



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS Y

ECONÓMICAS

CARRERA DE ECONOMÍA MENCIÓN FINANZAS

TEMA:

“ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL DESDE UNA
PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ECUADOR”

TRABAJO DE GRADO PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMISTA

Autora:

Gisela Vanessa Simbaña Cabezas

Directora:

Econ. Zulma Jeanneth Albuja Echeverría

IBARRA, 2023



UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

BIBLIOTECA UNIVERSITARIA

AUTORIZACIÓN DE USO Y PUBLICACIÓN A FAVOR DE LA UNIVERSIDAD TÉCNICA DEL NORTE

1. IDENTIFICACIÓN DE LA OBRA

En cumplimiento del Art. 144 de la Ley de Educación Superior, hago la entrega del presente trabajo a la Universidad Técnica del Norte para que sea publicado en el Repositorio Digital Institucional, para lo cual pongo a disposición la siguiente información:

DATOS DE CONTACTO			
CÉDULA DE IDENTIDAD:	1724435563		
APELLIDOS Y NOMBRES:	SIMBAÑA CABEZAS GISELA VANESSA		
DIRECCIÓN:	CAYAMBE, BARRIO SAN NICOLAS CALLE ATAHUALPA E7-29 Y PASTAZA		
EMAIL:	gisesim@gmail.com		
TELÉFONO FIJO:	02 2362657	TELÉFONO MÓVIL:	0999959075

DATOS DE LA OBRA	
TÍTULO:	Análisis de la discriminación laboral en el sector industrial desde una perspectiva de género en el Ecuador
AUTOR (ES):	SIMBAÑA CABEZAS GISELA VANESSA
FECHA: DD/MM/AAAA	17/10/2023
SOLO PARA TRABAJOS DE GRADO	
PROGRAMA:	<input checked="" type="checkbox"/> PREGRADO <input type="checkbox"/> POSGRADO
TÍTULO POR EL QUE OPTA:	Ingeniería en Economía mención Finanzas
ASESOR /DIRECTOR:	Econ. Zulma Jeanneth Albuja Echeverría

2. CONSTANCIAS

El autor (es) manifiesta (n) que la obra objeto de la presente autorización es original y se la desarrolló, sin violar derechos de autor de terceros, por lo tanto la obra es original y que es (son) el (los) titular (es) de los derechos patrimoniales, por lo que asume (n) la responsabilidad sobre el contenido de la misma y saldrá (n) en defensa de la Universidad en caso de reclamación por parte de terceros.

Ibarra, a los 17 días del mes de octubre de 2023

EL AUTOR:

(Firma) 
Nombre: Gisela Vanessa Simbaña Cabezas

CERTIFICACIÓN ASESORA

En calidad de Directora del Trabajo de Grado presentado por la egresada Simbaña Cabezas Gisela Vanessa, para optar por el título de ECONOMISTA, cuyo tema es **"ANÁLISIS DE LA DISCRIMINACIÓN LABORAL EN EL SECTOR INDUSTRIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO EN EL ECUADOR"**, considero que el presente trabajo reúne todos los requisitos y méritos suficientes para ser sometido a la presentación pública y evaluación por parte del tribunal examinador que designe.

En la ciudad de Ibarra a los 17 días del mes de octubre de 2023.

A handwritten signature in blue ink, consisting of a large, stylized 'P' followed by 'A. E.' and a horizontal line underneath.

Econ. Jeanneth Albuja Echeverría

Directora de tesis

Dedicatoria

El presente trabajo de investigación va dedicado a Dios por guiarme y darme su bendición día tras día, y darme la fuerza para continuar en este proceso de obtener uno de los anhelos más deseados.

A mis padres, y en especial a mi madre, quien en vida me brindó todo lo que necesitaba para poder cumplir este anhelado sueño. Ellos han sido mi pilar fundamental, me inculcaron valores y principios con su amor y sacrificio, y me han guiado en el camino hacia la superación.

A mis hermanos Cristian y Daniela por estar siempre presentes, acompañándome y por el apoyo moral, que me brindaron a lo largo de esta etapa de mi vida.

A Jampier por haber formado parte de mi vida y quien día a día ha estado pendiente de mí, quien con sus consejos y palabras de aliento hicieron de mí una mejor persona.

Y a toda mi familia porque con sus oraciones, consejos y palabras de aliento de una u otra forma me acompañan en todos mis sueños y metas.

Gisela Vanessa Simbaña Cabezas

Agradecimiento

A Dios por la vida y la fortaleza para enfrentar todas las adversidades, por haberme dado la sabiduría para culminar mis estudios universitarios.

A mi familia que me ha apoyado siempre, en especial a mis padres que han sabido guiarme por el camino del bien, que han sido un ejemplo de lucha incansable, y mi principal inspiración para conseguir mis metas.

A la Universidad Técnica del Norte, por abrirme las puertas y darme la oportunidad de formarme como una excelente profesional, y poder lograr cumplir uno de mis sueños.

A los profesores quienes han sido parte de estos años de estudios, por compartir sus conocimientos y valores impartidos en las aulas.

A mi amiga Yady por todos los momentos inolvidables, por su compañía, su apoyo y por estos años de amistad que han vuelto la etapa universitaria una de las mejores experiencias de mi vida.

Quiero agradecer a todas las personas que hicieron posible este trabajo de investigación y que de alguna manera estuvieron conmigo apoyándome.

Gisela Vanessa Simbaña Cabezas

Índice de contenido

Dedicatoria.....	1
Agradecimiento	2
Índice de Figuras	6
Índice de tablas	6
Resumen	7
Abstract.....	8
Introducción.....	9
Antecedentes.....	9
Problema de la investigación.....	11
Justificación de la investigación.....	13
Objetivos de investigación	14
<i>Objetivo General</i>	<i>14</i>
<i>Objetivos Específicos</i>	<i>14</i>
<i>Hipótesis</i>	<i>15</i>
CAPITULO I: MARCO TEÓRICO	16
Discriminación	16

<i>Discriminación por género</i>	16
<i>Tipos de discriminación laboral</i>	17
El género desde la perspectiva de las mujeres.....	18
Modelo de gusto por la discriminación	19
Brecha salarial	22
<i>Importancia de abordar la brecha salarial</i>	23
Teoría Del Capital Humano.....	24
Teoría Política Feminista.....	25
Ecuación De Jacob Mincer	26
Fundamentación Empírica.....	27
Aspectos Normativos.....	32
CAPITULO II: METODOLOGÍA	37
Datos.....	37
Especificación del modelo.....	38
Estimación del modelo	39
<i>Modelo econométrico</i>	39
<i>Variable Proxy Dependiente</i>	40
<i>Variables Proxy Independientes</i>	40
CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS	43

Estadística Descriptiva	43
<i>Distribución del Empleo por Género en la Industria</i>	44
Resultados de la ecuación estimada	48
<i>Modelo de Gusto por la Discriminación en la Determinación de los Ingresos</i>	51
Análisis de los supuestos de Gauss-Markov:	53
CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES	56
Conclusiones	56
Recomendaciones	58
REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA	61

Índice de Figuras

Figura 1:	18
Figura 2:	23
Figura 3:	44
Figura 4:	45
Figura 5:	47

Índice de tablas

Tabla 1:	28
Tabla 2:	33
Tabla 3:	38
Tabla 4:	46

Resumen

En el marco de un contexto económico y social en constante evolución, este estudio se propone analizar las disparidades salariales de género, desde la perspectiva de las mujeres, en el sector industrial ecuatoriano. Mediante un enfoque cuantitativo respaldado por datos de fuentes relevantes como el Banco Mundial, CEPAL e INEC, en el periodo comprendido desde el 2010 al 2019. La presente investigación se centra en analizar la discriminación laboral en el sector industrial, considerando factores clave como la educación y la experiencia laboral en relación con la determinación de los niveles salariales. Al emplear el Modelo de Mincer y el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), se evalúa el impacto de estas variables en los ingresos per cápita de hombres y mujeres en el sector industrial. Los resultados de este análisis contribuyen a una comprensión más profunda de la persistencia de desigualdades salariales de género en el ámbito industrial ecuatoriano, proporcionando insumos relevantes para abordar esta problemática desde una perspectiva de género y fomentar la equidad laboral.

Palabras clave: género, discriminación laboral, salario, sector industrial, mujeres

Abstract

Within the framework of a constantly evolving economic and social context, this study aims to analyze gender wage disparities in the Ecuadorian industrial sector. Through a quantitative approach supported by data from relevant sources such as the World Bank, CEPAL, and INEC, covering the period from 2010 to 2019, the present research focuses on examining labor discrimination in the industrial sector. This examination considers key factors such as education and work experience in relation to the determination of wage levels. By employing the Mincer Model and the Ordinary Least Squares (OLS) method, the impact of these variables on the per capita earnings of men and women in the industrial sector is assessed. The findings of this analysis contribute to a deeper understanding of the persistence of gender wage inequalities in the Ecuadorian industrial sphere, providing pertinent insights to address this issue from a gender perspective and foster workplace equity.

Keywords: gender, labor discrimination, salary, industrial sector, women

Introducción

Antecedentes

En Ecuador, la discriminación laboral ha tenido consecuencias negativas debido a la disparidad de salarios entre hombres y mujeres. Las mujeres enfrentan dificultades para acceder a empleos bien remunerados en base a los roles de género tradicionales que influyen en las oportunidades laborales disponibles para ellas. Además, soportan una carga desproporcionada de trabajo no remunerado, como las responsabilidades del hogar y el cuidado familiar, lo que restringe aún más sus opciones laborales y su movilidad en el mercado de trabajo (Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez, 2018).

A pesar de los esfuerzos del gobierno ecuatoriano por abordar la discriminación laboral hacia las mujeres, las cifras indican que la problemática continúa. Aunque se han incorporado principios de equidad y no discriminación en la Constitución de 2008 y en los Planes de Desarrollo Nacional, se ha buscado impulsar la equidad de género y mejorar la posición de las mujeres en el ámbito laboral a través de medidas que fortalezcan su participación económica y aborden la violencia de género, la realidad muestra que, en el año 2016, la tasa de desempleo para las mujeres fue del 6,2%, mientras que para los hombres fue del 4,5%. Esta marcada diferencia revela mayores dificultades para que las mujeres accedan a empleos. Además, la composición de la Población Económicamente Activa refleja que solo el 41,8% son mujeres, lo que evidencia una desigualdad de género en el mercado laboral. Estas cifras resaltan que, a pesar de los avances normativos y políticos, la discriminación laboral hacia las mujeres sigue siendo un problema significativo en Ecuador, afectando sus oportunidades de empleo y desarrollo profesional (Albuja-Echeverría & Enríquez-Rodríguez, 2018).

En el ámbito laboral, las mujeres enfrentan desafíos en el acceso a salarios equitativos y cargos altos en las empresas. Las estadísticas muestran que solo el 37,1% de los puestos directivos son ocupados por mujeres. Además, se ha identificado a mujeres, jóvenes, trabajadores rurales y trabajadores independientes como grupos de riesgo con mayor propensión a la falta de trabajo digno (Espín et al., 2019).

Según el Consejo Nacional para Prevenir la Discriminación (2016), organismo con sede en México, la discriminación se manifiesta como un patrón recurrente que implica tratar injustamente o menospreciar a determinadas personas o grupos debido a sus características físicas o estilo de vida que no se ajustan a las normas sociales. Estas diferencias pueden incluir aspectos como etnia, edad, género, habilidades especiales, situación económica, social o de salud, religión, entre otros. Tal comportamiento puede dar lugar a la discriminación o incluso a la violación de los derechos humanos.

Para Serrano (2001), la discriminación laboral basada en el género afecta negativamente la competitividad de las empresas, ya que se pueden desestimar a mujeres trabajadoras altamente eficientes. Aunque la participación laboral de las mujeres ha aumentado en los últimos años, aún persisten condiciones discriminatorias, como dificultades para acceder al empleo, limitadas oportunidades de ascenso, disparidad salarial, falta de representación en sindicatos y baja presencia en puestos directivos. La problemática de la discriminación laboral hacia las mujeres se ha convertido en un tema relevante en todos los sectores de la economía, lo que ha generado problemas, incluido el aumento del desempleo.

Según la legislación sobre igualdad entre mujeres y hombres, la perspectiva de género abarca una serie de herramientas que posibilitan el reconocimiento, cuestionamiento y

evaluación de la discriminación, desigualdad y exclusión experimentada por las mujeres. Esta discriminación a menudo se justifica con base en las diferencias biológicas entre los géneros. La perspectiva de género también implica la implementación de medidas para crear condiciones de cambio que fomenten el avance hacia la igualdad. Este enfoque busca desafiar los estereotipos tradicionales de género, fomentando nuevas formas de interacción y aprendizaje. Pretende abordar desigualdades de género al redistribuir responsabilidades equitativamente, valorar justamente los trabajos realizados por mujeres y hombres, cambiar estructuras sociales que perpetúan la desigualdad, y fortalecer el empoderamiento de las mujeres (Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres, 2018).

Problema de la investigación

La discriminación de género desde la perspectiva de las mujeres ha sido una problemática que ha persistido a lo largo de los años, siendo especialmente evidente en sectores como la industria y los servicios. Las prácticas discriminatorias hacen referencia a los procesos o métodos institucionalizados arraigados en la vida cotidiana y en el ámbito laboral, que sistemáticamente perpetúan la discriminación de un género sobre otro, particularmente afectando a las mujeres (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2014).

La desigualdad de género en el ámbito laboral es algo muy palpable para todos y aunque entendamos su negatividad, muchas veces no tomamos medidas al respecto, dado que forma parte de una mentalidad que muchas personas tienen arraigada y que probablemente ocurre de manera automática. En el trabajo, la desigualdad de género se manifiesta de diversas formas. En relación al salario, existe una discriminación donde hombres y mujeres no reciben igual salario por hacer el mismo trabajo. Además, es común que el trabajo de las mujeres sea subestimado o

que se les nieguen oportunidades laborales significativas. Esto resulta en una segregación en la que las mujeres tienden a ocupar sectores con menores niveles salariales, mientras que los hombres acceden a industrias más valoradas (Ordóñez, 2016).

De acuerdo a María Amparo Ariza Arrue (2012), la falta de empleo genera dificultades en la vida personal, familiar, social, política y económica de quienes la experimentan. Por lo general, las personas desempleadas enfrentan la pérdida de sus ingresos principales, de su posición social, autoestima y sensación de seguridad. Esto hace que la desigualdad en las oportunidades de trabajo basada en el género contribuya a la discriminación en el ámbito laboral.

La investigación está respaldada por teorías económicas sobre discriminación laboral donde se tomará en cuenta la teoría propuesta por Gary Becker basada en el modelo de gusto por la discriminación (Taste-based discrimination) y la función de ingresos de Mincer la cual explica el salario en función de la escolaridad y la experiencia (Rivera, 2013). Con las cuales se podrá determinar la discriminación por género, esas teorías serán desarrolladas y enfocadas en la discriminación laboral del Ecuador.

En el ámbito laboral, se forman ideas preconcebidas sobre lo que hombres y mujeres pueden hacer en el trabajo en general, así como en ciertas áreas específicas. En la actualidad, hay una creciente cantidad de ejemplos que indican que estas concepciones preexistentes no tienen su origen en las características innatas propias de los géneros femenino y masculino, sino que están influenciadas por las vivencias previas y los procesos de aprendizaje de cada individuo (Organización Internacional del Trabajo (OIT), 2014).

En el año 2016, Ecuador se posicionó en el lugar 40 en el Índice Global de la Brecha de

Género, lo que indica que aún enfrenta desafíos en cuanto a la equidad de género en varios aspectos. A pesar de haber logrado igualdad en la proporción de profesionales y técnicos, el país sigue experimentando dificultades en áreas como la participación económica y la igualdad de oportunidades. En general, ha habido retrocesos en todas las categorías evaluadas, lo que sugiere que aún se deben tomar medidas para mejorar la igualdad de género en distintos sectores de la sociedad ecuatoriana (World Economic Forum, 2016).

Justificación de la investigación

La presente investigación hace énfasis en lo referente a la discriminación laboral hacia la mujer en el sector industrial. Por sus características particulares, esta área ha estado orientada hacia la población masculina. Sin embargo, los últimos años la presencia de la mujer ha ido aumentando en las industrias donde se están involucrando en cargos tanto ejecutivos como operativos.

Aún persisten diversos factores que influyen en la percepción del desempeño laboral de las mujeres, entre ellos, tradiciones arraigadas que las vinculan con roles maternos y responsabilidades domésticas. Esta perspectiva negativa afecta su participación en el ámbito laboral fuera del hogar, y es en este punto donde las mujeres encuentran obstáculos al buscar empleo, lo cual se refleja en disparidades salariales y limitaciones para ingresar en sectores altamente competitivos, como el industrial (Ordóñez, 2016).

Esta investigación constituye un aporte a la academia al centrarse en la recopilación de datos y la obtención de información esencial para comprender a fondo las instancias de discriminación de género en el sector industrial en Ecuador. Al señalar estos desafíos, el estudio no solo busca exponer estas problemáticas, sino que también se esfuerza por proponer soluciones

concretas y estrategias para abordar y mitigar los problemas identificados, con el propósito de propiciar un entorno más favorable y accesible para las mujeres. Además, esta investigación amplía el panorama de fuentes de investigación disponibles, construyendo una base de conocimiento que no solo analiza la discriminación laboral desde una perspectiva de género en el sector industrial ecuatoriano, sino que también sirve como plataforma para inspirar futuras investigaciones.

Objetivos de investigación

Objetivo General

Analizar la existencia de discriminación laboral y salarial en el sector industrial ecuatoriano, con un enfoque de género, desde la perspectiva de las mujeres, en el periodo 2010 – 2019.

Objetivos Específicos

- Examinar la condición de la participación laboral de hombres y mujeres en diversos sectores industriales, y resaltar las notables disparidades que subrayan la histórica marginación de las mujeres.
- Comprender cómo la experiencia laboral, la educación y la composición de género en la industria influyen en los ingresos per cápita, y cómo estos resultados pueden relacionarse con la discriminación salarial y laboral mediante la ecuación de ingresos de Mincer.
- Interpretar los hallazgos que sugieren una relación entre la presencia de empleados hombres y mujeres en la industria y sus efectos en los ingresos per cápita, abordando la posibilidad de desigualdades salariales y su relación con la discriminación de género.

Hipótesis

La discriminación laboral en el sector industrial ha generado un impacto negativo sobre la brecha salarial de género, desde la perspectiva de las mujeres.

CAPITULO I: MARCO TEÓRICO

En este capítulo se establece una base teórica y empírica que respalda el estudio sobre la discriminación de género en el entorno laboral ecuatoriano. Se inicia aclarando conceptos clave relacionados con la discriminación, lo que proporciona un importante marco de referencia. Posteriormente, se exploran investigaciones que resaltan la influencia de la educación y la experiencia en la determinación de los salarios, poniendo de relieve la persistente brecha salarial de género. Además, se examina el contexto normativo y legal que busca fomentar la igualdad de género en el ámbito laboral del país.

Discriminación

Según la Real Academia Española (2022) la discriminación hace referencia a tratar a alguien o a un grupo como inferior debido a factores como raza, religión, política, etc. No obstante, en el mercado laboral, la discriminación implica categorizar a las personas en función de sus características en lugar de su rendimiento, lo que genera disparidades salariales entre grupos con niveles similares de productividad y restricciones en la búsqueda de empleo (Rivera, 2013; Organización Internacional del Trabajo, 2003).

Discriminación por género

La discriminación se manifiesta tanto en el ámbito familiar como en el público. Factores como la violencia de género, la sobrecarga de trabajo y las responsabilidades domésticas, las prácticas sexistas en la educación de las niñas y la preferencia por heredar en favor de los varones, contribuyen a la discriminación de las mujeres en el ejercicio de sus derechos. En el ámbito público, esta discriminación se manifiesta a través de formas directas de violencia en la comunidad, la escuela y el trabajo, así como por la falta de atención en las políticas públicas que

carecen de medidas específicas para promover la equidad de género (Larralde & Ugalde, 2007).

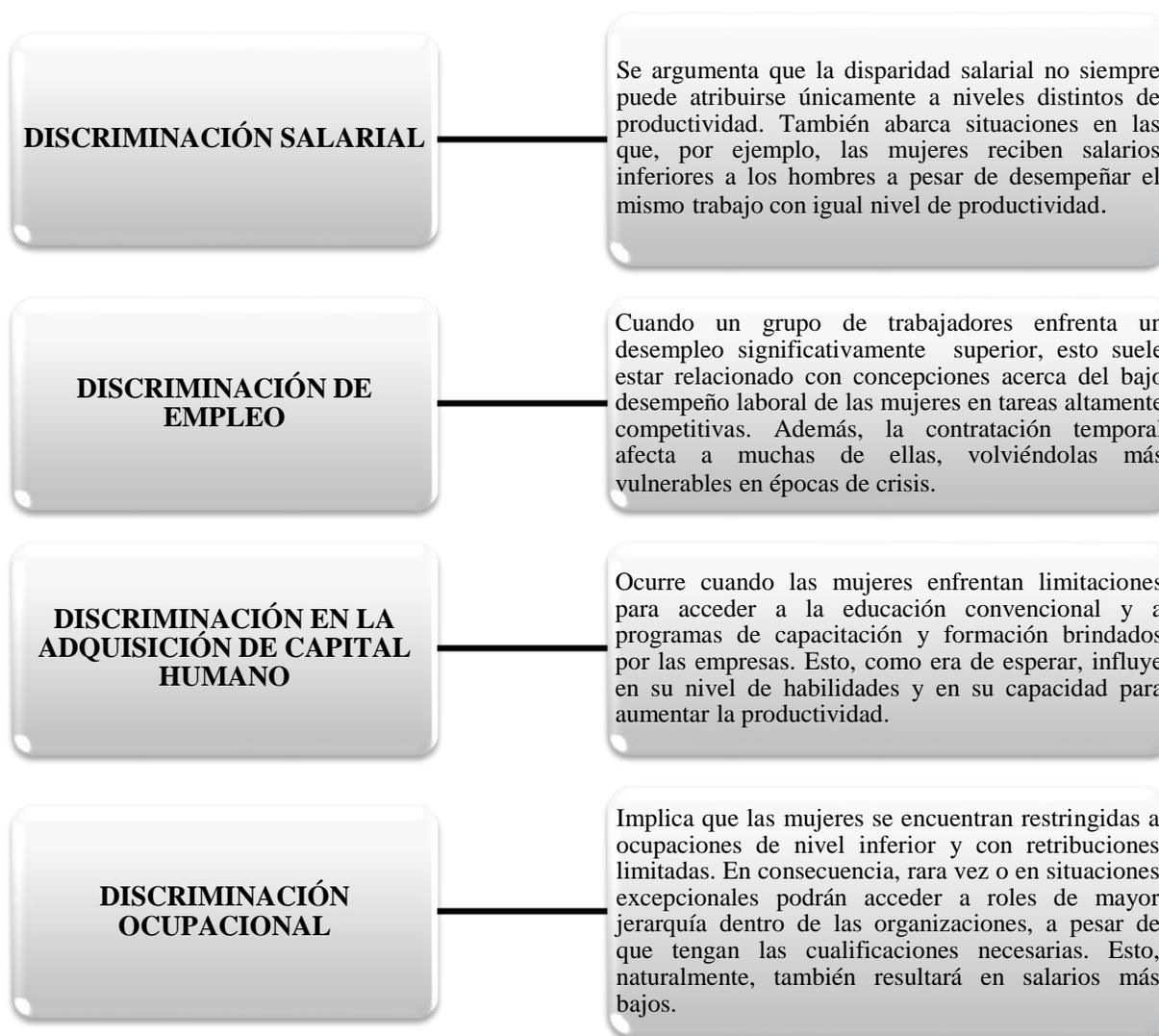
Las sociedades establecen roles de género que moldean las conductas, actividades, expectativas y oportunidades consideradas adecuadas en contextos socioculturales específicos. El género también se refiere a las dinámicas entre individuos y cómo se distribuye el poder dentro de esas interacciones. Aunque el género está relacionado con las categorías biológicas de hombre y mujer, no está necesariamente limitado a ellas. Asimismo, ejerce influencia sobre aspectos como el empleo, las condiciones laborales y las trayectorias profesionales (Organización Mundial de la Salud, 2018).

Tipos de discriminación laboral

Existen cuatro tipos de discriminación laboral que abarcan diversas razones discriminatorias, y se pueden describir de la siguiente manera:

Figura 1:

Tipos de discriminación



Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de Baquero et al. (2000).

El género desde la perspectiva de las mujeres

El enfoque de género proporciona una comprensión de cómo las disparidades afectan la obtención de distintos objetivos, influyen en planes de modernización y democracia. La integración de esta perspectiva en organizaciones, tanto públicas como privadas, así como en

políticas y programas a nivel central o local, busca incorporar la igualdad de género. En vista del futuro, se sugiere reconfigurar instituciones sociales, legislaciones, normativas culturales y costumbres comunitarias que exhiben discriminación. Por ejemplo, aquellas que restringen el acceso de las mujeres a la propiedad o limitan su presencia en espacios públicos (ONU Mujeres, 2020).

Un desarrollo equitativo y democrático en toda la sociedad demanda la erradicación de prácticas discriminatorias hacia cualquier grupo. En el caso particular de las mujeres, que constituyen la mitad de la población, se torna esencial abordar de manera inmediata las influencias culturales, económicas y sociopolíticas que perpetúan la discriminación de género. Estas influencias no son resultado de la biología, sino de nociones y prejuicios sociales que están arraigados en las estructuras de género. Para lograr un progreso equitativo y fructífero en la nación, es indispensable instaurar igualdad de trato entre los géneros y elaborar políticas que promuevan igualdad de oportunidades. Esto requiere un entendimiento profundo de las causas y los orígenes de la discriminación hacia las mujeres (Marta Lamas, 2016).

Cualquier iniciativa para combatir la discriminación se comprende como un conjunto de soluciones que abarcan aspectos normativos, sociales, legales y comunicativos. Estas soluciones tienen como objetivo rectificar las disparidades entre hombres y mujeres, así como prevenir su aparición en el futuro (Ministerio de Defensa Nacional, 2017).

Modelo de gusto por la discriminación

También conocida como la teoría propuesta por Becker, esta idea se aplica principalmente a grupos que históricamente han experimentado mayor segregación en el ámbito laboral. En esta investigación, nos enfocaremos en el contexto específico de las mujeres. Puesto

que, cuando las mujeres y los hombres exhiben niveles de productividad similares, un empleador que no participe en la discriminación durante el proceso de contratación los verá como opciones intercambiables y podrá seleccionar al azar, otorgándoles salarios equivalentes (Cerro, 2016).

Esta teoría se basa en la inclinación de los empleadores a discriminar durante el proceso de contratación, sustentada en la idea de que la contratación de hombres y mujeres no implica el mismo costo real. Mientras que al contratar a hombres se toma en consideración únicamente su salario, al emplear a mujeres se contemplan costos adicionales, como la probabilidad de embarazo o las responsabilidades familiares que podrían influir en su presencia en el trabajo. Los empleadores con preferencia por la discriminación optarían por no contratar mujeres debido a estos gastos extra, considerando la posibilidad de emplear mujeres solo si se les ofrece un salario inferior. Sin embargo, los empleadores que discriminan enfrentarían no solo posibles cargos penales, sino también multas y sanciones gubernamentales, lo que podría llevar a la pérdida de beneficios y exclusiones de programas de empleo, así como la renuncia a subvenciones y exenciones fiscales. En vista de esto, se sugiere que la persistencia en la discriminación acarrearía consecuencias negativas a largo plazo, resultando en falta de rentabilidad (Cerro, 2016).

El enfoque empleado por el autor para desarrollar su idea sobre la discriminación considera los siguientes factores significativos (Rivera, 2013):

- Cuán cerca está el discriminador de la persona afectada. La situación social y económica del grupo discriminado.

- Si aquellos que discriminan optan por utilizar máquinas en trabajos de producción en lugar de contratar a personas de grupos discriminados.
- La proporción del grupo discriminado en la sociedad.
- Qué tanto saben sobre el grupo discriminado. Donde y cuando pasa.
- Las diferencias de personalidad.

Se determina que la discriminación tiene un impacto negativo en los ingresos del grupo discriminado, así como en los ingresos del grupo que discrimina. Si el grupo discriminado responde con acciones en contra del grupo que discrimina, sus salarios también disminuyen. En última instancia, se concluye que la discriminación afecta de manera más pronunciada a las minorías que a las mayorías (Rivera, 2013).

Finalmente, se analiza cómo los empleadores discriminan en el mercado laboral, con lo que se llega a tres conclusiones (Rivera, 2013):

- Si los empleadores son muy propensos a discriminar, tienden a contratar menos del grupo discriminado, lo que podría ser un error, ya que podrían perder empleados valiosos del grupo discriminado.
- En un mercado altamente competitivo, las empresas se esfuerzan por ofrecer precios bajos, lo cual implica ser eficientes y mantener controlados los costos. Sin embargo, si un empleador discrimina durante el proceso de contratación, al elegir empleados en función de características irrelevantes en lugar de evaluar habilidades y aptitudes, esta práctica podría incrementar los gastos operativos de la empresa.

- Cuantos más trabajadores haya en el grupo discriminado, más probable es que los empleadores los discriminen, lo que lleva a salarios más bajos para ese grupo.

Brecha salarial

El salario abarca todos los ingresos económicos que los trabajadores obtienen al proporcionar servicios laborales a terceros, ya sea en forma de dinero o en bienes, como compensación por su trabajo. Esto es aplicable independientemente de cómo se realice el pago o de si se contemplan los períodos de descanso como parte del tiempo de trabajo (Lacalle, 2016).

La disparidad salarial se emplea como una herramienta estadística que señala la distancia entre hombres y mujeres en relación con un mismo indicador. Su propósito es ilustrar las diferencias de género en términos de acceso de recursos sociales, económicos, culturales y políticos entre géneros. Su importancia radica en la comparación cuantitativa entre mujeres y hombres con similitudes en atributos como educación, ocupación, ingreso, edad, participación económica y equilibrio entre labores domésticas y remuneradas. Estos aspectos son utilizados para evaluar la igualdad de género (Larralde & Ugalde, 2007).

El índice de disparidad salarial de género se obtiene al calcular el porcentaje resultante de dividir dos valores: la variación entre los sueldos de hombres y mujeres, dividida entre el salario de los hombres. Esta proporción responde a la pregunta de cuánto más ganan los hombres en comparación con las mujeres en términos de salario. Si este porcentaje es negativo, indicaría que las mujeres recibirían un salario superior (ONU Mujeres , 2020).

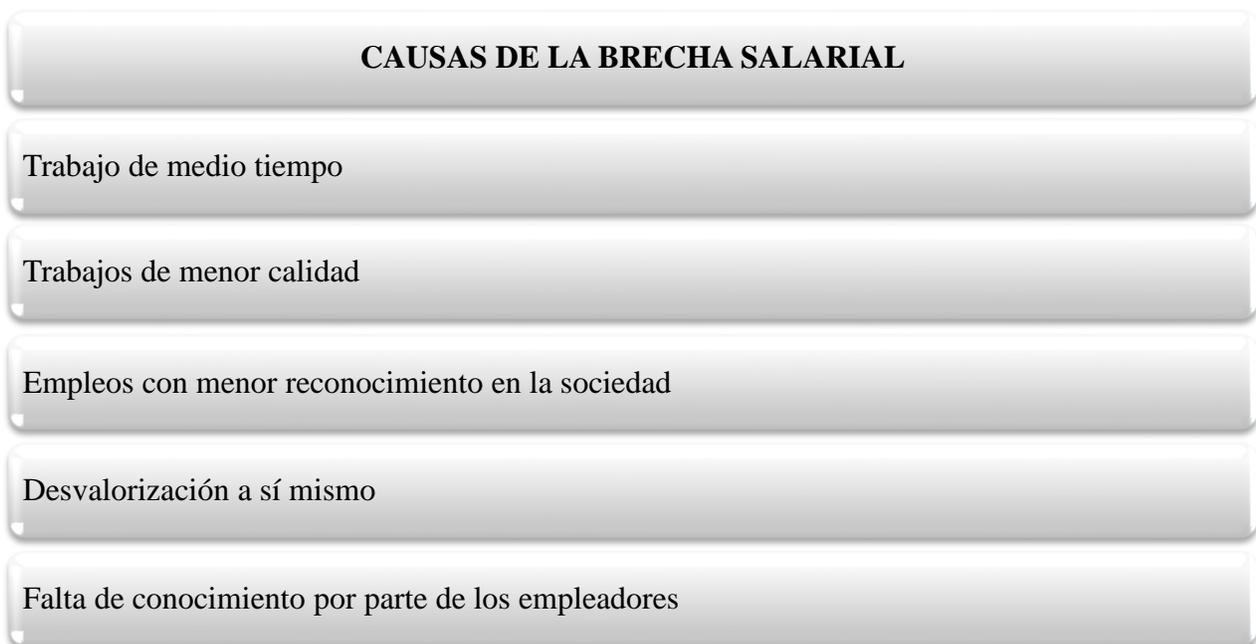
La brecha salarial se refiere a la diferencia en los sueldos entre hombres y mujeres que trabajan en el mismo lugar. Para calcularla, se resta el salario promedio de las mujeres del salario

promedio de los hombres, y luego se divide esa diferencia por el salario promedio de los hombres. El resultado se multiplica por 100 para obtener el porcentaje de la brecha salarial. Esta cifra muestra cuánto más ganan, en promedio, los hombres en comparación con las mujeres en ese entorno laboral específico. Identificar esta diferencia es importante para abordar la igualdad de salarios entre géneros (ONU Mujeres , 2020).

Las disparidades salariales entre géneros pueden ser atribuidas a diversos elementos:

Figura 2:

Brecha salarial



Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de ONU MUJERES (2020).

Importancia de abordar la brecha salarial

Para tratar la brecha salarial, hay varios enfoques clave. Uno de ellos se basa en el respeto a los derechos de las mujeres trabajadoras, que es un argumento poderoso. Desde la perspectiva

de la productividad, un mercado competitivo requiere personas motivadas, rindiendo al máximo y siendo retribuidas según su contribución. A su vez, para combatir la pobreza y la desigualdad, es fundamental reconocer que los salarios más bajos de las mujeres afectan tanto a ellas como a sus hijos, especialmente en el caso de madres solteras y familias de bajos ingresos. Además, la equidad salarial contribuye a una armonía social en la que se comparten las responsabilidades de cuidado entre mujeres y hombres, se accede a servicios públicos sólidos y las personas pueden llevar una vida plena tanto en lo personal como en lo laboral (ONU Mujeres , 2020).

Teoría Del Capital Humano

Adam Smith introdujo la noción de la teoría del capital humano, que establece una conexión entre la riqueza y el trabajo de las personas. Esta idea fue posteriormente respaldada por Schultz y Becker, quienes dieron forma a lo que se conoce como la teoría del capital humano. El concepto fue elaborado en sus primeros días por Gary Becker en su obra "Capital Humano", en la que se describe el capital humano como el conjunto de habilidades provechosas que un individuo adquiere al acumular conocimientos (Pérez-Fuentes, 2016).

A medida que se incrementa el capital humano, impulsado por una inversión significativa en áreas educativas, el rendimiento en la inversión de capital humano también aumenta. Este aumento persiste hasta que el capital humano alcance un nivel óptimo y estable, lo que a su vez resulta en un aumento en los ingresos por persona en la sociedad. Esto se debe a la conexión directa entre el stock de capital humano y el crecimiento económico (Acevedo et al., 2007).

Becker destaca la importancia del capital humano, que se refiere al valor que poseen las habilidades, conocimientos y experiencia de las personas en el ámbito laboral. Distingue entre educación general y específica. La primera es beneficiosa para todas las empresas, mientras que

la segunda implica un gasto que solo beneficia a quien lo realiza. Sin embargo, Becker argumenta que las personas invertirán en su educación si la recompensa esperada supera los intereses y riesgos asociados. Este autor también aborda los riesgos vinculados a la inversión en capital humano, como la incertidumbre sobre habilidades y rendimientos, así como el tiempo necesario para ver los beneficios. Concluye que las inversiones en capital humano, como la educación formal y la formación laboral, aumentan las retribuciones a lo largo del tiempo. Además, promueve la idea de que personas educadas y experimentadas son más productivas y obtienen mejores salarios (Tates & Hoyos, 2015).

La educación y la capacitación del personal tienen un papel importante en la producción de bienes y servicios. El capital humano, que incluye las habilidades naturales y las adquiridas, es una fuente significativa de ingresos para los individuos. Cuando los empleados están bien capacitados, benefician a la economía en la que trabajan, ya que aportan conocimientos, destrezas y también cualidades como la iniciativa, responsabilidad y capacidad para manejar tareas y procesos. En resumen, invertir en la formación de los empleados genera efectos positivos tanto económicos como sociales, ya que contribuye al crecimiento de la unidad económica y trae consigo ventajas tanto individuales como colectivas (Acevedo et al., 2007).

Teoría Política Feminista

Las feministas critican la manera en que las mujeres son tratadas en la sociedad actual, argumentando que esto va en contra de los principios de libertad e igualdad. Consideran que la discriminación de género es injusta, ya que niega a las mujeres la igualdad de derechos necesaria para perseguir sus objetivos personales. En su visión, la justicia implica igualdad de oportunidades y consideración equitativa sin importar el género (Bodelón, 1998).

El foco principal de esta teoría es la desigualdad en la esfera pública y laboral, donde las mujeres tienen un acceso desigual en comparación con los hombres. Inicialmente, buscaban la igualdad formal y el rechazo de leyes basadas en diferencias de género, pero con el tiempo han evolucionado hacia una perspectiva más matizada. El feminismo aboga por la igualdad de oportunidades en una sociedad basada en el mérito. Cuando las oportunidades no son iguales, proponen medidas temporales como "acciones positivas" para equilibrar la balanza y facilitar la meritocracia (Bodelón, 1998).

Ecuación De Jacob Mincer

Mincer realizó una valiosa contribución al concepto de capital humano al proponer el uso de una regresión lineal como herramienta para medir el impacto de la educación y la experiencia en los ingresos de los trabajadores. Esta ecuación, conocida como "función de ingresos", establece una relación entre los ingresos y variables como la educación y la experiencia laboral Castaño (2015).

Además, esta función se basa en los siguientes supuestos Castaño (2015):

- 1) Los ingresos reflejan todos los beneficios de la inversión en educación.
- 2) La economía se mantiene constante, sin aumento de salarios ni productividad.
- 3) Solo se usa una función para describir los ingresos a lo largo de la vida, lo que implica que:
 - La educación predice el trabajo.
 - No se diferencia entre experiencia laboral temprana y posterior.

- Cuando se estudia, no se trabaja, y cuando se trabaja, es a tiempo completo, evitando experiencia mientras se estudia.
- Después de estudiar, la persona empieza a trabajar de inmediato, lo que garantiza una experiencia laboral continua y constante.
- La duración de la vida laboral es igual, sin importar cuánto se haya estudiado.

Además, Mincer señaló la importancia de invertir en educación a tiempo completo durante el período escolar, destacando su mayor rentabilidad cuando se realiza en las etapas tempranas, y que el aumento de ingresos relacionado con la experiencia laboral es diferente al aumento relacionado con la edad. Gracias a figuras como Mincer, se sentaron las bases de la teoría de la educación como inversión en capital humano, y estudios posteriores han reforzado la relación entre educación, productividad e ingresos. Estos análisis respaldan la capacidad de la educación para abordar desafíos socioeconómicos, como la reducción de la pobreza y el desempleo, y para fomentar el crecimiento económico (Castaño, 2015).

Fundamentación Empírica

Para brindar un respaldo sólido a nuestro estudio, exploraremos la fundamentación empírica. Esto implica analizar el tema central, el enfoque metodológico y los resultados de investigaciones previas. A través de este análisis crítico, obtendremos una visión más completa del contexto y cumpliremos con los estándares actuales de investigación.

Tabla 1:*Matriz de marco empírico*

Tema	Autor	Año	Metodología	Resultados
Discriminación salarial por género en Chile	Fuentes Jeannette, Palma Amalia, Montero Rodrigo	2005	Método Oaxaca-Blinder y Oaxaca - Ransom	A lo largo del tiempo, se observó que los hombres tenían inicialmente un mayor salario que las mujeres, pero esta brecha disminuyó de manera gradual. La educación tuvo un impacto positivo en los salarios tanto para hombres como para mujeres. La edad influyó en la participación laboral, siendo más alta entre los 26 y 35 años para los hombres. Además, cuando el ingreso total del hogar era mayor, la probabilidad de que alguien en ese hogar tuviera un salario era menor, es decir, la probabilidad de estar empleada y recibir un sueldo. Esto podría deberse a que, en hogares con ingresos más altos, no todos los miembros de la familia necesitan trabajar inmediatamente, lo que afecta la decisión de buscar empleo. La

discriminación salarial de manera general persistió, alcanzando el 27.5% en el año 2003.

Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora

Rodríguez Pérez, Reyna Elizabeth; Camberos Castro, Mario

2007 Ecuación de ingresos de Mincer, modelo con corrección de sesgo de selectividad de Heckman.

Se encontró que la educación tenía un impacto positivo en los salarios para ambos géneros, pero la experiencia laboral tenía un rendimiento mayor para los hombres. A medida que el nivel educativo aumentaba, la rentabilidad también aumentaba, aunque siempre era mayor para los hombres excepto en la educación primaria. Las áreas de ingeniería y tecnología tenían los rendimientos más altos, mientras que educación y humanidades tenían los más bajos. Se detectaron diferencias salariales entre géneros, siendo mayores a favor de los hombres en varias áreas. Además, se identificó discriminación salarial, especialmente en ciencias económico-administrativas y ciencias sociales.

Discriminación
salarial de la
mujer en el
mercado laboral
de México y sus
regiones

Rodríguez
Pérez, Reyna
Elizabeth;
Camberos Castro,
Mario

2014

Método
tradicional
Oaxaca-Blinder

En el estudio, se descubrió que, en un inicio, los hombres ganan más que las mujeres, a pesar de que las mujeres tienen un nivel educativo superior. A medida que las personas ganan experiencia laboral con el tiempo, la diferencia salarial crece, especialmente para las mujeres. Además, se estimó que la disparidad salarial de alrededor del 20% a favor de los hombres está relacionada en más de un 85% con la discriminación, ya que no se puede explicar por las diferencias en educación y experiencia laboral.

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de Fuentes et al. (2005), Rodríguez & Camberos (2007), y Rodríguez & Camberos (2014).

Las investigaciones presentadas examinan la discriminación salarial de género en varios contextos de América Latina, contribuyendo a la comprensión de esta problemática desde diversas perspectivas empíricas. Estos estudios resultan pertinentes para el análisis de la discriminación laboral en el sector industrial en Ecuador desde una perspectiva de género, y establecen un marco de referencia para obtener una comprensión más profunda de la situación en dicho país.

En los trabajos de Fuentes et al. (2005), Rodríguez & Camberos (2007) y Rodríguez & Camberos (2014), se enfatiza el impacto positivo de la educación en los salarios tanto para hombres como para mujeres, donde el aumento del nivel educativo conlleva un incremento salarial esperado. No obstante, a pesar de poseer niveles educativos similares o incluso superiores, las mujeres continúan enfrentando brechas salariales. Este hallazgo pone de manifiesto una evidente desigualdad de género en el aspecto salarial.

En relación a la experiencia laboral, se reconoce como un factor determinante en la determinación de los salarios. Por ejemplo, en el estudio de Rodríguez & Camberos (2007), se observa que la experiencia laboral tiene un impacto más pronunciado en los salarios masculinos. Los hombres parecen beneficiarse en mayor medida de su experiencia acumulada, lo que insinúa una posible subestimación del trabajo y la experiencia de las mujeres en el entorno laboral.

En general, si bien la educación y la experiencia juegan un papel importante en la determinación de los salarios para ambos géneros, es notable que una parte de la brecha salarial no puede ser explicada por estas diferencias. Esto resalta la presencia de una discriminación salarial directa e injustificada, donde las mujeres reciben remuneraciones más bajas que los hombres a pesar de tener niveles comparables de educación y experiencia.

Por otra parte, Rodríguez & Camberos (2007) y Rodríguez & Camberos (2014) ponen de manifiesto las diferencias salariales según las áreas de estudio y los campos laborales. En algunos campos, como ingeniería y tecnología los hombres tienden a obtener salarios más altos, mientras que, en áreas como educación y humanidades, las diferencias son menos notables. Esto sugiere que ciertas áreas pueden estar más afectadas por la discriminación salarial que otras.

En conjunto, a pesar de la observada disminución gradual en la brecha salarial a lo largo del tiempo, los estudios sugieren que la discriminación salarial persiste en diversos grados. Las diferencias en las oportunidades y los rendimientos siguen siendo evidentes, lo que sugiere la necesidad de abordar la discriminación de género en el ámbito laboral en Ecuador.

Aspectos Normativos

Esta fundamentación se sustenta en las leyes, normativas y reglamentaciones que establecen los derechos de todos los ciudadanos ecuatorianos.

Tabla 2

Fundamentación normativa

NORMATIVA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN	ARTÍCULOS Y APLICACIÓN
Constitución del Ecuador 2008	Según el artículo 11, los principios que regirán la práctica de los derechos son los siguientes: 2. Todas las personas serán tratadas de manera equitativa y tendrán acceso igualitario a derechos, responsabilidades y oportunidades. Nadie podrá ser objeto de exclusión debido a su etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, filiación política, pasado judicial, condición socio-económica, condición migratoria, orientación sexual, estado de salud, portar VIH, discapacidad, diferencia física , ni cualquier otra característica individual o colectiva, ya sea temporal o permanente, que tenga como objetivo o consecuencia perjudicar o anular el reconocimiento, disfrute o ejercicio de los derechos. Las leyes castigarán toda forma de discriminación.

De acuerdo al artículo 43, el Estado velará por asegurar a las mujeres que están embarazadas o en período de lactancia los siguientes derechos: 1. Evitar que sean tratadas de manera desigual debido a su condición de embarazo en los campos educativo, social y laboral.

En base al artículo 57, se reconocerán y salvaguardarán los derechos colectivos de las comunidades, pueblos, comunas y nacionalidades indígenas, en concordancia con la Constitución y los pactos, acuerdos, declaraciones y demás tratados internacionales sobre derechos humanos. Esto incluye el siguiente derecho: 2. Prevenir cualquier forma de racismo o discriminación basada en su origen, identidad étnica o cultural.

Tal como se dispone en el artículo 65, el Estado incentivará la igual representación de mujeres y hombres en los nombramientos y designaciones para cargos en el ámbito público. Asimismo, se implementarán medidas de acción positiva para garantizar la participación de los sectores históricamente marginados.

Código de Trabajo

Según el artículo 79, respecto a la igualdad de remuneración: por un trabajo similar se debe otorgar una retribución igual, sin ningún tipo de exclusión basada en el nacimiento, edad, sexo, etnia, color, origen social, idioma, religión, filiación política, posición económica, orientación sexual, estado de salud, discapacidad, o cualquier otra distinción; sin embargo, se considerará la especialización y experiencia en la ejecución laboral para determinar la compensación correspondiente.

Código Integral Penal

Conforme a lo señalado en el artículo, 176, relacionado al tema de discriminación: aquella persona que, salvo en los escenarios definidos como estrategias de acción positiva, difunda, practique o estimule cualquier forma de discriminación, limitación, eliminación o preferencia basada en aspectos como nacionalidad, etnia, lugar de nacimiento, edad, sexo, identidad de género u orientación sexual, identidad cultural, estado civil, idioma, religión, ideología, condición socioeconómica, condición migratoria, discapacidad o estado de salud, con el propósito de suprimir o debilitar el reconocimiento, disfrute o ejercicio de derechos en condiciones equitativas, será objeto de sanciones que conllevarán penas de reclusión que oscilarán entre uno y tres años.

Ley Orgánica de
Discapacidades

De acuerdo con lo establecido en el artículo 45, el cual aborda el derecho al trabajo: los individuos con discapacidad, con deficiencia o condición discapacitante tienen derecho a obtener empleos

remunerados en un entorno de equidad, y de no ser objeto de trato discriminatorio en las operaciones vinculadas al empleo, abarcando los protocolos para la ejecución, elección, incorporación, formación y compensación de personal, así como cualquier otra disposición regulada en los dominios tanto públicos como privados.

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de Tribunal Constitucional (2008), Ministerio de Trabajo (2012), Ministerio de Justicia (2014) y Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades (2012).

CAPITULO II: METODOLOGÍA

En esta sección, se presenta la metodología utilizada para llevar a cabo la investigación, con el objetivo principal de analizar la existencia de discriminación laboral y salarial en el sector industrial ecuatoriano desde una perspectiva de género. En este contexto, se ha optado por emplear un enfoque cuantitativo.

Este enfoque cuantitativo se sustenta en la recopilación y análisis de datos provenientes de diversas fuentes, incluyendo el Banco Mundial, la CEPAL y el INEC. El propósito fundamental radica en poner a prueba la hipótesis planteada, la cual postula que la discriminación laboral en el sector industrial podría ser un factor contribuyente a las desigualdades salariales de género. Dicho enfoque permite explorar las relaciones existentes entre las variables que serán integradas en el modelo econométrico.

En cuanto a la recopilación de información, se han consultado diversas fuentes, como artículos científicos, revistas, tesis doctorales, boletines y libros. La recopilación precisa de esta información desempeña un papel crucial no solo en la etapa de análisis, sino también en la formulación coherente de los resultados y conclusiones.

Datos

Para llevar a cabo este estudio, se empleó una base de datos de series temporales obtenida de fuentes como el Banco Mundial, CEPAL e INEC. Estos datos fueron recopilados siguiendo los criterios necesarios para la implementación del Modelo de Mincer. Como resultado, se obtuvieron un total de 10 observaciones, abarcando desde el año 2010 hasta el año 2019 y presentadas en forma anualizada. La selección de este período histórico se basa en su idoneidad para llevar a cabo un análisis robusto y concluyente.

Especificación del modelo

Esta investigación se basa en la adopción del Modelo de Mincer, el cual incorpora las siguientes variables:

Tabla 3

Descripción de variables

Variable original	Variable proxy	Detalle	Tipo de Variable	Descripción	Unidad de medida
W	YPC	Ingreso per cápita	Dependiente	Es el ingreso que recibe cada una de las personas para subsistir	Porcentaje
S	EDU	Escolaridad	Independiente	Nivel de Educación de cada persona - Nivel superior	Porcentaje
X	EXP	Experiencia laboral	Independiente	Son los conocimientos y aptitudes que se adquiere en el campo laboral en un determinado periodo de tiempo	Porcentaje
β_3	EIH	Empleados en la industria hombres	Independiente	Empleados hombres que trabajan en la industria	Porcentaje
β_4	EIM	Empleados en la industria mujeres	Independiente	Empleadas mujeres que trabajan en la industria	Porcentaje

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de Giménez et al. (2019).

Estimación del modelo

Para analizar la presencia de discriminación laboral y disparidades salariales en el sector industrial ecuatoriano, se recurrió a la metodología desarrollada por Mincer. En este contexto, se aplicó el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO), considerado uno de los estimadores lineales más efectivos (Freire, 2010):

Modelo econométrico:

$$Y_{pc} = \beta_1 Exp + \beta_2 Edu + \beta_3 EIH + \beta_4 EIM + \varepsilon$$

Donde:

Variable endógena:

Y_{pc} = Ingreso per cápita

Variables exógenas:

$\beta_1 Exp$ = Años de experiencia laboral

$\beta_2 Edu$ = Años de educación formal completada

$\beta_3 EIH$ = Empleados en la industria hombres

$\beta_4 EIM$ = Empleados en la industria mujeres

ε = Perturbación aleatoria

En el presente análisis, se emplearon variables proxy para representar de manera indirecta ciertas características o factores que podrían influir en la relación entre las variables originales y la variable dependiente. A continuación, se explica en detalle el rol de cada variable proxy en relación con las variables originales y por qué se han seleccionado:

Variable Proxy Dependiente:

YPC (Ingreso per cápita): El ingreso individual (W), que es la cantidad de dinero que recibe cada persona para su sustento en el sector industrial, es una medida compleja que puede verse afectada por múltiples factores, como gastos personales, costos de vida y distribución de ingresos en el hogar. Dado que medir directamente el ingreso individual puede ser difícil y subjetivo, se utiliza YPC como una variable proxy. YPC se calcula dividiendo el ingreso total de un grupo (como una familia o una región) entre el número de personas en ese grupo. Si bien no captura la totalidad de la variabilidad en los ingresos individuales, proporciona una aproximación útil del nivel de ingresos en un contexto más amplio.

Variables Proxy Independientes:

EDU (Años de educación formal completada): La variable original S (nivel de educación de cada persona) puede ser desafiante de medir con precisión, ya que el nivel educativo de una persona implica diversos aspectos como el contenido y la calidad de la educación. EDU se utiliza como variable proxy para S, ya que los años de educación formal completada ofrecen una indicación general del nivel educativo de una persona. Aunque no captura todas las dimensiones de la educación, es una medida cuantitativa que refleja la acumulación de conocimientos y habilidades a lo largo del tiempo.

EXP (Años de experiencia laboral): La variable original X (conocimientos y aptitudes adquiridos en el campo laboral) puede ser difícil de medir directamente, ya que el proceso de adquirir experiencia laboral abarca una variedad de contextos y tareas. EXP se utiliza como una variable proxy para X, ya que los años de experiencia laboral pueden indicar el tiempo que una

persona ha estado expuesta al ambiente laboral y ha adquirido habilidades relevantes en su industria. Aunque no abarca todos los aspectos de los conocimientos adquiridos, es una medida que sugiere el nivel de experiencia en el ámbito laboral.

EIH (Número de Empleados en la industria hombres) y EIM (Número de Empleados en la industria mujeres): Las variables originales reflejan la distribución de género en el entorno laboral. Para entender mejor cómo el género puede influir en las disparidades salariales, se utilizan EIH y EIM como variables proxy. Estas variables proporcionan una estimación del número relativo de empleados hombres y mujeres en la industria, lo que permite considerar la representación de género en el análisis de las diferencias salariales.

En resumen, las variables proxy se utilizan para abordar las limitaciones de medición y complejidades asociadas con las variables originales. Aunque las variables proxy no capturan todos los matices de las variables originales, son aproximaciones útiles que permiten abordar ciertos aspectos clave que influyen en las relaciones entre las variables independientes y la variable dependiente en el Modelo de Mincer.

La ecuación se ha vuelto popular en varios campos debido a su simplicidad y efectividad para obtener resultados lógicos con diversos conjuntos de datos. Es importante notar que esta ecuación se basa en los principios del modelo neoclásico de mercado laboral: las empresas conocen cuánto valor agrega cada trabajador y el mercado competitivo hace que los sueldos estén relacionados con esa productividad (Freire, 2010).

Las personas con más educación, habilidades y experiencia suelen ser más productivas y ganan salarios más altos. Además, las personas envían señales para mostrar sus capacidades

laborales y demostrar su capital humano. Aunque la educación es relevante, la experiencia también es una parte esencial del capital humano (Acevedo et al., 2007). A través de este modelo, se podrá determinar la influencia de las variables, evaluar la significancia del modelo y determinar si la hipótesis es aceptada o rechazada. Además, se llevará a cabo un análisis comparativo entre hombres y mujeres para identificar cuál género enfrenta una mayor discriminación laboral en el ámbito del sector industrial.

CAPÍTULO III: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE RESULTADOS

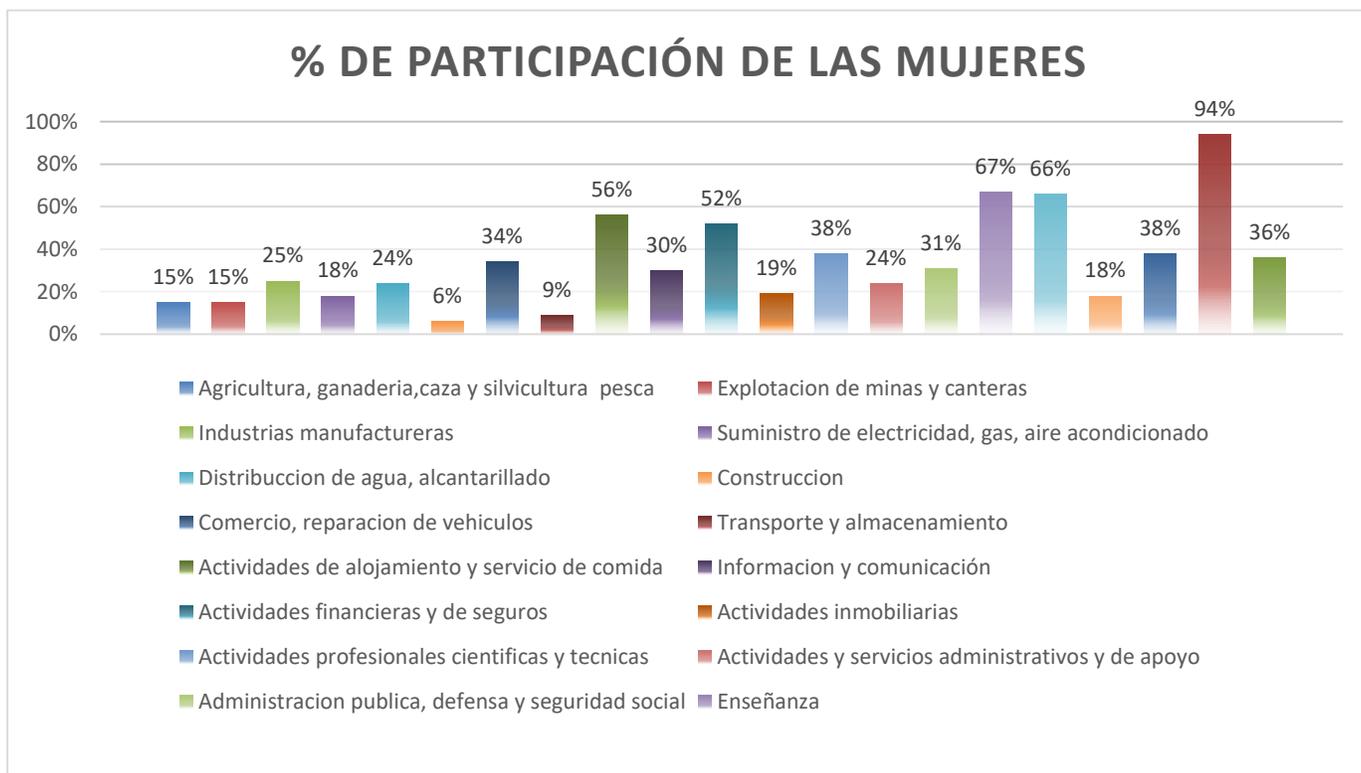
En este capítulo, se presentan los resultados obtenidos a través del análisis empírico y estadístico de los datos relacionados con la discriminación laboral y salarial en el sector industrial ecuatoriano durante el período 2010-2019. Los resultados estadísticos abordan la participación de género en diversos sectores industriales, la evolución de la actividad económica por género y la distribución del empleo por género en la industria. Además, se analizan los coeficientes de la ecuación estimada de Mincer y su relación con la discriminación de género. También se considera el modelo de gusto por la discriminación propuesto por Gary Becker para enriquecer el análisis de la discriminación laboral en el contexto ecuatoriano.

Estadística Descriptiva

Las estadísticas basadas en empleo adecuado ponen de manifiesto disparidades significativas en la participación femenina en varios sectores, como se ilustra en la Figura 3. Por ejemplo, las industrias manufactureras (25%), construcción (6%), transporte y almacenamiento (9%), explotación de minas y canteras (15%), entre otros, muestran un bajo porcentaje de mujeres empleadas. Sin embargo, en ciertos campos la presencia femenina es considerablemente mayor, como en servicios domésticos (94%), enseñanza (67%) y servicios sociales y de salud (66%). Estos contrastes subrayan la histórica marginación que las mujeres han experimentado. Esta inequidad se refleja en sus trayectorias laborales, ocupaciones ejercidas y el valor tanto económico como simbólico asignado a sus labores. Pese a que las formas flagrantes de discriminación han mermado, perduran otras manifestaciones, como la disparidad salarial. Dado que a los hombres se les asigna tradicionalmente el papel de proveedores económicos, el salario de las mujeres tiende a ser considerado complementario.

Figura 3:

Empleo adecuado por sectores económicos, % de participación de la mujer



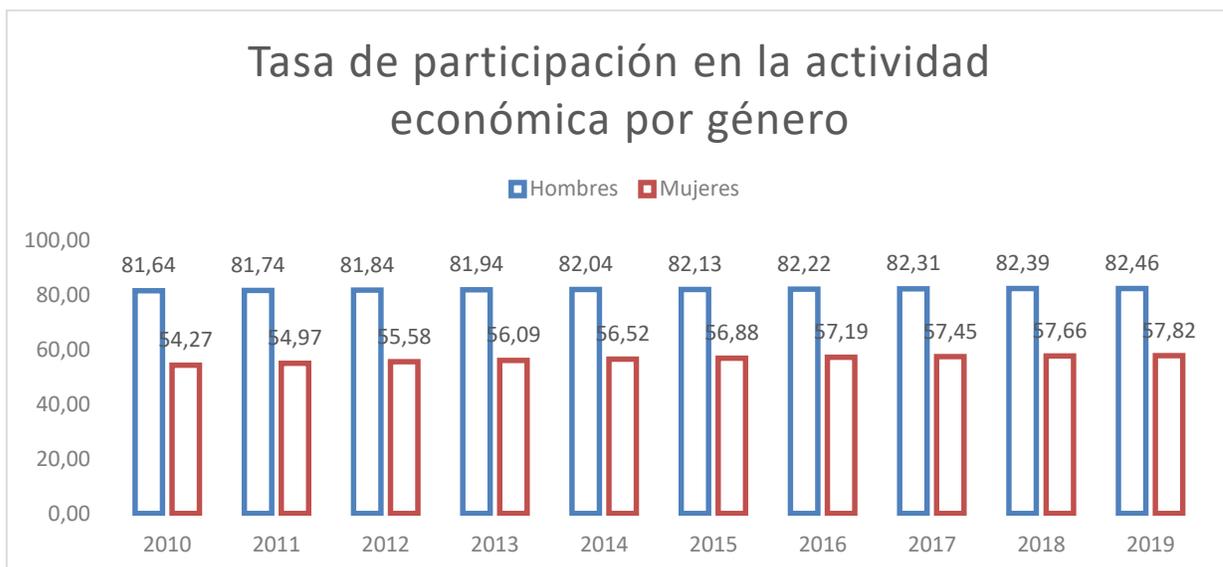
Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de Cámara de industrias Guayaquil (2019).

Distribución del Empleo por Género en la Industria

La Figura 4 ilustra la participación de hombres y mujeres en la actividad económica entre 2010 y 2019. Los datos revelan que, durante este período, los hombres tuvieron una mayor presencia, con un promedio del 82,07%, en comparación con las mujeres, cuyo porcentaje fue notablemente inferior, alcanzando un 57,82%.

Figura 4:

Tasa de participación en la actividad económica por género



Nota. Fuente: Elaboración propia a partir de CEPAL (2021).

La Tabla 4 presenta la evolución anual del empleo en la industria desglosado por género, evidenciando una mayor participación masculina en comparación con la femenina durante el período 2010 al 2019. Este patrón se observa también en la Figura 5, donde se detalla que, dentro del conjunto total de empleos en distintos sectores económicos, los hombres representan el 23,53% más de participación que las mujeres. Este análisis sugiere que la presencia laboral de las mujeres en este sector es limitada, señalando una falta de inclusión.

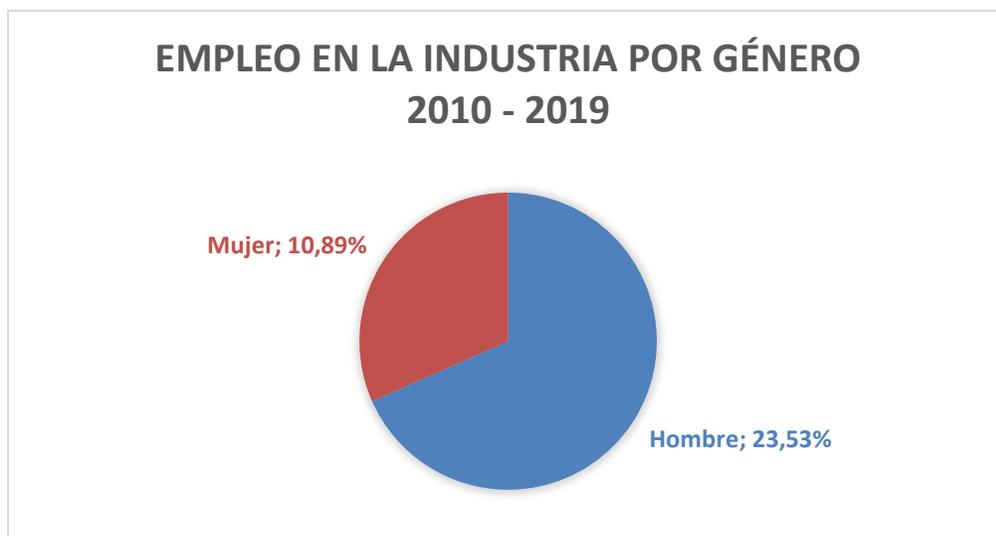
Tabla 4*Porcentaje de empleados en la industria por género*

Año	Hombre	Mujer
2010	23,08	11,08
2011	22,31	10,86
2012	21,88	10,63
2013	23,91	11,37
2014	25,17	11,38
2015	25,11	11,17
2016	24,09	10,60
2017	23,67	11,12
2018	23,76	10,83
2019	22,27	9,81

Nota. Fuente: Elaboración propia a partir Banco Mundial (2021).

Figura 5:

Porcentaje de empleados en la industria por género periodo 2010 – 2019



Nota. Fuente: Elaboración propia a partir Banco Mundial (2021).

Los resultados estadísticos presentados en esta sección ponen de manifiesto las significativas disparidades en la participación laboral de género en distintos sectores industriales. La Figura 3 destaca estas diferencias, revelando por ejemplo que, en las industrias manufactureras, construcción y transporte, la participación femenina es notablemente baja. Por otro lado, áreas como los servicios domésticos, enseñanza y servicios sociales y de salud presentan una mayor presencia femenina. Estos contrastes enfatizan la histórica marginación de las mujeres en ciertos campos y dan respuesta al primer objetivo específico de examinar las disparidades en la participación laboral.

Resultados de la ecuación estimada

R cuadrado (R-squared = 0.9574): El coeficiente de determinación indica que el 95,74% de la variabilidad en los ingresos es explicado por las variables independientes. En este caso, el valor alto del coeficiente (cercano a 1) implica que las variables independientes (EXP, EDU, EIH, EIM) explican en gran medida las variaciones observadas en el ingreso per cápita.

P-valor (Prob>F = 0.0214): El p-valor asociado al estadístico F proporciona evidencia sobre la significancia global del modelo. En este contexto, el p-valor menor que 0.05 indica que el modelo en su conjunto es estadísticamente significativo y que las variables independientes tienen un efecto conjunto en el ingreso per cápita.

Años de experiencia: manteniendo todas las demás variables constantes, por cada año adicional de experiencia laboral, se espera que el ingreso per cápita (YPC) aumente en 0.016 dólares. El valor p de 0.029 sugiere que la relación entre la experiencia laboral y los ingresos es estadísticamente significativa.

Educación: Manteniendo todas las demás variables constantes, por cada año adicional de educación formal completada, se espera que el ingreso per cápita aumente en 0.034 dólares. El valor p de 0.018 indica que este efecto es estadísticamente significativo al 5%.

Hombres en la industria: Manteniendo todas las demás variables constantes, por cada incremento unitario en el número de empleados hombres en la industria, se espera que el ingreso per cápita aumente en 0.00863 dólares. Desde una perspectiva de género, este resultado podría indicar que un mayor número de empleados hombres en la industria está relacionado con un aumento marginal en los ingresos. El valor p de 0.007 sugiere que esta relación es

estadísticamente significativa.

Mujeres en la industria: Manteniendo todas las demás variables constantes, por cada incremento unitario en el número de empleadas mujeres en la industria, se espera que el ingreso per cápita disminuya en 0,0131 dólares. Desde una perspectiva de género, esto podría indicar que un mayor número de empleadas mujeres en la industria está relacionado con una disminución marginal en los ingresos. El valor p de 0.048 sugiere que esta relación es estadísticamente significativa.

Los hallazgos de esta investigación se alinean con la evidencia empírica previa en América Latina, que destaca el impacto positivo de la educación en los niveles salariales. En el contexto de este estudio, la variable "Educación" refleja que a medida que aumenta el nivel de educación formal, se espera un incremento correspondiente en el ingreso per cápita. Esto respalda la relación bien establecida entre el nivel educativo y los ingresos laborales.

Otro factor relevante es la influencia de la experiencia laboral en la determinación de los salarios, un tema que ha sido destacado en investigaciones anteriores. En lo correspondiente a los resultados de este estudio, el coeficiente asociado a la variable "Experiencia laboral" sugiere que a medida que la experiencia en el trabajo aumenta, se proyecta un incremento en el ingreso per cápita. Esta relación implica que la acumulación de experiencia se traduce en un aumento en los ingresos.

La disparidad salarial en diferentes áreas laborales ha sido un enfoque central en la evidencia empírica. Los resultados presentados, especialmente en los coeficientes de "Hombres en la industria" y "Mujeres en la industria", indican que un aumento en la presencia de

empleados hombres está relacionado con un incremento en el ingreso per cápita. Por otro lado, un aumento en la presencia de empleadas mujeres parece vincularse a una disminución en el ingreso. Estos patrones sugieren la existencia de disparidades salariales en campos laborales específicos y podrían señalar la persistencia de desigualdades en las remuneraciones de género en el ámbito industrial.

En resumen, los resultados de este análisis respaldan y amplían las tendencias identificadas en la evidencia empírica previa. La influencia positiva de la educación en los salarios, el papel clave de la experiencia laboral en los ingresos y las diferencias en las remuneraciones según áreas laborales, todos estos aspectos se reflejan en los hallazgos presentados. Este análisis enriquece la comprensión de la discriminación de género en el ámbito laboral industrial en Ecuador, subrayando la importancia de abordar las desigualdades salariales desde una perspectiva de género.

Los hallazgos presentados en los coeficientes de "Hombres en la industria" y "Mujeres en la industria" han permitido interpretar cómo la composición de género en la industria impacta en los ingresos per cápita. La relación positiva entre la cantidad de empleados hombres en la industria y los ingresos per cápita sugiere la existencia de preferencias que favorecen a los trabajadores masculinos. Por otro lado, la relación negativa asociada a la presencia de empleadas mujeres indica una disminución de las contribuciones laborales femeninas. Estos resultados ofrecen una perspectiva explícita sobre la relación entre la composición de género y los ingresos, abordando así la posibilidad de desigualdades salariales y su conexión con la discriminación de género, tema que se aborda en el objetivo específico 3.

Los resultados derivados de la ecuación de ingresos de Mincer han proporcionado una

comprensión más profunda sobre cómo diversos factores, incluyendo la experiencia laboral, la educación y la composición de género, influyen en los ingresos per cápita en el sector industrial. A través de los coeficientes estimados, se ha establecido que tanto la experiencia laboral como la educación están positivamente relacionadas con los ingresos. Además, se ha identificado una relación estadísticamente significativa entre la presencia de empleados hombres y mujeres en la industria y los ingresos per cápita. Estos resultados se alinean con el objetivo específico 2 de analizar cómo estos factores influyen en los ingresos y cómo pueden estar relacionados con la discriminación salarial y laboral.

Modelo de Gusto por la Discriminación en la Determinación de los Ingresos

En el contexto de este análisis, la aplicación del modelo de gusto por la discriminación de Gary Becker, conocido como "Taste-based discrimination", arroja una luz esclarecedora sobre las dinámicas que posiblemente están influyendo en las disparidades salariales de género en el sector industrial ecuatoriano. Los resultados obtenidos en esta investigación ofrecen una visión detallada de cómo las preferencias personales basadas en el género podrían estar desempeñando un papel fundamental en la configuración de los ingresos en esta industria.

La coherencia entre los hallazgos y la teoría del gusto por la discriminación se manifiesta en la identificación de patrones significativos en los coeficientes relacionados con la variable de género. Concretamente, la variable "Hombres en la industria" exhibe un coeficiente positivo y estadísticamente significativo, sugiriendo que un aumento en la cantidad de empleados masculinos en la industria se asocia con un incremento en el ingreso per cápita. Este resultado puede interpretarse en términos del gusto por favorecer la contratación y remuneración de trabajadores de género masculino.

Por otro lado, la variable "Mujeres en la industria" presenta un coeficiente negativo y estadísticamente significativo, lo que indica que un aumento en la presencia de empleadas en la industria se vincula a una disminución en el ingreso per cápita. Esta asociación concuerda con la noción de que las preferencias basadas en el género pueden conllevar a una valoración subestimada de las contribuciones laborales de las mujeres, manifestándose en salarios más bajos.

La aplicación del modelo de gusto por la discriminación en este análisis refuerza la relevancia de tomar en cuenta las preferencias personales y las actitudes relacionadas con el género en la determinación de los ingresos.

En base a la hipótesis establecida en la investigación “La discriminación laboral en el sector industrial ha generado un impacto negativo sobre la brecha salarial de género, desde la perspectiva de las mujeres”, se puede observar que se acepta esta hipótesis, donde se comprueba la existencia de un impacto negativo sobre la brecha salarial de género.

Tabla 5

Estimación del modelo

Variable	Coefficiente
Exp	0,016**
Edu	0,03442**
EIH	0,00863**
EIM	-0,0131**
Observaciones	10
R_cuadrado	0,9574
Prob>F	0,0214

Nota: ***p<0,01 (valor crítico=2,575); **p<0,05 (valor crítico=1,96); *p<0,1 (valor crítico=1,645).

Fuente: Elaboración propia.

Análisis de los supuestos de Gauss-Markov:

Tabla 6

Multicolinealidad del modelo

Variable	VIF
Exp	2,43
Edu	1,77
EIH	1,7
EIM	1,06
Mean VIF	1,74

Nota. Fuente: Elaboración propia.

Un VIF alto (generalmente mayor a 10) puede sugerir una alta correlación entre las variables independientes y podría indicar la presencia de multicolinealidad significativa. En el presente análisis, los VIF son relativamente bajos y todos están por debajo de 2.5, lo cual es una indicación positiva. El valor promedio del VIF es de 1.74, lo cual también sugiere que no hay una multicolinealidad preocupante presente en tu modelo. En general, los valores de VIF por debajo de 5 o 10 suelen considerarse aceptables para concluir que la multicolinealidad no es un problema serio en el modelo.

Tabla 7

Homocedasticidad del modelo

Prueba de Breusch-Pagan para heteroscedasticidad.	
Prob > chi2	0,6564
Ho: La varianza del error es constante (homoscedasticidad).	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

En la Prueba de Breusch-Pagan para heteroscedasticidad, el valor "Prob > chi2" obtenido (0.6564) se compara con un nivel de significancia predeterminado, comúnmente fijado en un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0.05$). Al observar que el valor p calculado (0.6564) es mayor que el nivel de significancia (α), no se dispone de suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0).

La hipótesis nula (H_0) afirma que la varianza del error es constante en todos los niveles de las variables independientes, lo que se conoce como homoscedasticidad. Dado que no se encontró suficiente evidencia estadística para contradecir esta hipótesis, se puede asumir que la suposición de homoscedasticidad es razonable para este análisis.

Tabla 8

Normalidad del modelo

Prueba de Asimetría/Curtosis para normalidad	
Prob > chi2	0,3411
Ho: los datos siguen una distribución normal en términos de asimetría y curtosis.	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

El valor "Prob > chi2" obtenido en la prueba de normalidad (0.3411) se compara con el umbral de significancia predeterminado, comúnmente fijado en un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0.05$). Dado que el valor p calculado (0.3411) es mayor que el nivel de significancia (α), no se dispone de suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0).

La hipótesis nula (H_0) afirma que los datos siguen una distribución normal en términos de asimetría y curtosis. Por lo que, los datos parecen ajustarse a una distribución normal en estos

aspectos.

Tabla 9

Autocorrelación del modelo

Prueba LM de Breusch-Godfrey para autocorrelación	
Prob > chi2	0,3918
Ho: no hay correlacion serial	

Nota. Fuente: Elaboración propia.

El valor "Prob > chi2" obtenido en la Prueba LM de Breusch-Godfrey para autocorrelación (0.3911) se compara con el umbral de significancia predeterminado, comúnmente establecido en un nivel de confianza del 95% ($\alpha = 0.05$). Debido a que el valor p calculado (0.3911) es mayor que el nivel de significancia (α), no se encuentra suficiente evidencia para rechazar la hipótesis nula (H_0).

La hipótesis nula (H_0) establece que no hay correlación serial en los residuos del modelo. En base a la falta de significancia estadística, podemos concluir que no existen pruebas sólidas para afirmar la presencia de correlación serial en los residuos.

CAPÍTULO IV: CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Conclusiones

Este estudio ha abordado con profundidad y rigurosidad las disparidades salariales de género en el sector industrial ecuatoriano, arrojando luz sobre los factores subyacentes que contribuyen a estas desigualdades persistentes. A través de un enfoque cuantitativo respaldado por datos robustos y relevantes del Banco Mundial, CEPAL e INEC, se ha examinado de cerca la relación entre la educación, la experiencia laboral y la distribución de género en relación con los niveles de ingresos per cápita.

Los resultados obtenidos a través de la aplicación del Modelo de Mincer y el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) han brindado una visión profunda de cómo estos factores influyen en la dinámica salarial entre hombres y mujeres en el sector industrial. La educación ha demostrado ser un componente clave en la determinación de los ingresos, evidenciando que las personas con niveles educativos más altos tienden a ganar salarios más elevados, lo que subraya la importancia de invertir en educación para reducir las brechas salariales.

Por otro lado, la experiencia laboral ha demostrado ser un elemento valioso en la obtención de ingresos más altos, destacando la relevancia de promover el desarrollo profesional y la adquisición de habilidades a lo largo del tiempo. Sin embargo, es preocupante que la presencia de empleadas mujeres en la industria se haya asociado con una disminución en los ingresos per cápita, lo que señala la necesidad de examinar más a fondo los factores subyacentes que contribuyen a esta discrepancia y abordar los sesgos sistémicos que persisten.

Los resultados obtenidos también refuerzan la aplicabilidad del Modelo de Gusto por la

Discriminación (Taste-based discrimination) propuesto por Gary Becker en el contexto de este análisis. Los coeficientes significativos asociados a las variables "Hombres en la industria" y "Mujeres en la industria" proporcionan evidencia empírica de cómo las preferencias personales basadas en género pueden afectar la determinación de los ingresos. La presencia de una relación positiva entre la cantidad de empleados hombres y el ingreso per cápita sugiere la influencia de preferencias que favorecen a los trabajadores masculinos, mientras que la relación negativa asociada a la presencia de empleadas mujeres apunta hacia una devaluación de las contribuciones laborales femeninas.

Estos resultados son un llamado a la acción para las políticas y las estrategias encaminadas a la equidad de género en el ámbito laboral. Es fundamental promover entornos inclusivos que valoren por igual las contribuciones de hombres y mujeres, eliminando prejuicios y discriminación en todas sus formas. Además, las iniciativas que fomenten el acceso igualitario a oportunidades de capacitación y desarrollo deben ser prioridad, con el objetivo de empoderar a las mujeres y brindarles las herramientas necesarias para competir en igualdad de condiciones en el mercado laboral. La implementación efectiva de las normativas existentes en la Constitución del Ecuador y otros instrumentos legales es fundamental para prevenir y combatir la discriminación laboral y salarial de género.

En última instancia, este estudio amplía nuestro entendimiento de las disparidades salariales de género en el contexto industrial ecuatoriano y proporciona una base sólida para la toma de decisiones informadas. Al abordar estas desigualdades profundamente arraigadas, no solo se logrará una distribución más justa de los ingresos, sino que también se construirán

cimientos más sólidos para una sociedad y una economía más equitativas en general.

Recomendaciones

Basados en los resultados y análisis exhaustivos presentados en este estudio, se derivan recomendaciones fundamentales para abordar las disparidades salariales de género en el sector industrial ecuatoriano y promover una mayor equidad en el ámbito laboral:

Promover la Educación y la Formación Continua: Dado que la educación y la experiencia laboral son factores determinantes en la determinación de los ingresos, es esencial invertir en programas educativos accesibles y de calidad para mujeres en todas las etapas de sus vidas. Además, se deben establecer oportunidades de capacitación continua para permitir que las mujeres adquieran nuevas habilidades y competencias que las hagan más competitivas en el mercado laboral en constante evolución.

Eliminar los Sesgos de Género en la Industria: Las prácticas de contratación y promoción deben ser revisadas y ajustadas para garantizar que no haya sesgos de género. Se deben implementar procesos de selección objetivos y transparentes que valoren las habilidades y capacidades de los individuos por encima del género. Además, es crucial fomentar entornos de trabajo inclusivos donde todas las personas sean escuchadas y respetadas por igual.

Implementar Políticas de Equidad Salarial: Las empresas y el gobierno deben tomar medidas proactivas para garantizar la equidad salarial entre hombres y mujeres. Esto podría incluir la revisión periódica de las estructuras salariales, la eliminación de diferencias salariales injustificadas y la promoción de la igualdad en la compensación por trabajos de igual valor.

Asimismo, la transparencia en las políticas salariales puede ser una herramienta efectiva para identificar y abordar cualquier brecha salarial existente.

Fomentar el Liderazgo Femenino: Es esencial impulsar la participación de las mujeres en roles de liderazgo en la industria. Esto no solo diversifica la toma de decisiones, sino que también sirve como modelo a seguir para otras mujeres, alentándolas a aspirar a puestos más altos y romper con los estereotipos de género arraigados. Las iniciativas de mentoría y desarrollo de liderazgo pueden desempeñar un papel crucial en este proceso.

Recopilar y Analizar Datos Desglosados por Género: Para abordar de manera efectiva las disparidades salariales de género, es esencial contar con datos desglosados por género que permitan un monitoreo y análisis continuos. Las instituciones gubernamentales y las organizaciones relevantes deben trabajar en colaboración para recopilar y publicar datos actualizados y desagregados, lo que permitirá evaluar el progreso y ajustar las estrategias según sea necesario.

Sensibilización y Formación en Igualdad de Género: La sensibilización y la formación en igualdad de género deben ser integrales en todos los niveles de la sociedad, desde la educación hasta el lugar de trabajo. La educación en torno a la igualdad de género puede desempeñar un papel vital en la desaparición de estereotipos y actitudes discriminatorias arraigadas, fomentando un cambio cultural duradero.

Estas recomendaciones, respaldadas por el análisis empírico y el contexto de la investigación, ofrecen una guía valiosa para avanzar hacia una mayor equidad salarial en el

sector industrial ecuatoriano. Al implementar estas medidas de manera integral y colaborativa, se podrá construir un entorno laboral más justo y equitativo, donde el talento y las contribuciones de todas las personas, independientemente de su género, sean valorados y recompensados de manera equitativa.

REFERENCIA BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, M. C., Montes, I. C., Maya, J. J. V., González, M. N. V., & Mejía, T. B. (2007). Capital humano: una mirada desde la educación y la experiencia laboral. Cuadernos de investigación, (56).
- Aigner, Dennis y Glenn Cain. (1977). Statistical Theories of Discrimination in Labor Markets. *Industrial and Labor Relations Review*, 175-187.
- Albuja-Echeverría, W. S., & Enríquez-Rodríguez, M. J. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. *Convergencia*, 25(78), 13-41.
- Baquero, J., Guataquí, J., Sarmiento, L. (2000). Un Marco Analítico de la Discriminación Laboral. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/5007792_Un_marco_analitico_de_la_discriminacion_laboral_Teorias_modalidades_y_estudios_para_Colombia
- Bodelón, E. (1998). La igualdad y el movimiento de mujeres: propuestas y metodología para el estudio del género.
- Castaño Ortiz, L. V. (2015). Modelación de la probabilidad de desempleo de un egresado en Colombia: un análisis de inserción laboral por tipo de universidad (Bachelor's thesis, Universidad Autónoma de Occidente).
- Cerro Calderón, I. D. (2016). Teorías de discriminación laboral y políticas de fomento del empleo.

Código de Trabajo. (junio de 2020). *Derecho Ecuador* . Obtenido de <https://derechoecuador.com/codigo-de-trabajo/>

Comisión Nacional para Prevenir y Erradicar la Violencia Contra las Mujeres. (Noviembre de 2018). ¿Qué es la perspectiva de género y por qué es necesario implementarla? Obtenido de <https://www.gob.mx/conavim/articulos/que-es-la-perspectiva-de-genero-y-por-que-es-necesario-implementarla>

Consejo Nacional para la Igualdad de Discapacidades. (2012). Ley Orgánica de Discapacidades. Quito, Pichincha, Ecuador. Obtenido de: https://www.consejodiscapacidades.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2014/02/ley_organica_discapacidades.pdf.

Consejo para Prevenir la Discriminación. (2016). Glosario de la diversidad sexual, de género y características sexuales.

Freire Seoane, M. J., & Teijeiro Álvarez, M. (2010). Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia. *Investigaciones de Economía de la Educación*. 2010; p. 285-304.

Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (2005). Discriminación salarial por género en Chile, una mirada. *Estudios de economía*, 32(2), 133.

Giménez, D. L. C., Artemenko, K. M. F., Montiel, L. R. M., & de Franco, M. R. R. (2005). Efectos de la educación en los ingresos: una exploración de la teoría de Mincer aplicada a la realidad paraguaya. *Población y Desarrollo*, (29), 60-75.

Lacalle, G. (2016). El salario y su bono (Operaciones administrativas de recursos humanos).

Madrid: *Editex*.

Larralde, S., & Ugalde, Y. (2007). Glosario de Género. Instituto Nacional de las Mujeres.

Obtenido de http://cedoc.inmujeres.gob.mx/documentos_download/100904.pdf

María Amparo Ariza Arrue. (2012). Análisis de la Situación de Desempleo en España y Propuesta

de mejoras en las prestaciones económicas y formativas recibidas por los desempleados

para reducir el desempleo. Valencia: *Universitat Politècnica de Valencia*.

Marta Lamas. (Agosto de 2016). La perspectiva de género. Obtenido de Observatorio Económico

Latinoamericano:

<http://www.obela.org/system/files/La%20perspectiva%20de%20g%C3%A9nero%20-%20Marta%20Lamas.pdf>

Ministerio de Defensa Nacional. (2017). Cartilla de género. Obtenido de

<https://www.defensa.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2017/03/cartilla-genero-2017-marzo.pdf>

Ministerio de Justicia. (2014). Código Orgánico Integral Penal. Quito: *Corporación de Estudios y*

Publicaciones, Legislación Conexa. Obtenido de

https://www.oas.org/juridico/PDFs/mesicic5_ecu_ane_con_judi_c%C3%B3digo_int_pen.pdf.

Ministerio de Trabajo. (2012). Código del Trabajo. Obtenido de: [https://www.trabajo.gob.ec/wp-](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

[content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf](https://www.trabajo.gob.ec/wp-content/uploads/downloads/2012/11/C%C3%B3digo-de-Tabajo-PDF.pdf)

- Muñoz Subía, K. B., & Pangol Lascano, A. M. (2021). Igualdad y no discriminación de la mujer en el ámbito laboral ecuatoriano. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 222-232. Obtenido de <https://lac.unwomen.org/es/que-hacemos/empoderamiento-economico/epic/que-es-la-brecha-salarial>
- ONU Mujeres. (2020). Incorporación de la perspectiva de género. Obtenido de <https://www.unwomen.org/es/how-we-work/un-system-coordination/gender-mainstreaming>
- Ordóñez Yraolagoitia L. (2016). Discriminación laboral por razón de género. *Discriminación laboral por razón de género*, 262 - 277.
- Organización Internacional del Trabajo. (2003). La hora de la igualdad en el trabajo. Ginebra.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2014). Igualdad de género y la no discriminación en la gestión del empleo. San José, Costa Rica: *Guía para la acción*. .
- Organización Mundial de la Salud. (agosto de 2018). *Género y Salud*. Obtenido de <https://www.who.int/es/news-room/fact-sheets/detail/gender>
- Pérez-Fuentes, D. I., & Castillo-Loaiza, J. L. (2016). Capital humano, teorías y métodos: importancia de la variable salud. *Economía, sociedad y territorio*, 16(52), 651-673.
- P, S. (2001). Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. *Grupo de Economía Laboral de la Carlos III*.
- Real Academia Española. (2022). *Diccionario de la lengua española*. Obtenido de

<https://dle.rae.es>

Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika: Revista de análisis estadístico*, (5), 7-24.

Rodríguez Pérez, R. E., & Camberos Castro, M. (2007). Análisis de la discriminación salarial de la mujer en Hermosillo, Sonora. *Política y cultura*, (28), 225-256.

Rodríguez Pérez, R. E., & Castro-Lugo, D. (2014). Discriminación salarial de la mujer en el mercado laboral de México y sus regiones. *Economía, sociedad y territorio*, 14(46), 687-714.

Serrano P. (2001). Dónde y por qué de las diferencias salariales por género. *Grupo de Economía Laboral de la Carlos III*.

Tates, L. Y., & Hoyos, L. L. (2015). Análisis de las características del capital humano y físico de la institución educativa técnico industrial Antonio José Camacho de la comuna 9 de la ciudad de Cali.

Tribunal Constitucional. (2008). Constitución de la República del Ecuador. Quito-Ecuador: Registro Oficial No. 449, 20-10.

World Economic Forum. (2016). Avances en materia de género en América Latina y el Caribe. Obtenido de <https://es.weforum.org/agenda/2016/10/america-latina-y-el-caribe-se-posiciona-por-encima-de-la-media-del-indice-global-de-la-brecha-de-genero>.