



**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**

**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**

**CARRERA DE ECONOMÍA**

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

**Tema:**

---

**“Discriminación salarial de las mujeres en el sector formal e informal del Ecuador  
en el período de 2008-2018.”**

---

**Autora:** Borja Calapi, Katerin Paola

**Tutor:** Eco. Ortiz Román, Hermel David

Ambato – Ecuador

2019

## **APROBACIÓN DEL TUTOR**

Yo, Eco. Hermel David Ortiz Román, con cédula de identidad No. 180352665-4, en mi calidad de Tutor del Proyecto de Investigación sobre el tema: **“DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL DEL ECUADOR EN EL PERÍODO DE 2008-2018”** desarrollado por Katerin Paola Borja Calapi, de la Carrera de Economía, modalidad presencial, considero que dicho informe investigativo reúne los requisitos, tanto técnicos como científicos y 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 los 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, Agosto 2019

### **EL TUTOR**



---

Eco. Hermel David Ortiz Román

C.I. 180352665-4

## DECLARACIÓN DE AUTORÍA

Yo, Katerin Paola Borja Calapi, con cédula de identidad No. 175227682-2, tengo a bien indicar que los criterios emitidos en el proyecto de investigación, bajo el tema: **“DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL DEL ECUADOR EN EL PERÍODO DE 2008-2018”**, así como también los contenidos presentados, ideas, análisis, síntesis de datos, conclusiones, son de exclusiva responsabilidad de mi persona, como autora de este proyecto de investigación.

Ambato, Agosto 2019

**AUTORA**



-----  
Katerin Paola Borja Calapi

C.I. 175227682-2

## **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 difusión 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; y se realice respetando mis derechos de autora.

Ambato, Agosto 2019

### **AUTORA**



---

Katerin Paola Borja Calapi

C.I. 175227682-2

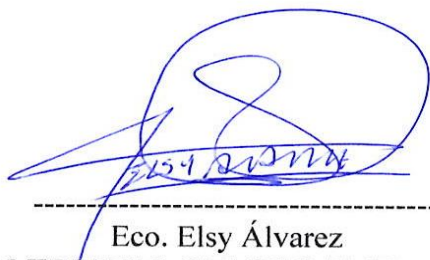
## **APROBACIÓN DEL TRIBUNAL DE GRADO**

El Tribunal de Grado, aprueba el Proyecto de Investigación sobre el tema: **“DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL DEL ECUADOR EN EL PERÍODO DE 2008-2018”**, elaborado por Katerin Paola Borja Calapi, 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, Agosto 2019



-----  
Eco. Mg. Diego Proaño  
**PRESIDENTE**



-----  
Eco. Elsy Álvarez  
**MIEMBRO CALIFICADOR**



-----  
Eco. Nelson Lascano  
**MIEMBRO CALIFICADOR**

## **DEDICATORIA**

El presente trabajo investigativo se lo dedico a Dios y a mis padres por haberme dado la oportunidad de estudiar y ver mi sueño cumplido, por demostrarme lo difícil y satisfactorio que puede llegar hacer la vida universitaria con esforzó, dedicación y pasión a mi formación académica, por demostrarme que lo interesante de la vida es tener un propósito por que luchar.

A mi padre Marcelo y a mi madre Rosario agradezco tanto esfuerzo y dedicación en estos años de estudio ya que el sueño es compartido, por el apoyo brindado en momentos difíciles, por ser el soporte y el equilibrio en mi vida con sus palabras de aliento. A mis hermanos Darío, Cristian y Byron por ser un ejemplo de superación y el apoyo que muchas veces necesite.

A mi persona favorita Bladimir por llegar en el momento perfecto balanceando mi camino, pensando siempre en un futuro mejor y demostrarme que todo es posible. A mis mejores amigas Monserrath, Elena, Paulina y Karina que siempre estuvieron en las buenas pero más aún en las malas, por ser esa guía fundamental en mi vida, por todos los momentos que jamás olvidaremos y el regalo más preciado que es su amistad.

Katerin Paola Borja Calapi

## **AGRADECIMIENTO**

A la Universidad Técnica de Ambato por ser el alma mater con excelencia académica, por ser mi segundo hogar y por estar siempre dispuestos a brindar todos los conocimientos académicos. De la misma manera a mi Docente Tutor por todos los conocimientos impartidos, por el tiempo dedicado y por haberme guiado para la finalización de mi proyecto de investigación. A toda familia por ser el soporte fundamental en mi vida con sus consejos mirando siempre adelante y no dejarse vencer por nada ni nadie.

Katerin Paola Borja Calapi

**UNIVERSIDAD TÉCNICA DE AMBATO**  
**FACULTAD DE CONTABILIDAD Y AUDITORÍA**  
**CARRERA DE ECONOMÍA**

**TEMA:** “DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE LAS MUJERES EN EL SECTOR FORMAL E INFORMAL DEL ECUADOR EN EL PERÍODO DE 2008-2018.”

**AUTORA:** Katerin Paola Borja Calapi

**TUTOR:** Eco. Hermel David Ortiz Román

**FECHA:** Agosto 2019

**RESUMEN EJECUTIVO**

La presente investigación tiene como propósito determinar la discriminación salarial en la mujer en el sector formal e informal en el Ecuador en el periodo 2008- 2018 ya que se encuentra en desventaja con los hombres al no poseer las mismas oportunidades, sin embargo, teniendo las mismas habilidades la diferencia salarial se ha visto reflejada por las exigencias dentro del mercado laboral ya sea por educación o por el simple hecho de ser mujer. Para poder analizar de forma correcta el desarrollo de la investigación se aplicó el modelo econométrico, análisis de varianza ANOVA (con variables dummy) en el cual se conocerá si existe una relación significativa en las variables. El ingreso laboral entre ambos sexos se encuentra afectadas por las variables: tipo de empleo, nivel académico y sectorización. Los resultados conseguidos muestran significancia de 97,74% entre los modelos dando a conocer de ante mano que los hombres ganan más que las mujeres incidiendo en el sector formal e informal y aceptando que la persona que más estudios obtengan es el que más gana. Cabe recalcar que los datos estadísticos fueron recolectados de las publicaciones periódicas de la revista Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) (2019) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

**PALABRAS DESCRIPTORAS:** DISCRIMINACIÓN SALARIAL, EMPLEO, NIVEL ACADÉMICO, SECTOR FORMAL E INFORMAL, VARIABLES DUMMY.



**TECHNICAL UNIVERSITY OF AMBATO**  
**FACULTY OF ACCOUNTING AND AUDIT**  
**ECONOMICS CAREER**

**TOPIC:** "SALARY DISCRIMINATION OF WOMEN IN THE FORMAL AND INFORMAL SECTOR OF ECUADOR IN THE PERIOD 2008-2018"

**AUTHOR:** Katerin Paola Borja Calapi

**TUTOR:** Eco. Hermel David Ortiz Román

**DATE:** August 2019

**ABSTRACT**

The purpose of this research is to determine wage discrimination in women in the formal and informal sector in Ecuador in the period 2008-2018, since it is at a disadvantage with men because it does not have the same opportunities, however, having the same skills the salary difference is reflected by the demands within the labor market either education or the simple fact of being a woman. In order to correctly analyze the development of the research, the econometric ANOVA model of variance (with dummy variables) was applied, in which it will be known if there is a significant relationship in the variables since the wage income between both sexes is affected by the variables: type of employment, academic level and sectorization. The results achieved show 97.74% significance among the models, revealing in advance that men earn more than women, influencing the formal and informal sector and accepting that the person who obtains the most studies earns the most. It should be noted that the statistical data were collected from the periodical publications of the National Survey of Employment, Unemployment and Underemployment (ENEMDU) (2019) of the National Institute of Statistics and Censuses (INEC).

**KEYWORDS:** SALARY DISCRIMINATION, EMPLOYMENT, ACADEMIC LEVEL, FORMAL AND INFORMAL SECTOR, DUMMY VARIABLES.

## ÍNDICE GENERAL

<b>CONTENIDO</b>	<b>PÁGINA</b>
<b>PÁGINAS PRELIMINARES</b>	
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 GRÁFICOS .....	xiii
<b>CAPÍTULO I</b> .....	1
INTRODUCCIÓN .....	1
1.1 Justificación.....	1
1.1.1 Justificación teórica.....	1
1.1.2 Justificación metodológica.....	3
1.1.3 Justificación práctica .....	5
1.1.4 Formulación del problema de investigación .....	5
1.2 Objetivos .....	5
1.2.1 Objetivo general .....	5

1.2.2 Objetivos Específicos .....	6
<b>CAPÍTULO II</b> .....	7
MARCO TEÓRICO .....	7
2.1 Revisión de literatura .....	7
2.1.1 Antecedentes investigativos .....	7
2.1.2 Fundamentos teóricos .....	13
2.2 Hipótesis.....	46
<b>CAPÍTULO III</b> .....	47
METODOLOGÍA .....	47
3.1 Recolección de la información.....	47
3.2 Tratamiento de la información .....	49
3.3 Operacionalización de las variables .....	54
<b>CAPÍTULO IV</b> .....	55
RESULTADOS.....	55
4.1 Resultados y discusión .....	55
4.2 Verificación de las hipótesis .....	65
4.3 Límites del estudio .....	81
<b>CAPÍTULO V</b> .....	83
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	83
5.1 Conclusiones .....	83
5.2 Recomendaciones.....	84
<b>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	85

## ÍNDICE DE TABLAS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Tabla N° 1.</b> Discriminación por razones de género .....	14
<b>Tabla N° 2.</b> Ejemplos de ofertas de empleo .....	15
<b>Tabla N° 3.</b> Igualdad entre hombres y mujeres .....	18
<b>Tabla N° 4.</b> Estado conyugal.....	23
<b>Tabla N° 5.</b> Horas de trabajo a la semana .....	24
<b>Tabla N° 6.</b> Indicadores PEA .....	32
<b>Tabla N° 7.</b> Empresa formal e informal .....	45
<b>Tabla N° 8.</b> Operacionalización de la discriminación salarial .....	54
<b>Tabla N° 9.</b> Ingreso laboral por género .....	55
<b>Tabla N° 10.</b> Tipo de empleo .....	57
<b>Tabla N° 11.</b> Nivel académico .....	59
<b>Tabla N° 12.</b> Sectorización por género .....	63
<b>Tabla N° 13.</b> Datos Utilizados en el modelo econométrico (Ingreso Laboral) .....	65
<b>Tabla N° 14.</b> Modelo 1.....	66
<b>Tabla N° 15.</b> Modelo 1 ANOVA .....	68
<b>Tabla N° 16.</b> Datos Utilizados en el mercado econométrico (Tipo de empleo) .....	69
<b>Tabla N° 17.</b> Modelo 2.....	70
<b>Tabla N° 18.</b> Modelo 2. ANOVA .....	72
<b>Tabla N° 19.</b> Datos utilizados en el modelo econométrico (Nivel Académico) .....	73
<b>Tabla N° 20.</b> Modelo 3.....	74
<b>Tabla N° 21.</b> Modelo 3 ANOVA .....	77
<b>Tabla N° 22.</b> Datos utilizados en el modelo econométrico (Sectorización) .....	77
<b>Tabla N° 23.</b> Modelo 4.....	79
<b>Tabla N° 24.</b> Modelo 4 ANOVA .....	81

## ÍNDICE DE GRÁFICOS

CONTENIDO	PÁGINA
<b>Gráfico N° 1.</b> Estereotipos de género.....	15
<b>Gráfico N° 2.</b> Ingreso laboral por sexo .....	22
<b>Gráfico N° 3.</b> Nivel de instrucción más alto al que asiste o asistió por Sexo .....	27
<b>Gráfico N° 4.</b> Tasa de empleo global por sexo .....	34
<b>Gráfico N° 5.</b> Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional.....	36
<b>Gráfico N° 6.</b> Porcentaje del Sector formal e informal .....	38
<b>Gráfico N° 7.</b> Situación en el empleo.....	40
<b>Gráfico N° 8.</b> Diferencia entre sector formal e informal .....	43
<b>Gráfico N° 9.</b> Sector Formal .....	44
<b>Gráfico N° 10.</b> Sector informal .....	44
<b>Gráfico N° 11.</b> Ingreso laboral por género.....	56
<b>Gráfico N° 12.</b> Tipo de empleo .....	58
<b>Gráfico N° 13.</b> Nivel académico de hombres.....	61
<b>Gráfico N° 14.</b> Nivel académico de mujeres.....	62
<b>Gráfico N° 15.</b> Sector formal e informal.....	64
<b>Gráfico N° 16.</b> Ingreso laboral observada y estimada.....	67
<b>Gráfico N° 17.</b> Modelo 1. Normalidad de los residuos.....	68
<b>Gráfico N° 18.</b> Modelo 2 Normalidad de los residuos.....	72
<b>Gráfico N° 19.</b> Modelo 3 Normalidad de los residuos.....	76
<b>Gráfico N° 20.</b> Modelo 4 Normalidad de los residuos.....	80

# CAPÍTULO I

## INTRODUCCIÓN

### 1.1 Justificación

#### 1.1.1 Justificación teórica

La discriminación de género y sus efectos atenta contra los principios y derechos fundamentales del trabajo, los derechos humanos y la justicia social; “debilita el crecimiento económico y el óptimo funcionamiento de las empresas y de los trabajos de mercado”. La Organización Internacional del Trabajo ha considerado que existen brechas en los derechos laborales de las mujeres en diversos países de Latinoamérica (Carrasco, 2012).

De acuerdo con la investigación de Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) (2016) menciona que la brecha salarial de género es el reflejo de la discriminación y desigualdad en el mercado laboral, han disminuido en la región en las últimas décadas, aunque de manera insuficiente y persisten como obstáculos para la autonomía económica de las mujeres y en la superación de la pobreza y la desigualdad en América Latina y el Caribe.

El estudio de Chavéz & Rios (2014) manifiesta que en países de Latinoamérica como es Colombia a pesar de ser un Estado Social de Derecho con principios de igualdad, aun no se percibe un impacto de las políticas formuladas para dicho fin, ya que la mujer es objeto de doble explotación: En el caso de las mujeres por ser el sexo oprimido y como proletariado disfrazado, es decir que solo ocupa los cargos bajos y medios de las organizaciones.

Las investigaciones sobre dicho tema han argumentado que en el mercado laboral, las mujeres tienden a sufrir mayor discriminación que los hombres ya que da lugar a que en los análisis económicos, se establezca mediciones y aproximaciones del problema que

permitan presentar posibles soluciones en medio de la incertidumbre de un mercado dinámico, donde este se convierte en una de las variables con mayor relevancia unida a los ciclos y estacionalidades del mercado (Chavéz & Rios, 2014).

Por otro lado el programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (2014) expresa que Argentina avanza en la igualdad de género en el ámbito crítico del desarrollo humano. En la que se destacan la mayor participación de las mujeres en algunas instancias de los poderes del Estado, sus logros educativos y la presencia en el mercado laboral. Sin embargo, la desigualdad de género en la inserción en el mercado laboral persiste. Una proporción importante de las trabajadoras continúan desempeñándose en trabajos más precarios, inestables, con menor cobertura formal y menores salarios que los de sus pares varones.

En el Ecuador la demanda laboral de las empresas tiene impacto directo sobre los trabajadores. El ingreso laboral, que recibe los empleados, genera un conjunto de decisiones de consumo y ahorro para mantener un nivel socioeconómico. Los trabajadores buscan siempre mejorar su salario (o sueldo) en base a la educación obtenida, la experiencia laboral, el capital social y otras habilidades (Carrillo, 2019).

Benítez & Espinoza (2018) explica que según cifras del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC), en diciembre de 2016 el ingreso laboral promedio de las mujeres fue \$287, 18 mientras que el de los hombres fue de \$367,7, lo que representa una relación del primero con el segundo de aproximadamente el 78%. Esto permite demostrar que la problemática de la discriminación por género no está aún resuelto.

Por otro lado Benítez & Espinoza (2018) hace énfasis que en otras épocas, los economistas hubieran tendido a explicar estas brechas salariales por diferencias en el stock de capital humano o en la productividad, basados en las ideas de G. Becker (economista estadounidense, premio Nobel de Ciencias Económicas en 1992 por extender el dominio del análisis microeconómico a un amplio rango de comportamiento humano fuera del mercado). Sin embargo, es controlado por los factores que componen el capital humano, persisten diferencias significativas en los niveles de salarios de hombres y mujeres, comúnmente atribuidas a discriminación.

En Ecuador se aprobó en el año 2008 la Ley de Igualdad y no discriminación por razones de género en la Constitución y en la Justicia Electoral en el Ecuador Art 331 que expresa que “El Estado garantizara a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, a la formación y promoción laboral y profesional, a la remuneración equitativa, y a la iniciativa de trabajo autónomo”.

A pesar de las diferencias binarias que existe en la sociedad que está asignada en razón del sexo, los diferentes espacios y actividades sociales, la realidad demuestra que las mujeres siempre han participado simultáneamente en el ámbito laboral ya que al enfrentar desigualdades en el mercado laboral permite un estancamiento en la economía de un país. Todos los estudios han encontrado que los hombres reciben una remuneración mayor que al de las mujeres. Sin embargo, a pesar que se encuentran como un incremento positivo en la sociedad debido a sus capacidades académicas, y a la vez demostrar sus destrezas profesionales, ejes de superación dentro de sector formal e informal de empleo, existe desigualdad salarial entre hombre y mujeres.

### **1.1.2 Justificación metodológica**

La presente investigación es importante ya que analizará la relación de las variables a estudiar cómo es la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres en los últimos diez años conjuntamente con la discriminación así como el papel de la mujer en el mercado laboral formal e informal alterando y modificando la igualdad entre personas sea para reducción, excusión o restricción.

Con el desarrollo de la presente se toma como base de investigación a artículos científicos como es la discriminación laboral por motivos de género obtenidos de revistas científicas en línea y a la vez datos de gran importancia y de fuentes confiables de internet la misma que nos ayudará al correcto desarrollo de los objetivos a cumplir como son las encuestas de Empleo, desempleo y Subempleo del Ecuador en los años 2008-2018 del Instituto Ecuatoriano de Estadísticas y Censos (INEC) donde se analizara



ingreso laboral de hombres y mujeres y actividad de las personas dentro del sector formal e informal que integran la PEA.

El instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) ha permitido la disponibilidad de información sobre la brecha salarial entre hombres y mujeres en el mercado laboral. También información eficaz como salarios, nivel de educación, edad, actividad económica, empleo, desempleo y subempleo ya que dicha información ayuda a comprender en detalle la demanda laboral en los últimos diez años dentro del empleo formal e informal de género.

Para complementar la investigación es importante conocer si la diferencia salarial se debe a la dotación de capital humano o por defecto de la discriminación salarial por género en el sector formal e informal del Ecuador, basándose en el estudio de Becker (1964) referente a su teoría del Capital humano la cual manifiesta el comportamiento y la interacción humana, incluido el comportamiento no propio dentro del mercado laboral la cual utiliza la metodología de estimación de ecuaciones separadas de ingresos de cada grupo a través de MCO demostrando la relación entre el ingreso laboral, tipo de empleo, nivel académico y la sectorización.

El estudio a realizarse cuenta con fuentes de gran importancia para el análisis de información y tratamiento del mismo, se procede a realizar una base de datos de variables relacionadas con el tema a investigar, misma que brinda en publicaciones estadísticas del INEC, de la misma manera se utilizara para un mejor entendimiento y visualización en el paquete office Excel la base de datos obtenida para luego proceder a la estimación del modelo de regresión con Variables Dummy, las variables dependiente y las variables independientes están dadas por variables cuantitativas como cualitativas, de categoría dicotómica o binaria la misma que indican la presencia o ausencia de una cualidad o atributo, para ello se aplicó el modelo ANOVA tomando valores de 1 en una submuestra y 0 en el resto de muestras lo que nos revelara si existe o no discriminación laboral en las mujeres dentro del periodo de estudio aplicando el modelo en el software Gretl.

Actualmente se pueden encontrar varios estudios aplicables con este método a nivel mundial como local basados en teorías económicas y metodologías, las mismas que permite el correcto análisis con datos estadísticos recolectados de información de encuestas realizadas por el INEC.

### **1.1.3 Justificación práctica**

La presente investigación se relaciona con el desarrollo social la cual forma parte de un impacto favorable ya que la mujer tiene que defender su derecho al trabajo remunerado en el sector formal como informal, enfrentarse a la oposición familiar y comunitaria; su derecho a mejores condiciones de trabajo remunerado frente a presiones globales que exigen el mercado laboral.

El trabajo es viable en el ámbito académico ya que se cuenta con los conocimientos necesarios lo que permitir el correcto desarrollo integro de la investigación contando con toda la información necesaria siendo la base para determinar la discriminación salarial en las mujeres en el sector formal e informal del Ecuador.

### **1.1.4 Formulación del problema de investigación**

¿Por qué incide la discriminación salarial en las mujeres en el sector formal e informal del Ecuador en el período 2008-2018?

## **1.2 Objetivos**

### **1.2.1 Objetivo general**

Analizar el grado de discriminación salarial en las mujeres en el sector formal e informal del Ecuador en el período 2008-2018.

### **1.2.2 Objetivos Específicos**

- Determinar la variación salarial en el sector formal e informal para conocer la diferencia que existe entre hombres y mujeres en los últimos años a través de datos estadísticos.
- Establecer la relación entre ingreso laboral y el tipo de empleo en ambos sexos para analizar la afectación dentro del ámbito laboral a través de un modelo econométrico.
- Identificar el nivel académico que poseen hombres y mujeres con la diferencia salarial para determinar la relación de las variables a través de un modelo econométrico.

## **CAPÍTULO II**

### **MARCO TEÓRICO**

#### **2.1 Revisión de literatura**

##### **2.1.1 Antecedentes investigativos**

La discriminación salarial atribuye de manera importante a las características de una empresa, se relaciona por su capital humano, las distintas estructuras productivas o el tipo de empresas o negocios. En el estudio investigativo del Programa de las Naciones Unidas para el desarrollo (2014) referente a Género en el Trabajo: Brechas en el acceso a puestos de decisión expresa que la preocupación principal del enfoque de desarrollo humano es la expansión de las capacidades de las personas y la libertad que experimentan para ejercer oportunidades reales en sus trayectorias de vida. Las mujeres han cambiado su propia percepción de sus roles como madres, trabajadoras y se han incorporado al trabajo asalariado en busca de una valoración social e independencia económica.

Los procesos de globalización en la sociedad han traído como consecuencia a una sociedad con características especiales, como son en el ámbito político, ecológico, cultural lo que ha traído como consecuencia un problema social tanto nacional como global. De acuerdo con la investigación referente a Discriminación Laboral por motivos de género el autor Carrasco (2012) menciona que uno de estos problemas es de injusticia social, falta de igualdad de oportunidades y, por su puesto el de discriminación. Sin embargo el investigador menciona que el proceso de globalización genera una serie de cambios que afectan principalmente a las relaciones laborales entre género.

El estudio titulado Discriminación salarial por género "Efecto Techo de cristal" Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia de Chavéz & Rios (2014) explican que al abordar el tema de discriminación salarial entre hombres y mujeres aplicados a la ciudad

de Bogotá y Latinoamérica alrededor de la década de los ochenta y noventa con información proveniente de encuestas de hogares, muestran la incidencia de ciertos factores determinantes en la diferenciación en términos de productividad, condiciones de trabajo y discriminación sobre la brecha salarial de género. Es por ello que los investigadores analizan la evolución de las diferencias en el ingreso entre hombres y mujeres mediante el análisis de la descomposición de Oaxaca-Blinder mediante el cual se puede delimitar la existencia de discriminación salarial en el mercado laboral.

De acuerdo con la investigación referente a discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos de Benítez & Espinoza (2018) menciona que al aplicar el método Oaxaca-Blinder en su trabajo investigativo, aplica una hipótesis que evalúa como se hace la descomposición para determinar el grado de discriminación que puede existir en el mercado laboral por lo cual en su opinión determina que el promedio de las mujeres ganan prácticamente lo mismo que los hombres. Sin embargo, aplicando la metodología se puede notar en la investigación que no existe una brecha salarial en el sector formal del Ecuador en contra de las mujeres. Del mismo modo, este fenómeno dentro de los grupos entre los solteros y las personas que trabajan en empresas medianas, las mujeres ganan incluso menos que los hombres. Cabe recalcar que la ausencia de brecha salarial no implica ausencia de discriminación. Es por ello que los investigadores concluyen que un salario igualitario implicaría que se paga un retorno diferenciado menor a la misma capacidad, por el hecho de ser mujer.

En el estudio realizado por Ribas (2012) concluye que la participación de las mujeres en el ámbito laboral y económico, dentro de la investigación de desigualdades de género en el mercado laboral: un problema actual, ha observado que a lo largo de la historia se ha producido y perpetuado determinados rasgos en relación a la situación laboral de ambos sexos que ocasionan diferencias laborales importantes. Es por ello que el investigador afirma que las mujeres y hombres no ocupan el tiempo de la misma forma ni realizan las mismas tareas tomando en cuenta el trabajo doméstico que recae sobre las mujeres pero las mujeres tampoco acceden al mercado laboral de la misma manera que al del hombre ya que las personas de uno y otro sexo trabajan en diferentes sectores y ocupaciones. No

ocupan los puestos directivos de forma equitativa y no perciben el mismo sueldo por el trabajo realizado lo que conlleva a esta situación, no repercuten directamente en el ámbito social y económico de las mujeres por lo tanto las mujeres quedan en desventaja lo cual muestra una desigualdad e injusticia social grave.

El estudio realizado por Martínez, Quintero, & Viiano, (2015) en su estudio sobre discriminación de género en redes laborales muestra evidencia empírica sobre las desigualdades de género en el mercado laboral en la sociedad es por ello que desarrolla el modelo que permite el estudio de los efectos que produce la discriminación en la sociedad realizada, y la comparación de teorías las cuales permiten enfocarse en la importancia que genera la oferta de trabajo. De acuerdo con los investigadores resaltan que dada la experiencia de roles de género, cuando una oferta de trabajo es transmitida dentro de la red formadas por matrimonios de un hombre y una mujer ultimando que las mujeres están más aptas a desenvolverse en el sector privado, mientras que los hombres desempeñan los roles en el sector público.

De acuerdo a una serie histórica que aplica en la investigación referente a la informalidad, tendencia del Mercado Laboral que afecta en mayor grado a las población femenina, Guerrero & Guerrero, (2011) afirma que en el caso de Colombia es un fenómeno estructural porque los porcentaje de población ocupada en este sector son bastante altos y ni siquiera los períodos de mayor crecimiento económico han podido desaparecerlos, de tal manera que si no se actúa con políticas adecuadas que impulsen la productividad y desmayan las barreras y costos para que los trabajadores informales puedan trabajar en el sector formal. Sin embargo, la economía informal se ha constituido en una de las barreras al crecimiento y al bienestar social estancando la economía.

Al analizar la situación de la mujer en el mercado laboral la investigación referente a el análisis comparativo de la discriminación salarial por genero entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004 los investigadores Chilán, Viscarra, & Ruiz (2005) determinan la aplicación de una metodología la cual es la técnica del cálculo del índice de Duncan, la que consta de una interpretación la que resultar simétrico para hombres y

mujeres dando como resultado una variable dummy, en la que toma el valor mínimo de 0 y máximo de 1 tanto para hombres como para mujeres, ya que al aplicar dicho método se obtuvo resultados en contra de la mujer y concluye que ubica a las mujeres en desventaja con los hombres, llegando así a determinar que a las mujeres les resulta más complicado obtener un puesto de trabajo. De acuerdo con la investigación la aplicación de cada método de sus trabajos analizados busca la manera de descubrir en las diferentes investigaciones la evolución de la segregación ocupacional y en el nivel de presencia de las mujeres en el mercado de trabajo tanto formal como informal.

De la misma manera demostrando en sus resultados en el 2004 la predicción en dólares de la brecha salarial por horas encontrada en el sector informal es del 1%, cuyo resultado se debe a que en este sector no existe mayor variación en los salarios y cualquier eventualidad es decir imperfecciones del mercado serian recogidos dentro de la constante, a diferencia del sector formal se debe a su alta variación de salarios puestos desde el salario mínimo vital hasta altas remuneraciones de tipo jerárquico, cuyas variaciones no permiten ser recogidas por la constante. De la misma forma para el año 1999 la brecha salarial calculada en dicha investigación en el sector informal en dólares por horas es de 0,16, lo que confirma la estructura de este sector donde los salarios tienen un rango estrecho, cuyas imperfecciones son recogidas casi en su totalidad por la constante, en cuanto a discriminación se demostró resultados más graves debido a que las mujeres deberían ganar 69,4 más que los hombres, sin embargo, por factores no explicados por el modelo en los que concluye los factores institucionales propios del mercado. El estudio muestra que las mujeres sufren un descuento del 105.5 en sus salarios por lo que al final el salario se ve disminuido en 36,1 veces menos que de los hombres (Chilán, Viscarra, & Ruiz, 2005).

Dentro de la investigación referente a Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo la aplicación de pruebas econométricas matemáticas de la diferencia salarial se basa en:

Metodología aplicada a descomposición Oaxaca-Blinder la cual muestra la diferencia salarial media que debe ser presentada de forma logarítmica, basada en un modelo de regresión lineal conocida como Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). La metodología ayuda al entendimiento a través de la división de la diferencia salarial y entre grupos, que pueden ser religiosos, raciales o de género entre hombres y mujeres en dos componentes y dos sumandos. Sin embargo, la fuerza laboral está compuesta por más hombres que mujeres por diversos factores. De la misma manera la investigación de Ortiz (2017) muestra los siguientes resultados demostrando que al trabajar se divide en una proporción simétrica (50/50), pero al hacer el recuento de la PEA y la población ocupada, son los hombres los que mayormente participan en el ámbito laboral (60%). Sin embargo, se observa que en el período de estudio del 2009 al 2015 existe diferencia salarial entre hombres y mujeres, en la economía en general es de 30%. La diferencia salarial del 2009 al 2015 varía y no sigue una senda de aumento o disminución constante. Cuando se analizó la diferencia salarial en la economía en general desde el punto de vista de la mujer, se llegó a un promedio en los 7 años de 40% que está en consonancia con el 35% computarizado por el modelo. Por lo que se concluyó que, en los últimos años, la discriminación tiene mayor incidencia en la brecha salarial entre hombres y mujeres, si bien existe, su efecto va menguando y es deber de la sociedad paraguaya demostrar el valor de la equidad y la igualdad que profesa a través de un trato justo y equivalente en la valorización y retribución del trabajo remunerado de la mujer.

Según Lago (2000) concluyen su trabajo referente a discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España al emplear un análisis empírico realizado con los datos de la Encuesta de Estructuras Salarial permite descomponer la diferencia salarial en el sector privado entre sexos la que conlleva las distintas características de género aplicaron alrededor del 40% del diferencial entre los salarios, miente que los rendimientos de estas características son el 60%. La edad y el tipo de jornada se revelan como las variables más determinantes. La cual se aplicado una ecuación salarial agregando variables como contrato y tipo de jornada o los días de baja laboral por maternidad o incapacidad laboral transitoria demostrando una imagen más completa de este fenómeno.



Los resultados obtenidos de la investigación de Chavéz & Rios (2014) referente a la discriminación salarial por género "Efecto Techo de cristal" Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia expresa que el ser que invierte mayor tiempo en su formación son las mujeres ya que esto ayudaría a garantizar su puesto de trabajo en el mercado laboral. Por lo que los investigadores mencionan que se cumple la teoría del gusto por la discriminación, porque los empleadores prefieren contratar hombres, ya que consideran que las mujeres generan menor utilidad a la empresa (asociada a los costos laborales), generando una desigualdad de ingreso laboral entre los trabajadores hombres y mujeres. De la misma forma los investigadores explican que en el estudio realizado se cumple con la teoría estadística, por lo que para el empleador, las condiciones de ser jefe de hogar y/o casada implica un factor de riesgo al momento de la contratación y finalmente cumplen con el "Efecto Techo de Cristal" ya que si existe una barrera invisible que implica que las mujeres acceden a cargos bajos y medios pero en el momento de un ascenso a un nivel jerárquico la empresa prefiere contratar a un hombre.

Demostrando los resultados de la investigación de acuerdo con una estimación del grado de discriminación por sexo y la posibilidad de ascenso a cargos directivos, proceso en el cual también se observa la evolución de la participación de la mujer en estos cargos. Es así que al aplicar un modelo Probit planteado por este estudio tomo como base la ecuación de Mincer para los años 1984,2004, para lo cual finaliza su investigación mencionando que la mujer recibe un trato inferior en cuanto a posibilidades de obtener empleo, puestos que aunque un mayor nivel de formación aumenta la probabilidad de acceder a un cargo directivo, la educación también asociada con el control de la fecundidad y considerando que el ciudadano de los hijos corre casi exclusivamente por parte de la mujer de interrumpir una carrera o abandonar un trabajo que en los hombres (Chavéz & Rios, 2014).

## **2.1.2 Fundamentos teóricos**

### **2.1.2.1. Discriminación**

Organización Internacional del Trabajo (2014) menciona que cualquier distinción, exclusión o preferencia basada por motivos, sexo, raza, color, opinión política, religión ascendencia nacional u origen social que tenga el efecto de alterar o anular la igualdad de oportunidades tanto en el ámbito laboral y ocupación.

De acuerdo con la investigación de Serret (2008) menciona que a lo largo de la historia, en la sociedad la mujer se ha visto enfrentada, como colectivo, la discriminación social u sus consecuencias debido a su independencia de sus formas específicas. Lo femenino, y por asociación las mujeres y sus actividades, carecen de prestigio, de poder y derecho. Las pruebas son desconcertantes al hecho de que han sido aportadas por la historia, la antropología, la arqueología, a sociología, el estudio de las religiones y la historia del derecho, entre otras disciplinas. Las mujeres han sido y son las más pobres entre los pobres, las que cargan con las más graves consecuencias del analfabetismo y la educación trunca y/o deficiente.

A nivel grupal las mujeres sufren violencias sociales por ser mujeres: enfrentan la agresión sexual bajo las formas de acoso, violación y abusos diversos; en un alto porcentaje son sometidas desde niñas a la prostitución, la pornografía o la esclavitud sexual. Sin embargo, la violencia que sufren las mujeres en todo el mundo por el simple hecho de ser mujer, ellas enfrentan golpes, humillaciones y subvaloración cotidianamente, dentro y fuera de su hogar (Serret, 2008).

Toda práctica o procedimiento, consciente o inconsciente por acción o por emisión, que tenga como resultado la producción o reproducción de las desigualdades entre mujeres y hombres en el mercado laboral es por ello que la discriminación por razones de género se encuentran divididas de la siguiente manera:

**Tabla N° 1. Discriminación por razones de género**

Discriminación	Ejemplo
<p><b>Directa</b> Se da de forma objetiva o explícita.</p>	<p>Cuando la oferta laboral establecen el sexo de la persona que se desea contratar. “Se busca electricistas, sexo masculino, para trabajo temporal en...”</p>
<p><b>Indirecta</b> Sin estar indicada o ser explícita, establece condiciones de acceso que penalizan a las mujeres.</p>	<p>Aunque son condiciones iguales para ambos sexos por sus roles como tradicionales como esposas, madres y cuidadores, las mujeres no cuentan con los mismos recursos que los hombres para acceder a la oportunidad que se presenta. “Se busca repartidor con total disponibilidad de horario para trabajar en la zona de.....”</p>

**Fuente:** (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

**Elaborado por:** Katerin Borja

La discriminación por género se ve relacionada con el estereotipo entre hombres y mujeres, las ideas preconcebidas las cuales califican y generalizan opiniones y se justifican como naturales y propias de cada sexo es por ello que fortalece ideas tradicionales sobre los hombres y las mujeres y refuerzan la discriminación hacia las mujeres, Tanto los estereotipos masculinos como femeninos generan discriminación, pero los estereotipos femeninos tienen peor valoración social que los masculinos (Organización Internacional del Trabajo, Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para acción, 2014).

En el mercado laboral los estereotipos de género surgen por interiorizar generalizaciones sobre las capacidades y habilidades entre hombres y mujeres para el trabajo en general y en el caso de sectores y tipos de trabajo hoy en día se muestra más ejemplos sobre estas ideas o prejuicios las cuales no son de carácter natural si no que dependen de las experiencias previas y los procesos de aprendizaje.

## Gráfico N° 1. Estereotipos de género


¿CÓMO CREAMOS ESTEREOTIPOS?

- 1 Observamos:** Expresamos una opinión objetiva, basada en anécdotas concretas o situaciones individualizadas de mujeres en el trabajo.


  - “María dijo que no se podía quedar a una reunión fuera del horario de trabajo porque no tenía con quién dejar a sus hijos”
- 2 Generalizamos:** Consideramos el caso específico como algo general.

  - “No se puede contratar a mujeres para este tipo de trabajo porque siempre se tienen que ir a la hora”
- 3 Las consecuencias son:** Consideramos a las mujeres como no aptas o menos aptas para un trabajo.

  - “Las mujeres no pueden dar la dedicación a la empresa que exige el puesto”



“LOS NIÑOS CONSTRUYEN CASAS”



“LAS NIÑAS LIMPIAN LAS CASAS”

**Fuente:** (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

Al momento de la búsqueda para obtener un empleo las mujeres se ven relacionadas con ofertas de trabajo discriminatorios y no discriminatorios llevando a la desigualdad de género en el mercado laboral en la práctica o procedimiento de manera consciente o inconsciente, teniendo como efecto principal a la discriminación existente de las mujeres por su edad no pueden cubrir determinados trabajos, por lo que no se selecciona como candidatos aunque puedan cubrir determinados trabajos por lo que no se selecciona como candidato aunque cumplan el perfil del ofertante y mucho menos tienen posibilidades de inserción en un puesto laboral en el sector tanto formal e informal, a continuación se ilustra varios ejemplos en la siguiente tabla al momento de buscar un empleo.

**Tabla N° 2. Ejemplos de ofertas de empleo**

OFERTA DE EMPLEO CON DISCRIMINACIÓN	OFERTA DE EMPLEO SIN DISCRIMINACIÓN
<p>*Se requiere mecánico tornero con experiencia en la industria Metalmecánica.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Puesto: Especialista en mecánica de torno.</li> <li>• Responsabilidades: Supervisión,</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ <b>Sexo:</b> Hombre.</li> <li>✓ <b>Edad:</b> Entre 25 y 40 años.</li> <li>✓ <b>Estado civil:</b> Casado.</li>   <li>✓ <b>Requerimientos:</b> Se requiere tener buena capacidad física y disponibilidad horaria durante la semana y, ocasionalmente, días festivos.</li>   <li>✓ <b>Nivel educativo mínimo:</b> Bachillerato.</li> </ul> <p>*Se ofrece contrato a tiempo parcial, salario negociable y prestaciones de ley.</p>	<p>mantenimiento periódico y reparación de máquinas de torno, solicitud de repuestos y control de almacén en sede de la capital. Asistencia a otras empresas fuera de la capital asociada en el mantenimiento y la reparación de sus máquinas.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Experiencia requerida: Se requiere persona con experiencia en mecánica de torno dentro de la industria metalmecánica.</li>   <li>• Nivel educativo mínimo: 9º.</li>   <li>• Condiciones: Se requiere disponibilidad para trabajar fuera del horario laboral y, al menos, un fin de semana al mes. Deberá poder levantar cargas pesadas.</li> </ul> <p>*Se ofrece contrato inicial de 6 meses, salario superior al Mínimo en función de horas trabajadas y prestaciones de ley. Se considerarán postulaciones de ambos sexos.</p>
<b>OFERTA DE EMPLEO CON DISCRIMINACIÓN</b>	<b>OFERTA DE EMPLEO SIN DISCRIMINACIÓN</b>
<p>*Se busca secretaria de dirección, joven, con excelente presencia y trato personal.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Nivel educativo mínimo:</b> Bachillerato.</li> </ul> <p>*Experiencia mínima de 2 años en labores de administración para asistente de director de empresa multinacional.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Puesto: Asistente de dirección.</li>   <li>✓ Responsabilidades: Asistencia a la dirección, manejo de agenda, archivos y correspondencia, apoyo administrativo para la realización de eventos de la empresa.</li>   <li>✓ Experiencia: Al menos 2 años en</li> </ul>

\*Se requiere disponibilidad para viajar en caso necesario. Interesadas, enviar CV a: empleo@gestiondeempleo.com

labores secretariales.

- ✓ Nivel educativo mínimo: Bachillerato.
- ✓ Condiciones: Horario laboral normal. Disponibilidad para viajar por el interior del país. Posibilidad de uso de guardería empresarial en el caso de hijos o hijas menores y otras prestaciones familiares.

\*Se valorarán las postulaciones de ambos sexos. Personas interesadas, enviar CV a: empleo@gestiondeempleo.com.

**Fuente:** (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Al momento de la búsqueda de un puesto de empleo tanto en empresas como para los empleados debe existir igualdad de género sin discriminación alguna. Las mujeres se han visto perjudicadas con la manera que las empresas solicitan personal sin tomar en cuenta que las mujeres pueden ser capaces de asumir las mismas responsabilidades y puestos de trabajo al igual que los hombres es por ello que se hablara de la igualdad que existe entre hombres y mujeres, los tipos de igualdad y la equidad de género a continuación.

#### **2.1.2.2. Igualdad entre hombres y mujeres**

La igualdad de género de ser mujer o ser hombre en la práctica no influye de ninguna manera el acceso a la búsqueda de nuevas oportunidades como es el caso de beneficio o servicio al que se trate.

Los estudios de género, mencionan al derecho como un interés en virtud de reclamo de la ciudadanía activa y democrática y de los requerimientos en el plano nacional e internacional de ciertos convenios o convenciones tendientes a la igualdad de género, a la no discriminación y a otros factores. Teniendo en cuenta a todos los trabajadores y resaltando sus derechos que la ley resguarda (Carrasco, 2012).

**Tabla N° 3. Igualdad entre hombres y mujeres**

<b>Equidad de género</b>	
	Implica tener las condiciones de partida de las mujeres y hombres para acceder a una determinada oportunidad o beneficio.
<b>Igualdad de género</b>	Implica que ser mujer no supone ventajas ni desventajas para desarrollar un proyecto personal de vida.
<b>Igualdad de oportunidades</b>	Implica igualdad de situación o condiciones.
<b>Igualdad de trato</b>	Implica ser tratados o tratadas por igual independientemente del sexo.
<b>Igualdad de resultados</b>	Implica que los recursos, bienes y servicios están igualmente distribuidos entre mujeres y hombres.

**Fuente:** (Organización Internacional del Trabajo, 2014)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Para la Organización Internacional del Trabajo (2014) la principal importancia que existe entre hombres y mujeres es sus posibilidades de inserción laboral no estén limitadas por cuestiones ajenas a sus capacidades de desempeñar un determinado trabajo, no quieren sentirse discriminadas por ninguna razón en la sociedad ni mucho menos en el ámbito laboral.

Las mujeres quieren tener las mismas oportunidades al igual que los hombres demostrando sus capacidades y habilidades, que no siempre están avaladas por títulos, si no que depende de múltiples factores relacionados con la experiencia previa, las actitudes personales y la autoestima para poder incluirse en el mercado laboral y demostrar que todos tenemos derecho a un empleo digno.

Dentro del mundo globalizado, las empresas grandes, medianas y pequeñas deben ser cada vez más competitivas sacando a flote la competitividad entre las mismas demostrando su talento y las capacidades del recurso humano con que cuenta ya que son el factor principal de una organización es por ello que conlleva la empresa contratar personal adecuado y ser capaz de mantenerlo. Las empresas no pueden desperdiciar el talento humano ni las oportunidades que ofrece el mercado laboral mejorando su relación conjuntamente ayuda a la empresa adopte mejor sus necesidades y aporte a una nueva empresa con visiones y la forma de hacer las cosas positivamente en su entorno (clientes, empleados, proveedores, socios, etc.) tanto mujeres y hombres tienen diferentes talentos, perspectivas expectativas y necesidades que buscan siempre un beneficio en común para mejorar su calidad de vida (Organización Internacional del Trabajo, Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para acción, 2014).

La brecha salarial la cual la OIT da a conocer que a pesar de demandar más los servicios públicos de empleo las mujeres se colocan menos en el ámbito laboral a comparación de los hombres de un país provenientes, llevando ciertos factores que implican en la práctica laboral de la mujer relacionando equidad e igualdad de género.

### **2.1.2.3. Brecha salarial**

Dentro de la Brecha salarial por género la Organización Internacional del Trabajo, (2014) menciona que En América Latina los hombres ganan un 17 por ciento más que las mujeres con edad y nivel de educación iguales.



Es toda aquella diferencia entre hombres y mujeres en un determinado ámbito lo cual implica desigualdades y por lo tanto desventaja de uno de ellos. En el mercado laboral, las brechas de género identifican los aspectos en los que la mujer se encuentra en desventaja (Organización Internacional del Trabajo, Igualdad de género y no discriminación en la gestión del empleo. Guía para acción, 2014).

De acuerdo con la investigación de Gasteiz (2012) expone que la brecha salarial refleja la discriminación y las desigualdades en el mercado de trabajo que, en la práctica afectan principalmente a las mujeres, estos factores son:

- La inferior valoración social y económica del trabajo realizado por las mujeres. Esta inferior valoración se da en mayor medida en categorías profesionales de baja cualificación. Es decir, no se cobra lo mismo por trabajo de igual valor, sin actualizarse los criterios de valoración y los complementos salariales que se derivan.
- Las distintas posiciones de mujeres y hombres en el empleo, marcada por las relaciones de género (segregación laboral): incorporación tardía de las mujeres a distintos sectores y niveles laborales, presencia de mujeres en algunos sectores y ocupaciones, menor presencia en puestos de responsabilidad, condiciones laborales inferiores en base a las necesidades de conciliación, etc.
- La incorporación masiva de las mujeres al mundo laboral no supuso que se repartiesen de forma equitativa las responsabilidades familiares entre mujeres y hombres, sino que siguieron siendo asignadas a las mujeres. Por tanto, la incorporación laboral de las mujeres supuso una renuncia obligatoria a promociones salariales.
- La cultura del trabajo y la cultura empresarial vigentes requieren una dedicación plena a la empresa y una prioridad ante cualquier otra faceta de la vida. La

retribución y la promoción profesional está asociada a dicha dedicación plena, condición a la que algunas mujeres responden en menor medida.

- Una trayectoria emergente entre las mujeres, a la que cada vez se suman más hombres, en la que se asocia la riqueza al tiempo para gozar del espacio personal y privado, y no a un mayor salario. En este sentido, se da una renuncia voluntaria a las mayores retribuciones y mayores responsabilidades (Gasteiz, 2012).

Sin embargo la brecha salarial está relacionada con varias causas por discriminación/eliminación que muestra diferentes enfoques los cuales son:

- ✓ La discriminación directa.
- ✓ Los criterios de valoración de las distintas ocupaciones.
- ✓ Las desigualdades del mercado y los estereotipos de género, especialmente en lo relacionado con la conciliación y la corresponsabilidad.
- ✓ La cultura empresarial que se genera a partir de creencias y factores de discriminación (Gasteiz, 2012).

La inserción laboral para las mujeres se ha visto reflejado por sus habilidades y capacidades y los factores al momento de adquirir un empleo o por el simple hecho de ser mujer, muchas de las empresas se enfocan en el tipo de actividad que realiza la misma por lo cual determina el género que necesita y contribuya con mayor rendimiento a la empresa siendo un dilema tanto para hombres y mujeres al momento de buscar un puesto de trabajo e incluso la diferencia salarial que puede existir entre ellos en el sector formal e informal.

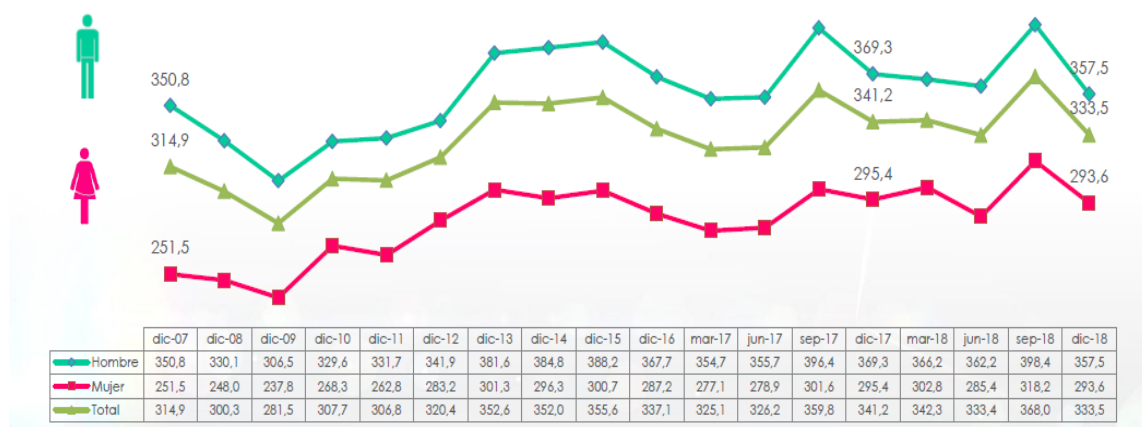
#### **2.1.2.4. Inserción de las mujeres ocupadas**

La inserción de las mujeres es diferente a la de los hombres en varios aspectos: Las mujeres se concentran en algunas ramas de actividad y categorías ocupacionales específicas, los tipos de empleo difieren en cuanto a la duración de la jornada, calidad

del contrato, las mujeres se desempeñan en oficios diferentes a la de los hombres y, finalmente, perciben salarios que son en promedio inferiores a las recibidos por los hombres.

En los ámbitos económicos, profesional y laboral de la mujer al pasar los años se han venido otorgando distintos papeles y funciones dentro de un desarrollo económico la cual se centran básicamente en indicadores que analizan el ingreso laboral por sexo, la misma que el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos brinda información para el período de 2008-2018 del Ecuador.

**Gráfico N° 2. Ingreso laboral por sexo**



**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018)

El trabajo remunerado que realizan tanto las mujeres como los hombres han demostrado una variación en la presente grafica la cual cuenta con un período de 2008-2018 de la misma manera identificando el ingreso promedio entre hombre y mujer por lo que para el año 2008 los hombres tienen un ingreso de USD 350,8, sin embargo para las mujeres es USD 251,5 teniendo una diferencia notable. Para diciembre 2018, el ingreso laboral promedio de un hombre con empleo es USD 357,5 mientras que para una mujer con empleo es de USD 293,6.

Del mismo modo la diferencia de ingreso laboral se ve afectada también por el estado civil que posee una persona en su ambiente laboral, por lo tanto dentro de los datos del INEC (2010) muestran el Estado Conyugal resultados obtenidos en el censo 2010 la cual se refleja a continuación:

**Tabla N° 4. Estado conyugal**

Estado Conyugal Censo 2010	Sexo		Total
	Hombre	Mujer	
Casado	49,44 %	50,56 %	100,00 %
Unido	49,69 %	50,31 %	100,00 %
Separado	37,04 %	62,96 %	100,00 %
Divorciado	36,29 %	63,71 %	100,00 %
Viudo	23,95 %	76,05 %	100,00 %
Soltero	53,45 %	46,55 %	100,00 %
<b>Total</b>	<b>49,14 %</b>	<b>50,86 %</b>	<b>100,00 %</b>

**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010)

En el Ecuador, el estado conyugal se ve reflejado por estado civil entre hombres y mujeres, encabezando el estado civil casado los hombres con un porcentaje de 49,44 y las mujeres con un 50,56, seguido de Unido con un porcentaje de 49,69 para los hombres y un 50,31, lo cual es notorio para ambos estados una leve variación y siendo el tercer estado civil separado, los hombres con un 37,04% y las mujeres con un 62,96%.

Para las empresas dentro del Ecuador se han visto reflejadas en las exigencias que estas pueden brindar prefiriendo contratar tanto a hombres como mujeres solteros/as, por ejemplo para una empresa al contratar a una mujer casada puede exigir gastos de maternidad y lactancia e incluso ser las más vulnerables en un puesto de trabajo perjudicando el rendimiento de la empresa y por tanto para el empleador sería una

pérdida de tiempo buscar un remplazo y ser un gasto adicional que la empresa no la tiene programada viéndose afectadas las mujeres con su estado civil la cual es factor de discriminación al momento de la búsqueda de un empleo del mismo modo al momento de recibir el beneficio que otorga la empresa es solo para el trabajador que ejecute en ella.

De acuerdo a los datos analizados, se puede reflejar las horas laborales para hombres y mujeres, de la misma manera es de gran relevancia la diferencia de género respecto al ingreso laboral promedio con empleo llevando a cabo a los hombres a un mayor ingreso laboral durante estos años, las mujeres se han visto afectadas por diferentes factores ya sean por motivo de educación, capacitación, puesto laboral, sector ocupacional, maternidad, etc. obteniendo una desventaja para las mujeres.

Las horas de trabajo a la semana entre hombres y mujeres se ve reflejada en la siguiente tabla con datos que el INEC brinda tanto para hombres como mujeres dentro de un período de estudio el cual es 2007-2018 en el Ecuador:

**Tabla N° 5. Horas de trabajo a la semana**

Período	Sexo	
	Hombre	Mujer
dic-07	44:32	37:47
dic-08	45:02	38:16
dic-09	43:56	38:09
dic-10	43:44	38:18
dic-11	43:29	37:25
dic-12	42:30	37:44
dic-13	42:48	37:09
dic-14	41:49	35:54
dic-15	41:28	35:12
dic-16	40:47	33:50
mar-17	39:49	31:57
jun-17	40:25	32:40
sep-17	40:23	32:39
dic-17	40:57	33:53
mar-18	40:19	33:41

jun-18	40:08	33:17
sep-18	40:06	33:21
dic-18	40:03	34:03

**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2018)

Para diciembre 2018, se registra aproximadamente 40 horas promedio de trabajo a la semana para hombres, mientras que 34 horas a la semana para las mujeres teniendo una diferencia relevante entre género demostrando que la mujer tiene menos horas laborables perjudicando su crecimiento laboral.

Cabe recalcar que los hombres cumplen su horario de trabajo normalmente de la misma forma que muchas de las mujeres tienen obligaciones domesticas que generan menor horas en su puesto de trabajo. Sin embargo, las ofertas de empleo se han visto reflejadas acorde a las exigencias de las empresas, poniendo a hombres y mujeres en tomar la decisión de invertir en su educación y el aprendizaje de conocimientos teniendo a efecto la diferencia salarial que puede ayudar o perjudicar a una persona en su nivel económico.

#### **2.1.2.5. Nivel de conocimiento individual**

Tanto hombres como mujeres buscan sus propios beneficios al momento de elegir un puesto de trabajo en el mercado laboral. Sin embargo, la mayoría de ellos optan en invertir en su educación debido a las exigencias de las empresas, buscan siempre personal capacitado siendo así un factor importante en la toma de decisiones de invertir en sí mismos para en el futuro depender de sus conocimientos y habilidades es así que de acuerdo con la investigación de Lago (2000) explica que los individuos o las familias toman decisiones análogas en cuanto al capital humano: los recursos se invierten en individuos hoy para incrementar su futura productividad y, por lo tanto, su salario. El mecanismo en el nivel individual es claro ya que la educación aumenta el potencial de los trabajadores para procesar información, tomar decisiones e incrementar sus bagajes

de saberes técnicos, convirtiéndose así en un determinante básico de la productividad y la capacidad de aprendizaje de la fuerza laboral.

El nivel de conocimiento que aplican las mujeres y hombres de forma individual se ve reflejada en la inversión que aplicaron al educarse y la forma que adquirieron conocimiento lo cual puede ser un factor importante al momento de la búsqueda de un empleo de la misma manera la inversión individual de género se enfoca en los diferentes tipos y cantidad de inversión en la educación formal y el aprendizaje del trabajo:

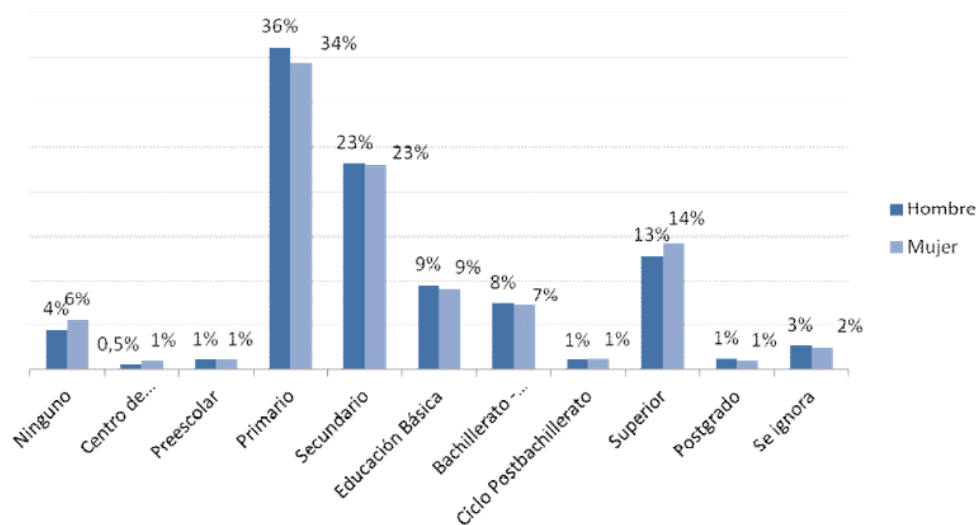
### **a) Educación**

Aunque los niveles de educación de hombres y mujeres son bastantes similares existen diferencias de género que tienen un impacto notable sobre los salarios y ocupaciones en el mercado laboral es por ello que se toma como ejemplo al país con mayor desarrollo económico como lo son los estadounidenses, un mayor número de mujeres que acaban el bachillerato, pero una mayor proporción de hombres que terminan cuatro o más años de colegio, de esta manera la educación secundaria y posterior existe una importante diferencia en el tipo de estudios seguidos y las áreas de especialización: los hombres siguen en mayor medida estudios de ciencias y matemáticas (Lago, 2000).

Estas diferencias en la inversión inicial y continua en capital humano por razones de género se explican que el mayor coste de oportunidad de las mujeres. Su menor vida de trabajo esperada y la discriminación social impulsada por la socialización, las evoluciones insesgadas o las instituciones educativas reducen la utilidad esperada de invertir en educación para las mujeres (Lago, 2000).

En el Ecuador se ha visto reflejado el nivel de instrucción tanto de hombres como mujeres, es por ello que de acuerdo con el INEC (2010) muestra los resultados del censo realizado en el sobre el nivel de educación reflejada en un mayor porcentaje en las mujeres es nivel superior la cual se indica en la siguiente gráfica:

**Gráfico N° 3. Nivel de instrucción más alto al que asiste o asistió por Sexo**



**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2010)

En la presente grafica se demuestra que tanto hombres como mujeres representan un porcentaje de nivel instructivo, la cual para el sector primario los hombres se ven reflejados con un 36% y las mujeres con un 34%, del mismo modo los hombres han finalizado con un 8% el bachillerato y las mujeres con un 7% menor al nivel educativo de los hombres, para el nivel superior las mujeres se ven reflejadas con un 14% y los hombres con un 13% demostrando una variación del 1% y como resultado una posible igualdad de educación a nivel superior.

### **b) Aprendizaje en el trabajo**

Las personas pueden incrementar su productividad, no solo a través de su educación formal, si no también mejorando sus capacidades en el propio ambiente de trabajo. Las expectativas de la mujeres de pasar menos años en el mercado de trabajo y su menor adquisición de este valor añadido dado su más débil apego al mercado de trabajo llevan a que su inversión en este tipo de aprendizaje sea menor que la de los hombres durante cada año que se gasta trabajando, las mujeres tiene un menor promedio de experiencia



laboral lo cual las empresas poner un retroceso para ellas el obtener un puesto de trabajo adecuado y acorde a su profesión (Lago, 2000).

### **c) El modelo del capital humano**

Seguido de la investigación de Lago (2000) menciona que la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres desde el lado de la oferta, las horas que aplica a quehaceres domésticas minimiza el esfuerzo que las mujeres ponen en sus trabajos, de modo que decrece su productividad comparando con los hombres de su misma cualificación. Del mismo modo se refiere a que en las familias que se anteponen a una carrera profesional del esposo frente a la de la mujer en la determinación de la localización geográfica de la familia, los ingresos de las mujeres decrecen con mayor probabilidad, es por ello que las mujeres están destinadas a poner como segunda opción su carrera profesional y ponen como una mayor prioridad a la familia dejando de lado que los hombres mantengan los hogares. Del mismo modo las mujeres anticipan una vida laboral más corta que la de los hombres puesto que por la naturaleza de ser mujer cuentan con varias situaciones de la vida como son: maternidad, prioridad a sus hijos, a su familia y el estereotipo que el hombre sostiene el hogar, para la cual las mujeres deciden invertir menos tiempo en buscar el mejor empleo posible que los hombres, lo cual perjudica en sus ingresos económicos como hogar y tener las mismas oportunidades de trabajo tanto para hombres como para mujeres .

Es por ello que al analizar la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres se encuentran inmersas en teorías económicas la cual hacen referencia al capital humano en relación al dinero y el gusto por la discriminación al momento de buscar un empleo se encuentran con diferentes aspecto que conllevan a una segregación dentro del mercado laboral y la aplicación de hipótesis sobre las diferentes causas que provoca una discriminación laboral en un puesto de trabajo (Benítez J. , 2017).

### 2.1.2.6. Teorías de la Discriminación en el mercado laboral

La Teoría del Capital Humano de Becker (1964) hace referencia a la posibilidad de determinar una definición ambigua de discriminación dentro de la fuerza laboral, mediante la esencia sobre la discriminación laboral en la relación a la medida al dinero en la que denomina “gusto por la discriminación”. Para los empleadores, el salario es un factor  $w$ ; pero al existir discriminación, el salario de ese factor se convierte en  $w(1+d)$ ; de la misma forma para un empleado con salario  $w$ , el trabajar con el factor discriminatorio convierte su salario neto en  $w(1-d)$ . Becker menciona que la discriminación salarial en la fuerza laboral está relacionada con la productividad y define a la discriminación por parte de los empleadores como *“El rechazo a contratar una persona con un valor de producto marginal más alto que su costo marginal”*. Del mismo modo utiliza supuestos que se maneje en competencia perfecta, la producción tiene rendimientos constantes a escala y los trabajadores por raza, etnia son sustitutos perfectos en la producción. Del mismo modo la función de utilidad del empleador depende del beneficio y del número de trabajadores que contrata, hacia los cuales tiene gusto por discriminación.

Teóricamente para Heckman (1979) menciona que la desigualdad de ingresos puede expresarse como proveniente de tres fuentes las cuales son: a) De la disparidad de remuneraciones entre individuos que se puede ser explicada por diferencias en sus productividades individuales, hipótesis de la discriminación, b) de la heterogeneidad de dotaciones en capital humano entre individuos de distinto sexo, hipótesis de capital humano, c) la disparidad de ingresos entre género como derivado propiamente estadístico de comportamiento de oferta de empleo, hipótesis de selección muestral.

Por otra parte la teoría de Altonji y Blank (1999) en su estudio descomposición de la brecha de ingresos generados en las estimaciones de ecuaciones de ingresos al referirse que tanto hombres como mujeres y diferentes grupos raciales y étnicos tienen que trabajar arduamente en diferentes ocupaciones lo cual interviene dentro de la brecha salarial entre grupos de trabajadores. Del mismo modo al referirse de segregación

laboral se puede dar por diferentes causas: a) una alternativa es la existencia de discriminación en los empleadores en una ocupación en particular, b) miembros de otros grupos con diferentes ocupaciones considerando las normas sociales o porque existe restricciones legales que podrán limitar acceso a un puesto de trabajo, c) del mismo modo las posibilidad de que las diferencias grupales en las inversiones de capital humano o en actividades fuera del mercado laboral pueden provocar diferencias comparativas entre las ocupaciones.

Para las mujeres el primer factor fundamental es la familia dejando de lado la fuerza laboral y esperando la oportunidad de decidirse o no a trabajar poniendo como principal líder económico a los hombres. Sin embargo el mercado laboral incluye a hombres y mujeres que deseen trabajar dando beneficio a una organización a cambio de una remuneración desarrollando así un crecimiento económico y desarrollo de políticas que mejores la vida laboral y profesional.

### **2.1.2.7. Mercado laboral**

El trabajo investigativo de Jiménez (2015) explica que el mercado laboral es el que junta gente que quiera trabajar con empleadores, empresas y organizaciones que necesitan gente que haga cosas para cumplir sus objetivos, misiones, sus procesos a cambio de una remuneración conllevando a un beneficio común.

El mercado laboral como el mercado tiene los mismos componentes al querer hablar de personas en intervienen en ellos como son vendedores, gente que tiene algo que ofrecer en el caso del ámbito laboral los profesionales ofrecen sus conocimientos, sus capacidades, sus esfuerzos y los ponen a disposición del mejor postor. En el caso de los compradores está representada por empresas y organizaciones sin ánimo de lucro, desde las propias administraciones públicas hasta las asociaciones (Jiménez, 2015).

Es aquella influencia de la demanda y la oferta de puesto de trabajo, son agente que ofrecen trabajo y aquellas personas que pueden ocupar dicho puesto las cuales están dadas por características regulados por el Estado enfocada a la PEA determinada por edades y mano de obra para la producción de bienes y servicios económicos que se encuentran inmersos en el mercado laboral. Sin embargo, el efectivo laboral como las personas que mantienen un vínculo laboral con la empresa tanto los trabajadores que desarrollan las actividades laborales como aquellos que se encuentran de baja por incapacidad temporal, maternidad, suspensión de empleo o reducción de jornada por aplicación de un expediente de regulación (Servicio Público de Empleo, 2018).

En el caso de la incorporación de la mujer en el mercado laboral y los nuevos valores de los jóvenes especialmente el valor que dan al tiempo libre y a los horarios de trabajo son influyentes con respecto al desarrollo de políticas de conciliación de la vida laboral y profesional.

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2018) da a conocer los indicadores Nacionales del mercado laboral del Ecuador, los cuales se detallan en la siguiente tabla:

**Tabla N° 6. Indicadores PEA**

<b>Indicadores Nacionales (en % respecto a la PEA)</b>	<b>mar-18</b>	<b>mar-19</b>	<b>Variación (en puntos porcentuales)</b>	<b>Significancia estadística*</b>
Tasa de participación global	68,1	66,5	-1,6	Si
Tasa de desempleo	4,4	4,6	0,2	No
Tasa de empleo adecuado	41,1	37,9	-3,2	Si
Tasa de subempleo	18,3	18,7	0,3	No
No: significa que el indicador es estadísticamente igual en los dos períodos al 95% de confianza. Si: Significa que el indicador es estadísticamente diferente en los dos períodos al 95% de confianza.				

**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

Los indicadores Nacionales con respecto a la Población Económicamente Activa (PEA) muestra el porcentaje del mercado laboral para el año 2018-2019, en la cual indica la tasa de participación global para marzo 2018 con un 68,1% mientras que para marzo 2019 un 66,5% obteniendo una variación significativa de -1,6, seguido de una tasa de desempleo para marzo 2018 de 4,4% y para marzo 2019 un 4,6%, de la misma manera una tasa de empleo adecuado de un 41,1% para marzo 2018 y para marzo 2019 con un 37,9% teniendo una variación significativa de -3,2% y finalmente con una tasa de subempleo con un 18,3% para marzo 2018 y un 18,7% para marzo 2019.

Dentro del mercado laboral se encuentra dividido por secciones la participación global, desempleo, empleo y subempleo la cual para el presente estudio permite dar a conocer la definición y de que trata el empleo y desempleo dentro de la diferencia entre hombres y mujeres en su puesto de trabajo.

### **2.1.2.8. Empleo y desempleo**

La Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (2018) define a la población con empleo a personas de 15 años y más que dedican alguna actividad para producir bienes o prestar servicios a cambio de remuneración o beneficio. De la misma forma el empleo adecuado es aquella persona con empleo perciben ingresos laborales iguales o superiores al salario mínimo, trabajan igual o más de 40 horas a la semana, independientemente del deseo y disponibilidad de trabajar horas adicionales. También forman parte de esta categoría, las personas con empleo que durante la semana de referencia, perciben ingresos laborales iguales y superiores al salario mínimo, y trabajan menos de 40 horas, pero no desean trabajar horas adicionales

El empleo se ve reflejado por un contrato entre dos partes, el empleador y el trabajador. Un empleado puede definirse como una persona que presta sus servicios a otra bajo contrato expreso o implícito. De acuerdo con el ámbito comercial se puede definir que el empleador está buscando un beneficio en la actividad que organiza, mientras que los empleados reciben un salario como contrapartida de sus servicios (el trabajo también se realiza en empresas públicas, organizaciones sin fin de lucro o en los hogares) (Jiménez, 2015).

Del mismo modo al hablar de empleo nos muestra que está representada por trabajadores y empleadores que conforman la demanda y oferta de trabajo. Es aquella actividad que produce bienes y servicios para uso propio o para su intercambio por una remuneración o ayuda.

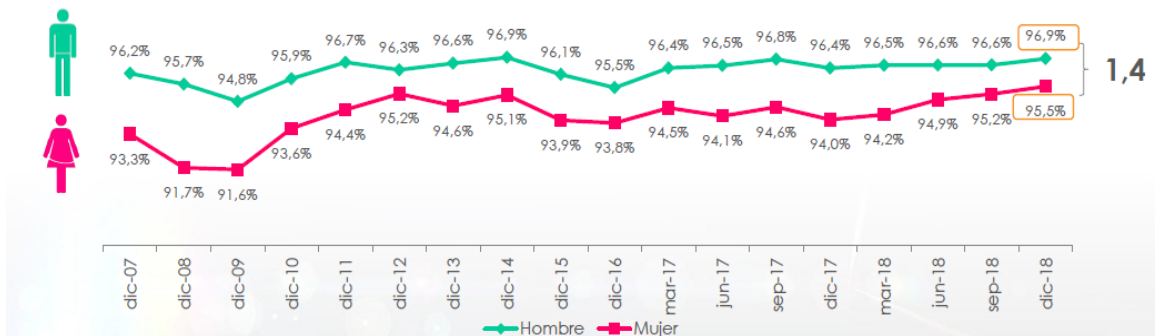
Dentro del mercado laboral, el empleo se ha visto identificada por varios aspectos al momento de la obtención de un puesto de trabajo, además se toman en cuenta varios tipos de empleo los cuales se muestran a continuación:

### a) Tipos de empleo

- ✓ Empleo remunerado o trabajo de mercado que genere ingreso.
- ✓ Trabajo forzado, realizado en contra de la propia voluntad y con poca o ninguna remuneración (el caso de esclavos o prisioneros).
- ✓ Trabajo no remunerado o trabajo no de mercado, que se realiza voluntariamente para uno mismo o para otro. Dentro de esta clasificación quedaría incluido el trabajo doméstico (Ribas, 2012).

El empleo se ve reflejado en la ENEMDU (2018) la cual demuestra que en diciembre 2018, la tasa de empleo global se ubicó en 96,9% para los hombres y 95,5 para las mujeres.

**Gráfico N° 4. Tasa de empleo global por sexo**



**Fuente:** (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2018)

La tasa de empleo global para las mujeres es 1,4 puntos porcentuales menores que la de los hombres la que conlleva a una diferencia estadísticamente significativa. Dentro del período de 2007- 2018 se ha demostrado una variación estadística tanto para hombres como para mujeres. La variación de las mujeres ha sido menor a lo largo de los últimos años llevando siempre una tasa superior de empleo por parte de los hombres. De la misma manera los puntos porcentuales de empleo de las mujeres se encuentran reflejado

con una leve variación año tras año teniendo como diferencia para diciembre del 2018 un 1,4% y terminando con una tasa de empleo en diciembre de 2018 para los hombres con el 96,9% y las mujeres con un 95,5%.

De la misma forma el desempleo se produce cuando una persona capacitada para trabajar y deseando hacerlo no consigue empleo tanto para hombres como para mujeres. El problema del desempleo trae consecuencias directas y duraderas para el individuo y su entorno familiar y social teniendo como efecto el deterioro del nivel de vida y problemas psíquicos (Jiménez, 2015).

Al momento de definir el desempleo para la ENEMDU (2018) menciona que el desempleado es toda aquella persona de 15 años y más que, en el período de referencia, no estuvieron Empleados y presentan ciertas características:

- No tuvieron empleo, no estuvieron empleados la semana pasada y están disponibles para trabajar.
- Buscaron trabajo o realizaron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores. Se distinguen dos tipos de desempleo: abierto y oculto

El Desempleo abierto es toda persona sin empleo, que no estuvieron empleados en la semana pasada y que buscaron trabajo e hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas anteriores a la entrevista (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2018).

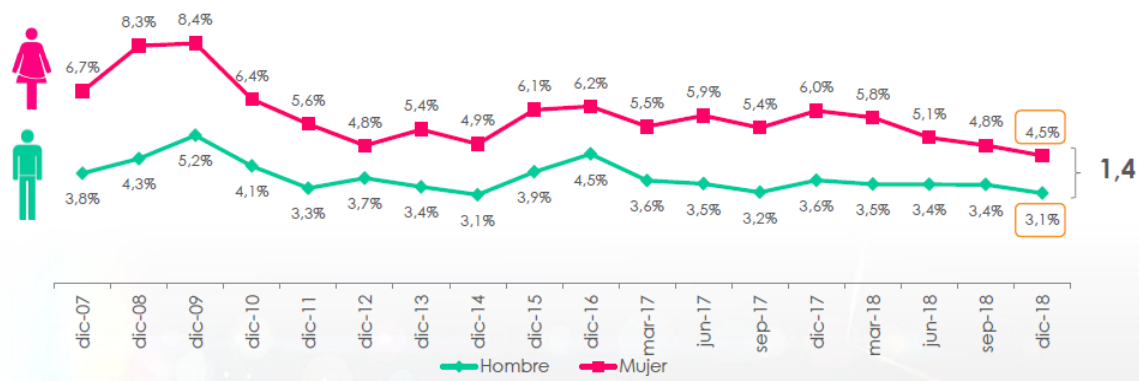
De la misma forma el desempleo oculto hace referencia aquella personas sin empleo, que no estuvieron empleados la semana pasada, que no buscaron trabajo y no hicieron gestiones concretas para conseguir empleo o para establecer algún negocio en las cuatro semanas por alguna de las siguientes razones: tiene un trabajo esporádico u ocasional; tiene un trabajo para empezar inmediatamente; espera respuesta por una gestión en una



empresa o negocio propio; espera respuesta de un empleador o de otras gestiones efectuadas para conseguir empleo; espera cosecha o temporada de trabajo o piensa que no le darán trabajo o se cansó de buscar (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2018).

El tiempo prolongado que lo determina el desempleo erosiona la forma profesional y la auto-confianza; se produce tendencias de aislamiento, crisis de identidad, enfermedades psicosomáticas y dependencias lo menciona Jiménez (2015) sin embargo, el desempleo es el resultado de causalidades complejas que involucra a las personas afectadas, los mercados, el marco institucional del Estado y la sociedad, el desempleo también puede darse por problemas en la educación familiar como son los hijos, la renuncia a una adecuada formación profesional debido a la indiferencia ante el futuro perjudicando el crecimiento laboral para hombres y mujeres, el incremento de niños que tienen dificultades de conducta o que sufren de abandono,.

**Gráfico N° 5. Tasa de desempleo por sexo a nivel nacional**



**Fuente:** (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2018)

La tasa de desempleo para los hombres es 1,4 puntos porcentuales menores que de las mujeres. Esta diferencia si es estadísticamente significativa lo cual en diciembre del 2018 la tasa de desempleo se ubicó en 4,5% para las mujeres y 3,1% para los hombres. Para el período de 2007-2018 el desempleo tanto en hombres como mujeres existe una

variaron significativa, en diciembre 2017, el desempleo en las mujeres es de 6% mientras que para los hombres es de 3,6% siendo las mujeres la mayor tasa de desempleo en dicho año. Para diciembre 2018 el desempleo en las mujeres es de 4,5% y en los hombres 3,1% lo que demuestra que existe desempleo con una diferencia de 1,4%.

El empleo y el desempleo se ven reflejados en el sector formal e informal la cual en el sector formal cuentan con beneficios que otorga una empresa mientras que las personas que están dentro del sector informal cuentan con beneficios propios obtenidos por ellos mismos es por eso que se hace referencia a continuación.

#### **2.1.2.9. Sector formal e informal**

El Ecuador ha sufrido una evolución por distintos aspectos métricos en el sector formal e informal en el periodo de 2000 a 2009 en la que la misma investigación afirma que en Ecuador muestra gran estabilidad durante una década, vivió tasas sostenida de crecimiento y cambios drásticos en los modelos económicos aplicados para el gobierno de turno. Conjuntamente con las Encuestas de Empleo, Subempleo y Desempleo; muestra la información a través de distintas definiciones las mismas que muestra la informalidad (Carrillo, 2019).

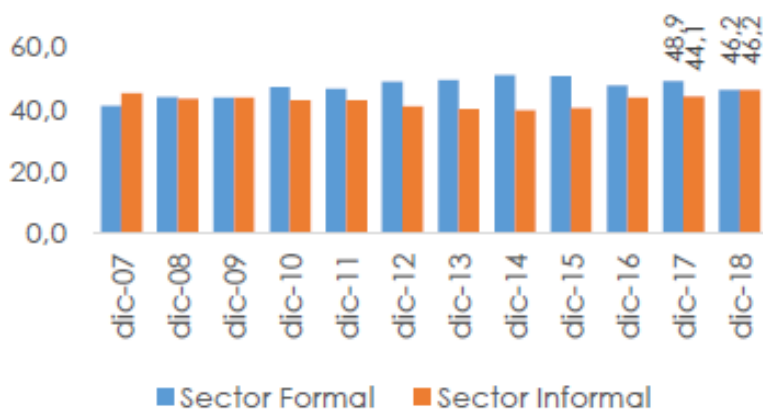
En la investigación de Organización Internacional del Trabajo (2018) referente a la modalidad para definir empleo formal e informal menciona que si son empleadores, trabajadores por cuenta propia o miembros de cooperativas, de determina el carácter formal formal/informal de su puesto de trabajo según su carácter formal/ informal de su unidad económica.

- ✓ Si son propietarios de una unidad económica formal (sector formal) se clasifica como puesto de trabajo formal.
- ✓ Si son propietarios de una unidad económica informal (sector informal) se clasifica como puesto de trabajo informal.

- ✓ Si la unidad es el hogar debido a que la producción es exclusivamente de uno final. Se clasifica como puesto de trabajo informal.
- ✓ Si hay contribuciones a la seguridad social (por parte del empleador en nombre del empleado), el empleado tiene un empleo formal.
- ✓ Si el empleado no tiene derecho a recibir pero en la práctica cuenta con licencia anual remunerada(o la compensación correspondiente) y licencia por enfermedad, se considera empleo formal (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Siguiendo con la información a estudiar se pudo obtener datos del Instituto Nacional de Estadísticas y Censos la cual en la presente grafica nos muestra la población con empleo en el sector formal e informal a nivel nacional desde diciembre 2007 a diciembre de 2018.

**Gráfico N° 6. Porcentaje del Sector formal e informal**



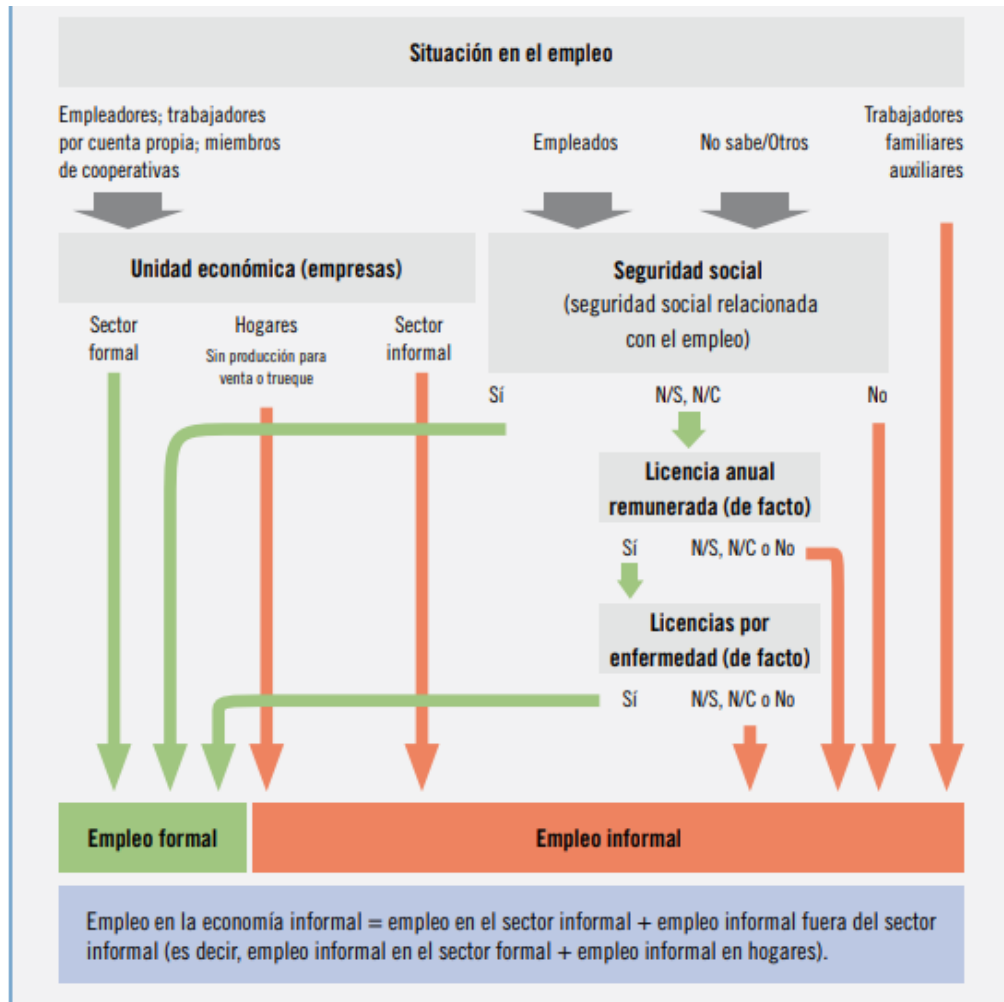
**Fuente:** (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2018)

En la gráfica nos muestra el porcentaje durante el período 2007-2018 la cual se puede comprobar que en el sector formal en los últimos años ha sido mayor al del sector informal.

Se puede observar que, en diciembre de 2018 a nivel nacional, del total de personas con empleo, el 46,2% se encuentran en el sector formal y la misma proporción en el sector informal. El 7,6% restante está en el empleo doméstico y en la categoría de no clasificados. En el último año (entre diciembre de 2017 y diciembre de 2018) el porcentaje de empleo en el sector informal presentó una variación positiva, estadísticamente significativa, de 2,1 p.p., así, el indicador pasó de 44,1% a 46,2%. El empleo en el sector formal presentó una variación estadísticamente significativa de 2,7 p.p., pasando de 48,9% a 46,2% (Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo, 2018)

Para ello se muestra una gráfica, la cual nos brinda información y la situación en el empleo de acuerdo al sector formal e informal tanto para trabajadores o empleadores por cuenta propia dividiendo en unidad económica y la seguridad social a la que cada uno pertenece si existe o no un beneficio que respalde a la persona empleada o cuenta con ingresos propios y de la misma forma demostrando un resultado y sus características del sector al que pertenecen debido a su actividad económica y los beneficios que obtienen al ser parte de dicho sector.

**Gráfico N° 7. Situación en el empleo**



**Fuente:** (Organización Internacional del Trabajo, 2018)

La situación en el empleo de personas que se declaran como empleador o trabajador por cuenta propia o miembro de una cooperativa de productores en unidades económicas en el sector informal se clasifica con trabajadores con empleo informal. Si las empresas es una empresa doméstica o privada que produce totalmente para uso propio o familiar, el propietario también se clasifica como trabajador informal (Organización Internacional del Trabajo, 2018).

Es por ello que se definirá tanto al sector formal e informal individualmente para el conocimiento y los competentes que este apartado involucra, ya que dichos sectores se ven reflejados en el desarrollo de la presente investigación.

Basandose en el criterio de la ENEMDU (2018) El sector formal está compuesto por personas que son empleados por una empresa que paga impuestos es decir cuenta con Registro Único de contribuyentes (RUC). De la misma manera el INEC (2015) menciona que el empleo formal está conformado por el total de trabajadores las cuales cumplen las siguientes características según la posición en el trabajo:

- Personas asalariadas con seguridad social financiadas por su empleador.
- Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen empresas constituidas en sociedad.
- Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen cuasi-sociedades, la cual llevan una contabilidad formal de forma periódica (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015).

Puede haber personas en empleos formales pero también se determina como trabajador dependiente de una empresa la cual permite al trabajador obtener un lucro por sus servicios empleados y a la misma vez mantener todos los beneficios que por ley ampara al trabajador.

De acuerdo con la investigación de la ENEMDU (2018) define como aquel conjunto de personas que trabajan en unidades productivas de menos de 100 trabajadores que no tienen Registro Único de contribuyentes (RUC).

De la misma forma el empleo informal comprende el total de empleos que cumplen las siguientes características, según la posición de trabajo (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015):

- Personas asalariadas sin seguridad social financiada por su empleador.
- Personas asalariadas que sólo le pagan en especie o que el pago fue una única vez, a quienes por la naturaleza de su contratación
- Personas ayudantes no remuneradas.
- Personas trabajadoras por cuenta propia y empleadoras que tienen empresas no constituidas en sociedad la cual no lleva una contabilidad formal en forma periódica.
- Personas trabajadoras por cuenta propia con trabajos ocasionales (laboran menos de un mes), a quienes por la naturaleza del trabajo no son susceptibles a estar inscritas o llevar contabilidad formal en forma periódica (Instituto Nacional de Estadística y Censos, 2015).

El trabajo investigativo de Guerrero & Guerrero (2011) afirma que en el tiempo de la revolución industrial la mujer ha logrado participar en el mercado laboral y en la actualidad las mujeres participan en el empleo remunerado más que nunca antes, sin embargo, en los mercados de trabajo de todas las áreas geográficas existen una segregación basada en el sexo y las mujeres se concentran en los empleos de menor calidad, irregulares e informales.

El sector informal el trabajo a domicilio, el trabajo por cuenta propia y el trabajo doméstico son las categorías proporcionalmente más importante en el total de mujeres trabajadoras lo que le conlleva aceptar condiciones laborales más precarias para poder cumplir con sus obligaciones del hogar y sustento de su familia (Guerrero & Guerrero, 2011).

De la misma manera, la investigación de Organización Internacional del Trabajo (2018) afirma que pertenece a miembros individuales del hogar o varios miembros del mismo hogar o de hogares diferentes las cuales funciona a escala pequeña por una organización rudimentaria en la que hay muy poca o ninguna distorsión entre el trabajo y el capital como factores de producción. Sin embargo al referirnos del sector formal e informal la

cual está compuesta por personas empleadas o por ingresos propios tiene diferencias las cuales son identificadas a continuación:

### a) Diferencia en el sector formal e informal

De acuerdo con la investigación del INEC (2019) referente al empleo en el sector informal explica la diferencia dentro del sector formal e informal y los tipos de empresas que se forman la cual parte la misma a continuación:

**Gráfico N° 8. Diferencia entre sector formal e informal**



**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Los sectores tanto formales e informales cumplen una función importante en el desarrollo y el crecimiento siendo este un eje importante en la economía del país las cuales se convierten en generadores de empleo e ingresos que contribuyen a la sociedad con respecto a la actividad económica o empleo adecuado para ambas partes ya sea con personas naturales o jurídicas que cuentan con RUC en el sector formal y empresas que no cuentan con RUC pero son generadores de ingresos económicos.



## b) Tipos de empresas que forman parte del sector formal e informal

Las empresas del sector formal cuentan con Registro Único Contribuyente (RUC) la cual brinda de beneficios a los trabajadores por la rentabilidad que generan las empresas siendo estas sociedades, cuasi sociedades o empresas de hogares no constituidas en sociedad teniendo como efecto un crecimiento importante con la sociedad y el Estado.

**Gráfico N° 9. Sector Formal**



**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

El sector informal cuenta con empresas de hogares por ejemplo tiendas, comercio informal, etc. y no son constituidas en sociedad las cuales no generan RUC y son de beneficio propio.

**Gráfico N° 10. Sector informal**



**Fuente:** (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Sin embargo las empresas del sector formal e informal cuentan con características y diferencias demostrando a la misma vez el apoyo del estado y las barreras al momento de obtener un beneficio para la empresa de acuerdo a su actividad económica si constituye o no con un registro único de contribuyente.

**Tabla N° 7. Empresa formal e informal**

<b>Empresa Formal</b>	<b>Empresa Informal</b>
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tiene protección legal y ayuda al crecimiento del país cumpliendo con sus obligaciones legales.</li> <li>• Puede contar con el Estado.</li> <li>• Contrata y es proveedor de grandes empresas.</li> <li>• Accede con facilidad a nuevos mercados.</li> <li>• Genera confianza en clientes y proveedores.</li> <li>• Tiene beneficios tributarios y económicos.</li> <li>• Puede acceder a créditos bancarios.</li> <li>• Puede hacer parte de programas de desarrollo y crecimiento empresarial.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Evade impuestos y pierde toda protección legal.</li> <li>• No puede contar con el Estado por su condición informal.</li> <li>• Su informalidad le cierra puertas de empresas públicas y privadas.</li> <li>• Su negocio es solamente local.</li> <li>• Al ser informal su negocio genera desconfianza en el mercado.</li> <li>• No puede aspirar a tener beneficios debido a que no cumple la ley.</li> <li>• Obtiene financiación costosa o informal.</li> <li>• Su informalidad no permite crecer ni participar en programas de desarrollo.</li> </ul>

**Fuente:** (Cámara de Comercio de Medellín, 2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

La formalidad e informalidad se han visto reflejadas en el tipo de sector al que se ha propuesto la búsqueda de un puesto de trabajo a lo largo de estos años lo cual se toman en cuenta las diferencias entre empresas para que las mujeres no sean el eje principales de discriminación poniéndolas en desventaja a las mujeres toman varios aspectos al momento de demandar empleo.

## **2.2 Hipótesis**

**H0:** La discriminación salarial en las mujeres no incide en el sector formal e informal del Ecuador.

**H1:** La discriminación salarial en las mujeres incide en el sector formal e informal del Ecuador.

## **CAPÍTULO III**

### **METODOLOGÍA**

#### **3.1 Recolección de la información**

La presente investigación toma como referencia la base de datos estadísticos que brinda el INEC, instituto encargada de generar información transparente y de gran confiabilidad del Ecuador, realizando periódicamente publicaciones para dar a conocer los resultados de varios indicadores que son de gran ayuda para el desarrollo de la investigación y el uso correcto de la fuente de información, cabe mencionar que dicho instituto cuenta con estudios continuos como lo es, la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) dentro del mercado laboral en los períodos 2007-2018 los mismos que son necesarios para la investigación. La ENEMDU tiene como objetivo de proveer información sobre la actividad económica y las fuentes de ingresos. De la misma manera, basándose en el estudio de Becker (1964) referente a su teoría del Capital humano la cual manifiesta el comportamiento y la interacción humana, incluido el comportamiento no propio dentro del mercado laboral, la cual utiliza la metodología de estimación de ecuaciones separadas de ingresos de cada grupo a través de MCO demostrando la relación entre el ingreso laboral, tipo de empleo, nivel académico y la sectorización, y a la vez menciona que la discriminación salarial en la fuerza laboral en relación a la medida del dinero denomina “gusto por la discriminación”.

El INEC cuenta con la encuesta ENEMDU la cual aplica un muestreo probabilístico que se levanta de manera trimestral a personas de 5 años y más, residentes en los hogares del Ecuador de la misma forma la población objetivo es todos los hogares particulares dentro del territorio. De la misma manera cuenta con áreas tanto a nivel nacional como urbano y rural. Cabe recalcar que la ENEMDU levanta información los meses de marzo, junio, septiembre, diciembre para brindar información transparente y verídica sobre la situación económica en la que se ubica el país ya que dicha encuesta empezó su

desarrollo a partir de junio del 2007 sin embargo ha realizado actualizaciones en el marco conceptual para clasificar a la población con empleo por condición de actividad.

La investigación realizada en la ENEMDU y a la vez la investigación referente a “Mujeres y Hombres del Ecuador en cifras III” la misma que recalca en dotar de un instrumento que sirva como base para la planificación, seguimiento y evolución de las políticas públicas orientadas a disminuir la desigualdad de género, de la misma manera la Comisión de Transición y la ONU-MUJERES hacen referencia el documento, como un aporte interinstitucional al desarrollo del sistema estadístico del país basándose en información del Censo de Población y Vivienda y Económico 2010, Censo Agropecuario, Estadísticas de hogares, Estadísticas sociales producidas por el INEC en la cual se obtendrá información verificada y confiable para la investigación a realizarse.

Dentro de La ENEMDU la medición de la fuerza laboral sobre el empleo, desempleo y subempleo utiliza un marco conceptual la misma que es descrito en las Conferencias de Estadísticas del Trabajo (CIET) recomendadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). Por ello se obtuvo información acorde a la investigación sobre la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres y a la vez obtenidos en las cifras según el INEC el nivel de educación, según categoría ocupacional, tipo de contrato, tasa de participación en el mercado laboral entre género y a la vez especifica la clasificación de mercado laboral entre hombres y mujeres según resultados obtenidos en el Censo realizado en el año 2010, De la misma manera la ENEMDU realiza actualizaciones periódicas por lo que dicha información es la más actual, dando como resultado una población económicamente activa (PEA), referente a ello se divide en mujeres con un 7.47.950 lo que corresponde al 42.5% de la PEA seguido de los hombres que cuenta con 7.203.607 equivalente a 67,4%, de la misma manera con la categoría de ocupados y desocupados entre género tanto en el sector formal como informal en el período de estudio 2008-2018.

De este modo, el Ecuador cuenta con una medición sobre la población en situación de empleo, desempleo y subempleo que utiliza el INEC a partir del año 2007 siendo de gran utilidad para el presente estudio investigativo.

### **3.2 Tratamiento de la información**

Para la realización del presente estudio se procedió a la recolección de la información creando una base de datos útil y necesaria para el correcto procedimiento de información y desarrollo del estudio contando con informes en cifras según el INEC seguido de la verificación en varias investigaciones en cuanto a la metodología originadas de revistas científicas y la aplicación de métodos para la obtención de resultados. Cabe recalcar que la ENEMDU brinda de varias variables que se adaptan a la investigación como es: Ingreso laboral, Tasa de empleo, Tasa de desempleo, nivel académico, tipo de empleo, horas laborales, categoría ocupacional entre hombres y mujeres, número de personas dentro de la población económicamente activa en la que se toma como referencia a personas de 15 años y más que trabajen al menos una hora en la semana. Dicha información corresponde a publicaciones actuales obtenidas para el período de estudio 2008-2018.

Para la demostración de las variables que intervienen en la investigación se procedió aplicar la base de datos en el paquete office Excel tanto la diferencia salarial que existe entre hombres y mujeres como factores necesarios como son: la educación, tipo de empleo, categoría ocupacional tanto en el sector formal como informal dentro del período de estudio.

De la misma manera la información se procedió aplicar en el paquete office Excel para una mejor visualización de la base de datos obtenido la cual cuenta con 10 años los que son desde 2008 hasta el 2018 dando como resultado los datos descriptivos conjuntamente con la gráfica respectiva a las variables estudiadas y para una mejor comprensión del procedimiento y desarrollo de la información.

De este modo la información aplicada en el paquete office Excel estadístico informático muy utilizado capaz de trabajar con grandes bases de datos en la forma correcta de este modo sirve para la utilización del modelo econométrico en el software Gretl aplicando Variables Dummy manejando la opción análisis de varianza ANOVA, el cual permite estudiar la evolución en un periodo determinado de forma individual de dos o más

variables sobre una variable cuantitativa y de la misma manera al obtener un valor F es el que permite tomar la decisión apropiada si se acepta o se rechaza una hipótesis el cual se procede a analizar y aceptar la opción comparando media.

Para ello se procedió a utilizar dicha herramienta estadística, seguido de la filtración de los datos representados numéricamente con las variables ingreso laboral, tipo de empleo asalariado e independiente, niveles de educación: ninguna, educación básica, educación media/bachillerato, educación superior y sectorización: formal e informal en ambos sexos en el periodo 2008-2018. Al momento de aplicar las variables a analizar se pretende a utilizar cuatro modelos econométricos ANOVA con variables dummy para determinar el efecto en cada uno de ellos en relación con el ingreso laboral (variable dependiente) con las variables a estudiar:

### **Ingreso laboral**

Según el Sistema Integrdo de Indicadores Sociales del Ecuador (2013) explica que es un valor promedio del ingreso mensual en un determinado periodo de las personas ocupadas en todas sus actividades o trabajo remunerado. Se calcula como la suma de todos los ingresos recibidos por las personas de su trabajo independiente y/o asalariado, dividida para el número total de perceptores de ingresos.

Modelo econométrico aplicarse:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

D2: 1 mujer, 0 hombre

### **Tipo de empleo**

López (2015) explica que es aquel desempeño de una actividad laboral que genera ingresos económicos o por la que recibe una remuneración, en el cual, el empleo asalariado es la relación socioeconómica entre trabajador por cuenta ajena y un empleador a través de un contrato laboral y el empleo independiente o por cuenta propia que no se encuentra vinculada por una empresa mediante un contrato de trabajo.

Modelo econométrico aplicarse:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} + u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

$\beta_2$ : Empleo asalariado

D2: 1 mujer con empleo asalariado, 0 Hombre con empleo asalariado

$\beta_3$ : Empleo Independiente

D3: 1 mujer con empleo independiente, 0 hombre con empleo independiente

### **Nivel académico**

Según Jiménez (2015) menciona que el nivel de instrucción de una persona es el grado más elevado de estudios realizados o en curso, sin tener en cuenta si se han terminado o definitivamente incompletos.

Modelo econométrico aplicarse:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} + \beta_4 D_{4i} + \beta_5 D_{5i} + u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral



$\beta_1$ : Intercepto

$\beta_2$ : Educación ninguna

D2: 1 mujer educación ninguna, 0 hombre educación ninguna

$\beta_3$ : Educación básica

D3: 1 mujer educación básica, 0 hombre educación básica

$\beta_4$ : Educación media/ bachillerato

D4: 1 mujer educación media bachillerato, 0 hombre educación media bachillerato

$\beta_5$ : Educación Superior

D5: 1 mujer educación superior, 0 hombre educación superior

### **Sectorización**

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (2018) mencionan que dentro de la sectorización, el sector informal está compuesto por personas que trabajan por cuenta propia mientras que en el sector formal son aquellas personas que se encuentran vinculadas con una empresa en la cual perciben de una remuneración fija.

Modelo econométrico aplicarse:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

$\beta_2$ : Sector formal

D2: 1 mujeres sector formal, 0 hombres sector formal

$\beta_3$ : Sector informal

D3: 1 mujeres sector informal, 0 hombres sector informal

De la misma manera se pretende a usar el mismo procedimiento para cada uno de ello. En primer lugar se corre el modelo MCO en el cual determinara el grado de significancia de las variables para poder obtener un correcto desarrollo del modelo, además el ajuste de bondad, y la aplicación de hipótesis que determina la segregación de la mujer en el sector formal e informal aplicando los contrastes de heterocedasticidad y normalidad de los residuos. Seguido se aplicara el análisis de las varianzas ANOVA en el cual se puede observar la suma de cuadrados, los grados de libertad, las medias cuadráticas y el coeficiente Fisher, para poder determinar la hipótesis que mejor intervenga en el estudio para el período 2008-2018, cabe mencionar que para la aplicación del análisis de varianza se designó variables dummy donde identifica a mujeres con valor 1 y hombres con valor 0 dentro del modelo econométrico.

Según Avila (2016) menciona que el análisis de la varianza (ANOVA) es una técnica estadística paramétrica de contraste de hipótesis. El ANOVA de un factor sirve para comparar varios grupos en una variable cuantitativa. Se trata, por tanto, de una generalización de la Prueba T para dos muestras independientes al caso de diseños con más de dos muestras.

### 3.3 Operacionalización de las variables

**Tabla N° 8 Operacionalización de la discriminación salarial**

Variable analizada: Discriminación salarial				
CONCEPTUALIZACIÓN	CATEGORÍA	INDICADORES	ÍTEMS	TÉCNICAS E INSTRUMENTOS
Aquella distinción, exclusión que se da por motivo de género en un puesto de trabajo al momento de obtener una remuneración. en donde las mujeres son quienes se ven perjudicadas debido a múltiples factores	Aspectos laborales	Ingreso laboral	¿Cuánto ganan hombres y mujeres, debido a ser la principal causa de discriminación?	Datos obtenidos por el INEC, en su publicación de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)
	Tipo de empleo	Asalariado	¿Cuál es el porcentaje de hombre o mujer son asalariados?	
		Independiente	¿Cuál es el porcentaje de hombres y mujeres con empleo independiente?	
	Nivel académico	Estudios	¿Cuál es el nivel educativo aprobado?	
	Sectorización	Formal	¿Cuántos empleados formales están ubicados en el mercado laboral?	
		Informal	¿Cuántos empleados informales están ubicados en el mercado laboral?	

**Fuente:** INEC (2019) & ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

## CAPÍTULO IV

### RESULTADOS

#### 4.1 Resultados y discusión

La discriminación salarial por género en el sector formal e informal en el Ecuador se analiza de acuerdo con las variables las mismas que son: Ingreso laboral, tipo de contratación, tipo de empleo, nivel académico y el sector formal e informal del mercado laboral. Basándose en el estudio de Becker (1964) referente a su Teoría del Capital Humano la misma que explica el comportamiento y la interacción humana, incluido comportamientos no propio de mercado laboral la misma que utiliza la metodología de estimaciones de ecuaciones separadas de ingresos para cada grupo por MCO y estimaciones estructurales y para la descomposición de ingresos por la metodóloga Oaxaca- Blinder en la que la variable dependiente en las ecuaciones de ingresos fue el logaritmo del salario por horas y las variables de control fueron: Educación, ocupación, ingresos, condiciones del mercado laboral local. Para la presente se tomaron en cuenta los resultados de la ENEMDU indicadores laborales para el período 2008-2018.

La diferencia salarial que se muestra en la tabla N° 9 indica el ingreso laboral que existe entre hombres y mujeres para el período 2008-2018 la cual se puede notar el cambio que ha sufrido cada año el recibir más o menos una remuneración de acuerdo a lo que las autoridades dispongan, cabe mencionar que dicha diferencia lleva a una desventaja en las mujeres la cual se muestra a continuación.

**Tabla N° 9. Ingreso laboral por género**

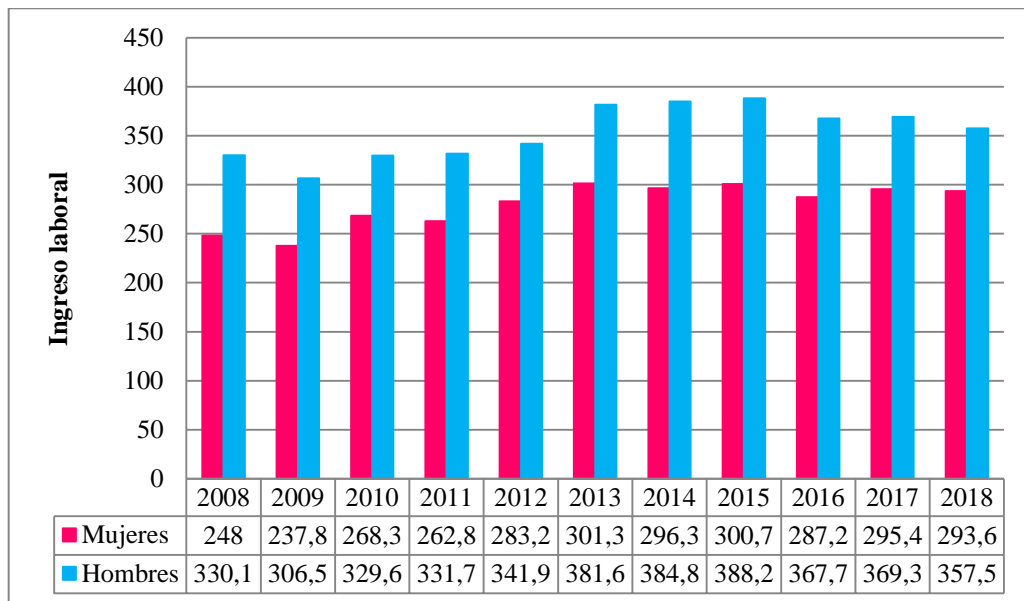
<b>Género</b>		
	<b>Mujeres</b>	<b>Hombres</b>
<b>Años</b>		
2008	248	330,1
2009	237,8	306,5
2010	268,3	329,6

2011	262,8	331,7
2012	283,2	341,9
2013	301,3	381,6
2014	296,3	384,8
2015	300,7	388,2
2016	287,2	367,7
2017	295,4	369,3
2018	293,6	357,5

**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

**Gráfico N° 11. Ingreso laboral por género**



**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

El ingreso laboral entre hombres y mujeres que se presenta en la gráfica N° 11 se puede observar una diferencia del ingreso laboral ya que las mujeres en el período de estudio de 10 años los ingresos ha sido menor en comparación con los hombres, empezando el 2008 con un salario de 330,10 dólares para los hombres y las mujeres con un ingreso de 248 dólares. Dentro del período 2013 las mujeres recibían un ingreso de 301,3 dólares

pero para el 2014 hubo un declive disminuyendo 5 dólares menos con un ingreso de 296,3 dólares de la misma forma en los años 2015 con un ingreso de 300,7 dólares para las mujeres disminuyendo en el 2016 con 287,2 dólares hasta el 2018 con una remuneración de 293,6 dólares.

El tipo de empleo en el Ecuador se caracteriza por tener empleo asalariado y por independencia la misma que se va relacionado con el ingreso laboral que una persona posee, en este caso para el período de estudio con el promedio de personas que cuentan con dicho empleo tanto para hombres como para mujeres.

**Tabla N° 10. Tipo de empleo**

Años	Empleo Asalariado (%)		Empleo Independiente (%)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
2008	47,33	34,50	23,02	15,1
2009	46,70	34,10	23,65	15,5
2010	45,6	34,30	23,44	15,4
2011	44,5	33,00	25,35	16,7
2012	43,9	33,60	24,49	16,1
2013	44,1	34,70	22,72	14,9
2014	43,8	34,70	22,78	15,0
2015	43,7	34,50	23,01	15,1
2016	42,4	33,30	24,82	16,3
2017	42,7	33,30	26,01	16,3
2018	42,2	32,60	26,01	17,1

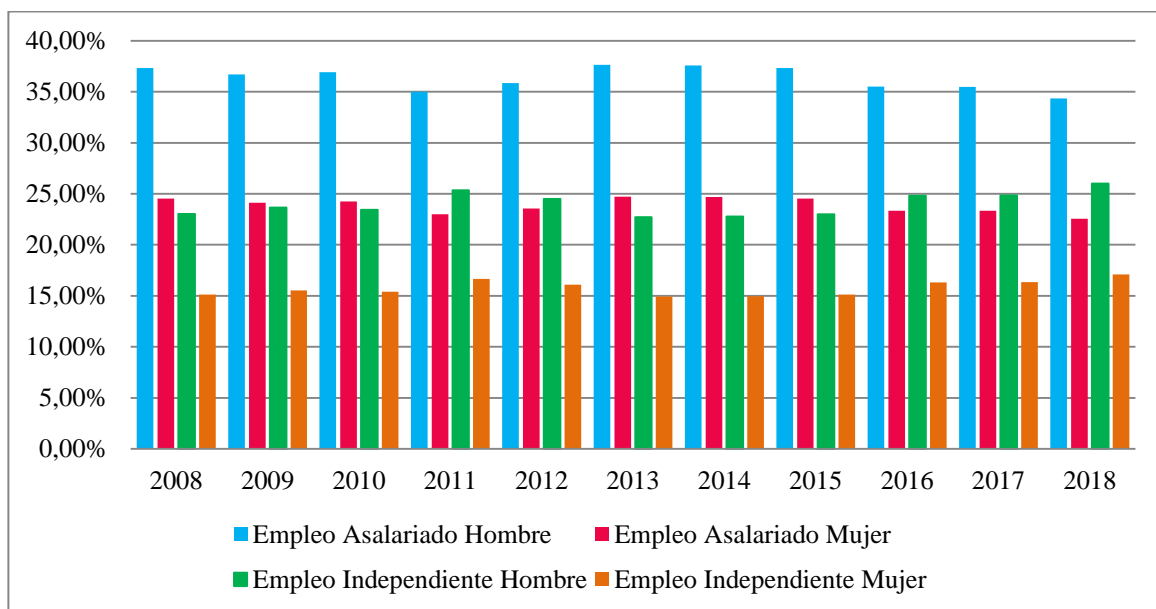
**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Los porcentajes de tipo de empleo tanto para hombres como para mujeres se ha visto reflejado en los resultados obtenidos por la ENEMDU la cual denota una gran diferencia en los dos empleos llevando a las mujeres a una notoria comparación con la de los hombres, cabe mencionar que dicho estudio en el período analizado demuestra que tanto en el empleo asalariado las mujeres son menos al igual que en empleo independiente,

por ello para el 2008 los hombres tuvieron un 47,33 por ciento y las mujeres un 34,5 por ciento en el empleo asalariado y en el empleo independiente los hombres cuentan con un 23,02% y las mujeres con un 15,1%. Durante la década de estudio se ha notado una desigualdad llegando al 2018 con un porcentaje para los hombres de 42,2% y para las mujeres con un 32,6% en el empleo asalariado, del mismo modo con un 26,01% en los hombres y un 17,1% en las mujeres dentro del empleo independiente. Cabe resaltar que todos los años las mujeres han sufrido una inconformidad en dichos sectores las que ha llegado a una exclusión de la mujer en el mercado laboral.

**Gráfico N° 12. Tipo de empleo**



**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Al apreciar la gráfica N° 12 se observa que el empleo asalariado en los hombres es la que sobresale con una gran diferencia para el período de 2008 – 2018, de la misma manera en las mujeres el empleo asalariado y el empleo independiente en los hombres van casi a la par llegando así a una minoría en porcentaje que involucra a las mujeres en el empleo independiente. Sin embargo, para el 2018 las mujeres han tenido el menor porcentaje dentro del período de estudio siendo este de 22,6% provocando cada año que

pasa a disminuir en el empleo asalariado, De la misma manera que en el empleo independiente no ha sufrido una variación significativa estadísticamente que involucre a la mujer en mayor porcentaje provocando una desventaja en las mujeres al momento de incluirse en un puesto de trabajo que pueda beneficiarse obteniendo el derecho a un trabajo digno y ser también un sustento económico para sus hogares.

Al momento de obtener un puesto de trabajo influye el nivel académico para ambos sexos ya sea por las exigencias que ponen las empresas al momento de contratar personal o por obtener conocimientos por iniciativa propia. Sin embargo, la variable nivel académico se ha visto reflejado en la discriminación salarial ya que muchas de las mujeres no pueden obtener un empleo acorde a su capacidad intelectual, la cual se muestra en la tabla a continuación.

**Tabla N° 11. Nivel académico**

Años	Ninguno (%)		Educación Básica (%)		Educación Media/Bachillerato (%)		Superior (%)	
	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer	Hombre	Mujer
<b>2008</b>	3,34	3,04	31,49	20,69	13,61	8,95	11,67	7,67
<b>2009</b>	3,04	3,12	30,93	20,33	13,90	9,13	11,91	7,83
<b>2010</b>	3,12	3,02	30,25	19,88	14,20	9,33	12,27	8,07
<b>2011</b>	3,02	3,24	29,67	19,50	14,30	9,40	12,99	8,53
<b>2012</b>	3,24	2,96	28,28	18,59	15,55	10,22	12,99	8,53
<b>2013</b>	2,96	2,34	26,93	18,15	15,88	10,44	13,51	8,88
<b>2014</b>	2,34	1,96	28,14	18,49	16,38	10,76	13,09	8,60
<b>2015</b>	1,96	1,97	28,61	18,80	17,21	11,31	12,18	8,01
<b>2016</b>	1,97	1,98	26,93	17,69	18,16	11,93	13,00	8,54
<b>2017</b>	1,98	2,24	26,98	17,73	18,68	12,27	12,43	8,17
<b>2018</b>	2,24	2,31	25,64	16,85	19,77	12,99	12,41	8,15

**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

El nivel académico tanto para hombres como para mujeres está representado en porcentajes que revelan el nivel educativo que cuenta la PEA según la ENEMDU para el período de estudio 2008 – 2019 teniendo como nivel ninguno para ambos sexos empezando para el 2008 con un 3,34% en los hombres y un 3,04% en las mujeres,

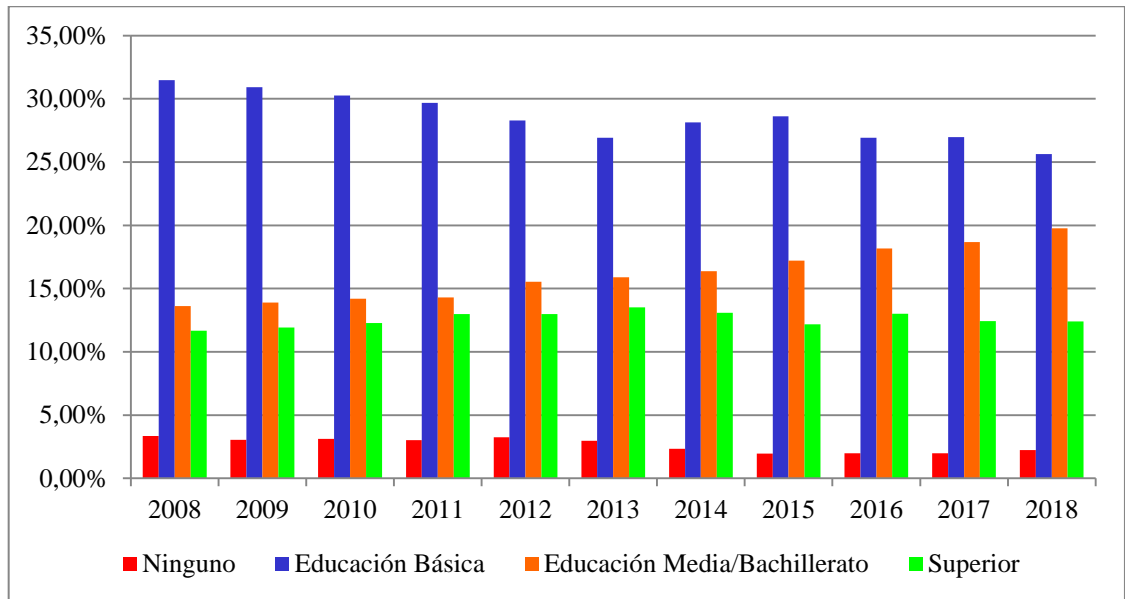


teniendo una variación de 0,30% menos en las mujeres. Del mismo modo para el 2018 los hombres cuentan con un 2,24% y las mujeres con un 2,31% con una variación 0,07% más. Para el nivel instructivo de educación básica en el 2008 los hombres contaban con un porcentaje mayor a la de las mujeres con un 31,49% mientras que las mujeres contaban con un 20,69%, sin embargo, para el 2018 los hombres cuentan con una mayor diferencia que a la de las mujeres con un 25,64% poniendo en desventaja a la mujer con un 16,85% en dicho nivel. Para el nivel Educación media/ bachillerato para el 2008 los hombres obtuvieron el 13,61% mientras que las mujeres contaron con 8,95% de la misma forma para el 2018 los hombres contaron con 19,77% y las mujeres con un 12,99% siendo esta menor en comparación con el porcentaje de hombres con estudios. Finalmente el nivel superior los hombres contaron con un porcentaje de 11,67% en el 2008 y un 7,67% en las mujeres.

Cabe mencionar que los hombres cuentan con la ventaja de tener mayores estudios académicos dejando a las mujeres con porcentajes mínimos. Sin embargo al pasar los años las mujeres se han evolucionado y capacitado lo que ha permitido que ascienda la tasa de educación en el país dejando de lado los estereotipos y capacitándose para un mejor desenvolvimiento en el ámbito laboral.

El nivel académico de los hombres presentados en el gráfico N° 13 el porcentaje que más resalta es de educación básica, puesto que ellos a temprana edad deciden trabajar ya que son el sustento de la familia. Una porción de los hombres tienen educación media y en su minoría, educación superior. Del mismo modo hay un mínimo porcentaje que no poseen ningún nivel académico.

**Gráfico N° 13. Nivel académico de hombres**

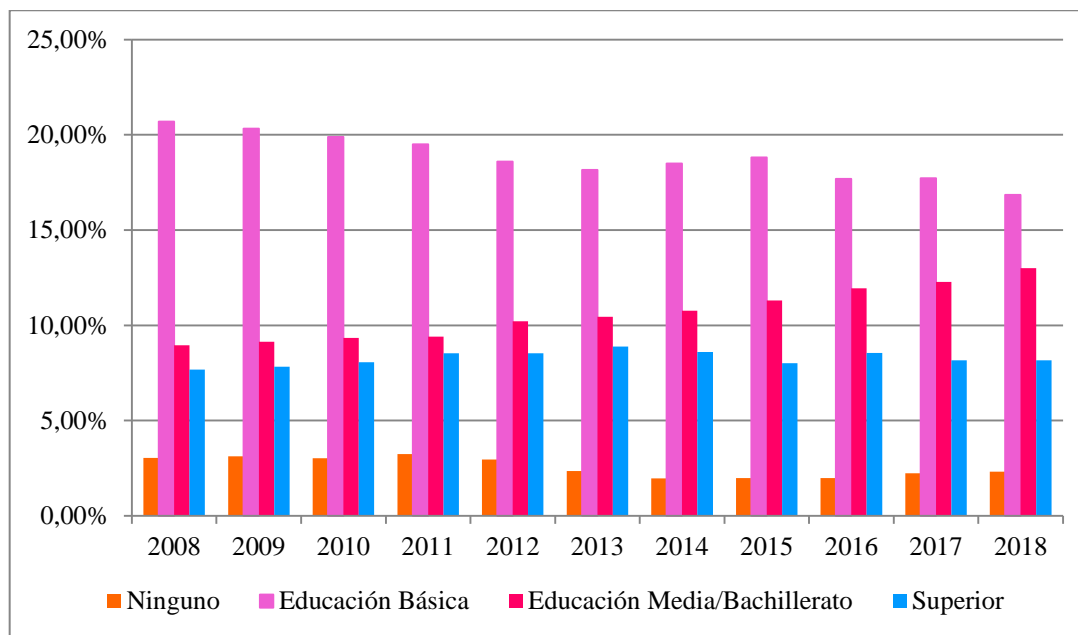


**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

La educación en las mujeres se ha visto enfocada en la superación de ellas, puesto que hoy en día las mujeres invierten en su educación para poder obtener un puesto de trabajo a futuro y a la inclusión de empleo en una empresa de prestigio, sin embargo en el gráfico N° 14 las mujeres representan en su mayoría nivel de educación básica seguido de una educación media las mujeres se han esmerado en educarse cada vez más con el pasar de los años teniendo un indicador ascendente. Del mismo modo las mujeres poseen un nivel académico superior teniendo en los últimos años una variación similar durante el 2016, 2017 y 2018.

**Gráfico N° 14. Nivel académico de mujeres**



**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Como se observa en la gráfica N° 14 las mujeres cuentan con un porcentaje en el 2008 a 20,69% a comparación del 2018 ha sufrido un declive con un porcentaje de 16,85% en educación básica. Cabe recalcar que las mujeres han tenido que superarse debido a que desde que ingresaron al mercado laboral han visto la necesidad de crecimiento en el ámbito educativo con la esperanza de tener las mismas oportunidades al momento de adquirir un puesto de trabajo con la expectativa de formar parte a ser líder en una institución sin discriminación alguna.

La sectorización dentro de la discriminación es de gran importancia debido a que tanto hombres como mujeres están inmersos en dichos sectores en la cual ejercen un puesto de trabajo. Con la información de la ENEMDU publicación que brinca el INEC se puede apreciar la sectorización tanto en el sector formal, informal y adicionalmente en el empleo doméstico y los que no se encuentran clasificados por sector en la que se demuestra en la tabla N° 12 a continuación.

**Tabla N° 12. Sectorización por género**

<b>Años</b>	<b>Sector Formal</b>		<b>Sector Informal</b>	
	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>	<b>Hombre</b>	<b>Mujer</b>
2008	26,50	17,41	26,23	17,24
2009	26,38	17,33	26,43	17,37
2010	28,49	18,72	25,85	16,99
2011	28,06	18,44	25,79	16,95
2012	29,38	19,31	24,63	16,18
2013	29,78	19,57	24,17	15,88
2014	30,71	20,18	23,94	15,73
2015	30,47	20,02	24,36	16,01
2016	28,71	18,87	26,36	17,32
2017	29,53	19,40	26,58	17,47
2018	27,89	18,33	27,86	18,31

**Fuente:** ENEMDU (2018)

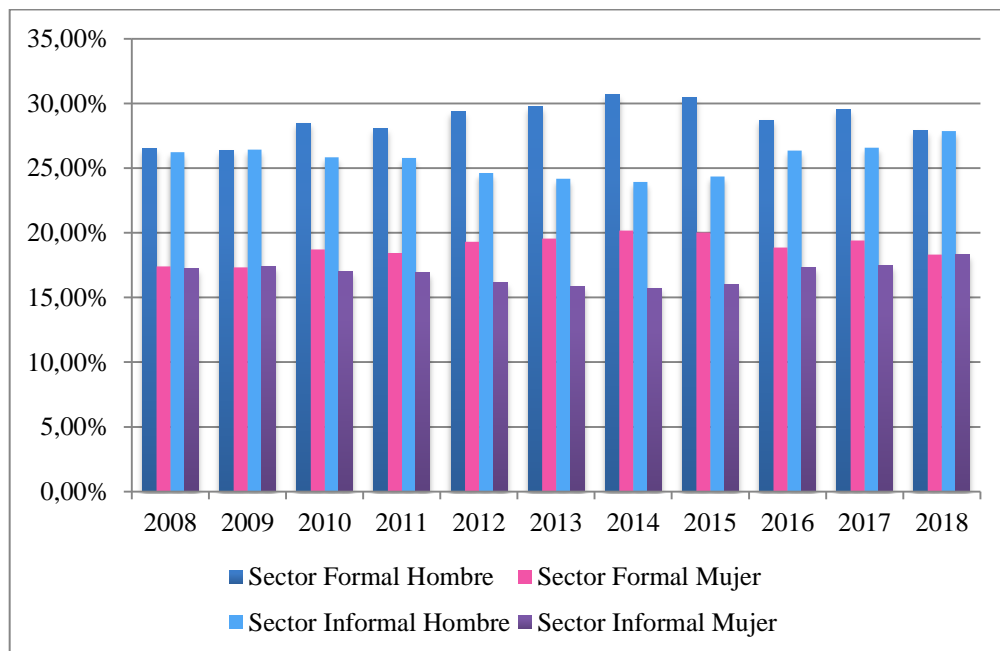
**Elaborado por:** Katerin Borja

El período de estudio ha evolucionado al pasar de los años debido a la inclusión a las mujeres en el mercado laboral, existen sectores que intervienen en el empleo formal la misma que para el 2008 los hombres tuvieron un porcentaje de 26,50% mientras que las mujeres con un 17,41%. Cabe mencionar que para el 2014, 2015 se obtuvo un porcentaje de 30% la cual hasta la actualidad no ha superado dicho índice lo cual para el 2018 se demuestra con un 27,29% para los hombres y para las mujeres con un 18,33%. De la misma manera en el sector informal tuvo un 26,23% para los hombres y las mujeres contaron con un 17,24% menor en comparación con los hombres en el año 2008 por ello en el 2018 se obtuvo un porcentaje para los hombres de 27,86% y para las mujeres con un 18,31%.

En la presente gráfico N° 15 el sector formal e informal cuentan con porcentajes representados en hombres y mujeres, además, cabe recalcar que dentro del periodo de estudio existe una variación significativa, resaltando en los hombres al obtener un mayor porcentaje dentro del sector formal e informal, dejando así a las mujeres a ubicarse en ambos sectores pero en una cantidad menor en comparación con la de los hombres.

Es por ello que las mujeres están en desventaja, sin embargo, las empresas con sus exigencias al momento de necesitar personal, las mujeres se ven afectadas por esta situación llevándolas a quedarse en la espera de un puesto de trabajo y del mismo modo enfrentar la desigualdad en el mercado laboral, las mujeres son conscientes de que tiene menos posibilidades que los hombres desarrollándose como agentes económicos y encontrarse inmersos en el ámbito laboral. A pesar que las mujeres en la última década han incrementado su educación y su inserción en el mercado laboral existe aún desigualdad salarial por género.

**Gráfico N° 15. Sector formal e informal**



**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Dentro de la sectorización tanto formal como informal que integran la PEA, los mismos datos que se obtuvieron del INEC se ven reflejados por género la cual representa la evolución del período de estudio resaltando en mayor porcentaje los hombres poniendo a las mujeres en desventaja con el propósito de dar a conocer que las mujeres sufren una desigualdad en el ámbito laboral.

## 4.2 Verificación de las hipótesis

En la presente investigación se muestra la medición de la discriminación de acuerdo al ingreso, tipo de trabajo y sector del mercado laboral basado en la investigación de Becker (1964) en su Teoría de Capital Humano para ello se aplicara la estimación del modelo econométrico ANOVA el cual utiliza variables dummy o dicótomas.

**Tabla N° 13 Datos Utilizados en el modelo econométrico (Ingreso Laboral)**

<b>AÑO</b>	<b>INGRESO LABORAL (\$)</b>	<b>D1</b>
2008	248	1
2009	237,8	1
2010	268,3	1
2011	262,8	1
2012	283,2	1
2013	301,3	1
2014	296,3	1
2015	300,7	1
2016	287,2	1
2017	295,4	1
2018	293,6	1
2008	330,1	0
2009	306,5	0
2010	329,6	0
2011	331,7	0
2012	341,9	0
2013	381,6	0
2014	384,8	0
2015	388,2	0
2016	367,7	0
2017	369,3	0
2018	357,5	0

**Fuente:** ENEMDU (2018)

**Elaborado por:** Katerin Borja

La especificación econométrica del modelo ANOVA se expresa de la siguiente manera:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{1i} + u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

D1: 1 mujer, 0 hombre

De acuerdo con la aplicación de los modelos a estudiar en el software Gretl el mismo que detallara a continuación las diferentes variables analizadas para el correcto desarrollo del modelo y poder obtener la comprobación de hipótesis.

Para determinar la diferencia salarial entre hombres y mujeres se tomó en cuenta el promedio salarial de ambos sexos en el periodo 2008-2018, la misma que se aplica MCO para determinar la relación que existe entre las dos variables analizadas, las cuales se detallan a continuación:

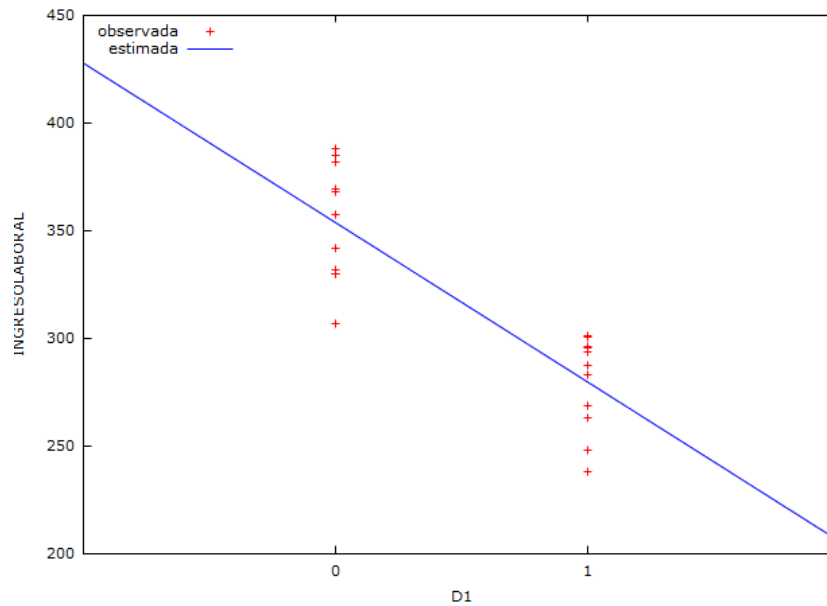
**Tabla N° 14 Modelo 1**

	<b>Coefficiente</b>	<b>Desv. Típica</b>	<b>Estadístico t</b>	<b>Valor p</b>
<b>const</b>	353,536	7,46057	47,39	5,09e-022 ***
<b>D1</b>	-74,0273	10,5508	-7,016	8,31e-07 ***
Media de la vble. dep.	316,5227		D.T. de la vble. dep.	44,92609
Suma de cuad. residuos	12245,21		D.T. de la regresión	24,74390
R-cuadrado	0,711098		R-cuadrado corregido	0,696653
F(1, 20)	49,22773		Valor p (de F)	8,31e-07
Log-verosimilitud	-100,7570		Criterio de Akaike	205,5140
Criterio de Schwarz	207,6960		Crit. de Hannan-Quinn	206,0280
<b>Contraste de normalidad de los residuos</b>				
Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente				
Estadístico de contraste: Chi-cuadrado (2) = 2,91126				
con valor p = 0,233253				

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaboración:** Katerin Borja

**Gráfico N° 16 Ingreso laboral observada y estimada**



**Fuente:** Gretl (2019)

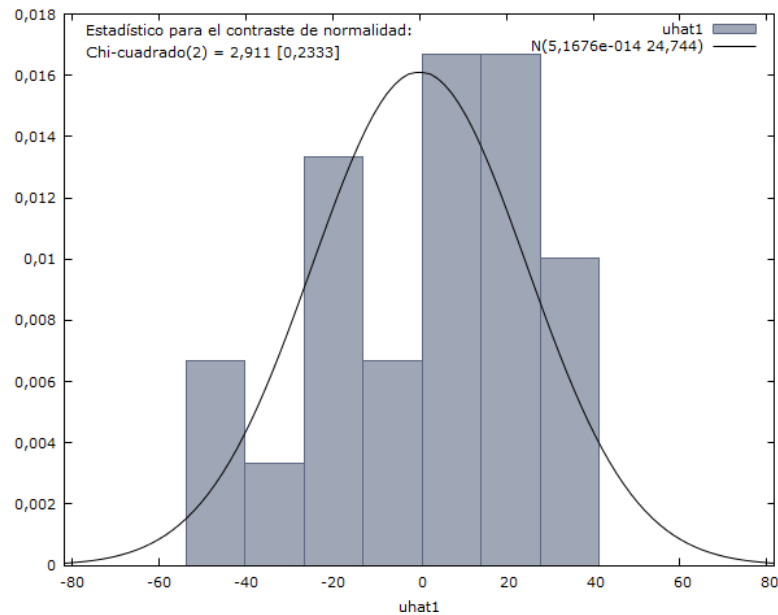
**Elaboración:** Katerin Borja

En la Tabla N° 14, en el análisis al modelo se observa que la relación de las variables son significativas ya que el valor del coeficiente es de 353,536 mientras que el coeficiente de D1 es -74, 02, lo cual identifican la magnitud y sentido de la relación de las variables. Del mismo modo la R – cuadrado indica que también se ajusta las observaciones del modelo que es este caso es de 0,711097 de bondad de ajuste lo que representa al 70% y el R- cuadrado corregido muestra una relación de las variables de 0,696653. El valor crítico de F (1,20) es de 49,22773 y el Valor p es de 8,31e-07 el cual indica el nivel de significancia. El contraste de normalidad de los residuos nos muestra que el error se distribuye normalmente dándonos un estadístico de contraste: Chi cuadrado de 2,9116 con un valor p de 0,233253 del contraste de bondad de ajuste significativo. De la misma manera, en el Grafico N°16 el modelo muestra que los hombres con valor 0 y las mujeres con valor 1 representadas en la presente se pudo determinar que los hombres ganan más que las mujeres dentro del sector formal e informal.



Al momento de analizar la normalidad de los residuos se puede observar en el gráfico N° 17, tiene una distribución de probabilidad leptocúrtica la misma que no son distributivas ya que nos da un estadístico para el contraste de normalidad Chi-cuadrado = 0,2333.

**Gráfico N° 17 Modelo 1. Normalidad de los residuos**



**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

De acuerdo con el análisis de las variables ingreso laboral entre hombres y mujeres conjuntamente con la variable dummy se corre el contraste ANOVA en cual se pretende determinar la hipótesis de igualdad de medias, el mismo que se presenta a continuación:

**Tabla N° 15 Modelo 1 ANOVA**

	Suma de cuadrados	gl	Media de cuadrados
<b>Regresión</b>	30140,2	1	30140,2
<b>Residuo</b>	12245,2	20	612,261
<b>Total</b>	42385,4	21	2018,35

$$R^2 = 30140,2 / 42385,4 = 0,711098$$

$$F(1,20) = 30140,2 / 612,261 = 46,2277 \text{ [ Valor p } 8,31e-007 \text{ ]}$$

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

El análisis de varianza que se muestra en el tabla N° 15 se puede observar el valor del  $R^2$  se da por el valor de la regresión dividido para el total de la suma de cuadrados dándonos como valor un 0,711098, varianza de la variable dependiente y el valor p de  $8,31e-007$  el cual indica el nivel de significancia.

**Tabla N° 16 Datos Utilizados en el mercado econométrico (Tipo de empleo)**

<b>AÑO</b>	<b>Ingreso laboral (\$)</b>	<b>Empleo asalariado (%)</b>	<b>Empleo independiente (%)</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>
2008	248	34,50	15,10	1	0
2009	237,8	34,10	15,50	1	0
2010	268,3	34,30	15,40	1	0
2011	262,8	33,00	16,70	1	0
2012	283,2	33,60	16,10	1	0
2013	301,3	34,70	14,90	1	0
2014	296,3	34,70	15,00	1	0
2015	300,7	34,50	15,10	1	0
2016	287,2	33,30	16,30	1	0
2017	295,4	33,30	16,30	1	0
2018	293,6	32,60	17,10	1	0
2008	330,1	47,33	23,02	0	1
2009	306,5	46,70	23,65	0	1
2010	329,6	45,6	23,44	0	1
2011	331,7	44,5	25,35	0	1
2012	341,9	43,9	24,49	0	1
2013	381,6	44,1	22,72	0	1
2014	384,8	43,8	22,78	0	1
2015	388,2	43,7	23,01	0	1
2016	367,7	42,4	24,82	0	1
2017	369,3	42,7	26,01%	0	1
2018	357,5	42,2	26,01%	0	1

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Para analizar la discriminación salarial en las mujeres con relación al ingreso laboral y al tipo de empleo que poseen en ambos sexos en el periodo 2008-2018, se presenta el siguiente modelo ANOVA:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} + u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

$\beta_2$ : Empleo asalariado

D2: 1 mujer con empleo asalariado, 0 Hombre con empleo asalariado

$\beta_3$ : Empleo Independiente

D3: 1 mujer con empleo independiente, 0 hombre con empleo independiente

**Tabla N° 17 Modelo 2**

	<b>Coefficiente</b>	<b>Desv. Típica</b>	<b>Estadístico t</b>	<b>Valor p</b>
<b>const</b>	421,905	116,045	3,636	0,0019 ***
<b>Empleoasalariado</b>	1,05284	0,415486	2,534	0,0208 **
<b>EmpleoIndependie</b>	-439,832	491,128	-0,8956	0,3823
<b>D1</b>	-73,3789	41,2694	-1,778	0,0923 *
Media de la vble. dep.	316,5227	D.T. de la vble. dep.	44,92609	
Suma de cuad. residuos	8990,889	D.T. de la regresión	22,34936	
R-cuadrado	0,787878	R-cuadrado corregido	0,752524	
F(3, 18)	22,28558	Valor p (de F)	2,76e-06	
Log-verosimilitud	-97,35882	Criterio de Akaike	202,7176	
Criterio de Schwarz	207,0818	Crit. de Hannan-Quinn	203,7457	

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 3 (EmpleoIndependiente)

**Contraste de heterocedasticidad de White**

Hipótesis nula: No hay heterocedasticidad

Estadístico de contraste: LM = 9,52095

con valor p = P(Chi-cuadrado(8) > 9,52095) = 0,30027

---

### Contraste de normalidad de los residuos

---

Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente

Estadístico de contraste: Chi-cuadrado(2) = 10,2946

con valor  $p = 0,00581497$

---

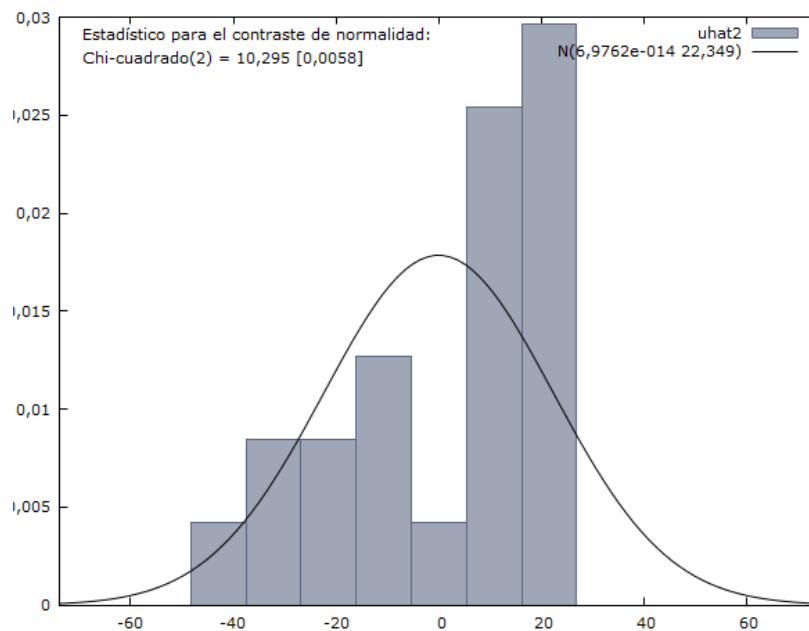
**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

En la Tabla N° 17 en el análisis al modelo se observa que la variable p más alto fue de empleo independiente, del mismo modo la relación de las variables son significativas ya que el valor del coeficiente es de 421,905 mientras que el coeficiente de empleo asalariado con un valor de 1,05284, sin embargo el coeficiente empleo independiente no es significativo ya que consta con un valor de  $-439,832$ , lo cual identifican la magnitud y sentido de la relación de las variables. Del mismo modo la R – cuadrado indica el ajuste de las observaciones del modelo que es este caso es de 0,787878 de bondad de ajuste lo que representa al 78% y el R- cuadrado corregido muestra una relación de las variables de 0,752524, El valor crítico de F (3,18) es de 22,28558 y el Valor p es de  $2,76e-06$  el cual indica el nivel de significancia del modelo. El contraste de heterocedasticidad de white nos muestra un valor de Chi- cuadro de 0,30027, no cual muestra que el modelo es homoscedástico. El contraste de normalidad de los residuos nos muestra que el error se distribuye normalmente dando un estadístico de contraste: Chi cuadrado de 10,2946 con un valor p de 0,00581497 del contraste de bondad de ajuste significativo. Entre la relación de las variables se puede notar que el ingreso laboral entre hombres y mujeres sobresalen en el empleo asalariado en mayor porcentaje.

Al momento de analizar la normalidad de los residuos se puede observar en el gráfico N° 18, tiene una distribución de probabilidad normal, de la misma manera nos muestra que no son distributivas ya que nos da un estadístico para el contraste de normalidad Chi-cuadrado = 0,005.

**Gráfico N° 18 Modelo 2 Normalidad de los residuos**



**Fuente:** Gretl (2019)  
**Elaborado por:** Katerin Borja

Al momento de aplicar el contraste ANOVA que da como resultado al aplicar el presente modelo de acuerdo con las variables ingreso laboral y la variable tipo de empleo: asalariado e independiente entre hombres y mujeres, el cual se detalla a continuación:

**Tabla N° 18 Modelo 2. ANOVA**

	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media de cuadrados</b>
<b>Regresión</b>	33394,5	3	11131,5
<b>Residuo</b>	8990,89	18	499,494
<b>Total</b>	42385,4	21	2018,35

$$R^2 = 33394,5 / 42385,4 = 0,787878$$

$$F(3, 18) = 11131,5 / 499,494 = 22,2856 \text{ [Valor p } 2,76e-006]$$

**Fuente:** Gretl (2019)  
**Elaborado por:** Katerin Borja

El análisis de varianza que se muestra en el tabla N° 18, se puede observar el valor del  $R^2$  se da por el valor de la regresión dividido para el total de la suma de cuadrados dando como valor un 0,787878 nivel de significancia y el valor p se observa que da como resultado de la media de cuadrados de la regresión dividido para la media de cuadrados de los residuos dando un valor de 2,76e-006 bondad de ajuste significativo.

Para la aplicación del modelo ANOVA se considera el ingreso laboral y nivel académico en cual está clasificado por: educación ninguna, educación básica, educación media/bachillerato y educación superior que poseen en ambos sexos determinado por variables dummy en el periodo 2008-2018.

**Tabla N° 19 Datos utilizados en el modelo econométrico (Nivel Académico)**

Año	Ingreso laboral (\$)	Ninguno (%)	D2	Educación Básica (%)	D3	Educación		Superior (%)	D5
						Media/ Bachillerato (%)	D4		
2008	248	3,04	1	20,69	1	8,95	1	7,67	1
2009	237,8	3,12	1	20,33	1	9,13	1	7,83	1
2010	268,3	3,02	1	19,88	1	9,33	1	8,07	1
2011	262,8	3,24	1	19,50	1	9,40	1	8,53	1
2012	283,2	2,96	1	18,59	1	10,22	1	8,53	1
2013	301,3	2,34	1	18,15	1	10,44	1	8,88	1
2014	296,3	1,96	1	18,49	1	10,76	1	8,60	1
2015	300,7	1,97	1	18,80	1	11,31	1	8,01	1
2016	287,2	1,98	1	17,69	1	11,93	1	8,54	1
2017	295,4	2,24	1	17,73	1	12,27	1	8,17	1
2018	293,6	2,31	1	16,85	1	12,99	1	8,15	1
2008	330,1	3,34	0	31,49	0	13,61	0	11,67	0
2009	306,5	3,04	0	30,93	0	13,90	0	11,91	0
2010	329,6	3,12	0	30,25	0	14,20	0	12,27	0
2011	331,7	3,02	0	29,67	0	14,30	0	12,99	0
2012	341,9	3,24	0	28,28	0	15,55	0	12,99	0
2013	381,6	2,96	0	26,93	0	15,88	0	13,51	0
2014	384,8	2,34	0	28,14	0	16,38	0	13,09	0
2015	388,2	1,96	0	28,61	0	17,21	0	12,18	0

2016	367,7	1,97	0	26,93	0	18,16	0	13,00	0
2017	369,3	1,98	0	26,98	0	18,68	0	12,43	0
2018	357,5	2,24	0	25,64	0	19,77	0	12,41	0

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

La especificación econométrica del modelo ANOVA se expresa de la siguiente manera:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} + \beta_4 D_{4i} + \beta_5 D_{5i} + u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

$\beta_2$ : Educación ninguna

D2: 1 mujer educación ninguna, 0 hombre educación ninguna

$\beta_3$ : Educación básica

D3: 1 mujer educación básica, 0 hombre educación básica

$\beta_4$ : Educación media/ bachillerato

D4: 1 mujer educación media bachillerato, 0 hombre educación media bachillerato

$\beta_5$ : Educación Superior

D5: 1 mujer educación superior, 0 hombre educación superior

**Tabla N° 20 Modelo 3**

	<b>Coefficiente</b>	<b>Desv. Típica</b>	<b>Estadístico t</b>	<b>Valor p</b>
<b>const</b>	176,546	723,722	0,2439	0,8104
<b>NINGUNO</b>	-2808,64	1042,93	-2,693	0,0160 **
<b>D2</b>	13,9691	242,427	0,05762	0,9548

<b>EDUCACIONBASICA</b>	-28,3624	1221,72	-0,02322	0,9818
<b>EducaciAnMediaBa~</b>	162,345	1046,17	0,1552	0,8786
<b>SUPERIOR</b>	1833,87	1661,59	1,104	0,2861
Media de la vble. dep.	316,5227	D.T. de la vble. dep.	44,92609	
Suma de cuad. residuos	2892,778	D.T. de la regresión	13,44614	
R-cuadrado	0,931751	R-cuadrado corregido	0,910423	
F(5, 16)	43,68689	Valor p (de F)	9,06e-09	
Log-verosimilitud	-84,88488	Criterio de Akaike	181,7698	
Criterio de Schwarz	188,3160	Crit. de Hannan-Quinn	183,3119	

Sin considerar la constante, el valor p más alto fue el de la variable 4 (EDUCACIONBASICA)

#### **Contraste de heterocedasticidad de White**

Hipótesis nula: No hay heterocedasticidad

Estadístico de contraste: LM = 18,3507

con valor p =  $P(\text{Chi-cuadrado}(19) > 18,3507) = 0,499141$

#### **Contraste de normalidad de los residuos**

Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente

Estadístico de contraste: Chi-cuadrado(2) = 0,141549

con valor p = 0,931672

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

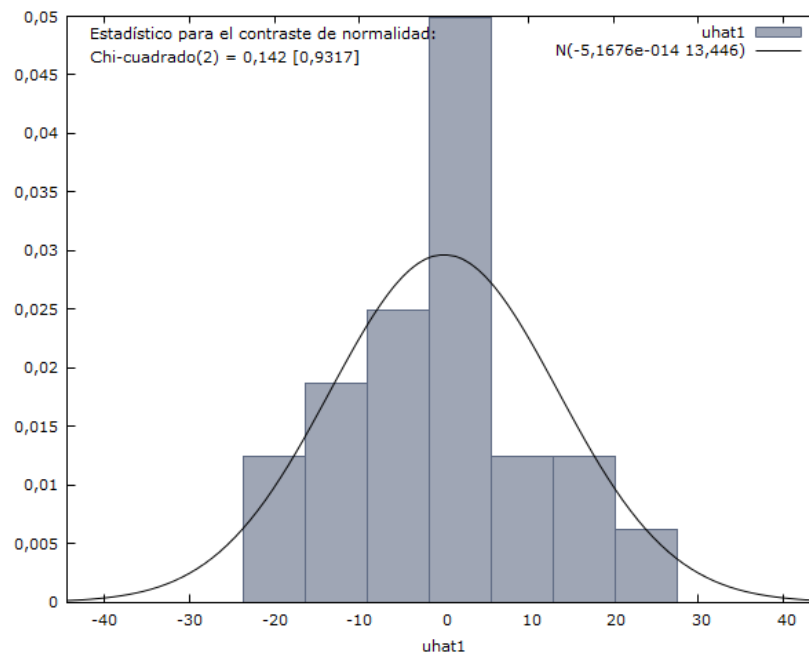
En la Tabla N° 20 en el análisis del modelo se observa que el valor menos significativo (valor p más alto) es educación básica, sin embargo, la variable educación ninguna y media/ bachillerato y educación superior no son significativos para el modelo, del mismo modo la variable educación ninguna consta con una significancia de -2808,64 y es el cual se acerca a valor p cero. Del mismo modo la R – cuadrado indica el ajuste de las observaciones del modelo que es este caso es de 0,931751 de bondad de ajuste lo que representa al 93% y el R- cuadrado corregido muestra una relación de las variables de 0,910423, El valor critico de F (5,16) es 43,68689 y el Valor p es 9,06e-09 el cual indica el nivel de significancia del modelo. El contraste de heterocedasticidad de white nos muestra un valor de Chi- cuadro de 0,499141, lo cual muestra que el modelo es homoscedástico. El contraste de normalidad de los residuos nos muestra que el error se



distribuye normalmente dando un estadístico de contraste: Chi cuadrado 0,141549 con un valor p de 0,931672 del contraste de bondad de ajuste significativo. El nivel académico que se muestra en el presente, tanto hombres como mujeres se encuentra con un mayor porcentaje en educación básica, seguido del nivel medio/bachillerato y en un menor porcentaje el nivel superior, dejando de lado el nivel ninguno ya que la mayoría de ambos sexos cuentan con una educación básica.

Al analizar la normalidad de los residuos se puede observar en el gráfico N° 19 tiene una distribución de probabilidad leptocúrtica la misma por lo que se observa que no son distributivas ya que nos da un estadístico para el contraste de normalidad Chi-cuadrado = 0,9317.

**Gráfico N° 19. Modelo 3 Normalidad de los residuos**



**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

Al momento de aplicar el contraste ANOVA que da como resultado en el presente modelo de acuerdo con las variables ingreso laboral y la variable Nivel académico:

ninguno, educación básica, educación media y educación superior, cual se detalla a continuación:

**Tabla N° 21. Modelo 3 ANOVA**

	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media de cuadrados</b>
<b>Regresión</b>	39492,6	5	7898,53
<b>Residuo</b>	2892,78	16	180,799
<b>Total</b>	42385,4	21	2018,35

$R^2 = 39492,6 / 42385,4 = 0,931751$   
 $F(5, 16) = 7898,53 / 180,799 = 43,6869$  [Valor p 9,06e-009]

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

El análisis de varianza que se muestra en el tabla N°21, se puede observar el valor del  $R^2$  se da por el valor de la regresión dividido para el total de la suma de cuadrados dando como valor 0,931751 nivel de significancia y el valor p se observa que da como resultado de la media de cuadrados de la regresión dividido para la media de cuadrados de los residuos dando un valor de 9,06e-009 bondad de ajuste significativo.

Para determinar la discriminación salarial en las mujeres, se realiza el modelo ANOVA que relaciona las variables: ingreso laboral y el porcentaje de hombres y mujeres que intervienen en el sector formal e informal respectivamente con variables dummy:

**Tabla N° 22 Datos utilizados en el modelo econométrico (Sectorización)**

<b>AÑO</b>	<b>Ingreso</b>	<b>Sector</b>	<b>Sector</b>	<b>D1</b>	<b>D2</b>
	<b>Laboral</b>	<b>Formal</b>	<b>Informal</b>		
	<b>(\$)</b>	<b>(%)</b>	<b>(%)</b>		
2008	248	17,41	17,24	1	0
2009	237,8	17,33	17,37	1	0
2010	268,3	18,72	16,99	1	0
2011	262,8	18,44	16,95	1	0
2012	283,2	19,31	16,18	1	0
2013	301,3	19,57	15,88	1	0

2014	296,3	20,18	15,73	1	0
2015	300,7	20,02	16,01	1	0
2016	287,2	18,87	17,32	1	0
2017	295,4	19,40	17,47	1	0
2018	293,6	18,33	18,31	1	0
2008	330,1	26,50	26,23	0	1
2009	306,5	26,38	26,43	0	1
2010	329,6	28,49	25,85	0	1
2011	331,7	28,06	25,79	0	1
2012	341,9	29,38	24,63	0	1
2013	381,6	29,78	24,17	0	1
2014	384,8	30,71	23,94	0	1
2015	388,2	30,47	24,36	0	1
2016	367,7	28,71	26,36	0	1
2017	369,3	29,53	26,58	0	1
2018	357,5	27,89	27,86	0	1

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

La especificación econométrica del modelo ANOVA se expresa de la siguiente manera:

$$Y_i = \beta_1 + \beta_2 D_{2i} + \beta_3 D_{3i} u_i$$

Dónde:

$Y_i$ : Ingreso laboral

$\beta_1$ : Intercepto

$\beta_2$ : Sector formal

D2: 1 mujeres sector formal, 0 hombres sector formal

$\beta_3$ : Sector informal

D3: 1 mujeres sector informal, 0 hombres sector informal

**Tabla N° 23. Modelo 4**

	<b>Coefficiente</b>	<b>Desv. Típica</b>	<b>Estadístico t</b>	<b>Valor p</b>
<b>const</b>	-484,326	161,153	-3,005	0,0076 ***
<b>SectorFormal</b>	2208,52	297,705	7,418	7,06e-07 ***
<b>Sectorinformal</b>	793,684	349,707	2,270	0,0358 **
<b>D1</b>	213,260	55,4676	3,845	0,0012 ***
Media de la vble. dep.	316,5227	D.T. de la vble. dep.	44,92609	
Suma de cuad. residuos	2486,520	D.T. de la regresión	11,75330	
R-cuadrado	0,941335	R-cuadrado corregido	0,931558	
F(3, 18)	96,27650	Valor p (de F)	2,82e-11	
Log-verosimilitud	-83,22021	Criterio de Akaike	174,4404	
Criterio de Schwarz	178,8046	Crit. de Hannan-Quinn	175,4685	
<b>Contraste de heterocedasticidad de White</b>				
Hipótesis nula: No hay heterocedasticidad				
Estadístico de contraste: LM = 10,1074				
con valor p = P(Chi-cuadrado(8) > 10,1074) = 0,257572				
<b>Contraste de normalidad de los residuos</b>				
Hipótesis nula: el error se distribuye normalmente				
Estadístico de contraste: Chi-cuadrado(2) = 0,0455813				
con valor p = 0,977467				

**Fuente:** Gretl (2019)

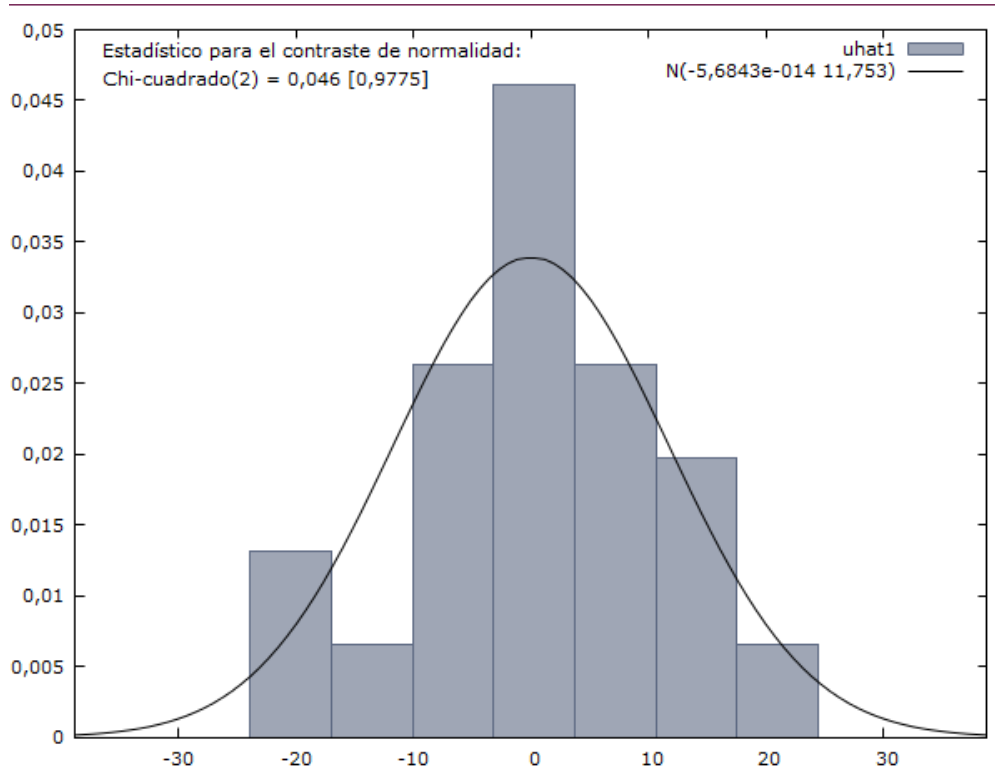
**Elaborado por:** Katerin Borja

En la Tabla N° 23, en el análisis del modelo se observa que el valor del coeficiente con un valor -484,326 y la variable sector formal con un coeficiente de -2208,52 y el sector informal con un valor de 793,684 por lo que son significativos. Del mismo modo la R – cuadrado indica el ajuste de las observaciones del modelo que es este caso es de 0,941335 de bondad de ajuste lo que representa al 94% y el R- cuadrado corregido muestra una relación de las variables de 0,931558, El valor critico de F (3,18) es de 96,27650 y el Valor p es de 2,82e-11, el cual indica el nivel de significancia del modelo. El contraste de heterocedasticidad de white nos muestra un valor de Chi- cuadro de 0,257572, no cual muestra que el modelo es homoscedástico. El contraste de normalidad de los residuos nos muestra que el error se distribuye normalmente dando un estadístico de contraste: Chi cuadrado de 0,0455813 con un valor p de 0,977467 del contraste de

bondad de ajuste significativo. El ingreso laboral entre hombres y mujeres dio como resultado una diferencia salarial en el sector formal, de la misma manera, en el sector informal incidiendo con un menor grado pero con una existencia de diferencia salarial en ambos sexos.

Al analizar la normalidad de los residuos se puede observar en el gráfico N° 20 tiene una distribución de probabilidad leptocúrtica la misma por lo que se observa que no son distributivas ya que nos da un estadístico para el contraste de normalidad Chi-cuadrado = 0,046.

**Gráfico N° 20. Modelo 4 Normalidad de los residuos**



**Fuente:** Gretl (2019)  
**Elaborado por:** Katerin Borja

Al momento de aplicar el contraste ANOVA que da como resultado en el presente modelo una vez corrido el modelo MCO, de acuerdo con las variables ingreso laboral y

la variable sectorización: formal e informal que poseen hombres y mujeres en el periodo 2008-2018, se presenta el siguiente modelo a continuación:

**Tabla N° 24. Modelo 4 ANOVA**

	<b>Suma de cuadrados</b>	<b>gl</b>	<b>Media de cuadrados</b>
<b>Regresión</b>	39898,9	3	13299,6
<b>Residuo</b>	2486,52	18	138,14
<b>Total</b>	42385,4	21	2018,35

$R^2 = 39898,9 / 42385,4 = 0,941335$   
 $F(3,18) = 13299,6 / 138,14 = 96,2765$  [Valor p 2,82e-011]

**Fuente:** Gretl (2019)

**Elaborado por:** Katerin Borja

El análisis de varianza que se muestra en el tabla N° 24 se puede observar el valor del  $R^2$  se da por el valor de la regresión dividido para el total de la suma de cuadrados dando como valor 0,941335 nivel de significancia y el valor p se observa que da como resultado de la media de cuadrados de la regresión dividido para la media de cuadrados de los residuos dando un valor de 2,82e-011 bondad de ajuste significativo.

Como se observa en el modelo econométrico (véase la tabla N° 19) existe una correlación directa del 97,74% lo que quiere decir que es un modelo significativamente correlacionado entre la variable dependiente ingreso laboral entre hombres y mujeres en el sector formal e informal, teniendo una distribución normal, dando como resultado un valor p de 0,0456 lo cual se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alterna la misma que indica que la discriminación salarial en la mujer incide en el sector formal e informal en el Ecuador en el periodo 2008-2019.

### **4.3 Límites del estudio**

Para la presente investigación no se tuvo límite alguno ya que se contó con información de fuentes secundarias confiables como son los resultados de publicaciones del

ENEMDU provenientes del INEC, del mismo modo al realizar la base de datos se estableció un adecuado desarrollo y tratamiento de la información la misma que sirvió de ayuda para la aplicación en el software Gretl, la cual facilito llegar a un resultado correcto y acorde a la investigación propuesta.

## CAPÍTULO V

### CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

#### 5.1 Conclusiones

- Se ha identificado que la discriminación salarial en las mujeres incide dentro del sector formal e informal ya que al analizar ingreso laboral en ambos sexos se demostró que los hombres ganan más que las mujeres dentro de la sectorización. Para ello dentro del modelo econométrico se obtuvo una significancia positiva de 94,13%, (véase tabla N° 23), estableciendo una relación significativa entre las variables, por lo que adquirió mayor bondad de ajuste para el modelo dentro del periodo de estudio, resaltando con mayor porcentaje en el sector formal.
- El empleo asalariado e independiente entre hombres y mujeres incide de la misma manera poniendo en desventaja a la mujer dentro del ámbito laboral con un empleo asalariado, ya que en su mayoría los hombres cuentan con un empleo estable, cumpliendo con jornadas completas a diferencia de las mujeres, por lo que al analizar las variables estudiadas se obtuvo una correlación de 78,78%, demostrando que el tipo de empleo con mayor significancia es el sector asalariado en ambos sexos.
- Al analizar el ingreso laboral entre hombres y mujeres en relación con los niveles académicos (véase tabla N° 20), se obtuvo como resultado una significancia estadística positiva de 93,17%, exponiendo que el valor menos significativo (valor p más alto) es educación básica y la variable educación ninguna consta con una significancia de  $-2808,64$  para ambos sexos siendo significativo para el modelo analizado, estableciendo que la mayoría de personas cuentan con una educación básica, seguido con una menor variación, educación media/ bachillerato y superior.



## 5.2 Recomendaciones

- Considerando que incide la discriminación salarial en las mujeres en el sector formal e informal, se recomienda adoptar políticas públicas a los principales organismos de control sobre igualdad de trabajo, igualdad de salario, ejerciendo eficazmente políticas públicas encaminadas hacia la igualdad de género, respaldando la igualdad de participación y remuneración entre ambos sexos.
- Con el apoyo del Estado conjuntamente con organizaciones se debería brindar justicia de género como principio a la igualdad diferenciada que exige a todas las personas se las trate como iguales dentro de una organización, en sus puestos de trabajo para poder contar con un ambiente laboral acorde a la igualdad de género y contar con derechos plenos para las mujeres, la misma que coincida como una justicia social, separando desventajas que conlleven a la subordinación de las mujeres y permitirles acceder a un lugar de trabajo.
- Es recomendable tomar en consideración, igual preparación, igual salario teniendo el mismo valor dentro de un empleo en cargos gerenciales o acorde a su nivel de educación en ambos sexos rechazando la discriminación salarial por razones del género, nivel educativo y de esta forma apoyar a la igualdad de trabajo, habilidades, esfuerzos y obligaciones, sobre todo, condiciones laborales similares de acuerdo a como se nivel profesional.

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Altonji y Blank. (1999). Race and gender in the labor market. *Handbook of Labor Economics*, 191-3244.
- Avila, J. (2016). Pruebas de Hipótesis-ANOVA. 1-23.
- Becker, G. (1964). La teoría del capital humano. *A Theoretical and empirical analysis with especial reference to educacion*, Third Edition.
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, 5.
- Benítez, J. (2017). Segregación laboral en las mujeres: Un análisis de género. *Protección social y género*, 102-168.
- Cámara de Comercio de Medellín. (2019). Empresas Formal e Informal de Medellín.
- Carrasco, F. M. (2012). Discriminación Laboral por motivos de género. *Universidad Popular Autónoma del Estado de Puebla*, 15.
- Carrillo, P. (2019). Caracterización de la demanda laboral en el Ecuador con información administrativa . *Comisión Económica para América Latina y el Caribe* , 9-11.
- CEPAL. (2014). Política Pública para la igualdad de género: Un aporte a la autonomía de las mujeres . *Comisión Económica para América Latina y el Caribe*, 3-137.

- CEPAL. (2016). Persiste la brecha salarial entre hombres y mujeres. *Observatorio de igualdad de Género de América Latina y el Caribe*, 1-2.
- Chavéz, N. M., & Rios, H. (2014). Discriminación salarial por género "Efecto Techo de cristal" Caso: Siete áreas metropolitanas de Colombia. *Dimensión Empresarial*, 30-31.
- Chilán, K. V., Viscarra, S. E., & Ruiz, X. I. (2005). Análisis comparativo de la Discriminación salarial por género entre el sector formal e informal del Ecuador 1995-2004. *Escuela Superior Politécnica del Litoral*, 2.
- desarrollo, P. d. (2014). Género en el Trabajo: Brechas en el acceso a puestos de decisión. *Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo*, 6-7.
- Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. (2018). Mercado Laboral. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, 10.
- Gasteiz, V. (2012). Informe 29 Brecha salarial causas e indicadores . *Emakunde*, 26.
- Guerrero, V. B., & Guerrero, G. F. (2011). Informalidad, Tendencia del Mercado Laboral que afecta en mayor grado a las población femenina. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Administración*, 20.
- Heckman, J. (1979). Sample Bias As a Specification Error. *Econometrica*, 153-161.
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2015). Encuesta continua de empleo, El empleo informal en Costa Rica. *Instituto Nacional de Estadística y Censos*, 11.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2018). Instituto Nacional de Estadísticas y Censos.

Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2019). Empleo en el sector informal. *Instituto Nacional de Estadísticas y Censos*, 1-10.

Jiménez, A. (2015). Mercado Laboral: Situación, perspectivas y tendencias. *Dossier Tendencias*, 2-12.

Lago, I. (2000). La discriminación salarial por razones de género: un análisis empírico del sector privado en España. *Instituto Juan March de Estudios e Investigaciones*, 22-23.

López, M. (2015). Diferencia entre trabajo dependiente e independiente . *Organizacion Internacional del Trabajo*, 3-14.

Martínez, C. V., Quintero, C. A., & Viiano, L. A. (2015). Discriminación de género en redes laborales. *Revista Economía*, 30.

Organización Internacional del Trabajo. (2014). Igualdad de género y no discriminación en la gestion del empleo. Guia para acción. *Organización Internacional del Trabajo*, 15.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). Mujeres y Hombres en la economía informal: Un panorama Estadístico. *Oficina Internacional de Trabajo*, 15-25.

Ortiz, N. M. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Universidad Nacional de Asunción*, 12-13.

Ribas, M. A. (2012). Desigualdades de género en el mercado laboral: un Problema actual. *Universitat de les Illes Balears*, 35.

Serret, E. (2008). Discriminación de Género. Las consecuencias de la democracia. *Consejo Nacional de Prevenir la discriminación*, 7-8.

Servicio Público de Empleo. (2018). Conceptos de mercado laboral. *Servicio Público de Empleo*, 2-8.

Sistema Integrdo de Indicadores Sociales del Ecuador . (2013). Ingreso laboral personal promedio . *SIISE*, 1-5.