



UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA

CARRERA DE ECONOMÍA

Proyecto de Investigación, previo a la obtención del Título de Economista.

Tema:

**“Efectos de la brecha salarial y el género en el mercado laboral del cantón
Ambato, período 2010 - 2020”**

Autor: Espín Aponte, Víctor Andrés.

Tutor: Econ. Medina Salcedo, Héctor Rafael.

Ambato – Ecuador

2023

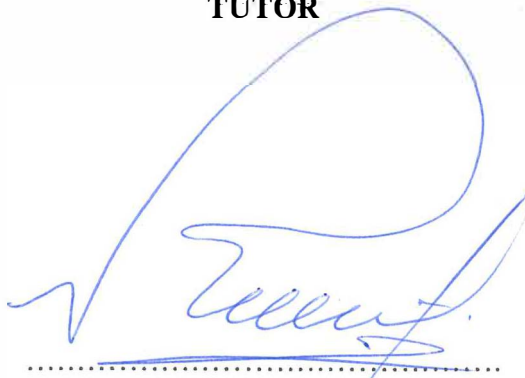
APROBACIÓN DEL TUTOR

Yo, Econ. Héctor Rafael Medina Salcedo, con cédula de ciudadanía N°. 180176018-0, en mi calidad de tutor del proyecto de investigación referente al tema **“EFECTOS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL CANTÓN AMBATO, PERÍODO 2010-2020”**, desarrollado por Víctor Andrés Espín Aponte, de la carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y que corresponde a las normas establecidas en el Reglamento de Graduación de Pregrado de la Universidad Técnica de Ambato y en el normativo para la presentación de Trabajos de Graduación de la Facultad de Contabilidad y Auditoría.

Por lo tanto, autorizo la presentación del mismo ante el organismo pertinente, para que sea sometido a evaluación por los profesores calificadores designados por el H. Consejo Directivo de la Facultad.

Ambato, marzo del 2023.

TUTOR



.....
Econ. Héctor Rafael Medina Salcedo.


C. C. 180176018-0

DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Víctor Andrés Espín Aponte, con cédula de ciudadanía N. ° 185056329-5, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto investigativo, bajo el tema: **“EFECTOS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL CANTÓN AMBATO, PERÍODO 2010-2020”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos; conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autor de este Proyecto de Investigación.

Ambato, marzo del 2023.

AUTOR



Víctor Andrés Espín Aponte.

C. C. 185056329-5

CESIÓN DE DERECHOS

Autorizo a la Universidad Técnica de Ambato, para que haga de este proyecto de investigación, un documento disponible para su lectura, consulta y procesos de investigación.

Cedo los derechos en línea patrimoniales de mi proyecto de investigación con fines de discusión pública; además apruebo la reproducción de este proyecto de investigación, dentro de las regulaciones de la Universidad, siempre y cuando esta reproducción no suponga una ganancia económica potencial; y se realice respetando mis derechos de autor.

Ambato, marzo del 2023.

AUTOR



Víctor Andrés Espín Aponte.

C. C. 185056329-5

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO

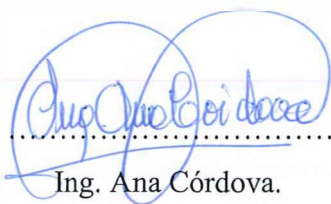
El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación con el tema: “**EFFECTOS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL CANTÓN AMBATO, PERÍODO 2010-2020**”, elaborado por, Víctor Andrés Espín Aponte, estudiante de la Carrera de Economía, el mismo que guarda conformidad con las disposiciones reglamentarias emitidas por la Facultad de Contabilidad y Auditoría de la Universidad Técnica de Ambato.

Ambato, marzo del 2023.



.....
Dra. Mg. Tatiana Valle.

PRESIDENTE



.....
Ing. Ana Córdova.

MIEMBRO CALIFICADOR



.....
Econ. Nelson Lascano.

MIEMBRO CALIFICADOR

DEDICATORIA

A Dios, por brindarme el regalo de la vida, bendiciendo a mis padres que han sido el pilar fundamental en mi vida para alcanzar mis sueños.

A mi madre Laura, porque sin ella todo esto no fuese posible. Gracias por darme su amor incondicional, paciencia, sabiduría y las fuerzas necesarias para salir adelante en cualquier adversidad.

A mi padre Ricardo, por su apoyo incondicional en los peores y mejores momentos de mi vida. Gracias por ser un ejemplo a seguir. A mis hermanos Karina y Édison, por su apoyo absoluto

A mi enamorada Wendy, por ser muy especial en mi vida y estar siempre apoyándome en los buenos y malos momentos. A mi nena por alegrarme todos los días.

A toda mi familia y amigos por estar presentes en esta etapa universitaria.

Andrés E.

AGRADECIMIENTO

Un gran agradecimiento a Dios, por brindarme la fuerza y sabiduría para poder alcanzar una más de mis metas.

Agradezco a mis padres y familiares por ser un pilar fundamental, una guía, un apoyo y una inspiración en lograr este gran sueño que hoy comparto junto a ellos porque han creído en mí y en mis capacidades para poder obtener estas metas.

A mi tutor, Eco. Rafael Medina por darme la oportunidad de formar parte de su grupo de investigación, por compartir sus conocimientos, y sobre todo por su paciencia, tiempo y ayuda que me ha brindado al realizar este proyecto.

A la facultad de Contabilidad y Auditoría, y sus docentes quienes me han brindado sus grandes conocimientos.

Andrés E.

UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO

FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORIA

CARRERA DE ECONOMÍA

TEMA: “EFECTOS DE LA BRECHA SALARIAL Y EL GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL DEL CANTÓN AMBATO, PERÍODO 2010 - 2020”

AUTOR: Víctor Andrés Espín Aponte

TUTOR: Econ. Héctor Rafael Media Salcedo

FECHA: Marzo, 2023

RESUMEN EJECUTIVO

La intervención de la mujer en el mercado laboral ocasiona desacuerdo en las esferas sociales, políticas y económicas, existe cierto debate entre autores al mencionar la discriminación de género. El objetivo de la investigación está centrado en determinar los efectos que causan las brechas salariales por discriminación de género en el mercado laboral del cantón Ambato. Para ello, se usaron datos del INEC mediante la encuesta ENEMDU, posteriormente se analizaron las variaciones en incrementos salariales en el mercado laboral, con el fin de identificar los niveles relacionales de las brechas salariales y el comportamiento de algunos factores como: nivel de educación, experiencia, edad, etc. Se aplicó el método econométrico Oaxaca-Blinder, los resultados revelaron que los ingresos crecen positivamente cuando los hombres ingresan al mercado laboral sin ningún problema, es decir el género y las brechas salariales se asocian conjuntamente, a diferencia de las mujeres que poseen impedimentos para trabajar, esto se debe a hijos menores a 4 años que necesitan cuidado de una persona adulta.

PALABRAS DESCRIPTORAS: BRECHA SALARIAL, GÉNERO, DISCRIMINACIÓN, MERCADO LABORAL.

TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO
FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT
ECONOMICS CAREER

TOPIC: "EFFECTS OF THE SALARY GAP AND GENDER IN THE LABOR MARKET OF THE AMBATO CANTON PERIOD 2010 - 2020"

AUTHOR: Víctor Andrés Espín Aponte

TUTOR: Econ. Héctor Rafael Media Salcedo

DATE: March, 2023

ABSTRACT

The intervention of women in the labor market causes disagreement in the social, political and economic spheres, and there is some debate among authors when mentioning gender discrimination. The objective of the research is focused on determining the effects caused by wage gaps due to gender discrimination in the labor market of the canton of Ambato. For this purpose, data from INEC through the ENEMDU survey were used, then the variations in wage increases in the labor market were analyzed, in order to identify the relational levels of wage gaps and the behavior of some factors such as: level of education, experience, age, etc. The Oaxaca-Blinder econometric method was applied, the results revealed that income grows positively when men enter the labor market without any problem, that is gender and wage gaps are jointly associated, unlike women who have impediments to work, this is due to children under 4 years of age who need care from an adult person.

KEYWORDS: WAGE GAP, GENDER, DISCRIMINATION, LABOR MARKET.

ÍNDICE GENERAL

CONTENIDO	PÁGINA
PÁGINAS PRELIMINARES	
PORTADA	i
APROBACIÓN DEL TUTOR.....	ii
DECLARACIÓN DE AUTORÍA	iii
CESIÓN DE DERECHOS	iv
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO.....	v
DEDICATORIA.....	vi
AGRADECIMIENTO	vii
RESUMEN EJECUTIVO	viii
ABSTRACT	ix
ÍNDICE GENERAL	x
ÍNDICE DE TABLAS	xii
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xiii
CAPÍTULO I	1
INTRODUCCIÓN	1
1.1 Descripción del problema.....	1
1.2 Justificación	3
1.2.1 Justificación teórica, metodológica (viabilidad) y práctica.....	3
1.2.2 Formulación del problema de investigación.....	4
1.3 Objetivos.....	5
1.3.1 Objetivo general	5
1.3.2 Objetivos específicos	5
CAPÍTULO II.....	6
MARCO TEÓRICO	6
2.1 Revisión de literatura	6
2.1.1 Antecedentes investigativos.....	6
2.1.2 Fundamentos teóricos.....	13
2.2 Hipótesis.....	17

CAPÍTULO III	18
METODOLOGÍA.....	18
3.1 Recolección de la información	18
3.2 Tratamiento de la información.....	18
3.3 Operacionalización de las variables	27
CAPÍTULO IV.....	29
RESULTADOS	29
4.1 Resultados.....	29
4.2 Verificación de la hipótesis	40
CAPÍTULO V	42
CONCLUSIONES	42
5.1 Conclusiones.....	42
5.2 Limitaciones del estudio.....	42
5.3 Futuras temáticas de investigación.....	43
BIBLIOGRAFÍA.....	44
ANEXOS.....	48

ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
Tabla 1 Salarios según el eje de empleo adecuado/Pleno y Subempleo	20
Tabla 2 Niveles de ocupación según el eje de empleo adecuado/Pleno y Subempleo	22
Tabla 3 Variable dependiente	27
Tabla 4 Variable independiente	28
Tabla 5 MCO de la brecha salarial y el género en el mercado laboral en el cantón Ambato en el período 2010-2020.....	30
Tabla 6 Modelo de Heckman año 2010	33
Tabla 7 Modelo de Heckman año 2017	35
Tabla 8 Modelo de Heckman año 2019	36
Tabla 9 Modelo Oaxaca-Blinder 2010 - 2015.....	38
Tabla 10 Modelo Oaxaca-Blinder 2016 - 2020	39

ÍNDICE DE FIGURAS

CONTENIDO	PÁGINA
Figura 1 Salarios según el eje de empleo adecuado/Pleno.....	20
Figura 2 Salarios según el eje de subempleo.....	21
Figura 3 Niveles de ocupación según el eje de empleo adecuado/Pleno.....	23
Figura 4 Niveles de ocupación según el eje de subempleo.....	23

CAPÍTULO I

INTRODUCCIÓN

1.1. Descripción del problema

En los últimos años, la investigación económica dominante se ha centrado en el desarrollo económico, creando igualdad entre las personas con un mercado laboral digno y no discriminatorio, promoviendo nuevas políticas públicas las cuales actúan en beneficio de la mujer para combatir la discriminación ya sea por: género, raza, etnia, religión, entre otros a la introducción laboral.

En el tema de género y aportación dentro del mercado laboral, la mujer crea una discusión en la vida económica y social, porque desde tiempos históricos, las mujeres son consideradas trabajadoras con menor capacidad laboral en comparación con los hombres, por el pensamiento del patriarcado o también conocido como machismo social. En el año de 1890 una de cada 19 mujeres se afanaba en la servidumbre durante la guerra mientras que subían al poder los hombres (Buedo, 2015).

La discrepancia de género en el mercado laboral crea un debate de investigación en América Latina, recientemente el género femenino ha incrementado con su participación en el mercado laboral, existe algunos factores que impiden cerrar la brecha por discriminación. El Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia UNICEF (2015) relata acerca de la igualdad de género y el debate sobre la igualdad, esta organización tiene su fundamento en la disputa entre hombres y mujeres, también muestra inconformidad en la potencia laboral, pero la intervención de igualdad en el 2015 fue muy interesante y coexistió en los Objetivos de Desarrollo del Milenio, que hacen referencia a la idea de suscitar la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres.

Como afirma, Godoy (2021) considerando las ideas propuestas por Marx y Engels en el año (1988) proponen que las brechas salariales ocasionan discriminación en todo sentido, desde la antigüedad las mujeres no tenían el privilegio de ocupar un trabajo digno, la mayor parte de las mujeres se enfocaban en el cuidado de sus hijos y las obligaciones del hogar, lo cual era un impedimento para trabajar y generar ingresos

por otra parte, está la dicotomía y la exclusión, dado el ejemplo: "femenino", "masculino", que trata a las personas de fraccionar o categorizar.

Flores manifiesta, es una realidad en el ámbito laboral ecuatoriano el término exclusivo femenino o masculino, de hecho, los años de indagación de este tratado buscan estar al tanto qué características añadidas son perniciosas o favorables para las mujeres en la vida laboral y salarial, porque llama la atención que esta lucha por la igualdad de género no es un fenómeno nuevo, este tipo de discriminación es un obstáculo para la integración de los ciudadanos a la vida laboral.

Existe un debate en el sector financiero que genera controversia entre los autores cuando se menciona a las mujeres, se debe a la diferencia y pocas oportunidades de trabajar en un mercado laboral equitativo, la OIT (2020) manifiesta dos factores, la altura de una persona y el peso, en el cual no afectan el desempeño laboral. Por el contrario, las diferencias sociales como el estado civil, la maternidad, etc. Suelen afectar más menormente a los hombres con relación a las mujeres. Por lo tanto, se debe iniciar un mejor trato en el sistema laboral y promover las oportunidades de empleo por igual.

Considerando las visiones pioneras de Beneria (1981) al analizar el trabajo de la mujer y la dimensión de género, existe una gran necesidad de estudiar el significado del género femenino en la cultura, la sociedad y la ideología, representa una contradicción mediante una dimensión biológica que no permite que sean incluidas en el ámbito político y socioeconómico, al fin y al cabo, hay pocas mujeres en la vida laboral (Armas, 2020).

En el contexto de la desigualdad de género, la participación de la mujer en el ingreso familiar puede cobrar importancia y en muchos casos reducir la pobreza, porque las mujeres encaminan sus ingresos al bienestar de su hogar. Esto explica la calidad de fuerza laboral que ejerce la mujer.

El director ejecutivo del Fondo Monetario Internacional mediante su análisis afirma que: si las mujeres estuvieran al mismo nivel que los hombres para trabajar, la economía sería más eficiente y por ende no existiera discriminación, la economía sería más estable y crecería más rápido, generando incremento en el PIB favorablemente

(Lagarde, 2019). La teoría de Lagarde es buena siempre que la economía se encuentre activa a través de su producto interno bruto (PIB), la cual ayude a combatir la discrepancia de género e intensificar la economía.

Según el Observatorio Económico Latinoamericano (2017) la entrada de las mujeres a la vida laboral se ha desarrollado de manera diversa desde sus inicios, debido a cambios en los estereotipos sociales de cómo trabajan hombres y mujeres. Esta discriminación depende de los culpables, tales como: insuficiente formación profesional o técnica, mujeres realizando labores domésticas (lo que reduce la concentración y productividad en el trabajo), resistencia física, etc.

El marxismo ubica a las mujeres en el mercado laboral, las compara con los trabajadores y reconoce que los trabajadores actúan sobre el capital y brindan mano de obra barata, pero no analiza todo el sistema laboral, las relaciones de género y la subordinación de las mujeres, lo que beneficia generalmente a los hombres (Ospino et al., 2010).

1.2 Justificación

1.2.1 Justificación teórica, metodológica (viabilidad) y práctica

La discriminación por género se ha convertido en uno de los principales indicadores de desigualdad laboral en el mundo, pues como menciona (Nuvaez, 2018) este factor hace referencia a un trato diferenciado basado en razones diversas; es el señalamiento prejuicioso a una determinada persona con ciertas características, adjudicándole una condición o sentido de inferioridad. La brecha salarial entorno al género de las personas económicamente activas, surge como resultado de percepción que posee la sociedad en cuanto a educación, habilidades, experiencia laboral, que se tratan como circunstancias de normalidad pese a ser indicadores de discriminación (Khoreva, 2011).

Por ello, analizado desde la teoría analítica del conflicto desarrollada por Chafetz en la economía existen diversos factores que inciden en la estratificación del género femenino de las actividades económicas, pues, se considera que la principal responsabilidad laboral del género son las actividades domésticas y que existe un

desequilibrio de la productividad en el mercado (Pérez & Guzmán, 2007). Bajo la línea de análisis de esta teoría, las diferencias de género no radican solamente de la identidad biológica de las personas, sino que aborda la libertad de expresión y participación en actividades económicas de los países.

En el contexto de América Latina y el Caribe durante el año 2006 el principal factor en desigualdad salarial fue en 38% del nivel de educación debido a que los retornos por inversión en este aspecto son débiles, pues, la población considera que los esfuerzos realizados en los diferentes años de formación académica no representan un beneficio salarial digno que permita abordar el valor de la canasta básica, en este sentido las contribuciones de desigualdad son del 20% en ciclos primarios, secundarios del 31% y superiores universitarios en un 49% (Contretras & Gallegos, 2007) .

En función del análisis realizado por Benítez & Espinoza (2018) en el Ecuador las brechas salariales en función del género han sido gestionadas por medio de políticas de participación equitativa en los sectores tanto públicos como privados, los que permiten establecer un nivel salarial equitativo que no se marque en función del nivel de estudios o experiencia laboral, obteniendo como principales resultados la participación de un 38% de mujeres en plazas de empleo formal y un incremento del 78% entre los salarios percibidos durante los años 2014 y 2016.

De igual manera López & Sarmiento (2019) señalan que en términos de desigualdad salarial por género dentro del Ecuador se añaden las discriminaciones por etnia, color de piel, horas de trabajo, requerimiento de fuerza física y lugares de residencia. Son excluidos con mayor frecuencia las zonas rurales, por lo tanto, durante el año 2018 el país se ubicó en un índice GINI 0.47 de diferencia económica.

1.2.2 Formulación del problema de investigación

Es de vital importancia responder en el estudio ¿Influye la brecha salarial según el género en el mercado laboral del cantón Ambato? A través de la respuesta a la interrogante se evidenciará el crecimiento de los sectores económicos y reducción de los índices de desempleo, pues, la condicional del género es el determinante más significativo en la asignación de jornada laboral y la remuneración.

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo general

Determinar los efectos de las brechas salariales por discriminación de género en el mercado laboral del cantón Ambato, período 2010-2020.

1.3.2 Objetivos específicos

- Examinar los efectos económicos de las brechas salariales por género en el mercado laboral del cantón Ambato.
- Analizar las variaciones en incrementos salariales en el mercado laboral entre los años 2010-2020.
- Definir el nivel relacional de las brechas salariales y el comportamiento del mercado laboral por género a través del método econométrico Oaxaca-Blinder.

CAPÍTULO II

MARCO TEÓRICO

2.1. Revisión de la literatura

2.1.1 *Antecedentes investigativos*

Los investigadores Cabrera et al., (2021) en su investigación titulada “Impacto de shocks macroeconómicos sobre la brecha salarial de género: análisis a partir de vectores autorregresivos”. La brecha salarial de género (GPG) sigue siendo un problema persistente a nivel internacional, aunque con una clara tendencia a la baja. Por ello, el objetivo de este estudio es evaluar el impacto de los shocks macroeconómicos en el GPG, la participación con el empleo de mujeres y hombres utilizando un modelo VAR de forma reducida, basado en la tesis presentada por Kovalenko. Los autores encontraron que un shock positivo al producto interno bruto (PIB) conduce a un aumento del mismo cuando se tiene en cuenta el ingreso salarial promedio de todos los trabajadores. Además, la participación de las mujeres en el mercado laboral tuvo un efecto positivo en sus ingresos, mientras que la participación de los hombres se mantuvo igual.

Los investigadores Adeleken & Bussin, (2022) en su investigación titulada “Dinámica de la segregación ocupacional y la brecha salarial de género en el sector formal de Sudáfrica”, tuvo como objetivo investigar el efecto de la participación mejorada de la fuerza laboral de las mujeres en la segregación ocupacional de género. El término género se usa como sinónimo de sexo en este artículo, refiriéndose al género biológico (en lugar de psicológico). Se realizó un estudio transversal con componentes descriptivos y analíticos. La representación de género y la brecha salarial se determinó en 10 familias de trabajadores en seis industrias. Se halló que siete ocupaciones han logrado la integración en varios niveles, y tres ocupaciones permanecen completamente segregadas. La brecha salarial de género a favor de los hombres en ocupaciones dominadas por hombres es menor que en ocupaciones dominadas por mujeres. Se encontró una brecha estadísticamente significativa a favor de las mujeres en algunas ocupaciones dominadas por hombres.

En una investigación titulada “¿Qué impulsa la brecha salarial de género? Examen de los roles de la clasificación, las diferencias de productividad, la negociación y la discriminación” realizada por Sin et al., (2022), tuvo como objetivo identificar los factores de los roles de clasificación en la brecha salarial. Se utilizó, quince años de datos vinculados entre empleadores y empleados para examinar diferentes explicaciones de esta brecha salarial de género. Los resultados revelaron que existe una brecha salarial de género general entre 20 y 28 por ciento, de la cual las diferencias de género en la clasificación entre ocupaciones explican 9%, en industrias entre 16-19%, y en empresas entre 5-9%, respectivamente. Estos resultados sugieren que la discriminación de gustos también es importante para explicar por qué a las mujeres se les paga menos que su contribución relativa a la producción de la empresa. La variación entre industrias y a lo largo del tiempo en la brecha de productividad salarial de género respalda aún más esta conclusión.

El investigador Varshini, (2022) en su investigación titulada “Un análisis sobre la brecha salarial de género para las mujeres trabajadoras con referencia a la Ley de Igualdad de Remuneración”, buscó analizar la brecha salarial de género con referencia a la igualdad. El método de investigación empírica toma una muestra de 205, que fueron seleccionados mediante la técnica de muestreo aleatorio simple. Para el estudio se adoptó un diseño de investigación descriptivo. El marco muestral tomado por el investigador en la vía pública bajo el límite de la corporación y municipios, recopila datos que incluyó recursos primarios y secundarios. Los datos primarios se recogieron a través de cuestionarios. Este documento concluye que existe una brecha salarial de género entre hombres y mujeres, donde las mujeres no son apoyadas por los hombres debido a varias razones. La educación ha impulsado a las mujeres a conocer legalmente sus derechos a través de una denuncia. Este es un gran cambio en los últimos tiempos.

La investigadora Mishel, (2022) en su investigación titulada “Cómo la automatización y las brechas de habilidades no explican la supresión salarial o la desigualdad salarial”, este documento argumenta que las afirmaciones sobre déficit de habilidades/automatización siempre han sido una explicación débil de las tendencias posteriores a 1979. Desde mediados de la década de 1990, todo indica que no hay fundamento para considerar que la automatización sea un factor importante en la supresión de salarios o el aumento de la desigualdad salarial. Más bien, el crecimiento

de la desigualdad ha sido una consecuencia de la evolución del mercado laboral más que de los mercados de productos. La causa no ha sido que las empresas monopolistas ejerzan su poder en los mercados de productos cobrando precios más altos a los consumidores. El documento concluye que lo que se necesita es un mejor equilibrio de poder en el mercado laboral en lugar de un perfeccionamiento de la competencia.

En una investigación titulada “Inequidad de género: los trabajadores de edad avanzada y la brecha de género en el ingreso laboral en el Perú” realizada por Saco et al., (2022), utiliza encuestas de hogares anuales de 2004 a 2019, donde se reconoce la existencia de una brecha de ingresos laborales de género entre las personas mayores en Perú. Se estiman dos modelos de ingresos laborales. Los resultados muestran que la inequidad de género durante la vida de una mujer, se manifiesta de manera aguda entre las mujeres mayores, lo que plantea implicaciones importantes para las intervenciones políticas.

La investigación realizada por Zilli, (2021) titulada “Estrategia de la UE contra la brecha salarial de género a través de la transparencia salarial: lo mejor está por venir”. Este estudio propone a la Directiva sobre transparencia e igualdad salarial presentada por la Comisión el 4 de marzo de 2021 confirma el dicho de que “saber es poder”: la brecha salarial de género puede afrontarse y resolverse si se posibilita que los trabajadores, en especial, las trabajadoras conozcan los sueldos de sus compañeros. La tecnología ayuda a superar los problemas de privacidad en un aspecto delicado de la relación laboral.

La investigación titulada “Brecha salarial de género en la distribución salarial en diferentes segmentos del mercado laboral indio, 1983–2012: exploración del fenómeno del techo de cristal o piso pegajoso” realizada por Duraisamy & Duraisamy, (2016). Este estudio hace una contribución importante al examinar la brecha salarial de género en la India en diferentes segmentos del mercado laboral sobre la distribución salarial utilizando datos representativos a nivel nacional que abarcan el período de 1983 a 2012. Los resultados empíricos sugieren que la tasa bruta de hombres y mujeres en relación a la brecha salarial ha disminuido con el tiempo durante la distribución de remuneraciones. La brecha salarial de género es atribuible a los diferentes rendimientos de las características, ya que, ha aumentado con el tiempo, y hay

evidencia de convergencia de las características productivas de hombres y mujeres. El fenómeno del techo se observa en todos los segmentos del mercado laboral y la brecha salarial ajustada sugiere que las mujeres en la parte inferior de la distribución enfrentan una mayor discriminación en relación a las que se encuentran en la parte superior y esto ha aumentado a lo largo de los años.

Los investigadores Polachek & Xiang, (2019) en su investigación titulada “La brecha salarial de género entre países: un enfoque de capital humano”. Este documento se centró en explicar en las instituciones del mercado laboral que están relacionadas con el trabajo femenino de por vida que afectan la brecha salarial de género en los países. Se usó ISSP (Programa de Encuesta Social Internacional), LIS (Estudio de Ingresos de Luxemburgo) y datos de salarios de la OCDE para 35 países que cubren 1970-2002. Mostramos que la brecha salarial de género está asociada positivamente con la tasa de fertilidad (tratada exógena y endógenamente con la religión como el factor determinante), con la diferencia de edad entre esposo y esposa en el primer matrimonio, y con la tasa impositiva marginal máxima, todos estos factores que afectan negativamente la participación de las mujeres en la fuerza laboral a lo largo de su vida. Además, mostramos que la negociación colectiva, tal como se encontró en estudios previos, se asocia negativamente con la brecha salarial de género.

Un estudio realizado por Hejase et al., (2017) titulado “Brecha salarial de género en el Líbano: análisis exploratorio”, esta investigación intenta responder a las preguntas sobre la brecha salarial de género relacionadas con el Líbano utilizando un análisis de conglomerados en profundidad sobre los datos recopilados relacionados con todos los empleados de dos instituciones financieras libanesas. Los resultados indican que Líbano, como otros países del mundo, sufre una grave discriminación en cuanto a las diferencias considerables entre los salarios pagados por los clásicos "trabajos de hombres" y los pagados por los clásicos "trabajos de mujeres". Además, este estudio muestra que los factores comunes para ambos géneros son los años de experiencia, la edad, el nivel educativo y el cargo. Generalmente no pueden ser atributos que expliquen esta importante brecha salarial, puede implicar que dicha brecha se deba a la cultura, tradiciones y políticas gubernamentales débiles.

El autor de la investigación Gutiérrez, (2021), al realizar un paper titulado “Análisis espacial de la brecha de género en el empleo en el mercado laboral de la Región de Murcia (España)” Durante las últimas décadas, la participación femenina en el mercado laboral se ha incrementado. La decisión de las mujeres de incorporarse al mercado laboral depende, tanto de factores sociales como la edad, la educación, el estado civil o la conciliación familiar; así como factores económicos como el salario real. Sin embargo, este aumento de la participación femenina no logra reducir la brecha de género. Esta investigación, utilizando técnicas de análisis espacial, trata de identificar los factores explicativos de la brecha de empleo en los mercados laborales locales de la Región de Murcia (España). Los principales resultados son que las diferencias en la brecha se explican por variables como la edad promedio, la presión demográfica y el nivel educativo.

Los autores Torres & Zalcicever, (2020) en la investigación “Brecha salarial de género en Costa Rica”. Este artículo, utilizó el análisis de Oaxaca-Blinder - Discriminación Salarial de Género en el Mercado Laboral Costarricense 2001-2019. En este se evalúa un período caracterizado por un aumento significativo en la presencia de empresas multinacionales en el país, que pueden aumentar las oportunidades de empleo de las mujeres y la calidad de trabajo a los que pueden acceder. Las estimaciones muestran que los salarios que perciben las mujeres costarricenses por su capital humano y las características del trabajo que realizan son superiores a los que realmente perciben. Estos resultados, sumados a estudios previos, sugieren que la discriminación salarial de género persiste en Costa Rica.

En la investigación realizada por Moral, (2021) “Brecha salarial de género y tecnología en la industria española”, utilizaron microdatos de la Encuesta de Estructura Salarial (WSS) de 2010, 2014 y 2018, para la industria se estimaron ecuaciones salariales en función de las características de los empleados (formación, experiencia, inmigración y edad); sobre los atributos de la empresa (ubicación, tamaño, mercado en el que opera la empresa e industria); y relaciones laborales (contrato temporal, trabajo a tiempo parcial, responsabilidad, tipo de contrato y ocupación). Luego, se calcula la brecha salarial de género y la brecha salarial ajustada por tecnología. Los resultados muestran que los ingresos de las mujeres en la industria son un 7,3 % más bajos que los de los hombres y se mantuvieron estables en 2018. La brecha salarial ajustada por tecnología

es muy pequeña (2,4 %), la diferencia se debe a que los trabajadores en las industrias de tecnología promedio tienen más capacitación y experiencia, así como empresas exportadoras más grandes y con mayor densidad de mano de obra.

La investigación realizada por Castro et al., (2021) titulada “Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México”, el propósito de este trabajo es analizar el comportamiento de la brecha salarial de género, la distinción entre empleo formal e informal, y comparar la prevalencia de la convergencia regional en México durante 2005-2017. Usando el método de Oaxaca-Blinder, obtuvo medidas de disparidades salariales ajustadas por componentes y permitió analizar la convergencia de σ y β entre los países de la República Mexicana. Los resultados muestran la convergencia condicional, es decir es más representativo para los empleados formales el componente explicativo y el componente no explicado juega un papel más importante en los empleados informales.

Los autores Carrión et al., (2021) en su investigación denominado “La brecha salarial de género de los universitarios que ingresan al mercado laboral”. El siguiente artículo examina las principales diferencias que existen en la brecha salarial con los recién graduados que ingresan al mercado laboral. Se utilizaron métodos descriptivos y aplicados para recopilar datos históricos sobre las disparidades salariales de género y, además, se desarrolló un proceso histórico lógico en el análisis de los precursores de los autores. Finalmente, se concluyó que las habilidades y técnicas que posee una persona ahora se consideran factores importantes para conseguir un trabajo. Así, se puede apreciar que, la diferencia existente siempre será a favor de los hombres, actualmente muchas mujeres no son incentivadas a participar del capital humano, aunque cuenten con maestrías y conocimientos.

Una investigación titulada realizada por López & Sarmiento, (2019), el propósito de este estudio fue analizar la desigualdad de ingresos en el mercado laboral ecuatoriano. La investigación se basó en datos del estudio nacional sobre empleo, desempleo y subempleo del INEC mediante la evaluación de la ecuación de Mincer (1974) mediante la adición de variables ficticias, las estimaciones permiten concluir que efectivamente existe discriminación contra las mujeres y las zonas rurales en los salarios de los hombres y de los trabajadores en general de las zonas residenciales. Finalmente, se

concluye que, de todas las variables incluidas en el modelo, la experiencia es la que menos impacto tiene, en todos los casos, concluyendo que los resultados son consistentes con lo especificado en la legislación ecuatoriana, en especial el RCI.

En la investigación “Brecha salarial de género en ellos sectores públicos y privados del Ecuador”, realizada por (Antón et al., 2020), el propósito de este estudio fue evaluar y analizar la brecha salarial de género ajustada. Las estimaciones econométricas se realizaron utilizando tres modelos: mínimos cuadrados ordinarios para determinar los factores que inciden en la determinación de los salarios, Oaxaca-Blinder para estimar la diferencia de salarios entre hombres y mujeres además de análisis cuántico para determinar la influencia del género en la distribución general del empleo. Se utilizó una base de datos de 323.700 observaciones del 2016 a través del Instituto Nacional de Estadística e Investigaciones (INEC). Los principales resultados no muestran evidencia de disparidades salariales de género en el sector público. Sin embargo, existen disparidades salariales en el sector privado principalmente debido a la discriminación de género más que a la disponibilidad de recursos humanos.

Los autores Maldonado & Peña, (2020) en su investigación titulada “Fecundidad y discriminación salarial: ¿castigando el sistema laboral por género?”. La investigación muestra la correlación de la fecundidad y los ingresos en Ecuador, mediante la encuesta ENEMDU en el año 2018 y los datos obtenidos tienen prioridad en los hombres. Utilizando la ecuación de Minzer, los resultados muestran una disminución de la fecundidad del 5% en los sueldos. Por tanto, la brecha salarial entre madres y no madres es superior cuando se tiene en cuenta el grupo de edad de los hijos. Como resultado, las madres con hijos menores de 5 años y las madres con hijos entre 6 y 12 años tienen menos probabilidades de trabajar, aplicando en método Oaxaca-Blinder, la investigación dio como resultado un 34% correspondiente a madres y no madres. Este estudio también presenta datos que muestran si la paternidad está relacionada con los ingresos de los hombres.

En una investigación realizada por Linthon & Méndez, (2021) “Descomposición de la brecha salarial de género en Ecuador”, el objetivo fue evaluar los determinantes de las disparidades salariales el estudio utiliza el método analítico Oaxaca-Blinder (1973) con la finalidad de solucionar el error presentado en los datos que fueron adquiridos

mediante la Encuesta Nacional de Empleo y Desempleo (ENEMDU 2020). Los resultados fueron que la brecha salarial entre hombres y mujeres fue de 35,6% se destacan algunas capacidades en cuanto a la mujer (educación y experiencia laboral) ayudan a reducir la brecha, mientras que factores sutiles (discriminación) la amplían, los autores finalizan que las políticas nacionales deben centrarse en la discriminación para reducir la desigualdad de género y las oportunidades de empleo puedan ser equitativas, pues se necesita más investigación sobre los determinantes del sexismo.

Los autores Carrión et al., (2021) en su investigación “Discriminación y desigualdad salarial: exploración de brechas por género en Ecuador”. Este estudio analiza la brecha salarial de género en el Ecuador a través del análisis descriptivo de datos para mostrar la brecha salarial de género existente en el mercado laboral ecuatoriano para el período 2007-2019. Los métodos de investigación utilizados fueron la descripción y documentación; vincula medidas y acciones de economías avanzadas a la situación en América Latina, luego pasa a un análisis de factores internos en Ecuador. Está claro que la brecha salarial de género se ha reducido en un 46% con un promedio de \$52. Sin embargo, aunque la desigualdad ha disminuido claramente, se sigue sintiendo, por lo que este documento presenta propuestas que podrían reducir el umbral de la desigualdad de ingresos por género en el mercado laboral.

2.1.2 Fundamentos teóricos

Brechas salariales

El término disparidad salarial es ambiguo, por lo que una brecha se considera como un desajuste con varios factores económicos, puede ser ineficiente o perjudicial en un mercado laboral. Se representa como el dinero cancelado por el trabajo de una persona. Es decir, el término "brecha salarial" se refiere a las diferencias que existe del ingreso promedio mensual o anual de hombres y mujeres y como una medida de discriminación, determinada por sectores económicos, diferentes grupos ocupacionales, grupos de edad o niveles educativos. reflejan la desigualdad en el mercado laboral.

En el contexto de las disparidades salariales, los autores (Castro et al., 2021) explican que en el escenario económico se tiene en cuenta la discriminación en el empleo

cuando un grupo de trabajadores con capacidades productivas similares difieren en características personales, son tratados menos favorablemente en términos de búsqueda de empleo o pagar. Así, la brecha salarial de género no está relacionada con las características del capital humano, sino con factores específicos, en este caso de género.

Teorías sobre la discriminación salarial por género

Algunos autores mencionan que los salarios son importantes dentro de un mercado laboral y la supervivencia de el mismo, esta teoría económica postula el trabajo a domicilio como base para la creación de valor en los bienes y la formación del trabajo actividad productiva. Adam Smith vio el trabajo de la mujer como la reserva moral de una sociedad con principios y los valores frente a los valores de mercado para frenar la ambición de riqueza excesiva.

Borrego (2018) relaciona en Marx como un amparador de la teoría de género, porque examina la división sexual del trabajo. Observa que el origen posee una base en la propiedad privada, en donde incrementa la sumisión en relaciones intrafamiliares. Se asume que el trabajo a domicilio está dominado por quienes desempeñan sus funciones fuera de la familia, dado que el trabajo abstracto vendido en el mercado fue mejor valorado y defendido en salarios familiares.

La economía feminista es uno de los movimientos económicos heterodoxos que apoyan la teoría de la disparidad salarial, con el fin de mantener la relación entre los sexos, para mejorar el estatus de la mujer en el campo económico, reconciliando la existencia de la opresión de la mujer. no para crear diferencias entre hombres y mujeres, sino para crear condiciones económicas iguales entre ellos.

Teoría del capital humano

La Teoría del Capital Humano expone que la desigualdad en los ingresos laborales se debe a diferentes factores, entre estos la productividad y la educación. Desde la misma línea se explica que las habilidades y los conocimientos de los trabajadores influyen en la actividad económica de un país. Adam Smith ya había mencionado que la inversión en la educación sería esencial para explicar las diferencias salariales de las

distintas ocupaciones, una persona podrá recibir una compensación mayor al salario ordinario siempre que tenga un mayor grado de aprendizaje.

Género

El género se conceptualizó como el conjunto de representaciones, prácticas y prescripciones sociales, que una cultura desarrolla desde la diferencia anatómica entre mujeres y hombres, para simbolizar y construir socialmente lo que es “propio” de los hombres (lo masculino) y “propio” de las mujeres (lo femenino)” (Lamas, 2000, p. 2).

Sistema patriarcal

El patriarcado es un sistema donde la mujer no ejerce ninguna autoridad, tradicionalmente es el hombre considerado el jefe idóneo para dirigir su hogar, y por ende merece respeto por su naturaleza superior ante la mujer. De hecho, a la mujer se le considera como unidad básica de organización patriarcal a la familia, a diferencia del género y sus roles que constituyen una construcción social, el patriarcado está fundamentado en el núcleo de la sociedad, la familia (Lerner, 1985, p. 310).

El patriarcado produjo una grave discriminación desde la familia a la mujer y a medida que paso el tiempo este sistema se consolidó fuertemente en la sociedad. Esto se evidenció claramente en el trato que se daba a las mujeres y las oportunidades que tenían para ser independientes, libres y autónomas, tanto socialmente como económicamente, así lo definió Saltzam (1992) al señalar que:

Las oportunidades colectivas de las mujeres para elevar su estatus, con relación a los hombres de su sociedad descansan en su acceso creciente al trabajo generador de recursos. Sin embargo, tal acceso está en su mayor parte controlado por Élités que son masculinas, y cambia principalmente en respuesta a fuerzas que están fuera del control de las mujeres (p.13).

Desigualdad

Se considera a la desigualdad como un desequilibrio en la sociedad, en el cual determinados individuos tienen mayores oportunidades que otros, debido a diferentes factores. Borrego (2018) define a la desigualdad como el trato desigual que indica

diferencia o discriminación de un individuo hacia otro debido a su posición social, económica, religiosas, sexo, raza, color de piel, entre otros. Por lo cual la desigualdad se constituye en un grave discriminante en la sociedad, el cual produce su retroceso.

Por ello, es importante el estudio y accionar del Estado en cuanto a las diferentes desigualdades en la sociedad. Según Borrego (2018), la desigualdad ha sido una herramienta crítica constitutiva tanto para comprender la dinámica de la producción y reproducción de las brechas existentes entre los diferentes grupos sociales, como las acciones que se han tomado a medida que se presentan las desigualdades en las diferentes formas y espacios.

Desigualdad de Género

La desigualdad de género tiene origen en las diferencias entre hombres y mujeres, lo que a su vez provoca la discriminación. Para Alma Fernández Hasan (2007), la sociedad y la cultura generan y reproducen patrones tradicionales de roles y relaciones entre hombres y mujeres; éstos están signados por la desigualdad, la asimetría de poder entre los géneros y tienden a actuar, predominantemente, en detrimento de las posibilidades de las mujeres.

Educación

Uno de los campos relevantes que se tratará en nuestro estudio es la educación, puesto que en este campo interviene la desigualdad social y económica. Se señala que no todas las personas tienen las mismas oportunidades de acceder a las instituciones educativas, en la que siglos atrás principalmente la mujer no tenía derecho o autoridad para elegir o ejercer una carrera, al ser cuestionadas como individuos que carecían de inteligencia y carácter para la toma de decisiones, quedando excluidas y discriminadas en toda participación, sea esta educativa, laboral o política.

Laboral

Otro campo que se considera importante es la desigualdad de género en el campo laboral, esto se debe a que históricamente la mujer ha sufrido discriminación laboral al ser negada de sus derechos, lo cual ha producido que tenga menores oportunidades

laborales, al ser categorizadas como individuos débiles. Al respecto Alda (2014) señala que la sociedad, incapacita a las mujeres para el trabajo intelectual y hasta para ciertos trabajos físicos, impidiéndoles su participación en ciertos campos del mercado laboral y a su vez restándoles oportunidades de aumentar su estatus.

2.2 Hipótesis

H₀. La brecha salarial influye negativamente en el mercado laboral del cantón Ambato.

H₁. La brecha salarial influye positivamente en el mercado laboral del cantón Ambato.

CAPÍTULO III

METODOLOGÍA

3.1. Recolección de la Información

En la presente investigación se aplicó el método deductivo, los datos históricos colaboraron de gran manera, se evidenció el comportamiento de algunas variables en relación al género y los salarios en el mercado laboral, mediante ello se toma como referencia los períodos 2010 al 2020, con fuentes confiables como lo es el INEC mediante la encuesta ENEMDU, para una correcta aplicación de la información se tomó datos trimestrales. Al evaluar los datos y formular la base de datos, se considerará solo a jefes y jefas de hogar, con el propósito de obtener información confiable mediante la encuesta que se ha realizado en los años de estudio (Antón et al., 2020).

Modelo econométrico

En palabras de Hernández (2001) la brecha salarial en el mercado laboral se deriva de dos grandes factores como: la discriminación existente en la sociedad, esto se debe a los años de experiencia, nivel de educación, la edad de la persona, etc. Posterior a ello causa otro factor como lo es el género y el número de hijos menores a 4 años que son un impedimento para trabajar, entonces se crea dicha discriminación salarial debido a diferentes factores.

Partiendo de la problemática y dando solución a dicho problema, el modelo que relaciona dichas variables y da solución es Oaxaca-Blinder.

3.2. Tratamiento de la Información

Mercado Laboral

Es aquel donde interviene la oferta y la demanda de trabajo. La oferta de trabajo está formada por el conjunto de trabajadores que están dispuestos a trabajar y la demanda de trabajo por el conjunto de empresas o empleadores que contratan a los trabajadores. El mercado de trabajo tiene gran importancia para la sociedad. Su mal funcionamiento puede afectar negativamente al crecimiento económico y al empleo de un país.

El salario es el precio del factor trabajo. Cuantos más bajos sean los salarios reales, más trabajo demandarán las empresas. Cuanto más elevados sean los sueldos, más gente querrá trabajar, el desempleo es un desequilibrio económico originado por la diferencia entre la cantidad de trabajo ofrecida y la cantidad de trabajo demandada, en las condiciones y niveles de salarios existentes en un momento dado en el mercado de trabajo. En sentido estricto, por desempleo se entiende el conjunto de personas en edad activa que, estando dispuestos a trabajar.

Salarios de empleo adecuado/Pleno y Subempleo representado en dólares y porcentajes en el período 2010-2020 del cantón Ambato

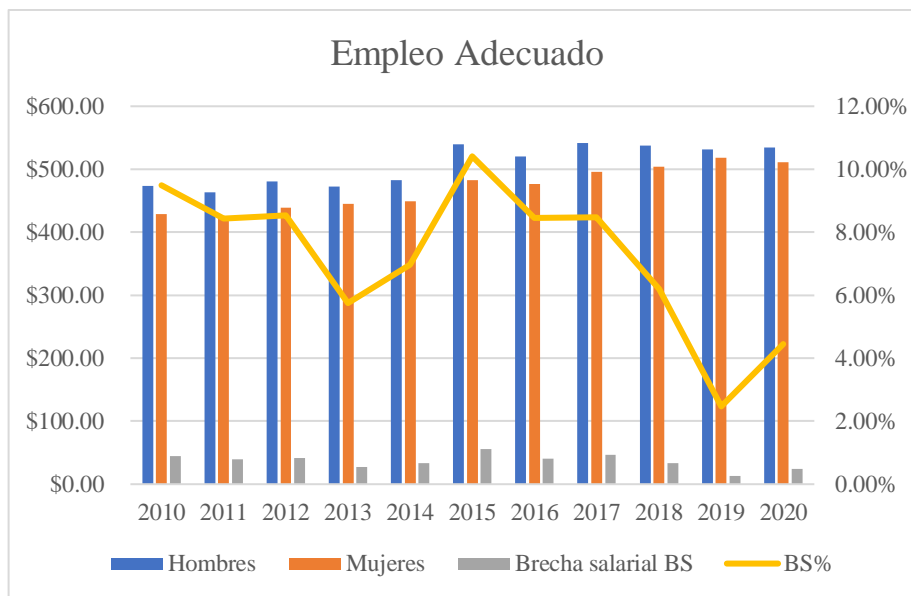
La Tabla 1 muestra datos sobre empleo adecuado/pleno y subempleo en el período 2010-2020 por año, dado que están expresados en dólares, es decir salarios percibidos por los trabajadores. Con respecto la Tabla 2 representa una tendencia a favor de los hombres, como lo muestran los datos de pleno empleo, el género masculino con el \$44,82 en el período 2010 fue superior al género femenino. Cabe mencionar que la brecha salarial fue de 9,50%, para el año 2017 el \$46.92 del salario corresponde al género masculino superando al femenino, lo que representa una brecha de género de 8.48%, en 2015 el valor salarial más alto por género fue de \$56.11 con una brecha de 10.41% para los hombres. Sin embargo, en 2019 el valor salarial fue menor, solo los hombres ganan \$13,15 más que las mujeres. La Tabla 1 muestra el valor de 2,47%, uno de los diferenciales salariales más bajos.

El ingreso por subempleados igualmente es favorable para los hombres, el año más representativo es el 2013, los hombres ganan \$55.50 más que las mujeres, y la brecha salarial es de 38.73%, como se muestra en la Tabla 1, es el valor más representativo del índice de brecha salarial, el cual los hombres ganaron aún más en 2016 a \$59,51. La brecha salarial de género más baja fue en 2018, la brecha salarial de género fue menor con el 20,87%, la diferencia se representó \$33,36, menor que en otros años, y luego disminuyó en 2020, con un valor de \$45.40 más alto que el género femenino.

Tabla 1*Salarios según el eje de empleo adecuado/Pleno y Subempleo.*

Años	Empleo adecuado/Pleno				Subempleo			
	Hombres	Mujeres	Brecha salarial BS	BS%	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial	DS%
2010	\$473,45	\$428,63	\$44,82	9,50%	\$133,26	\$99,55	\$33,71	25,30%
2011	\$463,02	\$423,95	\$39,07	8,44%	\$138,91	\$95,44	\$43,47	31,29%
2012	\$480,54	\$439,48	\$41,06	8,54%	\$139,87	\$102,17	\$37,70	26,95%
2013	\$472,65	\$445,48	\$27,17	5,75%	\$143,30	\$87,80	\$55,50	38,73%
2014	\$483,07	\$449,40	\$33,68	6,97%	\$146,00	\$106,20	\$39,80	27,26%
2015	\$539,17	\$483,06	\$56,11	10,41%	\$154,76	\$107,47	\$47,29	30,59%
2016	\$520,48	\$476,45	\$41,03	8,46%	\$164,99	\$105,48	\$59,51	36,07%
2017	\$541,33	\$495,41	\$46,92	8,48%	\$155,74	\$106,90	\$48,84	31,36%
2018	\$537,19	\$503,88	\$33,91	6,20%	\$159,87	\$126,51	\$33,36	20,87%
2019	\$531,87	\$518,71	\$13,15	2,47%	\$159,84	\$109,08	\$50,76	31,76%
2020	\$534,51	\$510,70	\$23,81	4,45%	\$154,20	\$108,80	\$45,40	29,44%
Promedio	\$557,72	\$517,51	\$40,21	7,21%	\$165,07	\$115,54	\$49,53	30,00%

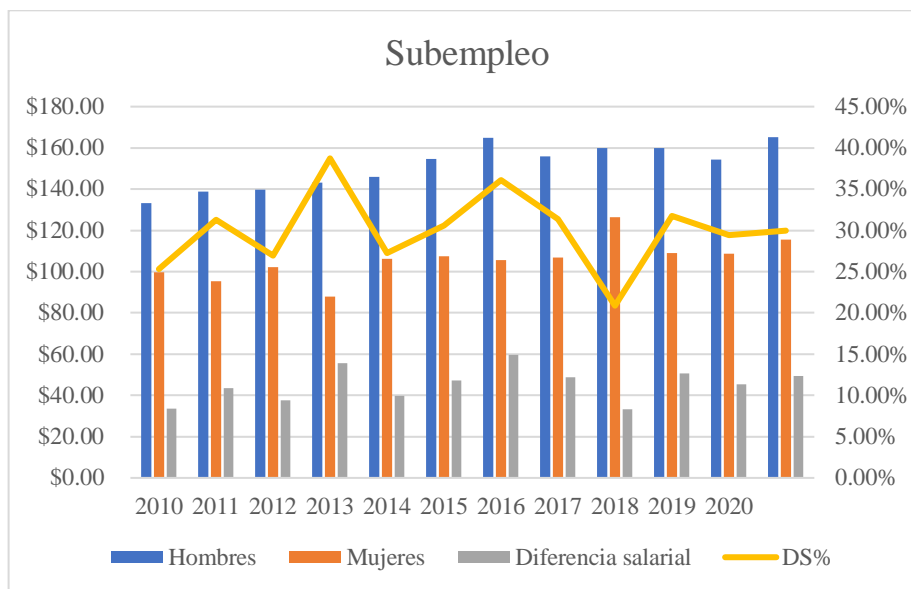
Nota: Ingreso laboral por género de Empleo adecuado/ Pleno y Subempleo INEC encuesta ENEMDU.

Figura 1*Salarios según el eje de empleo adecuado/Pleno.*

Nota: Datos del INEC, Encuesta ENEMDU de Empleo adecuado/Pleno, elaboración propia.

Figura 2

Salarios según el eje de subempleo.



Nota: Datos del INEC, Encuesta ENEMDU de Subempleo, elaboración propia.

Niveles de ocupación según empleo adecuado/Pleno, y Subempleo por género durante en el 2010 – 2020

En la Tabla 2 se puede evidenciar la serie histórica del empleo adecuado y subempleo en el cantón Ambato en los años 2010 al 2020, siendo estos indicadores laborales favorables para los hombres en todos los años de estudio. Consideramos el año 2010 y el empleo adecuado para el género masculino está representado con el 65,55% a comparación con el género femenino con el 34,45%, con respecto al subempleo en el 2010 los hombres poseen el 55,10% a comparación del 44,90% para las mujeres también es favorable en términos de subempleo para los hombres.

Para el año 2013, los hombres alcanzaron el empleo adecuado con un 64,70% en comparación con el 35,30 % de las mujeres, pero las tasas de subempleo fueron más favorables para los hombres con un 58,50 % en comparación con el 41,50% de las mujeres. Considerando el estado de la economía del país en el 2017, existe una disminución para los hombres, en cambio favorablemente para las mujeres, los porcentajes empezaron a subir y en 2020 los hombres recibieron el 60,90% de empleo adecuado a tiempo completo y las mujeres el 39,10 % se podría decir que ese año las cifras se destacaron más que los años anteriores.

Se resaltan algunos datos importantes como es la diferencia salarial, los hombres tienen superioridad sobre las mujeres, en el 2010 fue 31,10% en el caso del pleno empleo y del 10,20% menor en el caso del subempleo. De igual forma en el 2013 fue un año mayor en el caso del pleno empleo con el 35.30% pero se incrementó en un 17.00% el subempleo. El año 2020 también se destaca en el estudio, cuando la brecha salarial para pleno empleo es de 21,80% y el 17,40%, correspondiente al subempleo, cabe señalar que esta brecha salarial es perjudicial para las mujeres.

Tabla 2

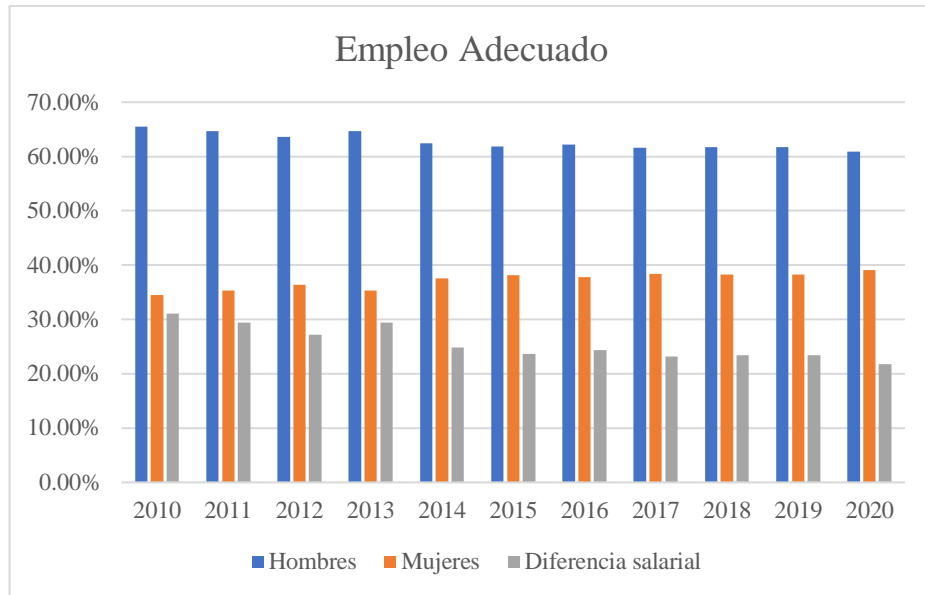
Niveles de ocupación según el eje de empleo adecuado/Pleno y Subempleo.

Años	Empleo adecuado/Pleno			Subempleo		
	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial	Hombres	Mujeres	Diferencia salarial
2010	65,55%	34,45%	31,10%	55,10%	44,90%	10,20%
2011	64,70%	35,30%	29,40%	57,20%	42,80%	14,40%
2012	63,60%	36,40%	27,20%	59,70%	40,30%	19,40%
2013	64,70%	35,30%	29,40%	58,50%	41,50%	17,00%
2014	62,40%	37,60%	24,80%	55,70%	44,30%	11,40%
2015	61,80%	38,20%	23,60%	58,40%	41,60%	16,80%
2016	62,20%	37,80%	24,40%	57,20%	42,80%	14,40%
2017	61,60%	38,40%	23,20%	57,10%	42,90%	14,20%
2018	61,70%	38,30%	23,40%	57,60%	42,40%	15,20%
2019	61,70%	38,30%	23,40%	56,10%	43,90%	12,20%
2020	60,90%	39,10%	21,80%	58,70%	41,30%	17,40%

Nota: Datos del INEC, Encuesta ENEMDU de niveles de ocupación de empleo adecuado/Pleno y Subempleo, elaboración propia.

Figura 1

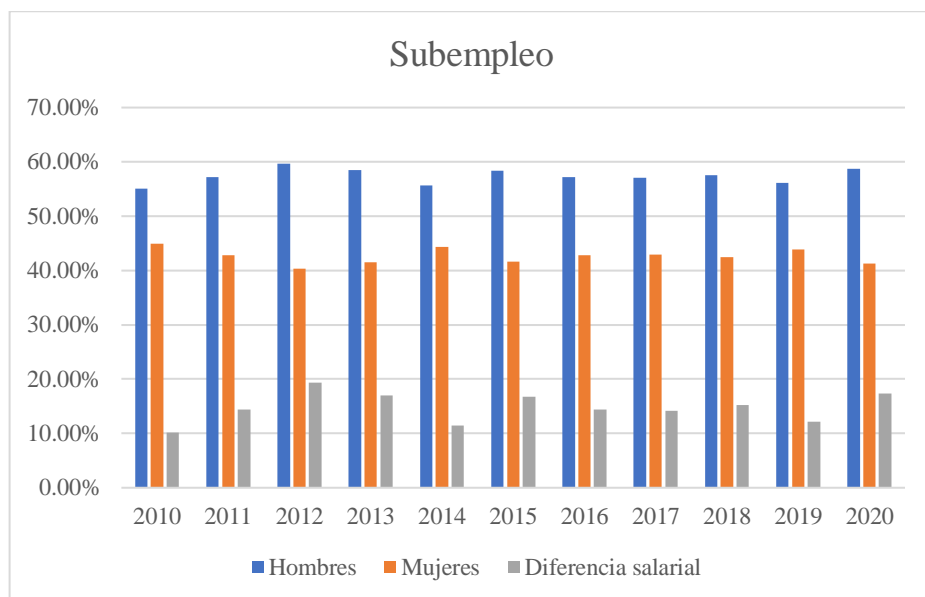
Niveles de ocupación según el eje de empleo adecuado/Pleno.



Nota: Datos del INEC, Encuesta ENEMDU de niveles de ocupación según el eje de empleo adecuado/Pleno, elaboración propia.

Figura 4

Niveles de ocupación según el eje de subempleo.



Nota: Datos del INEC, Encuesta ENEMDU de niveles de ocupación según el eje de subempleo, elaboración propia.

Método OAXACA-BLINDER

El método de Oaxaca-Blinder tiene una finalidad de comprender la discriminación existente en un mercado laboral por diferentes factores de desigualdad de salarios, experiencia y edad, lo cual causan diferentes logaritmos de medida en los salarios, en

donde están sujetos a modelos de regresión lineal. Se genera la disconformidad salarial mediante dos factores la explicable con relación a la experiencia, educación y el nivel de trabajo, la no explicable con relación a fenómenos no observados como lo es la discriminación existente en dicho mercado laboral (Dueñas et al., 2016).

Partiendo de las ideas planteadas anteriormente, se acopla de mejor manera un modelo clásico con medias de regresiones contra fácticas, las cuales están establecidas y comprendidas por Alan Blinder y Ronald Oaxaca. Su importante investigación está centrada en estimadores reponderados con modelos de regresión lineal, mediante ello se generan probabilidades condicionas, las cuales ayudan a comprender de mejor manera las regresiones por estimadores contra fácticas (Kline, 2011).

Rodríguez & Castro (214) afirman que el método Oaxaca-Blinder, hace referencia a supuestos fiables con efectos ocasionados por la experiencia en el mercado laboral, mediante ello el capital humano, lo cual influye en las remuneraciones y los sueldos, la productividad de la mujer en el mercado laboral no es muy representativa a comparación de los hombres, así que los salarios varían depende el porcentaje de hombres y mujeres que se encuentran en pleno empleo.

Considerando la investigación realizada por Oaxaca y Blinder, la cual comprende de mejor manera la brecha existente entre hombres, se plante una fórmula capaz de dar solución a dicha problemática existente en el mercado laboral.

$$\ln(W_m) - \ln(W_f) = (x_m - x_f)\beta^m + (\beta^m - \beta^f)x_f + (\sigma\lambda_m - \sigma\lambda_f)$$

Entonces:

$\ln(W_m) - \ln(W_f)$ se relacionan con los salarios de hombres y mujeres en horas de trabajo en función al logaritmo natural, $(x_m - x_f)\beta^m + (\beta^m - \beta^f)x_f$ están relacionados con variables independientes, las cuales comprenden de mejor manera e individualmente las brechas salariales, finalmente $(\sigma\lambda_m - \sigma\lambda_f)$ comprende el sesgo de selección por limitaciones existentes en el mercado laboral de hombres mediante diferencias (Ospino et al., 2009, p.260-262).

Oaxaca-Blinder permite descomponer la brecha salarial desagregada existente en el mercado laboral entre hombres y mujeres, entonces, conforma dos grupos que le permite dar solución y comprender de mejor manera a diferentes elementos que

intervienen en dicho modelo, en primer lugar está la diferencia de componentes productivos de la fuerza de trabajo en el mercado laboral, en segundo lugar están los elementos que no se estiman dentro del modelo como lo es la discriminación, mediante ello se verificara posibles respuestas favorables (Cacciamali & Tatei, 2013).

Para Mendoza et al., (2017) manifiesta que la aplicación del método Oaxaca-Blinder, complementa la variable independiente a largo plazo, mediante las horas trabajadas de hombres y mujeres, otro aspecto a considerar es que unifica factores como: nivel de educación, años de experiencia, edad. Con la finalidad de conocer los factores que inciden dentro de las brechas salariales por discriminación y considerando su comportamiento en el largo plazo.

Utilizamos un modelo de estimación básico conocido como MCO, el cual consiste en proporcionar estimaciones de los parámetros para reducir la suma de cuadrados de los errores. Este modelo establece una relación funcional entre las variables dependientes e independientes, teniendo en cuenta las siguientes variables.

Dependiente

y = Logaritmo del ingreso medido en dólares (Encuesta ENENMDU)

Independientes:

x_1 = Experiencia (Encuesta ENENMDU)

x_2 = Experiencia al cuadrado (Encuesta ENENMDU)

x_3 = Educación (Encuesta ENENMDU)

Se utilizaron las variables mencionados aplicando un MCO, otro aspecto a considerar son las variables adicionales, estas son:

x_4 = Número de niños en el hogar (encuesta ENENMDU)

x_5 = Edad (encuesta ENENMDU)

x_6 = Edad al cuadrado (encuesta ENENMDU)

x_7 = Desempleado/ Empleado (Dummy 0: Empleado / 1: Desempleado)

Otro aspecto a considerar para aplicar el modelo de Heckman ajustado por sesgo de selección, se requiere una variable dummy que indique si el individuo es hombre o mujer.

x_8 = Género (Dummy, 0: Femenino/1: Masculino)

Por último, está el modelo Oaxaca-Blinder, en el que se utilizan las variables antes mencionadas, considerando que este modelo se relaciona con el diferencial salarial en relación a los dos grupos, hombres y mujeres.

En el apartado siguiente se intenta demostrar, a través del modelo mencionado, si existen diferencias salariales entre hombres y mujeres, teniendo en cuenta que estas diferencias varían de simples a complejas. Entonces, se ha desarrollado una herramienta de comparación de recursos con el objetivo de averiguar si los ingresos medios de los hombres difieren a los de las mujeres y si los primeros poseen una ventaja estadísticamente explicativa sobre las segundas.

El inconveniente del modelo aplicado MCO (Mínimos Cuadrados Ordinarios) era que su modelo no tenía en cuenta variables de ingresos importantes como la experiencia, la experiencia al cuadrado y la educación. Por lo tanto, se utilizó otro modelo en el que estas variables se tuvieron en cuenta mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios Multivariantes. Se mostró sus limitaciones en términos de error, medido por el sesgo de autoselección, ya que no tenía en cuenta factores externos como la ausencia de trabajo; por ejemplo, algunas mujeres que deciden dejar de trabajar para cuidar de sus hijos menores de 4 años. Para hacer más visibles estos errores, se adoptó un tercer enfoque mediante el modelo de Heckman, que tiene en cuenta esta autoselección.

Por último, para describir con precisión la diferencia salarial entre hombres y mujeres, utilizamos el modelo Oaxaca-Blinder, que tiene en cuenta variables explicativas como: la educación, edad y la experiencia, también ajusta el sesgo de selección y obtiene información sobre la proporción de ingresos necesaria para alcanzar la igualdad de ingresos de los dos grupos de estudio (hombres y mujeres).

3.3. Operacionalización de las variables

Tabla 3

Variable dependiente

Variable dependiente	Dimensión	Indicador	Ítem	Técnica
<p>Brecha salarial Es la diferencia existente de los salarios entre hombres y mujeres por diferentes factores, los cuales están sujetos en el mercado laboral y generan inconformidad en el ámbito económico.</p>	Salario	Logaritmo natural del salario hora	¿Cómo ha evolucionado el nivel de ingresos de los hombres y mujeres en el período 2010 al 2020?	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de observación ENEMDU</p>

Nota. Adaptado por el autor según datos del ENEMDU.

Tabla 4*Variable independiente*

Variable independiente	Indicador	Ítem	Técnica
<p>Mercado laboral</p> <p>El mercado de trabajo es la unión de la oferta y la demanda de empleo en un país o región, es decir, el punto de encuentro entre el empleo disponible y las personas en búsqueda de trabajo; su equilibrio marca el nivel de empleo y de paro de dicha región. En otras palabras, es el espacio donde las empresas ofrecen empleo, y refleja las oportunidades existentes tanto para actividades privadas como para públicas.</p>	Sexo	Masculino Femenino	<p>Técnica: Observación</p> <p>Instrumento: Ficha de observación</p>
	Edad	Rangos	
	Experiencia laboral	Años de experiencia en actividades laborales	
	Estado civil	Soltero Casado Viudo	
	Ocupación	Empleado privado Empleado público Independiente	
	Sector laboral	Tipo de actividades económicas	

Nota. Adaptado por el autor según datos del ENEMDU.

CAPÍTULO IV

RESULTADOS

4.1. Resultados

Aplicación del MCO

El modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios que se muestra a continuación presenta una regresión multivariada, teniendo en cuenta a la variable dependiente con ingreso logarítmico, la experiencia, educación, experiencia al cuadrado y género, están representadas como variables explicativas. Se procede a la transformación logarítmica de los ingresos es necesario ajustar los datos y obtener una distribución de probabilidad normal, es fundamental ante la ausencia de variables de ingresos y datos extremos o incluso atípicos, de lo contrario los resultados se deberían a la ocurrencia de heterocedasticidad. El sesgo, la desviación estándar del residual, puede hacer que los parámetros no sean confiables. Conjuntamente, el logaritmo de los ingresos hace que la interpretación de los resultados sea más útil a la hora de interpretar cada parámetro.

La variable que relaciona la experiencia y las ganancias se debe elevar al cuadrado en este caso es la experiencia. Se debe a que un año adicional de experiencia significa un menor ingreso marginal, a medida que disminuye la correlación marginal, es más probable que este modelo capture la relación causal entre el ingreso y la experiencia, aunque el modelo es una simplificación de la realidad al cuadrado que es más consistente con los resultados. Otras variables que son importantes para interpretar el modelo de Mincer son: la edad, los años de escolaridad y el género.

Tabla 2*MCO de la brecha salarial y el género en el mercado laboral en el cantón Ambato en el período 2010-2020*

Variables	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020
	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso	ln_ingreso
Educación	0.0986**	0.0990**	0.0918**	0.0936**	0.0950**	0.0945**	0.0949**	0.0955**	0.0948**	0.0932**	0.0986**
Experiencia	0.0159**	0.0191**	0.0147**	0.0117**	0.0114**	0.0118**	0.0140**	0.0205**	0.0188**	0.0111**	0.0159**
Experiencia 2	-0.000425**	-0.000473**	-0.000442**	-0.000391**	-0.000412**	-0.000431**	-0.000481**	-0.000575**	-0.000518**	-0.000442**	-0.000425**
Género	0.454**	0.449**	0.479**	0.452**	0.467**	0.466**	0.500**	0.442**	0.413**	0.479**	0.412**
Constante	4.233**	4.316**	4.463**	4.564**	4.614**	4.612**	4.527**	4.545**	4.598**	4.463**	4.615**
Observaciones	14,489	13,217	13,547	15,691	23,140	22,494	22,892	22,631	12,223	13,547	23,140
R-Cuadrado	0.283	0.293	0.281	0.293	0.285	0.259	0.265	0.263	0.291	0.267	0.285

Nota: Datos oficiales del INEC, encuesta ENEMDU

Se aplicó en el período de estudio cortes transversales del 2010 al 2020, sus resultados varían de un año a otro. Sin embargo, se observa que los resultados de las variables educación, experiencia, experiencia al cuadrado y el género, presentan resultados estadísticamente significativos en todos los años con un nivel de confianza del 99 %.

Los signos para todos los años son los esperados, a mayor grado de preparación y experiencia, favorables y representativos son los ingresos. En cambio, desfavorables es la experiencia al cuadrado, aparentemente es marginal al ingreso, como se evidencio, el género considera un signo positivo, 1 para el género masculino y 0 para el femenino, porque los hombres ganan más que las mujeres (la evidencia empírica lo demuestra).

En la Tabla 5, los resultados para 2011 muestran que, con un año adicional de educación, los ingresos aumentarán en un 9,9%, y por cada año adicional de experiencia, los ingresos incrementarán en un 1,9%, pero con base en la variable de experiencia al cuadrado. la renta desciende ligeramente un 0,047%. No es mucho, pero es importante saber que este signo significa que los salarios están disminuyendo cada año. Lo que se puede interpretar que se está alcanzando el horario óptimo de trabajo de las personas, las personas, cuando recién comienzan a trabajar lo realizan de la mejor manera con todo el entusiasmo, pero a mayores años de trabajo menos serán los ingresos, ya sea por un desempeño laboral negativo. También, se observa en todos los años una constante positiva y significativa en los ingresos.

Modelo de Heckman

Otro aspecto considerado importante es el error aleatorio que, no solo tiene en cuenta las varias razones por las que las personas trabajan o dejan de trabajar, que incluyen no solo la educación, la experiencia, la edad y el género (variables de control), sino también el hecho de que las personas mismas optan por no trabajar porque tienen muchos hijos menores, nadie los cuida.

Se debe utilizar un modelo de dos etapas para probar posibles sesgos, y este estudio consideró el modelo de Heckman. Donde las variables como educación, experiencia y experiencia al cuadrado se encuentran como primer grupo, y el segundo grupo relaciona la edad y el número de niños que necesitan cuidado de una persona adulta. De esta manera, se verifica cualquier autoselección, obteniendo los siguientes resultados:

Tabla 3*Modelo de Heckman año 2010*

Variables	Hombres 2010			Mujeres 2010		
	1	2	3	1	2	3
	ln_ingreso	select	mills	ln_ingreso	select	mills
Educación	0.0933**			Educación	0.107**	
Experiencia	0.0110**			Experiencia	0.0255**	
Experiencia2	-0.000292**			Experiencia2	-0.000520**	
N° de hijos		0.0359**		N° de hijos		-0.100**
Edad		0.0931**		Edad		0.0530**
Edad2		-0.00123**		Edad2		-0.000848**
Lambda			-0.337**	Lambda		-0.246**
Constante	4.828**			Constante	4.186**	
Observaciones	14,233	14,233	14,233	Observaciones	4,857	4,857

Nota: Datos oficiales del INEC, encuesta ENEMDU.

Para evitar errores de endogeneidad y así diferenciar los resultados en la investigación realizada entre el género masculino y femenino, considerando los años 2010, 2017 y 2019, para ello el modelo mostrara resultados precisos y consistentes cuando los datos fluctúan en cuanto a los ingresos.

Se compara los ingresos por hombres y mujeres, teniendo en cuenta el sesgo de autoselección para el año 2012. Estadísticamente las variables aplicadas un nivel de confianza del 99% son significativas igualmente sus signos. Sin embargo, hubo una diferencia significativa en el número de hijos, cuantos más hijos tenía una mujer menos probabilidad de trabajar y menores ingresos representan. Lo que comprende el modelo es que la verdadera situación laboral de hombres y mujeres, los ingresos son menores porque, a más hijos menores de 4 años, menores son los ingresos para las mujeres, es decir que. Según nuestra sociedad, las mujeres tienen que ocuparse de los niños y del cuidado de hogar, entonces, menos posibilidad de trabajar y por ende no se generaría ingresos.

Los ingresos comparados entre el género masculino y femenino revelan algunos importantes escenarios. Cuando se controla el sesgo de autoselección, el género femenino gana más que el género masculino, es decir que las mujeres que no se autoseleccionan y pueden ir a trabajar generan más ingresos que los hombres. Los hombres generan el 9,33% por cada año de educación y las mujeres el 10,7%. En cuanto a la experiencia, las mujeres generan el 2,55% y los hombres el 1,10% como se pudo evidenciar.

En cuanto a la experiencia al cuadrado se evidencio la relación marginal decreciente, puesto que los datos son adecuados. En la segunda fase, los hombres generan más ingresos al año que las mujeres, por lo que cuanto más tiempo transcurre, más complicado les resultaba ingresar al mercado laboral. Un impedimento también se evidencio para los hijos menores de 4 años, cada hijo adicional menor de 4 años reduce significativamente sus ingresos en un 10%.

Tabla 4*Modelo de Heckman año 2017*

Variables	Hombres año 2017			Mujeres año 2017			
	1	2	3	1	2	3	
	ln_ingreso	select	mills	Variables	ln_ingreso	select	mills
Educación	0.0874**			Educación	0.105**		
Experiencia	0.00833**			Experiencia	0.0221**		
Experiencia2	-0.000311**			Experiencia2	-0.000501**		
N° de hijos		0.0979**		N° de hijos		-0.165**	
Edad		0.0901**		Edad		0.0627**	
Edad2		-0.00119**		Edad2		-0.000943**	
Lambda			-0.472**	Lambda			-0.446**
Constante	5.215**			Constante	4.516**		
Observaciones	21,154	21,154	21,154	Observaciones	7,302	7,302	7,302

Nota: Datos oficiales del INEC, encuesta ENEMDU.

Tabla 5*Modelo de Heckman año 2019*

Variables	Hombres año 2019			Mujeres año 2019			
	1	2	3	1	2	3	
	ln_ingreso	select	mills	Variables	ln_ingreso	select	mills
Educación	0.0878**			Educación	0.101**		
Experiencia	0.0124**			Experiencia	0.0235**		
Experiencia2	-0.000342**			Experiencia2	-0.000417**		
N° de hijos		0.100**		N° de hijos		-0.135**	
Edad		0.0906**		Edad		0.0601**	
Edad2		-0.00120**		Edad2		-0.000906**	
Lambda			-0.474**	Lambda			-0.610**
Constante	5.210**			Constante	4.707**		
Observaciones	11,409	11,409	11,409	Observaciones	4,476	4,476	4,476

Nota: Datos oficiales del INEC, encuesta ENEMDU.

Se repite el análisis en los dos años aplicados porque el sesgo de selección se controla, las mujeres generan más que los hombres, y en segundo plano se comprueba que mientras más hijos menores que necesitan cuidado de una persona adulta, existe más impedimento para que el género femenino para generar recursos en el mercado laboral. No obstante, el factor de experiencia en las mujeres tiene ligeras diferencias frente a los hombres, puesto que, existen indicios sobreentendidos de responsabilidad y dedicación al ejecutar sus actividades laborales.

Aplicación de Oaxaca-Blinder

Los métodos econométricos requieren comenzar con el más simple, mediante el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios, si no cumple con los objetivos propuestos, se procede a nuevas técnicas más complejas para lograr dicho objetivo el modelo Heckman y Oaxaca en la investigación permite demostrar si las brechas salariales están relacionadas con el género o si es causado por la intervención de otros factores.

También en el modelo de Mínimos Cuadrados Ordinarios se indica un sesgo de autoselección, mientras que el modelo Heckman ignora la diferencia entre los ingresos de hombres y mujeres en una sola función de regresión múltiple; Por lo tanto, el modelo Oaxaca-Blinder toma en cuenta ambas desventajas al considerar ambas etapas. Por un lado, teniendo en cuenta todas las variables explicativas y el género como variable de comparación, se obtienen los siguientes resultados.

Tabla 6*Modelo Oaxaca-Blinder 2010 – 2015*

Variables	2010		2011		2012		2013		2014		2015	
	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC
Predicción 1	5,126**		5,252**		5,270**		5,391**		5,462**		5,714**	
Predicción 2	5,548**		5,676**		5,738**		5,822**		5 926**		5,142**	
Diferencia	-0,422**		-0,424**		-0,469**		-0,431**		-0,464**		-0,411**	
Dotación		0,0375**		0,0308**		0,0152**		0,0271**		0,00901**		0,04496**
Coeficientes		-0,447**		-0,441**		-0,474**		-0,445**		-0,458**		-0,422**
Interacción		-0,00933**		-0,0097**		-0,00637**		-0,00917**		-0,0102**		-0,0066**
Observaciones	14,89	14,89	13,17	13,17	13,50	13,50	15,65	15,65	23,09	23,09	17,19	17,19

Nota: Datos oficiales del INEC, encuesta ENEMDU.

Tabla 7*Modelo Oaxaca-Blinder 2016 – 2020*

Variables	2016		2017		2018		2019		2020	
	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC	DIF	DESC
Predicción 1	5,514**		5,441**		5,530**		5,571**		5,587**	
Predicción 2	5,953**		5,919**		5,959**		5,957**		5,961**	
Diferencia	-0,438**		-0,478**		-0,428**		-0,381**		-0,385**	
Dotación		0,0334**		0,0280**		0,0210**		0,0359**		0,0422**
Coeficientes		-0,458**		-0,491**		-0,431**		-0,402**		-0,464**
Interacción		-0,00924**		-0,0113**		-0,0142**		-0,0143**		-0,0185**
Observaciones	22,45	22,45	22,84	22,84	22,58	22,58	12,23	12,23	13,14	13,14

Nota: Datos oficiales del INEC, encuesta ENEMDU.

Con un nivel de confianza del 99% se puede afirmar que el género masculino esta representador por un 5,25% más que el género femenino 2011, situación muy similar en el 2012 con una diferencia del 5,27% y del 5,39% en el 2013. En la predicción 2, las cifras no difieren significativamente, solo son ligeramente superiores, por lo que la brecha salarial de género en 2011 es del 5,67 %.

Teniendo en cuenta las diferencias en las funciones de regresión de ingresos entre los grupos de hombres y mujeres y especificando variables explicativas para ambos grupos para corregir el sesgo de selección, se concluye que los hombres ganan más que las mujeres entre en los años 2011 y en 2018, se considera al número de hijos menores de 4 años como un factor que impide a la mujer ingresar en el mercado laboral y que es más factible si tienen varios años de experiencia laboral y un alto nivel de escolaridad.

En general, como puede verse en la proyección 1, la brecha salarial anual es mayor para los hombres que para las mujeres, en alrededor de un 0,11 % anual; El aumento anual se considera insignificante, pero sigue un trayecto favorable para a los hombres en todo momento.

4.2. Verificación de la hipótesis

Con relación al marco de comprobación de hipótesis, se establecieron 2 escenarios donde se tomó como constante a la variable sexo (hombre – mujer). De esta manera, se procedió a relacionar la influencia de la brecha salarial especificada en los 2 escenarios.

H₀. La brecha salarial influye negativamente en el mercado laboral del cantón Ambato.

H₁. La brecha salarial influye positivamente en el mercado laboral del cantón Ambato

Ecuación 1: Brecha Salarial

	<i>Coefficiente</i>	<i>Desv. Típica</i>	<i>Estadístico t</i>	<i>valor p</i>	
const	535,087	284,394	1,881	0,0866	*
Educación	-3228,27	1589,08	-2,032	0,0671	*
Experiencia	-93,4477	1579,04	-0,05918	0,9539	
Experiencia ²	589,667	1462,55	0,4032	0,6945	
Nº de hijos	3228,21	1589,10	2,031	0,0671	*
Edad	93,6349	1579,12	0,05930	0,9538	
S1	295,201	166,388	1,774	0,1037	
S2	504,965	158,957	3,177	0,0088	***
S3	216,172	162,281	1,332	0,2098	
S4	357,514	162,917	2,194	0,0506	*
S5	316,812	146,504	2,162	0,0535	*
Media de la vble. dep.	216,4042	D.T. de la vble. dep.		183,6354	
Suma de cuad. residuos	243808,4	D.T. de la regresión		148,8771	
R-cuadrado	0,874064	R-cuadrado corregido		0,342731	
F(21, 11)	1,794586	Valor p (de F)		0,087168	
rho	-0,034255	Durbin-Watson		2,020442	

Contrastes F de restricciones cero:

Todos los retardos de IMPFOB $F(3, 11) = 1,6214 [0,2408]$

Todos los retardos de EXPFOB $F(3, 11) = 1,6214 [0,2408]$

Todos los retardos de TBLCM $F(3, 11) = 1,621 [0,2409]$

Todas las variables, retardo 3 $F(3, 11) = 1,6332 [0,2382]$

Para el sistema en conjunto

Hipótesis nula: El retardo más largo es 2

Hipótesis alternativa: El retardo más largo es 3

Contraste de razón de verosimilitudes: Chi-cuadrado (9) = 42,5219 [0,0001]

Ante dicho escenario, se comprobó que si existe influencia de la hipótesis alternativa.

Por lo tanto, se comprueba que si existe diferencia en la brecha salarial y que sus efectos han sido positivos ($p=0.0001$). No obstante, han demostrado relación significancia hacia el nivel de educación y el número de hijos.

CAPÍTULO V

CONCLUSIONES

5.1. Conclusiones

Durante el período 2010-2020, existe discriminación salarial contra las mujeres en el mercado laboral, lo que ocasiona una desventaja para el género femenino, se evidenció que los hombres generan más ingresos, también tiene más oportunidades de trabajar, el impedimento es tener una familia y cuidar a los niños menores de 4 años, lo que reduce sus años de trabajo y baja sus salarios significativamente. En el estudio, la brecha salarial de género fue del 5%, aumentando cada año en beneficio de los hombres. Otro de los hallazgos identificados fue que la diferencia salarial por género es favorable para los hombres. Por tal razón, cada año ha existido un crecimiento salarial en el género masculino frente al salario femenino. En comparación con los otros años examinados, la brecha salarial del año 2018 es la que más se destaca, tiene mayor representatividad. Pero, el año con menor impacto en el salario de las mujeres fue el 2011. Entonces si hay restricciones al mercado laboral de las mujeres.

La inferencia del modelo Oaxaca-Blinder basado en no observables identifica una relación positiva entre la brecha salarial de género en la ciudad de Ambato entre 2010 y 2020, se concluye que aumentan los ingresos a medida que los hombres ingresan al mercado laboral, es decir existe más factores que benefician al género masculino para quedarse en el mercado laboral, a comparación de la mujer que tiende a varias limitaciones para trabajar.

Finalmente, con relación al marco de comprobación de hipótesis se comprobó que si existe influencia de la hipótesis alternativa. Por lo tanto, si existe diferencia en la brecha salarial y que sus efectos han sido positivos ($p=0.0001$). No obstante, han demostrado relación significancia hacia el nivel de educación y el número de hijos.

5.2. Limitaciones del estudio

Una de las limitaciones identificadas fue que en el año 2010 al 2013 existieron registros en informes pdf, lo cual impidió el análisis directo en comparación a los otros

años de estudio, puesto que, el ENEMDU establecieron sus resultados en bases de SPSS y formato Excel.

Con respecto al análisis de datos, se identificó que la extracción por codificación de variables en el Software estadístico SPSS debe estructurarse por años según la variable de estudio. Esta barrera demostró que existen datos de las encuestas que se encontraron vacíos, por lo cual fue necesario depurar las bases informativa para poder procesar la información a la necesidad requerida.

5.3. Futuras temáticas de investigación

Para investigaciones futuras se recomendaría analizar en mercado laboral en zonas rurales, porque existe mucha discriminación a las personas indígenas, las cuales no tienen las mismas oportunidades de trabajar y recibir ingresos al hogar, también es mayor la representatividad de hijos en las familias. Las intervenciones de asociaciones o instituciones podrían favorecer a los grupos vulnerables que necesitan oportunidades de empleo y mediante ello se podría reducir el índice de desempleo que existe en el país. También hay que mencionar que se debería enfatizar más temas relacionados a la discriminación de género para evitar problemas perjudiciales en la economía de cualquier mercado laboral.

BIBLIOGRAFÍA.

- Adeleken, A., & Bussin, M. (2022). Occupational segregation and gender pay gap dynamics in the formal sector of South Africa. *SA Journal of Human Resource Management*, 20(4), 1–10. <https://doi.org/10.4102/sajhrm.v20i0.1660>
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-PEDIENTES ECONÓMICOS*, 4(9), 47–67. <https://www.redalyc.org/journal/5350/535055132012/html/>
- Armas, D. A. (2020). Empleo público en el Ecuador: una mirada desde el género. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3)*. <https://doi.org/https://10.22136/est20211633>
- Buedo, M. S. (2015). Mujeres y mercado laboral en la actualidad, un análisis desde la perspectiva de género: genéricamente empobrecidas, patriarcalmente desiguales. *Revista de Educación Social*, 64–83. <http://www.eduso.net/res>.
- Cabrera, I., Echeberría, M., & Irazusta, F. (2021). Impacto de shocks macroeconómicos sobre la Brecha Salarial de Género en Montevideo: análisis a partir de Vectores Autorregresivos. *Universidad de La República de Paraguay*, 19(4), 1–30. <https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
- Carrión, V., Uriguen, P., & Vega, F. (2021). Brecha salarial de género de los recién graduados universitarios que ingresan al mercado laboral. *Polo Del Conocimiento: Revista Científico - Profesional*, 6(9), 350–370. <https://doi.org/10.23857/pc.v6i9.3031>
- Castro, D., Rodríguez, R., & Ramos, R. (2021). ¿Existe convergencia regional en la brecha salarial por género en México? *Economía, Sociedad y Territorio*, 21(67), 685–717. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=33932786002>
- Duraisamy, M., & Duraisamy, P. (2016). Gender wage gap across the wage distribution in different segments of the Indian labour market, 1983–2012: exploring the glass ceiling or sticky floor phenomenon. *Applied Economics*, 48(43), 4098–4111. <https://doi.org/10.1080/00036846.2016.1150955>
- Godoy, G. C. (2021). *Brechas salariales y género en el Ecuador del año 2011-2018*.

1–61. <https://doi.org/10.29181/crcs.v26i80.19248>

- Gutiérrez, Á. (2021). Spatial analysis of the gender gap in employment in the labor market of the Region of Murcia (Spain) / Análise espacial da disparidade de gênero no emprego no mercado de trabalho da Região de Murcia (Espanha). *Brazilian Journal of Business*, 3(3), 2671–2684. <https://doi.org/10.34140/bjbv3n3-046>
- Khoreva, V. (2011). Gender pay gap and its perceptions. *Equality, Diversity and Inclusion*, 30(3), 233–248. <https://doi.org/10.1108/02610151111124969>
- Lagarde, C. (2019). Un imperativo mundial: empoderar a las mujeres es crucial para la economía y la población de todos los países. *Finanzas y Desarrollo: Publicación Trimestral Del Fondo Monetario Internacional y Del Banco Mundial*, ISSN 0250-7447, Vol. 56, N°. 1, 2019, Págs. 4-5, 56(1), 4–5. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7014665>
- Latinoamericano Según el Observatorio Económico. (2017). Gender Wage Gap in Lebanon: Explorative Analysis. *Journal of Applied Economics and Business Research*, 5(1), 1–19. <https://doi.org/DOI 10.1108/IJM-07-2016-0141>
- Linthon, D., & Méndez, L. (2021). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 1–25. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=407736377001>
- López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espiraes Revista Multidisciplinaria de Investigación*, 3(29), 70–85. <https://doi.org/10.22185/24487147.2017.92.016>
- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Economicas*, 30(2), 1–50. <https://doi.org/10.47550/rce/30.2.1>
- Mishel, L. (2022). How automation and skill gaps fail to explain wage suppression or wage inequality. *Industrial and Corporate Change*, 31(2), 269–280. <https://doi.org/10.1093/icc/dtac004>

- Moral, M. (2021). Brecha salarial de género y tecnológica en la industria española. *Papeles de La Economía Española*, 4(5), 160–174.
<https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
- Nuvaez, L. (2018). *Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades*. 4, 11–44.
<http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=85930565004>
- OIT, O. I. del T. (n.d.). *Real earnings manipulation surrounding mergers and acquisitions: The targets' perspective*. Retrieved February 2, 2023, from
<https://www.ilo.org/global/lang--es/index.htm>
- Ospino, H. C., Roldán Vásquez, P. M., & Barraza Narváez, N. (2010). Oaxaca-Blinder wage decomposition: methods, critiques and applications: A literature review. *Economía Del Caribe, ISSN-e 2011-2106, N°. 5, 2010, Págs. 237-274*, 5, 237–274.
<https://doi.org/https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=3640504&info=resumen&idioma=SPA>
- Pérez, A., & Guzmán, M. (2007). La Teoría de Género y su Principio de Demarcación Científica. *Cinta Moebio*, 30, 320–333.
www.moebio.uchile.cl/30/guzman.html320
- Polachek, S., & Xiang, J. (2019). The Gender Pay Gap Across Countries: A Human Capital Approach. *SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research*, 9(10), 2–28. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=53029647008>
- Saco, M., Gil, M., & Campos, C. (2022). Gender Inequity: Older Workers and the Gender Labor Income Gap in Peru. *Social Inclusion*, 10(1), 35–45.
<https://doi.org/10.17645/si.v10i1.4783>
- Sin, I., Stillman, S., & Fabling, R. (2022). What Drives the Gender Wage Gap? Examining the Roles of Sorting, Productivity Differences, Bargaining, and Discrimination. *Review of Economics and Statistics*, 104(4), 636–651.
https://doi.org/10.1162/rest_a_01000
- Torres, R., & Zaclicever, D. (2020). Brecha salarial de género en Costa Rica, una desigualdad persistente. *Naciones Unidas CEPAL*, 5(7), 1–23.
<https://doi.org/10.29191/crcs.v26i80.11245>

Varshini. (2022). An Analysis on the Gender Pay Gap for the Working Women With Reference To Equal Remuneration Act. *International Journal of Research in Engineering and Science (IJRES)*, 10(5), 77–82.

<https://doi.org/10.22101/crcs.v46i80.134770>

Zilli, A. (2021). EU Strategy against gender pay gap through wage transparency : the best is yet to come. *Italian Labour Law E-Journal*, 14(2), 1–11.

<https://doi.org/http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=59721204>

ANEXOS.

Estimación del modelo econométrico

Anexo 1

Modelo 6: estimaciones MCO
utilizando las 123 observaciones 1-123
Variable dependiente: Ingresos

VARIABLE	COEFICIENTE	DESV.TÍP.	ESTAD T	VALOR P
const	6,43320	3,28435	1,959	0,05244 *
Experiencia	0,669438	0,0764651	8,755	<0,00001 ***

Media de la var. dependiente = 28,7839
Desviación típica de la var. dependiente. = 29,1674
Suma de cuadrados de los residuos = 63540,4
Desviación típica de los residuos = 22,9157
R-cuadrado = 0,387797
R-cuadrado corregido = 0,382737
Grados de libertad = 121
Log-verosimilitud = -558,735
Criterio de información de Akaike (AIC) = 1121,47
Criterio de información Bayesiano de Schwarz (BIC) = 1127,09
Criterio de Hannan-Quinn (HQC) = 1123,75

Contraste de heterocedasticidad de White

Contraste de heterocedasticidad de White
estimaciones MCO
utilizando las 123 observaciones 1-123
Variable dependiente: uhat^2

VARIABLE	COEFICIENTE	DESV.TÍP.	ESTAD T	VALOR P
const	278,748	161,429	1,727	0,08678 *
Experiencia	9,03121	8,86950	1,018	0,31062
sq_Experienci	-0,0345208	0,0944754	-0,365	0,71546

R-cuadrado = 0,0367515

Estadístico de contraste: $TR^2 = 4,520431$,
con valor p = $P(\text{Chi-cuadrado}(2) > 4,520431) = 0,104328$

Anexo 2

Contraste de autocorrelación

Contraste de especificación RESET -
Hipótesis nula: La especificación es adecuada
Estadístico de contraste: $F(2, 119) = 5,17337$
con valor p = $P(F(2, 119) > 5,17337) = 0,00700798$

Anexo 3

Contraste de normalidad de los residuos

Contraste de normalidad de los residuos -
Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente
Estadístico de contraste: Chi-cuadrado(2) = 4,57403
con valor p = 0,101569

Anexo 4

Gráfico de la distribución de los residuos

