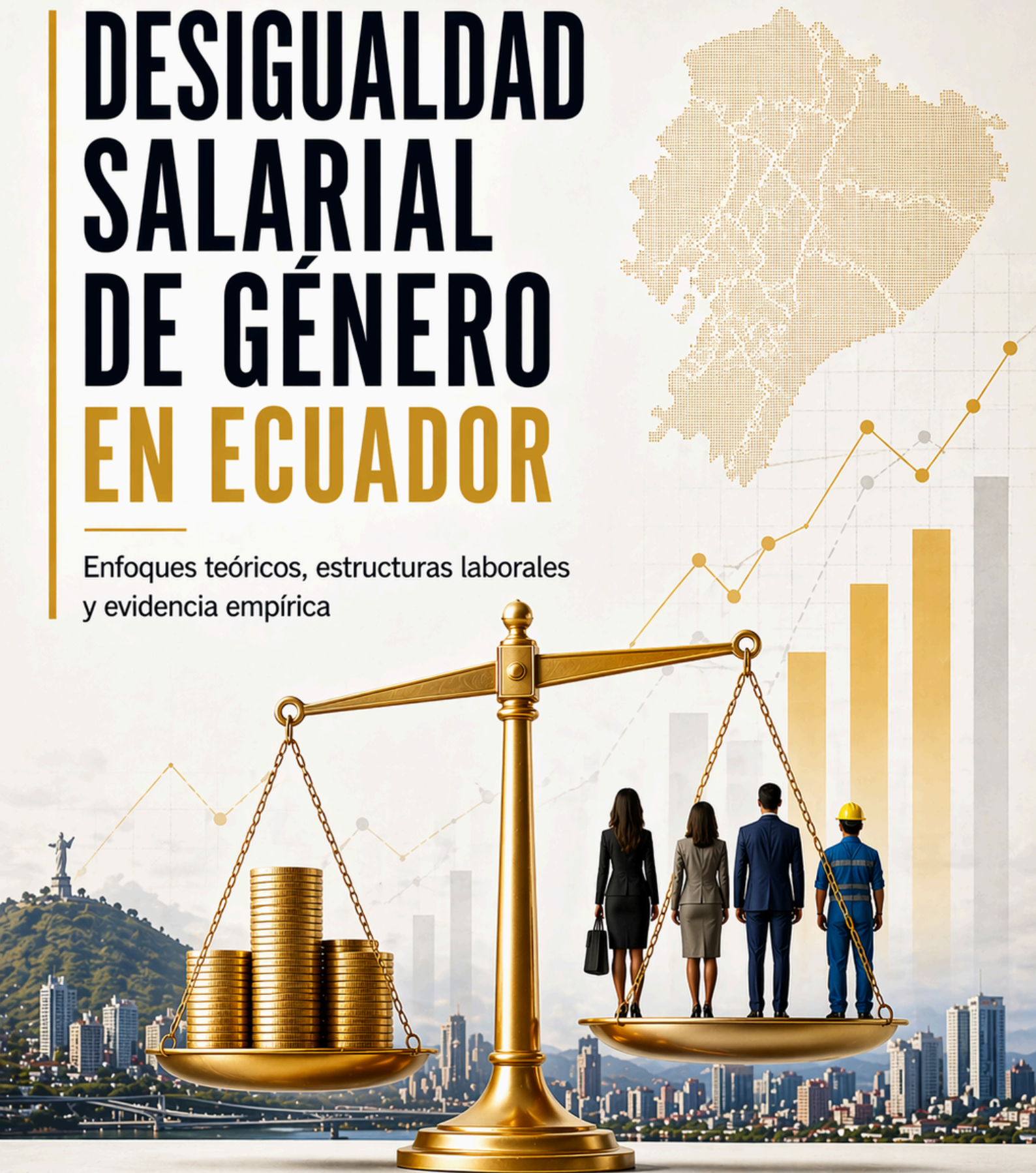


# DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR

Enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica



Washburn Herrera, Christian  
Ponce Arreaga, Holger Renato  
Iñiguez Ladines, Laura María  
Gonzabay Mazza, Roberto Andrés  
Chuchuca Alache, César Andrés  
Cedeño Salazar, Pedro Antonio  
Venegas Benítez, Catherine Margoth

**HS**  
Editorial

# **DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR**

**Enfoques teóricos, estructuras laborales y  
evidencia empírica**

## **Desigualdad salarial de género en Ecuador: enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica**

Christian Washburn Herrera  
Universidad de Guayaquil  
[christian.washburnh@ug.edu.ec](mailto:christian.washburnh@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-3065-1747>  
Guayaquil – Ecuador

Holger Renato Ponce Arreaga  
Universidad de Guayaquil  
[holger.poncea@ug.edu.ec](mailto:holger.poncea@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0003-4631-8834>  
Guayaquil – Ecuador

Laura María Iñiguez Ladines  
Universidad de Guayaquil  
[laura.iniguezlad@ug.edu.ec](mailto:laura.iniguezlad@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0007-9098-5040>  
Guayaquil – Ecuador

Roberto Andrés Gonzabay Mazza  
Universidad de Guayaquil  
[gonzabaymazza@hotmail.com](mailto:gonzabaymazza@hotmail.com)  
<https://orcid.org/0009-0007-9942-3650>  
Guayaquil – Ecuador

César Andrés Chuchuca Alache  
Universidad de Guayaquil  
[cesar.chuchucaa@ug.edu.ec](mailto:cesar.chuchucaa@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0006-6558-1645>  
Guayaquil – Ecuador

Pedro Antonio Cedeño Salazar  
Universidad de Guayaquil  
[pedro.cedenosa@ug.edu.ec](mailto:pedro.cedenosa@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0000-0002-0696-7947>  
Guayaquil – Ecuador

Catherine Margoth Venegas Benítez  
Universidad de Guayaquil  
[Catherine.venegasb@ug.edu.ec](mailto:Catherine.venegasb@ug.edu.ec)  
<https://orcid.org/0009-0004-9497-972X>  
Guayaquil – Ecuador



**Editorial Hambatu Sapiens**  
**Abril 2026**

**Copyright © Editorial Hambatu Sapiens**

**Copyright del texto © 2026 de Autores**

**International Publication Technical Data**

**Title:** Desigualdad salarial de género en Ecuador: enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica.

**Publisher:** Editorial Hambatu Sapiens

**Authors:** Christian Washburn Herrera; Holger Renato Ponce Arreaga; Laura María Iñiguez Ladines; Roberto Andrés Gonzabay Mazza; César Andrés Chuchuca Alache; Pedro Antonio Cedeño Salazar; Catherine Margoth Venegas Benítez.

**Format:** PDF

**Pages:** 155 pág.

**Size:** A4 21x29.7cm

**System Requirements:** Adobe Acrobat Reader

**Access Mode:** World Wide Web

**ISBN:** 978-9907-805-14-7

**DOI:** <https://doi.org/10.63862/ehs-978-9907-805-14-7>

**Primera edición, año 2026. Publicado por Editorial Hambatu Sapiens.**

El contenido de esta obra, así como la veracidad y precisión de los datos presentados, son responsabilidad exclusiva de sus autores. Se permite la descarga y distribución libre del libro, siempre que se reconozca debidamente la autoría y no se modifique ni se utilice con fines comerciales. Queda prohibida su reproducción total o parcial por cualquier medio sin autorización previa. Uso exclusivo para fines educativos y de divulgación.

# ® **DESIGUALDAD SALARIAL DE GÉNERO EN ECUADOR: ENFOQUES TEÓRICOS, ESTRUCTURAS LABORALES Y EVIDENCIA EMPÍRICA.**

©2026. Christian Washburn Herrera; Holger Renato Ponce Arreaga; Laura María Iñiguez Ladines; Roberto Andrés Gonzabay Mazza; César Andrés Chuchuca Alache; Pedro Antonio Cedeño Salazar; Catherine Margoth Venegas Benítez.

## **Licencia y derechos de uso**

*Desigualdad salarial de género en Ecuador: enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica*, está licenciada bajo una Licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-SinDerivadas 4.0 Internacional (**CC BY-NC-ND 4.0**).

Para ver una copia de esta licencia, visite:

<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-nd/4.0/deed.es>

Queda prohibida su reproducción total o parcial sin autorización previa. Uso exclusivo para fines educativos y de divulgación académica.

**Editorial Hambatu Sapiens**

**Primera edición**

**ISBN 978-9907-805-14-7**

## Prologo

La desigualdad salarial de género constituye uno de los fenómenos más persistentes y complejos en el análisis de los mercados laborales contemporáneos. A pesar de los avances normativos e institucionales orientados a la equidad, las brechas salariales entre hombres y mujeres continúan evidenciando profundas asimetrías estructurales que no pueden explicarse únicamente a partir de diferencias individuales en productividad o capital humano.

La obra *“Desigualdad salarial de género en Ecuador: enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica”* representa un aporte relevante y oportuno al estudio de esta problemática, al proponer un análisis riguroso, multidimensional y contextualizado en la realidad ecuatoriana. El trabajo desarrollado por sus autores refleja un esfuerzo colectivo por integrar diversas perspectivas teóricas y metodológicas, articulando la economía laboral, los estudios de género y la economía feminista en un marco analítico coherente y sólido.

Uno de los principales aportes de este libro radica en su capacidad para trascender enfoques reduccionistas, incorporando una visión estructural de la desigualdad salarial. A lo largo de sus capítulos, se evidencia que las brechas de ingresos entre mujeres y hombres responden a la interacción de múltiples factores, entre los que destacan la segmentación del mercado laboral, la segregación ocupacional, la informalidad, las normas sociales de género y la organización del trabajo de cuidados. Esta aproximación permite comprender la desigualdad salarial como un fenómeno dinámico, históricamente construido y profundamente arraigado en las estructuras sociales y económicas.

Asimismo, la obra ofrece una lectura crítica de los enfoques tradicionales de la teoría económica, señalando sus limitaciones para explicar la persistencia de las brechas salariales. En este sentido, la incorporación de los aportes de la economía feminista resulta fundamental, ya que permite visibilizar dimensiones frecuentemente excluidas del análisis económico, como el trabajo no remunerado y la reproducción social, elementos clave para entender las trayectorias laborales diferenciadas entre mujeres y hombres.

En el contexto ecuatoriano, caracterizado por una marcada heterogeneidad estructural, elevados niveles de informalidad laboral y persistentes desigualdades sociales y territoriales, el análisis presentado en esta obra adquiere especial relevancia. El libro no solo contribuye al debate académico, sino que también ofrece elementos valiosos para la formulación de políticas públicas orientadas a la igualdad salarial y al desarrollo económico inclusivo.

Desde el punto de vista metodológico, la obra destaca por la articulación equilibrada entre el desarrollo teórico y el análisis empírico, lo que facilita una comprensión integral del fenómeno. Esta característica la convierte en una herramienta útil tanto para investigadores como para estudiantes, así como para profesionales y tomadores de decisiones interesados en la economía laboral y las políticas de género.

En conjunto, este libro constituye una contribución significativa al estudio de la desigualdad salarial de género en Ecuador y en América Latina. Su enfoque interdisciplinario, crítico y contextualizado permite avanzar hacia una comprensión más profunda de las dinámicas que reproducen la desigualdad y, al mismo tiempo, abre espacios para la reflexión y la acción orientadas a la construcción de sociedades más justas e inclusivas.

## Índice de contenidos

Prologo .....	v
Índice de contenidos .....	vii
<b>Capítulo I.....</b>	<b>1</b>
<b>Enfoques teóricos y conceptuales sobre la desigualdad salarial y género....</b>	<b>1</b>
<b><i>Theoretical and conceptual approaches to wage inequality and gender.....</i></b>	<b>1</b>
Resumen .....	2
Abstract .....	3
1. Introducción.....	4
1.1. La desigualdad salarial como problema estructural .....	5
1.2. Brecha salarial y desarrollo económico .....	6
1.3. Relevancia del enfoque de género en economías heterogéneas.....	7
2. La desigualdad salarial de género en la teoría económica.....	8
2.1. El salario en la teoría económica: productividad, instituciones y poder.....	9
2.2. Teoría del capital humano: evolución, aplicaciones empíricas y límites analíticos .....	10
2.3. Discriminación salarial: preferencias, expectativas y reproducción de desigualdades .....	12
2.4. Segregación ocupacional y jerarquización económica del trabajo .....	14
2.5. Segmentación del mercado laboral, informalidad y género.....	15
2.6. Aproximaciones metodológicas desde la teoría económica.....	17
2.7. Balance crítico y proyección hacia enfoques integradores.....	19
3. Aportes de los estudios de género y la economía feminista al análisis de la desigualdad salarial.....	20
3.1. Crítica feminista a la economía convencional: supuestos, sesgos y omisiones .....	21
3.2. Trabajo no remunerado, cuidados y reproducción social .....	23
3.3. Interseccionalidad y desigualdad salarial: articulación entre género, etnia, clase y territorio .....	24
3.4. Devaluación histórica del trabajo feminizado y construcción social del valor económico .....	26
3.5. Implicaciones normativas y políticas desde la economía feminista.....	27
4. Marco conceptual integrador y propuesta analítica para el estudio de la desigualdad salarial de género.....	28

4.1. Componentes del marco conceptual integrador .....	29
4.2. La desigualdad salarial como fenómeno multidimensional y estructural .....	31
4.3. Articulación entre producción y reproducción social .....	32
4.4. Heterogeneidad estructural, segmentación laboral y género .....	34
4.5. Interseccionalidad como eje transversal del análisis .....	36
4.6. Propuesta de modelo analítico .....	37
4.7. Implicaciones teóricas y metodológicas .....	39
<b>Capítulo II .....</b>	<b>42</b>
<b>La coyuntura macroeconómica, reformas laborales y políticas de igualdad de género y sus efectos en el empleo en Ecuador (2016 – 2024). .....</b>	<b>42</b>
<b><i>The macroeconomic situation, labor reforms and gender equality policies and their effects on employment in Ecuador (2016 – 2024).</i>.....</b>	<b>42</b>
Resumen .....	43
Abstract .....	44
1. Introducción.....	45
2. Revisión de la Literatura.....	46
2.1. Teoría de los ciclos económicos según el enfoque keynesiano .....	47
2.2. Reformas laborales y políticas de igualdad de género en Ecuador.....	49
3. Metodología.....	50
4. Resultados y Discusión .....	51
4.1. Coyuntura económica en Ecuador .....	51
4.2. El mercado laboral en Ecuador .....	58
4.3. Efectos de la coyuntura macroeconómica en el empleo en Ecuador .....	61
Conclusiones.....	65
<b>Capítulo III .....</b>	<b>66</b>
<b>Brecha salarial por género en Ecuador (2016–2021): estructura sectorial, tiempo de trabajo e interseccionalidad. ....</b>	<b>66</b>
<b><i>Gender Wage Gap in Ecuador (2016–2021): sectoral structure, working time, and intersectionality</i>.....</b>	<b>66</b>
Resumen .....	67
Abstract .....	68
1. Introducción.....	69
2. Marco analítico .....	69
3. Fuentes, criterios metodológicos y cautelas de comparabilidad.....	70

4. Evolución temporal de la brecha (2016–2021) .....	71
5. Actividad productiva y segregación horizontal.....	72
6. Interseccionalidad: territorio, etnicidad y edad .....	73
7. Discusión: igualdad salarial, cuidados e institucionalidad .....	73
Conclusiones.....	74
<b>Capítulo IV.....</b>	<b>76</b>
<b>Brechas de género por rama de actividad y transformación de la estructura salarial en Ecuador: una lectura comparada desde América Latina. ....</b>	<b>76</b>
<b><i>Gender Gaps by Branch of Economic Activity and the Transformation of the Wage Structure in Ecuador: A Comparative Perspective from Latin America.</i></b>	<b>76</b>
Resumen .....	77
Abstract .....	78
1. Introducción.....	79
2. Consideraciones analíticas y metodológicas .....	79
3. Segregación sectorial por sexo en Ecuador .....	80
4. Trabajo no remunerado y restricciones de oferta laboral femenina.....	81
6. Cambios recientes en la estructura salarial por rama.....	82
7. Ecuador en perspectiva comparada latinoamericana.....	83
8. Implicaciones de política pública .....	83
Conclusiones.....	84
<b>Capítulo V.....</b>	<b>86</b>
<b>Segregación ocupacional y trabajo no remunerado .....</b>	<b>86</b>
<b><i>Occupational segregation and unpaid work</i>.....</b>	<b>86</b>
Resumen .....	87
Abstract .....	88
1. Introducción.....	89
2. División sexual del trabajo y su impacto en los ingresos.....	90
3. Segregación ocupacional de género .....	95
3.1 Segregación horizontal: concentración sectorial del empleo femenino .....	96
3.2 Segregación vertical y el “techo de cristal” .....	98
3.3 Consecuencias económicas de la segregación ocupacional.....	99
3.4 Brecha salarial de género.....	100

4. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y su efecto en la disponibilidad laboral femenina.....	101
4.1 Invisibilización económica del trabajo doméstico .....	102
4.2 Desigualdad en el uso del tiempo .....	102
4.3 Impacto del trabajo no remunerado en la participación laboral femenina.....	103
4.4 Sistemas de cuidado y políticas públicas .....	104
4.5 Trabajo no remunerado y desigualdad estructural en el mercado laboral ....	105
5. Interacción entre segregación ocupacional y trabajo no remunerado .....	105
5.1 Restricciones temporales y elección ocupacional .....	107
5.2 Acumulación de desventajas a lo largo del ciclo de vida.....	108
5.3 Implicaciones para el contexto latinoamericano .....	108
5.4 Consideraciones para el caso ecuatoriano.....	109
Conclusiones.....	110
<b>Capítulo VI.....</b>	<b>113</b>
<b>Brecha salarial de género en el área rural en Ecuador (II.2024).....</b>	<b>113</b>
<b><i>Gender pay gap in rural areas of Ecuador (II.2024)</i>.....</b>	<b>113</b>
Resumen .....	114
Abstract .....	115
1. Introducción.....	116
2. Revisión de la literatura .....	117
2.1 Teoría del capital humano .....	117
2.2 Teoría de la discriminación laboral .....	118
2.3 Teoría de la segregación laboral .....	120
2.4 Teoría del techo de cristal .....	120
2.5 La teoría de socialización de género .....	121
3. Metodología.....	121
4. Resultado y discusión.....	123
4.1 Estadística descriptiva.....	123
4.2 Modelos de regresión lineal de la ecuación de Mincer .....	131
5. Conclusiones.....	133
Referencias .....	135

## **Capítulo I**

**Enfoques teóricos y conceptuales sobre la desigualdad salarial y género.**

***Theoretical and conceptual approaches to wage inequality and gender.***

## Resumen

El presente capítulo desarrolla el marco teórico y conceptual para el análisis de la desigualdad salarial de género en Ecuador, país caracterizado por heterogeneidad estructural, elevada informalidad laboral y persistentes desigualdades sociales y territoriales. A partir de la economía laboral, los estudios de género y la economía feminista, se revisan los principales enfoques teóricos teoría del capital humano, modelos de discriminación, segregación ocupacional y segmentación del mercado laboral identificando sus aportes y limitaciones. Se argumenta que las brechas salariales no pueden explicarse exclusivamente por diferencias individuales en productividad, sino como resultados estructurales configurados por la interacción entre la organización productiva, las instituciones laborales, el cuidado y las normas de género. Se fundamenta la necesidad de incorporar la economía feminista para visibilizar el trabajo no remunerado y la reproducción social. Se adopta una perspectiva interseccional que reconoce la articulación del género con la etnia, la clase social y el territorio, produciendo patrones diferenciados de desigualdad. El capítulo concluye con la propuesta de un modelo analítico integrador que articula dimensiones macroestructurales, mesoinstitucionales y microsociales, ofreciendo una base conceptual para los capítulos empíricos posteriores y para el diseño de políticas orientadas a la igualdad salarial sustantiva.

**Palabras clave:** desigualdad salarial de género; brecha salarial; mercado laboral; trabajo no remunerado.

**Códigos JEL:** J16, J31, J71.

## **Abstract**

This chapter develops the theoretical and conceptual framework for analyzing gender wage inequality in Ecuador, a country characterized by structural heterogeneity, high levels of informal employment, and persistent social and territorial inequalities. Drawing on labor economics, gender studies, and feminist economics, the main theoretical approaches human capital theory, discrimination models, occupational segregation, and labor market segmentation are reviewed, identifying their contributions and limitations. It argues that wage gaps cannot be explained exclusively by individual differences in productivity, but rather as structural outcomes shaped by the interaction between productive organization, labor institutions, care, and gender norms. It substantiates the need to incorporate feminist economics to make unpaid work and social reproduction visible. An intersectional perspective is adopted that recognizes the articulation of gender with ethnicity, social class, and territory, producing differentiated patterns of inequality. The chapter concludes with a proposal for an integrative analytical model that articulates macro-structural, meso-institutional, and micro-social dimensions, providing a conceptual basis for the subsequent empirical chapters and for the design of policies aimed at substantive wage equality.

**Keywords:** gender pay inequality; wage gap; labor market; unpaid work.

## 1. Introducción

La desigualdad salarial por razón de género constituye uno de los fenómenos persistentes y complejos de los mercados laborales contemporáneos, tanto en economías desarrolladas como en países en desarrollo. A pesar de los avances normativos, institucionales y discursivos en materia de igualdad de género, la evidencia empírica muestra que las mujeres perciben ingresos inferiores a los de los hombres por trabajos de igual o equivalente valor. Esta persistencia revela que la brecha salarial no responde únicamente a diferencias individuales en características productivas, sino que está profundamente arraigada en la organización social, económica e institucional del trabajo (Blau & Kahn, 2017; OIT, 2018).

Desde una perspectiva histórica, la incorporación masiva de las mujeres al mercado laboral remunerado, particularmente a lo largo del siglo XX, no ha eliminado las desigualdades salariales. Por el contrario, dichas desigualdades se han reconfigurado y adaptado a las transformaciones productivas, manteniendo brechas que varían según sector económico, nivel educativo, tipo de ocupación, territorio y pertenencia étnica. En este sentido, la desigualdad salarial de género no constituye un fenómeno homogéneo ni estático, sino un proceso dinámico que adopta múltiples expresiones y que exige un análisis teórico profundo y contextualizado (Goldin, 2014; CEPAL, 2016).

En América Latina, y de manera particular en Ecuador, la desigualdad salarial de género se ve intensificada por la coexistencia de elevados niveles de informalidad laboral, una estructura productiva altamente heterogénea y persistentes desigualdades sociales y territoriales. Las mujeres enfrentan mayores probabilidades de insertarse en empleos precarios, caracterizados por bajos salarios, escasa protección social y limitadas oportunidades de movilidad laboral. Estas condiciones estructurales restringen su autonomía económica y contribuyen a la reproducción de ciclos intergeneracionales de desigualdad, con efectos que trascienden el ámbito individual y afectan al bienestar de los hogares y al desarrollo económico en su conjunto (CEPAL, 2012; CEPAL, 2019).

Para Seguino (2020), el análisis de la desigualdad salarial de género exige situarse en una perspectiva dinámica y relacional, que reconozca que las brechas observadas son el resultado de procesos históricos acumulativos y no de diferencias aisladas en un momento específico del tiempo. Las trayectorias laborales femeninas se construyen en contextos marcados por desigualdades previas en el acceso a recursos, oportunidades y derechos, lo que genera desventajas persistentes a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, la brecha salarial no solo refleja inequidades presentes en el mercado laboral, sino que también contribuye a reproducir desigualdades futuras, al afectar la acumulación de activos, el acceso a la seguridad social y las condiciones de bienestar en la vejez.

Desde esta perspectiva, la desigualdad salarial de género debe entenderse como un problema estructural que articula dimensiones económicas, sociales, culturales e institucionales. Su análisis requiere superar enfoques centrados exclusivamente en el mercado laboral y adoptar marcos teóricos capaces de integrar la organización social del trabajo, la división sexual del trabajo, las normas de género y las relaciones de poder que atraviesan los procesos de producción y reproducción social (Folbre, 2001; Fraser, 2014).

El presente capítulo tiene como propósito desarrollar los enfoques teóricos y conceptuales que explican la desigualdad salarial por género, integrando aportes de la economía laboral, la sociología del trabajo, los estudios de género y la economía feminista. Asimismo, se introduce la heterogeneidad estructural como eje analítico central y se incorpora la perspectiva interseccional para comprender la especificidad del caso ecuatoriano. Este marco conceptual constituye la base analítica sobre la cual se sustentan los capítulos empíricos posteriores del libro y orienta la interpretación de los resultados en clave de desigualdad estructural y desarrollo económico.

### **1.1. La desigualdad salarial como problema estructural**

La brecha salarial de género no puede ser comprendida como un fenómeno coyuntural ni como el simple resultado de decisiones individuales adoptadas por mujeres y hombres en el mercado de trabajo. Por el contrario, se trata de un problema estructural profundamente arraigado en la organización social, económica e institucional del trabajo, así como en relaciones históricas de poder que han asignado roles diferenciados y jerarquizados según el género. La persistencia de diferencias salariales incluso en contextos de expansión educativa femenina, mayor participación laboral de las mujeres y avances normativos en materia de igualdad pone de manifiesto que los mecanismos que generan esta desigualdad operan de manera sistémica y se reproducen a lo largo del tiempo (England, 1992; Blau & Kahn, 2017).

Desde una perspectiva estructural, la desigualdad salarial se vincula estrechamente con la forma en que los mercados laborales están segmentados y jerarquizados. La asignación diferenciada de roles productivos y reproductivos ha conducido históricamente a una concentración femenina en determinados sectores y ocupaciones caracterizados por menores niveles salariales, menor estabilidad laboral y menor reconocimiento social. Esta inserción diferencial no responde únicamente a preferencias individuales, sino a restricciones estructurales asociadas a la organización social del cuidado, a la división sexual del trabajo y a normas de género que condicionan las trayectorias laborales femeninas desde etapas tempranas del ciclo de vida (Anker, 1997; Benería, 2003).

Para autores como Folbre (2001) y Fraser (2014), las dinámicas se reproducen a través de un entramado de instituciones formales e informales. Entre las primeras

se incluyen los sistemas de contratación, remuneración y promoción, así como los marcos normativos y las políticas laborales, que no siempre logran corregir las desigualdades preexistentes y, en algunos casos, las refuerzan de manera indirecta. Entre las instituciones informales destacan las normas sociales, los estereotipos de género y las prácticas organizacionales que tienden a penalizar las trayectorias laborales discontinuas o no lineales, características que afectan de manera desproporcionada a las mujeres debido a su mayor carga de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado.

Asimismo, la desigualdad salarial debe ser entendida como parte de un entramado más amplio de desigualdades sociales que trascienden el ámbito estrictamente laboral. La desigual distribución del tiempo dedicado al trabajo no remunerado, el acceso diferenciado a activos productivos, la brecha en la protección social y la limitada participación de las mujeres en espacios de toma de decisiones económicas configuran un conjunto de desventajas acumulativas que se reflejan en menores ingresos laborales a lo largo del ciclo de vida. En este sentido, la brecha salarial no constituye únicamente un indicador económico aislado, sino una expresión concreta de relaciones sociales desiguales que articulan género, poder y estructura productiva (Elson, 1999; Razavi, 2007).

Desde esta perspectiva, abordar la desigualdad salarial de género exige superar explicaciones individualistas y adoptar un enfoque estructural capaz de capturar la interacción entre mercado laboral, instituciones y normas sociales. Reconocer el carácter estructural de la brecha salarial resulta fundamental no solo para su correcta interpretación analítica, sino también para el diseño de políticas públicas orientadas a la igualdad sustantiva, que vayan más allá de la igualdad formal y apunten a transformar las condiciones que reproducen la desigualdad en el tiempo.

## **1.2. Brecha salarial y desarrollo económico**

La desigualdad salarial de género no constituye únicamente un problema de equidad y justicia social, sino que representa también un obstáculo significativo para el desarrollo económico sostenible. Diversos estudios y organismos internacionales han señalado que la persistencia de brechas salariales implica una asignación ineficiente de los recursos humanos, limita el aprovechamiento del potencial laboral femenino y reduce la productividad de las economías. Desde esta perspectiva, la brecha salarial no solo afecta a las mujeres de manera individual, sino que genera costos económicos agregados que impactan negativamente en el crecimiento, la productividad y la cohesión social (World Bank, 2012; Seguino, 2010).

En términos macroeconómicos, la desigualdad salarial de género contribuye a una menor productividad agregada al restringir el acceso de las mujeres a empleos de mayor calidad, responsabilidad y remuneración. La subvaloración del trabajo femenino y la segregación ocupacional limitan los incentivos para invertir en

educación y capacitación, reduciendo los retornos sociales de dichas inversiones. Asimismo, la concentración de mujeres en sectores de baja productividad refuerza la heterogeneidad estructural de las economías, dificultando procesos de cambio estructural orientados hacia actividades de mayor valor agregado (CEPAL, 2019; Kabeer, 2016).

En economías en desarrollo, estas dinámicas adquieren una relevancia particular. La elevada informalidad laboral y la debilidad de los sistemas de protección social amplifican los efectos de la desigualdad salarial, contribuyendo a la feminización de la pobreza y a la persistencia de brechas de ingreso a lo largo del ciclo de vida. Los menores salarios percibidos por las mujeres reducen su capacidad de ahorro e inversión, limitan el acceso a activos productivos y restringen su autonomía económica, lo que a su vez tiene efectos negativos sobre el bienestar de los hogares y el desarrollo humano (OECD, 2018; UN Women, 2020).

Bajo este enfoque de desarrollo inclusivo, reducir la brecha salarial de género constituye una estrategia con potenciales efectos multiplicadores. El incremento de los ingresos laborales femeninos puede fortalecer la demanda interna, mejorar las condiciones de vida de los hogares y generar impactos positivos en áreas tales como la educación, la salud y la nutrición. En este sentido, la igualdad salarial no debe entenderse únicamente como un objetivo normativo, sino como un componente central de una estrategia de desarrollo económico orientada a la sostenibilidad y a la reducción de las desigualdades estructurales (FMI, 2018; World Economic Forum, 2022).

### **1.3. Relevancia del enfoque de género en economías heterogéneas**

El análisis de la desigualdad salarial en economías caracterizadas por una elevada heterogeneidad estructural requiere necesariamente la incorporación de un enfoque de género. Las economías latinoamericanas, y en particular la ecuatoriana, presentan una estructura productiva fragmentada, en la que coexisten sectores de alta productividad y elevados salarios con amplios segmentos informales y de baja productividad. Esta heterogeneidad no es neutral al género, sino que interactúa con las normas sociales y la división sexual del trabajo para generar patrones diferenciados de inserción laboral (CEPAL, 2012; Infante & Sunkel, 2009).

Acorde con Elson (1995) y Benería (2003), las mujeres tienden a concentrarse en los sectores más rezagados de la estructura productiva, así como en ocupaciones vinculadas a los servicios, el comercio minorista y las actividades de cuidado, que suelen presentar menores niveles de productividad y remuneración. Esta inserción diferencial responde tanto a restricciones estructurales como a la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas y de cuidado, que recaen en mayor proporción sobre las mujeres.

Para Radcliffe (2015), el enfoque de género permite visibilizar estas dinámicas y cuestionar los supuestos de neutralidad del mercado laboral implícitos en muchos análisis económicos tradicionales. Al incorporar el análisis de la división sexual del trabajo, las normas de género y la organización social del cuidado, este enfoque revela cómo las desigualdades salariales son producidas y reproducidas a través de mecanismos estructurales que trascienden el ámbito estrictamente laboral. Asimismo, permite comprender por qué las brechas salariales persisten incluso en contextos de crecimiento económico o expansión del empleo.

Además, la relevancia del enfoque de género se refuerza cuando se incorpora una perspectiva interseccional que considere la interacción entre género, etnia y territorio. En economías heterogéneas como la ecuatoriana, las mujeres indígenas, afrodescendientes y rurales enfrentan desventajas acumulativas que se traducen en brechas salariales más profundas y persistentes. Estas desigualdades no pueden ser capturadas adecuadamente por enfoques analíticos que tratan al grupo femenino como homogéneo (Crenshaw, 1989; Radcliffe, 2015).

En consecuencia, la incorporación del enfoque de género en el análisis de la desigualdad salarial resulta indispensable para comprender la especificidad de las economías heterogéneas y para diseñar políticas públicas orientadas a la igualdad sustantiva. Este enfoque permite articular las dimensiones productivas, laborales e institucionales del desarrollo con las dinámicas de género, proporcionando un marco analítico robusto para el estudio de la desigualdad salarial en el contexto ecuatoriano.

## **2. La desigualdad salarial de género en la teoría económica**

La teoría económica ha desarrollado un conjunto amplio y diverso de enfoques para explicar las diferencias salariales entre individuos, entre los cuales el género ha ocupado un lugar progresivamente más relevante. Desde los modelos neoclásicos basados en la productividad y el capital humano, hasta los enfoques que incorporan la discriminación, la segmentación y las instituciones laborales, la economía ha intentado dar cuenta de los mecanismos que generan y reproducen la desigualdad salarial entre mujeres y hombres. Sin embargo, estos enfoques difieren sustancialmente en sus supuestos, alcances explicativos y capacidad para capturar la complejidad del fenómeno.

Este apartado examina de manera sistemática los principales marcos teóricos desarrollados por la economía para analizar la desigualdad salarial de género, destacando tanto sus aportes como sus limitaciones. El análisis pone énfasis en cómo cada enfoque conceptualiza el salario, el funcionamiento del mercado laboral y el papel de las instituciones, así como en la medida en que logra explicar la persistencia de las brechas salariales en contextos caracterizados por heterogeneidad estructural, informalidad y fuertes normas de género. Este recorrido teórico constituye la base sobre la cual se construye el balance crítico

presentado al final del apartado y prepara el terreno para la incorporación de perspectivas integradoras en los capítulos siguientes

## **2.1. El salario en la teoría económica: productividad, instituciones y poder**

En la teoría económica neoclásica, el salario ha sido concebido tradicionalmente como el precio del trabajo determinado por la productividad marginal del trabajador. Bajo los supuestos de competencia perfecta, información completa y ausencia de discriminación, los salarios reflejarían diferencias individuales en habilidades, esfuerzo y capital humano, de modo que cualquier brecha salarial persistente tendería a desaparecer a través de los mecanismos de ajuste del mercado. Desde este enfoque, las desigualdades salariales observadas entre mujeres y hombres se interpretarían como el resultado de diferencias en características productivas o en decisiones individuales, y no como un problema estructural (Borjas, 2016; Mankiw, 2018).

Acorde con Blau & Kahn (2017), estos supuestos han sido ampliamente cuestionados tanto por la evidencia empírica como por los desarrollos teóricos posteriores en la economía laboral y la economía institucional. Numerosos estudios han mostrado que las brechas salariales de género persisten incluso después de controlar por educación, experiencia laboral, ocupación y sector económico, lo que pone en evidencia las limitaciones explicativas del enfoque neoclásico. Esta persistencia sugiere que los salarios no pueden ser comprendidos exclusivamente como un reflejo de la productividad individual, sino como el resultado de procesos sociales e institucionales más complejos.

La economía institucional ha enfatizado que los mercados laborales están regulados por un conjunto de reglas formales e informales que influyen de manera decisiva en la determinación de los salarios. La legislación laboral, los sistemas de negociación colectiva, los salarios mínimos, las políticas de empleo y las normas organizacionales configuran el marco dentro del cual se fijan las remuneraciones. Estos arreglos institucionales no son neutrales al género: por el contrario, interactúan con normas sociales y estereotipos de género que tienden a reproducir desigualdades salariales persistentes (Doeringer & Piore, 1971; Kaufman, 2010).

Para Manning (2003), el salario debe entenderse como el resultado de procesos de negociación en los que intervienen relaciones de poder asimétricas entre empleadores y trabajadores. La capacidad de negociación salarial depende de factores como la estabilidad del empleo, la afiliación sindical, la protección legal y la disponibilidad de alternativas laborales. Las mujeres, debido a su sobrerrepresentación en empleos informales, temporales o a tiempo parcial, suelen enfrentar condiciones de negociación más desfavorables, lo que se traduce en menores salarios y peores condiciones laborales.

Asimismo, la valoración social del trabajo desempeña un papel central en la determinación de los salarios. Las ocupaciones feminizadas, incluso cuando

requieren niveles elevados de calificación y responsabilidad, tienden a estar asociadas a remuneraciones más bajas y menor prestigio social. Esta subvaloración del trabajo femenino no puede explicarse por diferencias de productividad, sino por procesos históricos de construcción social del valor del trabajo, en los que las actividades asociadas al cuidado y a la reproducción social han sido sistemáticamente invisibilizadas y desvalorizadas (England, 1992; Folbre, 2001).

En este sentido, la desigualdad salarial de género no constituye una falla marginal del mercado ni una anomalía corregible únicamente mediante la competencia, sino un resultado estructural de la forma en que se organizan los mercados laborales y se distribuye el poder económico. La interacción entre productividad, instituciones y relaciones de poder genera patrones de remuneración que tienden a favorecer a los grupos con mayor capacidad de negociación y a reproducir jerarquías de género preexistentes (Blau & Kahn, 2017; Fraser, 2014).

Reconocer el carácter institucional y relacional del salario resulta fundamental para el análisis de la desigualdad salarial de género. Este enfoque permite comprender por qué las brechas persisten en contextos de crecimiento económico y expansión del empleo, y subraya la necesidad de políticas públicas que no se limiten a mejorar el capital humano, sino que aborden las estructuras institucionales y las relaciones de poder que condicionan la fijación de los salarios. Este marco analítico constituye un punto de partida indispensable para integrar, en los apartados siguientes, los aportes de las teorías de la discriminación, la segmentación laboral y la economía feminista (Rubery & Grimshaw, 2015).

## **2.2. Teoría del capital humano: evolución, aplicaciones empíricas y límites analíticos**

La teoría del capital humano constituye uno de los enfoques más influyentes en la economía laboral para explicar las diferencias salariales entre individuos. Desarrollada principalmente por Becker (1964) y formalizada empíricamente por Mincer (1974), esta teoría sostiene que los ingresos laborales dependen de la inversión que los individuos realizan en educación, formación y experiencia laboral. Desde esta perspectiva, el salario refleja el rendimiento de dichas inversiones y las diferencias salariales se interpretan como el resultado de decisiones individuales racionales adoptadas en función de costos y beneficios esperados a lo largo del ciclo de vida.

Aplicada al análisis de la desigualdad salarial de género, la teoría del capital humano ha argumentado que las mujeres presentan trayectorias laborales diferenciadas que afectan negativamente sus ingresos. Mincer y Polachek (1974), sostienen que, ante la expectativa de interrupciones laborales asociadas a la maternidad y a las responsabilidades familiares, las mujeres tienden a invertir menos en capital humano específico del empleo, lo que se traduce en menores

salarios y en perfiles salariales más planos a lo largo del tiempo. Este enfoque ha tenido una amplia influencia en la literatura empírica y ha sido utilizado para justificar una parte significativa de la brecha salarial observada.

En esta misma línea, la evidencia acumulada durante las últimas décadas ha puesto en cuestión la capacidad explicativa de la teoría del capital humano. En numerosos países, las mujeres han alcanzado niveles educativos iguales o incluso superiores a los de los hombres, sin que ello se haya traducido en una convergencia proporcional de los salarios. Incluso en contextos donde las mujeres superan a los hombres en años de escolaridad y tasas de graduación universitaria, persisten brechas salariales significativas a favor de los hombres, lo que sugiere la presencia de mecanismos adicionales que no pueden ser capturados por este enfoque.

Asimismo, diversos estudios han mostrado que, aun controlando por educación, experiencia laboral, tipo de ocupación y sector económico, una fracción sustantiva de la brecha salarial de género permanece sin explicar. Esta porción residual, frecuentemente identificada mediante descomposiciones salariales, pone en evidencia que las diferencias en capital humano no son suficientes para dar cuenta de la desigualdad salarial observada (Blau & Kahn, 2017; Ñopo, 2012). En economías en desarrollo, donde las brechas educativas se han reducido de manera significativa, esta limitación resulta particularmente evidente.

Desde una perspectiva crítica, se ha señalado que la teoría del capital humano tiende a naturalizar decisiones que están profundamente condicionadas por estructuras sociales y arreglos institucionales. Las interrupciones laborales femeninas no responden exclusivamente a elecciones individuales, sino a una organización social del cuidado que asigna de manera desproporcionada a las mujeres las responsabilidades domésticas y reproductivas. En este sentido, las trayectorias laborales diferenciadas no son el resultado de preferencias libres, sino de restricciones estructurales que limitan las opciones disponibles.

Además, este enfoque presenta limitaciones al asumir implícitamente que los mercados laborales recompensan de manera neutral las inversiones en capital humano. La evidencia muestra que los retornos a la educación y a la experiencia laboral pueden diferir sistemáticamente entre mujeres y hombres, incluso cuando poseen niveles similares de capital humano. Estas diferencias en los retornos sugieren la existencia de mecanismos discriminatorios o de segmentación laboral que afectan la forma en que el capital humano es valorizado en el mercado.

En el contexto latinoamericano, y particularmente en economías caracterizadas por alta informalidad laboral como la ecuatoriana, las limitaciones de la teoría del capital humano se acentúan. La precariedad del empleo, la baja cobertura de protección social y la segmentación del mercado laboral reducen la capacidad de la educación y la experiencia para traducirse en mejores salarios, especialmente para las

mujeres. En estos contextos, la inversión en capital humano no garantiza necesariamente una inserción laboral de calidad, lo que cuestiona aún más los supuestos centrales del enfoque.

Si bien la teoría del capital humano aporta herramientas analíticas relevantes para comprender ciertos determinantes de los salarios, su capacidad explicativa resulta limitada para abordar la desigualdad salarial de género de manera integral. La evidencia empírica y los desarrollos teóricos contemporáneos indican la necesidad de complementar este enfoque con teorías que incorporen explícitamente la discriminación, la segmentación laboral, las instituciones y las relaciones de poder, así como, los aportes de la economía feminista al respecto. Estas perspectivas permiten superar las restricciones del análisis individualista y así, avanzar hacia una comprensión organizada y estructural de la brecha salarial de género.

### **2.3. Discriminación salarial: preferencias, expectativas y reproducción de desigualdades**

Las teorías de la discriminación constituyen un pilar fundamental para comprender la desigualdad salarial de género, en tanto introducen explícitamente la posibilidad de que los salarios no reflejen de manera neutral la productividad individual. A diferencia de los enfoques basados exclusivamente en el capital humano, estas teorías reconocen que los mercados laborales pueden reproducir desigualdades sistemáticas como resultado de prejuicios, información imperfecta y relaciones de poder, incluso en contextos donde mujeres y hombres presentan características productivas similares.

Uno de los enfoques clásicos es la teoría de la discriminación por preferencias, desarrollada por Becker (1971). Según este modelo, algunos empleadores, compañeros de trabajo o consumidores manifiestan una “preferencia” por no interactuar con determinados grupos, lo que se traduce en una penalización salarial para las mujeres. En este marco, las empresas discriminadoras estarían dispuestas a asumir un costo económico con tal de satisfacer dichas preferencias, pagando salarios más bajos a las mujeres o limitando su acceso a determinados puestos de trabajo. Aunque el modelo de Becker sugiere que la competencia de mercado debería eliminar progresivamente la discriminación, la evidencia empírica muestra que estas prácticas persisten, lo que cuestiona los supuestos de competencia perfecta.

Posteriormente, la literatura incorporó el enfoque de la discriminación estadística, desarrollado por Phelps (1972) y Arrow (1973). Este enfoque sostiene que, en contextos de información imperfecta, los empleadores utilizan características promedio del grupo al que pertenece el trabajador como señal de su productividad esperada. En el caso de las mujeres, la presunción de trayectorias laborales más inestables, asociadas a la maternidad o a las responsabilidades de cuidado, puede traducirse en salarios más bajos, menores oportunidades de contratación o

limitaciones en la promoción, aun cuando no existan diferencias reales en el desempeño individual.

La discriminación estadística resulta particularmente relevante porque puede persistir incluso en ausencia de prejuicios explícitos. Las decisiones discriminatorias se presentan como racionales desde el punto de vista del empleador, pero generan resultados sistemáticamente desiguales. De este modo, la desigualdad salarial de género se reproduce como un equilibrio de mercado, reforzando expectativas y comportamientos que penalizan a las mujeres de manera estructural.

Más allá de estos enfoques clásicos, los desarrollos contemporáneos han ampliado el análisis de la discriminación incorporando dimensiones institucionales y organizacionales. La literatura reciente ha mostrado que las prácticas de contratación, evaluación del desempeño y promoción dentro de las empresas pueden reproducir sesgos de género, incluso cuando no existen reglas formales discriminatorias. La falta de transparencia salarial, la discrecionalidad en la fijación de salarios y la ausencia de mecanismos efectivos de rendición de cuentas contribuyen a la persistencia de brechas salariales difíciles de identificar y corregir.

Asimismo, la discriminación salarial no se limita al acceso inicial al empleo, sino que opera a lo largo de toda la trayectoria laboral. Las mujeres enfrentan mayores obstáculos para acceder a puestos de mayor jerarquía y responsabilidad, fenómeno conocido como “techo de cristal”, así como mayores probabilidades de quedar atrapadas en ocupaciones de baja movilidad y reconocimiento, lo que se ha denominado “paredes pegajosas”. Estos mecanismos refuerzan la desigualdad salarial en los tramos superiores e inferiores de la distribución del ingreso.

En el contexto latinoamericano, la evidencia empírica sugiere que la porción no explicada de la brecha salarial aquella que persiste después de controlar por características observables representa una fracción significativa de la desigualdad total. Estudios de la CEPAL (2019) y de Ñopo (2012), muestran que esta brecha residual es especialmente elevada en economías con altos niveles de informalidad laboral, donde los mecanismos de discriminación operan de manera más opaca y con menor regulación institucional.

En países como Ecuador, la discriminación salarial de género se ve agravada por la coexistencia de empleo formal e informal, la debilidad de los sistemas de inspección laboral y la limitada cobertura de la negociación colectiva. En estos contextos, las mujeres, particularmente aquellas pertenecientes a grupos étnicos históricamente excluidos o residentes en zonas rurales, enfrentan mayores probabilidades de ser discriminadas tanto en el acceso al empleo como en la determinación de los salarios.

Así, las teorías de la discriminación permiten comprender una dimensión central de la desigualdad salarial de género que no puede ser explicada por diferencias en

capital humano ni por decisiones individuales. La discriminación, en sus múltiples formas, constituye un mecanismo estructural que interactúa con la segmentación laboral, las instituciones y las normas sociales para reproducir desigualdades persistentes. Reconocer estos mecanismos resulta fundamental para avanzar hacia un marco analítico integral y para diseñar políticas públicas orientadas a reducir de manera efectiva la brecha salarial de género.

#### **2.4. Segregación ocupacional y jerarquización económica del trabajo**

La segregación ocupacional por género constituye uno de los mecanismos centrales a través de los cuales se reproduce la desigualdad salarial entre mujeres y hombres en los mercados laborales. Este fenómeno se refiere a la distribución desigual de mujeres y hombres entre distintas ocupaciones, sectores económicos y niveles jerárquicos, y tiene implicaciones directas sobre los ingresos laborales, las condiciones de empleo y las oportunidades de movilidad. La literatura ha mostrado de manera consistente que la segregación ocupacional explica una proporción significativa de la brecha salarial de género, incluso en contextos donde las diferencias educativas se han reducido sustancialmente.

Anker (1997), distingue entre segregación horizontal y segregación vertical. La segregación horizontal hace referencia a la concentración de mujeres y hombres en diferentes tipos de ocupaciones y sectores productivos. Las mujeres tienden a estar mayoritariamente en actividades vinculadas a los servicios, el comercio minorista, la educación, la salud y el trabajo doméstico remunerado, mientras que los hombres predominan en sectores como la industria, la construcción y ciertas ramas de la tecnología. Estas ocupaciones feminizadas suelen caracterizarse por menores niveles salariales, menor estabilidad y menor reconocimiento social, independientemente de las habilidades requeridas.

La segregación vertical, por su parte, alude a la subrepresentación de las mujeres en los niveles jerárquicos más altos dentro de las organizaciones y los sectores económicos. Incluso en ocupaciones donde las mujeres constituyen la mayoría de la fuerza laboral, su presencia disminuye significativamente a medida que se asciende en la escala de responsabilidades y remuneraciones. Este fenómeno, conocido como “techo de cristal”, limita el acceso de las mujeres a puestos directivos y de toma de decisiones.

Los mecanismos que generan y reproducen la segregación ocupacional son múltiples y operan de manera interrelacionada. Entre ellos se incluyen los procesos de socialización de género, que influyen en las aspiraciones educativas y profesionales desde edades tempranas; los estereotipos sobre las habilidades de mujeres y hombres; y las prácticas de contratación y promoción que tienden a reproducir perfiles ocupacionales tradicionales. Asimismo, la organización social del cuidado desempeña un papel central, al condicionar la disponibilidad de tiempo

y la flexibilidad laboral de las mujeres, lo que las orienta hacia ocupaciones percibidas como más compatibles con las responsabilidades familiares.

Desde el punto de vista salarial, la segregación ocupacional tiene efectos tanto directos como indirectos. De manera directa, la concentración de mujeres en ocupaciones de bajos salarios reduce el ingreso promedio femenino. De forma indirecta, la segregación refuerza la desvalorización social del trabajo femenino, lo que contribuye a mantener bajos salarios incluso en ocupaciones que requieren niveles elevados de calificación. Este proceso genera un círculo vicioso en el que la feminización de determinadas actividades conduce a su depreciación salarial, independientemente de su aporte productivo.

En el contexto latinoamericano, la segregación ocupacional por género se ve agravada por la elevada informalidad laboral y la heterogeneidad estructural de las economías. Las mujeres se concentran en mayor medida en empleos informales, de baja productividad y escasa protección social, lo que amplifica las brechas salariales y limita las oportunidades de movilidad ocupacional. Estudios regionales han mostrado que la segregación explica una proporción significativa de la brecha salarial en países de la región, incluso después de controlar por educación y experiencia laboral.

En el caso ecuatoriano, la segregación ocupacional se manifiesta de manera particularmente intensa en sectores como el comercio, los servicios personales y el trabajo doméstico remunerado, donde predominan bajos salarios y alta precariedad. Asimismo, la subrepresentación femenina en sectores estratégicos de mayor productividad y en cargos directivos refuerza las desigualdades salariales y limita la participación de las mujeres en los beneficios del crecimiento económico. Estas dinámicas se intersectan con otras dimensiones de la desigualdad, como la etnia y el territorio, generando patrones diferenciados de exclusión laboral.

Finalmente, la segregación ocupacional por género constituye un mecanismo estructural que articula normas sociales, instituciones laborales y relaciones de poder para reproducir desigualdades salariales persistentes. Su análisis resulta indispensable para comprender la brecha salarial de género en su complejidad y para diseñar políticas públicas que promuevan una inserción laboral más equitativa. Abordar la segregación ocupacional requiere intervenciones que trasciendan el mercado laboral e incluyan políticas educativas, de cuidado y de igualdad de oportunidades a lo largo del ciclo de vida.

## **2.5. Segmentación del mercado laboral, informalidad y género**

Las teorías de la segmentación laboral surgen como una crítica directa a la visión neoclásica del mercado de trabajo como un espacio homogéneo en el que los salarios y las condiciones de empleo se determinan exclusivamente por la productividad individual. En contraste, estos enfoques sostienen que los mercados laborales están estructuralmente segmentados en distintos submercados o

segmentos, cada uno con reglas, salarios y oportunidades de movilidad diferenciadas. Esta segmentación constituye un mecanismo central para comprender la persistencia de desigualdades salariales, particularmente aquellas asociadas al género.

Doeringer y Piore (1971), desarrollan el concepto de mercados laborales duales, distinguiendo entre un segmento primario y un segmento secundario. El segmento primario se caracteriza por empleos estables, salarios relativamente altos, oportunidades de promoción, capacitación en el puesto de trabajo y mayor protección social. En contraste, el segmento secundario agrupa empleos precarios, de baja remuneración, alta rotación, escasa protección laboral y limitadas posibilidades de movilidad ascendente. Esta división no responde únicamente a diferencias en capital humano, sino a factores institucionales y organizacionales que asignan a los trabajadores a distintos segmentos.

Desde esta perspectiva, las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en el segmento secundario del mercado laboral, lo que limita sus oportunidades de acceso a empleos de calidad y contribuye de manera significativa a la brecha salarial de género. Esta sobrerrepresentación se explica por la interacción entre normas sociales, responsabilidades de cuidado, prácticas empresariales y estructuras productivas que canalizan a las mujeres hacia empleos más flexibles, pero también más precarios y peor remunerados.

Las teorías de la segmentación enfatizan que la movilidad entre segmentos es limitada y costosa, lo que implica que las desventajas iniciales tienden a perpetuarse a lo largo del tiempo. Las mujeres que ingresan al mercado laboral a través de empleos informales, temporales o a tiempo parcial enfrentan mayores dificultades para transitar hacia el segmento primario, incluso cuando poseen niveles de educación y experiencia comparables a los de los hombres. Esta rigidez en la movilidad refuerza las brechas salariales a lo largo del ciclo de vida y contribuye a la acumulación de desventajas.

En economías en desarrollo, la segmentación laboral adquiere una relevancia particular debido a la coexistencia de amplios sectores formales e informales. La informalidad laboral, caracterizada por la ausencia de contratos, protección social y regulación salarial, constituye un segmento adicional que profundiza las desigualdades existentes. Las mujeres, especialmente aquellas con menores niveles de ingresos, residentes en zonas rurales o pertenecientes a grupos étnicos históricamente excluidos, presentan una mayor probabilidad de insertarse en este tipo de empleos, lo que amplifica las brechas salariales de género.

En el caso ecuatoriano, las mujeres se concentran en mayor medida en el sector informal y en actividades de baja productividad, donde los salarios son más bajos y la capacidad de negociación es limitada. Incluso dentro del sector formal, persisten diferencias significativas en términos de estabilidad y acceso a beneficios,

lo que refleja una segmentación interna que afecta de manera diferenciada a mujeres y hombres.

Asimismo, la segmentación laboral interactúa con otros mecanismos de desigualdad, como la discriminación y la segregación ocupacional, generando efectos acumulativos sobre los salarios. La combinación de segregación horizontal, barreras a la movilidad y discriminación en la fijación de salarios produce patrones de desigualdad persistentes que no pueden ser explicados por enfoques individuales. En este sentido, la segmentación laboral constituye un marco analítico indispensable para comprender la complejidad de la desigualdad salarial de género.

A nivel global, las teorías de la segmentación y de los mercados laborales duales permiten comprender por qué las brechas salariales de género persisten incluso en contextos de crecimiento económico y expansión del empleo. Al poner de relieve la existencia de estructuras laborales jerarquizadas y rígidas, estos enfoques subrayan la necesidad de políticas públicas orientadas a mejorar la calidad del empleo, reducir la informalidad y facilitar la movilidad laboral, con especial atención a las desigualdades de género. Este análisis prepara el terreno para la incorporación de los aportes de la economía feminista, que profundizan la comprensión de los vínculos entre mercado laboral, trabajo no remunerado y desigualdad salarial.

## **2.6. Aproximaciones metodológicas desde la teoría económica**

Los enfoques desarrollados por la teoría económica han aportado herramientas analíticas fundamentales para comprender los mecanismos que subyacen a la desigualdad salarial de género. La economía laboral, la teoría del capital humano, las teorías de la discriminación, la segregación ocupacional y la segmentación del mercado de trabajo permiten identificar dimensiones específicas del problema y explican una parte sustantiva de las brechas salariales observadas entre mujeres y hombres. No obstante, un análisis integrado de estos enfoques revela tanto sus contribuciones como sus limitaciones para abordar de manera comprehensiva la complejidad de la desigualdad salarial.

En primer lugar, los enfoques centrados en la productividad y el capital humano resultan útiles para explicar diferencias salariales asociadas a niveles educativos, experiencia laboral y trayectorias ocupacionales. Sin embargo, su énfasis en las decisiones individuales y en la neutralidad del mercado tiende a invisibilizar las condiciones estructurales que condicionan dichas decisiones. La evidencia empírica muestra que, aun cuando las mujeres alcanzan niveles de capital humano similares o superiores a los de los hombres, persisten brechas salariales significativas, lo que pone en cuestión la suficiencia explicativa de estos modelos.

En segundo lugar, las teorías de la discriminación aportan un marco conceptual clave para comprender la porción de la brecha salarial que no puede ser explicada

por características observables. Al incorporar la existencia de prejuicios, información imperfecta y expectativas de género, estos enfoques permiten identificar mecanismos que operan tanto en el acceso al empleo como en la fijación de salarios y en las oportunidades de promoción. Aun así, incluso estas teorías presentan limitaciones al centrarse principalmente en el comportamiento de los empleadores, dejando en un segundo plano las estructuras institucionales y sociales más amplias.

Las teorías de la segregación ocupacional y de la segmentación laboral amplían el análisis al situar la desigualdad salarial en el marco de estructuras productivas jerarquizadas y mercados laborales no homogéneos. Estos enfoques permiten comprender cómo la concentración de mujeres en determinados sectores, ocupaciones y segmentos del mercado laboral genera desigualdades persistentes que no pueden ser corregidas únicamente mediante la acumulación de capital humano o la eliminación de prácticas discriminatorias individuales. En particular, la segmentación y la informalidad resultan centrales para entender la desigualdad salarial en economías en desarrollo.

Sin embargo, los enfoques económicos tradicionales tienden a tratar el mercado laboral como una esfera relativamente autónoma, desconectada de la organización social del trabajo no remunerado y de las relaciones de género que estructuran la vida cotidiana. Esta separación analítica limita la capacidad de la teoría económica para explicar plenamente por qué las desigualdades salariales de género persisten a lo largo del tiempo y se reproducen incluso en contextos de crecimiento económico y cambios estructurales.

En el contexto latinoamericano, y particularmente en países como Ecuador, estas limitaciones se hacen aún más evidentes. La elevada informalidad, la heterogeneidad estructural, las desigualdades territoriales y étnicas, y la centralidad del trabajo de cuidados no remunerado configuran un escenario en el que las explicaciones basadas exclusivamente en el mercado resultan insuficientes. La interacción entre género, estructura productiva e instituciones laborales genera patrones de desigualdad salarial que requieren marcos analíticos más amplios e integrados.

En este sentido, el balance crítico de los enfoques económicos pone de relieve la necesidad de incorporar perspectivas que amplíen el campo de análisis más allá del mercado laboral remunerado. La economía feminista y los estudios de género ofrecen herramientas conceptuales fundamentales para integrar el análisis del trabajo no remunerado, la división sexual del trabajo, las normas de género y las relaciones de poder que atraviesan tanto la producción como la reproducción social. Estas perspectivas no sustituyen a la teoría económica, sino que la complementan y enriquecen, permitiendo avanzar hacia una comprensión más completa y estructural de la desigualdad salarial de género.

Este balance teórico sienta las bases para el desarrollo del apartado siguiente, en el que se abordarán los aportes de la economía feminista y los estudios de género. Dichos enfoques permitirán profundizar en dimensiones no visibilizadas por la teoría económica tradicional y construir un marco conceptual integral para el análisis de la desigualdad salarial de género en el contexto ecuatoriano.

## **2.7. Balance crítico y proyección hacia enfoques integradores**

La teoría económica ha aportado marcos conceptuales y herramientas analíticas fundamentales para el estudio de la desigualdad salarial de género. Los enfoques centrados en la productividad, el capital humano, la discriminación, la segregación ocupacional y la segmentación laboral permiten identificar mecanismos específicos a través de los cuales se generan y reproducen las brechas salariales entre mujeres y hombres. Estos aportes han sido esenciales para el desarrollo de la investigación empírica y para la formulación de políticas públicas orientadas a la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo.

No obstante, el análisis desarrollado a lo largo de este apartado pone de manifiesto que las explicaciones ofrecidas por la teoría económica resultan parciales cuando se aplican a contextos caracterizados por desigualdades estructurales profundas, elevada informalidad laboral y fuertes normas de género. La persistencia de brechas salariales incluso en escenarios de expansión educativa femenina, aumento de la participación laboral de las mujeres y avances normativos en materia de igualdad evidencia que los determinantes de la desigualdad salarial trascienden el ámbito estrictamente económico y requieren marcos analíticos más amplios.

En particular, los enfoques económicos tradicionales tienden a subestimar el papel del poder, las normas sociales y la organización social del trabajo en la configuración de los mercados laborales. La asignación desigual de responsabilidades de cuidado, la división sexual del trabajo y la desvalorización histórica de las actividades asociadas a lo femenino constituyen elementos centrales para comprender por qué las mujeres enfrentan trayectorias laborales más precarias y menores retornos salariales, incluso cuando poseen niveles similares de capital humano que los hombres.

De igual manera, la evidencia empírica muestra que los mecanismos económicos analizados no operan de manera aislada, sino que interactúan entre sí y con otras dimensiones de la desigualdad social, como la etnia, el territorio y la clase social. En economías heterogéneas como las de América Latina, y particularmente en el caso ecuatoriano, estas interacciones generan patrones específicos de exclusión laboral que no pueden ser capturados adecuadamente por enfoques analíticos unidimensionales.

Este balance crítico pone de relieve la necesidad de avanzar hacia enfoques integradores que articulen el análisis económico con los aportes de los estudios de género y la economía feminista. Estas perspectivas permiten ampliar el campo de

análisis incorporando dimensiones tradicionalmente invisibilizadas, como el trabajo no remunerado, la reproducción social y las relaciones de poder que atraviesan tanto la producción como la distribución del ingreso. Lejos de sustituir a la teoría económica, estos enfoques la complementan y enriquecen, ofreciendo herramientas conceptuales indispensables para comprender la desigualdad salarial de género en toda su complejidad.

En este sentido, la proyección hacia enfoques integradores no constituye únicamente un ejercicio teórico, sino una condición necesaria para el diseño de políticas públicas orientadas a la igualdad sustantiva. La articulación entre economía laboral, estudios de género y economía feminista permite avanzar hacia diagnósticos más precisos y hacia intervenciones que aborden las causas estructurales de la desigualdad salarial. Este marco integrador será desarrollado en profundidad en el apartado siguiente, dedicado a los aportes de los estudios de género y la economía feminista, que constituyen un pilar central del enfoque analítico adoptado en este libro.

### **3. Aportes de los estudios de género y la economía feminista al análisis de la desigualdad salarial**

Los estudios de género y la economía feminista han transformado de manera sustantiva el análisis de la desigualdad salarial al cuestionar los supuestos epistemológicos, ontológicos y metodológicos de la economía convencional. Estas corrientes no se limitan a incorporar el género como una variable adicional dentro de modelos existentes, sino que proponen una reconceptualización profunda de los procesos económicos, incorporando la organización social del trabajo, la reproducción social, las relaciones de poder y las jerarquías simbólicas que estructuran la valoración del trabajo.

Desde esta perspectiva, la desigualdad salarial de género no puede ser comprendida únicamente como el resultado de diferencias en productividad, capital humano o preferencias individuales, sino como una expresión de relaciones sociales históricamente construidas que asignan valor diferencial a actividades, sectores y trayectorias laborales en función del género. La economía feminista sostiene que estas jerarquías están profundamente arraigadas en la división sexual del trabajo, que separa y jerarquiza las esferas productiva y reproductiva, asignando a las mujeres una responsabilidad desproporcionada en la provisión de cuidados y trabajo doméstico.

Este enfoque permite desplazar el análisis desde una concepción estrecha del mercado laboral hacia una comprensión más amplia de la economía como un sistema interdependiente que articula mercado, Estado, hogares y comunidad. En este marco, la reproducción social no es un ámbito externo o residual, sino una condición estructural para la sostenibilidad de los procesos de acumulación y para

el funcionamiento cotidiano de los mercados de trabajo. Sin embargo, los costos de esta reproducción son sistemáticamente invisibilizados y externalizados, lo que contribuye a reproducir desigualdades de género tanto dentro como fuera del mercado laboral (Picchio, 2003; Fraser, 2016).

Desde una perspectiva de economía política feminista, la desigualdad salarial aparece como un resultado estructural de un modelo de desarrollo que descansa en la provisión desigual de trabajo no remunerado y en la desvalorización sistemática de actividades asociadas a lo femenino. Esta lectura permite comprender por qué las brechas salariales persisten incluso en contextos de crecimiento económico, expansión educativa y avances normativos en materia de igualdad, ya que los fundamentos sociales, institucionales y simbólicos que organizan la división del trabajo permanecen relativamente intactos (Elson, 2017; Razavi, 2007).

En consecuencia, los aportes de los estudios de género y la economía feminista no solo complementan a la teoría económica convencional, sino que amplían de manera decisiva el marco analítico para el estudio de la desigualdad salarial. Al integrar las dimensiones de poder, reproducción social, normas de género y construcción simbólica del valor del trabajo, estas perspectivas permiten avanzar hacia una comprensión más estructural, histórica e institucional de las brechas salariales de género.

### **3.1. Crítica feminista a la economía convencional: supuestos, sesgos y omisiones**

Autores como Benería (2003) y Nelson (1996), afirman que la economía feminista surge como una corriente crítica frente a los límites analíticos de la economía convencional para comprender las desigualdades de género en los procesos económicos. A diferencia de los enfoques tradicionales, que han centrado su atención casi exclusivamente en el mercado y en el trabajo remunerado, la economía feminista amplía el campo de análisis incorporando la reproducción social, el trabajo no remunerado y las relaciones de poder que atraviesan la organización económica. Desde esta perspectiva, la desigualdad salarial de género no puede ser entendida sin considerar la articulación estructural entre producción y reproducción, así como la división sexual del trabajo que organiza ambas esferas.

Uno de los aportes fundacionales de la economía feminista es la crítica al supuesto del agente económico abstracto, racional y desprovisto de responsabilidades reproductivas, que subyace a gran parte de la teoría económica convencional. Este “trabajador ideal”, plenamente disponible para el mercado, refleja de manera implícita una trayectoria masculina típica y excluye sistemáticamente las experiencias laborales condicionadas por el trabajo doméstico y de cuidados (Ferber & Nelson, 1993; Folbre, 1994). Este sesgo epistemológico no es neutral, sino que contribuye a naturalizar como “desviaciones individuales” las trayectorias

laborales femeninas, cuando en realidad estas responden a una organización social del trabajo desigual.

Desde esta crítica, la economía feminista pone en cuestión la separación analítica entre esfera productiva y esfera reproductiva, que constituye uno de los pilares de la economía neoclásica y de buena parte de la economía institucional. Autoras como Picchio (1992), Elson (1998) y Benería (2003) han mostrado que esta separación oculta la dependencia estructural de la producción capitalista respecto del trabajo no remunerado, que garantiza la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo. Al excluir sistemáticamente este trabajo del análisis económico y de la contabilidad nacional, la teoría económica convencional subestima la contribución económica de las mujeres y distorsiona la comprensión de los determinantes reales de los salarios y de la oferta laboral.

Asimismo, para Harding (1986) y Nelson (1996), la economía feminista introduce una crítica más amplia a la pretensión de neutralidad valorativa de la economía. Desde esta perspectiva, las categorías analíticas, los supuestos metodológicos y los indicadores utilizados en el análisis económico reflejan relaciones de poder y jerarquías sociales históricamente construidas. En el caso del mercado laboral, esto se traduce en modelos que tratan como “naturales” las diferencias en disponibilidad de tiempo, continuidad laboral o preferencias ocupacionales, sin problematizar los arreglos institucionales y normativos que producen dichas diferencias.

En este marco, la desigualdad salarial de género no es concebida como una imperfección marginal del mercado ni como el resultado agregado de decisiones individuales, sino como una expresión estructural de un sistema económico que externaliza los costos de la reproducción social hacia los hogares y, dentro de ellos, hacia las mujeres (Folbre, 2001; Razavi, 2007). La brecha salarial aparece como una manifestación cuantificable de una organización social del trabajo que distribuye de manera desigual tanto los ingresos como las cargas reproductivas.

En contextos latinoamericanos, esta crítica adquiere una relevancia particular debido a la debilidad relativa de los sistemas de bienestar, la limitada provisión pública de servicios de cuidado y la elevada informalidad laboral. Estas características intensifican la dependencia de los hogares respecto del trabajo no remunerado y refuerzan la asignación de dichas tareas a las mujeres, profundizando las desventajas estructurales en el mercado laboral (CEPAL, 2019; Razavi, 2007). De este modo, la economía feminista proporciona un marco analítico indispensable para comprender por qué las brechas salariales de género persisten incluso en escenarios de expansión educativa femenina y de aumento de la participación laboral.

### **3.2. Trabajo no remunerado, cuidados y reproducción social**

Uno de los ejes centrales de la economía feminista es la conceptualización del trabajo no remunerado y de los cuidados como componentes estructurales del funcionamiento de las economías. Las actividades domésticas, de cuidado y de reproducción social que incluyen el cuidado de niños, personas mayores, personas con discapacidad, así como las tareas domésticas cotidianas son indispensables para sostener la oferta de trabajo remunerado y garantizar la reproducción de la fuerza de trabajo. Sin embargo, estas actividades han sido históricamente invisibilizadas en la contabilidad nacional y excluidas de los principales indicadores macroeconómicos (Waring, 1988; Benería, 2003).

Desde esta perspectiva para, la reproducción social no constituye un ámbito externo al sistema económico, sino una condición necesaria para su funcionamiento. Autoras como Picchio (1992) y Elson (1998) han mostrado que los sistemas productivos descansan estructuralmente sobre una provisión no remunerada de trabajo reproductivo, lo que permite reducir los costos laborales y transferir al ámbito doméstico una parte sustantiva de los costos de sostenimiento de la fuerza de trabajo. Esta externalización tiene implicaciones directas sobre la determinación de los salarios y sobre la posición relativa de mujeres y hombres en el mercado laboral.

La mayor carga de trabajo no remunerado que asumen las mujeres condiciona de manera sistemática su disponibilidad de tiempo, su continuidad laboral y sus trayectorias ocupacionales. Esta carga se traduce en mayores probabilidades de interrupciones laborales, inserción en empleos a tiempo parcial, mayor presencia en el sector informal y menor acceso a puestos de mayor jerarquía y remuneración (Folbre, 2001; OECD, 2019). Estos mecanismos operan como canales estructurales a través de los cuales la organización social del cuidado se transforma en desigualdad salarial.

Razavi (2007), puntualiza que el análisis de los cuidados ha sido ampliado por la literatura sobre regímenes de cuidado, que subraya el papel del Estado, el mercado, la familia y la comunidad en la provisión de servicios de cuidado. Desde este enfoque, los países se diferencian en función del grado de mercantilización, familiarización o desfamiliarización del cuidado. En contextos donde la provisión pública de servicios es limitada, como en gran parte de América Latina, los hogares y en particular las mujeres asumen una proporción mayor de estas tareas, lo que refuerza las desventajas en el mercado laboral.

En este sentido, la desigualdad salarial de género debe ser comprendida como el resultado de un sistema de producción-reproducción integrado, en el que las decisiones laborales están profundamente condicionadas por la disponibilidad de servicios de cuidado, las políticas de conciliación y los arreglos institucionales. La ausencia o debilidad de licencias parentales equitativas, la limitada oferta de

educación inicial y cuidado infantil, y la escasa cobertura de servicios para personas dependientes intensifican la penalización salarial asociada a la maternidad y al rol de cuidadoras (Gornick & Meyers, 2003; OECD, 2019).

En el contexto latinoamericano, estas dinámicas se ven reforzadas por la alta informalidad laboral, que reduce el acceso efectivo a derechos laborales y a políticas de conciliación. Las mujeres que trabajan en el sector informal enfrentan mayores dificultades para compatibilizar empleo y cuidados, lo que refuerza trayectorias laborales discontinuas y salarios más bajos. Estudios regionales han mostrado que la distribución desigual del trabajo no remunerado constituye uno de los principales factores explicativos de las brechas persistentes en participación laboral, calidad del empleo y salarios entre mujeres y hombres (CEPAL, 2019; UN Women, 2020).

De este modo, el análisis del trabajo no remunerado y de la reproducción social permite desplazar el foco desde explicaciones centradas exclusivamente en el mercado hacia un enfoque estructural que integra políticas sociales, organización familiar y normas de género. Este marco resulta fundamental para comprender por qué las brechas salariales no se reducen automáticamente con mayores niveles educativos femeninos o con aumentos en la participación laboral, y subraya la necesidad de políticas públicas que aborden de manera explícita la economía del cuidado como parte central de las estrategias de igualdad salarial.

### **3.3. Interseccionalidad y desigualdad salarial: articulación entre género, etnia, clase y territorio**

El enfoque interseccional constituye un aporte fundamental de los estudios de género contemporáneos para comprender la complejidad de la desigualdad salarial, al cuestionar los análisis que tratan al género como un eje aislado de diferenciación social. Introducido originalmente por Crenshaw (1989, 1991), este enfoque sostiene que las desigualdades no operan de manera aditiva, sino que se configuran a partir de la interacción simultánea y estructural de múltiples sistemas de poder, como el género, la etnia, la clase social, el territorio y otras jerarquías sociales.

Desde esta perspectiva, la brecha salarial de género no afecta de manera homogénea a todas las mujeres, sino que adopta configuraciones diferenciadas según la posición que estas ocupan en la estructura social. Las trayectorias laborales, los niveles de ingreso y las oportunidades de movilidad están moldeados por combinaciones específicas de desigualdad que no pueden ser capturadas adecuadamente por análisis unidimensionales centrados exclusivamente en el género (Cho, Crenshaw & McCall, 2013).

En América Latina, la literatura ha mostrado de manera consistente que la intersección entre género y etnia desempeña un papel central en la configuración de las desigualdades salariales. Las mujeres indígenas y afrodescendientes

presentan, en promedio, mayores niveles de informalidad, menores ingresos y mayor concentración en ocupaciones de baja productividad y escasa protección social, como el trabajo doméstico remunerado, el comercio informal y determinadas actividades agrícolas (CEPAL, 2019; CEPAL, 2020). Estas ocupaciones se caracterizan por bajos salarios, limitada movilidad ocupacional y alta exposición a riesgos laborales, lo que profundiza las brechas tanto entre mujeres y hombres como entre distintos grupos de mujeres.

El territorio constituye otro eje clave del análisis interseccional. Las desigualdades entre áreas urbanas y rurales, así como entre regiones con distintos niveles de desarrollo productivo, condicionan de manera decisiva las oportunidades laborales y salariales. En zonas rurales o periféricas, la escasez de empleos formales, la limitada diversificación productiva y la débil presencia institucional amplifican la precariedad laboral femenina. Estudios regionales muestran que las mujeres rurales enfrentan mayores tasas de informalidad, menores niveles de ingreso y mayores cargas de trabajo no remunerado, lo que restringe aún más sus posibilidades de inserción en empleos de calidad (FAO, 2018; CEPAL, 2019).

Para McCall (2019), desde el punto de vista analítico, la interseccionalidad desafía los enfoques tradicionales de medición de la brecha salarial, que suelen centrarse en promedios agregados y ocultan desigualdades internas significativas. El uso de promedios nacionales puede invisibilizar brechas extremas que afectan a subgrupos específicos de mujeres, dando lugar a diagnósticos incompletos y potencialmente engañosos. Incorporar una perspectiva interseccional implica desagregar el análisis por múltiples dimensiones y reconocer que las políticas orientadas a la igualdad de género pueden tener efectos diferenciados según el grupo social al que se dirijan.

En el caso ecuatoriano, la relevancia del enfoque interseccional se ve reforzada por la diversidad étnica, territorial y productiva del país. La evidencia disponible muestra que las mujeres indígenas y afroecuatorianas presentan, en promedio, menores niveles de ingresos laborales, mayores tasas de informalidad y menor acceso a empleos formales que las mujeres mestizas y los hombres de todos los grupos étnicos (CEPAL, 2019). Estas brechas reflejan la interacción entre discriminación de género, desigualdades étnicas históricas y una estructura productiva heterogénea que reproduce la exclusión laboral en determinados territorios.

De este modo, la perspectiva interseccional no solo amplía el marco analítico, sino que introduce una crítica sustantiva a las políticas públicas que adoptan enfoques homogéneos de igualdad de género. Sin una atención explícita a las interacciones entre género, etnia, clase y territorio, existe el riesgo de diseñar intervenciones que beneficien principalmente a los grupos femeninos con mayor capital social, educativo y económico, reproduciendo desigualdades al interior del propio colectivo de mujeres.

### **3.4. Devaluación histórica del trabajo feminizado y construcción social del valor económico**

Un aporte central de la economía feminista al análisis de la desigualdad salarial es la problematización de la construcción social del valor económico del trabajo. Desde esta perspectiva, los salarios no reflejan únicamente diferencias en productividad o en capital humano, sino que están profundamente influidos por procesos históricos y sociales de jerarquización de actividades, en los cuales el trabajo asociado a las mujeres ha sido sistemáticamente devaluado (England, 1992; Folbre, 2001).

La literatura ha mostrado que, a medida que determinadas ocupaciones se feminizan, tienden a experimentar una reducción relativa de su estatus, su reconocimiento social y sus niveles salariales. Este proceso, documentado empíricamente en diversos contextos, sugiere que la feminización de una ocupación no es un fenómeno neutral, sino que se asocia con una depreciación simbólica y material del trabajo realizado (Reskin & Roos, 1990; England, 1992). Así, el valor del trabajo no se determina exclusivamente por sus características técnicas, sino también por quién lo realiza.

Desde un punto de vista histórico, la división sexual del trabajo ha asignado a las mujeres actividades vinculadas al cuidado, la enseñanza, la salud y los servicios personales, sectores que, a pesar de su alta relevancia social, tienden a presentar niveles salariales inferiores al promedio. Esta devaluación se sostiene incluso cuando estas actividades requieren altos niveles de calificación, como en el caso de la docencia, la enfermería o determinados servicios sociales (England, Budig & Folbre, 2002).

La economía feminista interpreta estos patrones como el resultado de una construcción social del valor económico que reproduce jerarquías de género. Las habilidades asociadas a lo femenino como el cuidado, la empatía, la comunicación o el trabajo emocional son frecuentemente consideradas como extensiones “naturales” de las disposiciones femeninas, lo que contribuye a su desvalorización económica y a su escasa remuneración (Folbre, 2001; Hochschild, 1983). Esta naturalización oculta el carácter socialmente producido de dichas competencias y legitima su baja retribución salarial.

En el contexto latinoamericano, estos procesos se ven reforzados por estructuras productivas heterogéneas y por una alta concentración de mujeres en sectores de baja productividad. La feminización de determinadas ramas del sector servicios, del comercio informal y del trabajo doméstico remunerado contribuye a consolidar un patrón de bajos salarios estructuralmente asociado al trabajo femenino (CEPAL, 2019). En este sentido, la desigualdad salarial no solo refleja diferencias en inserción sectorial, sino también una jerarquización de actividades que penaliza sistemáticamente a aquellas asociadas a las mujeres.

Este enfoque permite comprender por qué políticas centradas exclusivamente en la acumulación de capital humano o en la eliminación de prácticas discriminatorias individuales resultan insuficientes para cerrar las brechas salariales. Mientras persista una estructura de valoración económica que devalúa el trabajo feminizado, las desigualdades tenderán a reproducirse incluso en contextos de mayor igualdad formal. La economía feminista, por tanto, introduce una dimensión simbólica e institucional clave para el análisis de la desigualdad salarial.

### **3.5. Implicaciones normativas y políticas desde la economía feminista**

Los aportes de la economía feminista no se limitan al plano analítico, sino que tienen implicaciones normativas y de política pública fundamentales para el diseño de estrategias orientadas a la reducción de la desigualdad salarial de género. Desde esta perspectiva, la igualdad salarial no puede ser alcanzada únicamente mediante intervenciones en el mercado laboral, sino que requiere transformaciones más amplias en la organización social del cuidado, en las políticas sociales y en las estructuras institucionales que sostienen la división sexual del trabajo.

Una de las principales implicaciones es la necesidad de desarrollar sistemas integrales de cuidado que reduzcan la carga desproporcionada de trabajo no remunerado que recae sobre las mujeres. La provisión pública de servicios de cuidado infantil, atención a personas mayores y servicios para personas dependientes constituye una condición necesaria para ampliar las oportunidades laborales femeninas y reducir las penalizaciones salariales asociadas a la maternidad y a las responsabilidades de cuidado (Gornick & Meyers, 2003; Razavi, 2007).

De igual forma, la economía feminista subraya la importancia de políticas de conciliación corresponsables, que promuevan una distribución más equitativa del trabajo reproductivo entre mujeres y hombres. Licencias parentales igualitarias, horarios laborales flexibles regulados y el reconocimiento del trabajo de cuidados como una responsabilidad social, y no exclusivamente privada, son elementos centrales para transformar las condiciones estructurales que generan desigualdad salarial (OECD, 2019; UN Women, 2020).

Desde una perspectiva más amplia, estos enfoques también plantean la necesidad de revisar los criterios de valoración del trabajo y los sistemas de fijación salarial. Políticas orientadas a revalorizar sectores altamente feminizados, fortalecer la negociación colectiva y promover la transparencia salarial pueden contribuir a reducir la brecha asociada a la devaluación del trabajo femenino (Rubery & Grimshaw, 2015). Estas intervenciones permiten abordar no solo la discriminación directa, sino también los mecanismos estructurales que reproducen jerarquías salariales de género.

En contextos como el latinoamericano, donde la informalidad laboral es elevada, la economía feminista también enfatiza la importancia de políticas orientadas a

mejorar la calidad del empleo y ampliar la cobertura de la protección social. La formalización del empleo, el fortalecimiento de los sistemas de inspección laboral y la extensión de derechos laborales a sectores tradicionalmente excluidos son condiciones necesarias para reducir las brechas salariales que afectan de manera desproporcionada a las mujeres (CEPAL, 2019).

Globalmente, estas implicaciones normativas refuerzan la idea de que la desigualdad salarial de género no es un problema que pueda ser resuelto mediante ajustes marginales, sino que requiere transformaciones estructurales en la forma en que se organizan la producción, la reproducción y la distribución del trabajo y del ingreso. La economía feminista, al integrar estas dimensiones, proporciona un marco conceptual indispensable para el diseño de políticas públicas orientadas a una igualdad salarial sustantiva y sostenible.

#### **4. Marco conceptual integrador y propuesta analítica para el estudio de la desigualdad salarial de género**

La construcción de un marco conceptual integrador no responde únicamente a una necesidad teórica, sino también a una exigencia analítica y metodológica. Un enfoque fragmentado corre el riesgo de ofrecer diagnósticos parciales que no permiten visualizar mecanismos centrales de reproducción de la desigualdad, como la división sexual del trabajo, la sobrecarga de trabajo no remunerado, la segregación ocupacional y las múltiples formas de discriminación que enfrentan las mujeres en el mercado laboral. Por el contrario, un enfoque integrador permite identificar con mayor precisión los canales a través de los cuales se produce la brecha salarial y orientar de manera más consistente el análisis empírico (Rubery & Grimshaw, 2015; Fraser, 2014; Elson, 1999).

Asimismo, este marco conceptual se concibe como una herramienta orientada a la acción. Al articular los distintos enfoques teóricos revisados, se busca no solo explicar la desigualdad salarial de género, sino también ofrecer una base analítica sólida para el diseño de políticas públicas y estrategias de intervención que promuevan la igualdad sustantiva. En este sentido, el marco integrador propuesto reconoce la centralidad del trabajo de cuidados, la importancia de las instituciones laborales y la necesidad de incorporar una perspectiva interseccional que atienda las desigualdades específicas de distintos grupos de mujeres (Razavi, 2007; UN Women, 2015; Benería, 2003).

A partir del marco conceptual integrador, se definen las categorías analíticas, los mecanismos explicativos y las relaciones clave que estructuran el análisis de la desigualdad salarial de género. Este enfoque servirá de hilo conductor para los capítulos posteriores, en los que se examina la brecha salarial desde una perspectiva empírica, contextualizada y con énfasis en el caso ecuatoriano,

permitiendo articular los niveles macroestructurales, institucionales y microeconómicos del fenómeno (Acker, 2006; Rubery & Grimshaw, 2015).

#### **4.1. Componentes del marco conceptual integrador**

El marco conceptual integrador propuesto para el estudio de la desigualdad salarial de género se construye a partir de la articulación de múltiples dimensiones analíticas que permiten capturar la complejidad del fenómeno. Este enfoque reconoce que la brecha salarial no es el resultado de un único mecanismo causal, sino de la interacción dinámica entre factores económicos, institucionales, sociales y culturales que operan en distintos niveles. En consecuencia, el análisis requiere identificar y vincular un conjunto de componentes fundamentales que, en su interrelación, explican la persistencia, la heterogeneidad y la reproducción de la desigualdad salarial de género en el tiempo (Blau & Kahn, 2017; Rubery & Grimshaw, 2015).

Un primer componente central del marco conceptual es la estructura productiva y la heterogeneidad económica. En economías caracterizadas por una marcada heterogeneidad estructural, como las latinoamericanas, la coexistencia de sectores de alta productividad con amplios segmentos de baja productividad e informalidad condiciona de manera decisiva la formación de los salarios. Las mujeres tienden a concentrarse en los sectores menos dinámicos de la estructura productiva, con menores niveles de remuneración, estabilidad y protección social. Este patrón no es accidental ni puramente individual, sino que responde a procesos históricos de segregación ocupacional, barreras estructurales de acceso a empleos de calidad y mecanismos de asignación diferenciada por género dentro de la estructura productiva (CEPAL, 2019; Infante & Sunkel, 2009; Tokman, 2007).

Un segundo componente corresponde a las instituciones del mercado laboral, entendidas como el conjunto de normas, regulaciones y prácticas que estructuran la relación entre capital y trabajo. La legislación laboral, los sistemas de fijación salarial, la negociación colectiva y los mecanismos de protección social influyen directamente en la magnitud, persistencia y distribución de la brecha salarial de género. En contextos donde estas instituciones son débiles, fragmentadas o de baja cobertura, las mujeres enfrentan mayores dificultades para hacer valer el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, especialmente en sectores informales, precarizados o feminizados (Elson, 1999; Rubery & Grimshaw, 2015; Acker, 2006).

El trabajo no remunerado y la organización social del cuidado constituyen un tercer componente esencial del marco conceptual. La distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados limita la disponibilidad de tiempo de las mujeres para el empleo remunerado, condiciona sus trayectorias laborales y afecta su capacidad de acumulación de experiencia y capital humano. Este componente conecta de manera directa la esfera productiva con la reproductiva, evidenciando que la

desigualdad salarial no puede analizarse exclusivamente desde el ámbito del mercado laboral formal, sino como resultado de una articulación estructural entre ambas esferas (Folbre, 1994; Benería, 2003; Fraser, 2014).

Un cuarto componente clave es la segregación ocupacional y jerárquica por género. La concentración de las mujeres en determinadas ocupaciones y sectores, así como su subrepresentación en puestos de decisión y liderazgo, contribuyen de manera significativa a la persistencia de brechas salariales. Este componente incluye tanto la segregación horizontal asociada a la feminización de ciertas actividades como la segregación vertical, vinculada al denominado techo de cristal. Ambas formas de segregación reflejan procesos de desvalorización del trabajo femenino y barreras institucionales, organizacionales y culturales al ascenso laboral (Anker, 1997; England, 1992; Blau & Kahn, 2017).

El componente de discriminación y normas sociales de género atraviesa de manera transversal todo el marco conceptual. Las prácticas discriminatorias, explícitas o implícitas, así como los estereotipos de género, influyen en las decisiones de contratación, promoción y remuneración. Estas normas sociales operan tanto a nivel individual como institucional, moldeando expectativas sobre la participación laboral femenina y reproduciendo desigualdades salariales incluso en ausencia de diferencias observables de productividad o calificaciones formales (Akerlof & Kranton, 2000; Correll et al., 2007; Ridgeway, 2011).

El marco conceptual incorpora de manera explícita la dimensión interseccional, que reconoce que el género se articula con otros ejes de desigualdad, como la clase social, la etnia y el territorio. Este componente permite comprender por qué la brecha salarial adopta formas diferenciadas entre distintos grupos de mujeres y evita interpretaciones homogéneas del fenómeno. En el caso ecuatoriano, esta dimensión resulta especialmente relevante para analizar las desigualdades que afectan a mujeres indígenas, afrodescendientes y residentes en zonas rurales o territorios históricamente rezagados (Crenshaw, 1989; Radcliffe, 2015; CEPAL, 2019).

Estos componentes conforman un marco conceptual integrador que permite analizar la desigualdad salarial de género como un proceso estructural, dinámico y multidimensional. La interacción entre estructura productiva, instituciones laborales, organización social del cuidado, segregación ocupacional, discriminación y ejes interseccionales proporciona una base analítica sólida para el estudio empírico de la brecha salarial. Este marco no solo orienta la selección de variables y metodologías en los capítulos posteriores, sino que también facilita la interpretación de los resultados en clave de equidad de género y desarrollo inclusivo (Fraser, 2014; Rubery & Grimshaw, 2015; Benería, 2003).

## **4.2. La desigualdad salarial como fenómeno multidimensional y estructural**

En esta misma línea y en continuidad con el marco conceptual integrador propuesto en el apartado anterior, la desigualdad salarial debe ser como un fenómeno multidimensional y estructural, cuya persistencia no puede explicarse mediante enfoques reduccionistas ni a partir de determinantes individuales aislados. Lejos de constituir una simple diferencia en los niveles de remuneración entre mujeres y hombres, la brecha salarial expresa un entramado complejo de relaciones sociales, económicas e institucionales que se articulan y refuerzan mutuamente en el tiempo. Esta perspectiva implica reconocer que la desigualdad salarial es un resultado sistemático del funcionamiento de los mercados laborales en contextos históricamente atravesados por desigualdades de género, y no una desviación puntual atribuible a imperfecciones marginales del mercado (Blau & Kahn, 2017; Rubery & Grimshaw, 2015).

Desde una dimensión estructural, la desigualdad salarial se vincula estrechamente con la organización del sistema productivo y la segmentación del mercado de trabajo. En economías caracterizadas por una marcada heterogeneidad estructural, la coexistencia de sectores de alta productividad con amplios segmentos de baja productividad e informalidad genera oportunidades laborales profundamente desiguales. Las mujeres tienden a concentrarse en los sectores menos dinámicos de la economía, donde predominan empleos de baja remuneración, escasa estabilidad y limitada protección social. Este patrón no responde únicamente a decisiones individuales, sino a procesos históricos de segregación ocupacional y a barreras estructurales que restringen el acceso femenino a empleos de calidad, reforzando la reproducción de desigualdades salariales a lo largo del tiempo (CEPAL, 2019; Infante & Sunkel, 2009; Tokman, 2007).

La multidimensionalidad de la desigualdad salarial se manifiesta también en la interacción entre la esfera productiva y la reproductiva. La distribución desigual del trabajo no remunerado y de cuidados constituye uno de los principales mecanismos que explican las trayectorias laborales diferenciadas entre mujeres y hombres. En este sentido, la brecha salarial no puede analizarse de manera aislada del sistema de cuidados y de la organización social del trabajo reproductivo, dado que estas dimensiones condicionan la disponibilidad de tiempo, la continuidad laboral y las oportunidades de acumulación de experiencia y capital humano. Aunque el desarrollo específico de estos mecanismos se aborda de manera más sistemática en los apartados posteriores, resulta fundamental reconocer aquí su papel estructurante en la configuración de la desigualdad salarial (Folbre, 1994; Benería, 2003; Fraser, 2014).

Otra dimensión fundamental es la institucional. Los salarios no se determinan exclusivamente por fuerzas de mercado, sino que están mediados por normas laborales, sistemas de fijación salarial, mecanismos de negociación colectiva y

políticas públicas. La fortaleza o debilidad de estas instituciones influye directamente en la magnitud, persistencia y distribución de la brecha salarial de género. En contextos donde la regulación laboral es insuficiente, fragmentada o de baja cobertura, las mujeres enfrentan mayores dificultades para hacer valer el principio de igual remuneración por trabajo de igual valor, especialmente en sectores informales, precarizados o feminizados (Elson, 1999; Rubery & Grimshaw, 2015; Acker, 2006).

Según Akerlof & Kranton (2009) y Ridgeway (201), la dimensión cultural y simbólica añade un nivel adicional de complejidad al análisis de la desigualdad salarial. Las normas sociales de género y los estereotipos asociados a lo femenino y lo masculino influyen en la valoración social del trabajo y en las decisiones de contratación, promoción y remuneración. El trabajo realizado mayoritariamente por mujeres suele ser socialmente desvalorizado, independientemente de su aporte económico o de las competencias requeridas. Esta desvalorización simbólica se traduce en diferencias salariales persistentes y en la reproducción de jerarquías laborales basadas en el género, incluso en contextos donde existen marcos normativos formales de igualdad.

La desigualdad salarial también debe ser entendida como un fenómeno dinámico y acumulativo. Las desventajas salariales que enfrentan las mujeres en las etapas iniciales de su vida laboral tienden a ampliarse a lo largo del ciclo de vida, debido a interrupciones laborales, trayectorias discontinuas y menores oportunidades de promoción. Este carácter acumulativo refuerza la dimensión estructural de la desigualdad, ya que las brechas no solo persisten, sino que se profundizan con el paso del tiempo, generando efectos de largo plazo sobre los ingresos, las pensiones y la autonomía económica de las mujeres (Blau & Kahn, 2017).

Como apartado final, la naturaleza multidimensional de la desigualdad salarial se expresa de manera diferenciada según la posición social de las mujeres. La articulación entre género, clase, etnia y territorio produce patrones específicos de exclusión laboral y salarial. En países como Ecuador, las mujeres indígenas, afrodescendientes y residentes en zonas rurales enfrentan brechas salariales más profundas, resultado de la convergencia de múltiples formas de desigualdad estructural. Esta dimensión interseccional pone de relieve que la desigualdad salarial no es una experiencia homogénea, sino un fenómeno profundamente estratificado, cuyo desarrollo teórico específico se aborda de manera sistemática en el apartado correspondiente (Crenshaw, 1989; Radcliffe, 2015; CEPAL, 2019).

### **4.3. Articulación entre producción y reproducción social**

La articulación entre la esfera de la producción y la reproducción social constituye uno de los ejes centrales para la comprensión de la desigualdad salarial de género y representa un desarrollo específico de una de las dimensiones estructurales enunciadas en el marco general. Desde los enfoques tradicionales de la economía,

estas dos esferas han sido analizadas de manera separada, priorizando el estudio de la producción mercantil y relegando el trabajo reproductivo al ámbito privado y no económico. Sin embargo, los aportes de la economía feminista han demostrado que esta separación analítica resulta artificial y oculta los mecanismos estructurales que condicionan la participación laboral femenina, la organización del tiempo de trabajo y, en última instancia, la formación de los salarios. Esta crítica ha sido central en la economía feminista desde los trabajos pioneros sobre reproducción social y cuidado. (Benería, 2003; Folbre, 1994; Fraser, 2014).

Acorde con Folbre (20019 y Razavi (2007), la reproducción social comprende el conjunto de actividades necesarias para la sostenibilidad de la vida y la reproducción cotidiana de la fuerza de trabajo, incluyendo el cuidado de personas, el trabajo doméstico y las tareas de mantenimiento del hogar. Aunque estas actividades no son remuneradas en el mercado, su realización resulta indispensable para el funcionamiento del sistema productivo. La asignación desigual de estas tareas entre mujeres y hombres genera una distribución asimétrica del tiempo y de las oportunidades laborales, que se traduce en trayectorias laborales diferenciadas y, en última instancia, en desigualdades salariales persistentes.

La sobrecarga de trabajo reproductivo que enfrentan las mujeres limita su disponibilidad para el empleo remunerado, especialmente en términos de jornadas extensas, movilidad laboral y acceso a puestos de mayor responsabilidad y por ende salario. Esta restricción de tiempo se refleja en una mayor concentración femenina en empleos de tiempo parcial, informales o con horarios flexibles, que suelen estar asociados a menores niveles salariales y menor protección social. En este sentido, la desigualdad salarial no puede ser explicada únicamente a partir de características individuales del empleo, sino que debe analizarse como el resultado de una articulación desigual entre producción y reproducción social, en la que las responsabilidades de cuidado operan como un mecanismo estructural de estratificación laboral (Benería, 2003; Folbre, 1994).

Desde una perspectiva estructural, la organización social del cuidado actúa como un mecanismo central de estratificación laboral. En contextos donde el cuidado es asumido predominantemente por los hogares y, dentro de ellos, por las mujeres, las trayectorias laborales femeninas se ven sistemáticamente penalizadas. Estas penalizaciones se expresan en interrupciones laborales, menor acumulación de experiencia y capital humano, y menores oportunidades de ascenso, lo que contribuye a la persistencia de brechas salariales a lo largo del ciclo de vida. De este modo, el cuidado no constituye un factor externo al mercado laboral, sino un componente estructurante de su funcionamiento y de sus resultados distributivos (Razavi, 2007; Fraser, 2014).

La articulación entre producción y reproducción social adquiere una relevancia particular en economías caracterizadas por alta informalidad y escasa provisión de

servicios públicos de cuidado. En países como Ecuador, la limitada cobertura de sistemas públicos de cuidado intensifica la dependencia del trabajo reproductivo no remunerado y refuerza las desigualdades salariales de género. Las mujeres de menores ingresos y aquellas que residen en zonas rurales enfrentan restricciones adicionales, dado que cuentan con menos recursos para externalizar las tareas de cuidado y con menor acceso a servicios públicos, lo que profundiza las desigualdades existentes en términos de inserción laboral y remuneraciones (CEPAL, 2019; Razavi, 2007).

Asimismo, la relación entre producción y reproducción social tiene implicaciones directas sobre la valoración económica del trabajo. Las actividades vinculadas al cuidado y los servicios personales, históricamente asociadas a lo femenino, tienden a ser social y económicamente desvalorizadas, incluso cuando se realizan en el ámbito del mercado. Esta desvalorización se traduce en salarios más bajos y peores condiciones laborales, reproduciendo una jerarquía simbólica y material entre distintos tipos de trabajo, y reforzando la asociación entre feminización ocupacional y bajos niveles de remuneración (England, 1992; Folbre, 2001).

Desde el marco conceptual integrador, la articulación entre producción y reproducción social se concibe como un proceso dinámico y bidireccional. Las condiciones del mercado laboral influyen en la organización del cuidado, al tiempo que los arreglos reproductivos condicionan la participación y el posicionamiento de las mujeres en la esfera productiva. Esta interdependencia pone de relieve que las políticas orientadas a reducir la desigualdad salarial de género deben abordar simultáneamente ambas esferas, superando enfoques sectoriales y fragmentados, y reconociendo el papel estructural del cuidado en la reproducción de las desigualdades laborales y salariales (Benería, 2003; Fraser, 2014; UN Women, 2015).

#### **4.4. Heterogeneidad estructural, segmentación laboral y género**

La heterogeneidad estructural constituye un rasgo central de las economías latinoamericanas y un elemento clave para comprender la persistencia de la desigualdad salarial de género. Mientras que en los apartados anteriores esta dimensión fue presentada como componente del marco general, en este apartado se desarrolla específicamente su papel estructural en la reproducción de la desigualdad salarial. Este concepto refiere a la coexistencia de sectores productivos con niveles muy distintos de productividad, tecnología y capacidad de generación de ingresos, lo que da lugar a mercados laborales segmentados y profundamente desiguales. Esto implica que la segmentación no es solo económica, sino también generizada (Infante & Sunkel, 2009; CEPAL, 2012; CEPAL, 2019).

La segmentación del mercado de trabajo se manifiesta en la existencia de distintos segmentos con reglas, condiciones y niveles salariales diferenciados. El segmento

primario, caracterizado por empleos formales, estables y bien remunerados, convive con un segmento secundario marcado por la informalidad, la precariedad y los bajos salarios. Las mujeres se encuentran sobrerrepresentadas en este último, lo que contribuye de manera decisiva a la persistencia de la brecha salarial de género. Esta segmentación no responde exclusivamente a diferencias en capital humano, sino a mecanismos estructurales que canalizan a mujeres y hombres hacia distintos tipos de empleo y posiciones laborales, reproduciendo patrones de desigualdad preexistentes (Tokman, 2007; CEPAL, 2019).

La relación entre heterogeneidad estructural y género se expresa con particular claridad en la segregación sectorial y ocupacional. Las mujeres tienden a concentrarse en sectores de baja productividad, como el comercio minorista, los servicios personales y el trabajo doméstico remunerado, donde los salarios son sistemáticamente más bajos. Esta concentración refleja procesos históricos de asignación de roles productivos y reproductivos, así como la desvalorización social del trabajo femenino. Incluso dentro de un mismo sector, las mujeres suelen ocupar posiciones con menor jerarquía y menores niveles de remuneración, lo que refuerza las desigualdades salariales y evidencia la persistencia de mecanismos de segregación horizontal y vertical (Anker, 1997; England, 1992; CEPAL, 2019).

La informalidad laboral constituye otro eje central de la segmentación asociada a la heterogeneidad estructural. En economías con altos niveles de informalidad, una proporción significativa de las mujeres se inserta en empleos sin contrato, sin protección social y con ingresos inestables. Esta situación limita su capacidad de negociación salarial y las expone a mayores riesgos económicos. La informalidad, además, dificulta la aplicación efectiva de normativas de igualdad salarial y contribuye a la reproducción de brechas persistentes entre mujeres y hombres, reforzando la dualización de los mercados laborales (Tokman, 2007; CEPAL, 2012; CEPAL, 2019).

La heterogeneidad estructural también se manifiesta a nivel territorial. Las disparidades entre regiones con distinto grado de desarrollo económico generan mercados laborales con oportunidades muy desiguales. En zonas rurales y territorios periféricos, la limitada diversificación productiva y la escasa presencia institucional restringen el acceso a empleos de calidad, afectando de manera desproporcionada a las mujeres. En el caso ecuatoriano, estas desigualdades territoriales se combinan con factores étnicos, profundizando las brechas salariales que enfrentan las mujeres indígenas y afrodescendientes, y reproduciendo patrones históricos de exclusión socioeconómica (Radcliffe, 2015; CEPAL, 2019).

Desde una perspectiva de género, la segmentación laboral no es un fenómeno neutro, sino que está atravesado por normas sociales y arreglos institucionales que asignan a las mujeres roles productivos específicos. Las responsabilidades de cuidado y la organización social del trabajo reproductivo, analizadas en el apartado anterior, limitan la movilidad laboral femenina y refuerzan su concentración en

segmentos de baja productividad. Esta interacción entre heterogeneidad estructural y división sexual del trabajo produce un círculo vicioso en el que las desigualdades salariales se reproducen y profundizan, consolidando una estructura laboral estratificada tanto por género como por posición productiva (Elson, 1999; Benería, 2003; CEPAL, 2019).

#### **4.5. Interseccionalidad como eje transversal del análisis**

La interseccionalidad se constituye en un eje transversal imprescindible para el análisis de la desigualdad salarial de género, en la medida en que permite comprender cómo las distintas formas de desigualdad social se entrecruzan, se refuerzan y producen resultados diferenciados en el mercado laboral. Este enfoque parte del reconocimiento de que el género no opera de manera aislada, sino en interacción con otros ejes estructurantes de la desigualdad, como la clase social, la etnia y el territorio. En consecuencia, la brecha salarial de género no puede ser entendida como una experiencia homogénea, sino como un fenómeno profundamente estratificado (Crenshaw, 1989; Cho, Crenshaw & McCall, 2013; Walby et al., 2012).

Acorde con lo afirmado por Walby et al. (2012), desde una perspectiva interseccional, la desigualdad salarial se configura a partir de la posición que ocupan las personas en múltiples sistemas de jerarquización social. Las mujeres no enfrentan una única forma de desventaja, sino combinaciones específicas de exclusión que dependen de factores como su inserción económica, su pertenencia étnica y su contexto territorial. Este enfoque permite superar análisis que tratan al colectivo femenino como un grupo uniforme y evita generalizaciones que invisibilizan las experiencias de los grupos más vulnerables, reforzando una comprensión más fina de los mecanismos estructurales que producen desigualdad salarial.

La articulación entre género y clase social resulta particularmente relevante para comprender las brechas salariales. Las mujeres de hogares de menores ingresos enfrentan mayores restricciones en el acceso a educación de calidad, empleos formales y redes laborales, lo que limita sus oportunidades de inserción en ocupaciones bien remuneradas. Al mismo tiempo, la precariedad económica intensifica la carga de trabajo no remunerado, reforzando trayectorias laborales discontinuas y salarios más bajos. Esta interacción entre género y clase contribuye a la acumulación de desventajas a lo largo del ciclo de vida, consolidando brechas salariales persistentes (Benería, 2003; Folbre, 2001; Rubery & Grimshaw, 2015).

La dimensión étnica añade un nivel adicional de complejidad al análisis interseccional. En América Latina, las mujeres indígenas y afrodescendientes enfrentan formas específicas de discriminación que combinan prejuicios de género y raciales. Estas mujeres suelen concentrarse en sectores de baja productividad, alta informalidad y escaso reconocimiento social, lo que se traduce en brechas

salariales más profundas y persistentes. La interseccionalidad permite visibilizar cómo estas desigualdades no son accidentales, sino el resultado de procesos históricos de exclusión social, económica y territorial (Crenshaw, 1989; Radcliffe, 2015; CEPAL, 2019).

El territorio constituye otro eje central del análisis interseccional. Las desigualdades entre áreas urbanas y rurales, así como entre regiones con distinto nivel de desarrollo económico, generan oportunidades laborales profundamente desiguales. En territorios rurales o periféricos, la limitada diversificación productiva, la escasa provisión de servicios públicos y la debilidad institucional restringen el acceso de las mujeres a empleos de calidad. En países como Ecuador, estas desigualdades territoriales se entrecruzan con factores étnicos y de clase, configurando patrones específicos de desigualdad salarial que no pueden ser capturados adecuadamente por enfoques agregados (CEPAL, 2019; Radcliffe, 2015).

Desde el punto de vista analítico, la interseccionalidad no debe entenderse únicamente como una estrategia descriptiva, sino como un principio estructurante del marco conceptual. Incorporar este enfoque implica analizar cómo los distintos ejes de desigualdad interactúan en la producción de resultados salariales y cómo estas interacciones varían según el contexto socioeconómico. Esto exige avanzar hacia enfoques teóricos y empíricos que reconozcan la heterogeneidad interna del colectivo femenino y que permitan capturar las dinámicas específicas de exclusión laboral (Cho et al., 2013; Walby et al., 2012).

De igual manera, la interseccionalidad tiene implicaciones normativas relevantes. Las políticas orientadas a reducir la desigualdad salarial que no incorporan una mirada interseccional corren el riesgo de beneficiar de manera desproporcionada a las mujeres con mayores niveles de capital educativo y mejores condiciones de inserción laboral, reproduciendo o incluso profundizando las desigualdades existentes. Un enfoque interseccional exige, por tanto, diseñar políticas diferenciadas que atiendan las necesidades específicas de los grupos más excluidos, con el fin de evitar soluciones aparentemente neutras que refuercen jerarquías preexistentes (UN Women, 2015; CEPAL, 2019).

#### **4.6. Propuesta de modelo analítico**

La propuesta de modelo analítico que se presenta en este apartado se fundamenta en el marco conceptual integrador desarrollado a lo largo del capítulo y tiene como objetivo ofrecer una estructura coherente para el análisis empírico de la desigualdad salarial de género. Este modelo parte del reconocimiento de que la brecha salarial es un fenómeno estructural, multidimensional e interseccional, que emerge de la interacción entre la organización productiva, las instituciones laborales, la reproducción social y las relaciones de poder de género (Blau & Kahn, 2017; Rubery & Grimshaw, 2015; Walby et al., 2012).

El modelo analítico propuesto concibe la desigualdad salarial como un resultado observable de un conjunto de procesos subyacentes que operan en distintos niveles. En lugar de explicar la brecha salarial exclusivamente a partir de diferencias individuales, el modelo integra dimensiones macroestructurales, mesoinstitucionales y micro-sociales, permitiendo capturar tanto los determinantes directos de los salarios como los mecanismos indirectos que condicionan las trayectorias laborales de mujeres y hombres. Esta estructuración multinivel responde a la necesidad de articular los distintos planos en los que se produce y reproduce la desigualdad salarial.

De manera esquemática, el modelo distingue los siguientes niveles analíticos: en un primer nivel, el modelo incorpora la estructura productiva y la heterogeneidad económica como condicionantes fundamentales de la formación de los salarios. La inserción de mujeres y hombres en sectores con distintos niveles de productividad, formalidad y capacidad de generación de ingresos constituye un canal central de reproducción de la desigualdad salarial. Este nivel permite operacionalizar empíricamente el impacto de la heterogeneidad estructural y la segmentación productiva sobre los resultados salariales, en coherencia con los enfoques estructuralistas latinoamericanos (CEPAL, 2012; Infante & Sunkel, 2009; Tokman, 2007).

Un segundo nivel del modelo se refiere a las instituciones del mercado laboral, entendidas como el conjunto de normas, regulaciones y prácticas que median la relación salarial. La legislación laboral, los sistemas de fijación de salarios, la negociación colectiva y la protección social influyen de manera decisiva en la magnitud de la brecha salarial de género. Este nivel permite capturar empíricamente el papel de los arreglos institucionales en la moderación o amplificación de las desigualdades salariales, particularmente en contextos de alta informalidad y debilidad regulatoria (Elson, 1999; Rubery & Grimshaw, 2015).

El tercer nivel del modelo se centra en la organización social del cuidado y la reproducción social. La distribución desigual del trabajo no remunerado condiciona la participación laboral femenina, la continuidad de las trayectorias laborales y la acumulación de experiencia y capital humano. Este nivel permite integrar de manera explícita los aportes de la economía feminista, reconociendo que los resultados salariales están profundamente mediados por arreglos reproductivos que operan fuera del mercado, pero que inciden de forma directa sobre la posición de las mujeres en la esfera productiva (Benería, 2003; Folbre, 2001; Razavi, 2007).

Un cuarto nivel analítico aborda la segregación ocupacional y jerárquica por género, que opera como un mecanismo intermedio entre la estructura productiva y los resultados salariales. Este nivel permite analizar tanto la segregación horizontal como la vertical, así como su contribución específica a la persistencia de brechas salariales, capturando los procesos de concentración femenina en determinadas

ocupaciones y su subrepresentación en puestos de mayor jerarquía (Anker, 1997; England, 1992; Blau & Kahn, 2017).

De manera transversal a estos niveles, el modelo incorpora la dimensión de las normas sociales y la discriminación de género, que influye en las decisiones de contratación, promoción y remuneración. Esta dimensión reconoce que, incluso controlando por características productivas e institucionales, persisten mecanismos simbólicos y relacionales que afectan la valoración del trabajo femenino y reproducen jerarquías salariales basadas en el género (Akerlof & Kranton, 2000; Ridgeway, 2011; Correll et al., 2007).

Finalmente, el modelo analítico se estructura explícitamente desde un enfoque interseccional, que reconoce que los efectos de cada uno de estos niveles varían según la posición social de las mujeres. La interacción entre género, clase, etnia y territorio implica que los mismos mecanismos estructurales pueden producir resultados diferenciados entre distintos grupos, lo que exige incorporar estrategias analíticas sensibles a esta heterogeneidad (Crenshaw, 1989; Cho et al., 2013; Walby et al., 2012).

En su totalidad, la propuesta de modelo analítico concibe la desigualdad salarial de género como un fenómeno relacional y dinámico, resultado de la interacción entre múltiples dimensiones estructurales. Este modelo proporciona una guía conceptual para la selección de variables, la formulación de hipótesis y la interpretación de los resultados empíricos en los capítulos posteriores, asegurando coherencia entre el marco teórico y el diseño metodológico del estudio (Blau & Kahn, 2017; Rubery & Grimshaw, 2015).

#### **4.7. Implicaciones teóricas y metodológicas**

El marco conceptual integrador y la propuesta de modelo analítico desarrollados en los apartados anteriores conllevan un conjunto de implicaciones teóricas y metodológicas relevantes para el estudio de la desigualdad salarial de género. Estas implicaciones no derivan mecánicamente del marco, sino que redefinen las estrategias analíticas necesarias para abordar empíricamente un fenómeno estructural, multidimensional e interseccional.

Desde el punto de vista teórico, una primera implicación central es la necesidad de superar enfoques reduccionistas que explican la desigualdad salarial exclusivamente a partir de diferencias individuales en capital humano o productividad. El análisis desarrollado en este capítulo pone de relieve que la brecha salarial de género es un resultado estructural, producido por la interacción entre la organización productiva, las instituciones laborales, la reproducción social y las normas de género. Esto implica concebir el salario no solo como una variable económica, sino como una expresión de relaciones sociales de poder y de jerarquías simbólicas que atraviesan el mercado de trabajo (Fraser, 2014; Elson, 1999; Ridgeway, 2011).

Una segunda implicación teórica relevante es la centralidad de la articulación entre producción y reproducción social en la explicación de la desigualdad salarial. Incorporar esta dimensión supone cuestionar la separación tradicional entre esfera económica y esfera doméstica, que ha dominado gran parte del análisis económico convencional. Desde esta perspectiva, las trayectorias laborales y los resultados salariales no pueden comprenderse sin considerar la distribución desigual del trabajo no remunerado y las responsabilidades de cuidado, lo que refuerza la pertinencia de los aportes de la economía feminista al análisis de la desigualdad salarial (Benería, 2003; Folbre, 2001; Razavi, 2007).

Asimismo, el enfoque interseccional adoptado en este capítulo tiene implicaciones teóricas significativas. Reconocer que el género se articula con la clase social, la etnia y el territorio permite abandonar visiones homogéneas del colectivo femenino y avanzar hacia una comprensión más precisa de las múltiples formas que adopta la desigualdad salarial. Esta perspectiva cuestiona los enfoques universales y subraya la necesidad de teorías sensibles al contexto histórico y social en el que se inscriben los mercados laborales (Crenshaw, 1989; Cho et al., 2013; Walby et al., 2012).

En términos metodológicos, una primera implicación es la necesidad de adoptar estrategias de análisis capaces de capturar la multidimensionalidad de la desigualdad salarial. Esto implica combinar enfoques cuantitativos y cualitativos, así como utilizar técnicas analíticas que permitan identificar tanto los determinantes observables de los salarios como aquellos mecanismos subyacentes que no son directamente medibles. La desigualdad salarial no puede reducirse a una única estimación agregada, sino que requiere un análisis desagregado (Rubery & Grimshaw, 2015; Blau & Kahn, 2017).

Una segunda implicación metodológica se relaciona con la importancia de incorporar la heterogeneidad estructural y la segmentación laboral en el diseño empírico. Esto supone desagregar el análisis por sectores económicos, tipos de ocupación, niveles de formalidad y territorios, con el fin de capturar las diferencias estructurales en la formación de los salarios. En el caso ecuatoriano, esta desagregación resulta especialmente relevante dada la coexistencia de sectores formales e informales y las marcadas desigualdades territoriales (CEPAL, 2012; Tokman, 2007; CEPAL, 2019).

El enfoque interseccional también plantea desafíos metodológicos específicos. Incorporarlo de manera rigurosa requiere avanzar más allá de la simple inclusión de variables de control y adoptar estrategias que permitan analizar las interacciones entre género, etnia, clase y territorio. Esto implica trabajar con muestras suficientemente desagregadas, utilizar técnicas de interacción o análisis por subgrupos, y ser cautelosos en la interpretación de los resultados, evitando generalizaciones excesivas (Walby et al., 2012; Cho et al., 2013).

Otra implicación metodológica es la necesidad de una lectura crítica de los resultados empíricos. Las técnicas de descomposición salarial, por ejemplo, permiten identificar la porción de la brecha explicada por características observables y aquella que permanece sin explicación, sin embargo, esta fracción no explicada no debe interpretarse de manera automática como discriminación directa, sino como un indicador de la presencia de mecanismos estructurales y normas sociales que no son fácilmente capturables por las variables disponibles (Blau & Kahn, 2017; Oaxaca & Ransom, 1994).

Como apartado final, las implicaciones teóricas y metodológicas del marco propuesto refuerzan la necesidad de articular el análisis académico con una perspectiva normativa orientada a la transformación social. Comprender la desigualdad salarial de género desde un enfoque estructural e interseccional no solo permite explicar su persistencia, sino también identificar los puntos de intervención más relevantes para la política pública. En este sentido, la teoría y el método se conciben como herramientas complementarias al servicio de un análisis crítico que contribuya a la construcción de mercados laborales más equitativos (UN Women, 2015; CEPAL, 2019).

## **Capítulo II**

**La coyuntura macroeconómica, reformas laborales y políticas de igualdad de género y sus efectos en el empleo en Ecuador (2016 – 2024).**

***The macroeconomic situation, labor reforms and gender equality policies and their effects on employment in Ecuador (2016 – 2024).***

## Resumen

La presente investigación se enfocó en analizar la coyuntura macroeconómica, reformas laborales y políticas de igualdad de género y sus efectos en el empleo en Ecuador (2016 – 2024). El enfoque del artículo fue mixto, la recolección de datos se realizó mediante la búsqueda documental para obtener bases de datos de fuentes secundarias. El tipo de investigación fue descriptivo – correlacional y se utilizó el índice de elasticidad del empleo al PIB como indicador para comprobación de resultados. Se determinó que el PIB del Ecuador en el período de estudio creció a un promedio anual del 2,9% sin embargo, la inestabilidad que caracterizó la coyuntura económica fue producto de la sensibilidad a los shocks globales. Por otra parte, el empleo promedió el 95,5% sin embargo, sólo el 37,6% fue por concepto de empleo de calidad. El índice de elasticidad fue 0,16 por lo cual, la relación empleo – PIB fue casi inelástica, por lo que, se concluyó que el crecimiento económico se apalancó en el subempleo, las reformas laborales y políticas de igualdad de género fueron ineficientes para mejorar el empleo de calidad.

**Palabras clave:** coyuntura macroeconómica, reformas laborales, políticas de igualdad de género, mercado laboral, empleo de baja calidad.

## **Abstract**

This research focused on analyzing the macroeconomic situation, labor reforms, and gender equality policies and their effects on employment in Ecuador (2016–2024). The article employed a mixed-methods approach, with data collection conducted through a documentary search to obtain databases from secondary sources. The research was descriptive-correlational, and the employment-to-GDP elasticity index was used as an indicator to verify the results. It was determined that Ecuador's GDP grew at an average annual rate of 2.9% during the study period; however, the instability that characterized the economic situation was a product of sensitivity to global shocks. Furthermore, employment averaged 95.5%, but only 37.6% of this employment was considered quality employment. The elasticity index was 0.16, therefore, the employment-GDP relationship was almost inelastic, so it was concluded that economic growth was leveraged on underemployment, labor reforms and gender equality policies were inefficient in improving quality employment.

**Keywords:** macroeconomic situation, labor reforms, gender equality policies, labor market, low-quality employment.

## 1. Introducción

Desde el 2015 la evolución macroeconómica del Ecuador se ha caracterizado por las altas fluctuaciones que demostraron la sensibilidad a los shocks de los mercados internacionales, dada la composición de las exportaciones en más de un 70% en bienes primarios (Alvarado, Ulluari, & Benítez, 2020). A partir de esa fecha la tendencia en las exportaciones petroleras fue negativa y los continuos desequilibrios entre oferta y demanda internacional, causó un aumento de la recurrencia en los ciclos económicos (Ayaviri, Villa, & Quispe, 2021).

En este contexto, los ajustes de política económica fueron más frecuentes, los cuales, tuvieron la particularidad de priorizar el financiamiento de las necesidades corrientes del Estado, a pesar, que algunas medidas aplicadas fueron procíclicas (Quispe & Ayaviri, 2021). Se aplicaron salvaguardias y otras medidas impositivas para evitar que la caída en las exportaciones ocasionara profundos desequilibrios en la Balanza de Pagos, se impulsaron políticas de atracción de inversiones con base en incentivos fiscales, pero, sin considerar una política efectiva de estabilización macroeconómica.

Entre 2016 – 2020 la imposición de contribuciones temporales y los ajustes en las cargas fiscales de algunos impuestos directos e indirectos evidenciaron la ineficiencia en la formulación de las políticas públicas para estabilizar las finanzas públicas y apuntalar la generación de empleo adecuado (Morales, Guadalupe, Sánchez, & Cedeño, 2022). A la par, las políticas de inclusión e igualdad de género perdieron representatividad frente al aumento de medidas con base en subsidios e incentivos fiscales para incrementar la generación de plazas de empleo adecuado, pero, sin impulsar la dinámica del mercado interno.

En los Objetivos de Desarrollo Sostenible 2030 impulsados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU) (2025), en el punto 5 se determina como prioridad de las políticas económicas la igualdad de género y en el punto 8 el trabajo decente y el crecimiento económico. Según Banco Central del Ecuador (BCE) (2026), entre 2016 – 2024 la tasa de crecimiento del Producto Interno Bruto (PIB) fue menor al 3%. Por otra parte, el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) (2026), detalló que a fines del 2024 el 59,5% del empleo adecuado estaba ocupado por hombres.

Las investigaciones con enfoque de género han abordado la discriminación laboral y la brecha salarial priorizando la educación y la experiencia laboral (Goldin, 2024), pero, han subestimado los efectos de la coyuntura económica. Según Iñiguez (2025), hasta el 2020 la participación de la mujer en el mercado laboral del Ecuador se había incrementado, aunque, las ocupaciones se caracterizaban por la baja relevancia; sin embargo, después de la pandemia la inclusión de la mujer en actividades productivas cayó al 40%.

El COVID-19 representó un punto de inflexión en la evolución macroeconómica del Ecuador en la última década, esta crisis impulsó cambios en las finanzas públicas que

derivaron en ajustes de la política fiscal con efectos directos sobre el mercado laboral (Pesántez, Mejía, & Pinos, 2025). La falta de claridad en las reformas laborales para consolidar las políticas de inclusión e igualdad de género destinado a reducir las brechas históricas en el ingreso de las familias, han configurado un modelo de crecimiento económico con empleo de baja calidad.

En el presente artículo se revisa la coyuntura macroeconómica, las reformas laborales y las políticas de igualdad de género como factores que influyeron sobre la dinámica del empleo en el Ecuador (2016 – 2024). La adopción de un enfoque que combine la coyuntura económica con las políticas laborales es importante para contribuir a la evaluación de las políticas económicas desde la academia. También aporta con una actualización estadística sobre un problema histórico implícito en las deficiencias para generar empleo de calidad y desigualdades económicas de género.

La investigación tiene el objetivo de analizar la coyuntura macroeconómica, reformas laborales y políticas de igualdad de género y sus efectos en el empleo en Ecuador (2016 – 2024). La factibilidad del cumplimiento de este objetivo está determinada por la aplicación de un enfoque mixto. La parte cualitativa aporta a profundizar en el análisis de las reformas laborales y las políticas de igualdad de género en el Ecuador durante el período de estudio. La parte cuantitativa sustenta con resultados estadísticos el desarrollo de un análisis descriptivo, que, incluirá la determinación del índice de elasticidad de empleo al PIB como método de comprobación estadística de los resultados.

El desarrollo del presente artículo contribuye a la profundización del análisis de la coyuntura económica, las reformas laborales y las políticas de igualdad de género, que en Ecuador se han realizado en diferentes líneas de investigación abordadas por Ayaviri et al (2021), Lombeida (2024) y Linthon & Méndez (2022). La investigación se ha estructurado a partir de una breve introducción, la revisión de fundamentos teóricos – conceptuales para robustecer el análisis de resultados. Incluye una sección destinada a la metodología que detalla el enfoque, tipo de investigación y método de comprobación de resultados para fundamentar las conclusiones.

## **2. Revisión de la Literatura**

La coyuntura macroeconómica evidencia los cambios en las actividades productivas de un país para un período determinado, que, permite evaluar el desempeño de una economía en el corto y mediano plazo a través de las variaciones del PIB (Yaselga & Pilacúan, 2024). La situación coyuntural de un país es lo que generalmente, impulsa los ajustes de la política económica que en sistemas dolarizados se realizan por medio de cambios temporales o permanentes en la política fiscal, laboral o comercial según el efecto que se busca alcanzar.

Según Guanotasig et al (2025), las reformas laborales son los cambios – ajustes que realiza el Estado al conjunto de leyes que regulan las relaciones entre empleadores y

trabajadores en el mercado laboral con el objetivo de propiciar un trato justo e igualitario para impulsar el equilibrio entre los derechos de las partes involucradas. Panchano & Molina (2022), señalan que una política laboral efectiva se enfoca en reducir los efectos de los factores que generan la discriminación laboral y las desigualdades económicas y de género.

Las políticas de igualdad de género son el conjunto de estrategias que se ejecutan por medio de leyes orgánicas y programas de gobierno con el objetivo de garantizar los derechos de hombres y mujeres en igualdad de condiciones, lo que elimina la discriminación de género que limita las oportunidades laborales (Quiroz, Navarrete, Loor, & Tóala, 2023). Regularmente, en el mercado laboral ecuatoriano son las mujeres quienes deben enfrentar un trato discriminatorio por la persistencia de prejuicios históricos que condicionan su participación en actividades productivas (Linthon & Méndez, 2022).

El concepto de empleo hace referencia a la actividad que realiza una persona a cambio de una compensación salarial (Baque & Chávez, 2021). Según INEC (2026), es la cantidad de personas en edad de trabajar que se encuentran ocupadas en el período de referencia y que reciben una remuneración por la actividad realizada. El empleo adecuado mide el conjunto de personas que reciben una compensación igual o mayor a un salario básico unificado (SBU) y que además perciben los beneficios de la seguridad social, por otra parte, el subempleo mide a las personas que perciben menos de un SBU para una jornada igual o mayor a las 40 horas semanales.

En la presente investigación se utilizó el PIB por el método del gasto para analizar la coyuntura macroeconómica a través de sus principales indicadores. En el caso del empleo, se utilizó la tasa de ocupación y la desagregación del empleo en adecuado y todas las formas de empleo no adecuado en la categoría subempleo, el desempleo se midió por medio de una variable con el mismo nombre. Los efectos de la coyuntura económica en el empleo se midieron por el índice de elasticidad del empleo al PIB del Ecuador (2016 – 2024).

## **2.1. Teoría de los ciclos económicos según el enfoque keynesiano**

El enfoque keynesiano de los ciclos económicos expone que se puede medir a través de los cambios o fluctuaciones de la demanda agregada porque agrupa los principales componentes macroeconómicos como: consumo de los hogares, inversión, gasto de gobierno y las exportaciones netas (Preciado & Bravo, 2021). El método del gasto representa una forma de estimar el PIB, considerando que sus componentes capturan la dinámica del mercado interno y externo de bienes y capitales al igual que el gasto público.

Según Keynes (1936), las variaciones interanuales del PIB muestran los cambios de los ciclos económicos, el origen de las fluctuaciones depende de la estructura productiva de un país y su vínculo con la economía global, por lo regular, es el resultado de los desequilibrios entre oferta – demanda en los mercados

internacionales (Carvajal & Martin, 2021). Esta perspectiva muestra que los ciclos de expansión o auge es impulsada por el incremento del consumo interno o externo, las desaceleraciones o recesiones por la contracción del consumo.

Por otra parte, Keynes (1936) describió que los ciclos de recuperación económica se caracterizan por el incremento de la inversión y el consumo que tienen leves efectos positivos sobre el empleo (Ramírez & López, 2021). Generalmente, los ciclos de recuperación se consolidan en los períodos siguientes, por lo cual, la economía puede alcanzar la expansión o auge, pero, los problemas estructurales inherentes a las debilidades institucionales y la falta de consistencia de la política económica suelen evitar esta transformación.

El ciclo de recesión económica fue descrito por Keynes como un período en el que se registra una fuerte caída de los principales agregados macroeconómicos: inversión, consumo interno y exportaciones netas. En este contexto, el ingreso familiar se reduce causando una disminución del consumo de los hogares, lo que afecta aún más a la economía por la pérdida del empleo (Zepeda & Esquivel, 2024). Una fuerte recesión siempre es sucedida por una fase de depresión que es un ciclo caracterizado por la caída de los precios, donde el subempleo y desempleo es elevado y las variaciones negativas del PIB persisten por más de un período.

La descripción que realizó Keynes sobre los ciclos económicos hace alusión directa a lo que observó durante el período de su formulación teórica. Acontecimientos importantes como el auge de los años 20', el "crack financiero de 1929" y la "Gran Depresión" de los años 30' sustentaron su interpretación (Preciado & Bravo, 2021). Sin embargo, Alonso et al (2023), señaló que Keynes no determinó si la evolución de la economía y los cambios de los ciclos económicos fueran lineales, no obstante, el especial énfasis que puso en las altas fluctuaciones permite deducir que se deben comprobar a través de modelos logarítmicos.

La teoría keynesiana introdujo un nuevo concepto para explicar los ciclos de recesión y depresión. Enfatizó en que la incertidumbre fue un factor que agudizaba la crisis económica, describió que era la percepción negativa sobre el futuro macroeconómico de un país (Sánchez & Castro, 2023). En contexto de caída de la demanda agregada las empresas suelen ajustar el empleo dada la baja rotación del inventario, lo que causaba que el ingreso de las familias disminuyera, por consiguiente, los hogares ajustaban el consumo de bienes y servicios ocasionando una crisis mayor.

Keynes (1936), definió que la política fiscal era más efectiva que la política monetaria para corregir o cambiar de ciclo económico. El Estado podía cooperar para alcanzar la demanda efectiva, señalado como el factor que cubría la oferta agregada de bienes y servicios. De este modo, la inversión y el gasto de gobierno contribuía a impulsar las actividades productivas (Ramírez & López, 2021). La inversión pública tenía un mayor efecto positivo sobre la economía que el gasto improductivo porque aportaba a la generación de empleo. También añadió que la banca podía ayudar a superar los

períodos de crisis a través del crédito, era importante financiar el consumo, educación, vivienda y producción porque contribuía a la generación de empleo.

## 2.2. Reformas laborales y políticas de igualdad de género en Ecuador

Durante el período 2016 – 2024 las reformas laborales que se impulsaron en el Ecuador se ejecutaron por medio de proyectos de Ley Económica y por enmiendas al Código de Trabajo. El objetivo de la política laboral a través de las reformas fue inherente a la generación de incentivos, la flexibilización de la jornada laboral y la creación de nuevos contratos. Según Guanotasig et al (2025), las reformas laborales se caracterizaron por la concesión de incentivos tributarios a las empresas a cambio de aumentar la cantidad de plazas de empleo adecuado.

**Tabla 1.**

*Principales reformas laborales en Ecuador (2016 - 2024).*

Período	Norma o resolución	Descripción
2016	Ley Orgánica para la Promoción del Trabajo Juvenil, Regulación de la Jornada de Trabajo, Cesantía y Seguro de Desempleo.	Se creó incentivos para contratar jóvenes entre 18-26 años, a cambio el Estado asume parte del aporte al IESS. Se regula la reducción temporal de la jornada laboral (hasta 30 horas semanales) y se fortalece el seguro de desempleo del IESS.
2016	Reformas al Código del Trabajo sobre pasantías y primer empleo	Se establecen reglas para pasantías (duración, afiliación al IESS) y contratos de primer empleo para facilitar la inserción laboral.
2018 – 2019	Reforma laboral y acuerdos del Consejo Nacional de Trabajo	Se promovió la flexibilización de la jornada laboral mediante acuerdos, y se impulsaron nuevos contratos vinculados a emprendimientos para incentivar inversión y empleo.
2020	Ley Orgánica de Apoyo Humanitario para combatir la crisis del COVID-19	Se introduce el contrato especial emergente, para crear condiciones laborales de acuerdo al contexto de la pandemia, preservando la protección del empleo formal.
2021	Ley Orgánica para el Desarrollo Económico y Sostenibilidad Fiscal (Ley CREO)	Se crea el contrato de trabajo alternativo, con mayor flexibilidad en contratación y terminación. Las nuevas modalidades contractuales buscan atraer la inversión y formalización del empleo.
2022 – 2023	Reformas administrativas del Ministerio de Trabajo	Implementación de modalidades de teletrabajo y de un sistema de digitalización de procesos laborales.
2024	Reformas y proyectos de flexibilización laboral	Se flexibilizó la jornada laboral, manteniendo el límite de 40 horas semanales. También se ajustan reglas de remuneración para reemplazos temporales.

**Fuente:** Secretaría Nacional de Planificación (2025). Elaborado por los autores.

En la tabla 1 se muestra que el 43% de las reformas laborales que se ejecutaron en Ecuador entre 2016 – 2024 se buscó flexibilizar la jornada laboral. En el 57% de los casos se caracterizó por la concesión de incentivos fiscales para atraer la inversión y formalización del empleo. Por otra parte, en el 57% de las reformas laborales se ejecutaron por modificaciones en el Código de Trabajo, y por acuerdos ministeriales.

**Tabla 2.***Principales políticas de igualdad de género en Ecuador (2016 - 2024).*

Período	Política	Descripción
2016	Plan Nacional de Erradicación de la Violencia de Género (PNEVG)	Es una actualización para fortalecer las políticas para prevenir y atender la violencia contra mujeres y niñas, incluyendo la interinstitucional para brindar un servicio integral.
2018	Ley Orgánica Integral para Prevenir y Erradicar la Violencia contra las Mujeres (LOIPEVCM)	Se crea el marco jurídico contra la violencia de género. Establece tipos de violencia (física, psicológica, sexual, económica, política, gineco-obstétrica), crea el Sistema Nacional de Prevención y Erradicación de la Violencia.
2019	Reformas al Código Orgánico Integral Penal (COIP)	Se fortalecen sanciones por femicidio y delitos sexuales, y se introducen agravantes cuando existe violencia basada en género.
2020	Protocolos de atención a violencia durante COVID-19	Se implementan canales de denuncia y protección para víctimas de violencia doméstica durante el confinamiento, incluyendo servicios de emergencia.
2021	Políticas de igualdad salarial y participación laboral	Se impulsan medidas para cerrar brechas salariales de género, y se crean programas de emprendimiento para mujeres.
2024	Continuidad del sistema de prevención de violencia de género	Se mantienen e impulsan políticas para fortalecer la atención a víctimas, coordinación interinstitucional y programas de protección en contextos de inseguridad.

**Fuente:** Secretaría Nacional de Planificación (2025). Elaborado por los autores.

La tabla 2 muestra que el 83% de las políticas de igualdad de género que se impulsaron en Ecuador entre 2016 – 2024 se enfocaron en los servicios de atención a víctimas de violencia. Se creó un marco regulatorio para sancionar delitos en contra de la mujer y se digitalizó los canales de atención. El 17% de las políticas se enfocó en la creación de programas de emprendimiento, inclusión laboral y reducción de la brecha salarial de género. Por otra parte, el 17% de las políticas se ejecutaron por medio de una Ley Orgánica, el 83% fueron por reformas a la normativa creada anteriormente.

### 3. Metodología

En el presente artículo se utilizó información estadística recolectada de las fuentes secundarias implícitas en los portales web del Banco Central del Ecuador y el Instituto Nacional de Estadísticas y Censos que correspondieron al período 2016 – 2024. Las bases de datos extraídas fueron el instrumento para el procesamiento de los resultados en una hoja de cálculo con formato Excel y posteriormente se indexaron al software Statistical Package for the Social Sciences (SPSS). Se utilizaron datos anuales para el desarrollo de un análisis descriptivo, acorde a la información de las variables el enfoque del estudio mixto.

Los efectos de la coyuntura macroeconómica se determinaron por el índice de elasticidad del empleo respecto al PIB del Ecuador (2016 – 2024). Para calcular este indicador se utilizó la siguiente fórmula:

$$E_{e,y} = \frac{\Delta \ln(\text{empleo})}{\Delta \ln(\text{PIB})}$$

La interpretación de los resultados se hizo mediante los siguientes parámetros:

- $E > 1$  = la relación Empleo – PIB es elástica, los efectos de las variaciones del PIB causan un crecimiento mayor del empleo.
- $E < 1$  = la relación Empleo – PIB es inelástica, los efectos de las variaciones del PIB causan un crecimiento menor del empleo.
- $E \leq 0$  = la relación Empleo – PIB presenta resultados atípicos, posible Jobless Growth crecimiento sin empleo o crecimiento con deterioro del empleo.

## 4. Resultados y Discusión

El orden de presentación de resultados detalla en primer aspecto un análisis descriptivo de la coyuntura económica. En el segundo punto se describe el mercado laboral considerando la composición según género y los indicadores de empleo, subempleo y desempleo. El tercer apartado contiene la comprobación de los efectos de la coyuntura macroeconómica en el empleo del Ecuador en el período 2016 – 2024 lo que dará apertura a las conclusiones.

### 4.1. Coyuntura económica en Ecuador

En el BCE (2026), la información indexada en la base de datos de estadísticas del PIB se encontró que el año base para analizar la evolución macroeconómica corresponde al 2018. El PIB real mostró que la crisis de los precios internacionales de los bienes primarios del 2015 afectó la economía ecuatoriana hasta 2016 registrando un valor constante de \$91.880 millones de dólares. Los períodos siguientes fueron de relativa recuperación económica y en 2020 se presentó una nueva recesión ocasionada por la pandemia, se registró un PIB real de \$97.811 millones de dólares, según se muestra en la figura 1.

**Figura 1.**

*PIB real del Ecuador, período 2016 - 2024 en millones de dólares*



**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

Durante el período 2016 – 2024 el PIB real del Ecuador promedió \$106.763 millones de dólares, la figura 1 muestra una tendencia positiva en la evolución del indicador en términos monetario, lo que sería el efecto en los cambios de precios y de un posible crecimiento real de la economía. De acuerdo a los términos monetarios la desviación estándar 7665,28 demuestra una relativa estabilidad del PIB, comparado con la media el coeficiente de variación 0,07 fue bajo lo que valida el análisis descrito.

La tabla 3 muestra que entre los componentes del gasto destacó el consumo de los hogares, que representa la dinámica del mercado interno para impulsar la producción, en el período 2016 – 2024 este agregado macroeconómico promedió \$68.630 millones de dólares. Los flujos monetarios de este indicador indicaron que la participación relativa promedió el 64,3% del PIB real en el período de estudio. La evolución de los valores monetarios registró una desviación estándar 5046,01 que determinaron una relativa estabilidad al comparar con la media, se obtuvo un coeficiente de variación de 0,07 lo que confirmó el análisis descrito.

En este período el gasto de gobierno, que correspondió a las transferencias y adquisiciones para la prestación de servicios públicos, promedió \$15.965 millones de dólares. Este agregado macroeconómico representó el 15,0% del PIB real, aunque, la tendencia que se evidencia en la referida tabla fue positiva, el incremento acumulado que registró fue del 4,1% lo que significó 5 veces menos que el crecimiento acumulado del consumo de los hogares. Esto implicó que en el período de estudio existieron problemas para financiar la política social e incrementar la prestación de servicios públicos en salud, educación, seguridad e inversión pública. El relativo estancamiento del gasto de gobierno registró una desviación estándar 408,24 que en contraste con la media determinó el coeficiente de variabilidad 0,03. En este aspecto, la evolución de este agregado macroeconómico fue 2 veces menos volátil que el consumo de los hogares.

**Tabla 3**

*PIB del Ecuador según el método del gasto en millones de dólares del período 2016 - 2024 indexados al año base 2018*

Períodos	Consumo de los hogares	Gasto de gobierno	FBKF	Variación de existencias	Exportaciones de bienes y servicios	Importaciones de bienes y servicios
2016	\$61.911	\$15.335	\$20.376	\$-7.863	\$24.211	\$22.090
2017	\$66.148	\$16.093	\$22.847	\$1.629	\$24.845	\$25.148
2018	\$67.523	\$16.720	\$22.558	\$1.668	\$25.305	\$26.295
2019	\$68.962	\$16.245	\$22.040	\$427	\$26.552	\$26.569
2020	\$61.644	\$15.589	\$17.240	\$-465	\$25.515	\$21.712
2021	\$68.504	\$15.675	\$19.608	\$1.841	\$27.919	\$26.367
2022	\$72.614	\$15.893	\$21.409	\$2.376	\$30.111	\$28.884
2023	\$75.670	\$16.167	\$21.457	\$1.009	\$30.359	\$29.063
2024	\$74.696	\$15.969	\$20.642	\$661	\$30.902	\$29.546
<b>Media</b>	<b>\$68.630</b>	<b>\$15.965</b>	<b>\$20.908</b>	<b>\$143</b>	<b>\$27.302</b>	<b>\$ 26.186</b>
<b>Participación relativa</b>	<b>64,3%</b>	<b>15,0%</b>	<b>19,6%</b>	<b>0,1%</b>	<b>25,6%</b>	<b>24,5%</b>
<b>Desv. St.</b>	<b>5046,01</b>	<b>408,24</b>	<b>1725,41</b>	<b>3121,99</b>	<b>2596,08</b>	<b>2848,43</b>
<b>Coef. Variación</b>	<b>0,07</b>	<b>0,03</b>	<b>0,08</b>	<b>21,90</b>	<b>0,10</b>	<b>0,11</b>

**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

La Formación Bruta de Capital Fijo (FBKF), es el agregado macroeconómico que representó la inversión, en el período 2016 – 2024 este indicador promedió \$20.908 millones de dólares, equivalente al 19,6% del PIB real. La variable registró una tendencia positiva, aunque, el crecimiento acumulado fue del 1,3% es decir, 3 veces menos que el gasto de gobierno. Esto implicó que las políticas de incentivos fiscales para atraer la inversión no fueron suficientes para incidir positivamente sobre este agregado macroeconómico. Los efectos de este indicador se visualizarían en la evolución del empleo, la evolución obtuvo una desviación estándar 1725,41 que, comparado con la media, determinó un coeficiente de variabilidad 0,08 evidenciando que su comportamiento fue 2,6 veces más volátil que el gasto de gobierno.

La variación de existencias es el indicador que representó al inventario, se incluye en el PIB para reflejar el ajuste entre la producción y la demanda efectiva, en el período de estudio promedió \$143 millones de dólares, que representaron el 0,1% del PIB real. En la tabla 3 se observó que la tendencia de la variable fue positiva, con un crecimiento acumulado del 108,4% en términos comparativos fue 5 veces más que el consumo de los hogares. Esto implicó que las empresas acumularon inventarios, lo que significó que la producción agregada superó las ventas nacionales, lo que fue una característica del período con excepción del 2016 y 2020 cuando los valores fueron negativos, lo que evidenció la liquidación de los inventarios acumulados previamente. La desviación estándar 3121,99 en comparación con la media determinó

una alta volatilidad en la evolución de este agregado macroeconómico, con un coeficiente de variación 21,90 que confirmó este análisis.

Las exportaciones de bienes y servicios en el período de estudio promediaron \$27.302 millones de dólares, lo que representó el 25,6% del PIB real. El crecimiento acumulado de este indicador fue del 27,6% lo que en comparación con el consumo de los hogares significó que la demanda de los mercados internacionales creció 7 puntos porcentuales más que la del mercado interno. La desviación estándar 2596,08 en comparación con la media determinó un coeficiente de variabilidad 0,10 lo que implicó que dinámica de los mercados internacionales se caracterizó por las altas fluctuaciones.

Las importaciones de bienes y servicios entre 2016 – 2024 promedió \$26.186 millones de dólares, equivalente al 24,5% del PIB real. La variable registró un crecimiento acumulado del 33,8% lo que significó que la demanda nacional en bienes y servicios extranjeros creció 6,2 puntos porcentuales más que la demanda internacional en bienes y servicios nacionales. Este rubro representó el 38% del consumo de los hogares, por lo cual, el aporte neto de la economía global al PIB real del Ecuador promedió el 1,1%. La desviación estándar de las importaciones de bienes y servicios 2848,43 comparada con la media del período determinó un coeficiente de variabilidad 0,11 lo que demostró que la evolución de esta variable fue sensible a los cambios en el ingreso real de los agentes económicos en el país.

En la tabla 3 se determinó que la participación relativa del consumo de los hogares representó el 64,3% del PIB real desde este punto de vista fue el componente más importante, pero, no fue el más determinante. La evaluación de la coyuntura macroeconómica implica que se debe considerar que el PIB es un indicador compuesto por diferentes variables, por lo cual, no puede ser explicado por un factor único. Por este motivo, se estimó el índice de elasticidad del PIB frente a sus agregados macroeconómicos que se presenta en la tabla 4.

**Tabla 4.**

*Índice de elasticidad del PIB frente a sus componentes por el enfoque del gasto del Ecuador, período 2016 – 2024.*

Períodos	Consumo de los hogares	Gasto de gobierno	FBKF	Exportaciones de bienes y servicios	Importaciones de bienes y servicios
2017	2,31	3,20	1,30	6,04	1,14
2018	0,48	0,26	-0,79	0,54	0,22
2019	0,08	-0,06	-0,07	0,03	0,16
2020	0,86	2,27	0,42	2,34	0,50
2021	0,86	17,42	0,70	1,02	0,45
2022	0,99	4,25	0,64	0,75	0,62
2023	0,44	1,06	8,15	2,22	2,95
2024	1,53	1,61	0,52	-1,10	-1,18
<b>Media</b>	<b>0,94</b>	<b>1,80</b>	<b>0,39</b>	<b>0,83</b>	<b>0,27</b>
<b>Desv. St. Coef.</b>	<b>0,70</b>	<b>1,56</b>	<b>0,66</b>	<b>1,20</b>	<b>0,72</b>
<b>Variación</b>	<b>0,74</b>	<b>0,87</b>	<b>1,70</b>	<b>1,45</b>	<b>2,64</b>

**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

La construcción de este indicador se hizo con base en las variaciones del PIB como numerador y de los agregados macroeconómicos en el denominador. En algunos casos, se observan resultados atípicos que se producen por variaciones muy pequeñas de los agregados macroeconómicos, lo que introduce outliers estadísticos que derivan en elasticidades muy elevadas que no tienen sentido macroeconómico estructural. Estos valores atípicos fueron excluidos para obtener el índice promedio real del período, con base en este criterio se excluyó la variación de existencias.

Durante el período 2016 – 2024 el índice de elasticidad del PIB frente al consumo de los hogares promedió 0,94 por lo que se deduce que un incremento del 1% en esta variable impulsa un crecimiento del PIB en 0,94%. Lo que demuestra que la relación entre estas variables fue elástica durante el período de estudio, se evidenció que el crecimiento económico fue dependiente de la dinámica que generó el mercado interno. Sin embargo, como el consumo de los hogares es una variable dependiente del ingreso real, con el coeficiente de variación 0,74 se demostró que el comportamiento de este factor se asoció a los ciclos económicos.

El índice de elasticidad del PIB frente al gasto de gobierno promedió 1,80 en este caso, se determinó una fuerte relación elástica que implicó que el aumento del gasto de gobierno en 1% impulsó un incremento del 1,8% del PIB. Se evidencia que el sector público tiene un fuerte impacto en la demanda agregada, lo que se encuentra acorde con la teoría keynesiana al mencionar que el gasto público, principalmente, la inversión tiene importantes efectos multiplicadores en la economía. Cabe mencionar, que la evolución de este índice mostró un coeficiente de variación 0,87 lo que

determinó que la política fiscal presentó efectos significativos en el PIB, pero, que dependió del ciclo económico y las restricciones del presupuesto, es decir, siempre estarán en función del ingreso fiscal.

El índice de elasticidad del PIB frente a la FBKF promedió 0,39 lo que sugiere una baja relación elástica, el incremento de este componente en 1% derivaría en un aumento del PIB en 0,39%. Se demostró que el impacto de la inversión en la economía fue positiva, pero, la inestabilidad en la evolución de la variable, con un coeficiente de variación 1,70 causó un bajo efecto estructural en la economía. Desde este punto de vista, la falta de confianza en las instituciones y percepción de alta inseguridad jurídica, principalmente ante crisis internas por conflictos políticos debilitan la capacidad de la economía de estabilizar la inversión en el largo plazo, lo que limita la absorción de sus efectos positivos para causar cambios estructurales.

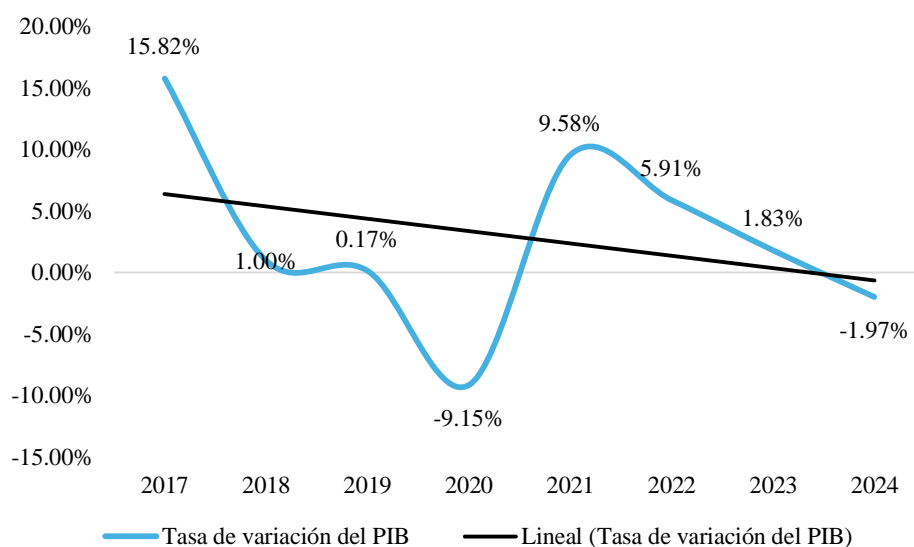
Durante el período 2016 – 2024 el índice de elasticidad del PIB frente a las exportaciones de bienes y servicios promedió 0,83 lo que determina que un incremento de 1% en este factor impulsa un aumento del 0,83% en el PIB. Este resultado demuestra una relación elástica relativamente alta; sin embargo, la elevada participación de materias primas, en especial petróleo crudo, banano, camarón, flores y cacao, no solo evidencia dependencia económica, sino, que el coeficiente de variación 1,45 también comprobó la sensibilidad a los shocks de mercados internacionales, lo que induciría los cambios de los ciclos económicos en Ecuador.

El índice de elasticidad del PIB frente a las importaciones de bienes y servicios en el período de estudio promedió 0,27 por lo que se deduce una relación casi inelástica dado que un aumento del 1% en este variable causa un incremento del 0,27% del PIB. Además, el coeficiente de variación 2,64 demostró que fue el factor con mayor asociación a los ciclos económicos, por lo cual, se comprueba que las importaciones son dependientes del ingreso real y de las preferencias de consumo de los agentes económicos.

La tasa de variación promedio anual del PIB real del Ecuador en el período 2016 – 2024 fue del 2,90% sin embargo, la tendencia negativa mostró un ciclo caracterizado por la desaceleración económica. La desviación estándar 0,08 comparado con la media determinó un coeficiente de variación 2,61 lo que demostró la volatilidad en las aceleraciones del PIB, es decir, la alta velocidad para cambiar de ciclo económico.

**Figura 2**

*Tasa de variación interanual del PIB del Ecuador, período 2016 - 2024*



**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

En 2017 la variación del PIB fue del 15,82% lo que representó el efecto del rezago de la caída de las exportaciones entre 2015 – 2016, la recuperación del ingreso real luego de la estabilización del IVA al 12%, el aumento de la inversión y el gasto de gobierno, estos factores se relacionan con las acciones ejecutadas para la reactivación económica de las provincias afectadas por el terremoto del 2016.

El 2018 constituye el año base para el análisis de la variación del PIB real del Ecuador, en este período el crecimiento económico real promedió el 1,00% lo que en comparación con el año anterior significó una desaceleración de la economía. Durante este año, la inestabilidad de los precios de las materias primas, principalmente petróleo crudo, condicionó los ingresos fiscales para impulsar la inversión y el gasto de gobierno. Además, los problemas estructurales inherentes a la inseguridad jurídica, ocasionó un aumento de las preferencias por la liquidez, lo que derivó en una reducción de la inversión, FBKF en 1,26%. Aunque, se comprobó una baja relación elástica entre esta variable y el PIB, más adelante se demuestra que sus efectos sobre el empleo adecuado son significativos, por lo que, impacta indirectamente sobre el consumo de los hogares y otros factores relevantes como el gasto de gobierno.

En 2019 se consolidó el comportamiento observado en la inversión durante el 2018, la variación de la FBKF se redujo en 2,3% la secuencia de variaciones negativas determina una recesión en esta variable. Lo que afectaría al gasto de gobierno que disminuyó en 2,84% por consiguiente el efecto multiplicador se evidenció en una variación del PIB 0,17% lo que confirmó un lapso de recesión económica. Durante el 2020 se registró la depresión, la variación negativa del PIB alcanzó el -9,15%. En este período, todos los agregados macroeconómicos que conforman el PIB registraron

caídas importantes, la crisis sanitaria limitó el desarrollo normal de las actividades productivas internas y externas, lo que implicó una menor recaudación de ingresos fiscales debido al racionamiento del consumo.

En 2021 la variación del PIB en 9,58% se interpreta como el efecto rebote de la crisis que provocó la pandemia. En este sentido, la reactivación de las actividades productivas para atender la demanda del mercado interno y externo mejoró las perspectivas de crecimiento económico que para el 2022 alcanzó el 5,91%. Durante estos años, el crecimiento económico del Ecuador fue impulsado por las exportaciones y el consumo de los hogares.

En 2023 se observó que la dependencia de la economía en la dinámica de los mercados internacionales causó una desaceleración del PIB que registró una variación del 1,83%. A este factor se añade un estancamiento de la inversión en 0,22% lo que obligó al ajuste del empleo y este a la restricción del consumo. Durante el 2024 la variación del PIB real fue del -1,97% lo que implicó una contracción económica producto de la crisis en la generación eléctrica y del aumento de la inseguridad en el Ecuador, lo que afectó el consumo de los hogares, el gasto de gobierno y la inversión.

#### **4.2. El mercado laboral en Ecuador**

En el mercado laboral interactúan las familias, que ofrecen su fuerza de trabajo, y las empresas, que demandan trabajo. Sin embargo, la oferta laboral depende de los cambios en la población de un país, por lo cual, el equilibrio del mercado laboral se encuentra en función de los factores que influyen sobre estas variables (Garrido & Pérez, 2020). Según Villavicencio et al (2024), los principales factores que han incidido sobre los cambios de la población en el Ecuador son la natalidad, los cambios en la esperanza de vida y salud, la migración y la inversión que influye positivamente en la demanda laboral.

De acuerdo con la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), la población del Ecuador entre 2016 – 2024 promedió 17.597.102 habitantes, el 49% fueron hombres y el 51% mujeres (INEC, 2026). La Población Económicamente Activa (PEA) fue el 47,0% de la población total en el período de estudio, Según INEC (2026), el crecimiento de la población total promedió 1,5% pero, el crecimiento de la PEA promedió 1,0%.

Se ha determinado que en el período de estudio el crecimiento de la fuerza laboral fue más lento que de la población total, lo que implicó un aumento de la población dependiente, generalmente niños y adultos mayores promediando el 53% clasificados dentro de la Población Económicamente Inactiva (PEI). Sin embargo, una PEA del 47% demuestra que la capacidad productiva del Ecuador fue moderada entre 2016 – 2024, por lo cual, se deduce que en el mediano y largo plazo aumenta la presión sobre el empleo, en este sentido, sólo la inversión puede generar empleo de calidad,

de lo contrario la tendencia evidenciaría un mayor crecimiento del subempleo o trabajo informal.

**Tabla 5.**

*Principales indicadores del mercado laboral en Ecuador (2016 - 2024).*

Períodos	Población	Población Económicamente Activa	Empleo	Empleo adecuado	Subempleo	Desempleo
2016	16.584.319	7.906.206	7.482.334	3.188.784	4.293.550	423.872
2017	16.821.223	8.124.761	7.766.294	3.275.341	4.490.953	358.466
2018	17.092.735	8.109.217	7.778.951	3.249.695	4.529.257	330.266
2019	17.363.346	8.218.280	7.853.175	3.148.217	4.704.958	365.106
2020	17.665.510	8.129.801	7.673.343	2.395.944	5.277.399	456.458
2021	17.826.510	8.381.202	7.960.795	2.686.799	5.273.996	420.406
2022	18.070.567	8.512.149	8.157.690	2.861.410	5.296.280	354.459
2023	18.338.778	8.484.490	8.176.366	2.975.004	5.201.362	308.125
2024	18.610.930	8.564.579	8.255.197	2.947.657	5.307.540	309.383
<b>Media</b>	<b>17.597.102</b>	<b>8.270.076</b>	<b>7.900.460</b>	<b>2.969.872</b>	<b>4.930.588</b>	<b>369.616</b>
<b>Desv. St.</b>	<b>688.853</b>	<b>225.113</b>	<b>258.162</b>	<b>290.075</b>	<b>418.094</b>	<b>52.911</b>
<b>Coef. Var.</b>	<b>0,04</b>	<b>0,03</b>	<b>0,03</b>	<b>0,10</b>	<b>0,08</b>	<b>0,14</b>

**Fuente:** INEC (2026). Elaborado por los autores.

En la tabla 5 se observa que el empleo en Ecuador promedió 7.900.460 personas ocupadas, la tendencia en la evolución fue positiva, aunque, al 2024 se habían generado 772.863 puestos de trabajo más que en 2016, lo que evidenció un crecimiento acumulado del 10,3% (INEC, 2026). A pesar del lento crecimiento del empleo, la tasa de ocupación promedió 95,5% no obstante, lo preocupante de la evolución en el mercado laboral fue el deterioro de la calidad del empleo.

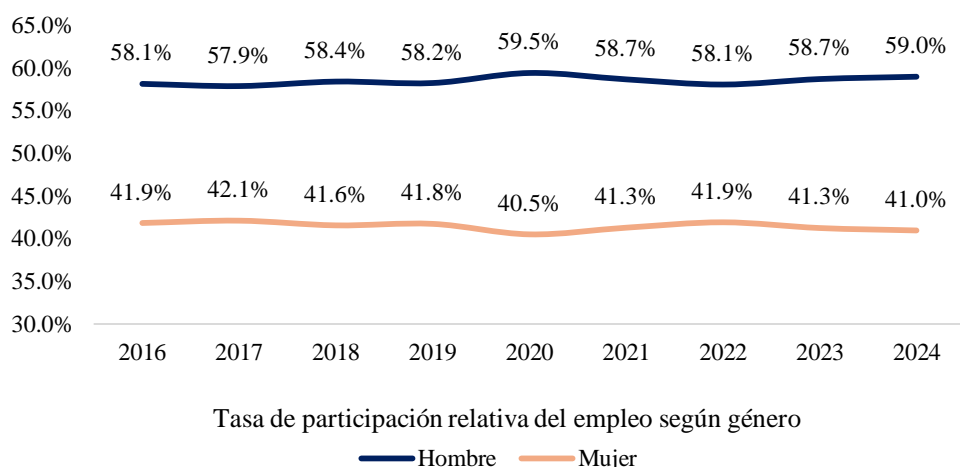
Durante el período de estudio, el empleo adecuado promedió 2.969.872 plazas de trabajo, equivalente al 37,6% del empleo total. La tendencia en esta variable fue negativa, al 2024 se habían perdido 241.127 puestos de trabajo adecuado en comparación con 2016, lo que implicó una reducción del 7,6%. En el 2020 se produjo un cambio importante en la composición del empleo en Ecuador, la pandemia causó la pérdida de 752.273 plazas laborales en condiciones adecuadas. Desde entonces, la recuperación de este indicador fue lenta y al 2024 todavía no se ha alcanzado a recuperar los niveles de prepandemia, lo que es consecuencia de la inestabilidad de la inversión en un contexto donde la dinámica del mercado interno no garantiza puestos de trabajo decente.

En el lapso de la investigación el subempleo promedió 4.930.588 puestos de trabajo, equivalente al 62,4% del empleo total. La evolución del subempleo fue positiva, al 2024 alrededor de 1.013.990 personas habían ingresado a esta condición, lo que significó un crecimiento acumulado del 23,6%, este incremento fue 2,3 veces más que el del empleo. En este sentido, la estabilidad del empleo en Ecuador fue incidido por el aumento del subempleo, lo que determina que el crecimiento económico del período de estudio se produjo con un empleo de baja calidad.

Durante el período 2016 – 2024 el desempleo en el Ecuador promedió 369.616 personas, equivalente al 4,5% de la PEA. La tendencia en este indicador fue negativa, las estadísticas del INEC (2026) demostraron que al 2024 el desempleo se había reducido en 114.489 personas, lo que fue equivalente a una reducción acumulada del 27,0%. Este cambio sería positivo siempre que las personas que encontraron trabajo lo hubieran hecho en condiciones adecuadas o que implique un aumento de la formalidad en la contratación laboral.

**Figura 3.**

*Tasa de participación relativa del empleo según género en el Ecuador, período 2016 – 2024.*



**Fuente:** INEC (2026). Elaborado por los autores.

En la figura 3 se observa la evolución de la tasa de participación relativa del empleo según el género en el Ecuador, período 2016 – 2024. El 58,5% del empleo total fue desarrollado por hombres lo que representó aproximadamente 4.623.034 de fuerza laboral masculina. El 41,5% fue realizado por mujeres, alrededor de 3.277.426 de fuerza laboral femenina. Se muestra una relativa estabilidad en la evolución de este indicador, el coeficiente de variación para ambos casos fue igual o menor a 0,04 por lo que se comprueba una baja dispersión en las series, es decir, la figura evidencia la tendencia histórica en el mercado laboral ecuatoriano.

A pesar de que entre 2016 – 2021 las políticas laborales impulsaron reformas con base en la concesión de incentivos para atraer la inversión para promover un aumento

de la formalización del empleo, según INEC (2026), el empleo adecuado promedió 37,6% del empleo total. Por otra parte, las políticas de igualdad de género dentro del período de estudio se caracterizaron por la defensa de los derechos de la mujer con respecto a los casos de violencia, sólo una de las acciones ejecutadas se enfocó en la inclusión laboral. En este sentido, el 67,2% del empleo adecuado fue desarrollado por hombres y el 32,8% por mujeres.

La evolución del empleo adecuado en hombres y mujeres registró un coeficiente de variabilidad de 0,1 para ambos casos, lo que demostró la inestabilidad de las variables e incapacidad de las reformas laborales y políticas de igualdad de género para estabilizar el empleo adecuado. En el contexto de la investigación, la participación laboral del hombre fue 2 veces mayor al de las mujeres. Desde otro punto de vista, el 53,3% del subempleo fue desarrollado por hombres y el 46,7% por mujeres, lo que reforzó el argumento de ineficiencia de las reformas laborales.

#### **4.3. Efectos de la coyuntura macroeconómica en el empleo en Ecuador**

De acuerdo con los resultados de la tabla 4, se demostró que el PIB del Ecuador durante el período de estudio presentó una respuesta positiva al gasto de gobierno, la dinámica del mercado interno y la demanda de los mercados internacionales. El índice de elasticidad frente a estos componentes evidenció que el efecto multiplicador del gasto de gobierno aportó a la reactivación económica entre 2021 – 2022. Sin embargo, las restricciones del presupuesto dada la dependencia de ingresos volátiles como la renta petrolera, tendió a reducir los efectos positivos de este agregado macroeconómico.

El consumo de los hogares que representó al mercado interno fue un factor con una relación elástica frente al PIB, es decir, la economía nacional respondió favorablemente al estímulo proporcionado por el gasto familiar. Las exportaciones tuvieron un efecto similar sobre la coyuntura macroeconómica, sin embargo, la evolución del índice de elasticidad del PIB frente a esta variable fue menos volátil. Desde este punto de vista, se deduce que el gasto de gobierno, el consumo de los hogares y las exportaciones de bienes y servicios son los factores que presentaron una fuerte correlación con el empleo en el Ecuador 2016 – 2024.

**Tabla 6.***Matriz de correlación: empleo - PIB del Ecuador, período 2016 – 2024.*

	Consumo de los hogares	Gasto de gobierno	FBKF	Exportaciones de bienes y servicios	Importaciones de bienes y servicios	PIB	Empleo
Consumo de los hogares	1						
Gasto de gobierno	0,42	1					
FBKF	0,39	0,71	1				
Variación de existencias	0,56	0,61	0,27				
Exportaciones de bienes y servicios	0,91	0,10	0,02	1			
Importaciones de bienes y servicios	0,98	0,50	0,48	0,87	1		
PIB	0,94	0,59	0,46	0,82	0,96	1	
<b>Empleo</b>	<b>0,96</b>	<b>0,29</b>	<b>0,18</b>	<b>0,97</b>	<b>0,94</b>	<b>0,93</b>	<b>1</b>

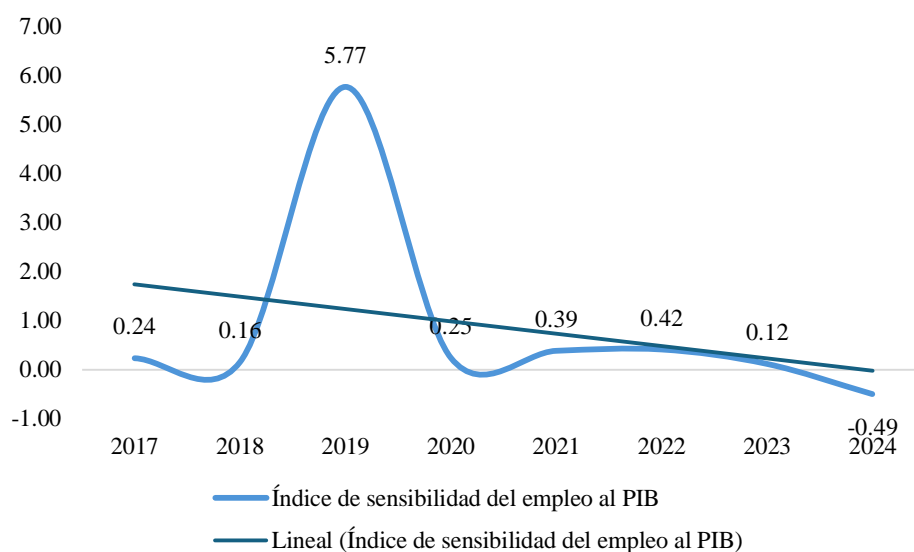
**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

La tabla 6 muestra que la coyuntura económica, medida a través del PIB real, obtuvo un coeficiente de correlación  $R$  0,93 con el empleo en el Ecuador 2016 – 2024. A un nivel de significancia del 5% se afirma que la coyuntura económica incidió positivamente sobre la generación de empleo. En este aspecto, se destaca la correlación de las exportaciones de bienes y servicios 0,97 demostrando que la demanda internacional es un factor que impulsó la demanda laboral. La correlación del consumo de los hogares 0,96 y de las importaciones de bienes y servicios 0,94 también influyeron positivamente en la generación de empleo.

Sin embargo, la referida tabla también muestra que el gasto de gobierno registró una correlación positiva moderada con el empleo en el Ecuador en el período de estudio. Esto significó que las transferencias y otros rubros de la política social no siempre aportaron a la generación de empleo, según la teoría económica keynesiana esto se produce porque se trata de gasto improductivo. Este argumento se refuerza considerando que la correlación de la FBKF 0,18 con el empleo fue débil. Se deduce que el crecimiento económico del país entre 2016 – 2024 estuvo fuertemente relacionado con el empleo  $R$  0,93. En contraste, las debilidades estructurales para estabilizar la inversión (FBKF) impidieron que la coyuntura económica cause mayores efectos positivos sobre el empleo de calidad.

**Figura 4.**

*Índice de elasticidad del empleo al PIB del Ecuador, período 2016 – 2024.*



**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

La figura 4 muestra la evolución del índice de sensibilidad del empleo frente al PIB del Ecuador, período 2016 – 2024. Este indicador mide la respuesta de la generación de empleo frente a la coyuntura económica, en el lapso de la investigación promedió 0,86 lo que permite deducir una relación elástica, en este sentido, el incremento del PIB en 1% ocasionó un aumento del empleo en 0,86%. Sin embargo, la evolución del indicador registró una tendencia negativa en la que se visualiza que fue incidida por un evento atípico en 2019 cuando el índice alcanzó 5,77. Este resultado no tiene sentido macroeconómico y se produjo porque en ese año la economía se estancó, la variación interanual 0,17% con un crecimiento del empleo de 0,95% por lo cual, el resultado es un outlier estadístico.

La evolución del índice de elasticidad del empleo al PIB del Ecuador período 2016 – 2024 fue inestable, la desviación estándar 0,95 en contraste con el valor promedio del período determinó un coeficiente de variación 1,05. Esto demostró que la coyuntura económica incidió significativamente en las aceleraciones del empleo, es decir, que los efectos coyunturales fueron directos, por lo cual, se explican las altas fluctuaciones en la variación del empleo. Sin embargo, al excluir el valor atípico registrado en 2019, el índice promedió 0,16 lo que cambia la interpretación de resultados y determina que la relación PIB – empleo fue casi inelástica. En este aspecto, un incremento del PIB en 1% ocasionó un aumento del empleo en 0,16% es decir, el crecimiento económico no siempre generó empleo de calidad.

**Tabla 7.***Matriz de correlación empleo adecuado – PIB del Ecuador, período 2016 – 2024.*

	Consumo de los hogares	Gasto de gobierno	FBKF	Exportaciones de bienes y servicios	Importaciones de bienes y servicios	PIB	Empleo adecuado
Consumo de los hogares	1,00						
Gasto de gobierno	0,42	1,00					
FBKF	0,39	0,71	1,00				
Variación de existencias	0,56	0,61	0,27				
Exportaciones de bienes y servicios	0,91	0,10	0,02	1,00			
Importaciones de bienes y servicios	0,98	0,50	0,48	0,87	1,00		
PIB	0,94	0,59	0,46	0,82	0,96	1,00	
<b>Empleo adecuado</b>	<b>0,09</b>	<b>0,49</b>	<b>0,89</b>	<b>-0,27</b>	<b>0,16</b>	<b>0,07</b>	<b>1,00</b>

**Fuente:** BCE (2026). Elaborado por los autores.

Para comprobar los hallazgos encontrados en el índice de elasticidad del empleo al PIB del Ecuador, período 2016 – 2024 se desarrolló una matriz de correlación de empleo adecuado – PIB y sus componentes. Se confirma que la única variable que aportó al empleo de calidad fue la inversión, la correlación de la FBKF con el empleo adecuado fue 0,89 lo que determinó una fuerte relación positiva. Sin embargo, se ha comprobado que la inversión fue inestable, por lo cual, los efectos positivos para impulsar empleo de calidad se reducen, lo que se asocia con la tendencia negativa y evolución inestable del empleo adecuado.

El gasto público no siempre genera empleo adecuado, la correlación 0,49 confirmó esta aseveración durante el período de estudio. Otros resultados importantes subyacen en la correlación del consumo de los hogares con el empleo adecuado 0,09 lo que indicó que la dinámica del mercado interno no fue significativa para generar empleo adecuado. Este resultado se explica por la tendencia negativa de la inversión, además, la estructura productiva del Ecuador se conformó en un 90% por microempresas que son fuentes de subempleo.

Las operaciones relacionadas con el comercio internacional tampoco fueron significativas para generar empleo adecuado durante el período 2016 – 2024 en el Ecuador. En el caso de las exportaciones de bienes y servicios la correlación -0,27 determinó un impacto negativo moderado del sector exportador. Esto se debió a que el 75% de las exportaciones totales se concentran en materias primas, por lo cual, en

pequeñas y medianas empresas es común que exista la subcontratación o que no se respete todos los derechos laborales del trabajador, porque resta competitividad en los mercados internacionales.

Finalmente, el resultado de la correlación PIB – empleo adecuado fue de 0,07 lo que determinó que incremento de la producción no fue significativo para el empleo adecuado. Dados los resultados se puede afirmar que la coyuntura económica mostró un crecimiento del PIB del Ecuador en un 2,9% promedio anual con un deterioro de la calidad del empleo que promedió el -0,42% por lo cual, el crecimiento económico se produjo con base en el subempleo, es decir, precariedad laboral, lo que demostró que las políticas laborales y de igualdad de género fueron ineficientes para impulsar un aumento del empleo de calidad.

## **Conclusiones**

Los resultados estadísticos prueban que se analizó la coyuntura macroeconómica, reformas laborales y políticas de igualdad de género y sus efectos en el empleo en Ecuador (2016 – 2024). La fundamentación teórica ayudó a entender que el crecimiento económico sin mayor impacto o efecto positivo sobre el empleo de calidad es posible. En el contexto de la investigación la concentración o acumulación del capital se incrementó, por lo que, los resultados permiten concluir que la coyuntura económica evidenció un crecimiento no significativo para el empleo de calidad, es decir, se asoció al subempleo.

Los principales resultados demuestran que el gasto de gobierno, el consumo de los hogares y las exportaciones de bienes y servicios son los principales motores que impulsan el crecimiento económico del Ecuador, dado que el índice de elasticidad del PIB frente a estos factores fue alrededor de 1. Se concluye que la economía en el período de estudio aumentó su dependencia sobre la distribución de los ingresos del Estado, la dinámica del mercado interno y la demanda de los bienes primarios desde los mercados internacionales.

Se concluye que la relación PIB – empleo fue casi inelástica, índice igual a 0,16 lo que demostró que el crecimiento económico no ocasionó una mejora del empleo o sus condiciones. Desde este punto de vista, el único factor con significativos efectos positivos sobre el empleo de calidad fue la inversión, correlación igual a 0,89 sin embargo, el comportamiento de esta variable fue inestable y tendió a desacelerarse, por lo cual, se produjo una situación de crecimiento económico sin mejoras significativas sobre el empleo de calidad. Ante lo cual, se concluye que las reformas laborales y políticas de igualdad de género fueron ineficientes.

### **Capítulo III**

**Brecha salarial por género en Ecuador (2016–2021): estructura sectorial, tiempo de trabajo e interseccionalidad.**

***Gender Wage Gap in Ecuador (2016–2021): sectoral structure, working time, and intersectionality.***

## Resumen

Este capítulo analiza la brecha salarial por género en Ecuador entre 2016 y 2021 a partir de una estrategia descriptiva sustentada en la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) y en la literatura especializada sobre discriminación salarial, segregación ocupacional e interseccionalidad. El argumento central es que el diferencial de ingresos no responde a un único mecanismo: combina retornos salariales desiguales, segmentación sectorial, diferencias en horas efectivamente trabajadas y penalizaciones asociadas a la organización social del cuidado. Los resultados muestran que la brecha mensual promedio se redujo entre 2016 y 2020, pero dicha contracción no equivale a convergencia sustantiva, pues en 2021 la mediana del ingreso revela una penalización más intensa en los tramos centrales y bajos de la distribución, especialmente para mujeres rurales, indígenas y de mayor edad. En consecuencia, el capítulo sostiene que una agenda correctiva eficaz debe trascender la igualdad salarial formal e integrar transparencia remunerativa, fortalecimiento de la inspección laboral, expansión de los sistemas de cuidado y focalización territorial e interseccional. El período estudiado constituye, además, una línea de base previa a la implementación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres.

**Palabras clave:** brecha salarial de género; ENEMDU; Ecuador; segregación ocupacional; interseccionalidad; cuidados; mercado laboral.

## **Abstract**

This chapter analyses the gender wage gap in Ecuador between 2016 and 2021 through a descriptive strategy grounded in ENEMDU official statistics and in the specialized literature on wage discrimination, occupational segregation and intersectionality. Its central claim is that the observed earnings gap cannot be reduced to a single mechanism: it reflects unequal returns, sectoral segmentation, differences in hours effectively worked and penalties associated with the social organization of care. Although the average monthly gap narrowed between 2016 and 2020, the 2021 median income distribution reveals a more severe penalty in the middle and lower segments, especially among rural, Indigenous and older women. The chapter therefore argues that an effective corrective agenda must move beyond formal equal pay and combine pay transparency, stronger labor inspection, care infrastructure and territorially targeted interventions.

**Keywords:** gender wage gap; ENEMDU; Ecuador; occupational segregation; intersectionality; care economy; labor market.

## 1. Introducción

En la literatura económica, la brecha salarial de género constituye un indicador sintético de desigualdades más profundas vinculadas con la división sexual del trabajo, la segregación ocupacional, los regímenes de protección social y la estructura de incentivos del mercado laboral. El diferencial observado entre hombres y mujeres, por tanto, no debe confundirse mecánicamente con discriminación salarial pura: una parte refleja características observables y otro remite a mecanismos institucionales y sociales que operan antes, durante y después de la relación laboral (Blau & Kahn, 2017; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

Para el caso ecuatoriano, la evidencia disponible converge en dos hallazgos relevantes: persiste un componente no explicado del diferencial de ingresos y su intensidad aumenta en segmentos de mayor vulnerabilidad laboral. Con metodologías distintas, Gallardo y Ñopo (2009), Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022) y Urquidí et al. (2023) muestran que la brecha no desaparece al controlar por capital humano y otras covariables, y que la desventaja femenina se agudiza en el sector informal, el trabajo por cuenta propia, el área rural y otros espacios de inserción precaria.

Desde esa perspectiva, este capítulo ofrece tres contribuciones. Primero, sistematiza evidencia oficial para el período 2016–2021 preservando cautelas de comparabilidad entre los años de pandemia y la ENEMDU anual 2021. Segundo, distingue entre brecha mensual, salario por hora implícito y composición sectorial, con lo cual evita reducir la discusión a una métrica única. Tercero, incorpora una lectura interseccional que permite identificar dónde la desigualdad se vuelve más severa y, por ende, dónde las políticas correctivas pueden generar mayores retornos distributivos.

El capítulo se organiza en ocho apartados. Tras este encuadre introductorio, se presenta el marco analítico, se precisan las fuentes y cautelas metodológicas, y luego se examinan la evolución temporal de la brecha, la segregación sectorial y la intensificación interseccional de la desigualdad. Finalmente, se discuten las implicaciones institucionales y se formulan las conclusiones.

## 2. Marco analítico

La discusión especializada distingue al menos cinco mecanismos relevantes. Primero, la discriminación salarial en sentido estricto: diferencias de remuneración entre hombres y mujeres por trabajo igual o de igual valor. Segundo, la segregación horizontal, esto es, la concentración desigual por ramas y ocupaciones. Tercero, la segregación vertical, que refiere a la distinta probabilidad de acceso a puestos jerárquicos o mejor remunerados. Cuarto, la penalización asociada a la discontinuidad laboral y a las restricciones de disponibilidad horaria, especialmente vinculadas con el trabajo de cuidados. Quinto, el sesgo de selección al empleo, que obliga a no etiquetar automáticamente el componente residual como discriminación (Goldin, 2014; Heckman, 1979; Ñopo, 2004).

Este marco resulta pertinente para Ecuador. La OIT ha subrayado que la desigualdad salarial de género en América Latina no se explica únicamente por salario por hora, sino también por menores horas remuneradas, inserción precaria y sobrecarga de cuidados; además, los entornos informales dificultan la trazabilidad del diferencial y el cumplimiento efectivo de la normativa (International Labour Organization, 2025). En términos metodológicos, ello exige distinguir entre brecha mensual, brecha por hora y brecha distributiva por percentiles o cuantiles (Firpo et al., 2009).

Una implicación sustantiva de esta perspectiva es que la igualdad formal de remuneración, aunque indispensable, no agota la agenda correctiva. La legislación ecuatoriana reciente reconoce este punto al establecer como objeto de la ley garantizar la igualdad de remuneración y erradicar prácticas discriminatorias en el ámbito laboral (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024). Sin embargo, como el período analizado en este capítulo antecede a la vigencia del nuevo marco regulatorio, la evidencia presentada debe interpretarse como línea de base previa a la implementación del régimen de cumplimiento establecido por el Ministerio del Trabajo en 2025 (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025).

### **3. Fuentes, criterios metodológicos y cautelas de comparabilidad**

La evidencia empírica procede de tabulados oficiales del INEC. Para 2016–2020 se utilizan los boletines de diciembre de la ENEMDU mensual; para 2021 se emplea la ENEMDU anual, que restituye mayor capacidad de desagregación territorial y social (Instituto Nacional de Estadística y Censos [INEC], 2020, 2021a). La comparación exige cautela. El propio INEC advierte que el levantamiento telefónico aplicado durante la pandemia y los cambios asociados en tamaño muestral, representatividad y factores de expansión hacen que ciertos resultados de 2020 no sean estrictamente comparables con períodos anteriores, por lo que deben leerse con fines referenciales (INEC, 2020). Asimismo, la ENEMDU anual 2021 fue diseñada con criterios de ponderación consistentes con las encuestas mensuales y trimestrales, mientras que para 2020 no fue factible producir un agregado anual homogéneo (INEC, 2021a).

A partir de esos tabulados se consideran tres indicadores. El primero es el ingreso laboral mensual promedio y mediano. El segundo son las horas efectivas promedio trabajadas por semana. El tercero es un salario por hora implícito estimado como ratio de medias, útil para aproximar cuánto del diferencial mensual se relaciona con remuneración horaria y cuánto con intensidad laboral. El diseño empírico es deliberadamente descriptivo y comparativo, no causal: su objetivo es reconstruir mecanismos plausibles y no estimar efectos estructurales. Por ello, esta medida no sustituye la microeconometría individual ni una descomposición formal tipo Oaxaca–Blinder o Ñopo; su valor reside en abrir una interpretación económicamente consistente del diferencial observado (Ñopo, 2004; Oaxaca, 1973; Blinder, 1973).

#### 4. Evolución temporal de la brecha (2016–2021)

Los tabulados del INEC muestran que la brecha mensual promedio entre hombres y mujeres descendió de 21,9% en 2016 a 15,3% en 2020. Esta reducción, sin embargo, no debe leerse como convergencia plena. Primero, porque el diferencial sigue siendo económicamente relevante. Segundo, porque el contexto pandémico de 2020 alteró de forma significativa los patrones de empleo, jornada e ingresos. Tercero, porque la reapertura del lente anual en 2021 revela que el ingreso laboral promedio de los hombres ocupados alcanzó USD 475,9 frente a USD 391,0 para las mujeres, lo que equivale a una brecha de 17,8%; más importante aún, la mediana muestra una distancia mayor: USD 354,6 para hombres frente a USD 251,0 para mujeres, es decir, 29,2% (INEC, 2021a).

La divergencia entre promedio y mediana es analíticamente decisiva. Sugiere que la distribución femenina está más castigada en los tramos medios y bajos, y que el promedio agregado puede atenuar una penalización que, en realidad, es más intensa en la parte central e inferior de la distribución. Esta lectura es congruente con la literatura que identifica “sticky floors” y menores retornos femeninos en percentiles bajos del ingreso (Firpo et al., 2009; Urquidi et al., 2023).

**Tabla 8.**

*Evolución del ingreso laboral promedio, horas efectivas y brecha mensual (2016–2020).*

Año	Ingreso hombres	Ingreso mujeres	Brecha %	Horas H	Horas M
2016	367,7	287,2	21,9	40,78	33,83
2017	369,3	295,4	20,0	40,95	33,88
2018	357,5	293,6	17,9	40,05	34,05
2019	345,5	292,7	15,3	39,97	34,28
2020	309,9	262,6	15,3	36,68	31,25

**Fuente:** elaboración propia con base en INEC (2020). Ingresos en valores reales de diciembre de 2007. Las horas corresponden a horas efectivas promedio trabajadas por semana.

Los cálculos propios con base en ingreso mensual y horas efectivas refuerzan esta hipótesis. Entre 2016 y 2020, la brecha por hora implícita cayó de 5,8% a 0,5%, mientras que el componente asociado a horas trabajadas explicó entre 73,3% y 96,5% del diferencial mensual. En otros términos, a medida que se aproxima el final del período, la desigualdad mensual observada parece depender menos del salario por hora y más de diferencias en intensidad laboral, continuidad ocupacional y acceso a empleo adecuado. La tasa de empleo adecuado de 2021 también ilustra esta asimetría: 37,8% para hombres y 25,5% para mujeres (INEC, 2021a).

## 5. Actividad productiva y segregación horizontal

La composición sectorial del empleo constituye un mecanismo explicativo central. En 2021, la distribución ocupacional por rama muestra una clara diferenciación por sexo. Entre los hombres, destacan agricultura (32,9%), comercio (15,5%), manufactura (11,4%), construcción (9,9%) y transporte (8,9%). Entre las mujeres, además de agricultura (29,7%), sobresalen comercio (22,8%), alojamiento y servicios de comida (9,6%), enseñanza y salud (9,4%) y servicio doméstico (4,9%) (INEC, 2021a).

La lectura económica de esta estructura es doble. Por una parte, varios sectores altamente feminizados se caracterizan por menor poder de negociación, mayor rotación, alta informalidad o protección social más débil. Por otra, ramas masculinizadas como construcción y transporte presentan barreras de entrada, redes de acceso más cerradas y trayectorias ocupacionales menos permeables, lo que restringe la superposición entre grupos. Con base en los tabulados oficiales, el índice de segregación de Duncan para 2021 alcanza 0,258. Ello sugiere que aproximadamente una cuarta parte de la reubicación ocupacional sería necesaria para alcanzar una distribución sectorial idéntica entre hombres y mujeres.

**Tabla 9.**

*Distribución de población ocupada por rama de actividad según sexo, 2021.*

Rama	Hombres %	Mujeres %	Diferencia p.p.
Agricultura, ganadería y pesca	32,9	29,7	-3,2
Construcción	9,9	0,5	-9,4
Comercio	15,5	22,8	7,3
Alojamiento y servicios de comida	3,7	9,6	5,9
Enseñanza y salud	3,5	9,4	5,9
Transporte	8,9	0,9	-8,0
Servicio doméstico	0,2	4,9	4,7

**Fuente:** *elaboración propia con base en INEC (2021a). Con la distribución completa por ramas, el índice de segregación de Duncan para 2021 es 0,258.*

No se trata de un dato menor. La segregación horizontal no solo distribuye de manera desigual a hombres y mujeres entre actividades; también condiciona los retornos esperados, la exposición a la informalidad y la posibilidad de ascenso ocupacional. En consecuencia, la brecha agregada no debe leerse exclusivamente como resultado del salario dentro de una misma ocupación, sino también como efecto de la ubicación desigual de mujeres y hombres dentro de la estructura productiva (Blau & Kahn, 2017; Urquidi et al., 2023).

## 6. Interseccionalidad: territorio, etnicidad y edad

El aporte más fuerte de la ENEMDU anual 2021 es la posibilidad de observar cómo la desigualdad salarial se intensifica cuando el género interactúa con otros ejes de estratificación. En el promedio nacional, la brecha de ingreso fue 17,8%; pero en el área rural ascendió a 28,8%, y entre población indígena llegó a 26,0%. El patrón se vuelve aún más severo cuando se examina la mediana: 44,9% en el área rural y 38,3% entre población indígena, frente a 29,2% a nivel nacional (INEC, 2021a).

El grupo de 65 años y más exhibe el mayor rezago relativo: 40,3% en promedio y 51,9% en la mediana. Este resultado sugiere acumulación de desventajas a lo largo del ciclo de vida: trayectorias más discontinuas, menor densidad contributiva, inserción en ocupaciones de baja productividad y menor acceso histórico a empleos asalariados formales. En términos sustantivos, la desigualdad de género en Ecuador no se distribuye homogéneamente; se concentra en los puntos donde se superponen género, ruralidad, pertenencia étnica y envejecimiento laboral.

**Tabla 10.**

*Brecha de ingreso laboral por subgrupos, 2021.*

Subgrupo	Prom. H	Prom. M	Brecha prom. %	Mediana H	Mediana M
Nacional	475,9	391,0	17,8	354,6	251,0
Urbano	539,3	444,7	17,5	403,3	304,7
Rural	344,3	245,0	28,8	251,6	138,6
Indígena	321,3	237,9	26,0	231,5	142,7
65 años y más	280,4	167,4	40,3	151,7	72,9

*Fuente: elaboración propia con base en INEC (2021a). Valores en dólares de diciembre de 2021.*

Esta constatación obliga a adoptar una visión interseccional no retórica, sino operativa. En política pública, ello significa reconocer que una misma medida no tendrá idéntico rendimiento sobre una trabajadora urbana asalariada que sobre una trabajadora rural indígena o una mujer mayor vinculada a ocupaciones de subsistencia. La focalización territorial y social, por tanto, no es un complemento accesorio, sino una condición de efectividad distributiva (Comisión Económica para América Latina y el Caribe, 2016).

## 7. Discusión: igualdad salarial, cuidados e institucionalidad

La evidencia presentada permite formular tres tesis. La primera es sustantiva: en Ecuador la brecha salarial de género no se agota en la comparación de remuneraciones por puesto, porque también se produce mediante acceso desigual a

empleo adecuado, horas trabajadas, calidad del vínculo laboral y composición sectorial. La segunda es metodológica: el promedio subestima parcialmente la severidad del rezago femenino cuando la distribución del ingreso presenta asimetrías relevantes, por lo que la mediana ofrece una señal distributiva particularmente útil. La tercera es de diseño institucional: cualquier agenda correctiva que ignore la organización social del cuidado y la heterogeneidad territorial tenderá a producir efectos incompletos o regresivos.

En ese sentido, el nuevo marco ecuatoriano ofrece una ventana de oportunidad. La Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres define la erradicación de prácticas discriminatorias y la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor como objetivos explícitos (Asamblea Nacional del Ecuador, 2024). Su reglamento de 2025 busca operativizar obligaciones de cumplimiento en el ámbito laboral (Ministerio del Trabajo del Ecuador, 2025). No obstante, la literatura comparada advierte que la eficacia de estas reformas depende del diseño de sus mecanismos de verificación, de la capacidad inspectiva y de la disponibilidad de información remunerativa comparable (International Labor Organization, 2022; Organización Internacional del Trabajo, 2023).

El componente de cuidados resulta igualmente central. La hipótesis de Goldin (2014) sobre la penalización de la flexibilidad ayuda a comprender por qué pequeñas restricciones de disponibilidad horaria pueden amplificarse en diferencias persistentes de ingreso. Cuando el mercado valora de forma no lineal la continuidad, la previsibilidad y la jornada extensa, las responsabilidades de cuidado se traducen en menores horas remuneradas, trayectorias fragmentadas y menor acceso a empleos de calidad. Por ello, la igualdad salarial sostenible requiere una arquitectura institucional más amplia: transparencia remunerativa, inspección efectiva, políticas de formalización y expansión de infraestructura de cuidados.

## **Conclusiones**

La lectura integrada de 2016–2021 permite concluir que la brecha salarial por género en Ecuador persistió durante todo el período, aunque con modificaciones en su composición interna. La evidencia descriptiva sugiere una reducción del diferencial mensual promedio entre 2016 y 2020; sin embargo, esta trayectoria no equivale a una convergencia sustantiva. En 2021, la mediana del ingreso laboral muestra que la desigualdad sigue siendo intensa, especialmente para mujeres rurales, indígenas y mayores.

Desde una perspectiva analítica, la brecha observada emerge de la interacción entre segregación ocupacional, diferencias en horas trabajadas, acceso desigual a empleo adecuado, penalización asociada al cuidado y persistencia de retornos diferenciales por sexo. En consecuencia, las respuestas de política más plausibles son aquellas que articulan igualdad salarial, fortalecimiento de la inspección, información

remunerativa comparable, servicios de cuidado y estrategias explícitas de formalización e inclusión laboral femenina.

Finalmente, el principal valor de este capítulo radica en fijar una línea de base analítica previa al despliegue del nuevo marco normativo ecuatoriano. La agenda futura debería avanzar desde la descripción hacia descomposiciones microeconómicas con corrección por selección, análisis por cuantiles y evaluación del cumplimiento de la ley de igualdad salarial. Solo así será posible distinguir con mayor precisión cuánto de la brecha responde a composición, cuánto a retornos diferenciales y cuánto a barreras

## **Capítulo IV**

**Brechas de género por rama de actividad y transformación de la estructura salarial en Ecuador: una lectura comparada desde América Latina.**

***Gender Gaps by Branch of Economic Activity and the Transformation of the Wage Structure in Ecuador: A Comparative Perspective from Latin America.***

## Resumen

Este capítulo examina las brechas de género por rama de actividad económica, con énfasis en Ecuador y contraste regional latinoamericano, atendiendo cuatro dimensiones articuladas: i) la segregación sectorial entre hombres y mujeres; ii) la identificación de sectores con mayor disparidad salarial; iii) la sobrerrepresentación femenina y masculina en distintas ramas; y iv) los cambios recientes en la estructura salarial sectorial. La hipótesis central sostiene que la desigualdad de género en el mercado laboral no se agota en la brecha salarial promedio, sino que se reproduce mediante un entramado estructural de segregación horizontal, segmentación ocupacional, informalidad, barreras de acceso a empleos de mayor productividad y sobrecarga de trabajo no remunerado. La evidencia oficial reciente para Ecuador muestra una elevada concentración femenina en comercio, alojamiento y servicios de comida, enseñanza, salud y trabajo doméstico, mientras los hombres predominan en construcción, transporte, agricultura y actividades extractivas. A su vez, la estructura salarial sectorial mantiene una jerarquía persistente: manufactura y servicios registran medianas más altas, en tanto agricultura continúa rezagada, sobre todo en el ámbito rural. Desde una perspectiva regional, el patrón ecuatoriano converge con la experiencia latinoamericana: las mujeres se insertan con mayor frecuencia en ramas de menor escala empresarial, menor afiliación a la seguridad social y menor capacidad de capturar ingresos laborales sostenidos.

**Palabras clave:** género; mercado laboral; ramas de actividad; estructura salarial; segregación ocupacional; Ecuador; América Latina.

## **Abstract**

This chapter examines gender gaps by economic activity, with an emphasis on Ecuador and a regional comparison with Latin America, addressing four interrelated dimensions: (i) sectoral segregation between men and women; (ii) identification of sectors with the greatest wage disparities; (iii) female and male overrepresentation in different sectors; and (iv) recent changes in the sectoral wage structure. The central hypothesis is that gender inequality in the labor market is not limited to the average wage gap, but is reproduced through a structural framework of horizontal segregation, occupational segmentation, informality, barriers to access to higher-productivity jobs, and an overload of unpaid work. Recent official evidence for Ecuador shows a high concentration of women in commerce, accommodation and food services, education, health, and domestic work, while men predominate in construction, transportation, agriculture, and extractive activities. At the same time, the sectoral wage structure maintains a persistent hierarchy: manufacturing and services have higher medians, while agriculture continues to lag behind, especially in rural areas. From a regional perspective, the Ecuadorian pattern converges with the Latin American experience: women are more frequently employed in smaller businesses, with less social security affiliation and less capacity to earn sustained labor income.

**Palabras clave:** género; mercado laboral; ramas de actividad; estructura salarial; segregación ocupacional; Ecuador; América Latina.

## 1. Introducción

La desigualdad de género en el mercado laboral no puede comprenderse únicamente como una diferencia promedio entre ingresos masculinos y femeninos. La literatura económica ha mostrado que la brecha salarial responde a una arquitectura más compleja, en la que confluyen segregación sectorial, segmentación ocupacional, rigidez institucional, discriminación y una distribución desigual del tiempo destinado al trabajo no remunerado. Blau y Kahn (2017) sostienen que, aunque el capital humano explica una parte del diferencial salarial, la distribución por ocupaciones e industrias sigue siendo decisiva en la persistencia de las brechas. Goldin (2014), a su vez, plantea que buena parte de la desigualdad contemporánea se reorganiza alrededor de la penalización de trayectorias laborales discontinuas y de la incompatibilidad entre mercados de trabajo rígidos y responsabilidades de cuidado.

En América Latina, la desigualdad laboral de género conserva un carácter estructural. Berniell, Fernández y Krutikova (2025) muestran que la región mantiene diferencias persistentes en educación, empleo, calidad ocupacional y remuneraciones, incluso en contextos donde la escolaridad femenina se ha equiparado o superado a la masculina. En consecuencia, el problema ya no puede reducirse a un déficit educativo femenino; debe ser leído como una falla de articulación entre estructura productiva, instituciones laborales y organización social del cuidado.

En Ecuador, esta discusión adquiere especial relevancia por la combinación de tres factores: heterogeneidad productiva, informalidad elevada y persistencia de la división sexual del trabajo. El informe del Fondo Monetario Internacional sobre Ecuador indica que, en 2023, la participación laboral femenina se situó en 53%, frente a 78% en los hombres, y que alrededor del 30% de las mujeres que no trabajaban expresó que desearía hacerlo, pero no podía debido a obligaciones domésticas (IMF, 2024). A ello se suma una menor calidad relativa del empleo femenino y una presencia comparativamente menor en posiciones técnicas y mejor remuneradas.

Este capítulo examina las brechas de género por rama de actividad con énfasis en Ecuador y un contraste regional. El argumento central es que la desigualdad no surge solamente porque mujeres y hombres ganen distinto en un mismo puesto, sino porque el sistema económico los distribuye de manera desigual entre sectores con retornos, niveles de formalidad y trayectorias de acumulación claramente diferenciados e incluso por factores de compleja explicación.

## 2. Consideraciones analíticas y metodológicas

Metodológicamente, el análisis descansa en una estrategia que requiere una triangulación entre estadísticas oficiales recientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), reportes regionales de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) y de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), así como literatura académica especializada sobre el caso ecuatoriano y Latinoamericano. Esta

decisión responde a una limitación empírica concreta: la estadística oficial reciente no presenta, en una sola matriz consolidada, la brecha salarial por sexo y por rama de actividad para todo el universo laboral. En consecuencia, la identificación de los sectores con mayor disparidad exige integrar composición sectorial por sexo, estructura salarial por rama, formalidad y evidencia académica sobre brechas explicadas y no explicadas.

Desde la teoría económica del mercado de trabajo, el problema puede organizarse en tres categorías analíticas complementarias. La primera es la segregación horizontal, es decir, la concentración diferencial de hombres y mujeres en ramas económicas distintas. La segunda es la segmentación vertical, que alude a la distribución desigual dentro de la jerarquía ocupacional y de mando al interior de una misma actividad. La tercera es la penalización reproductiva, asociada a la asignación social desigual del trabajo doméstico y de cuidados, que restringe la disponibilidad femenina para jornadas extensas, movilidad geográfica o trayectorias continuas.

Este enfoque permite evitar dos errores frecuentes. El primero consiste en asumir que la igualdad educativa elimina automáticamente la desigualdad salarial. El segundo radica en interpretar la brecha únicamente como discriminación directa, sin atender la estructura productiva y la forma en que esta canaliza a mujeres y hombres hacia nichos ocupacionales de calidad desigual.

### **3. Segregación sectorial por sexo en Ecuador**

La ENEMDU anual 2024 revela una segmentación sectorial nítida en el mercado laboral ecuatoriano. La agricultura, ganadería y pesca constituyó la principal rama de ocupación a nivel nacional, con 30,6% de la población ocupada. Sin embargo, su peso fue mayor entre los hombres (32,5%) que entre las mujeres (28,1%) (INEC, 2025a).

Las diferencias se vuelven todavía más visibles cuando se observan las ramas con mayor sobrerrepresentación relativa. En construcción, 10,6% de los hombres ocupados trabajaba en esa rama frente a apenas 0,4% de las mujeres. En transporte, la participación masculina alcanzó 9,4%, mientras la femenina fue de 1,2%. También petróleo y minas, así como suministro de electricidad y agua, continuaron siendo actividades marcadamente masculinizadas (INEC, 2025a).

En contraste, las mujeres se concentraron relativamente más en comercio (20,4% frente a 15,0% en hombres), alojamiento y servicios de comida (10,9% frente a 3,8%), enseñanza y servicios sociales y de salud (9,7% frente a 3,5%), y servicio doméstico (5,7% frente a 0,2%). Este patrón es consistente con la literatura que identifica una sobrerrepresentación femenina en ramas vinculadas al cuidado, la atención personal, la hospitalidad y el comercio minorista, es decir, actividades históricamente subvaloradas en términos de salario, formalidad y protección social.

La lectura sustantiva de esta evidencia es decisiva: la desigualdad de género no se limita a diferencias interpuesto, sino que está codificada en la forma misma en que la

estructura productiva distribuye oportunidades. Las ramas masculinizadas tienden a estar más asociadas a movilidad, uso intensivo de capital físico, redes ocupacionales cerradas y mayores barreras de entrada. Las ramas feminizadas, por el contrario, se vinculan con microempresa, trabajo de servicios personales, comercio de baja escala y cuidados, segmentos donde convergen menor productividad media, menor sindicalización y mayor informalidad.

#### **4. Trabajo no remunerado y restricciones de oferta laboral femenina**

La economía del cuidado constituye una variable explicativa central para comprender la inserción sectorial femenina. Las Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares del INEC estiman que, en 2023, el trabajo no remunerado representó 21,0% del PIB ecuatoriano. De ese total, 15,6 puntos porcentuales correspondieron al aporte de las mujeres y 5,4 puntos a los hombres (INEC, 2025c).

Este dato no es un complemento decorativo del análisis macroeconómico; es un indicador de la magnitud de la transferencia invisible que los hogares, y especialmente las mujeres, realizan al sistema económico. La sobrecarga de trabajo no remunerado restringe la disponibilidad horaria, la continuidad laboral y la posibilidad de inserción en sectores de jornada rígida o elevada movilidad. En otras palabras, la segmentación sectorial no puede leerse al margen de la división sexual del trabajo doméstico y de cuidados.

De allí que una parte de la concentración femenina en comercio, servicios personales, hospitalidad o trabajo doméstico responda a un proceso de acomodación forzada: son ramas que, aun siendo menos protegidas o peor remuneradas, permiten cierto grado de compatibilidad con dobles jornadas y responsabilidades de cuidado. Esta compatibilidad aparente, sin embargo, se alcanza al costo de menores trayectorias salariales, menor formalización y menor acumulación previsional.

#### **5. Sectores con mayor disparidad salarial: una identificación estructural**

Una precisión metodológica resulta indispensable. Dado que la fuente oficial reciente no entrega una tabla única de brecha salarial sexo-rama de actividad, sería improcedente construir una jerarquía exacta de brechas sectoriales sin una descomposición microeconómica propia. Lo correcto, en cambio, es identificar los sectores con mayor probabilidad estructural de concentración de disparidades, a partir de tres criterios convergentes: feminización relativa, menor calidad del empleo y menor nivel de ingreso de la rama.

Bajo ese criterio, los núcleos más problemáticos en Ecuador son comercio, alojamiento y servicios de comida, trabajo doméstico y segmentos de agricultura de baja productividad. En ellos coinciden sobrerrepresentación femenina, alta incidencia de informalidad, menor afiliación a la seguridad social, baja escala empresarial y reducida capacidad de negociación salarial. Paralelamente, ramas como construcción, transporte y ciertas actividades técnicas o extractivas expresan otra

modalidad de desigualdad: la exclusión o el subacceso femenino a sectores históricamente mejor remunerados.

La evidencia académica para Ecuador refuerza esta lectura. Pontarollo, Segovia y Orellana (2023), utilizando descomposición Oaxaca-Blinder y regresiones cuantílicas incondicionales, encuentran que el componente no explicado de la brecha salarial por género tiene un peso significativo y que las disparidades se amplían especialmente en los tramos bajos de la distribución del ingreso. Esto sugiere que las diferencias no pueden atribuirse solo a educación o experiencia, sino también a mecanismos de segmentación, asignación desigual de oportunidades y discriminación residual.

El propio FMI señala que las mujeres ganan, en promedio, menos que los hombres y presentan menor presencia en campos técnicos, usualmente asociados a salarios más altos y trayectorias más estables (IMF, 2024). Por tanto, la desigualdad salarial debe leerse simultáneamente como penalización dentro de sectores feminizados y como subrepresentación femenina en sectores de mayor retorno.

## **6. Cambios recientes en la estructura salarial por rama**

La ENEMDU del primer trimestre de 2025 permite observar con mayor precisión la jerarquía salarial entre ramas de actividad. A nivel nacional, la mediana del ingreso mensual de la población ocupada fue de USD 400,2. Por rama, manufactura y servicios presentaron las medianas más altas, ambas con USD 500,3. Les siguieron comercio con USD 400,6, construcción con USD 400,0 y agricultura y minas con USD 222,1 (INEC, 2025b).

En el área urbana, la mediana de ingreso alcanzó USD 470,3. La manufactura registró el valor más alto con USD 500,7, seguida por servicios con USD 500,3; luego se ubicaron comercio con USD 400,6, construcción con USD 400,0 y agricultura y minas con USD 300,0. En el área rural, la mediana general fue de USD 260,4 y la estructura salarial mostró una dualidad aún más intensa: servicios alcanzó USD 500,7, construcción USD 450,7, manufactura USD 450,3, comercio USD 300,2 y agricultura y minas apenas USD 205,3 (INEC, 2025b).

Estas cifras muestran que la desigualdad salarial en Ecuador no es solamente de género; también es de productividad y territorio. Sin embargo, ambas dimensiones se refuerzan entre sí. Si las mujeres se concentran en ramas con menor calidad promedio del empleo y una fracción importante del trabajo rural sigue anclada a actividades de baja productividad, la estructura sectorial actúa como mecanismo de reproducción de desigualdad.

También resulta relevante la trayectoria temporal observada entre 2022 y 2025. En el espacio urbano, manufactura pasó de USD 444,4 a USD 500,7 y servicios de USD 470,6 a USD 500,3. Comercio, aunque mejoró de USD 363,9 a USD 400,6, mantuvo una brecha clara respecto de los tramos superiores. Agricultura urbana pasó de USD 264,7 a USD 300,0, pero continuó muy rezagada. En el área rural, agricultura y minas

aumentó de USD 167,3 a USD 205,3; aun así, permaneció significativamente por debajo del resto de ramas. La persistencia de esta jerarquía salarial indica que la recuperación reciente no ha alterado de forma sustantiva la estructura relativa de retornos.

## **7. Ecuador en perspectiva comparada latinoamericana**

El patrón ecuatoriano se inserta en una lógica regional más amplia. CEPAL reporta que, en promedio para América Latina, el comercio ocupaba a 21,6% de las mujeres en 2020; de ellas, 65,6% trabajaba en empresas de menos de cinco personas y solo 37,1% estaba afiliada a la seguridad social. En alojamiento y alimentación, 61,3% de las personas ocupadas eran mujeres; además, 71,9% se empleaba en microempresas y apenas 24,6% tenía afiliación a la seguridad social (CEPAL, 2022).

El punto relevante no es solamente que las mujeres estén presentes en esos sectores, sino las condiciones estructurales en las que lo hacen. Se trata, en muchos casos, de ramas con alta rotación, baja productividad media, debilidad contributiva y menor capacidad de traducir trabajo en autonomía económica duradera. La CEPAL también destaca que el trabajo doméstico remunerado continuó siendo abrumadoramente femenino en la región, con una participación de 90,9% de mujeres (CEPAL, 2022).

La OIT aporta una segunda clave interpretativa. En su Panorama Laboral Temático sobre mujeres en el mundo del trabajo, señala que las brechas salariales de género son mayores en los percentiles más bajos de ingreso y que, en el tramo medio de la distribución, tienden a estrecharse para luego volver a ampliarse en los segmentos superiores. Este comportamiento revela la coexistencia de pisos pegajosos y techos de cristal. Asimismo, la OIT advierte que las brechas suelen ser mayores en el autoempleo y en contextos de informalidad elevada, rasgos muy presentes en América Latina y todavía centrales en Ecuador (OIT, 2019).

Desde esta perspectiva, la desigualdad de género en el mercado laboral latinoamericano debe entenderse como una combinación de desventajas distributivas: exclusión de sectores de mayor rendimiento, sobrerrepresentación en ramas de baja protección social y penalización adicional en trayectorias discontinuas por cuidado. Ecuador reproduce con nitidez esa matriz regional, aunque con intensidades específicas derivadas de su estructura productiva y de la relevancia persistente del mundo rural.

## **8. Implicaciones de política pública**

La evidencia discutida sugiere que una agenda eficaz para cerrar brechas de género no puede basarse en instrumentos genéricos. Se requiere una intervención sectorialmente diferenciada. En primer lugar, resulta imprescindible expandir la infraestructura social del cuidado y construir mecanismos de corresponsabilidad entre

Estado, mercado, comunidad y hogares. Sin esta base, la participación laboral femenina seguirá condicionada por restricciones de tiempo que el mercado castiga sistemáticamente.

En segundo lugar, la política laboral debe priorizar la formalización con enfoque de género en comercio, hospitalidad, servicios personales y trabajo doméstico, justamente donde la concentración femenina es mayor y la protección social más débil. En tercer lugar, es necesario promover la inserción femenina en sectores técnicos y mejor remunerados, incluyendo manufactura de mayor valor agregado, logística, transporte, tecnología y finanzas.

En cuarto lugar, la transparencia salarial y la fiscalización efectiva deben ganar centralidad. La igualdad de remuneración no puede quedar como una declaración normativa abstracta; debe traducirse en sistemas de monitoreo por rama, tamaño de empresa, categoría ocupacional y territorio. Finalmente, en el mundo rural, una política seria de igualdad económica exige elevar productividad, conectividad, acceso a activos y servicios para mujeres, evitando que la agricultura continúe operando como reservorio de empleo precario y baja remuneración.

La legislación ecuatoriana reciente abre una ventana de oportunidad, pero el desafío ya no es solo normativo. La cuestión decisiva es la implementación con capacidad estadística, coordinación institucional y focalización. Sin evidencia periódica desagregada por sexo, rama, formalidad y territorio, la política pública seguirá trabajando con promedios que ocultan precisamente donde la desigualdad es más aguda.

## **Conclusiones**

El análisis realizado permite establecer cuatro conclusiones principales. Primero, la desigualdad laboral de género en Ecuador tiene una base estructural: mujeres y hombres no participan con igual intensidad en las mismas ramas ni en los mismos segmentos de calidad del empleo. Segundo, las ramas con mayor presencia femenina se vinculan, en proporción importante, con comercio, hospitalidad, cuidados, salud, enseñanza y trabajo doméstico, donde la informalidad y la baja protección social limitan la traducción del trabajo en autonomía económica.

Tercero, la estructura salarial sectorial reproduce y amplifica ese patrón. Manufactura y servicios conservan mejores medianas de ingreso, mientras agricultura, especialmente en el espacio rural, mantiene rezagos persistentes. Cuarto, la brecha de género no debe leerse solo en términos de promedio: se manifiesta como piso pegajoso en la base de la distribución y como techo de cristal en los tramos más altos.

En consecuencia, una interpretación rigurosa del caso ecuatoriano obliga a rechazar dos simplificaciones analíticas. La primera es pensar que basta con comparar ingresos medios entre hombres y mujeres. La segunda es asumir que más educación femenina resolverá automáticamente el problema. El núcleo real de la desigualdad se

localiza en la interacción entre segregación sectorial, informalidad, productividad territorial, organización social del cuidado y componentes no explicados de la brecha salarial. Es allí donde debe situarse la agenda de transformación.

## **Capítulo V**

### **Segregación ocupacional y trabajo no remunerado**

#### ***Occupational segregation and unpaid work***

## Resumen

Este capítulo analiza los principales factores estructurales que contribuyen a la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral, con énfasis en la segregación ocupacional y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. A partir de la literatura de economía laboral y economía feminista, se examina cómo la división sexual del trabajo ha configurado históricamente la asignación de hombres y mujeres a diferentes actividades productivas y reproductivas. El análisis muestra que la segregación ocupacional se manifiesta tanto de forma horizontal, a través de la concentración de mujeres en sectores específicos de menor remuneración, como vertical, mediante su limitada presencia en posiciones de mayor jerarquía dentro de las organizaciones. Asimismo, se destaca el papel del trabajo de cuidados no remunerado en la configuración de las trayectorias laborales femeninas, al reducir su disponibilidad temporal para el empleo remunerado y afectar la acumulación de experiencia laboral. Estas dinámicas contribuyen a la persistencia de la brecha salarial de género y a la reproducción de desigualdades económicas a lo largo del ciclo de vida. Finalmente, el capítulo discute las implicaciones de estos procesos en el contexto latinoamericano y ecuatoriano, destacando la importancia de políticas públicas orientadas a promover sistemas de cuidado y reducir las desigualdades estructurales en el mercado laboral.

**Palabras Clave:** segregación ocupacional; brecha salarial de género; mercado laboral; desigualdad de género.

## Abstract

This chapter analyzes the main structural factors that contribute to the persistence of gender inequalities in the labor market, with particular emphasis on occupational segregation and the unequal distribution of unpaid domestic and care work. Drawing on the literature from labor economics and feminist economics, the chapter examines how the sexual division of labor has historically shaped the allocation of men and women across productive and reproductive activities. The analysis shows that occupational segregation manifests both horizontally, through the concentration of women in lower-paying sectors, and vertically, through their limited representation in higher-level positions within organizations. In addition, the chapter highlights the role of unpaid care work in shaping women's labor trajectories by reducing their time availability for paid employment and affecting the accumulation of labor experience. These dynamics contribute to the persistence of the gender wage gap and the reproduction of economic inequalities throughout the life cycle. Finally, the chapter discusses the implications of these processes in the Latin American and Ecuadorian context, emphasizing the importance of public policies aimed at promoting care systems and reducing structural inequalities in the labor market.

**Keywords:** occupational segregation; gender pay gap; labor market; gender inequality.

## 1. Introducción

La desigualdad de género en el mercado laboral constituye uno de los problemas estructurales más persistentes de las economías contemporáneas. A pesar de los avances normativos y de la creciente incorporación femenina al empleo remunerado durante las últimas décadas, las mujeres continúan enfrentando múltiples formas de desventaja en el acceso, permanencia y condiciones de trabajo. Entre estas desigualdades, la segregación ocupacional y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado destacan como factores fundamentales para comprender las diferencias en los ingresos laborales entre hombres y mujeres.

Diversos estudios han demostrado que las brechas salariales de género no pueden explicarse exclusivamente por diferencias en capital humano o productividad individual, sino que responden a procesos estructurales vinculados con la organización social del trabajo, las normas culturales de género y las instituciones del mercado laboral (Blau & Kahn, 2017; England, 2010). En este sentido, la economía feminista ha subrayado que el análisis de las desigualdades laborales requiere considerar no solo el empleo remunerado, sino también la esfera de la reproducción social, donde se desarrolla gran parte del trabajo no remunerado indispensable para el funcionamiento de las economías (Benería, Berik & Floro, 2016; Folbre, 2012).

En el caso de América Latina, y particularmente de Ecuador, la persistencia de la informalidad laboral, la heterogeneidad productiva y las desigualdades territoriales configuran un contexto en el cual las brechas de género adquieren características específicas. Las mujeres no solo enfrentan menores ingresos promedio, sino también una mayor concentración en ocupaciones de baja remuneración, una menor participación en sectores de mayor productividad y una carga desproporcionada de responsabilidades domésticas y de cuidado (CEPAL, 2023; OIT, 2019).

Para Anker (1997), esta segregación constituye un mecanismo clave para comprender la persistencia de las desigualdades laborales. Este fenómeno se refiere a la distribución desigual de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones, sectores económicos o niveles jerárquicos dentro de las organizaciones. La segregación puede manifestarse de manera horizontal, cuando las mujeres se concentran en determinados sectores o profesiones tradicionalmente consideradas “femeninas”, o de manera vertical, cuando enfrentan barreras para acceder a posiciones de mayor jerarquía y remuneración.

Paralelamente, el trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desempeña un papel central en la configuración de las trayectorias laborales femeninas. La evidencia empírica muestra que las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres a estas actividades, lo cual reduce su disponibilidad para el empleo remunerado, limita sus oportunidades de desarrollo profesional y condiciona sus decisiones laborales (CEPAL, 2022; OIT, 2018). Esta distribución desigual del tiempo

constituye uno de los principales mecanismos mediante los cuales se reproduce la desigualdad de género en el mercado laboral.

La articulación entre segregación ocupacional y trabajo no remunerado permite comprender cómo las normas sociales y las estructuras económicas interactúan para producir patrones persistentes de desigualdad. Las responsabilidades domésticas influyen en la selección de ocupaciones y en la disponibilidad para determinados tipos de empleo, mientras que se refuerza la asignación tradicional de roles de género al limitar las oportunidades laborales de las mujeres en sectores mejor remunerados.

El presente capítulo tiene como objetivo analizar la relación entre segregación ocupacional y trabajo no remunerado como factores explicativos de las desigualdades de género en el mercado laboral. En particular, se examinan tres dimensiones centrales: la división sexual del trabajo y su impacto en los ingresos laborales, la sobrerrepresentación femenina en ocupaciones de menor remuneración y el efecto del trabajo doméstico no remunerado en la disponibilidad laboral de las mujeres.

Desde una perspectiva teórica, el capítulo se sustenta en aportes provenientes de la economía laboral, la sociología del trabajo y la economía feminista. Estos enfoques permiten analizar las desigualdades laborales no solo como resultados de decisiones individuales, sino como procesos estructurales influenciados por instituciones, normas sociales y relaciones de poder.

Asimismo, el análisis se contextualiza en la realidad latinoamericana y ecuatoriana, donde las desigualdades de género en el mercado laboral se entrelazan con otras dimensiones de desigualdad, como la informalidad, la pobreza y las brechas territoriales. De esta manera, se busca contribuir a una comprensión más integral de los mecanismos que reproducen la desigualdad económica entre hombres y mujeres.

El capítulo se organiza en cinco secciones principales. En la primera se analiza la división sexual del trabajo y su influencia en las diferencias de ingresos laborales. La segunda examina el fenómeno de la segregación ocupacional. La tercera aborda el papel del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado en la configuración de las trayectorias laborales femeninas. La cuarta analiza la interacción entre segregación ocupacional y trabajo no remunerado. Finalmente, se presentan algunas conclusiones sobre las implicaciones de estos procesos para la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral.

## **2. División sexual del trabajo y su impacto en los ingresos**

La división sexual del trabajo constituye uno de los fundamentos históricos de la organización social y económica de las sociedades modernas. Este concepto se refiere a la asignación diferenciada de actividades productivas y reproductivas entre hombres y mujeres, basada en normas culturales, estructuras institucionales y relaciones de poder que han evolucionado a lo largo del tiempo (Benería et al., 2016). A través de este proceso histórico, las sociedades han establecido patrones

relativamente estables de distribución de responsabilidades económicas y familiares, los cuales han contribuido a estructurar tanto las dinámicas del mercado laboral como la organización de la vida doméstica.

Además de los factores económicos individuales, diversos estudios destacan el papel de las normas sociales y las instituciones en la reproducción de la división sexual del trabajo. Estas normas establecen expectativas diferenciadas sobre el comportamiento y las responsabilidades de hombres y mujeres, influyendo tanto en las decisiones laborales individuales como en las prácticas organizacionales dentro de las empresas (England, 2010; Acker, 1990). Desde esta perspectiva, las desigualdades de género en el mercado laboral no pueden entenderse únicamente como el resultado de decisiones individuales, sino también como el producto de estructuras institucionales que reproducen patrones históricos de desigualdad.

En términos generales, esta división ha asignado a los hombres la responsabilidad principal de las actividades productivas remuneradas en el mercado, mientras que las mujeres han sido tradicionalmente asociadas con las tareas de reproducción social, incluyendo el cuidado de los hijos, el trabajo doméstico y la gestión del hogar. Estas actividades reproductivas resultan esenciales para el sostenimiento de la vida social y económica, ya que garantizan la reproducción cotidiana y generacional de la fuerza de trabajo. Sin embargo, históricamente han sido consideradas parte del ámbito privado del hogar, lo que ha contribuido a su escasa visibilidad dentro de los análisis económicos convencionales.

Aunque esta distribución ha experimentado transformaciones significativas en las últimas décadas debido a la creciente participación femenina en el empleo remunerado, sus efectos continúan influyendo en la estructura del mercado laboral. La incorporación de las mujeres al trabajo remunerado no ha implicado necesariamente una redistribución proporcional de las responsabilidades domésticas, lo que ha generado lo que diversos autores denominan una “doble carga” o “doble jornada” para las mujeres. En muchos contextos, las mujeres combinan su participación en el mercado laboral con una responsabilidad predominante en las tareas domésticas y de cuidado, lo cual condiciona su disponibilidad temporal y sus trayectorias profesionales.

Desde la perspectiva de la economía neoclásica, las diferencias en la participación laboral entre hombres y mujeres han sido explicadas tradicionalmente a través de la teoría del capital humano. Según este enfoque, desarrollado principalmente por Becker (1964) y Mincer (1974), los individuos toman decisiones racionales sobre inversión en educación, formación y participación laboral en función de los retornos esperados. Bajo esta lógica, las diferencias observadas en los resultados laborales entre hombres y mujeres podrían interpretarse como el resultado de decisiones individuales relacionadas con la acumulación de capital humano y la asignación del tiempo entre actividades productivas y familiares.

En este marco teórico, se plantea que las mujeres podrían optar por trayectorias laborales con menor inversión en capital humano debido a expectativas de interrupciones laborales asociadas con la maternidad o las responsabilidades familiares. Estas posibles interrupciones reducirían los incentivos para realizar inversiones prolongadas en formación o para ingresar en ocupaciones que requieren trayectorias laborales continuas. De acuerdo con esta interpretación, las diferencias salariales entre hombres y mujeres reflejarían en parte diferencias en experiencia laboral acumulada, especialización ocupacional o continuidad en el empleo.

Sin embargo, para Blau & Kahn (2017), este enfoque ha sido ampliamente criticado por su incapacidad para explicar completamente la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral. Diversos estudios han demostrado que incluso cuando hombres y mujeres presentan niveles similares de educación y experiencia laboral, las diferencias salariales persisten. Esta evidencia empírica sugiere que las desigualdades observadas no pueden atribuirse exclusivamente a decisiones individuales relacionadas con la acumulación de capital humano, sino que también están influenciadas por factores estructurales que afectan las oportunidades laborales de manera diferenciada.

Entre estos factores se encuentran las normas sociales de género, las prácticas organizacionales dentro de las empresas, las estructuras institucionales del mercado laboral y los procesos de discriminación directa o indirecta. En conjunto, estos elementos contribuyen a reproducir patrones persistentes de desigualdad que limitan el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones, posiciones jerárquicas o niveles salariales. Por lo tanto, el análisis de la división sexual del trabajo requiere considerar no solo las decisiones individuales, sino también el contexto social e institucional en el que dichas decisiones se producen.

Acorde con Folbre (2012), la economía feminista ha propuesto una reinterpretación de la división sexual del trabajo que enfatiza su carácter socialmente construido. Según este enfoque, las diferencias en la distribución del trabajo entre hombres y mujeres no responden únicamente a decisiones individuales, sino a normas sociales y estructuras institucionales que reproducen relaciones de género desiguales. Desde esta perspectiva, las desigualdades observadas en el mercado laboral se entienden como el resultado de procesos históricos y culturales que asignan roles diferenciados a hombres y mujeres dentro de la sociedad.

Uno de los aportes centrales de la economía feminista consiste en visibilizar la importancia económica del trabajo de cuidados y del trabajo doméstico no remunerado. Estas actividades, aunque no se intercambian en el mercado ni generan ingresos monetarios directos, son fundamentales para el funcionamiento de las economías. Sin el trabajo de cuidados que se realiza en los hogares —como la crianza de los hijos, la atención a personas dependientes o el mantenimiento del hogar— sería imposible sostener la reproducción cotidiana de la fuerza laboral que participa en el mercado.

Uno de los aspectos centrales de esta perspectiva es la distinción entre trabajo productivo y trabajo reproductivo. El trabajo productivo se refiere a las actividades remuneradas realizadas en el mercado, mientras que el trabajo reproductivo incluye las tareas necesarias para la reproducción y mantenimiento de la fuerza de trabajo, como el cuidado de los hijos, la preparación de alimentos o la limpieza del hogar (Benería et al., 2016). Esta distinción permite comprender que la economía no se limita únicamente a las actividades que generan ingresos monetarios, sino que también incluye una amplia gama de actividades indispensables para el sostenimiento de la vida social.

Aunque estas actividades son esenciales para el funcionamiento de las economías, históricamente han sido invisibilizadas en las estadísticas económicas y excluidas de las mediciones tradicionales de producción, como el producto interno bruto. Esta exclusión refleja una concepción limitada de la actividad económica que privilegia las actividades de mercado y subestima el valor del trabajo realizado dentro de los hogares. Como consecuencia, una parte significativa del trabajo socialmente necesario permanece fuera de los indicadores económicos convencionales.

Este subregistro tiene implicaciones significativas para la comprensión de las desigualdades laborales. Al no ser reconocido como trabajo económico, el trabajo doméstico y de cuidados realizado mayoritariamente por mujeres se percibe como una extensión natural de los roles de género, lo que contribuye a legitimar su distribución desigual. De esta manera, las responsabilidades de cuidado tienden a considerarse obligaciones familiares más que actividades productivas que generan valor social.

En el mercado laboral, la división sexual del trabajo influye en múltiples dimensiones que afectan los ingresos laborales. En primer lugar, condiciona las trayectorias educativas y profesionales, ya que las normas de género influyen en las decisiones sobre campos de estudio y carreras profesionales. Las expectativas sociales sobre las habilidades consideradas “apropiadas” para hombres y mujeres pueden orientar las elecciones educativas desde etapas tempranas de la vida, contribuyendo a la concentración femenina en determinadas áreas del conocimiento.

Las mujeres tienden a concentrarse en áreas como educación, salud y servicios sociales, mientras que los hombres predominan en sectores como ingeniería, tecnología o construcción, que suelen ofrecer mayores niveles de remuneración. Esta distribución diferencial de hombres y mujeres entre campos profesionales constituye uno de los mecanismos que contribuyen a la persistencia de brechas salariales de género, ya que los sectores con mayor presencia masculina suelen estar asociados con mayores niveles de productividad y remuneración.

En segundo lugar, la división sexual del trabajo influye en la disponibilidad temporal para el empleo remunerado. Las responsabilidades domésticas y de cuidado limitan la posibilidad de trabajar jornadas completas o asumir empleos que requieren mayor

flexibilidad horaria o movilidad geográfica. Esta restricción temporal puede afectar tanto la participación laboral como las oportunidades de promoción dentro de las organizaciones.

Como resultado, muchas mujeres se concentran en empleos de tiempo parcial o en ocupaciones con mayor flexibilidad, pero también con menores salarios. Estas ocupaciones suelen ofrecer menos oportunidades de desarrollo profesional, menor acceso a beneficios laborales y menores niveles de estabilidad en el empleo. En consecuencia, las diferencias en la distribución del tiempo entre trabajo remunerado y trabajo doméstico pueden tener efectos directos sobre los ingresos laborales.

En tercer lugar, la división sexual del trabajo puede generar penalizaciones salariales asociadas con la maternidad. Diversos estudios han identificado la existencia de una “penalización por maternidad”, según la cual las mujeres con hijos tienden a recibir salarios menores en comparación con mujeres sin hijos o con hombres con características similares (Budig & England, 2001). Esta penalización puede manifestarse a través de menores aumentos salariales, menores oportunidades de ascenso o percepciones negativas por parte de los empleadores respecto a la disponibilidad laboral de las madres.

Esta penalización puede estar asociada tanto con interrupciones en la trayectoria laboral como con percepciones de los empleadores sobre la disponibilidad o compromiso laboral de las madres. En algunos casos, los empleadores pueden asumir que las mujeres con hijos tendrán menor disponibilidad para asumir responsabilidades laborales adicionales, lo cual puede influir en las decisiones de contratación, promoción o asignación de tareas dentro de las organizaciones.

En contraste, según Killewald (2013), algunos estudios han identificado incluso una “prima por paternidad” para los hombres, quienes pueden experimentar aumentos salariales tras convertirse en padres, posiblemente debido a normas sociales que asocian la paternidad con mayor responsabilidad económica. Este contraste ilustra cómo las normas de género continúan influyendo en las evaluaciones laborales dentro de las organizaciones y cómo los mismos eventos familiares pueden tener efectos diferentes sobre las trayectorias laborales de hombres y mujeres.

En el contexto latinoamericano, estas dinámicas se ven reforzadas por la persistencia de sistemas de cuidado familiarizados, en los cuales la provisión de cuidados recae principalmente en los hogares y, dentro de ellos, en las mujeres (CEPAL, 2022). A diferencia de otras regiones donde existen sistemas públicos de cuidado más desarrollados, en muchos países de América Latina las políticas de cuidado infantil y atención a personas dependientes continúan siendo limitadas o insuficientes.

La limitada disponibilidad de servicios públicos de cuidado infantil o atención a personas dependientes aumenta la carga doméstica femenina y restringe su participación en el mercado laboral. Esta situación puede generar trayectorias

laborales más inestables o interrumpidas para las mujeres, así como una mayor concentración en empleos informales o de baja remuneración.

En Ecuador, estas dinámicas se manifiestan en la persistencia de brechas de participación laboral y en la concentración femenina en sectores de menor productividad. A pesar de los avances en educación femenina y en la participación laboral, las mujeres continúan enfrentando obstáculos estructurales que limitan su acceso a empleos de calidad y contribuyen a la persistencia de diferencias salariales.

Estas desigualdades reflejan la interacción entre factores económicos, institucionales y culturales que influyen en la organización del trabajo dentro de la sociedad. En este sentido, el análisis de la división sexual del trabajo permite comprender cómo las estructuras sociales y las normas de género continúan moldeando las oportunidades laborales y los resultados económicos de hombres y mujeres en el mercado de trabajo.

Uno de los mecanismos mediante los cuales la división sexual del trabajo se manifiesta en el mercado laboral es la segregación ocupacional de género. Este fenómeno describe la concentración diferenciada de hombres y mujeres en determinados sectores productivos y ocupaciones, lo cual tiene implicaciones directas para los niveles de ingreso y las oportunidades de desarrollo profesional. En la siguiente sección se analiza este proceso con mayor detalle.

### **3. Segregación ocupacional de género**

La segregación ocupacional constituye uno de los mecanismos estructurales más importantes para explicar las desigualdades de género en el mercado laboral. Este fenómeno describe la distribución desigual de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones, sectores productivos o posiciones jerárquicas dentro de las organizaciones. A través de esta distribución diferenciada se configuran patrones de participación laboral que, en muchos casos, reflejan procesos históricos y culturales de asignación de roles de género en la economía y en la sociedad.

A pesar de los avances en educación y participación laboral femenina observados en las últimas décadas, la evidencia empírica muestra que la segregación ocupacional continúa siendo una característica persistente de los mercados laborales en prácticamente todas las regiones del mundo (Anker, 1997; Blau, Brummund & Liu, 2013). Este fenómeno se observa tanto en economías desarrolladas como en países en desarrollo, aunque las formas específicas que adopta pueden variar dependiendo de factores institucionales, culturales y estructurales propios de cada contexto.

La persistencia de la segregación ocupacional resulta particularmente relevante porque influye directamente en las oportunidades de empleo, los niveles de ingreso y las trayectorias profesionales de hombres y mujeres. Cuando determinados sectores económicos o posiciones laborales se asocian predominantemente con uno de los

géneros, se generan patrones de desigualdad que pueden reproducirse a lo largo del tiempo y limitar las posibilidades de movilidad laboral.

Según Englad (2010), la literatura especializada distingue generalmente entre dos formas principales de segregación ocupacional: la segregación horizontal y la segregación vertical. La segregación horizontal se refiere a la concentración desproporcionada de hombres y mujeres en diferentes sectores económicos u ocupaciones, mientras que la segregación vertical alude a las barreras que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de mayor jerarquía, poder o remuneración dentro de una misma estructura ocupacional.

Ambas dimensiones contribuyen de manera significativa a la reproducción de las brechas salariales de género. Por un lado, la concentración femenina en ocupaciones tradicionalmente consideradas “femeninas” suele estar asociada con menores niveles de remuneración, menor estabilidad laboral y menores oportunidades de ascenso. Por otro lado, las limitaciones para acceder a cargos directivos o posiciones de toma de decisiones reducen las posibilidades de alcanzar niveles salariales más altos.

Diversos enfoques teóricos han intentado explicar la persistencia de la segregación ocupacional entre hombres y mujeres. Entre los primeros aportes se encuentra el modelo de segregación ocupacional desarrollado por Bergmann (1974), quien plantea que la discriminación por parte de empleadores puede restringir el acceso de las mujeres a determinadas ocupaciones, generando concentraciones laborales que afectan los niveles salariales y la eficiencia económica.

En conjunto, estos procesos configuran un sistema de desigualdad estructural en el que las diferencias en la distribución ocupacional se traducen en diferencias sistemáticas en los ingresos y en las oportunidades económicas. Por esta razón, el análisis de la segregación ocupacional se ha convertido en un elemento central dentro de la literatura sobre desigualdad de género en el mercado laboral.

### **3.1 Segregación horizontal: concentración sectorial del empleo femenino**

La segregación horizontal se manifiesta cuando hombres y mujeres se concentran en diferentes tipos de ocupaciones o sectores productivos. En la mayoría de los países, las mujeres tienden a participar en mayor proporción en actividades relacionadas con servicios sociales, educación, salud, comercio minorista y trabajo doméstico, mientras que los hombres predominan en sectores como la construcción, la industria pesada, el transporte o las actividades tecnológicas (Anker, 1997).

Esta distribución sectorial no es resultado exclusivamente de decisiones individuales, sino que responde a procesos sociales e institucionales que influyen en las oportunidades laborales disponibles para cada género. Las normas culturales y las expectativas sociales desempeñan un papel importante en la definición de qué ocupaciones se consideran apropiadas para hombres o para mujeres, lo cual influye en las decisiones educativas, profesionales y laborales a lo largo del ciclo de vida.

Desde etapas tempranas del proceso educativo, las normas culturales y las expectativas sociales pueden orientar a hombres y mujeres hacia diferentes campos de estudio y trayectorias profesionales. Las percepciones sociales sobre habilidades “masculinas” o “femeninas” pueden influir en la elección de carreras, generando patrones de especialización que posteriormente se reflejan en la estructura ocupacional del mercado laboral.

Estudios han documentado la existencia de patrones persistentes de segregación educativa que posteriormente se reflejan en el mercado laboral. Por ejemplo, las mujeres continúan estando subrepresentadas en áreas como ingeniería, tecnologías de la información y matemáticas, mientras que presentan mayor participación en carreras relacionadas con educación, salud o ciencias sociales (Charles & Bradley, 2009). Estas diferencias educativas contribuyen a la reproducción de la segregación ocupacional, ya que muchos de los sectores con mayor crecimiento y remuneración en las economías contemporáneas se encuentran asociados con campos STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas).

La concentración masculina en estas áreas no solo influye en la distribución ocupacional, sino también en la estructura de ingresos del mercado laboral. Los sectores asociados con actividades tecnológicas, industriales o de ingeniería suelen presentar mayores niveles de productividad y, en consecuencia, mayores niveles de remuneración. Por esta razón, la menor presencia femenina en estos sectores puede contribuir indirectamente a la persistencia de las brechas salariales de género.

Sin embargo, incluso cuando las mujeres acceden a niveles educativos elevados o ingresan a sectores tradicionalmente dominados por hombres, pueden enfrentar barreras institucionales o culturales que limitan sus oportunidades de desarrollo profesional. Este fenómeno ha sido ampliamente documentado en la literatura sobre discriminación laboral y desigualdad de género.

Entre estas barreras se incluyen sesgos implícitos en los procesos de contratación, estereotipos de género dentro de los entornos laborales y dinámicas organizacionales que pueden favorecer la permanencia masculina en determinados sectores. Estas prácticas pueden dificultar la integración plena de las mujeres en ocupaciones donde históricamente han tenido menor presencia.

Además de los factores educativos, la segregación ocupacional también puede estar influenciada por la organización del tiempo de trabajo y las responsabilidades familiares. Las ocupaciones que requieren jornadas extensas, horarios inflexibles o disponibilidad permanente suelen resultar menos compatibles con las responsabilidades domésticas y de cuidado que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres.

Como resultado, para Goldin (2014), muchas mujeres optan o se ven obligadas a concentrarse en ocupaciones que ofrecen mayor flexibilidad horaria, aunque estas generalmente presentan menores niveles de remuneración. Este proceso contribuye

a reforzar la concentración femenina en determinados sectores del mercado laboral y a reproducir patrones de segregación ocupacional.

En el contexto latinoamericano, la segregación horizontal se ve reforzada por la estructura productiva de las economías de la región, caracterizada por altos niveles de informalidad y heterogeneidad sectorial. Las mujeres tienden a concentrarse en actividades de servicios, comercio minorista y trabajo doméstico remunerado, sectores que frecuentemente presentan condiciones laborales precarias y bajos niveles salariales (CEPAL, 2023).

En Ecuador, estas dinámicas se reflejan en la distribución sectorial del empleo femenino, donde una proporción significativa de mujeres se encuentra empleada en comercio, servicios personales, educación, salud y trabajo doméstico. Estos sectores suelen presentar menores niveles de productividad y remuneración en comparación con actividades como la industria, la minería o la construcción, donde predominan los trabajadores masculinos.

### **3.2 Segregación vertical y el “techo de cristal”**

La segregación vertical constituye otra dimensión fundamental de la desigualdad de género en el mercado laboral. Este fenómeno se refiere a la dificultad que enfrentan las mujeres para acceder a posiciones de mayor jerarquía o liderazgo dentro de las organizaciones, incluso cuando poseen niveles similares de educación o experiencia laboral que sus colegas masculinos.

Uno de los conceptos más utilizados para describir esta dinámica es el “techo de cristal”, término que hace referencia a las barreras invisibles que limitan el ascenso profesional de las mujeres hacia posiciones directivas o de toma de decisiones (Cotter, Hermsen, Ovadia & Vanneman, 2001). Estas barreras no suelen estar formalmente establecidas en las normas institucionales, sino que operan a través de prácticas organizacionales, normas culturales y sesgos implícitos que dificultan el acceso femenino a posiciones de liderazgo.

Estas barreras pueden adoptar diversas formas, incluyendo prácticas discriminatorias en los procesos de promoción, sesgos implícitos en la evaluación del desempeño o normas organizacionales que privilegian trayectorias laborales continuas y disponibilidad horaria total. Dado que muchas mujeres enfrentan mayores responsabilidades familiares, estas normas pueden generar desventajas indirectas en sus trayectorias profesionales.

La existencia del techo de cristal ha sido ampliamente documentada en diferentes contextos nacionales y sectores económicos. Aunque la participación femenina en niveles educativos superiores ha aumentado significativamente en las últimas décadas, la presencia de mujeres en cargos directivos y de alta gerencia continúa siendo relativamente limitada en muchos países.

Según informes internacionales, las mujeres siguen estando relegadas en posiciones de liderazgo empresarial, político y académico. Esta situación no solo refleja desigualdades en las oportunidades profesionales, sino que también tiene implicaciones para la distribución de los ingresos y el acceso al poder económico.

Además del techo de cristal, la literatura también ha identificado fenómenos relacionados como el “piso pegajoso”, que describe la tendencia de las mujeres a permanecer concentradas en los niveles más bajos de la estructura ocupacional, con escasas oportunidades de movilidad ascendente (Booth, Francesconi & Frank, 2003). Mientras que el techo de cristal afecta principalmente a mujeres con altos niveles de calificación, el piso pegajoso refleja las limitaciones estructurales que enfrentan las mujeres en ocupaciones de baja remuneración.

En el caso de América Latina, estas dinámicas se ven influenciadas por la combinación de desigualdades de género con otros factores como la informalidad laboral, la desigualdad socioeconómica y las brechas territoriales. Muchas mujeres se encuentran empleadas en sectores informales o en ocupaciones de baja calificación, lo que limita sus oportunidades de acceder a posiciones de mayor jerarquía o estabilidad laboral.

### **3.3 Consecuencias económicas de la segregación ocupacional**

La segregación ocupacional tiene importantes implicaciones para la distribución de los ingresos y la persistencia de las brechas salariales de género. Cuando las mujeres se concentran en ocupaciones de menor remuneración o enfrentan barreras para acceder a posiciones mejor pagadas, se generan diferencias sistemáticas en los ingresos promedio entre hombres y mujeres.

Diversos estudios empíricos han estimado que una proporción significativa de la brecha salarial de género puede explicarse por la segregación ocupacional. Por ejemplo, investigaciones comparativas en países desarrollados sugieren que entre una cuarta parte y una tercera parte de las diferencias salariales entre hombres y mujeres pueden atribuirse a la distribución desigual entre ocupaciones (Blau & Kahn, 2017).

Además de las diferencias salariales directas, la segregación ocupacional también puede afectar otros aspectos de la calidad del empleo, incluyendo la estabilidad laboral, el acceso a beneficios sociales y las oportunidades de capacitación y desarrollo profesional. Las ocupaciones con mayor presencia femenina suelen presentar mayores niveles de informalidad, menor cobertura de seguridad social y menor acceso a programas de formación laboral.

En este sentido, la segregación ocupacional no solo contribuye a la reproducción de desigualdades económicas entre hombres y mujeres, sino que también influye en la acumulación de desventajas a lo largo del ciclo de vida. Las mujeres que se concentran en ocupaciones de baja remuneración pueden enfrentar mayores

dificultades para acceder a sistemas de protección social, acumular ahorros o garantizar su seguridad económica en la vejez.

La comprensión de estos procesos resulta fundamental para el diseño de políticas públicas orientadas a promover la igualdad de género en el mercado laboral. Reducir la segregación ocupacional requiere intervenciones que aborden tanto las barreras educativas y culturales que influyen en las decisiones profesionales como las prácticas institucionales que limitan el acceso de las mujeres a sectores y posiciones mejor remuneradas.

Sin embargo, la segregación ocupacional no puede entenderse de manera aislada de otras dimensiones de la desigualdad de género. En particular, la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desempeña un papel fundamental en la configuración de las trayectorias laborales femeninas. Las responsabilidades de cuidado pueden influir tanto en las decisiones ocupacionales como en las oportunidades disponibles dentro del mercado laboral. La siguiente sección analiza con mayor detalle esta dimensión.

### **3.4 Brecha salarial de género**

La brecha salarial de género constituye uno de los indicadores más utilizados para analizar las desigualdades económicas entre hombres y mujeres en el mercado laboral. Este concepto se refiere a la diferencia promedio en los ingresos laborales percibidos por hombres y mujeres, generalmente expresada como un porcentaje del salario masculino. Aunque parte de esta diferencia puede explicarse por factores observables como educación, experiencia laboral o tipo de ocupación, numerosos estudios han demostrado que una proporción significativa de la brecha salarial persiste incluso después de controlar por estas características (Blau & Kahn, 2017).

La literatura económica ha identificado diversos mecanismos que contribuyen a la existencia de esta brecha. Entre ellos destacan la segregación ocupacional, las diferencias en la acumulación de experiencia laboral y las interrupciones en las trayectorias profesionales asociadas con las responsabilidades de cuidado. La concentración de las mujeres en sectores y ocupaciones de menor remuneración constituye uno de los factores estructurales más relevantes en la explicación de las diferencias salariales de género (England, 2010).

Asimismo, las responsabilidades domésticas y de cuidado no remunerado pueden limitar la disponibilidad laboral femenina y afectar la continuidad de sus trayectorias profesionales. Estas dinámicas pueden traducirse en menores oportunidades de promoción, menor acumulación de experiencia laboral y, en consecuencia, menores niveles salariales a lo largo del tiempo. En este sentido, la brecha salarial de género refleja no solo diferencias en características individuales, sino también desigualdades estructurales en la organización del trabajo y en la distribución de las responsabilidades de cuidado dentro de la sociedad (Goldin, 2014).

#### **4. Trabajo doméstico y de cuidados no remunerado y su efecto en la disponibilidad laboral femenina**

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye uno de los elementos centrales para comprender la persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral. A pesar de su importancia para la reproducción social y el funcionamiento de las economías, estas actividades han sido históricamente invisibilizadas en los análisis económicos tradicionales, que tienden a centrarse exclusivamente en el empleo remunerado y las actividades productivas realizadas en el mercado (Folbre, 2012). Esta omisión ha contribuido a generar una comprensión parcial del funcionamiento real de las economías, al excluir un conjunto amplio de actividades que resultan indispensables para la sostenibilidad de la vida social.

Desde la perspectiva de la economía feminista, el trabajo de cuidados incluye una amplia gama de actividades destinadas al bienestar físico, emocional y social de las personas. Estas tareas abarcan el cuidado de niños, personas mayores o dependientes, así como labores domésticas como la preparación de alimentos, limpieza del hogar, lavado de ropa y gestión cotidiana del hogar (Benería, Berik & Floro, 2016). Aunque estas actividades no suelen recibir remuneración monetaria, son indispensables para el sostenimiento de la vida y para la reproducción de la fuerza de trabajo, ya que garantizan las condiciones básicas necesarias para que las personas puedan participar en las actividades productivas del mercado.

Además de su importancia social, el trabajo de cuidados también tiene implicaciones económicas significativas. Las tareas realizadas dentro de los hogares contribuyen al bienestar de los miembros del hogar, a la formación de capital humano y al mantenimiento cotidiano de la fuerza laboral. Sin embargo, al desarrollarse principalmente en el ámbito privado del hogar, estas actividades han sido tradicionalmente consideradas como parte de las responsabilidades familiares y no como trabajo económico en sentido estricto.

Sin embargo, la distribución de estas tareas dentro de los hogares continúa estando marcada por fuertes desigualdades de género. En la mayoría de las sociedades, las mujeres dedican significativamente más tiempo que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado. Esta desigualdad refleja patrones culturales profundamente arraigados que asignan a las mujeres un papel predominante en la provisión de cuidados y en la gestión del hogar.

Esta desigualdad en el uso del tiempo tiene implicaciones directas sobre las oportunidades de participación en el mercado laboral, el tipo de empleo al que pueden acceder y los ingresos que pueden obtener. La mayor carga de responsabilidades domésticas puede limitar la disponibilidad temporal de las mujeres para el empleo remunerado, restringir sus posibilidades de asumir jornadas laborales prolongadas o dificultar su participación en actividades de formación y desarrollo profesional.

#### **4.1 Invisibilización económica del trabajo doméstico**

Uno de los principales desafíos para el análisis económico del trabajo doméstico ha sido su exclusión de las mediciones tradicionales de producción económica. Los sistemas de cuentas nacionales, utilizados para calcular indicadores como el producto interno bruto (PIB), generalmente incluyen solo aquellas actividades que implican transacciones monetarias en el mercado (ONU, 2009).

Este enfoque responde a una concepción de la actividad económica centrada en el intercambio de bienes y servicios dentro del mercado, lo que ha llevado a excluir del análisis económico formal aquellas actividades que se desarrollan en el ámbito doméstico sin mediación monetaria. Como resultado, una parte significativa del trabajo necesario para el funcionamiento de la economía permanece fuera de las estadísticas económicas oficiales.

Como resultado, una parte significativa del trabajo que sostiene el funcionamiento de las economías queda fuera de las estadísticas económicas oficiales. Esta exclusión ha contribuido históricamente a subestimar el aporte económico del trabajo realizado principalmente por mujeres dentro de los hogares. La invisibilidad estadística de estas actividades también dificulta su consideración en el diseño de políticas públicas y en la evaluación de su impacto sobre el bienestar social.

Diversos estudios han intentado estimar el valor económico del trabajo doméstico mediante metodologías alternativas, como las cuentas satélites del trabajo no remunerado. Estas herramientas permiten cuantificar el tiempo dedicado a las actividades domésticas y asignarles un valor económico aproximado utilizando diferentes métodos de valoración.

Estas estimaciones sugieren que, si el trabajo doméstico y de cuidados fuera valorado a precios de mercado, representaría una proporción significativa del producto interno bruto de los países (OIT, 2018). En muchos casos, los cálculos indican que el valor económico del trabajo no remunerado podría representar una fracción considerable de la producción total de las economías, lo que pone de manifiesto su relevancia para el funcionamiento del sistema económico.

La falta de reconocimiento de este trabajo tiene consecuencias importantes tanto en términos analíticos como en el diseño de políticas públicas. Al no ser reconocido como parte de la actividad económica, el trabajo de cuidados tiende a considerarse una responsabilidad privada de los hogares, lo que limita el desarrollo de políticas orientadas a su redistribución social.

#### **4.2 Desigualdad en el uso del tiempo**

Uno de los instrumentos más utilizados para analizar la distribución del trabajo doméstico es la medición del uso del tiempo. Las encuestas de uso del tiempo permiten cuantificar el número de horas que hombres y mujeres dedican a diferentes

actividades cotidianas, incluyendo empleo remunerado, trabajo doméstico, cuidados, ocio y educación.

Estas encuestas proporcionan información detallada sobre cómo las personas organizan su tiempo a lo largo del día y permiten identificar patrones de desigualdad en la distribución de las actividades entre hombres y mujeres. Gracias a esta información es posible analizar con mayor precisión la carga total de trabajo que enfrentan distintos grupos de la población.

Los resultados de estas encuestas muestran consistentemente que las mujeres dedican más tiempo que los hombres al trabajo no remunerado en prácticamente todas las regiones del mundo. Según estimaciones de la Organización Internacional del Trabajo, las mujeres realizan aproximadamente tres cuartas partes del total del trabajo de cuidados no remunerado a nivel global (OIT, 2018).

En América Latina, esta brecha en el uso del tiempo es particularmente significativa. Datos recopilados por la Comisión Económica para América Latina y el Caribe indican que las mujeres de la región dedican en promedio entre el doble y el triple de horas que los hombres al trabajo doméstico y de cuidados no remunerado (CEPAL, 2022).

Esta distribución desigual del tiempo tiene implicaciones directas para la participación laboral femenina. Las responsabilidades domésticas pueden limitar la cantidad de horas disponibles para el empleo remunerado, dificultar la búsqueda de trabajo o restringir la posibilidad de aceptar empleos con jornadas largas o horarios inflexibles.

En muchos casos, las mujeres deben combinar simultáneamente responsabilidades laborales y domésticas, lo que puede generar situaciones de sobrecarga de trabajo. Este fenómeno ha sido descrito en la literatura como la “doble jornada” o “doble carga laboral”, en referencia a la acumulación de trabajo remunerado y no remunerado que enfrentan muchas mujeres (Hochschild & Machung, 2012). Esta doble carga puede tener efectos negativos tanto en el bienestar individual como en las oportunidades de desarrollo profesional.

### **4.3 Impacto del trabajo no remunerado en la participación laboral femenina**

La distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados tiene efectos directos sobre la participación femenina en el mercado laboral. En primer lugar, puede influir en la decisión de participar o no en el empleo remunerado. En contextos donde los servicios de cuidado infantil o atención a personas dependientes son escasos o costosos, muchas mujeres pueden optar por permanecer fuera del mercado laboral para asumir estas responsabilidades.

Esta decisión no necesariamente responde a preferencias individuales, sino que suele estar condicionada por las limitaciones institucionales y por la ausencia de alternativas accesibles para la provisión de cuidados. Cuando los hogares deben asumir directamente estas responsabilidades, las mujeres tienden a desempeñar un papel central en la organización del cuidado familiar.

En segundo lugar, incluso cuando las mujeres participan en el mercado laboral, las responsabilidades domésticas pueden condicionar el tipo de empleo al que acceden. Las mujeres tienden a concentrarse en empleos de tiempo parcial, trabajos informales o actividades que ofrecen mayor flexibilidad horaria, aunque estas opciones suelen implicar menores niveles de ingreso y menor estabilidad laboral (Goldin, 2014).

Asimismo, el trabajo doméstico puede afectar la continuidad de las trayectorias laborales femeninas. Interrupciones en el empleo asociadas con el nacimiento de hijos o el cuidado de familiares pueden reducir la acumulación de experiencia laboral, lo que a su vez puede afectar las oportunidades de promoción y los niveles salariales a largo plazo.

Para Budig & England (2001), este fenómeno ha sido identificado en la literatura como uno de los principales factores que contribuyen a la brecha salarial de género. La llamada “penalización por maternidad” refleja la tendencia de las mujeres con hijos a experimentar salarios más bajos o menores oportunidades de ascenso en comparación con mujeres sin hijos o con hombres con características similares.

En contraste con la penalización asociada a la maternidad, diversos estudios han identificado la existencia de una posible “prima por paternidad”. Algunos hombres experimentan incrementos salariales tras convertirse en padres, fenómeno que se ha asociado con normas sociales que interpretan la paternidad como una señal de mayor responsabilidad económica o compromiso laboral (Killewald, 2013). Este contraste refleja cómo las normas de género influyen en la valoración del trabajo de hombres y mujeres dentro del mercado laboral.

#### **4.4 Sistemas de cuidado y políticas públicas**

El análisis del trabajo doméstico y de cuidados también ha generado un creciente interés en el desarrollo de políticas públicas orientadas a reducir las desigualdades de género en la distribución del trabajo. En particular, diversos organismos internacionales han destacado la importancia de construir sistemas integrales de cuidado que reconozcan, redistribuyan y reduzcan la carga del trabajo no remunerado.

Estos sistemas pueden incluir políticas como la expansión de servicios públicos de cuidado infantil, programas de atención a personas mayores, licencias parentales equitativas y políticas laborales que promuevan una mayor conciliación entre trabajo y vida familiar (CEPAL, 2022). El objetivo de estas políticas es generar condiciones institucionales que permitan una distribución más equilibrada de las responsabilidades de cuidado entre el Estado, el mercado, las familias y la comunidad.

Acorde con la OIT (2019), la implementación de este tipo de políticas no solo tiene implicaciones para la igualdad de género, sino también para el desarrollo económico. Diversos estudios sugieren que facilitar la participación laboral femenina puede

contribuir al crecimiento económico, aumentar la base tributaria y mejorar el bienestar de los hogares.

En América Latina, el reconocimiento del trabajo de cuidados ha ganado mayor relevancia en las agendas de política pública durante la última década. Algunos países de la región han avanzado en la creación de sistemas nacionales de cuidado o en la expansión de servicios públicos orientados a apoyar a los hogares en la provisión de cuidados.

No obstante, persisten importantes desafíos relacionados con la cobertura, calidad y financiamiento de estos servicios. En muchos países, la provisión de cuidados continúa dependiendo en gran medida del trabajo no remunerado de las mujeres o del empleo doméstico remunerado, que a menudo se caracteriza por condiciones laborales precarias.

#### **4.5 Trabajo no remunerado y desigualdad estructural en el mercado laboral**

La relación entre trabajo doméstico no remunerado y desigualdad laboral de género es compleja y multidimensional. Por un lado, la carga desproporcionada de responsabilidades domésticas limita la disponibilidad de las mujeres para el empleo remunerado. Por otro lado, las estructuras del mercado laboral suelen estar diseñadas bajo supuestos de disponibilidad laboral continua que no consideran las responsabilidades de cuidado.

Esta interacción entre normas sociales, estructuras institucionales y dinámicas del mercado laboral contribuye a reproducir patrones persistentes de desigualdad. Las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a empleos de alta remuneración, acumular experiencia laboral o participar en posiciones de liderazgo, lo que a su vez refuerza las diferencias en ingresos y oportunidades económicas.

En este sentido, la comprensión de la desigualdad de género en el mercado laboral requiere adoptar una perspectiva integral que considere tanto la esfera productiva como la reproductiva de la economía. El trabajo de cuidados no remunerado constituye un elemento central de esta relación y su reconocimiento es fundamental para el diseño de políticas orientadas a promover una mayor igualdad de género.

### **5. Interacción entre segregación ocupacional y trabajo no remunerado**

El análisis de la desigualdad de género en el mercado laboral requiere comprender la interacción entre múltiples factores estructurales. Entre ellos, la segregación ocupacional y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituyen dos dimensiones profundamente interrelacionadas. Ambos fenómenos no operan de manera independiente; por el contrario, se refuerzan

mutuamente y contribuyen a reproducir patrones persistentes de desigualdad en el acceso al empleo, las condiciones laborales y los niveles de ingreso.

Desde una perspectiva analítica más amplia, estas dinámicas deben entenderse como parte de un sistema de organización social del trabajo que asigna responsabilidades productivas y reproductivas de manera diferenciada entre hombres y mujeres. Esta organización no surge únicamente de decisiones individuales, sino que se encuentra profundamente influida por normas sociales, instituciones económicas y estructuras laborales que históricamente han reproducido jerarquías de género.

La literatura especializada ha señalado que la segregación ocupacional y el trabajo no remunerado forman parte de un mismo sistema de organización social del trabajo basado en normas de género. Estas normas establecen expectativas diferenciadas sobre el rol económico y familiar de hombres y mujeres, lo que influye tanto en las decisiones individuales como en las oportunidades disponibles dentro del mercado laboral (England, 2010; Benería, Berik & Floro, 2016). En este sentido, las desigualdades observadas en el mercado laboral no pueden explicarse únicamente por diferencias en educación, habilidades o experiencia laboral, sino también por la forma en que las normas sociales estructuran la distribución del trabajo dentro de la sociedad.

Desde esta perspectiva, la división sexual del trabajo no se limita a la separación entre trabajo remunerado y no remunerado, sino que también estructura la distribución de hombres y mujeres dentro de las actividades productivas. Las mujeres no solo asumen una mayor proporción del trabajo doméstico y de cuidados, sino que además tienden a concentrarse en ocupaciones que reproducen funciones asociadas tradicionalmente con el cuidado o el servicio.

Este proceso ha sido descrito por algunos autores como una “extensión del rol doméstico al mercado laboral” (Anker, 1997). Las ocupaciones donde predominan las mujeres, como educación, enfermería, trabajo social o servicios personales, suelen estar vinculadas con actividades de cuidado o atención a otras personas. Aunque estas ocupaciones cumplen un papel fundamental en el bienestar social y en el funcionamiento cotidiano de las economías, frecuentemente reciben una valoración económica inferior en comparación con sectores dominados por hombres.

La menor valoración económica de las ocupaciones feminizadas constituye uno de los mecanismos mediante los cuales la segregación ocupacional contribuye a la brecha salarial de género. Diversos estudios han demostrado que las ocupaciones con mayor proporción de mujeres tienden a presentar niveles salariales más bajos, incluso después de controlar por factores como educación, experiencia o habilidades requeridas (England, 2010). Este fenómeno refleja no solo diferencias en las características de los empleos, sino también procesos de desvalorización social asociados con las actividades tradicionalmente desempeñadas por mujeres.

Además, la segregación ocupacional puede influir en las oportunidades de movilidad laboral y desarrollo profesional. Las ocupaciones dominadas por mujeres suelen ofrecer menores oportunidades de promoción, menor acceso a capacitación y menor estabilidad laboral. Como resultado, las mujeres enfrentan mayores dificultades para acceder a trayectorias profesionales que conduzcan a niveles salariales más elevados o a posiciones de liderazgo dentro de las organizaciones.

### **5.1 Restricciones temporales y elección ocupacional**

El trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desempeña un papel central en la configuración de estas dinámicas. La mayor carga de responsabilidades domésticas que enfrentan las mujeres puede limitar su disponibilidad temporal para el empleo remunerado, lo que a su vez influye en el tipo de ocupaciones que pueden aceptar.

Las decisiones relacionadas con la elección ocupacional no se toman en un vacío social, sino que están condicionadas por la organización cotidiana del tiempo dentro de los hogares. Cuando una persona debe asumir una proporción significativa de las tareas domésticas o de cuidado, su capacidad para adaptarse a las exigencias del mercado laboral puede verse restringida.

Las ocupaciones que requieren jornadas extensas, horarios impredecibles o disponibilidad permanente suelen ser incompatibles con las responsabilidades de cuidado que recaen de manera desproporcionada sobre las mujeres. En consecuencia, muchas mujeres se concentran en ocupaciones que ofrecen mayor flexibilidad horaria o jornadas más cortas, aunque estas opciones frecuentemente implican menores niveles de remuneración.

Para Reskin & Roos (1990), las mujeres tienden a concentrarse en ocupaciones vinculadas al cuidado o a los servicios. Este patrón ha sido analizado en la literatura sobre segregación ocupacional a través del concepto de colas laborales, según el cual los trabajadores y los empleadores organizan jerarquías de acceso a las ocupaciones que reproducen desigualdades de género.

Este fenómeno también ha sido analizado en la literatura sobre economía laboral como una de las principales explicaciones para la persistencia de la brecha salarial de género. Goldin (2014) argumenta que muchas de las diferencias salariales entre hombres y mujeres están asociadas con la estructura de las ocupaciones y la forma en que los salarios responden a las horas trabajadas. En ocupaciones donde los salarios aumentan de manera desproporcionada con las horas de trabajo o la disponibilidad permanente, las mujeres pueden enfrentar desventajas significativas debido a sus responsabilidades familiares.

Además, la necesidad de compatibilizar trabajo remunerado y responsabilidades domésticas puede llevar a muchas mujeres a optar por empleos de tiempo parcial o trabajos informales. Estas formas de empleo suelen ofrecer menores niveles de ingreso, menor protección social y mayores niveles de inestabilidad laboral. De esta

manera, las limitaciones temporales derivadas del trabajo no remunerado pueden contribuir indirectamente a la concentración de mujeres en segmentos más precarios del mercado laboral.

## **5.2 Acumulación de desventajas a lo largo del ciclo de vida**

La interacción entre segregación ocupacional y trabajo no remunerado también genera procesos de acumulación de desventajas a lo largo del ciclo de vida. Las interrupciones en la trayectoria laboral asociadas con la maternidad o el cuidado de familiares pueden reducir la acumulación de experiencia laboral y limitar las oportunidades de promoción.

Estas interrupciones pueden tener efectos duraderos en la trayectoria profesional de las mujeres. La menor continuidad en el empleo puede traducirse en menores oportunidades de adquirir habilidades específicas, menor acceso a redes profesionales y menor visibilidad dentro de las organizaciones. Como resultado, las mujeres pueden enfrentar mayores dificultades para avanzar hacia posiciones de mayor responsabilidad o remuneración.

A su vez, la concentración en ocupaciones de menor remuneración puede afectar la capacidad de ahorro y el acceso a sistemas de protección social, lo que tiene implicaciones para la seguridad económica en la vejez. En muchos contextos, las mujeres presentan menores niveles de cobertura de pensiones o reciben pensiones más bajas debido a trayectorias laborales más interrumpidas o a menores niveles salariales (CEPAL, 2023).

Este proceso refleja la manera en que las desigualdades de género en el mercado laboral no se limitan a un momento específico de la vida laboral, sino que pueden generar efectos acumulativos que afectan el bienestar económico de las mujeres a lo largo de toda su vida. De este modo, las diferencias observadas en el mercado laboral durante la vida activa pueden traducirse posteriormente en desigualdades económicas significativas en la vejez.

## **5.3 Implicaciones para el contexto latinoamericano**

En América Latina, las dinámicas descritas anteriormente se desarrollan en un contexto caracterizado por altos niveles de informalidad laboral, desigualdad socioeconómica y heterogeneidad productiva. Estos factores pueden intensificar las desigualdades de género en el mercado laboral y limitar las oportunidades de empleo de calidad para las mujeres.

La CEPAL (2023), indica que la informalidad laboral constituye una característica estructural de muchos mercados laborales latinoamericanos. Una proporción significativa de las mujeres trabaja en empleos informales, incluyendo actividades de comercio minorista, servicios personales o trabajo doméstico remunerado. Estas ocupaciones suelen ofrecer bajos niveles de ingreso, escasa estabilidad laboral y limitado acceso a sistemas de protección social.

La elevada presencia de mujeres en el sector informal también refleja la necesidad de compatibilizar el trabajo remunerado con las responsabilidades domésticas. En muchos casos, los empleos informales ofrecen mayor flexibilidad horaria o la posibilidad de trabajar cerca del hogar, lo que puede facilitar la combinación de actividades productivas y reproductivas.

Además, la limitada disponibilidad de servicios públicos de cuidado infantil y atención a personas dependientes aumenta la carga doméstica de los hogares y refuerza la división sexual del trabajo. En ausencia de políticas públicas que redistribuyan las responsabilidades de cuidado, estas tareas continúan recayendo principalmente sobre las mujeres, lo que contribuye a reproducir patrones persistentes de desigualdad laboral.

#### **5.4 Consideraciones para el caso ecuatoriano**

En el contexto ecuatoriano, la desigualdad de género en el mercado laboral refleja muchas de las tendencias observadas en otros países de la región. A pesar de los avances en educación y participación laboral femenina, persisten diferencias significativas en los niveles de ingreso, las condiciones de empleo y las oportunidades de desarrollo profesional.

Las mujeres ecuatorianas continúan presentando mayores niveles de participación en sectores de servicios y comercio, mientras que su presencia es menor en actividades industriales o técnicas de mayor remuneración. Esta distribución sectorial refleja patrones de segregación ocupacional similares a los observados en otros países de América Latina, donde las mujeres tienden a concentrarse en actividades asociadas con el cuidado, el servicio o el comercio minorista.

Asimismo, la informalidad laboral afecta de manera significativa a la población femenina, especialmente en zonas rurales y en sectores de baja productividad. Muchas mujeres participan en actividades económicas de pequeña escala, emprendimientos familiares o trabajo por cuenta propia, que, si bien permiten generar ingresos, suelen caracterizarse por bajos niveles de estabilidad y escasa protección social.

La carga del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado constituye otro factor relevante para comprender estas dinámicas. Al igual que en otros países de la región, las mujeres ecuatorianas dedican una proporción considerablemente mayor de tiempo a estas actividades en comparación con los hombres. Esta desigualdad en la distribución del tiempo puede limitar las oportunidades de participación laboral y contribuir a la persistencia de la segregación ocupacional.

En este contexto, el análisis conjunto de segregación ocupacional y trabajo no remunerado permite comprender de manera más integral los mecanismos que contribuyen a la reproducción de la desigualdad económica entre hombres y mujeres. Abordar estas desigualdades requiere no solo políticas orientadas al mercado laboral,

sino también transformaciones en la organización social del cuidado y en las normas de género que estructuran la división del trabajo dentro de los hogares.

Asimismo, diversos estudios han señalado que las organizaciones laborales no son estructuras neutrales desde el punto de vista del género. Según Acker (1990), las instituciones laborales suelen estar construidas sobre supuestos implícitos de disponibilidad laboral continua y dedicación plena al empleo, lo que puede generar desventajas para quienes asumen responsabilidades de cuidado, que en la mayoría de los casos son mujeres.

## **Conclusiones**

El objetivo de este capítulo fue analizar la relación entre segregación ocupacional y trabajo doméstico no remunerado como factores explicativos de las desigualdades de género en el mercado laboral.

La persistencia de las desigualdades de género en el mercado laboral constituye uno de los desafíos más relevantes para la construcción de sociedades más equitativas e inclusivas. A pesar de los avances registrados en las últimas décadas en materia de acceso a la educación, incremento de la participación laboral femenina y mayor visibilidad de las problemáticas de género en las agendas públicas, las diferencias en ingresos, oportunidades laborales y acceso a posiciones de liderazgo continúan siendo una característica común en muchas economías.

Estas desigualdades no pueden entenderse únicamente como el resultado de decisiones individuales o diferencias en capital humano. Por el contrario, responden a dinámicas estructurales que organizan de manera diferenciada la participación de hombres y mujeres en las esferas productiva y reproductiva de la economía. En este contexto, el análisis de los mecanismos que reproducen dichas desigualdades resulta fundamental para comprender las limitaciones que enfrentan muchas mujeres en el acceso a oportunidades económicas equitativas.

El análisis desarrollado en este capítulo muestra que la segregación ocupacional y la distribución desigual del trabajo doméstico y de cuidados no remunerado desempeñan un papel central en la reproducción de estas desigualdades. Ambos fenómenos forman parte de un sistema de organización social del trabajo basado en normas de género que asignan roles diferenciados a hombres y mujeres. Estas normas influyen tanto en las expectativas sociales sobre las responsabilidades familiares como en las dinámicas del mercado laboral, configurando oportunidades y restricciones diferenciadas para cada grupo.

La segregación ocupacional contribuye a la brecha salarial de género al concentrar a las mujeres en sectores y ocupaciones de menor remuneración, así como al limitar su acceso a posiciones de mayor jerarquía dentro de las organizaciones. La distribución desigual de hombres y mujeres entre diferentes ocupaciones no solo refleja procesos

de socialización de género, sino también estructuras institucionales y prácticas organizacionales que continúan reproduciendo patrones históricos de desigualdad.

Por su parte, la carga desproporcionada de trabajo doméstico y de cuidados no remunerado reduce la disponibilidad laboral femenina y condiciona las trayectorias profesionales de muchas mujeres. La mayor responsabilidad que las mujeres asumen en la provisión de cuidados dentro de los hogares limita su capacidad para dedicar tiempo al empleo remunerado, participar en procesos de capacitación o asumir posiciones laborales que requieren mayor disponibilidad horaria.

La interacción entre estas dos dimensiones genera procesos de acumulación de desventajas que afectan las oportunidades económicas de las mujeres a lo largo del ciclo de vida. Las interrupciones en las trayectorias laborales, la concentración en ocupaciones de baja remuneración y la menor acumulación de derechos de protección social pueden tener consecuencias significativas para la seguridad económica en el largo plazo. De esta manera, las desigualdades observadas durante la vida laboral activan pueden traducirse posteriormente en brechas importantes en el acceso a pensiones, ahorros o protección económica en la vejez.

En el contexto latinoamericano y ecuatoriano, estas dinámicas se ven reforzadas por factores estructurales como la informalidad laboral, la desigualdad socioeconómica y la limitada disponibilidad de servicios públicos de cuidado. Los altos niveles de informalidad presentes en muchos mercados laborales de la región afectan de manera particular a las mujeres, quienes con frecuencia se insertan en actividades económicas caracterizadas por bajos ingresos, escasa estabilidad laboral y limitada protección social.

Del mismo modo, la limitada oferta de servicios públicos de cuidado infantil, atención a personas mayores o apoyo a personas dependientes incrementa la carga doméstica de los hogares y refuerza la división sexual del trabajo. En ausencia de políticas públicas que redistribuyan estas responsabilidades, las tareas de cuidado continúan recayendo principalmente sobre las mujeres, lo que contribuye a restringir sus oportunidades de inserción laboral en condiciones de igualdad.

En el caso ecuatoriano, estas dinámicas se expresan en la persistencia de brechas de género en el mercado laboral, tanto en términos de participación económica como en la calidad del empleo y los niveles de ingreso. A pesar de los avances en la participación femenina en el sistema educativo y en ciertos sectores del mercado laboral, las mujeres continúan concentrándose en actividades de servicios, comercio o empleo doméstico, mientras que su presencia sigue siendo menor en sectores de mayor productividad o en ocupaciones técnicas y de alta remuneración.

Frente a este escenario, abordar las desigualdades de género en el mercado laboral requiere adoptar una perspectiva integral que considere tanto la esfera productiva como la reproductiva de la economía. Analizar únicamente las dinámicas del empleo remunerado resulta insuficiente si no se incorpora el papel que desempeña el trabajo

doméstico y de cuidados en la organización del tiempo, las oportunidades laborales y las trayectorias profesionales de las mujeres.

Las políticas orientadas a promover la igualdad de género deben abordar simultáneamente la reducción de la segregación ocupacional, la promoción de oportunidades laborales equitativas y la redistribución social del trabajo de cuidados. Entre las estrategias posibles se incluyen la expansión de sistemas públicos de cuidado, la promoción de licencias parentales equitativas, el fortalecimiento de políticas de conciliación entre trabajo y vida familiar, y la implementación de medidas que promuevan la participación femenina en sectores de alta productividad y en ocupaciones tradicionalmente masculinizadas.

Igualmente, resulta fundamental promover cambios culturales que cuestionen las normas de género que asignan de manera desproporcionada las responsabilidades de cuidado a las mujeres. La transformación de estas normas constituye un componente clave para avanzar hacia una distribución más equitativa del trabajo dentro de los hogares y para ampliar las oportunidades de participación económica de las mujeres.

Como apartado final, reconocer el valor económico y social del trabajo de cuidados constituye un paso fundamental para avanzar hacia modelos de desarrollo más inclusivos. Integrar esta dimensión en el análisis económico permite comprender de manera más completa el funcionamiento de los mercados laborales y diseñar políticas públicas que contribuyan a reducir las desigualdades estructurales de género. Solo a partir de una comprensión integral de la relación entre trabajo remunerado y no remunerado será posible avanzar hacia sistemas económicos que reconozcan plenamente las contribuciones de las mujeres y promuevan condiciones más equitativas de participación en la vida económica y social.

## **Capítulo VI.**

**Brecha salarial de género en el área rural en Ecuador (II.2024)**

***Gender pay gap in rural areas of Ecuador (II.2024)***

## Resumen

En Ecuador, las mujeres registran menores ingresos que los hombres. No obstante, el género no sólo es un obstáculo para mejorar el ingreso laboral, sino también el área rural donde vive la mujer. Este trabajo tiene como objetivo analizar la brecha salarial de género centrándose en las mujeres del área rural. Para esto, se realiza un análisis descriptivo y se genera un modelo econométrico de regresión lineal usando la ecuación de Mincer (1974) agregando un término de interacción para la mujer del área rural, utilizando la base de datos del segundo trimestre de 2024. Los resultados muestran evidencia estadística de que las mujeres que viven en el área rural reciben doble penalización, tanto por su género como por el área rural en donde viven.

**Palabras clave:** brecha salarial de género, discriminación laboral, área rural, regresión de Mincer.

**Nota:** Este capítulo fue elaborado con base a los resultados de la investigación de la tesis de Econ. Tatiana del Rocío Mora Pilay y Econ. Andy Eduardo Castañeda Choez, titulada “Brecha Salarial de Género en Ecuador: Comparación entre Áreas Rurales y Urbanas. Año 2024”. Agradecemos profundamente sus revisiones y aportaciones a este trabajo.

## **Abstract**

In Ecuador, women earn less than men. However, the gender is not the only obstacle at improving labor income; rurality also plays a significant role. This study aims to analyze the gender pay gap, focusing on rural women. To this end, a descriptive analysis is conducted, and a linear regression econometric model is generated using Mincer's equation (1974) with an interaction term for rural women, using data from the second quarter of 2024. The results show statistical evidence that women living in rural areas face a double penalty, both due to their gender and the rural location they live in.

**Keywords:** Gender wage gap, labor discrimination, rural area, Mincer regression.

## 1. Introducción

La brecha salarial de género es una manifestación de la desigualdad entre hombres y mujeres que ha persistido en la historia de la humanidad desde hace siglos y actualmente es un problema económico y social que dirige las miradas hacia su investigación. Las diferencias salariales entre hombres y mujeres son un resultado de factores culturales, sociales y económicos, en donde la mujer tiene una posición vulnerable desde la perspectiva económica al mantener constantemente un nivel salarial menor al de los hombres. Las investigaciones de la brecha salarial de género que se han realizado demuestran mediante mediciones econométricas que, en efecto, existe una diferencia salarial, el cual se explica a factores no observados o no medibles, como la discriminación de género hacia la mujer. No obstante, la situación se agrava más cuando se añaden más causantes al ingreso salarial, como el área geográfica donde se ubica la mujer, esto es, el área rural.

El Instituto Nacional de Estadísticas y Censos (INEC) define el área urbana como los centros con una población mayor a 2000 habitantes, y los centros con menos de 2000 habitantes se los considera como área rural. La población de mujeres que vive en el área rural tiene varias problemáticas en relación al área urbana. Por ejemplo, no sólo la población rural tiene mayor porcentaje de empleo informal, sino que, además, las mujeres del área rural tienen una mayor participación de empleo informal en relación a los hombres. Además, se considera que la población que vive en la zona rural sufre de desequilibrios sistémicos como el acceso a servicios esenciales, oportunidades educativas y laborales, y un deterioro en la calidad de vida en general (Giler Macías, Álava Rosado, & Mora Albán, 2025). Esto implica que es necesario realizar mediciones econométricas para evidenciar la vulnerabilidad económica de las mujeres que residen en el área rural.

El problema de investigación radica en analizar con un modelo econométrico las causas de la brecha salarial de género, centrándose en las mujeres en la zona rural, dado que ser mujer genera una disminución en el salario, y ser mujer en el área rural, potencia la vulnerabilidad económica de la mujer. Esta investigación es necesaria ya que realiza un aporte a las mediciones econométricas de la brecha salarial de género poniendo en evidencia las necesidades de políticas públicas urgentes hacia las mujeres del área rural.

El objetivo que se plantea en este trabajo es analizar la brecha salarial de género en Ecuador, haciendo un énfasis en la zona rural, estimando el porcentaje de discriminación de género para el segundo trimestre del año 2024. Para esto, se usa métodos cuantitativos como el análisis descriptivo y el modelo econométrico de regresión lineal basado en la ecuación de Mincer (1974) usando la base de datos del segundo trimestre del año 2024 de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).

Otros trabajos que han abordado la brecha salarial de género y la discriminación de género para Ecuador son Benítez y Espinoza (2018), Maldonado & Peña (2020), Antón, Vera, Rodríguez-Moreno, y Lara (2020), Linthon-Delgado y Méndez-Heras (2022), Iñiguez Ladines (2025), Semblantes-Guamán, R. P., Salinas-Quintana, S., & Arcos-Naranjo, E. V. (2026). Por otro lado, Ruesga, Pérez y Delgado (2020) han investigado sobre la ruralidad y la brecha salarial para Ecuador.

La contribución de este trabajo reside en la capacidad para proporcionar un estudio minucioso de la brecha salarial de género, lo cual es esencial para la creación de un plan de estrategia que fomente la equidad enfocada en las mujeres del área rural. El documento se organizará en secciones que tratará la revisión de la literatura, la metodología, los resultados y las conclusiones, ofreciendo una perspectiva completa del fenómeno de la brecha salarial de género en el Ecuador en el área rural.

## **2. Revisión de la literatura**

La brecha salarial es la diferencia en los ingresos promedio que perciben hombres y mujeres por su actividad laboral, ya sea calculada por hora trabajada, salario mensual o anual (Díaz, 2014). Existen distintas teorías que abordan este tema. No obstante, para efectos del análisis de la brecha salarial para las mujeres en el área rural, este trabajo se fundamenta en: la teoría de capital humano, la teoría de la discriminación laboral, la teoría del techo de cristal y la teoría de la segregación del mercado laboral.

Inicialmente se aborda la perspectiva neoclásica de la teoría del capital humano, que busca causas en disparidades de escolaridad y experiencia laboral, pero se identifica que cuando estos niveles son similares, el problema persiste. Esto significa que la brecha salarial de género no puede explicarse únicamente por los indicadores utilizados en la teoría del capital humano, lo cual es proporcionado por los cálculos que se derivan de la descomposición Oaxaca-Blinder. Es por esto que se agrega como variable la zona rural. Y debido a que se considera un elemento relevante la discriminación en las mujeres, se expone la teoría de la discriminación laboral, la teoría de la segregación laboral, la teoría del techo de cristal y la teoría de socialización de género.

### **2.1 Teoría del capital humano**

En la teoría del capital humano, fundamentada por Schultz (1961) y Becker (1964) se presenta que la educación y capacitación profesional son una inversión, cuya finalidad es la maximización de los ingresos laborales. El salario que recibe el trabajador está condicionado por sus características productivas, las cuales se determinan por factores tales como la escolaridad acumulada, la experiencia laboral y las capacitaciones recibidas, entre otras variables. En este marco, Linthon-Delgado & Méndez-Heras (2022, pág. 2) argumentan que esta teoría sostiene que las diferencias salariales observadas entre trabajadores son explicadas por las disparidades en sus características productivas.

Asimismo, Antón et al. (2020) indican que Mincer (1974) desarrolló un modelo de regresión lineal basado en la teoría del capital humano, con el objetivo de estimar la contribución de la escolaridad y la experiencia laboral al nivel salarial de los trabajadores. Este modelo es una función de ingresos del trabajador:

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

Dónde  $W_i$  es el salario del trabajador  $i$  en un momento determinado;  $educ_i$  representa los años de educación formal cursados por el trabajador;  $exper_i$  y  $exper_i^2$  corresponden respectivamente a los años de experiencia laboral y su transformación cuadrática, la cual permite capturar el efecto marginal decreciente de la experiencia sobre los ingresos. Los términos  $\beta_j$  son coeficientes que miden la magnitud de la relación entre cada variable explicativa y el salario, mientras que  $\beta_0$  es el término constante que indica el nivel de ingresos cuando la escolaridad y la experiencia laboral es 0, considerando *ceteris paribus*.

La ecuación de Mincer (1974) es utilizada en la mayoría de las investigaciones sobre las diferencias salariales de género. No obstante, para analizar la problemática de la mujer de la zona rural, como ellas tienen menor acceso a la educación superior, así como predomina el trabajo informal, se expone las siguientes teorías que explican la brecha salarial de género.

## 2.2 Teoría de la discriminación laboral

La teoría de la discriminación laboral trata de la desigualdad económica donde los trabajadores con las mismas características productivas reciben salarios distintos al realizar la misma actividad, o bien tiene acceso diferenciado a oportunidades de un puesto laboral. Se entiende como discriminación laboral cuando existen disparidades de salarios entre empleados de diferentes grupos, por ejemplo, hombres y mujeres, que comparten las mismas características en términos de productividad (Grybaite, 2006, pág. 86; Linthon-Delgado & Méndez-Heras, 2022, pág. 3).

Meza Martínez (2018) sostiene que la discriminación en el trabajo es un resultado de la división sexual del trabajo. Según la autora, hay roles sociales que se desempeñan por hombres y mujeres que pertenecen a una estructura establecida socialmente. Además, señala que las mujeres están concentradas en trabajos con menor reconocimiento, menos estabilidad y menos retribución debido a la posición predominante de los hombres en el mercado laboral y en algunos trabajos.

La discriminación por gusto, la discriminación estadística y la segmentación son algunas de las teorías que analizan el tema de la discriminación laboral (Rivera, 2013; *ibid.*, págs. 19-21). Becker (1971) desarrolló la teoría de la discriminación por gusto. En la teoría se presenta que el empleador tiene prejuicios sobre ciertos rasgos personales y decide priorizar estos prejuicios a costa de la productividad.

La teoría de la discriminación estadística, formulada por Arrow (1973) y Phelps (1972), sostiene que el empleador toma decisiones con base en la información promedio

porque tiene información imperfecta en el mercado competitivo: a las mujeres se les suele atribuir menor nivel educativo, experiencia o disponibilidad laboral por responsabilidades domésticas, o se considera que ejercen el liderazgo de manera emocional, lo que reduce sus posibilidades de contratación.

La teoría de la segmentación, que postulan Doeringer y Piore (1971), explica que hay dos mercados: el moderno, con un stock de capital y tecnologías elevado y mano de obra calificada; y el tradicional, con escaso stock de capital y tecnología, además de una mano de obra informal o precarizada. A causa de los prejuicios hacia las mujeres, estas son dirigidas al mercado tradicional, que no requiere trabajadores calificados (porque se supone que las mujeres tienen una educación baja) y al empleo informal que ofrece flexibilidad laboral, suponiendo que las mujeres necesitan este tipo de trabajo con contratos con menos horas y que tienen menores ingresos.

El efecto que produce la discriminación de género es tanto social como económico, limitando a un grupo específico de personas a acceder a empleos con remuneraciones adecuadas. Según Araujo (2015), las mujeres, a pesar de tener el mismo acceso a la educación y la misma experiencia laboral que los hombres, se enfrentan con frecuencia a prejuicios y estereotipos. En el área rural, esta situación se agrava, ya que la mujer debe enfrentarse a la discriminación de género por la división sexual del trabajo, así como por el tipo de trabajo al que puede acceder por el área geográfica donde se encuentra ubicadas.

La teoría de discriminación laboral se refiere a las desigualdades en el ámbito laboral que tienen su origen en la raza, la discapacidad o el género. En 1957, Becker trató la discriminación en el trabajo afirmando que algunos grupos sociales no sólo reciben menos salarios, sino que además no tienen acceso a puestos de trabajo. Esta teoría describe los efectos y las causas de la discriminación, al tiempo que crea problemas en el ámbito económico.

Becker (1957) fue uno de los primeros en investigar la discriminación laboral y cómo influye la parcialidad individual, lo que resulta en un costo para la eficiencia del mercado laboral. La discriminación se manifiesta de dos formas: la directa, que ocurre cuando un grupo determinado de mujeres percibe una remuneración inferior a la de los hombres por realizar el mismo trabajo; y la indirecta, que tiene que ver con cómo las políticas económicas impactan desigualmente a un conjunto específico de personas (Mora Pilay & Castañeda Choez, 2025).

Espinoza y Gallegos (2018) señalan que la discriminación laboral por género constituye un desafío global. La desigualdad de género y el desarrollo profesional de las personas, sobre todo las mujeres, se ven impactados por la discriminación por sexo en el entorno laboral; sin embargo, en Ecuador la situación es complicada a causa de la estructura económica y social que crea desigualdades que afectan a ciertos colectivos, como a las mujeres, indígenas, campesinos, entre otros. En el campo laboral, la discriminación por raza y etnia juega un papel crucial, ya que un

determinado grupo de personas enfrenta obstáculos estructurales para conseguir trabajo.

### **2.3 Teoría de la segregación laboral**

La segregación del mercado laboral hace referencia al hecho de que los trabajadores tienden a agruparse en determinadas actividades. Wilson (1987) y Neumark (2004) explican cómo ocurre la división en el mercado de trabajo, así como las disparidades entre los trabajadores en función de sus rasgos socioeconómicos y su género. Esta teoría tiene como propósito comprender y explicar la manera en que los trabajadores se distribuyen de manera desigual entre determinados sectores, ocupaciones o puestos laborales en el mercado de trabajo, así como analizar las implicaciones de esta distribución para la equidad, la eficiencia y el crecimiento económico (Rubery, 1992).

Según Gutiérrez (2023), la segregación laboral es de dos tipos: vertical y horizontal. La segregación vertical es la situación por el cual las mujeres tienden a desempeñar trabajos de menor remuneración y reconocimiento que los hombres. La segregación horizontal restringe las posibilidades de ascenso profesional y de incremento de salario. Asimismo, los estereotipos de género y las variaciones en la tolerancia al riesgo ejercen una influencia relevante, ya que las mujeres presentan una mayor tendencia a evitar situaciones de riesgos, motivada por su percepción de posibles consecuencias negativas y por niveles de autoconfianza más bajos.

Anker (1998) muestra en sus hallazgos que las mujeres tienden a concentrarse en empleos con bajos salarios. Esto se debe a que las mujeres generalmente trabajan por horas, mientras que los hombres tienen la posibilidad de elegir un horario laboral completo. La teoría de la segregación laboral permite entender cómo las mujeres del área rural sólo pueden acceder a trabajos informales o de índole agrícola, por ejemplo.

### **2.4 Teoría del techo de cristal**

La teoría de cristal se define como el conjunto de barreras invisibles que obstaculizan el acceso de las mujeres a puestos directivos, afectando negativamente su progreso profesional a lo largo de la trayectoria laboral. Loden (1978, pp. 45-60) en su investigación explica que, a pesar de ser invisibles, las barreras y limitaciones tienen un origen en conceptos culturales. Las mujeres del área rural difícilmente podrán acceder a puestos de trabajo con cargos altos debido a los patrones culturales.

Las autoras White y Harlan (1994) añadieron el concepto de "piso pegajoso" a la teoría del techo de cristal. El término hace referencia a que las mujeres no pueden escalar en sus trabajos, lo que se traduce en salarios bajos para ellas. El estudio señala los obstáculos a los que se enfrentan las mujeres, como trabajos inestables y con un salario por debajo de lo que deberían recibir. También las investigaciones de Loden (1978) mostraron que las mujeres se enfocan en empleos con menores

oportunidades de ascender a un puesto más alto, incluso si tienen la calificación apropiada.

## **2.5 La teoría de socialización de género**

La teoría de la socialización de género explica cómo las normas relacionadas con los roles y puestos asociados al género se difunden culturalmente a través de instituciones, familias, escuelas y religiones. Scott (1993) señala que este proceso afecta la conducta, los principios y las posturas de las personas desde que son niños, perpetuando los estereotipos de género; además, las ideologías y creencias influyen en cómo las mujeres toman decisiones sobre su carrera a lo largo del tiempo. El rol fundamental que asumió la mujer después de la Segunda Guerra Mundial constituyó un hito relevante, ya que la sociedad percibió su preparación para desempeñar actividades que tradicionalmente habían sido ejercidas por hombres.

Esta teoría explica la manera en que los roles de género se establecen y se consolidan con el paso del tiempo. Las mujeres han sido influenciadas por los roles de género en el entorno laboral y profesional. Esta teoría permite entender cómo los individuos desarrollan sus creencias y comportamientos relacionados con el género, así como la forma en que estos influyen en su vida cotidiana y social.

## **3. Metodología**

El estudio analiza la brecha salarial de género en Ecuador mediante un enfoque cuantitativo, utilizando la base de datos de la ENEMDU del segundo trimestre de 2024, elaborada por el INEC, que contiene 85.708 observaciones de las cuales 41507 son hombres y 44201 son mujeres. El análisis se realizó en Stata 17 y se restringió a personas ocupadas de entre 15 y 65 años con ingresos laborales reportados. La variable dependiente es el logaritmo del ingreso mensual, y como variables explicativas se incluyeron los años de educación aprobados y la experiencia laboral, estimada a partir de la edad y los años de escolaridad, incorporando su término cuadrático para capturar rendimientos decrecientes; también se incluyen la variable dicotómica mujer como principal variable de interés, y la variable dicotómica rural, y un término de interacción para la mujer del área rural (Woolgridge, 2009).

**Tabla 11.**

*Metodología y medición de variables.*

<b>Etapa metodológica</b>	<b>Variable / Elemento</b>	<b>Descripción</b>	<b>Medición / Construcción</b>
Selección de datos	Base de datos	Se utilizó la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), segundo trimestre 2024.	Base oficial del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC).
Depuración de datos	Selección de variables	Se seleccionaron variables relacionadas con ingreso, educación, edad, sexo y área de residencia.	Variables originales de la encuesta ENEMDU.
Construcción de variable dependiente	Ingreso laboral (log)	Representa el ingreso laboral mensual del individuo transformado en logaritmo natural para reducir la dispersión de los datos. Se toman solo las observaciones que tienen valor en la variable ingreso laboral.	$\ln(\text{ingreso laboral})$
Construcción de variables independientes	Años de educación	Representa el total de años de escolaridad alcanzados por el individuo. La variable se ajusta para medir casos como estudios técnicos o grados no alcanzados.	$\text{Educ} = p10a + \text{añofines}$
Construcción de variables independientes	Experiencia laboral	Aproximación de los años de experiencia potencial en el mercado laboral.	$\text{Experiencia} = \text{Edad} - (5 + \text{Educ})$
Construcción de variables independientes	Experiencia <sup>2</sup>	Permite capturar efectos no lineales de la experiencia sobre el ingreso.	$\text{Experiencia}^2 = \text{Experiencia} \times \text{Experiencia}$
VARIABLES DE CONTROL	Sexo	Identifica el sexo del individuo para analizar diferencias salariales.	1 = Mujer, 0 = Hombre
VARIABLES DE CONTROL	Área de residencia	Identifica si el individuo reside en zona urbana o rural.	0= Urbana / 1 = Rural
VARIABLES DE CONTROL	Sexo por área de residencia	Término de interacción entre mujer y área rural. Identifica las mujeres del área rural.	$\text{Mujer\_rural} = \text{Mujer} \times \text{rural}$
Estadísticas descriptivas	Medidas descriptivas	Se calcularon medias, desviaciones estándar y distribución de observaciones por sexo y área de residencia.	Comandos summarize y tabulate en Stata.
Estimación econométrica	Modelo de Mincer	Se estimó una regresión para analizar el efecto de educación, experiencia, el género mujer, el área rural, y la mujer en el área rural sobre el ingreso laboral.	$\ln(\text{ingreso}) = \beta_0 + \beta_1 \text{experiencia} + \beta_2 \text{experiencia}^2 + \beta_3 \text{educ} + \beta_4 \text{mujer} + \beta_5 \text{rural} + \beta_6 \text{mujer\_rural} + \varepsilon$

**Fuente:** *Elaboración propia*

Siguiendo las especificaciones presentadas en la Tabla 11, se estimaron tres modelos de regresión lineal basados en la ecuación de Mincer que se presentan en la Tabla 12. El primer modelo considera las variables de capital humano: educación, experiencia y experiencia al cuadrado, así como la variable mujer, para identificar diferencias salariales sistemáticas entre hombres y mujeres, manteniendo constantes las características productivas. En el segundo modelo se incorpora la zona rural, para

medir las diferencias salariales por área geográfica. Y en el tercer modelo se agrega una sexta variable que es un término de interacción entre la mujer y el área rural, la cual captura el efecto específico de la mujer en la zona rural. En los tres modelos se aplicaron errores estándar robustos para corregir problemas de heterocedasticidad y se utilizó el factor de expansión muestral con el fin de garantizar la representatividad de los resultados a nivel nacional.

**Tabla 12.**

*Modelos de regresión lineal con la ecuación de Mincer*

Modelo	Ecuación econométrica
1	$ling_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 experiencia_i + \beta_3 exper_i^2 + \beta_4 mujer + u$
2	$ling_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 experiencia_i + \beta_3 exper_i^2 + \beta_4 mujer + \beta_5 rural + u$
3	$ling_i = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 experiencia_i + \beta_3 exper_i^2 + \beta_4 mujer + \beta_5 rural + \beta_6 mujer\_rural + u$

**Fuente:** *Elaboración propia*

Previo a la estimación final, los modelos fueron evaluados mediante pruebas de diagnóstico de los supuestos de mínimos cuadrados ordinarios. Se analizó la multicolinealidad mediante la matriz de correlación y el factor inflacionario de la varianza (VIF), la normalidad de los residuos a través de medidas de simetría y curtosis, y la heterocedasticidad mediante la prueba de Breusch-Pagan, asegurando la validez estadística de las estimaciones.

## 4. Resultado y discusión

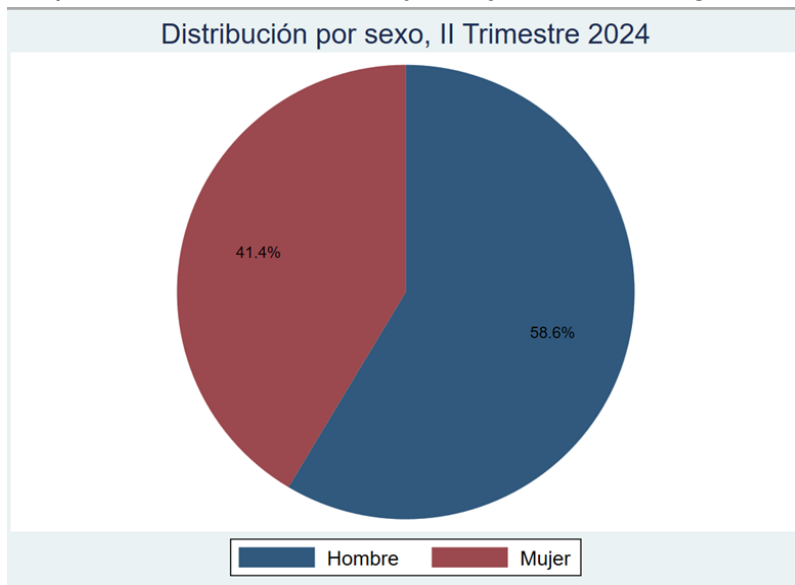
Este trabajo presenta los hallazgos organizados en dos apartados: en primer lugar, se presenta la estadística descriptiva de las variables clave como los años de educación por género y el promedio del ingreso laboral en la zona rural y por género; y, en segundo lugar, se exponen los resultados del modelo de regresión lineal basado en la ecuación de Mincer.

### 4.1 Estadística descriptiva

Según la base de datos del segundo trimestre de la ENEMDU, y considerando el procesamiento de la base de datos con los encuestados que tienen ingresos salariales, la proporción de las mujeres en relación al total es de 41.4% y de los hombres es del 58.6%, lo que muestra que existe mayor participación en el mercado laboral de hombres en relación a las mujeres. Esto se puede observar en la figura 1:

**Figura 5.**

*Proporción de hombres y mujeres con ingreso laboral, II trimestre 2024.*

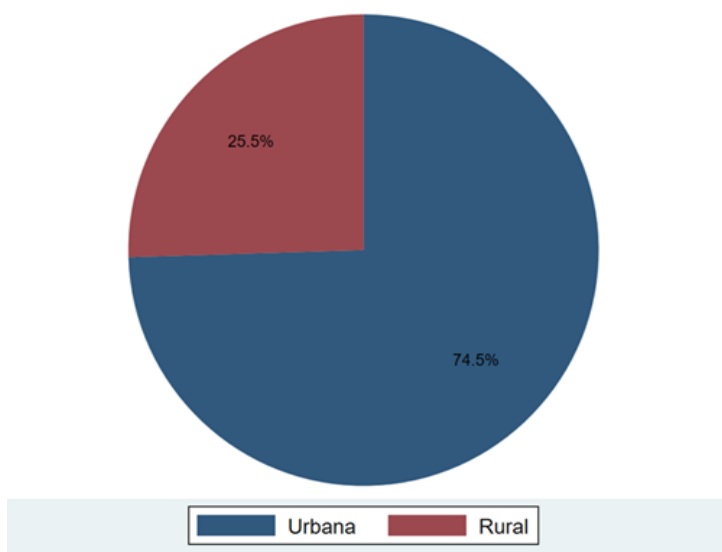


*Elaboración propia con Stata 17.*

Por otro lado, la figura 5 muestra la proporción de la muestra con ingresos que reside en el área urbana y en el área rural, mostrando que el 25.5% de la muestra con ingresos laborales se encuentra ubicada en el área rural, y existe una concentración de la muestra en el área rural con el 74.5% del total de la muestra con ingresos laborales.

**Figura 6.**

**Distribución por área rural y urbana, II trimestre 2024**



*Elaboración propia con Stata 17.*

A partir de estas proporciones, en la tabla 13 se muestra el promedio de los salarios de las mujeres y los hombres, y el promedio de los salarios en el área rural. Como se observa, del total, los hombres tienen un ingreso mayor al de las mujeres, así como los hombres del área rural tienen un ingreso menor al total de los hombres. Y en el caso de las mujeres del área rural, ellas tienen un ingreso menor tanto al de las mujeres del total de la muestra, así como de los hombres del área rural, y del promedio en general.

**Tabla 13.**

*Media de los salarios por sexo y en el área rural en Ecuador (II trimestre 2024)*

Sexo	Promedio de los salarios ing (\$)	Promedio de los salarios área rural (\$)
Hombre	579.27	420.82
Mujer	486.22	313.09
Total	540.72	382.78

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

Esto implica que, para el segundo trimestre de 2024, los hombres ganaron un salario mayor al promedio en \$39 y las mujeres ganaron un salario menor al promedio en \$54; y las mujeres ganaron \$93 menos que los hombres. Este resultado muestra que, en efecto, existe una brecha salarial entre los hombres y las mujeres. No obstante, el promedio del salario en el área rural es de \$120 menos que el promedio del salario total. Los hombres del área rural ganan \$159 menos que los hombres en su totalidad, no obstante, el salario de las mujeres del área rural es peor, pues ganan \$173 menos que el total de las mujeres. Esto sugiere que las mujeres del área rural reciben doble penalización: por género y por el área territorial.

**Tabla 14.**

*Estadística descriptiva de los salarios por sexo en Ecuador (II trimestre 2024)*

Sexo	N	Mean	Min	p50	Max	SD	Variance
Hombre	21364	579.2732	0	460	20000	670.5797	449677.1
Mujer	15112	486.2233	0	380	15000	497.8306	247835.3
Total	36476	540.7226	0	450	20000	606.7505	368146.1

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

Los datos presentados en la tabla 14 revelan que, en la muestra total, se registraron un total de 36,476 observaciones, distribuidas entre hombres y mujeres. Los hombres constituyen la mayor parte del grupo, con 21,364 registros, en comparación con las 15,112 de las mujeres. La media de los valores del ingreso laboral en la muestra total es de aproximadamente \$540.72, con una desviación estándar de 606.75, lo que indica una alta dispersión en los datos. La media para los hombres es de

aproximadamente \$579.27, mientras que para las mujeres es de \$486.23, sugiriendo que, en promedio, los hombres presentan valores más altos en la variable analizada. La mediana (p50) se sitúa en \$450 en total, con los hombres en \$460 y las mujeres en 380, lo que refleja que la distribución de los valores puede estar sesgada hacia valores más altos en los hombres. El valor mínimo en la muestra total es 0, y el máximo alcanza los 20,000, siendo ligeramente superior en los hombres (20,000) en comparación con las mujeres (15,000). La varianza total es de aproximadamente 368,146, lo que también indica una gran variabilidad en los datos. En resumen, los datos muestran diferencias notables entre sexos en cuanto a los valores promedio y dispersión, con los hombres presentando valores más altos y mayor variabilidad en comparación con las mujeres.

En la tabla 15 se expone una visión general de las características principales de las variables en la muestra.

**Tabla 15.**

*Estadística descriptiva de las variables ingreso laboral, edad, años de educación y años de experiencia laboral en Ecuador (II trimestre 2024)*

Variable	obs	Mean	Std. Dev	Min	Max
Ingreso_laboral	36,476	540.7226	606.7504	0	20000
edad	36,476	43.44629	14.96812	10	95
edu	35,868	10.30102	4.429634	1	21
experiencia	35,868	27.81602	16.67308	0	85

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

En términos simples, significa que:

- La mayoría de las personas en la muestra tienen ingresos que varían bastante, con un promedio de aproximadamente 540.72, pero algunos pueden tener ingresos muy altos, llegando hasta 20,000.
- La edad promedio de las personas es de 43.45 años, pero hay individuos desde muy jóvenes (10 años) hasta personas muy mayores (95 años).
- La cantidad de educación promedio es de aproximadamente 10.30 años, indicando que, en general, las personas tienen un nivel de educación básica o media, con algunos con muy poca educación y otros con más de 20 años.
- La experiencia laboral promedio es de cerca de 27.82 años, pero hay personas sin experiencia (0 años) y otras con hasta 85 años de experiencia, lo que muestra una gran variedad en la experiencia laboral de los individuos.

En general, estos datos muestran que la muestra es bastante diversa en términos de ingresos, edad, educación y experiencia laboral, con muchas personas en diferentes etapas de la vida y niveles de desarrollo profesional.

**Tabla 16.***Años de educación por sexo en Ecuador (II trimestre 2024)*

<b>Sexo</b>	<b>Mean</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>Variance</b>
Hombre	9.888362	4.209843	17.72278
Mujer	10.88905	4.662663	21.74043
Total	10.30102	4.429634	19.62165

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

El análisis presentado en la tabla se centra en las estadísticas de un conjunto de datos segmentados por sexo, específicamente en hombres y mujeres, con un total combinado.

En cuanto a la media, los datos muestran que las mujeres tienen un valor promedio de 10.88 años, ligeramente superior a la de los hombres, que es 9.88 años. El total de la muestra presenta una media de 10.30 años, lo que indica que, en general, los valores promedio tienden a ser cercanos a 10.3 años.

Respecto a la desviación estándar, que mide la dispersión o variabilidad de los datos, los hombres presentan una desviación estándar de 4.209843, mientras que las mujeres tienen una desviación ligeramente menor de 4.662663. El valor total tiene una desviación estándar de 4.429634, sugiriendo que la variabilidad en los datos es similar en ambos grupos, con una ligera tendencia a mayor dispersión en las mujeres.

Como apartado final, en relación a la varianza, que es el cuadrado de la desviación estándar, los hombres presentan una varianza de 17.72278, las mujeres de 21.74043, y el total de 19.62165. Esto confirma que la variabilidad en los datos de las mujeres es ligeramente mayor en comparación con la de los hombres. En conjunto, estos estadísticos reflejan que las mujeres tienden a tener valores promedio de años de educación más altos, con una dispersión algo mayor, en comparación con los hombres en este conjunto de datos.

**Tabla 17.***Años de experiencia por sexo en Ecuador (II trimestre 2024)*

<b>Sexo</b>	<b>Mean</b>	<b>Standard deviation</b>	<b>Variance</b>
Hombre	28.28066	169985	288949
Mujer	27.15391	1617558	2616494
Total	27.81602	1667308	2779914

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

Se presenta en la tabla 17 las estadísticas de los años de experiencia por sexo, específicamente en hombres y mujeres, además del total combinado. En cuanto a la media, los datos muestran que los hombres tienen un valor promedio de 28.28 años de experiencia, ligeramente superior al de las mujeres, que es 27.15 años. El total de

la muestra presenta una media de 27.81 años de experiencia, indicando que los valores promedio en general están cercanos a 27.8 años.

En general, los hombres tienden a tener valores promedio de años de experiencia ligeramente más altos que las mujeres.

**Tabla 18.**

*Ingresos laborales por área urbana y rural en Ecuador (II trimestre 2024)*

Área	Mean	Standard deviation	Variance
Urbana	594.7507	614.3254	377395.7
Rural	382.7761	554.6701	307658.9
Total	540.7226	606.7505	368146.1

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

En términos de la media, los datos muestran que el área urbana tiene un valor promedio de aproximadamente \$594.75, que es significativamente mayor que el valor promedio del área rural, que es aproximadamente \$382.78. El total de la muestra presenta una media de aproximadamente \$540.72, lo que refleja que, en conjunto, los valores promedio en las áreas urbanas son más altos en comparación con las rurales.

Respecto a la desviación estándar, que mide la dispersión o variabilidad de los datos, el área urbana tiene una desviación estándar de aproximadamente 614.33, mientras que el área rural tiene una desviación menor de aproximadamente 554.67. El valor total de la desviación estándar es aproximadamente 606.75, indicando que la variabilidad en los datos es alta en ambos grupos, con una dispersión ligeramente mayor en las áreas urbanas.

Finalmente, en relación a la varianza, que es el cuadrado de la desviación estándar, el área urbana presenta una varianza de aproximadamente 377,395.7, mientras que el área rural tiene una varianza de aproximadamente 307,658.9. El total combina estos valores en aproximadamente 368,146.1. Esto confirma que la variabilidad en los datos del área urbana es mayor en comparación con la del área rural.

En conjunto, estos estadísticos reflejan que los valores promedio en las áreas urbanas son más altos que en las rurales, y que en ambas áreas existe una alta dispersión en los datos, siendo ligeramente mayor en las zonas urbanas.

**Tabla 19.***Años de educación por área urbana y rural en Ecuador (II trimestre 2024)*

Área	Mean	Standard deviation	Variance
Urbana	11.03048	440667	1941874
Rural	8.105478	3716445	1381197
Total	10.30102	4429634	1962165

*Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

De acuerdo con la tabla en las áreas urbanas, el valor promedio es aproximadamente 11.03 años de educación, lo que indica que, en promedio, los datos en las áreas urbanas son más altos, pues en las zonas rurales, el promedio es aproximadamente 8.11 años de educación. En conjunto, el promedio de toda la muestra es aproximadamente 10.30 años de educación.

En las áreas urbanas, la desviación es de aproximadamente 4.41, lo que indica que los datos están algo dispersos o muy diferentes entre sí. En cuanto a las zonas rurales, la desviación es de aproximadamente 3.72, algo menor, pero también indica dispersión. La dispersión en ambas áreas es similar, aunque un poco mayor en las zonas urbanas. La varianza en las zonas urbanas es aproximadamente 19.42, y en las rurales es aproximadamente 13.81. Esto confirma que los datos en las áreas urbanas tienen una dispersión mayor que en las rurales.

Los valores en las áreas urbanas son en promedio más altos que en las rurales. En resumen, en este conjunto de datos, las zonas urbanas tienen valores promedio más altos y una variabilidad un poco mayor que las zonas rurales.

**Tabla 20.***Años de experiencia por área urbana y rural en Ecuador (II trimestre 2024)*

Área	Mean	Standard deviation	Variance
Urbana	26.5819	15.92871	25.37239
Rural	31.53052	18.23967	33.26856
Total	27.81602	16.67308	27.79914

*Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

En términos de la media, los datos muestran que el área rural tiene un valor promedio de aproximadamente 31.53 años de experiencia, que es mayor que el valor promedio del área urbana, que es aproximadamente 26.58 años de experiencia. El total de la muestra presenta una media de aproximadamente 27.82 años de experiencia, lo que indica que, en conjunto, los valores promedio en las áreas rurales son más altos en comparación con las urbanas.

Respecto a la desviación estándar, que mide la dispersión o variabilidad de los datos, el área rural tiene una desviación estándar de aproximadamente 18.24, mientras que el área urbana tiene una desviación menor de aproximadamente 15.93. El valor total

de la desviación estándar es aproximadamente 16.67, sugiriendo que la variabilidad en los datos es mayor en las zonas rurales en comparación con las urbanas, aunque en el total la dispersión es moderada.

Finalmente, en relación a la varianza, que es el cuadrado de la desviación estándar, el área rural presenta una varianza de aproximadamente 332.69, mientras que el área urbana tiene una varianza de aproximadamente 253.72. La totalidad combina estos valores en aproximadamente 277.99. Esto confirma que la variabilidad en los datos del área rural es mayor en comparación con la del área urbana.

**Tabla 21.**

*Media por sexo y por área del ingreso, años de educación y años de experiencia en Ecuador (II trimestre 2024)*

	Área		Total
	Urbana	Rural	
<b>Sexo</b>			
<b>Hombre</b>			
Ingreso Laboral	64.136	420.82	579.27
educ	10.65	7.91	9.89
experiencia	26.92	31.84	28.28
<b>Mujer</b>			
Ingreso Laboral	534.27	313.09	486.22
educ	11.53	8.48	10.89
experiencia	26.14	30.95	27.15
<b>Total</b>			
Ingreso Laboral	594.75	382.78	540.72
educ	11.03	8.11	10.30
experiencia	26.58	31.53	27.82

**Fuente:** *Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

El análisis presentado en la tabla 21 muestra una síntesis comparativa de las variables mostrando el promedio segmentadas por sexo (hombres y mujeres), área (urbana y rural), y en el total de la muestra.

En cuanto a los ingresos laborales, los hombres en áreas urbanas tienen un promedio de aproximadamente 641.36, que es significativamente mayor que los 420.82 de los hombres en áreas rurales. Las mujeres en áreas urbanas tienen un ingreso promedio de aproximadamente 534.27, mientras que en las rurales es de aproximadamente 313.09. En general, los ingresos son mayores en las áreas urbanas para ambos sexos, y también en comparación con las áreas rurales. El total de ingresos laborales promedio en la muestra es de aproximadamente 594.75 en áreas urbanas y de 382.78 en rurales, con un valor total de aproximadamente 540.72.

Respecto a la educación, los hombres en áreas urbanas tienen un nivel promedio de aproximadamente 10.65, que es mayor que los 7.91 de los hombres en áreas rurales.

Las mujeres en áreas urbanas tienen una media de aproximadamente 11.53, y en rurales de aproximadamente 8.48. En promedio, la educación es mayor en las áreas urbanas para ambos sexos, y las mujeres tienden a tener niveles educativos ligeramente superiores a los hombres en ambas áreas. El promedio total de educación en la muestra es de aproximadamente 11.03 en áreas urbanas y de 8.11 en rurales.

En cuanto a la experiencia, los hombres en áreas urbanas tienen un promedio de aproximadamente 26.92, comparado con 31.84 en las rurales. Las mujeres en áreas urbanas tienen un promedio de aproximadamente 26.14, y en rurales de aproximadamente 30.95. La experiencia promedio en las áreas rurales es mayor que en las urbanas, tanto para hombres como para mujeres.

En general, los ingresos laborales son mayores en las áreas urbanas para ambos sexos. Mientras que en educación también es más alta en las áreas urbanas, con las mujeres mostrando niveles educativos ligeramente superiores a los hombres en ambos entornos. La experiencia laboral es mayor en las áreas rurales para ambos sexos. En general, las diferencias en estos aspectos reflejan que las áreas urbanas tienden a ofrecer mayores ingresos y niveles educativos, mientras que, en las rurales, la experiencia laboral promedio es mayor.

#### **4.2 Modelos de regresión lineal de la ecuación de Mincer**

Considerando estos resultados obtenidos de la estadística descriptiva, se presenta la tabla 22 con el resumen de los resultados de la regresión del modelo con la variable mujer (modelo 1), de la regresión que incorpora las variables mujer y rural (modelo 2), y de la regresión con las variables mujer, rural y mujeres en el área rural (modelo 3).

En los tres modelos, todas las variables tienen significancia estadística individual al 5% según el p-value, por lo que todas las variables explican los ingresos logarítmicos. Las variables tienen los signos esperados. A partir de la fórmula de transformación, según el modelo 1, se estima que, por cada año adicional de educación, el ingreso salarial aumenta en 11.4%, y por cada año adicional de experiencia, el ingreso salarial aumenta en 4.87% con retornos decrecientes según el coeficiente negativo de la experiencia cuadrática, pero si el género del trabajador es mujer, el ingreso salarial que percibe es 49.08% menor, manteniendo el resto de las demás variables constante para cada caso. El modelo 1 explica el 27.59% de las variaciones de los ingresos logarítmicos.

**Tabla 22.**

*Resumen de los resultados de los modelos de regresión lineal con errores estándar robustos usando la ecuación de Mincer (II trimestre 2024)*

<b>variable</b>	<b>Modelo 1</b>	<b>Modelo 2</b>	<b>Modelo 3</b>
Educ	0.1085696***	0.0991474***	0.0988424***
Experiencia	0.0475129***	0.045053***	0.0450346***
Exper2	-0.000733***	-0.000693***	-0.0006929***
Mujer	-0.3994195***	-0.4109751***	-0.3854999***
Rural		-0.3146453***	-0.2833172***
Mujer_rural			-0.0966362***
_cons	4.369052***	4.579396**	4.573086
R2_a	0.2759	0.2965	0.2969
rmse	0.80203	0.79056	0.7903

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

*Fuente: Elaboración propia con datos de ENEMDU-INEC*

Pero cuando se incorpora la variable rural al modelo, según el modelo 2, el coeficiente de determinación aumenta e indica que el modelo explica el 29.65% de las variaciones de los ingresos logarítmicos. Además, se puede observar que varían levemente las estimaciones de los coeficientes en relación al modelo 1; y que el modelo 2 muestra que el ingreso laboral disminuye en 50.82% si es mujer, y también disminuye 36.96% si el trabajador vive en el área rural.

A partir del modelo 3, con el valor del coeficiente del término de interacción estimado, se obtiene:

$$ling_i = 4.573086 + 0.0988424educ_i + 0.0450346experiencia_i - 0.0006929exper_i^2 - 0.3854999mujer - 0.2833172rural - 0.0966362mujer\_rural \quad (4)$$

Se estima que, bajo *ceteris paribus*, por cada año adicional de educación, los ingresos aumentan en 10.39%; por cada año adicional de experiencia, los ingresos incrementan en 4.6%, pero a medida que aumentan los años de experiencia laboral, el signo negativo de los años de experiencia cuadrática indica que los rendimientos de la experiencia disminuyen. La variable "mujer" está asociada con una disminución de los ingresos laborales en un 47.03%, lo que indica que las mujeres enfrentan una penalización en su salario debido a su género. De igual forma, el salario se reduce un 32.75% si el trabajador vive en el área rural. Y resalta que, si se trata de una mujer que vive en la zona rural, tendrá un ingreso laboral del 10.14% menos.

Esto muestra que existe evidencia estadística que las mujeres en la zona rural reciben penalización tanto por su género como el área donde viven, y que no sólo la educación y la experiencia laboral tienen un efecto sobre el ingreso laboral, sino que se debe tomar en cuenta cómo influye el género y la zona geográfica donde vive el trabajador para entender cómo mejorar los ingresos laborales, y así hacer sugerencias de políticas públicas.

## 5. Conclusiones

Este trabajo analiza la brecha salarial de género en Ecuador, mostrando la situación específica de las mujeres en la zona rural para el II trimestre del año 2024. A través de las teorías del capital humano, de la discriminación laboral, de la segregación laboral, del techo de cristal y de socialización de género se explica por qué no solo los factores productivos como la educación y la experiencia laboral contribuyen a explicar los ingresos laborales, sino que existen otros factores como la discriminación de género, raza o etnia o por la ubicación geográfica. Tal como lo indican las teorías expuestas, la discriminación de género es un efecto de la división sexual del trabajo, de los estereotipos de género, de la ideología y de la cultura. Por otro lado, los trabajadores del área rural tienden a agruparse en trabajos informales o del sector agrícola, y es por esto que, para las mujeres del área rural, su oportunidad de acceder a puestos de trabajo con una mejor remuneración es muy baja. Así, desde la teoría se comprende que la situación de la mujer que vive en el área rural es altamente vulnerable, pues ellas presentan desventajas, tanto de la discriminación por su género, así como tienen menos oportunidades por el área geográfica donde se ubican. Esto es, reciben doble penalización.

La evidencia estadística de este trabajo demuestra lo expuesto en la teoría: según la estadística descriptiva, las mujeres de Ecuador en el II trimestre del 2024 ganan menos que los hombres, aunque sus años de educación y de experiencia laboral sean casi iguales. Y específicamente las mujeres en el área rural son el grupo que recibe menos ingresos: ganan \$313.09 frente a \$486.22 del total de las mujeres en Ecuador, y frente a \$420.82 de los hombres del área rural. En este caso, los hombres y las mujeres del área rural tienen casi la misma cantidad de años de educación y de experiencia laboral. No obstante, en comparación con los hombres y mujeres del área urbana, los años de educación son menores, pero los años de experiencia laboral son mayores.

Por otro lado, a partir de los tres modelos econométricos generados se estima que las mujeres reciben una penalización por su género. Según el modelo 3, el cual incluye el término de interacción, manteniendo todos los demás factores constantes, las mujeres perciben un 47.03% menos de ingreso laboral que los hombres. Y un trabajador del área rural, independientemente de su género, recibe un 32.75% menos de ingreso laboral. No obstante, una mujer que vive en la zona rural, recibe una penalización del 10.14% a su ingreso. Es decir, que, en efecto, las mujeres de la zona rural del Ecuador se encuentran en desventaja tanto por su género como el área geográfica donde residen, tal como se revisó en la teoría.

Se concluye que la brecha salarial de género es mayor cuando el área donde reside la mujer es el área rural, por lo que ellas están en mayor desventaja salarial en relación al grupo de mujeres en total y al grupo de hombres que viven en el área rural. Por lo tanto, el grupo de mujeres rurales es vulnerable. Los resultados de este trabajo abren la agenda de investigación para calcular el porcentaje de discriminación de

género, y para estimar modelos en los que se pueda evidenciar otros grupos en los cuales las mujeres se encuentren también en desventaja, en aras de mejorar las políticas públicas y sociales hacia estos grupos vulnerables.

## Referencias

- Acker, J. (1990). Hierarchies, jobs, bodies: A theory of gendered organizations. *Gender & Society*, 4(2), 139–158.
- Acker, J. (2006). Inequality regimes: Gender, class, and race in organizations. *Gender & Society*, 20(4), 441–464.
- Alonso, M., Sánchez, A., & Castro, M. (2023). Teoría austriaca del ciclo económico aplicada al caso español: del inicio del euro a la gran recesión y su recuperación. *Revista De Métodos Cuantitativos Para La Economía Y La Empresa*, 35, 280-310.
- Alvarado, M., Ulluari, N., & Benítez, F. (2020). Impacto de exportaciones primarias en el crecimiento económico del Ecuador: análisis econométrico desde Cobb Douglas, período 2000-2017. *INNOVA Research Journal*, 5(1), 206-217.
- Anghel, B., Conde-Ruiz, I., & Marra de Artíñano, I. (2019). Brechas salariales de género en España. *Review of Public Economics*, 2, 87-119. <https://doi.org/10.7866/hpe-rpe.19.2.4>
- Anker, H. (1998). *Gender and Jobs: Sex Segregation of Occupations in the World*. International Labour Organization.
- Anker, R. (1997). Theories of occupational segregation by sex: An overview. *International Labour Review*, 136(3), 315–339.
- Antón, J., Vera, J., Rodríguez-Moreno, J., & Lara, N. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47-67.
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2024). Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Registro Oficial Suplemento 481.
- Ayaviri, D., Villa, J., & Quispe, G. (2021). Los ciclos económicos en el crecimiento. Un estudio para Ecuador. *Revista Inclusiones*, 8, 77-92.
- Baque, A., & Chávez, I. (2021). Las Pymes y la generación de empleos, sitio el Guabito del cantón Portoviejo, período 2015 - 2020. <https://repositorio.unesum.edu.ec/handle/53000/3295>
- BCE. (2026). Micrositio de información estadística. Banco Central del Ecuador. <https://www.bce.fin.ec/informacioneconomica/sector-externo>
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

- Benería, L. (2003). *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered*. Routledge.
- Benería, L., Berik, G., & Floro, M. (2016). *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered* (2nd ed.). Routledge.
- Benítez, D., & Espinoza, B. (2018). Discriminación salarial por género en el sector formal en Ecuador usando registros administrativos (Cuaderno de trabajo No. 6).
- Bergmann, B. R. (1974). Occupational segregation, wages and profits when employers discriminate by race or sex. *Eastern Economic Journal*, 1(2), 103–110.
- Berniell, I., Fernández, R., & Krutikova, S. (2025). Gender inequality in Latin America. *Oxford Open Economics*, 4(Supplement\_1), i219-i272. <https://doi.org/10.1093/ooec/odae035>
- Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2017). The gender wage gap: Extent, trends, and explanations. *Journal of Economic Literature*, 55(3), 789–865. <https://doi.org/10.1257/jel.20160995>
- Blinder, A. S. (1973). Wage discrimination: Reduced form and structural estimates. *Journal of Human Resources*, 8(4), 436–455. <https://doi.org/10.2307/144855>
- Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American Sociological Review*, 66(2), 204–225. <https://doi.org/10.2307/2657415>
- Carvajal, A., & Martín, F. (2021). Precio del Petróleo y Ciclo Económico en una economía dolarizada: Un enfoque de cambio de régimen de Markov aplicado a la economía ecuatoriana. *Cuestiones Económicas*, 31(1).
- CEPAL. (2012). *Cambio estructural para la igualdad: Una visión integrada del desarrollo*. Naciones Unidas.
- CEPAL. (2016). *La matriz de la desigualdad social en América Latina*. [https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz\\_de\\_la\\_desigualdad.pdf](https://www.cepal.org/sites/default/files/events/files/matriz_de_la_desigualdad.pdf)
- CEPAL. (2019). *La autonomía de las mujeres en escenarios económicos cambiantes*. Naciones Unidas.
- CEPAL. (2022). *La sociedad del cuidado: Horizonte para una recuperación sostenible con igualdad de género*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

- CEPAL. (2023). Panorama social de América Latina 2023. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.
- Charles, M., & Bradley, K. (2009). Indulging our gendered selves? Sex segregation by field of study in 44 countries. *American Journal of Sociology*, 114(4), 924–976. <https://doi.org/10.1086/595942>
- Cho, S., Crenshaw, K., & McCall, L. (2013). Toward a field of intersectionality studies: Theory, applications, and praxis. *Signs*, 38(4), 785–810.
- Crenshaw, K. (1989). Demarginalizing the intersection of race and sex. *University of Chicago Legal Forum*, 1989(1), 139–167.
- Díaz, A. (2014). Brecha salarial por género en Colombia. Universidad de la Sabana.
- Duque García, C. (2015). Economía del cuidado y asignación del tiempo al interior de los hogares en Colombia. Universidad Nacional de Colombia.
- Elson, D. (1995). Male bias in the development process: An overview. En D. Elson (Ed.), *Male bias in the development process* (pp. 1–28). Manchester University Press.
- England, P. (2010). The gender revolution: Uneven and stalled. *Gender & Society*, 24(2), 149–166. <https://doi.org/10.1177/0891243210361475>
- Espinoza, A., & Gallegos, J. (2018). Discriminación laboral en Ecuador. *Revista Espacios*.
- FAO. (2018). Panorama de la pobreza rural en América Latina y el Caribe 2018. Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura.
- Firpo, S., Fortin, N. M., & Lemieux, T. (2009). Unconditional quantile regressions. *Econometrica*, 77(3), 953–973. <https://doi.org/10.3982/ECTA6822>
- Folbre, N. (2001). *The invisible heart: Economics and family values*. New Press.
- Folbre, N. (2012). *For love and money: Care provision in the United States*. Russell Sage Foundation.
- Fraser, N. (2014). Behind Marx's hidden abode: For an expanded conception of capitalism. *New Left Review*, 86, 55–72.
- Fraser, N. (2016). Contradictions of capital and care. *New Left Review*, 100, 99–117.
- FMI (Fondo Monetario Internacional). (2018). La participación femenina en la fuerza laboral y el crecimiento económico. FMI.

- Gallardo, L., & Ñopo, H. (2009). Ethnic and gender wage gaps in Ecuador (Working Paper No. 679). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0010911>
- Garrido, L., & Pérez, E. (2020). Situación del empleo en el sector servicios del México Metropolitano. *Papeles de Población*, 25(101), 83-111.
- Giler Macías, S., Álava Rosado, D., & Mora Albán, V. (2025). Sector informal y pobreza 2019-2023: un análisis socioeconómico desde Ecuador. *Revista InveCom*, 5(1). <https://doi.org/10.5281/zenodo.10892442>
- Goldin, C. (2014). A grand gender convergence: Its last chapter. *American Economic Review*, 104(4), 1091–1119. <https://doi.org/10.1257/aer.104.4.1091>
- Goldin, C. (2023). Nobel Prize [Video]. YouTube. <https://www.youtube.com/watch?v=RBkLI5i-OC8>
- Goldin, C. (2024). Nobel Lecture: An Evolving Economic Force. *American Economic Review*, 14(6), 1515-1539.
- Guanotasig, C., Merino, A., Guevara, C., Guevara, O., & Bonifaz, L. (2025). Reformas Laborales y su Influencia en el Mercado de Trabajo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 9(1), 3569-3584.
- Gutiérrez, L. I. (2023). Medición de la brecha salarial de género: Una aproximación a través de la revisión de la literatura. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(1).
- Heckman, J. J. (1979). Sample selection bias as a specification error. *Econometrica*, 47(1), 153–161. <https://doi.org/10.2307/1912352>
- Hochschild, A. R., & Machung, A. (2012). *The second shift: Working families and the revolution at home* (Rev. ed.). Penguin Books.
- FMI (International Monetary Fund). (2024). Ecuador: Selected issues (Country Report No. 24/358). IMF.
- INEC. (2012). Principales Resultados Encuesta Uso del Tiempo. [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso\\_Tiempo/Presentacion\\_%20Principales\\_Resultados.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/Uso_Tiempo/Presentacion_%20Principales_Resultados.pdf)
- INEC. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Mercado laboral (diciembre 2020). [https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012\\_Mercado\\_Laboral.pdf](https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf)

- INEC. (2021). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): Resultados anuales 2021.
- INEC. (2024). Ecuador en cifras: Las estadísticas en el Ecuador tienen rostro de mujer. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/institucional/las-estadisticas-en-el-ecuador-tienen-rostro-de-mujer/>
- INEC. (2025a). Principales resultados de mercado laboral y pobreza anual 2024. INEC.
- INEC. (2025b). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU): I trimestre 2025. INEC.
- INEC. (2025c). Cuentas Satélite del Trabajo No Remunerado de los Hogares, 2019 y 2023. INEC.
- INEC. (2026). ENEMDU: Estadísticas Laborales. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/estadisticas-laborales-enemdu/>
- Infante, R., & Sunkel, O. (2009). Chile: Hacia un desarrollo inclusivo. CEPAL / OIT.
- Iñiguez Ladines, L. (2025). Análisis de la brecha salarial de género en Ecuador (2024). *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas*, 7(9), 15-35.
- International Labour Organization. (2022). Pay transparency legislation: Implications for employers' and workers' organisations. <https://www.ilo.org/media/359456/download>
- Jann, B., Zurich, E., & Switzerland, Z. (2008). The Blinder-Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal*, 8(4), 453-479.
- Killewald, A. (2013). A reconsideration of the fatherhood premium: Marriage, coresidence, biology, and fathers' wages. *American Sociological Review*, 78(1), 96–116. <https://doi.org/10.1177/0003122412469204>
- Linthon-Delgado, D., & Méndez-Heras, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas REMEF*, 17(1), 1-25. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Lombeida, M. (2024). Revisión sistemática del derecho laboral en Ecuador: Análisis de contratos, vulneraciones y legislación actual. *Revista Pertinencia Académica*, 8(2), 93-118.
- López Lapo, J., & Sarmiento Castillo, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espiraes Revista multidisciplinaria de investigación*, 3(27).

- Maldonado, J., & Peña, C. (2020). Maternidad y brecha salarial: ¿Penaliza el mercado laboral la maternidad? *Cuestiones Económicas*, 30(2).
- Meza Martínez, C. (2018). Discriminación laboral por género: una mirada desde el efecto techo de cristal. *Equidad & Desarrollo*, (32), 11-31.
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings*. Columbia University Press.
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2025). Acuerdo Ministerial Nro. MDT-2025-006: Reglamento de cumplimiento de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial.
- Mora Pilay, T., & Castañeda Choez, A. (2025). Brecha Salarial de Género en Ecuador: Comparación entre Áreas Rurales y Urbanas. Año 2024 [Tesis de grado]. Universidad de Guayaquil.
- Morales, I., Guadalupe, K., Sánchez, K., & Cedeño, P. (2022). Impacto de la actividad petrolera en las finanzas de Ecuador. *RECIAMUC*, 6(1), 284-293.
- Neumark, D. (2004). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Labour Economics*, 61-80.
- Ñopo, H. (2004). Matching as a tool to decompose wage gaps (IZA Discussion Paper No. 981). IZA.
- Ñopo, H. (2012). New century, old disparities: Gender and ethnic wage gaps in Latin America and the Caribbean. World Bank.
- Oaxaca, R. (1973). Male-female wage differentials in urban labor markets. *International Economic Review*, 14(3), 693–709. <https://doi.org/10.2307/2525981>
- Oaxaca, R. L., & Ransom, M. R. (1994). On discrimination and the decomposition of wage differentials. *Journal of Econometrics*, 61(1), 5–21.
- OIT (Organización Internacional del Trabajo). (2018). Care work and care jobs for the future of decent work. ILO.
- OIT. (2019a). A quantum leap for gender equality: For a better future of work for all. ILO.
- OIT. (2019b). Panorama Laboral Temático 5: Mujeres en el mundo del trabajo. OIT / Oficina Regional para América Latina y el Caribe.
- OIT. (2023). Diagnóstico de la inspección del trabajo en el Ecuador.
- OIT. (2024). The impact of care responsibilities on women's labour force participation. ILO.
- OIT. (2025). Desigualdad salarial de género en América Latina: ¿Cuál es la brecha?.

- ONU (Naciones Unidas). (2009). System of National Accounts 2008. United Nations.
- ONU. (2025). Objetivos de Desarrollo Sostenible. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>
- Ospino, C., Roldán, P., & Barraza, N. (2010). Oaxaca-Blinder wage decomposition: Methods, critiques and applications. A literature review. *Revista de Economía del Caribe*, (5), 237-274.
- Panchano, A., & Molina, M. (2022). La discriminación laboral por género en Ecuador. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 5(1), 179-186.
- Pesántez, M., Mejía, S., & Pinos, L. (2025). El gasto público y el ciclo económico en el Ecuador. *Revista Economía y Negocios*, 17(1), 124-153.
- Picchio, A. (2003). A macroeconomic approach to an extended standard of living. En A. Picchio (Ed.), *Unpaid work and the economy: A gender analysis of the standards of living* (pp. 11–28). Routledge.
- Pontarollo, N., Segovia, J., & Orellana, M. (2023). The multifaceted dimensions of the wage gap in Ecuador. *Estudios de Economía Aplicada*, 41(2). <https://doi.org/10.25115/eea.v41i2.8729>
- Preciado, J., & Bravo, I. (2021). Keynes y la crisis financiera de 1929, panorama de la Gran Depresión. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(1), 38-48.
- Quiñónez Domínguez, M., & Rodríguez Sinisterra, J. (2011). Rendimiento de la educación en las regiones colombianas: un análisis usando la descomposición Oaxaca-Blinder. *Sociedad y Economía*, (20), 37-68.
- Quiroz, M., Navarrete, G., Loor, L., & Tóala, F. (2023). Equidad de género en Ecuador. *Revista Venezolana de Gerencia RVG*, 28(10), 892-904.
- Quispe, G., & Ayaviri, D. (2021). Carga y presión tributaria. Un estudio del efecto en la liquidez, rentabilidad e inversión de los contribuyentes en Ecuador. *RETOS. Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 11(22), 251-270.
- Radcliffe, S. (2015). *Dilemmas of difference: Indigenous women and the limits of postcolonial development policy*. Duke University Press.
- Ramírez, E., & López, F. (2021). Gasto público y crecimiento en América Latina: La ley de Wagner y la hipótesis de Keynes. *Revista Investigación Económica*, 80(316), 109-132.

- Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context*. UNRISD.
- Reskin, B. F., & Roos, P. A. (1990). *Job queues, gender queues: Explaining women's inroads into male occupations*. Temple University Press.
- Ridgeway, C. L. (2011). *Framed by gender: How gender inequality persists in the modern world*. Oxford University Press.
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Revista de Análisis Estadístico*, 1(5), 7-22.
- Rubery, J. (1992). Pay, gender and the social dimension to Europe. *British Journal of Industrial Relations*, 30(4), 605-621.
- Rubery, J., & Grimshaw, D. (2015). The 40-year pursuit of equal pay: A case of constantly moving goalposts. *Cambridge Journal of Economics*, 39(2), 319–343.
- Ruesga, S. M., Pérez, L., & Delgado, J. L. (2020). Sector informal en Ecuador: Perspectiva desde el escenario econométrico. *Espacios*, 41(14), 17.
- Sánchez, A., & Castro, M. (2023). Fundamentos de la Escuela Austriaca sobre el capital y los ciclos económicos. *Atlantic Review of Economics*, 6(2), 1-36.
- Scott, J. W. (1993). La mujer trabajadora en el siglo XIX. En *Gender and the Politics of History* (págs. 149-167). Columbia University Press.
- Seguino, S. (2020). Engendering macroeconomic theory and policy. *Feminist Economics*, 26(2), 27–61.
- Semblantes-Guamán, R. P. (2026). Análisis de la brecha salarial de género en Ecuador: una descomposición cuantílica con datos de la Enemdu 2024. *Innova Science Journal*, 4(1), 159-166.
- Tokman, V. E. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina*. CEPAL.
- UN Women. (2015). *Progress of the world's women 2015–2016: Transforming economies, realizing rights*. United Nations.
- Urquidi, M., Chalup, M., & Serrate, L. (2023). Brecha de género en los ingresos laborales en Ecuador: Un análisis de su evolución en el período 2000–2021 (Nota técnica No. IDB-TN-2807). Banco Interamericano de Desarrollo.

- Villavicencio, J., López, D., & Velásquez, Á. (2024). Crecimiento urbano y vulnerabilidad al cambio climático de Calderón en el distrito metropolitano de Quito. *Urbano (Concepción)*, 27(49), 94-107.
- Virginija, G. (2006). Analysis of theoretical approaches to gender pay gap. *Journal of Business Economics and Management*, 7(2), 85-91. <https://doi.org/10.1080/16111699.2006.9636127>
- Walby, S., Armstrong, J., & Strid, S. (2012). Intersectionality: Multiple inequalities in social theory. *Sociology*, 46(2), 224–240.
- Wilson, W. J. (1987). *The Truly Disadvantaged: The Inner City, the Underclass, and Public Policy*. University of Chicago Press.
- Woolgridge, J. (2009). *Introducción a la econometría. Un enfoque moderno (4ta. ed.)*. Cengage Learning.
- World Economic Forum. (2022). *Global gender gap report 2022*. WEF.
- Yaselga, E., & Pilacúan, G. (2024). Revelando el ciclo económico en Ecuador a través de un filtro óptimo en una economía dolarizada. *Revista Cuestiones Económicas*, 34(2), 39-79.
- Zepeda, G., & Esquivel, A. (2024). Revisión teórica de los ciclos económicos: teoría clásica, keynesiana y monetarista. En J. Gasca, C. Ken, & S. Suárez, *Desafíos contemporáneos del desarrollo regional (Vol. VI, págs. 77-94)*. UNAM.

# PDF

## International Publication Technical Data

**Title:** Desigualdad salarial de género en Ecuador: enfoques teóricos, estructuras laborales y evidencia empírica.

**Publisher:** Editorial Hambatu Sapiens

**Authors:** Christian Washburn Herrera; Holger Renato Ponce Arreaga; Laura María Iñiguez Ladines; Roberto Andrés Gonzabay Mazza; César Andrés Chuchuca Alache; Pedro Antonio Cedeño Salazar; Catherine Margoth Venegas Benítez.

**Format:** PDF

**Pages:** 155 pág.

**Size:** A4 21x29.7cm

**System Requirements:** Adobe Acrobat Reader

**Access Mode:** World Wide Web

**ISBN:** 978-9907-805-14-7

**DOI:** <https://doi.org/10.63862/ehs-978-9907-805-14-7>

ISBN: 978-9907-805-14-7



**HS**  
Editorial

A stylized black silhouette of a frog, positioned to the right of the letters 'HS' and above the word 'Editorial'.