A9cnico%20anual%20enero-diciembre%202022.pdf>
- Jiménez, P. J. (2017). La desigualdad de género en el mercado laboral. *Revista de Información Laboral*, (6), 66-76.
- Linthon-Delgado, D. E., y Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 2-21. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Mincer, J. (1958). Investment in human capital and personal income distribution.

- Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302.
- Mincer, J. A. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. National Bureau of Economic Research.
- Mincer, J. (1996). Economic development, growth of human capital, and the dynamics of the wage structure. *Journal of Economic Growth*, 1(1), 29-48. <https://doi.org/10.1007/BF00163341>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Olivos, L. M., Olivos, M. A., Cortez, F., y Campos, J. A. (2023). Perspectivas de la gestión del talento humano en el sector público de Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXIX(1), 277-288. <https://doi.org/10.31876/rcs.v29i1.39752>
- Organización Internacional del Trabajo - OIT (2019). *La brecha salarial entre hombres y mujeres en América Latina: En el camino hacia la igualdad salarial*. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/---ro-lima/documents/publication/wcms\\_697670.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-/americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf)
- Ortiz, H. D., Alvarez, E. M., y Barrera, C. D. (2017). La discriminación laboral por género en el sector servicios de Ambato. *Revista Científica Hermes*, 18, 279-289. <http://dx.doi.org/10.21710/rch.v18i0.311>
- Paes, R., Ferreira, F. H. G., Molinas, J. R., y Saavedra, J. (2009). *Measuring Inequality of Opportunities in Latin America and the Caribbean*. World Bank Publications. <https://openknowledge.worldbank.org/entities/publication/eec64cd5-b733-563e-a0bd-0c23ab8df40e>
- Ramos, T. (2021). Determinantes de la participación laboral femenina en Ecuador: Aplicación de un modelo de probabilidad lineal (GLM) en los años 2018 y 2020. *X-Pedientes Económicos*, 5(11), 33-39. [https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes\\_Economicos/article/view/69](https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/69)
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Revista Analitika*, 5(1), 8-20.
- Rivera, J., y Araque, W. (2019). La discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano: Oportunidades y desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 119-130. <https://doi.org/10.47550/RCE/29.1.5>
- 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), 656-680. <https://doi.org/10.22136/est002014392>
- Ruiz-Ruiz, M. F., Noriega-Aranibar, M. T., y Pease-Dreibelbis, M. A. (2021). Brecha de género en la graduación de ingenieras industriales peruanas. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, XXVII(4), 341-360. <https://doi.org/10.31876/rcs.v27i4.37277>
- Salinas, P., Reyes, C., Romani, G., y Ziede, M. (2011). Mercado laboral femenino. Un estudio empírico, desde la perspectiva de la demanda, en la región minera de Antofagasta, Chile. *Innovar*, 20(38), 125-137. <https://revistas.unal.edu.co/index.php/innovar/article/view/22389/23285>
- Sánchez, P., Uriguen, P., y Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial: Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 49-54. <https://doi.org/10.26423/rctu.v8i1.544>

- Schultz, T. W. (1960). Capital formation by education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583. <http://dx.doi.org/10.1086/258393>
- Solis, M. A., Palomino, M. R., Alanya-Beltran, J., y Vera, G. G. (2022). Recursos humanos y gestión empresarial en Ingelectros Perú S. A. en Los Olivos-Perú. *Revista de Ciencias Sociales (Vè)*, XXVIII(E-5), 210-219. <https://doi.org/10.31876/rcs.v28i.38157>
- Tarupi, E. (2017). El capital humano y los retornos a la educación en Ecuador. *Estudios de la Gestión: Revista Internacional de Administración*, (1), 83-93. <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/571>
- Weller, J. (2012). *Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina*. Cepal-División de Desarrollo Económico. <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/5355>
- Zambrano-Mohauad, G. A., Ramírez-Alfonso, K. R., Mendoza-Velez, M. E., Pambabay-Calero, J. J., Bauz-Olvera, S. A., y Nieto-Wigby, J. R. (2019). Modelización Econométrica mediante mínimos cuadrados ordinarios para la detección de factores determinantes del salario en la ciudad de Cuenca-Ecuador. *Revista Tecnológica Espol*, 17(1), 2-14. <http://www.revistas.espol.edu.ec/index.php/matematica/article/view/540>