



# Revista Venezolana de Gerencia



Como citar: Bucaram-Leverone, R., Quinde-Rosales, V., Quinde-Rosales, F., y Vera Pianda, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(102), 680-692. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.102.15>

Universidad del Zulia (LUZ)  
Revista Venezolana de Gerencia (RVG)  
Año 28 No. 102, 2023, 680-692  
ISSN 1315-9984 / e-ISSN 2477-9423



# Discriminación de género en el mercado laboral\*

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

## Resumen

La disparidad salarial en Ecuador, es una realidad latente y palpable que frena y obstaculiza el desarrollo pleno de la mujer dentro de la sociedad. El propósito del presente estudio es analizar la existencia de brechas salariales de género entre los economistas graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria del Ecuador durante el período 2000-2021, empleando los datos recolectados a través de encuestas realizadas a 472 graduados estudiados. La metodología utilizada parte de un razonamiento inductivo bajo un enfoque empírico-analítico, con el fin de cumplir el objetivo de investigación, se utilizó la ecuación de Mincer y la descomposición salarial propuesta por Oaxaca-Blinder. Los resultados señalan la existencia de discriminación de género en el mercado laboral ecuatoriano y un diferencial salarial entre los graduados de la Facultad de Economía Agrícola. Se concluye que las disparidades salariales se deben a problemas culturales, y no a la falta de preparación de los graduados; el conocimiento generado sobre la temática representa un aporte para la formulación de políticas públicas que enmienden la deuda con los sectores de la sociedad discriminados.

**Palabras clave:** Brecha salarial; discriminación; segregación ocupacional; género.

---

**Recibido:** 26.10.22

**Aceptado:** 14.01.23

\* Este artículo es resultado del proyecto de Investigación denominado: Discriminación de Género en el Mercado Laboral, financiado por la Universidad Agraria del Ecuador, como parte del proyecto Institucional de Investigación llevado a cabo por la Facultad de Economía Agrícola.

\*\* Ingeniera, PhD en Ciencias Ambientales, docente-investigador, Universidad Agraria del Ecuador. Ecuador. Email: [rbucaram@uagraria.edu.ec](mailto:rbucaram@uagraria.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4456-7095>

\*\*\* Economista, Máster en Economía Agrícola, docente- investigador, Universidad Agraria del Ecuador. Ecuador. Autor por correspondencia Email: [vquinde@uagraria.edu.ec](mailto:vquinde@uagraria.edu.ec), ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9617-8054>

\*\*\*\* Economista, Máster en Economía con Mención en Políticas Públicas y Desarrollo Económico, docente-investigador, Universidad Agraria del Ecuador. Ecuador. Email: [fquinde@uagraria.edu.ec](mailto:fquinde@uagraria.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9243-3513>

\*\*\*\*\* Economista con Mención en Gestión Empresarial, Asistente de Investigación-Universidad Agraria del Ecuador. Ecuador. Email: [Pamela.vera.pianda@uagraria.edu.ec](mailto:Pamela.vera.pianda@uagraria.edu.ec) ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5547-6274>

# *Gender Discrimination in the Labor Market. A case study for graduates of the Agricultural Economics Faculty*

## **Abstract**

The wage disparity in Ecuador is a latent and palpable reality that slows down and hinders the full development of women within society. The purpose of this study is to analyze the existence of gender wage gaps among economists graduated from the Agricultural Economics Faculty of the Universidad Agraria del Ecuador, using data collected through surveys of 472 studied graduates. The methodology used is based on an inductive reasoning under an empirical-analytical approach, in order to meet the research objective, the Mincer equation and the salary decomposition proposed by Oaxaca-Blinder were used. The results indicate the existence of gender discrimination in the Ecuadorian labor market and a salary differential among graduates of the Agricultural Economics Faculty of around 18.7%, within which, 59% of the gap is attributed to market discrimination. It is concluded that salary disparities are due to problems of idiosyncrasy, and not to the lack of preparation of graduates. The contributions generated to society are valued based on the contribution of literary and empirical evidence of the conditioning factors of salary and the elements that cause the wage gap in the current century.

**Keywords:** Wage gap; discrimination; occupational segregation; gender.

## **1. Introducción**

Apesar de la creciente participación de las mujeres en la fuerza laboral mundial, aún se observan desigualdades en el mercado laboral, lo que señala claramente, que estos avances en el ámbito laboral no han contribuido en lograr frenar las disparidades salariales que giran en torno a sus características observables y no observables, pues, la brecha salarial en países desarrollados y subdesarrollados sigue siendo considerable. No obstante, sus causas siguen siendo objeto de estudio hasta la actualidad, motivo por el cual, diversos

autores coinciden al señalar como principal causa de desigualdad al capital humano.

Recientes investigaciones sobre desigualdades salariales señalan, que estas diferencias no solo se deben a las diferencias otorgadas por dotaciones en capital, de modo que, estas podrían estar influenciadas por la estructura salarial predefinida de cada país (Blau y Kahn, 1996; Grybaite, 2006). Desde una mirada a los países latinoamericanos, los elevados niveles de desigualdad en los ingresos, son producto de una distribución no igualitaria de los mismos, que genera una estructura económica

desigual (Weller, 2012).

Durante el periodo 2007-2017 se emplearon estrategias encaminadas a reducir la desigualdad del ingreso de género en Ecuador, por su parte, la política de gobierno de ese momento estaba fuertemente encaminada a erradicar el analfabetismo y aumentar el nivel de educación en la población, con el afán de promover un libre acceso a la educación y generar igualdad de oportunidades. En este contexto, Rivera y Araque (2019), analizaron el comportamiento de la brecha salarial de género en el mercado laboral ecuatoriano entre los periodos 2007, 2012 y 2017, con el fin de evidenciar el efecto generado por las políticas implementadas.

La aplicación de la descomposición salarial de Oaxaca-Blinder permitió demostrar que la brecha salarial en el año 2007 era de alrededor del 26%; no obstante, durante los primeros 5 años de ejecución las políticas no generaron un efecto positivo en el mercado laboral, y consecuentemente originaron el aumento de la brecha en un 4%, este producto de la especialización de la población que ya tenía educación. Sin embargo, a partir del último periodo se evidenció una disminución histórica de la brecha salarial del 11%, demostrando que las mejoras en educación han contribuido exponencialmente en el decrecimiento de la brecha en el tiempo.

Sin embargo, los cambios realizados en la reforma laboral, posterior a la década analizada, señalaron a la flexibilización del trabajo como medida para combatir los elevados índices de desempleo que, por el contrario, han generado un retroceso en temas de discriminación situando la brecha por encima de su promedio 20%, además, de haber contribuido al deterioro del

progreso económico del país.

El gobierno actual trabaja fuertemente en campañas de concientización para la erradicación de la discriminación de género en el país, motivo que llevó a presentar la agenda nacional para la igualdad de género 2021-2025, que tiene como finalidad servir de instrumento para la generación de políticas públicas que reduzcan las brechas de desigualdad que ubican al país en el puesto 41, en lo que se refiere a los 146 países de América Latina y el Caribe con mayor brecha de género.

Ante estos planteamientos, se traza como objetivo de investigación el análisis de existencia de brechas salariales entre los economistas graduados de la Facultad de Economía Agrícola de la Universidad Agraria del Ecuador de las sedes Guayaquil y Milagro, tomando como objeto de estudio a los 472 economistas graduados durante el periodo 2000-2021. Dentro del cual, se abordan elementos como la discriminación de género, segregación ocupacional y sectorial, y a la inversión en educación, como causas principales de desigualdad para la cohorte analizada.

El estudio se enmarca en el empleo del razonamiento inductivo, con la aplicación de estimaciones econométricas para determinar la existencia de brechas salariales. Con base en los argumentos establecidos por diversos autores, que señalan a la descomposición salarial como el mejor método para estimar el diferencial salarial. El desarrollo de la mencionada investigación se toma como un modelo de mínimos cuadrados ordinarios, con el uso de variables dicotómicas, dentro del cual, la variable regresada responde a una variable logarítmica y de forma posterior, se aplica la descomposición

de Oaxaca – Blinder para evidenciar la existencia o no de brechas salariales entre graduados y el valor atribuible a factores observables y no observables que la causan.

## 2. Perspectiva teórica y conceptual de la discriminación laboral

En esta sección se presentan los principales aportes generados en base a las temáticas que explican las disparidades salariales en el mercado laboral conforme se muestra a continuación:

### 2.1. Una mirada a la discriminación de género

El término discriminación es concebido dentro de la sociedad y en el marco laboral como el trato desigual hacia una persona por razones tales como: género, políticas, sociales, religiosas, entre otras. Al respecto, el Organismo Internacional ONU Mujeres (2022), señaló a la discriminación como un fenómeno generalizado que responde a un comportamiento conductual y a una violación de los derechos humanos de las personas, que otorga una desventaja inmerecida específicamente a las mujeres con base en prejuicios cognitivos creados por la sociedad.

En los últimos años, los estudios de tipo discriminatorios han crecido y generado grandes aportes respecto al tema y sus causas. Dentro del cual, diversos autores señalan que la discriminación de género es aún mayor en países que se encuentran en vías de desarrollo y se torna evidente en términos de la fuerza laboral empleada (Bobbitt-Zeher 2011; Channar et al, 2011;

Fransen et al, 2012). En este sentido, Horbath y Gracia (2014), exponen que en el mercado laboral la discriminación, por razones atribuibles al género, son producto de creencias culturales propias de cada país.

Al respecto, estudios recientes señalan a la discriminación laboral como un impedimento para lograr la igualdad de género. En los que destaca el aporte generado por Cuberes y Teignier (2014), quienes basándose en la revisión literaria la falta de una conexión lógica, entre las teorías y las ecuaciones estimadas, que expliquen el efecto del crecimiento sobre la desigualdad de género y viceversa.

Aunado a esto, Cavalcanti y Tavares (2016), expusieron que la brecha salarial y el ingreso per cápita mantienen una relación inversamente proporcional, es decir, que el aumento de la brecha genera un efecto negativo que repercute en la otra variable. En la misma línea de investigación, Hara (2018), señala a la discriminación como principal causante de las disparidades salariales en torno al género, Cuberes y Teignier (2018), amplía el estudio anterior y lo traslada al entorno macroeconómico empleando modelaciones econométricas para el estudio de brechas de género en 37 países europeos, demostrando que las brechas generan una pérdida de la producción total de alrededor del 13.2%, denotando una mayor brecha por la caída de la productividad en la región norte.

Al analizar la discriminación de género en el mercado de Myanmar, Paez y Tin (2021) empleando la metodología propuesta por Oaxaca-Blinder, precisan hallazgos que señalan evidencias claras de la existencia de segregación ocupacional, denotando que el mercado señala y predefine las actividades que deben ser realizadas

por las mujeres y demuestran que las disparidades salariales son causadas por el género, edad, grado académico, sector económico y tipo de ocupación.

Referente al género, las mujeres son mayormente afectas económicamente en su remuneración únicamente por su condición de género. La edad brinda mayores retornos a la población mayor, lo que refleja la afectación al segmento más joven. En cuanto al grado académico, se obtuvo que esté genera retornos directamente proporcionales al grado de inversión realizada en la educación y beneficia más a la mujer que a su contraparte, entre sectores la brecha es más amplia entre géneros y atribuye este crecimiento mayormente al cargo desempeñado. Concerniente a la ocupación se señala una brecha a favor del género femenino, donde son mayormente empleadas en puestos directivos y gerenciales.

## **2.2. Segregación ocupacional y sectorial ¿Un binomio generador de desigualdad?**

Han sido numerosas las teorías que han tratado de explicar la segregación durante los últimos años, motivo que ha impulsado su estudio desde diversos enfoques. No obstante, la revisión literaria se centra únicamente en los aportes generados por la teoría económica, que aborda la segregación desde la perspectiva del género.

La teoría económica nace de la crítica realizada a la teoría neoclásica que coloca a la educación como principal causante de discriminación y diferencias compensatorias en el mercado laboral. En este sentido, la teoría económica refuta lo promulgado por la teoría neoclásica, al señalar que la distribución

desigual del ingreso no es producto de la dotación en capital humano que genera la educación, poniendo en manifiesto que la brecha entre géneros se debe a la segregación ocupacional y sectorial propia del mercado, que condiciona el empleo de hombres y mujeres dentro de la sociedad.

Ante esta premisa, se presentan estudios que explican con base en la evidencia empírica la relación planteada, señalando la existencia de una relación directa entre los tipos de segregación mencionados y la desigualdad.

Autores como Huffman y Cohen (2003); Gosse y Ganesh (2004), afirman que la segregación ocupacional, en conjunto con la sectorial, coloca a la mujer en una situación de desventaja frente a su género opuesto, que obstaculiza su pleno desarrollo dentro de la sociedad y a la vez impulsa al empobrecimiento del género. Aunado a esto, Fernández-Huerta (2010), agrega que las ocupaciones dominadas por mujeres son propensas a ser infravaloradas, es así, como se relaciona a la segregación ocupacional y sectorial con una baja generación de oportunidades laborales y de ingresos para el género femenino.

Por su parte, Ibañez (2010), en su trabajo, precisan que los tipos de segregación estudiados se han creado basándonos en factores sociales y culturales, mostrando investigaciones recientes realizadas por Odriozola y Begoña (2016); Hedija (2017); Maldonado (2020), que la desigualdad salarial se expresaba en términos de segregación por parte de los empleadores, al discriminar a los individuos de ciertas labores u sectores productivos a las mujeres por sus características observables, más no por su capacidad productiva.

### 2.3. Inversión en educación como causa de desigualdad salarial

Mincer (1958), describe a la educación como una forma de inversión, que genera un bien individual con valor acumulativo a los individuos que la posean. En función de lo señalado, la teoría del capital humano parte del enfoque económico de la educación, que trata al proceso de formación como un activo generador de riqueza, que beneficia a los individuos y a la sociedad en la generación de bienestar y crecimiento económico, de ahí, que se señala la relación de la educación con la productividad.

Los argumentos expuestos por Schultz (1960), son las bases que conllevan a comprender de mejor forma la concepción teórica de la teoría del capital humano. El autor considera la educación como puente entre la pobreza y el crecimiento económico de un país, y señala que una mayor inversión en capital humano genera un mayor retorno a los individuos en términos de ingresos, por mejoras en su nivel productivo, hecho que los impulsa a competir en el mercado laboral por la búsqueda de mejores oportunidades. Además, menciona que el nivel de retribución percibido por un individuo en relación de dependencia, se encuentra en función de las características productivas (habilidades y destrezas) adquiridas durante su formación.

Sin embargo, existen estudios que señalan a la desigualdad educativa como un factor generador de desigualdad social que beneficia más a unos y menos a otros. Ante esto, Becker (1962), menciona que la desigualdad atribuida a la educación se debe únicamente a

las diferencias en inversión de capital humano, que constituye un factor diferenciador en el mercado. En esa misma línea investigativa, Mincer (1974) y Becker (1994), sostienen que la brecha salarial, producto de la distribución desigual del ingreso, se encuentra explicada de forma parcial por las dotaciones en capital humano; sin embargo, la parte no explicada se debe a otros factores distintos a la educación y a la experiencia que deben ser analizados. Las consideraciones de Mincer (1996), a la teoría del capital humano, conllevan a su reformulación, al evidenciar a través del empleo de estimaciones econométricas, que la disparidad salarial no es solo producto del grado de dotación de los individuos, y propone el estudio de la variable género al presenciar en su estudio serios indicios de disparidades en torno a ella.

El género es entonces uno de los factores que generan afectaciones salariales, Ecuador no escapa de esta realidad comprobándose en el estudio de Lucero (2019) que el género influye en las diferencias salariales entre hombres y mujeres, siendo las mujeres la población desfavorecida al reducirse su retribución en un 20,7% respecto a los hombres. La teoría demuestra que la educación y la experiencia laboral han sido factores que han explicado la brecha salarial desde mediados del pasado siglo.

### 3. Precisión metodológica del modelo

El modelo empleado en la presente investigación parte del modelo de regresión uniecuacional de Mincer (1974), que relaciona el capital humano con el nivel de retribución percibido, donde señala a la educación y a la experiencia

laboral como variables representativas del modelo. No obstante, para efectos de este estudio se emplea la ecuación de Mincer en su versión ampliada, como se señala a continuación:

$$\ln(S_i) = \beta_0 + \beta_1 X_i + \beta_2 X_{i2} + \beta_3 D_i + \mu_i$$

(Ecuación 1)

Donde corresponde a la variable regresada logaritmo del ingreso mensual  $i$ , responde a un vector con variables determinantes del nivel de ingresos, al vector con variables dicotómicas. Por su parte, hace referencia al error que incluye factores que no han sido explicados por las variables predictoras del modelo.

Posteriormente, con la finalidad de complementar el trabajo propuesto, se aplica la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), a fin de distinguir si las diferencias salariales entre hombres y mujeres se deben a las dotaciones dadas en capital humano o por efecto de la discriminación salarial, propia del mercado laboral. Dentro del cual, las ecuaciones son estimadas de forma individual, de forma que, la diferencia salarial se expresa como:

$$\ln(w_m) - \ln(w_f) = X'_m b_m - X'_f b_f$$

(Ecuación 2)

Donde:

$\ln(w_m) - \ln(w_f)$  hace referencia a las medias del logaritmo mensual de las mujeres y hombres,  $X_m X_f$  contienen vectores con las medias de las variables determinantes del salario para hombres y mujeres y los  $b_m b_f$  hacen alusión a los coeficientes estimados.

#### 4. Estudio de la brecha salarial de género en los economistas graduados de la Facultad de Economía Agrícola

En esta sección se presentan los hallazgos evidenciados en la estimación de brechas salariales de género entre los economistas graduados de la Facultad de Economía Agrícola, la ecuación, por su parte crea un proceso discriminatorio, dentro del cual, se estima la ecuación salarial por Mínimos Cuadrados Ordinarios con el segmento de graduados que forman parte del mercado laboral. Es necesario indicar, que todas las variables mostraron significancia y se cumplieron todos los supuestos básicos del modelo. Adicionalmente, se explica que, el nivel de ingresos se encuentra en función de las variables: escolaridad, experiencia laboral (años), género, edad, cargas familiares, estado civil (soltero-casado), estrato social (medio), grado académico, tipo de jornada y el sector en el que se desenvuelven.

Es necesario recalcar que, la experiencia al cuadrado no es significativa para el modelo y no incide en el nivel de ingresos percibidos para el segmento analizado, como resultado de la escasa acumulación de experiencia, tomando en consideración la inserción tardía de los jóvenes al mercado laboral en Ecuador. No obstante, mostró rendimientos decrecientes conforme a lo señalado por la teoría de (Mincer, 1974). El resultado de la estimación salarial se muestra en la Tabla 1.

**Tabla 1**  
**Estimación salarial**

Variable	Coficiente	
Escolaridad (años)	-0.0140	***
Experiencia	0.0124	***
Género	-0.0786	*
Edad	0.0201	***
Cargas familiares	0.0427	
Soltero	0.1264	**
Casado	0.1222	**
Estrato económico medio	0.1819	***
Maestría	0.1882	***
Tipo de jornada	0.2815	***
Sector público	-0.1491	**
Sector Privado	-0.3052	***
Constante	5.9732	***
	0.6001	
F	21.0588***	

*Nota:* Los (\*) señalan el nivel de significancia de la variable \*\*\* 1%, \*\* 5% y \* 10%.  
Fuente: Elaboración propia.

Se deja en evidencia que las variables: escolaridad, género, sector público y privado generan un impacto negativo en el nivel de salarios de los graduados. Referente a la escolaridad, se señala que un año adicional de educación reduce el ingreso en 1.4%, considerando que el mercado no recompensa los años de estudio de los individuos, pero sí su consecuente titulación obtenida.

El género, por su parte, coloca a la mujer en desventaja frente a los hombres únicamente por su condición de género, propiciando una reducción de su nivel de retribución mensual del 7.9% producto de la discriminación propia del mercado. En cuanto al análisis por tipo

de sector, los datos demuestran que ser mujer y trabajar en el sector público causan una reducción del ingreso del 15% en comparación al 30% de su contraparte; dejando en evidencia que la disparidad salarial es menor en el sector público, debido al fortalecimiento que ha tenido en los últimos años este sector, lo que permite señalar conjuntamente basándonos en la inferencia estadística, que el sector público es un empleador más justo en comparación al privado para este género.

Estos resultados se asemejan a los obtenidos por Arellano y Bonhomme (2017); Moreno-Mencía et al, (2020); quienes comprueban que la brecha de género en el sector público y privado se

encuentra explicada por la dotación en capital humano y ponen en manifiesto que el sector público, cuenta con la brecha salarial más baja que otorga a sus empleadores una prima de ganancia mayor respecto al privado de alrededor del 10%.

Al mismo tiempo, se evidencia, que la experiencia y edad son factores condicionantes del ingreso de los graduados. Los datos señalan que tener un año adicional de experiencia y edad genera un aumento sobre su nivel de ingreso del 1,2% y 2% respectivamente, hecho que es explicado por el lado de la demanda. El mercado laboral premia a la edad en conjunto con la experiencia, debido a la presunción de que a mayor edad mayor experiencia que se traduce en términos de eficiencia productiva para las empresas.

Asimismo, contar con cargas familiares a su cargo les permite aumentar de forma invisible su nivel salarial en 4%; por su parte, el ser parte del segmento de los solteros les brinda un retorno salarial mayor del 3,44% en comparación al casado. La evidencia empírica de Keller (2019), señala que esta relación se cumple únicamente cuando se analiza la situación del hombre en el mercado laboral. No obstante, algo similar ocurre en el país, donde el ser hombre genera mayores beneficios que sus características productivas propias.

Además, se evidencia que el nivel socioeconómico si influye en el grado de remuneración, para efectos de este estudio, se constató que tener un estrato económico moderado les genera un impacto positivo en el salario de alrededor del 18%, lo que deja a entrever, que estos perciben un mayor ingreso salarial debido a su condición económica. Analizando los retornos de la inversión en educación se observa

el cumplimiento de lo expuesto por Schultz (1960) y Becker (1962), en sus aportes a la teoría de capital humano. Los datos demuestran la existencia de una relación directamente proporcional entre la educación y el ingreso de los graduados, poniendo en evidencia que quienes cuentan con un título de cuarto nivel ganan un 18,8% más, en lo que se refiere a quienes poseen una formación académica inferior.

Por su parte, el tipo de jornada pone en manifiesto que los individuos que trabajan a tiempo completo (8 horas al día) obtienen un impacto positivo en su ingreso y lo aumenta en alrededor del 28%, respecto de quienes trabajan a tiempo parcial. Estudios recientes han empezado a considerar y a añadir dentro sus trabajos a la jornada laboral como factor causante de brechas salariales entre los individuos que forman parte del mercado laboral. Por ejemplo, Goldan (2021), evidenció en su estudio de caso a graduados del área médica que la mayor disparidad salarial no se encontraba sujeta al género, ni a la experiencia, sino al tiempo de labor.

Los graduados que cuenten con las características antes mencionadas, recibirán en promedio un salario mayor en comparación al resto, por otra parte, es importante mencionar que las variables aquí señaladas explican alrededor del 60% a la variable regresada (logaritmos del salario mensual). No obstante, la parte no explicada se atribuye a la omisión de variables en la ecuación salarial, tales como: nivel de instrucción del padre, nivel de instrucción de la madre, entre otros.

En relación con los resultados aquí mencionados, es necesario indicar que, para el segmento analizado, no existen problemas de sesgos de selección, problemas que son frecuentes de la

ecuación salarial. De acuerdo a lo señalado por Heckman (1979), la variable lambda determina la necesidad de corregir el sesgo de selección, el mismo que no resultó ser significativo, por tanto, se puede señalar que los resultados de

la estimación salarial femenina aquí mostrados no se encuentran sesgados.

La tabla 2 muestra los resultados obtenidos de la descomposición salarial de Oxaca-Blinder.

**Tabla 2**  
**Descomposición de Oxaca-Blinder**

	Hombres	Mujeres
Ln salarios mensuales promedios	6.703423	6.516646
Diferencia salarial	0.186777	
Atributos-dotaciones	0.077367	
Discriminación	0.10941	
Valor explicado por Atributos-dotaciones	41%	
Valor no explicado (Discriminación)	59%	

Fuente: Elaboración propia

Se evidencia que el salario mensual promedio del género femenino representa el 97.2% del salario de los hombres. Al mismo tiempo, permiten comprobar la existencia de una brecha salarial entre graduados en torno al género del 18.7%; y a señalar que la misma se encuentra a favor de los hombres. Por otra parte, los datos permiten demostrar que la mayor parte de la brecha salarial no se encuentra únicamente explicada por las diferencias en capital humano, debido a que este representa solo el 41% de la brecha, es así que la mayor parte (59%) es atribuible a la discriminación propia del mercado laboral ecuatoriano.

Es importante recalcar que los resultados aquí señalados concuerdan con los presentados por Castagnetti y Rosti (2013); Posso (2016); Christl y Köppl-Turyana (2019), la brecha salarial no se encuentra explicada por el capital

humano y existen otras características que explican por el lado de la demanda parte sustancial de la brecha salarial tales como: las preferencias de género de los gerentes para ciertas ocupaciones, perfil del puesto de trabajo, tamaño de la organización y el sector, que crean barreras de entradas que ocasionan una segmentación ocupacional debido al propio funcionamiento del mercado.

## 5. Conclusiones

El abordaje de la discriminación en el mercado laboral resulta fundamental para el desarrollo de políticas públicas que promuevan la igualdad de derechos y oportunidades para todos los miembros de nuestra sociedad, indistintamente de la condición que otorga el género. Siendo de interés conocer las explicaciones que se generan en torno a las causas que promueven la distribución no equitativa

del ingreso por parte del sector empleador.

Al respecto, es importante poder manifestar, que los problemas culturales propios de nuestro país, han contribuido al retroceso económico-productivo del mismo. Hecho que es evidenciado por el trabajo propuesto, no obstante, es pertinente mencionar que a pesar del aumento de la inversión en Ecuador durante la última década, la brecha salarial ha ido en aumento, este producto de los cambios y exigencias generados en el mercado laboral por el lado de la demanda que requiere cada vez mayor eficiencia, especialización y desarrollo de habilidades ajenas a las otorgadas por la educación; ello reproduciendo estereotipos de género en el mercado ocupacional altamente arraigados en las sociedades. De modo que reitera la importancia de políticas públicas especializadas que, sustentadas en evidencias científicas, promuevan la equidad de género en el mercado laboral.

En este sentido, el documento aporta argumentos académicos para demostrar el desequilibrio salarial encontrado entre los graduados asalariados discriminados a causa de su género, estado civil, estrato económico, grado académico, tipo de jornada, sector y a otras características no observables. Aportaciones como estas, contribuyen a la generación de políticas públicas que enmienden su deuda con la sociedad.

## Referencias bibliográficas

Arellano, M., & Bonhomme, S. (2017). Quantile selection models with an application to understanding changes in wage inequality. *Econometrica*, 85(1), 1-25.

Becker, G. (1962). Investment in Human

Capital: A Theoretical Analysis. *Journal of Political Economy*, 70(5), 9-49.

Becker, G. (1994). *Human Capital: A Theoretical and Empirical Analysis with Special Reference to Education, Third Edition*. Chicago: The University of Chicago press.

Blau, F., & Kahn, L. (1996). Wage Structure and Gender Earnings Differentials: An International Comparison. *Economica*, 63(250), 29-57. <https://doi.org/10.2307/2554808>

Blinder, A. (1973). Wage Discrimination: Reduced Form and Structural Estimates. *The Journal of Human Resources*, 8(4), 436-455. <https://doi.org/10.2307/144855>

Bobbitt-Zeher, D. (2011). Gender Discrimination at Work: Connecting Gender Stereotypes, Institutional Policies, and Gender Composition of Workplace. *Gender & Society*, 25(6), 764-784. <https://doi.org/10.1177/0891243211424741>

Castagnetti, C., & Rosti, L. (2013). Gender Stereotyping and Wage Discrimination among Italian Graduates. *Gender and Society*, 27(5), 630-654. <https://doi.org/10.1177/0891243213490231>

Cavalcanti, T., & Tavares, J. (2016). The Output Cost of Gender Discrimination: A Model-based Macroeconomics Estimate. *The Economic Journal*, 126(590), 109-133. <https://doi.org/10.1111/eoj.12303>

Channar, Z., Abbassi, Z., & Ujan, I. (2011). Gender discrimination in workforce and its impact on the employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences*, 5(1), 177-190.

Christl, M., & Köppl-Turyna, M. (2019). Gender wage gap and the role of skills and tasks: evidence from the

- Austrian PIAAC data set. *Applied Economics*, 52(2), 1-15. <https://doi.org/10.1080/00036846.2019.1630707>
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2014). Gender Inequality and Economic Growth: a critical review. *Journal of*, 26(2), 260-273. <https://doi.org/10.1002/jid.2983>
- Cuberes, D., & Teignier, M. (2018). Macroeconomic costs of gender gaps in a model with entrepreneurship and household production. *The B.E. Journal of Macroeconomics*, 18(1), 1-14. <https://doi.org/10.1515/bejm-2017-0031>
- Fernández-Huerta, E. (2010). La teoría de la segmentación del mercado de trabajo: enfoques, situación actual y perspectivas de futuro. *Investigación Económica*, 69(273), 115-141. <https://doi.org/10.22201/fe.01851667p.2010.273.24253>
- Fransen, E., Plantenga, J., & Vlasblom, J. (2012). Why do women still earn less than men? Decomposing the Dutch gender pay gap, 1996–2006. *Applied Economics*, 44(33), 4343-4353. <https://doi.org/10.1080/00036846.2011.589818>
- Goldan, L. (2021). Explaining the gender pay gap among doctoral graduates: analyses of the German labour market. *European Journal of Higher Education*, 11(2), 1-19. <https://doi.org/10.1080/21568235.2020.1835516>
- Gosse, M., & Ganesh, S. (2004). The gender pay gap and the importance of job size: Evidence from the New Zealand public service. *New Zealand Economic Papers*, 38(1), 101-117. <https://doi.org/10.1080/00779950409544396>
- Grybaite, V. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85-90. <https://doi.org/10.1080/16111699.2006.9636127>
- Hara, H. (2018). The gender wage gap across the wage distribution in Japan: Within- and between-establishment effects. *Labour Economics*, 53, 1-28. <https://doi.org/10.1016/j.labeco.2018.04.007>
- Heckman, J. (1979). Sample Selection Bias as a Specification Error. *Econometrica*, 47(1), 153-162. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Hedija, V. (2017). Sector-specific gender pay gap: evidence from the European Union Countries. *Economic Research-Ekonomska Istrazivanja*, 30(1), 1804-1818. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1392886>
- Herrea, C., Dijkstra, G., & Ruben, R. (2019). Gender Segregation and Income Differences in Nicaragua. *Feminist Economics*, 1-22. <https://doi.org/10.1080/13545701.2019.1567931>
- Horbath, J., y Gracia, A. (2014). Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México. *Economía, Sociedad y Territorio*, 14(45), 466-488.
- Huffman, M., & Cohen, P. (2003). Occupational Segregation and the Devaluation of Women's Work across U.S. Labor Markets. *Social Forces*, 81(3), 882-904. <https://doi.org/10.1353/sof.2003.0027>
- Ibañez, M. (2010). La segregación ocupacional por sexo a examen Características personales, de los puestos y de las empresas asociadas a las ocupaciones masculinas y femeninas. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(123), 89-120.

- Keller, E. (2019). Labor supply and gender differences in occupational choice. *European Economic Review*, 115, 2-35. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2019.03.002>
- Lucero, M. (2019). Rendimiento de la educación en Ecuador. *Estudios de la gestión*, 1(6), 39-70. doi:doi:<https://doi.org/10.32719/25506641.2019.6.2>
- Maldonado, L. (2020). Decomposing the gender pay gap in the formal sector in Venezuela: a microdata analysis 1985-2015. *Applied Economics Letters*, 28(14), 1-6. <https://doi.org/10.1080/13504851.2020.1784830>
- Mincer, J. (1958). Investment in Human Capital and Personal Income Distribution. *Journal of Political Economy*, 66(4), 281-302. <https://doi.org/10.1086/258055>
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Nueva York: 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), 30-46. <https://doi.org/10.1007/BF00163341>
- Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family Investments in Human Capital: Earnings of Women. *Journal of Political Economy*, 82(2), 76-107. <https://doi.org/10.1086/260293>
- Moreno-Mencia, P., Fernández-Sainz, A., & Rodríguez-Poo, J. (2020). The gender wage gap in the public and private sectors: The Spanish experience. *European Journal of Women's Studies*, 2-16. <https://doi.org/10.1177/1350506820979023>
- Oaxaca, R. (1973). Male-Female Wage Differentials in Urban Labor Markets. *International Economic Review*, 14(3), 693-709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Odrizola, L., y Begoña, E. (2016). Segregación Ocupacional Por Género y Nacionalidad En El Mercado Laboral Español/Gender and Nationality Based Occupational Segregation. *Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(156), 4-18. <http://dx.doi.org/10.5477/cis/reis.156.3>
- ONU Mujeres. (2022). ONU-Mujeres: Entidad de las Naciones Unidas para la Igualdad de Género y el Empoderamiento de las Mujeres. <https://www.un.org/youthenvoy/es/2013/07/onu-mujeres-entidad-de-las-naciones-unidas-para-la-igualdad-de-genero-y-el-empoderamiento-de-las-mujeres/>
- Paez, G., & Tin, M. (2021). Gender-based differences in Myanmar's labor force. *World Development Perspectives*, 21, 1-13. <https://doi.org/10.1016/j.wdp.2021.100299>
- Posso, A. (2016). ¿Hay discriminación en contra de las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano? *Cuadernos de Economía*, 39(111), 2-12. <https://doi.org/10.1016/j.cesjef.2015.10.004>
- Rivera, J., y Araque, W. (2019). La Discriminación de Género en el Mercado Laboral Ecuatoriano: Oportunidades y Desafíos. *Cuestiones Económicas*, 29(1), 119-130.
- Schultz, T. (1960). Capital formation by Education. *Journal of Political Economy*, 68(6), 571-583.
- Weller, J. (2012). *Crecimiento, empleo y distribución de ingresos en América Latina*. Santiago: Cepal-División de Desarrollo Económico.