

ANÁLISIS DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR (2024)

Gender wage gap analysis in Ecuador (2024)

Laura María Iñiguez Ladines¹

RESUMEN

A lo largo de las décadas, las mujeres han incrementado su participación en el mercado laboral, alcanzado características productivas similares a las de los hombres. Sin embargo, persiste una brecha salarial entre ambos géneros. El objetivo de este trabajo es analizar la brecha salarial de género en Ecuador y sus componentes, estimando el porcentaje que se atribuye a la discriminación de género para el año 2024. Para esto, se realiza un análisis descriptivo y se aplica el modelo econométrico de regresión lineal basado en la ecuación de Mincer (1974) y la descomposición Oaxaca-Blinder (1973), utilizando la base de datos del segundo trimestre de 2024. Los resultados muestran que la brecha salarial entre hombres y mujeres se mantiene, siendo el componente discriminatorio hacia las mujeres un factor destacado. Este componente puede explicarse, en parte, por medio del tiempo que las mujeres dedican al trabajo de cuidado no remunerado en relación a los hombres.

Palabras clave: brecha salarial de género, discriminación laboral, regresión de Mincer, descomposición Oaxaca-Blinder.

Códigos JEL: J16, J31, J71, C21

¹ Maestra en Ciencias Económicas, Docente de la Universidad de Guayaquil, Ecuador. Correo electrónico: laura.iniguezlad@ug.edu.ec



Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0. Los autores mantienen los derechos sobre los artículos y por tanto son libres de compartir, copiar, distribuir, ejecutar y comunicar públicamente la obra.

ABSTRACT

Over the decades, women's participation in the labor market has steadily increased, reaching levels of productivity comparable to those of men. Nevertheless, a gender wage gap remains. This study aims to analyze the gender wage gap in Ecuador and its underlying components, estimating the proportion attributable to gender-based discrimination for the year 2024. To this end, a descriptive analysis is carried out, complemented by the application of a linear econometric regression model based on Mincer's equation (1974) and the Oaxaca-Blinder decomposition method (1973), utilizing data from the second quarter of 2024. The findings indicate that the wage gap between men and women endures, with the discriminatory component against women emerging as a significant factor. This component is partially explained by the disproportionate amount of time women devote to unpaid care work in comparison to men.

Keywords: Gender wage gap, labor discrimination, Mincer regression, Oaxaca-Blinder decomposition

Fecha de recepción: enero 3, 2025.

Fecha de aceptación: mayo 6, 2025.

INTRODUCCIÓN

Uno de los temas sociales más importantes de la historia de la humanidad es la lucha de las mujeres por la igualdad y la justicia social. En su discurso de aceptación del Premio Nobel 2023, Claudia Goldin presentó interesantes resultados sobre la participación laboral de las mujeres, y cómo ha evolucionado el papel de la mujer dentro de la economía y la sociedad. Uno de los puntos más relevantes es que el nivel de educación de las mujeres desde inicios del siglo XX ha aumentado considerablemente, así como ha aumentado su presencia en trabajos de oficina y trabajos profesionales, lo que implica que las mujeres no sólo acceden al mercado laboral, sino que, también se mantienen en él.

Goldin (2023) indica que a pesar de que a través de las décadas la participación de las

mujeres en el mercado laboral ha incrementado, las mujeres se dan cuenta que sus madres, tías y las mujeres mayores son empleadas por periodos sustanciales, aunque tengan carreras profesionales. Goldin (2023) indica también que, la estrategia para mitigar este fenómeno fue la participación de las mujeres en “La Revolución Silenciosa” durante la década de los setenta. Esta consiste en un conjunto de acciones que toman las mujeres, como estudiar áreas como matemáticas y ciencias para prepararse para la universidad, así como cambiar la elección de sus carreras a las que son más lucrativas. Es decir que dejan de estudiar para ser profesoras de escuelas, enfermeras, secretarias, y estudian para ser médicos, abogadas o doctoras. Pero lo más importante de esta revolución de las mujeres es el acceso al control natal por medio de la píldora anticonceptiva. Estos cambios revolucionarios son los que permiten a la mujer tener mayor control sobre sus destinos, pues las mujeres no sólo tienen aspiraciones de tener una familia, sino también un “buen trabajo”.

Sin embargo, aunque las mujeres se han preparado para tener las mismas características productivas que los hombres, esto es, tienen nivel de preparación de estudios y entrenamiento igual a los hombres, y empiecen a trabajar con un mismo nivel de experiencia que los hombres, los estudios sobre la brecha salarial de género revelan que existe una diferencia entre los ingresos de los hombres y las mujeres. Y a pesar de que la brecha salarial por género ha disminuido, las mujeres continúan teniendo menos ingresos que los hombres. Es decir, la brecha salarial permanece.

Un informe estadístico de datos de 125 países presentado por la Organización Internacional del Trabajo OIT indica que “las responsabilidades de cuidado presentan la principal barrera para que las mujeres ingresen y permanezcan en la fuerza laboral, mientras que los hombres tienen más responsabilidades de citar otras razones personales para estar fuera de la fuerza laboral, como educación y problemas de salud”. Según la OIT (2024), alrededor de 1600 millones de mujeres y 800 millones de hombres se encuentran fuera de la fuerza laboral. Pero el 45% de estas mujeres, y sólo el 5% de estos hombres, indican las responsabilidades del cuidado como la causa de su no participación en el mercado laboral. Esto implica que las mujeres asumen de manera desproporcionada las responsabilidades de cuidado, lo que acompaña a los

bajos niveles de educación, menores oportunidades laborales, infraestructura deficiente, residencia rural y sistemas de cuidado y apoyo inadecuados. Esto se suma a las expectativas sociales y las normas culturales en cuanto a quién asume el rol de responsabilidad del cuidado. La desproporción del cuidado refuerza las desigualdades de género y forma parte de la explicación de la brecha salarial de género (OIT, octubre 2024).

En el caso de Ecuador, se registra que las mujeres han aumentado su participación laboral, priorizan su educación, postergan su maternidad y deciden tener menos hijos. En marzo de 2024, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC publicó que las mujeres, quienes representan el 51.3% de la población total de Ecuador (8.7 millones), deciden contraer matrimonio a los 32 años y también han postergado su edad para tener hijos: en el 2010, la edad promedio era 21 años y al año 2024 fue 28 años. De igual forma, la tendencia de tener hijos disminuyó de 2 a 1.8 hijos entre el 2001 y el 2010, y en 2022 tienen 1.5 hijos. No obstante, en marzo de 2024 el ingreso laboral promedio de las mujeres en Ecuador fue de \$539, y el de los hombres fue de \$608. Es decir, los hombres recibieron \$68 más que las mujeres. Bajo la lupa de la teoría del capital humano los ingresos de las mujeres no deberían diferir de los ingresos de los hombres cuando se enfrentan a la competencia del mercado laboral. Entonces, ¿por qué existe una disparidad de los salarios promedios entre los hombres y las mujeres?

Este trabajo aborda como problema de investigación estudiar la brecha salarial de género en Ecuador, centrándose en el análisis de sus causas, con un énfasis en la discriminación por género. Este estudio es necesario por varias razones: primero, para destacar la persistencia de la brecha salarial de género en Ecuador, segundo, para insistir en que la discriminación a las mujeres es un factor destacado entre las causas, y tercero, para contribuir desde la academia con el diseño de políticas públicas que no sólo garanticen que las mujeres se inserten en el mercado laboral, sino que se mantengan dentro del mercado laboral. Estas estrategias aseguran que las mujeres tengan un sustento económico sin vulnerar sus derechos de reproducción y de formar una familia.

El objetivo que se persigue en esta investigación es analizar la brecha salarial de género en Ecuador y sus componentes, estimando el porcentaje de discriminación de género para el año 2024. Para esto, se usa métodos cuantitativos como el análisis descriptivo, el modelo econométrico de regresión lineal basado en la ecuación de Mincer (1974) y la descomposición Oaxaca-Blinder (1973) usando la base de datos del segundo trimestre del año 2024 de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Se pretende contribuir con este trabajo otorgando evidencia empírica de las diferencias salariales de género en 2024, y con un acercamiento a la explicación que acompaña a los resultados de la discriminación hacia las mujeres en el mercado laboral: el tiempo del trabajo de cuidado no remunerado que las mujeres asumen en relación a los hombres. Este tema de investigación ha sido abordado recientemente para Ecuador por Benítez y Espinoza (2018), Maldonado & Peña (2020), Antón, Vera, Rodríguez-Moreno, y Lara (2020), Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022), entre otros. También se encontró literatura para Colombia abordada por Díaz (2014), y para España por Anghel, Conde-Ruiz, & Marra de Artíñano (2019), entre otros.

Este trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se presenta la revisión de la literatura, en segundo lugar, se describe los datos y el método utilizado mediante el modelo de regresión usando la función de Mincer y la descomposición Oaxaca-Blinder. En tercer lugar, se presenta el análisis y los resultados de la investigación. Finalmente se presentan las conclusiones.

REVISIÓN DE LITERATURA

La brecha salarial se define como la diferencia promedio del salario por hora entre hombres y mujeres (Díaz, 2014). Existen diversas teorías sobre la brecha salarial de género: la teoría de capital humano, la teoría de la discriminación laboral, la teoría de la segregación del mercado laboral, la teoría de la socialización de género, la teoría de la elección racial, la teoría de la penalización por la maternidad y el matrimonio, la teoría de la flexibilidad laboral, la teoría del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado, y la teoría feminista, entre otras. Para comprender por qué existe la brecha salarial, inicialmente se sigue la línea de la explicación neoclásica de la teoría

de capital humano. Esto implica buscar las causas de la brecha salarial de género desde la disparidad en el nivel de escolaridad entre hombres y mujeres y la disparidad en los años de experiencia entre hombres y mujeres. Sin embargo, los niveles de escolaridad para hombres y mujeres son similares en niveles de educación profesionalizantes y de posgrado. Esto implica un problema ya que quiere decir que la brecha salarial de género se explica más allá de los indicadores considerados en la teoría de capital humano, lo cual es brindado por los cálculos generados a partir de la descomposición Oaxaca-Blinder. Y dado que la discriminación hacia la mujer es un factor destacado, se describe la teoría de la discriminación laboral. También se expone literatura sobre el trabajo doméstico y del cuidado no remunerado para comprender, en parte, también la causa de la brecha salarial.²

Teoría del capital humano

Según la teoría del capital humano (Schultz, 1961 y Becker, 1964), el capital humano es la inversión en educación y capacitación para recibir más ingresos. Estos ingresos son el salario que recibe el trabajador, y este depende de sus características productivas, las cuales son determinadas por los años de escolaridad, los años de la experiencia laboral, las capacitaciones, entre otras. Linthon-Delgado & Méndez-Heras (2022, pág. 2) explican que mediante esta teoría las diferencias salariales entre los trabajadores se explican desde las diferencias de sus características productivas.

Antón, Vera, Rodríguez-Moreno, & Lara (2020) exponen que Mincer (1974) se basa en la teoría del capital humano para realizar un modelo de regresión lineal con el cual se calcula la contribución de la escolaridad y la experiencia sobre los salarios de los trabajadores. Esta se conoce como “función de ingresos” y se representa por la siguiente ecuación:

$$\Delta W_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 exper_i + \beta_3 exper_i^2 + \dots + u \quad (1)$$

² La perspectiva planteada por Antón, Vera, Rodríguez-Moreno, & Lara (2020, pág. 50) sobre las teorías de la brecha salarial de género como factores determinantes coincide con el análisis presentado en este trabajo, dado que se presenta los enfoques de la teoría del capital humano, la teoría de la discriminación laboral y la teoría del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado

Donde W_i es el salario del trabajador i en un momento del tiempo, $educ_i$ son los años de educación del trabajador, y $exper_i$ son los años de experiencia laboral del trabajador y $exper_i^2$ muestran el efecto positivo pero decreciente sobre el ingreso. Los β_j son los coeficientes j que acompañan a las variables incorporadas en el modelo. En el caso de la constante β_0 , esta muestra el nivel de ingresos si el trabajador no tuviese educación ni experiencia laboral, considerando ceteris paribus.

La mayor parte de los estudios sobre las brechas salariales de género usan la ecuación de Mincer (1974) para analizar las brechas salariales de género. Los resultados de estos indican que “persisten diferencias significativas en los niveles de salarios de hombres y mujeres” que son explicadas por la discriminación de género (Benítez & Espinoza, 2018).

Para calcular la parte de la brecha salarial que es explicada por la discriminación de género, y no por las características productivas del capital humano, se usa el método de descomposición Oaxaca-Blinder. Se entiende que hay discriminación cuando existen grupos con características notorias como su religión, raza, aspecto físico, edad, sexo o prácticas sociales que reciben tratos diferentes que los coloca en desventaja. Hay discriminación salarial cuando un grupo con una característica recibe un salario inferior por razones que no conciernen a sus características productivas o desempeño laboral (Ospino, Roldán, & Barraza, 2010). El método Oaxaca-Blinder consiste en descomponer la brecha salarial promedio entre grupos demográficos en dos componentes: el primer componente muestra las diferencias que son explicadas en el modelo, esto es, las características productivas, las cuales son las características observables. El segundo componente muestra las diferencias no explicadas, la cual es la estimación de la discriminación en el mercado de trabajo (ibid., pág. 240) (Jann, Zurich, & Switzerland, 2008). Este método no sólo es usado para estudiar la discriminación salarial por género, también se usa para estudiar la discriminación hacia un grupo con otras características como la etnia, religión, entre otras.

Teoría de la discriminación laboral

La teoría de la discriminación laboral entrega una explicación que se relaciona con el

método de descomposición Oaxaca-Blinder. Existe una discriminación económica en la cual los trabajadores, considerados como idénticos, reciben un salario diferente por realizar el mismo trabajo, o se les ofrece diferentes oportunidades de empleo o promoción. Se considera discriminación laboral si trabajadores pertenecientes a distintos grupos, como hombre y mujer, que tienen las mismas características productivas presentan diferencias salariales (Grybaite, 2006, pág. 86; Linthon-Delgado & Méndez-Heras, 2022, pág. 3).

Para Meza Martínez (2018) la discriminación laboral es una consecuencia de la división sexual del trabajo. La autora indica que existen posiciones sociales que son desempeñadas por hombres y mujeres que corresponden a una estructura construida socialmente. También manifiesta que, debido a la posición dominante de los hombres en el mercado laboral y en ciertos trabajos, las mujeres se encuentran concentradas en ocupaciones con mayor inestabilidad, menor retribución y menor reconocimiento.

Existen varias teorías de la discriminación que profundizan estos análisis como la discriminación por gusto, la discriminación estadística y la segmentación (ibid., págs. 19-21; Rivera, 2013). La teoría de la discriminación por gusto fue desarrollada por Becker (1971). En esta se expone que el empleador tiene prejuicios sobre ciertas características personales, y prefiere priorizar los prejuicios y sacrificar la productividad. En la teoría de la discriminación estadística, la cual fue propuesta por Phelps (1972) y Arrow (1973), se expone que, debido a la condición de la información imperfecta del mercado competitivo, el empleador toma decisiones según la información promedio. Las mujeres se alejan de la media si se les atribuye menores niveles de educación, experiencia o tiempo para ejercer su trabajo según la jornada laboral, debido a que deben también atender el cuidado de sus hogares, o si se les atribuye que el liderazgo lo ejercen de una forma emocional, por lo que dejan de ser contratadas. Y en cuanto a la teoría de la segmentación, la cual fue expuesta por Doeringer y Piore (1971), se explica que existen dos mercados: el moderno, el cual tiene un amplio stock de capital y tecnologías, con mano de obra calificada, y el tradicional, el cual tiene poco stock de capital y tecnología, y su mano de obra es precarizada o informal. Debido a los prejuicios sobre las mujeres, estas son

canalizadas hacia el mercado tradicional, el cual no necesita mano de obra calificada (debido a que se asumen los bajos niveles educativos de las mujeres) y el trabajo informal brinda flexibilización laboral que se asume que necesitan las mujeres gracias a los contratos por menos horas y por menor salarios.

Trabajo doméstico y del cuidado no remunerado

Otra explicación a la brecha salarial, además de las diferencias en las características productivas, y que complementa la explicación de la discriminación laboral hacia las mujeres, se entrega por medio de la teoría de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado. En esta teoría se considera que los bienes y servicios que se producen para el mercado, es decir, en la esfera mercantil, obtienen una remuneración a cambio de su venta. En cambio, hay bienes y servicios que también pertenecen a la producción social pero no se consideran dentro de la esfera mercantil, como los generados por el trabajo doméstico y del cuidado no remunerado TDNR (Duque García, 2015, págs. 6-7).

La producción del TDNR no es destinada al mercado, por lo que se considera que el trabajo es directamente social, y no es validado en el mercado con el acto de la compra-venta y no genera ingreso monetario. El trabajo doméstico no remunerado es trabajo que se genera en la esfera no profesional y se reproduce según las contribuciones voluntarias de las personas. Con el TDNR que se genera dentro de los hogares se catalogan dos tipos de cuidados: el servicio de cuidado directo y el servicio de cuidado indirecto. El primero, son las actividades de atención permanente y directa a personas dependientes como niños, ancianos y enfermos. El segundo, son las actividades que apoyan el cuidado directo (ibid., págs. 6-7).

Los estudios empíricos sobre la división sexual del trabajo no remunerado y asignación del tiempo indican que existe una brecha entre el tiempo de trabajo no remunerado por hombres y mujeres. La teoría neoclásica indica que existe “asignaciones de trabajo entre los géneros que se soportan en decisiones individuales y racionales que buscan maximizar el bienestar del hogar y responden a la productividad marginal del trabajo doméstico y los salarios” (ibid., págs. 17-19). De

esta manera, cada uno se especializa en su ventaja comparativa dando por resultado que los hombres, quienes tienen menor productividad para los servicios de cuidado doméstico, se especialicen en el trabajo remunerado, con mayores salarios, y las mujeres, quienes tienen mayor productividad para los servicios de cuidado doméstico, se especialicen en el trabajo doméstico, y tengan menores salarios. Meza Martínez (2018) indica que la maternidad y el cuidado del hogar se usa como sustento de discriminación hacia las mujeres, y manifiesta que “la tradición patriarcal sigue siendo un impedimento para crear conciencia sobre las discriminaciones indirectas en el mercado laboral por motivo de prácticas culturales que determinan el ordenamiento social”. Es decir que, a pesar de que bajo la teoría neoclásica se justifique como decisión individual y por la racionalidad la asignación de trabajo doméstico a las mujeres, siendo esta una causa de la brecha salarial, hay que considerar, más bien, a las tradiciones culturales sobre el rol de género que provocan la discriminación de género y, por lo tanto, la brecha salarial de género.

METODOLOGÍA

Para realizar este trabajo se usó la base de datos del segundo trimestre (abril a junio) del año 2024 que se encuentra en la página web del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos INEC y que corresponden a la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo ENEMDU. El procesamiento y el análisis de los datos se realizó por medio del programa estadístico Stata 17. La base de datos tiene un total de 85708 observaciones, de las cuales 41507 son hombres y 44201 son mujeres. Se usó solo las observaciones que tenían el dato de los ingresos laborales (*ingrl*), esto es, el ingreso laboral de personas con empleo, y se aplicó logaritmos sobre la variable del ingreso laboral (*lingr*). También se restringió la muestra a edades desde 15 años hasta 65 años. Y se ajustaron los datos del nivel de instrucción a la cantidad de años aprobados del nivel de estudio (*educ*); y se calculó el nivel de experiencia mediante la resta de la edad a la sumatoria de 5 años más del nivel de estudios aprobado. También se agregó la experiencia al cuadrado (*exper2*). De esta manera, siguiendo la ecuación (1), las variables usadas fueron: el logaritmo de los ingresos laborales como variable dependiente, y como variables independientes los años de educación, los años de

experiencias y los años de experiencia al cuadrado para que se refleje los rendimientos decrecientes; se agregó el género mujer.

Se estimó dos modelos de regresión lineal usando como fundamento teórico la ecuación de Mincer para conocer los retornos de las características productivas dados los salarios: el primer modelo sirve para conocer el panorama general e incluye a todos los trabajadores; y el segundo modelo incluye como variable al género mujer. A los dos se aplicó errores estándar robustos para corregir la heterocedasticidad. Se incluyó el factor de expansión para brindarle a la muestra pesos proporcionales.

Tabla 1. Modelos de regresión lineal con la ecuación

Modelo	Ecuación econométrica
1	$ling_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 experiencia_i$
2	$ling_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 experiencia_i$

Fuente: Elaboración propia

Los modelos fueron puestos a prueba para ser ajustados acorde al cumplimiento de los supuestos de los mínimos cuadrados ordinarios M.C.O. por medio de los diagnósticos de multicolinealidad (se usó la matriz de correlación y la prueba del factor inflacionario de varianza VIF), normalidad (se analizó la curtosis y la simetría, así como se usó la prueba de Shapiro-Wilk y las pruebas de normalidad de simetría y curtosis, y heteroscedasticidad (se usó la prueba Breusch-Pagan).

Posteriormente, se aplicó la técnica econométrica de descomposición Oaxaca-Blinder para conocer las diferencias salariales que se deben al componente no explicado y que es atribuido a la discriminación. Para esto, se retomó la metodología descrita por Linthon-Delgado & Méndez-Heras (2022), en la cual de las regresiones de la ecuación de Mincer se obtienen los retornos a las características de los hombres (ecuación 2) y las mujeres (ecuación 3) por separado:

$$ling_i^H = \beta_0^H + \sum_{j=1}^n \beta_j^H X_{ji}^H + \mu_i^H \quad (2)$$

$$ling_i^M = \beta_0^M + \sum_{j=1}^n \beta_j^M X_{ji}^M + \mu_i^M \quad (3)$$

Los subíndices i representan a los trabajadores y los subíndices j representan a los coeficientes, X es el componente de capital humano de los trabajadores (educación y

experiencia), y μ es el término de error. Para obtener la descomposición Oaxaca-Blinder se resta la ecuación (2) de la ecuación (3) y se obtiene:

$$\sum_j \beta_j^H \bar{X}_j^H - \sum_j \beta_j^M \bar{X}_j^M = \sum_j \beta_j^H (\bar{X}_j^H - \bar{X}_j^M) + \sum_j \bar{X}_j^M (\beta_j^H - \beta_j^M) \quad (4)$$

El primer término de la derecha de la ecuación (4) expresa la parte de la brecha salarial que se explica por las diferencias de las características productivas X (observadas) de los hombres y las mujeres. Este término refleja la parte en la cual los hombres y las mujeres no tienen las mismas características productivas. El segundo término de la derecha de la ecuación (4) expresa la parte de la brecha salarial que se explica por la diferencia entre los coeficientes estimados β en las ecuaciones de ingresos de los hombres y las mujeres. Este refleja que, con características constantes, los hombres y las mujeres no tienen la misma retribución. El segundo término es la medida de la discriminación: los coeficientes beta expresan las reglas del mercado para valorar el capital humano de los trabajadores. Si los coeficientes tienen valores diferentes, se concluye que hay discriminación (ibid., págs. 10-11).

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Este trabajo presenta los hallazgos organizados en tres apartados principales: en primer lugar, se presenta la estadística descriptiva de las variables clave como género, promedio del ingreso laboral y nivel de instrucción; en segundo lugar, se exponen los resultados del modelo de regresión lineal basado en la ecuación de Mincer; y, tercero, se aborda la descomposición Oaxaca-Blinder para profundizar en las brechas identificadas.

Estadística descriptiva

Según la base de datos del segundo trimestre de la ENEMDU, y considerando el procesamiento de la base de datos con los encuestados que tienen ingresos salariales, la media de los salarios de los hombres es de \$599.65 y la media de los salarios de las mujeres es de \$505.35. El promedio total de los salarios es de \$560.22, tal como se muestra en la tabla 2:

Tabla 2. Media de los salarios por sexo en Ecuador (II trimestre 2024)

Sexo	Promedio de los	Promedio de los
Hombre	599.65	6.08174
Mujer	505.35	5.80705
Total	560.22	5.9671

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC

Esto implica que, para el segundo trimestre de 2024, los hombres ganaron un salario mayor al promedio en \$39.43 y las mujeres ganaron un salario menor al promedio en \$54.87; y las mujeres ganaron \$94.3 menos que los hombres. Este resultado muestra que, en efecto, existe una brecha salarial entre los hombres y las mujeres. En la tabla 3 se muestra la comparación de cantidad de hombres y mujeres por nivel de instrucción y por ingreso promedio:

Tabla 3. Ingreso promedio de los hombres y las mujeres de Ecuador según el nivel de

Nivel de instrucción	Salario promedio (\$) Hombre	Cantidad Hombres	Salario promedio (\$) Mujer	Cantidad Mujeres	Salario promedio (\$) Total	Cantidad Total
Ninguno	286.43	173	201.66	171	244.29	344
Centro de alfabetización	176.25	8	202.15	19	194.48	27
Primaria	402.67	4653	268.85	2827	352.09	7480
Educación básica	289.13	506	221.36	163	272.62	669
Secundaria	568.29	6782	378.03	4266	494.83	11048
Educación media	390.81	2163	298.11	1063	360.26	3226
Superior no universitario	746.58	866	593.82	672	679.84	1538
Superior universitario	862.94	3758	711.74	4030	784.70	7788
Postgrado	1626.94	661	1259.44	855	1419.67	1516
Total	599.65	19570	505.35	14066	560.22	33636

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC

Se observa que, en promedio, los hombres perciben un salario superior al de las mujeres en todos los niveles de instrucción³. Además, se destaca que hay más hombres que reciben ingresos por empleo, con 19570 hombres frente a 14066 mujeres. La tabla 3 revela dos particularidades importantes: 1) Aunque existe un mayor número de mujeres con educación superior universitaria (4,030 mujeres frente a 3,758 hombres), ellas ganan menos que los hombres, con un salario promedio de \$711.74 frente a

³ Excepto en el nivel de Centro de alfabetización. En este nivel las mujeres perciben un salario promedio superior al de los hombres. Sin embargo, la cantidad de trabajadores que se encuentra en este nivel es de 27 personas en total: 8 hombres y 19 mujeres.

\$862.94 de los hombres. Esto es, hay una diferencia de salario de \$151.20 mayor de los hombres en relación a las mujeres. 2) Si bien, las mujeres con postgrado superan en número a los hombres (855 mujeres frente a 661 hombres), su salario promedio también es inferior, con \$1259.44 para las mujeres y \$1626.94 para los hombres. Hay una diferencia de \$367.5 de salarios que favorece a los hombres en relación a las mujeres.

Estos resultados son importantes ya que muestran que las mujeres, al tener un nivel de instrucción profesionalizante o de postgrado, se esperaría que exista una menor diferencia de salarios en relación a los hombres, debido a que su capacidad productiva corresponde a una alta calidad de mano de obra especializada. Sin embargo, la brecha salarial de \$151.20 en el nivel de instrucción superior universitario y de \$367.5 para el nivel de posgrado sugiere que características productivas como el nivel de instrucción alto no es un factor determinante sobre el ingreso laboral.

Modelos de regresión lineal de la ecuación de Mincer

Considerando estos resultados obtenidos de la estadística descriptiva, se presenta la tabla 4 con el resumen de los resultados de la regresión del modelo general para toda la población (modelo 1) y de la regresión que incorpora a la variable mujer (modelo 2):

Tabla 4. Resumen de los resultados de los modelos de regresión lineal con errores estándar robustos usando la

variable	Modelo 1	Modelo 2
Educ	.1071248***	0.1132455***
Experiencia	0.0405767***	0.0424163***
Exper2	-0.0006166 ***	-0.0006396***
Mujer		-0.3657734***
_cons	4.259836***	4.305255***
R2_a	0.1722	0.2102
rmse	0.81	0.7994

Nota: *** indica significancia estadística al 1%.

Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC

En los dos modelos, todas las variables tienen significancia estadística individual al 5% según el p-value, por lo que todas las variables explican los ingresos logarítmicos; y todas las variables tienen los signos esperados Según el modelo 1, en general, se estima que, por cada año adicional de educación, el ingreso salarial aumenta en

10.71% y por cada año adicional de experiencia, el ingreso salarial aumenta em 4.05% con retornos decrecientes según el coeficiente negativo de la experiencia cuadrática. El modelo explica el 17.22% de las variaciones de los ingresos logarítmicos. Pero cuando se incorpora la variable mujer al modelo, el coeficiente de determinación aumenta e indica que el modelo explica el 21.02% de las variaciones de los ingresos logarítmicos. Este resultado tiene sentido ya que existen otras variables que explican el comportamiento del ingreso pero que no han sido incorporadas al modelo.

Con el valor de los coeficientes estimados se obtiene el modelo 2:

$$ling_i = 4.305255 + 0.1132455educ_i + 0.0424163experiencia_i - 0.0006396exper_i^2 - 0.3657734mujer \quad (5)$$

Se estima que, por cada año adicional de educación, los ingresos logarítmicos aumentan en 0.1132, esto es, un incremento porcentual de 11.32% en los ingresos; por cada año adicional de experiencia, los ingresos logarítmicos aumentan en 0.04241, esto es un incremento porcentual del 4.24%, pero a medida que aumentan los años de experiencia laboral, el signo negativo de los años de experiencia cuadrática indica que los rendimientos de la experiencia disminuyen. La variable "mujer" está asociada con una disminución de los ingresos laborales logarítmicos en 0.3657, lo que indica que las mujeres enfrentan una penalización en su salario. Es decir, que, si se trata de una trabajadora, su salario se reduce en 36.57%.

Descomposición Oaxaca-Blinder

Los resultados del modelo de regresión lineal sugieren que hay un proceso de discriminación en el mercado de trabajo. Para analizarlo mejor, se aplica la descomposición Oaxaca-Blinder. La tabla 5 presenta los resultados obtenidos:

Tabla 5. Resumen de los resultados de la descomposición Oaxaca-Blinder de Ecuador (II trimestre 2024)

	Coefficient
Hombres	6.087192***
Mujeres	5.818945***
Diferencia	0.2682467***
Explicado	-0. 0915277***
No explicado	0. 3597743***

Nota: *** indica significancia estadística al
Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC

En la tabla 5 se observan los coeficientes de la brecha general, el componente explicado, que son las diferencias considerando las características observables, y el componente no explicado, que se asocia a la discriminación como el componente no observable.

Se estima que el promedio del ingreso logarítmico para los hombres, es de 6.087, y el promedio del ingreso logarítmico para las mujeres es de 5.818. La diferencia de los ingresos logarítmicos es de 0.2682 a favor de los hombres, por lo que se confirma la brecha salarial. Según estos resultados, el salario promedio de las mujeres representa el 95% $((5.818945/6.087192)*100)$ del salario promedio de los hombres en términos logarítmicos. El componente explicado es igual a -0.915277, lo que implica que las características productivas de las mujeres deberían generar que ellas ganen más que los hombres, por la diferencia negativa.

En cuanto al componente no explicado (0.3597), muestra que existe discriminación hacia la mujer. La discriminación representa el 6% de la brecha salarial. Es más, si no existiera discriminación, los ingresos logarítmicos de las mujeres ascenderían a 6.19 $(5.818945 + 0.3597743)$.

Estos resultados son similares a los que se han llegado en distintos estudios en Ecuador. En cuanto a la descomposición Oaxaca-Blinder, en Linthon-Delgado & Méndez-Heras (2022), la brecha salarial fue de 0.4537, y se comparten los signos obtenidos en la tabla 6. Aunque la brecha salarial es más alta, ésta también es explicada por el componente discriminatorio hacia las mujeres. En López Lapo & Sarmiento Castillo (2019), a partir del modelo de regresión lineal obtienen que el salario-hora de la mujer es inferior en un 17% en relación a los hombres, mostrando también discriminación hacia la mujer. Otro ejemplo es el trabajo de Antón, Vera, Rodríguez-Moreno, y Lara (2020) quienes realizan el estudio de la brecha salarial para los sectores público y privado obteniendo evidencia de que un menor salario se relaciona con el género mujer, así como encontraron que existe una brecha del 21.66% a favor de los hombres. Por otra parte, usando la descomposición Oaxaca-Blinder, el trabajo de Benítez & Espinoza (2018) expone que hay una brecha salarial a favor de las mujeres en el mercado laboral formal, pero no por ausencia de discriminación, sino por las

características productivas de las mujeres.

Los hallazgos encontrados en este trabajo, que refuerzan los encontrados en otras investigaciones realizadas, se relacionan con los planteamientos de la teoría de capital humano, en cuanto a que los aumentos de los años de educación y los años de experiencia laboral generan un aumento de los ingresos salariales. Pero la característica de género mujer genera una menor remuneración, la cual es explicada por la discriminación. Una de las causas de esta discriminación hacia la mujer se asocia directamente con el género, tal como se halló con la descomposición Oaxaca-Blinder. En este caso, las teorías de la discriminación laboral respaldan este resultado.

Pero la literatura sobre el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado brinda luces sobre los prejuicios sociales determinados por la división sexual del trabajo. Esto es, para comprender la brecha salarial de género se debe complementar el análisis de la teoría de capital humano y la teoría de la discriminación de género con los estudios del trabajo doméstico y del cuidado no remunerado. Según los principales resultados mostrados por INEC sobre la encuesta del uso del tiempo (2012) muestran que las mujeres dedican 31 horas y 49 minutos de su tiempo al trabajo no remunerado, en comparación con los hombres, quienes dedican 9 horas y 9 minutos. En cuanto al tiempo dedicado a las actividades domésticas, las mujeres dedican 24 horas y 6 minutos, mientras que los hombres dedican 6 horas, y en el tiempo de cuidado de personas, las mujeres dedican 8 horas y 56 minutos, mientras que los hombres dedican 5 horas y 20 minutos. INEC resalta que las mujeres destinan en promedio cuatro veces más de tiempo al trabajo no remunerado que los hombres. Como promedio semanal, las mujeres dedican 46 horas y 15 minutos de tiempo de trabajo remunerado, pero 31 horas y 49 segundos a las tareas domésticas, mientras que los hombres dedican 51 horas y 36 minutos al trabajo remunerado, pero sólo 9 horas y 9 minutos a las tareas domésticas. Estas cifras son un indicador de que existe una desproporción en el tiempo de cuidado que se necesitan en los hogares que desfavorece a las mujeres. Estos resultados complementan los hallazgos presentados en este trabajo sobre la causa de la brecha salarial que son argumentados por la teoría de la discriminación laboral; pues las mujeres no le pueden dedicar sus horas a la jornada laboral que es

remunerada, ya que son responsables del trabajo doméstico no remunerado debido a la división sexual del trabajo. Y si las mujeres buscan trabajo remunerado, este debe ser en actividades y sectores que tengan flexibilización laboral.

CONCLUSIONES

Este trabajo cumplió con el objetivo de analizar la brecha salarial de género en Ecuador y sus componentes, estimando el porcentaje de discriminación de género para el año 2024 (II trimestre). Para esto, inicialmente se planteó tres teorías económicas: la teoría de capital humano, la teoría de la discriminación laboral y la teoría del tiempo de trabajo de cuidado no remunerado. También se usaron los métodos de análisis descriptivo, el modelo de regresión lineal planteado por medio de la ecuación de Mincer y la descomposición Oaxaca-Blinder.

Los principales hallazgos sugieren que, a pesar de que las mujeres ecuatorianas tienen una alta calidad de mano de obra al tener niveles de educación altos, tal como se encontró en el análisis descriptivo de la tabla 3 y en la descomposición Oaxaca-Blinder de la tabla 6 con un mayor nivel de educación en comparación a los hombres, existe una brecha salarial entre hombres y mujeres, una penalización sobre el salario de la mujer y discriminación de género a la mujer.

Según la estadística descriptiva la brecha salarial es de \$94.3 a favor de los hombres, y las mujeres ganan \$54.87 menos que el salario promedio total de los trabajadores. También se halló que mediante el modelo de regresión lineal 1 se demuestra la teoría de capital humano en cuanto a los retornos de las características productivas de los trabajadores sobre sus ingresos laborales. Pero el modelo de regresión lineal 2 muestra que al incorporar la variable mujer al modelo, esta tiene una relación negativa con el ingreso laboral. Según las estimaciones del modelo de regresión lineal 2, el género mujer recibe una penalización sobre sus ingresos logarítmicos del 36.57%. Es decir que, por el hecho de que se trate de una trabajadora mujer, recibe un porcentaje menor del salario. Este resultado se logra explicar mediante las teorías de la discriminación laboral.

Finalmente, usando la técnica de la descomposición Oaxaca-Blinder se encuentra que

existe discriminación del género mujer. El ingreso logarítmico promedio de las mujeres representa el 95% del ingreso logarítmico de los hombres. La diferencia que existe entre el ingreso de los hombres y las mujeres es explicada, en parte por el componente no observable que se asocia a la discriminación. Y aunque el porcentaje de la brecha es pequeño (6%), se encuentra evidencia de que existe discriminación hacia la mujer. Dado que la explicación de la brecha salarial por el factor discriminación es encontrado también en otros trabajos, y que otros autores como Meza Martínez (2018) sugieren ahondar en el análisis de la brecha salarial de género desde la perspectiva de la dedicación del tiempo de trabajo remunerado y del tiempo de trabajo de cuidado no remunerado, se revisaron los resultados de la encuesta del uso del tiempo del INEC (2012). Estos muestran que, en efecto, existe una desproporción en el uso del tiempo al trabajo doméstico y de cuidado que pone en desventaja a las mujeres y que se asocia con las explicaciones de la teoría de la discriminación laboral, en cuanto a que las mujeres dedican más tiempo al trabajo doméstico, de cuidado y maternidad en vez del trabajo remunerado. Los resultados generales del uso del tiempo por parte de las mujeres y los hombres responden a los prejuicios sociales que son determinados por la división sexual del trabajo.

En este trabajo se concluye que ni el nivel educativo y ni la experiencia laboral explican el estancamiento del ingreso laboral de las mujeres y la brecha salarial de género. Sino que, más bien, el componente discriminatorio hacia las mujeres es un factor destacado, donde el tiempo de trabajo de cuidado no remunerado juega un papel fundamental. Una limitación a los resultados de este trabajo es la ausencia de la aplicación de la corrección del sesgo de Heckman para la metodología Oaxaca-Blinder. No obstante, la aplicación de este método para la depuración de los datos no generará cambios en los resultados, es decir, seguirá existiendo un porcentaje de discriminación hacia el género mujer.

Los resultados de los indicadores de la encuesta del tiempo dejan abierta la agenda de investigación hacia modelos econométricos que calculen la brecha salarial por medio de la explicación de las horas al tiempo de trabajo remunerado y al tiempo de trabajo de cuidado no remunerado. Esto hará que las políticas públicas tengan un mejor

enfoque en cuanto al respaldo hacia las mujeres, sus salarios, sus derechos como trabajadoras y su derecho a una familia

AGRADECIMIENTOS

Este artículo es el resultado del Proyecto de Investigación de los Fondos Concursables Internos (FCI) de la Universidad de Guayaquil, el cual se titula "Evolución de las diferencias salariales en el Ecuador desde una perspectiva de enfoque de género y tipo de actividad productiva 2016-2021". Expreso mi sincero agradecimiento al Econ. Christian Washburn Herrera, MSc., por brindarme la oportunidad de formar parte de este proyecto. También agradezco al Dr. Diego Linthon Delgado por sus valiosas orientaciones, comentarios y enseñanzas, los cuales han sido fundamentales para el desarrollo de este trabajo que muestra los primeros resultados de esta investigación.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Anghel, B., Conde-Ruiz, I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Review of Public Economics*, 2, 87-119. doi:<https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez-Moreno, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47-67.
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018, marzo). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Cuaderno de trabajo*(6).
- Díaz, A. (2014). Brecha salarial por género en Colombia. *Universidad de la Sabana*.
- Duque García, C. (2015). *Economía del cuidado y asignación del tiempo al interior de los hogares en Colombia*. Bogotá: Universidad Nacional de Colombia.
- Goldin, C. (2023). *Nobel Prize*. Retrieved from https://www.youtube.com/watch?v=RBkLI5i-OC8&t=1268s&ab_channel=NobelPrize
- INEC, I. N. (2012). *www.ecuadorencifras.gob.ec*. Retrieved from https://www.ecuadorencifras.gob.ec//documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf

en Ecuador (2024)

- INEC, I. N. (2024). *Ecuador en cifras*. Retrieved from <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/las-estadisticas-en-el-ecuador-tienen-rostro-de-mujer/#>
- INEC, I. N. (2024, enero). *INEC, Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*. Retrieved from www.ecuadorencifras.gob.ec
- Jann, B., Zurich, E., & Switzerland, Z. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Linthon-Delgado, D., & Méndez-Heras, L. (2022, Enero-Marzo). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas REMEF*, 17(1), 1-25. doi:DOI: <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- López Lapo, J., & Sarmiento Castillo, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales Revista multidisciplinaria de investigación*, 3(27).
- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 30(2).
- Meza Martínez, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad & Desarrollo*(32), 11-31.
- OIT. (octubre 2024). *The impact of care responsibilities on women's labour force participation*. Organización Internacional del Trabajo.
- Ospino, C., Roldán, P., & Barraza, N. (2010). Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review. *Revista de Economía del Caribe*(5), 237-274.
- Quinónez Domínguez, M., & Rodríguez Sinisterra, J. (2011). Rendimiento de la educación en las regiones colombianas: una análisis usando la descomposición Oaxaca-Blinder. *Sociedad y Economía*(20), 37-68. Retrieved from http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-63572011000100002&lng=en&tlng=es.
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Revista de Análisis Estadístico*, 1(5), 7-22.
- Virginija Grybaite. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85-91. doi:10.1080/16111699.2006.9636127

ANEXOS

[Mincer Oaxaca Blinder.do](#)