PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL ECUADOR
FACULTAD DE ECONOMÍA Y GESTIÓN EMPRESARIAL
CARRERA ECONOMÍA

Plan de Trabajo de Integración Curricular previo a la obtención del título de Economista

Artículo Académico

Análisis de la brecha salarial de género en Ecuador: Evidencia empírica mediante la descomposición Oaxaca – Blinder (2005 – 2025)

Emilia Alejandra Freire Vacacela
eafreirev@puce.edu.ec

Directora: Mónica Patricia Mancheno Karolys
mpmancheno@puce.edu.ec

Quito, abril de 2026

Abstract

In Ecuador, the gender wage gap remains one of the most significant manifestations of labor market inequality, as women continue to earn lower wages than men despite possessing similar productive characteristics. This disparity is associated with factors such as educational attainment, labor market experience, informality, occupational segregation, motherhood, and the unequal distribution of unpaid care responsibilities. To design effective public policies aimed at promoting economic equality, it is essential to distinguish the portion of the wage gap attributable to observable differences between men and women from the portion associated with unobserved structural factors within the labor market.

This study examines the extent to which observable characteristics explain the gender wage gap in Ecuador during the period 2005–2025 and estimates the magnitude of its unexplained component. A quantitative, non-experimental, and longitudinal research design was employed using data from the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment (ENEMDU). First, a Mincer earnings equation was estimated using Ordinary Least Squares (OLS). Subsequently, the Oaxaca–Blinder decomposition methodology was applied to separate the wage differential into explained and unexplained components.

The results reveal a total wage gap of 0.185 logarithmic points, equivalent to an average earnings differential of 18.5 percent. Of this gap, 38.9 percent is explained by observable characteristics, including education, age, economic sector, labor formality, geographic location, marital status, and motherhood. However, 61.1 percent corresponds to the unexplained component, indicating that most of the wage disparity cannot be attributed solely to differences in human capital endowments. Instead, it reflects unequal returns to productive characteristics, structural labor market factors, and potential discriminatory mechanisms. Therefore, reducing the gender wage gap requires comprehensive policies aimed at promoting pay equity, labor formalization, shared caregiving responsibilities, and greater access for women to high-quality employment opportunities.

Keywords: Gender Wage Gap; Oaxaca–Blinder Decomposition; Human Capital; Labor Informality; Labor Market, Discrimination,

Resumen

En Ecuador, la brecha salarial de género continúa siendo una de las manifestaciones más relevantes de la desigualdad laboral, debido a que las mujeres perciben menores ingresos que los hombres aun cuando presentan características productivas similares. Esta diferencia se relaciona con factores como la educación, la experiencia laboral, la informalidad, la segmentación ocupacional, la maternidad y la distribución desigual de las responsabilidades del cuidado. Para crear políticas públicas que promuevan la igualdad económica, es esencial identificar que parte de la brecha salarial responde a diferencias observables entre hombres y mujeres y que parte permanece asociada a factores estructurales no observados dentro del mercado laboral.

Este estudio se propuso analizar en qué medida las características observables explican la brecha salarial de género en Ecuador durante el período 2005 – 2025, asi como determinar la magnitud del componente no explicado. Se utilizó una metodología cuantitativa, no experimental y longitudinal, con información proveniente de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo. En primer lugar, se estimó una ecuación de ingresos tipo Mincer mediante mínimos cuadrados ordinarios (MCO) y, posteriormente, se aplicó la descomposición Oaxaca-Blinder para separar la brecha salarial en un componente explicado y otro no explicado,

Los resultados muestran una brecha salarial total de 0,185 puntos logarítmicos, equivalente al 18,5% en los ingresos laborales promedio. De esta diferencia, el 38,9% corresponde al componente explicado por variables como educación, edad, sector económico, formalidad, área geográfica, estado civil y maternidad. Sin embargo, el 61,1% pertenece al componente no explicado, lo que evidencia que la mayor parte de la desigualdad salarial no responde únicamente a diferencias en capital humano, sino también a diferencias en los retornos salariales, factores estructurales o posibles mecanismos de discriminación. Por lo tanto, la reducción de la brecha salarial requiere políticas integrales orientadas a la equidad salarial, la formalización laboral, la corresponsabilidad del cuidado y el acceso de las mujeres a empleos de mayor calidad.

Palabras claves: Brecha salarial de género, Oaxaca-Blinder, Capital humano, Informalidad laboral, Mercado laboral, Desigualdad laboral, Discriminación

Introducción

La desigualdad de género en el mercado laboral es uno de los problemas más importantes y recurrentes de las economías actuales. Entre las muchas manifestaciones de esta desigualdad, la brecha salarial de género es conocida y documentada como una característica en países desarrollados y emergentes. Así, la brecha de ingresos de género se define como la discrepancia entre hombres y mujeres en el precio del trabajo, incluso si tienen el mismo nivel de educación, experiencia y otras características de productividad.

A nivel mundial, de acuerdo con *Global Wage Report 2018/19* de la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2018) estima que las mujeres perciben aproximadamente un 20% menos ingresos que los hombres. Asimismo, ONU Mujeres (2023), en el informe *Progress on the Sustainable Development Goals: The Gender Snapshot* 2023, señala que cerca del 60% del empleo femenino en economías en desarrollo se concentra en actividades informales, caracterizadas por bajos salarios, inestabilidad laboral y limitada protección social.

La teoría del capital humano basada en el trabajo de Becker (1964) y Mincer (1974), establece que el nivel educativo, la experiencia laboral, entre otros factores, son fundamentales para explicar las diferencias salariales. No obstante, estudios han demostrado que existen disparidades salariales entre hombres y mujeres incluso cuando hombres y mujeres muestran características productivas relativamente similares. Blau y Kahn (2017) muestran que una proporción importante de la brecha salarial no puede explicarse únicamente por diferencias observables relacionadas con capital humano, mientras que Goldin (2014) documenta que la llegada de los hijos abre una brecha de ingresos en contra de las madres la llamada penalizacion por maternidad que no afecta de igual modo a los padres.

En América Latina, la desigualdad salarial de género se relaciona además con altos niveles de informalidad laboral y segmentación ocupacional. El informe *Panorama Social de América Latina 2022* de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2022) estima que las mujeres latinoamericanas perciben ingresos laborales aproximadamente un 15% inferiores a los de los hombres y presentan mayores niveles de informalidad laboral. De manera complementaria, la CEPAL (2022) señala que la carga de trabajo domestic y de cuidados no remunerados recae sobre las mujeres con una intensidad que duplica o triplica la de los hombres (CEPAL, 2022), situación que restringe la acumulación de experiencia laboral continua y limita el acceso a empleos formales y mejor remunerados.

La evidencia empírica regional ha encontrado además que una parte importante de la brecha salarial permanece sin explicación aun después de controlar variables relacionadas con educación y experiencia laboral. Atal, Ñopo y Winder (2009), mediante un análisis aplicado a 18 países latinoamericanos, encuentran que las mujeres reciben menores remuneraciones incluso cuando poseen características observables similares a las de los hombres. Los autores asocian este resultado a factores estructurales como segregación ocupacional, informalidad laboral y diferencias en los retornos salariales.

Para Ecuador, la evidencia confirma la persistencia de disparidades. Según los datos de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) del INEC para 2023 las mujeres tienen mayor informalidad laboral y están más concentradas en actividades económicas de baja productividad. Mientras tanto, seis de cada diez mujeres trabajan en el sector informal, situación que limita el acceso a seguridad social, estabilidad laboral y mayores niveles salariales. Estas disparidades también están relacionadas con la sobrerrepresentación de las mujeres en sectores económicos de baja productividad, particularmente en el comercio, los servicios y el trabajo doméstico remunerado,

donde prevalecen niveles salariales más bajos y una mayor inseguridad laboral. La segmentación sectorial del empleo es una de las razones más importantes que explican las diferencias salariales entre hombres y mujeres en la fuerza laboral.

Diversos estudios han documentado estas desigualdades en el caso ecuatoriano. Ponce y Vos (2014), en el estudio *Ecuador: crecimiento, desigualdad y mercado laboral*, encuentran que las diferencias salariales de género persisten pese a las mejoras registradas en indicadores sociales y educativos. De manera similar, Freire y Ortiz (2020) estiman que entre el 30% y el 60% de la brecha salarial corresponde a un componente no explicado por variables observables, lo que muestra la presencia de factores estructurales y posibles mecanismos discriminatorios dentro del mercado laboral ecuatoriano.

Desde la perspectiva de la economía feminista Benería, 2003, Folbre, 2009 y Razavi, 2007 mencionan que factores como el trabajo de cuidado, la maternidad y la división sexual del trabajo afectan directamente la participación de las mujeres en el mercado laboral y las diferencias salariales. En este sentido las desigualdades salariales, no son solo productos de disparidades en el capital humano, sino que también son producidas y exacerbadas por restricciones estructurales relacionadas con la informalidad, la segmentación ocupacional y la distribución desigual de las responsabilidades domésticas y de cuidado.

El estudio se centra en hombres y mujeres de 18 años en adelante, con respecto a la participación en la fuerza laboral y la percepción de ingresos del mercado laboral ecuatoriano en los años 2005–2025. Este período es relevante debido a los cambios económicos y estructurales registrados en el país, incluyendo variaciones en el crecimiento económico, transformaciones en la composición del empleo, el aumento de la informalidad laboral, cambios en la participación laboral femenina y los efectos derivados de choques económicos como la crisis financiera internacional de 2008 y la pandemia de COVID-19.Para ello, se utiliza información proveniente de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU), elaborada por el Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), considerada una de las principales fuentes de información sobre las condiciones laborales en Ecuador.

Finalmente, la investigación se desarrolla a partir de la metodología de descomposición Oaxaca–Blinder (Oaxaca, 1973; Blinder, 1973), ampliamente utilizada en la literatura económica para el análisis de desigualdades salariales. Este método divide la brecha salarial en dos: una explicación en diferencias observables entre hombres y mujeres y una explicación en variables menos observadas, como evidencia de discriminación o fuerzas sistemáticas no observadas en el mercado laboral. Por lo tanto, los hallazgos de esta investigación pueden aplicarse para formular políticas públicas para la reducción de desigualdades en el mercado laboral ecuatoriano. Identificar qué parte de la brecha salarial resulta de diferencias en el capital humano, que está relacionada con factores estructurales o discriminatorios; esto ayudará a guiar las intervenciones estatales; promover la educación, la capacitación laboral y las políticas de equidad salarial.

Pregunta de investigación:

¿En qué medida las diferencias en características como educación, experiencia y sector económico explican la brecha salarial de género y cuál es la magnitud del componente no explicado en la población ocupada en Ecuador durante el periodo 2005 – 2025?

Objetivo de investigación:

Analizar en qué medida las diferencias en características observables pueden explicar la brecha salarial de género y determinar la magnitud del componente no explicado en Ecuador durante el periodo 2005 – 2025

Marco referencial

Marco Teórico:

La literatura económica ha abordado la brecha salarial de género principalmente desde la teoría del capital humano. Becker (1964) y Mincer (1974) sostienen que las diferencias salariales entre individuos responden a diferencias en productividad derivadas de la acumulación de capital humano, particularmente educación, experiencia laboral y capacitación. Bajo este enfoque, los salarios reflejan los retornos asociados a las características productivas de los trabajadores, por lo que individuos con mayores niveles de capital humano deberían percibir mayores ingresos dentro del mercado laboral.

En este contexto, Mincer (1974), dentro de la teoría del capital humano, plantea que los ingresos laborales son una función de la acumulación de capital humano, particularmente educación y experiencia laboral. Bajo este enfoque, las diferencias salariales entre trabajadores reflejan diferencias en productividad derivadas de características observables asociadas al capital humano. Formalmente, en la formulacion minceriana, el salario en logaritmos depende de manera lineal de la escolaridad y de forma cuadrática de la experiencia, especificación que perite reflejar que los retornos de la experiencia se reducen.Esta fórmula es una herramienta esencial para comprender la influencia de la educación en los ingresos y analizar las desigualdades salariales en el mercado laboral.

Parte de la brecha salarial de genero puede entenderse a partir de las diferencias de trayectoria laboral y la acumulación de experiencia. Mincer y Polachek (1974) sostienen que la interrupción laboral en las mujeres se vincula a responsabilidades familiares como de cuidado lo cual reduce la experiencia acumulada y afectar sus ingresos. De igual manera, Becker (1985) plantea que la asignación de trabajo en el hogar influye en las decisiones laborales, ya que condiciona la participación en el mercado laboral creando diferencias en la acumulación de capital humano entre hombres y mujeres.

No obstante, la evidencia empírica muestra que las diferencias salariales persisten aun después de controlar variables relacionadas con capital humano. Blau y Kahn (2017) encuentran que una proporción significativa de la brecha salarial no puede explicarse únicamente por diferencias observables en educación y experiencia laboral. Estos resultados demuestran la existencia de factores estructurales que generan diferencias en los retornos salariales entre hombres y mujeres.

En este sentido, Becker (1957) desarrolla la teoría de discriminación económica, donde se plantea que las decisiones laborales de los empleadores están influenciadas por preferencias discriminatorias lo cual incide en las decisiones de contratación y remuneración. Desde este enfoque, trabajadores con formación, capacidades y productividad similares perciben diferentes niveles salariales debido a factores asociados al género. Phelps (1972) y Arrow (1973) desarrollan la teoría de la discriminación estadística que explica como las decisiones tanto de contratación como de remuneración se basan en características observables como indicador en determinados grupos.

Michael Piore (1970) sostiene que existen barreras estructurales como la división del cuidado u obstáculos institucionalizados que originan la desigualdad de división del trabajo, ya que al tener una asignación asimétrica de las tareas no remuneras del hogar genera una pobreza de tiempo lo cual limita el desarrollo profesional femenino. Estas barreras dividen el trabajo en un segmento primario el cual es estable y bien remunerado y un segmento secundario donde el trabajo es precario e informal. Las mujeres suelen ser desplazadas a este último manteniendo las brechas salariales entre hombres y mujeres. De acuerdo con Tokman (2017) el sector informal este marcado por ingresos limitados, baja productividad y la falta de protección laboral. Estas limitaciones estructurales repercuten de manera diferenciada en la participación de las mujeres, quienes enfrentan más obstáculos para acceder al

empleo formal. Por lo cual, la inserción de las mujeres se concentra en actividades informales como el comercio o el área de los servicios, donde predominan modalidades de trabajo más precarias y menores retornos salariales.

Desde la perspectiva de la economía institucional, las desigualdades de género no pueden ser comprendidas únicamente por decisiones individuales o dotaciones del capital humano, sino también por regulaciones, normas y estructuras que configuran el funcionamiento del mercado laboral y condicionan los resultados económicos. En este marco, factores como la informalidad, segmentación ocupacional, deficiente provisión de servicios de cuidado y el acceso desigual a un empleo formal operan como mecanismos condicionantes para la inserción laboral femenina. Por consiguiente, el análisis de la brecha salarial requiere trascender las características individuales como las condiciones instituciones que sostienen y reproducen desigualdades en el mercado laboral.

Desde otra perspectiva la economía feminista analiza las desigualdades salariales a partir de la división sexual del trabajo y asignación desigual de responsabilidades en el hogar como del cuidado. Beneria (2003) señala que las restricciones de tiempo provenientes del trabajo no remunerado limitan la participación femenina en el mercado laboral y afectando no solamente la acumulación de capital humano si no la experiencia laboral continua. De forma paralela, Folbre (2009) menciona que los costos económicos generados por las actividades de cuidado afectan principalmente a las mujeres lo que conlleva a la reducción de participación en empleos formales de mayor productividad.

Por consiguiente, la maternidad representa un factor decisivo en la explicación de la desigualdad salarial. Goldin (2014) identifica lo que se conoce como la *“penalización salarial por maternidad”,* fenómeno el cual tras la llegada de los hijos genera una fuerte caída de los ingresos y menores oportunidades de crecimiento para las madres frente a un bono de paternidad que beneficia a los hombres. Estas interrupciones laborales generan efectos persistentes sobre los retornos salariales y la trayectoria laboral femenina.

Finalmente, Oaxaca (1973) y Blinder (1973) desarrollan una metodología de descomposición salarial que permite diferenciar la brecha salarial en un componente explicado por diferencias observables (como educación, experiencia laboral, formalidad y sector económico) y otro componente no explicado, asociado frecuentemente a diferencias en retornos salariales y posibles mecanismos discriminatorios. Esta metodología ha sido ampliamente utilizada en estudios de economía laboral debido a su capacidad para identificar qué proporción de la brecha salarial responde a características productivas y qué parte se relaciona con factores estructurales presentes dentro del mercado laboral.

Marco Empírico:

La brecha salarial de género es un problema que persiste tanto a nivel global como regional, a pesar de que las diferencias en educación y la participación de las mujeres en el mundo laboral han disminuido. Hay estudios que muestran que, incluso cuando las mujeres tienen niveles educativos, experiencia laboral y una participación similar en el mercado de trabajo a la de sus colegas hombres, siguen ganando menos. Esto pone de manifiesto que la desigualdad salarial no se puede explicar solo por factores como la educación o la experiencia, sino que también está influenciada por cuestiones estructurales, institucionales y sociales que afectan a las mujeres en el ámbito laboral.

A nivel internacional, Blau y Kahn (2017) también demuestran que, en las economías avanzadas, una gran parte de la brecha salarial no puede explicarse únicamente por diferencias educativas o de experiencia laboral. Asimismo, basándose en evidencia de los Estados Unidos, Goldin (2014) demuestra que la brecha salarial de género tiende a ampliarse especialmente después de la maternidad, en parte debido a interrupciones laborales, disponibilidad reducida de tiempo y rigidez en

ciertos arreglos laborales. Y ayudan a explicar que la brecha salarial entre hombres y mujeres en general no se debe solo a medios individuales: El mercado laboral castiga ciertas trayectorias profesionales asociadas con el cuidado y la maternidad.

En América Latina, Ñopo (2012), mediante una metodología de descomposición no paramétrica aplicada a países de la región, encuentra que una parte importante de la brecha salarial de género permanece sin explicación después de controlar por características observables. Este resultado sugiere la existencia de segmentación laboral, diferencias en los retornos salariales y posibles mecanismos discriminatorios. De manera complementaria, la CEPAL (2019) señala que las mujeres latinoamericanas presentan mayores niveles de informalidad laboral y una alta concentración en sectores de baja productividad, lo que reduce sus ingresos y limita su acceso a empleos de calidad. Asimismo, Atal, Ñopo y Winder (2009), en un estudio aplicado a 18 países de América Latina, muestran que las mujeres reciben menores remuneraciones incluso cuando poseen niveles similares de educación, experiencia y otras características laborales frente a los hombres.

En Ecuador la evidencia lo muestra que todavía existen diferencias salariales entre hombres y mujeres. Ponce y Vos (2014) se centran en los cambios en la estructura de la desigualdad en Ecuador y sugieren que hay avances en los indicadores sociales y educativos, aunque persisten las brechas salariales de género. En segundo lugar, Freire y Ortiz (2020) estiman que el 30-60% de la brecha salarial se atribuye a un componente no explicado por variables observables, enfatizando que las condiciones estructurales y posiblemente los mecanismos discriminatorios siguen presentes en el mercado laboral de Ecuador. Asimismo, según los datos de la ENEMDU, se dice que las mujeres ganan menos en promedio, tienen menos acceso a un empleo adecuado y también tienen niveles más altos de informalidad laboral, lo que acentúa la necesidad de considerar tal desigualdad económica y la importancia de considerar la brecha salarial desde una perspectiva multidimensional.

En tales condiciones, hay un gran número de mujeres concentradas en sectores donde la productividad, el salario y la estabilidad laboral son menores, como en el comercio y los servicios. La segmentación sectorial es un proceso relevante para explicar por qué las mujeres ganan menos en términos de salarios en el trabajo. Además, estudios como los de Araujo y Espino (2018) han analizado cómo la maternidad y las interrupciones laborales impactan en las trayectorias salariales de las mujeres al disminuir la continuidad laboral, la acumulación de experiencia y las oportunidades de promoción. Del mismo modo, Tokman (2007) hace referencia a economías latinoamericanas y como el nivel de informalidad afecta desproporcionadamente a las mujeres, reduciendo acceso a empleos dignos, protección social y retornos salariales mejores.

Desde una perspectiva complementaria, la economía feminista profundiza la comprensión de la persistencia de la brecha salarial. Beneria (2003) sugiere que la desigualdad laboral no se explica exclusivamente por diferencias en el capital humano, sino que analizarse considerando la interrelación entre el trabajo remunerado y no remunerado. De manera similar, Folbre (2009) resalta que la distribución desigual de las tareas de cuidado impone limitantes sobre la participación laboral, afectando la disponibilidad de tiempo, acceso a empleos mejor calificados y acumulación de experiencia. De este modo, la informalidad, maternidad y sector económico no deben ser tratados únicamente como controles estadísticos, sino como dimensiones estructurales que evidencian la segmentación del mercado laboral y la división del trabajo.

Adicionalmente, Razavi (2007) destaca que la organización social del cuidado y la escasa provisión de servicios ahondan las desigualdades laborales, especialmente en países en desarrollo. La distribución parcial de las tareas domésticas como de cuidado limitan la participación de la fuerza laboral femenina, reduciendo la accesibilidad de un mejor empleo con mayor remuneración. En el caso de Ecuador, este enfoque tiene relevancia ya que vincula la brecha salarial con factores como maternidad, concentración de fuerza laboral femenina en sectores menos productivos.

Diversos estudios empíricos han utilizado metodologías de descomposición salarial para analizar la brecha de ingresos entre hombres y mujeres. En particular, la descomposición Oaxaca–Blinder, desarrollada por Oaxaca (1973) y Blinder (1973), ha sido ampliamente empleada en la economía laboral porque divide el diferencial de ingresos en dos partes: una que recoge las distintas dotaciones observables de cada grupo y otra residual, donde se concentran las diferencias en como se remuneran esas dotaciones y los elementos no observados que suelen vincularse a la discriminación. Enfoques como este han sido utilizados por investigadores, como Blau y Kahn (2017), para mostrar que, incluso en economías desarrolladas, gran parte de la brecha salarial no puede explicarse únicamente por diferencias en el capital humano. Para América Latina, estudios como los de Atal, Ñopo y Winder (2009) y Ñopo (2012) indican que las mujeres ganan ingresos más bajos incluso cuando tienen características observables similares a las de los hombres, destacando las desigualdades estructurales en el mercado laboral.

La evidencia empírica sobre la brecha salarial de género, en conjunto, indica que la razón de esta brecha no se determina únicamente por diferencias en educación, edad o experiencia laboral. Por el contrario, responde a un conjunto de factores, que incluyen el nivel individual de dotación, la segmentación ocupacional, la informalidad, la maternidad, las responsabilidades de cuidado y las posibles diferencias en los retornos salariales entre hombres y mujeres. La brecha salarial en Ecuador debe analizarse a través de un método que separe la parte explicada por características observables y la parte no explicada, refiriéndose a factores estructurales o discriminatorios. Esto significa que la descomposición de Oaxaca-Blinder es una herramienta adecuada para encontrar la proporción de la brecha salarial que se debe a diferencias en el capital humano y qué proporción permanece debido a desigualdades dentro del mercado laboral actual.

Metodología

La investigación tomará un enfoque cuantitativo, basándose en datos estadísticos extraídos de fuentes secundarias para estimar y discutir la brecha salarial de género en Ecuador. Mencionar que esta investigación es de naturaleza explicativa ya que se indagará las relaciones causales existentes entre variables asociadas con el ingreso laboral, así como un conjunto de variables explicativas correspondientes al capital humano y las características del mercado laboral.

De manera similar, la investigación será de diseño no experimental y longitudinal, lo que implicará datos observacionales donde no se realizará manipulación de variables, y mostrará la evolución del fenómeno a lo largo del tiempo (2005 – 2025). La población del estudio consiste en participantes de 18 años o más que están empleados y tienen un ingreso laboral positivo. La muestra se toma directamente de los microdatos proporcionados en la ENEMDU para asegurar la representatividad tanto a nivel nacional como a nivel urbano.

Variable	Indicador	Autores	Fuente
Ingreso laboral (dependiente)	Ingreso mensual promedio del individuo (expresado log del salario)	Jacob Mincer (1974) Oaxaca y Blinder (1973)	INEC, ENEMDU
Educación (independiente)	Años de escolaridad o nivel educativo alcanzado	Gary Becker (1964) Jacob Mincer (1974)	INEC, ENEMDU
Edad (independiente)	Edad del individuo como aprox a la experiencia laboral	Jacob Mincer (1974) Rosen (1992)	INEC, ENEMDU
Edad² (independiente)	Edad al cuadrado para capturar rendimientos decrecientes de la experiencia	Jacob Mincer (1974)	INEC, ENEMDU
Sector económico (independiente)	Rama de actividad económica	Doeringer & Piore (1971)	INEC, ENEMDU
Área geográfica (independiente)	Clasificación territorial	Tokman (2007)	INEC, ENEMDU

Genero	Sexo del individuo	Gary Becker (1957) Arrow (1973) Phelps (1972)	INEC, ENEMDU
Formalidad	Afiliación a la seguridad social	Tokman (2007)	INEC, ENEMDU
Estado civil (independiente)	Variables que capturan posibles interrupciones laborales	Goldin (2014)	INEC, ENEMDU
Maternidad (proxy imperfecta - indep)	Presencia de hijos en el hogar o número de hijos	Goldin (2014) Waldfogel (1997)	INEC, ENEMDU

En términos metodológicos, el análisis se estructura en varias etapas. En primer lugar, se realiza un análisis descriptivo de las variables, con el fin de caracterizar a la población y observar las diferencias en los ingresos laborales entre hombres y mujeres. Posteriormente, se plantea un modelo econométrico basado en la ecuación de Mincer para estimar los rendimientos del capital humano, el cual permite cuantificar el efecto de las variables de educación y experiencia laboral influyen directamente en los salarios mediante una función semilogarítmica.

$$\ln(w_i) = \beta_0 + \beta_1 educ_i + \beta_2 edad_i + \beta_3 edad^2_i + \beta_4 sector_i + \beta_5 area_i + \beta_6 estci_i + \beta_7 mater_i + \epsilon_i$$

En este modelo, el logaritmo de ingreso laboral se determinará por características observables de cada individuo: nivel educativo, edad, experiencia laboral (aproximada por su edad y su término cuadrático), sector económico, ubicación geográfica. La estimación se realizará mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) para asegurar estimaciones consistentes de los retornos de cada variable. La inclusión de variables como maternidad, formalidad, sector y área geográfica se sustenta no solo en la teoría del capital humano, sino en enfoques como la economía institucional y feminista. Estas métricas capturan fallas estructurales del mercado, como la distribución desigual del trabajo de cuidados. Particularmente, la maternidad sirve como indicador para visibilizar la carga de cuidados, mientras que la informalidad refleja la segregación laboral de las mujeres en empleos de menor calidad. Consecutivamente, se estimarán regresiones separadas por sexo para identificar brechas en los retornos de las características productivas según el género.

En segundo lugar, se empleará la descomposición de Oaxaca-Blinder, desarrollada por Ronald Oaxaca y Alan Blinder (1973). Este método proporciona una herramienta analítica fundamental para entender la brecha salarial. Este método permite descomponer la diferencia promedio de ingresos entre dos grupos (hombres y mujeres) en dos componentes: uno explicado por diferencias en características observables (educación, experiencia) y otro inexplicado, frecuentemente tomado como una indicación de discriminación o causas no observadas.

Extensiones posteriores como las propuestas por Neumark (1988) y Oaxaca y Ransom (1994), ha logrado replantear los resultados y elaborar más sobre el grupo de referencia seleccionado y el tratamiento de los efectos para hacerlos precisos, así como el nivel de detalle en la descomposición de las consecuencias de los modelos. Colectivamente, estos conocimientos teóricos forman un marco exhaustivo para comprender la brecha salarial de género y distinguen entre las diferencias en el capital humano y los factores estructurales en el mercado laboral, que son la fuente de la brecha salarial de género.

Componente	Interpretación	Implicación
Brecha Salarial total ($\bar{w}_h - \bar{w}_m$)	Diferencia promedio del ingreso entre hombres y mujeres	Mide la desigualdad total
Componente explicado $(X_h - X_m)\beta$	Parte de la brecha atribuible a diferencias en características observables	Diferencias en capital humano

Componente no explicado $X_m\ (\beta_h - \beta_m)$	Parte de la brecha que no se explica por variables observables	Posible discriminación o factores estructurales

$$\bar{W}_h - \bar{W}_m = (X_h - X_m)\beta + X_m(\beta_h - \beta_m)$$

El primer término representa la parte explicada de la brecha, atribuible a diferencias en variables como la educación o la experiencia, mientras que el segundo término corresponde al componente no explicado, que puede interpretarse como evidencia de discriminación o factores no observados.

Se propondrán algunas extensiones metodológicas más allá del modelo general que harían los resultados más robustos. En particular, se abordará la inclusión de la idea de David Neumark (1988) sobre la elección alternativa del grupo de referencia en la descomposición, y las modificaciones propuestas para mejorar la comprensión del componente no explicado de la brecha salarial por Ronald Oaxaca y Michael Ransom (1994). Para asegurar esta validez en la estimación, se realizarán pruebas econométricas (por ejemplo, detección de heterocedasticidad) y se corregirán mediante errores estándar robustos. Los análisis también considerarán examinar los posibles factores de multicolinealidad a lo largo de las variables explicativas y que el modelo esté correctamente especificado. Realizar el procesamiento, así como el análisis de los datos en el software econométrico R, que es adecuado para manejar grandes volúmenes de bases de datos y para el proceso de estimación.

No obstante, se deben tener en cuenta algunos problemas en la interpretación de los hallazgos, está restringida a individuos que trabajan, lo que puede introducir sesgo de selección al excluir a individuos que no forman parte del mercado laboral. La experiencia laboral se estima como edad y esto no siempre está bien vinculado a la trayectoria profesional, particularmente cuando se trata de mujeres. Para lograr una aproximación de este efecto, se utilizarán variables proxy relacionadas con la maternidad, por ejemplo, la presencia de niños en el hogar. Sin embargo, esta medida es solo una representación parcial, para subsanar parcialmente estas limitaciones, se incorporan variables de control asociadas a formalidad, sector, área, estado civil y maternidad, y se interpreta el componente no explicado, como un indicador de diferencias en retornos y factores estructurales, no como prueba directa de discriminación.

Por último, el componente no explicado de la descomposición de Oaxaca-Blinder será interpretado considerando enfoques como la economía feminista e institucional, lo que permitirá asociarlo no solo a discriminación directa, sino también a normas sociales, sesgos de género y a la desigualdad en la distribución del trabajo de cuidados. Para terminar, se utilizarán enfoques estadísticos y econométricos no solo para medir la brecha y explicar el fenómeno, sino también para estudiar las razones de la diferencia en cuestión, contribuyendo al proceso analítico al hacer que los hallazgos empíricos sean relevantes para la construcción de políticas públicas dirigidas a la equidad de género.

Resultados

A continuación, se presentan los resultados obtenidos mediante la estimación de la descomposición Oaxaca–Blinder para analizar la brecha salarial de género en el Ecuador durante el periodo 2005–2025. En una primera etapa se examinan las diferencias descriptivas entre hombres y mujeres, posteriormente se estiman las ecuaciones salariales por género y finalmente se descompone la brecha salarial total en sus componentes explicado y no explicado.

Tabla 1.
Estadistica descriptiva por género (2005 – 2025)

Variable	Hombres (Media)	Mujeres (Media)	Diferencia
Ingreso mensual (USD)	620.45	520.30	100.15***
Años de educación	12.10	12.85	-0.75***
Edad	39.50	38.20	1.30**
Experiencia potencial	21.50	19.80	1.70***
Sector formal (%)	58.2	49.7	8.5***
Área urbana (%)	62.5	65.1	-2.6*

Los resultados muestran que el ingreso mensual promedio de los hombres alcanza USD 620,45, mientras que el ingreso mensual promedio de las mujeres se ubica en USD 520,30. Esto representa una diferencia de USD 100,15 mensuales a favor de los hombres, significativa al 1%. Este resultado evidencia la existencia de una brecha salarial de género persistente, en la cual las mujeres perciben menores ingresos laborales pese a participar activamente en el mercado de trabajo.

Al nivel educativo, las mujeres presentan un promedio de 12,85 años de educación, superior al promedio masculino de 12,10 años. La diferencia es de -0,75 años, significativa al 1%, lo que indica que las mujeres poseen, en promedio, mayor escolaridad que los hombres. Este hallazgo es relevante porque contradice parcialmente la explicación tradicional de la teoría del capital humano, según la cual mayores niveles educativos deberían traducirse en mayores ingresos. En este caso, aunque las mujeres tienen una mayor acumulación educativa, sus ingresos promedio continúan siendo menores.

Respecto a la edad, los hombres registran una media de 40 años, mientras que las mujeres presentan una media de 38 años, con una diferencia de 2 años significativa al 5%. Asimismo, la experiencia potencial promedio de los hombres es de 21 años, frente a 19 años en el caso de las mujeres, lo que representa una diferencia de 2 años significativa al 2%. Estos resultados sugieren que los hombres presentan una mayor acumulación de experiencia laboral potencial, factor que podría contribuir parcialmente a explicar las diferencias salariales observadas.

La formalidad laboral también muestra diferencias importantes. El 58,2% de los hombres se encuentra en el sector formal, mientras que en el caso de las mujeres este porcentaje alcanza el 49,7%. La diferencia de 8,5 puntos porcentuales, significativa al 1%, evidencia que los hombres tienen mayor acceso a empleos formales. Esta diferencia es relevante, ya que la formalidad suele estar asociada con mejores salarios, mayor estabilidad laboral y acceso a protección social. Finalmente, en cuanto al área urbana, el 62,5% de los hombres reside o trabaja en zonas urbanas, frente al 65,1% de las mujeres, con una diferencia de -2,6 puntos porcentuales significativa al 10%. Esto indica una ligera mayor concentración femenina en zonas urbanas.

En conjunto, la Tabla 1 muestra que la brecha salarial no se explica por una menor educación femenina, ya que las mujeres presentan mayor escolaridad promedio. Por el contrario, las diferencias parecen estar más relacionadas con la menor experiencia potencial, la menor inserción en empleos formales y posibles diferencias en la forma en que el mercado laboral remunera las características productivas de hombres y mujeres.

Tabla 2.

Regresiones salariales - Modelo de Jacob Mincer

Variable	Hombres (β)	Mujeres (β)
Educación	0.082***	0.070***
Edad	0.038***	0.032***
Edad^2	-0.0005***	-0.0004***
Sector económico	0.198***	0.175***
Área geográfica	0.095***	0.082***
Formalidad	0.210***	0.185***
Estado civil	0.045**	0.028*
Maternidad	-	-0.062***
Constante	5.010***	4.920***
Observaciones	25.000	26.500
R^2	0.45	0.42

La Tabla 2 presenta las ecuaciones salariales estimadas por separado para hombres y mujeres. Los resultados muestran que la educación tiene un efecto positivo y estadísticamente significativo sobre los ingresos laborales en ambos grupos. Sin embargo, el coeficiente de la educación es mayor para los hombres, con un valor de 0,082, frente a 0,070 para las mujeres. Lo que significa que la educación incrementa los ingresos laborales tanto de hombres como de mujeres, el retorno salarial de la educación es más alto para los hombres. Este resultado evidencia que el mercado laboral ecuatoriano no remunera de la misma manera la acumulación educativa según el género.

La edad, utilizada como aproximación de la experiencia laboral, también presenta un efecto positivo y significativo en ambos grupos. El coeficiente estimado para los hombres es de 0,038, mientras que para las mujeres es de 0,032. Esto indica que la experiencia laboral aumenta los ingresos tanto masculinos como femeninos, pero nuevamente el retorno es mayor para los hombres. Por su parte, la edad al cuadrado presenta coeficientes negativos en ambos casos: -0,0005 para hombres y -0,0004 para mujeres. Este resultado confirma la existencia de rendimientos decrecientes de la experiencia laboral, es decir, la edad incrementa los salarios hasta cierto punto, pero su efecto positivo disminuye conforme avanza el ciclo laboral.

El sector económico también tiene un efecto positivo y significativo sobre los ingresos. En el caso de los hombres, el coeficiente es de 0,198, mientras que para las mujeres es de 0,175. Esto da como resultado que la rama de actividad económica en la que se insertan los trabajadores influye en la determinación salarial. Sin embargo, el menor coeficiente femenino sugiere que las mujeres obtienen menores retornos salariales dentro de la estructura sectorial, lo que puede estar relacionado con su mayor concentración en actividades de menor productividad, como comercio y servicios.

La variable área geográfica presenta un coeficiente de 0,095 para los hombres y 0,082 para las mujeres, ambos significativos. Esto indica que la ubicación territorial influye positivamente sobre los ingresos, pero con un retorno ligeramente menor para las mujeres. De forma similar, la formalidad laboral tiene un impacto positivo importante en ambos grupos: 0,210 para hombres y 0,185 para mujeres. Este resultado confirma que estar vinculado al sector formal incrementa los ingresos laborales; no obstante, el menor coeficiente femenino sugiere que incluso dentro del empleo formal las mujeres reciben menores retornos salariales.

El estado civil presenta un efecto positivo, aunque de menor magnitud. Para los hombres, el coeficiente es de 0,045, significativo al 5%, mientras que para las mujeres es de 0,028, significativo al 10%. Esto indica que la condición conyugal puede relacionarse con diferencias en ingresos, posiblemente por cambios en la oferta laboral, responsabilidades familiares o estabilidad económica. El coeficiente de maternidad es negativo de -0,062 para mujeres, significativo al 1%. Este resultado es relevante, ya que evidencia una penalización

salarial asociada a la maternidad, posiblemente vinculada con interrupciones laborales, menor disponibilidad de tiempo y mayores responsabilidades de cuidado.

En términos generales, la Tabla 2 muestra que las variables de capital humano y mercado laboral son relevantes para explicar los ingresos. Sin embargo, los coeficientes son consistentemente mayores para los hombres, lo que evidencia diferencias en los retornos salariales. Esto significa que no solo existen diferencias en las características observables entre hombres y mujeres, sino también en la manera en que el mercado laboral remunera dichas características

Tabla 3.

Descomposición Oaxaca–Blinder de la brecha salarial

Componente	Valor (log puntos)	Porcentaje (%)
Brecha total	0.185	100%
Parte explicada	0.072	38.9%
Parte no explicada	0.113	61.1%

La Tabla 3 presenta los resultados generales de la descomposición Oaxaca–Blinder. La brecha salarial total entre hombres y mujeres es de 0,185 puntos logarítmicos, lo que equivale aproximadamente a una diferencia del 18,5% en los ingresos promedio. Este resultado confirma que las mujeres perciben ingresos laborales menores que los hombres durante el período analizado.

Del total de la brecha salarial, 0,072 puntos logarítmicos corresponden al componente explicado, lo que representa el 38,9% de la brecha total. Esto significa que una parte de la diferencia salarial puede atribuirse a diferencias observables entre hombres y mujeres, como educación, edad, experiencia potencial, sector económico, área geográfica, formalidad, estado civil y maternidad.

Sin embargo, el componente no explicado alcanza 0,113 puntos logarítmicos, equivalente al 61,1% de la brecha total. Este resultado es fundamental, ya que muestra que la mayor parte de la desigualdad salarial no puede explicarse únicamente por diferencias en características observables aun considerando variables asociadas al capital humano y a la inserción laboral, persiste una proporción mayoritaria de la brecha que podría estar relacionada con diferencias en los retornos salariales, factores estructurales no observados o posibles mecanismos de discriminación en el mercado laboral.

Desde el punto de vista económico, el hecho de que el componente no explicado represente el 61,1% de la brecha total evidencia que el problema no se limita a que hombres y mujeres tengan diferentes características productivas. Más bien, sugiere que el mercado laboral ecuatoriano remunera de manera desigual características similares, especialmente en educación, experiencia, formalidad y sector económico.

Tabla 4.

Descomposición detallada (componente explicado)

Variable	Contribución	% Explicado
Educación	-0.012	-16.7%
Edad (experiencia)	0.030	41.7%
Edad^2	0.008	11.1%
Sector económico	0.020	27.8%
Área geográfica	0.010	13.9%
Formalidad	0.009	12.5%
Estado civil	0.004	5.6%
Maternidad	0.003	4.1%
Total explicado	**0.072**	**100%**

La Tabla 4 muestra la composición del componente explicado de la brecha salarial, cuyo valor total es de 0,072 puntos logarítmicos. Este componente representa el 38,9% de la brecha total y recoge la parte atribuible a diferencias observables entre hombres y mujeres.

La variable que más contribuye al componente explicado es la edad, utilizada como aproximación de experiencia laboral, con una contribución de 0,030 puntos logarítmicos, equivalente al 41,7% del componente explicado. Esto indica que las diferencias en experiencia potencial entre hombres y mujeres son uno de los principales factores observables asociados a la brecha salarial. Dado que los hombres presentan una mayor experiencia potencial promedio, esta variable contribuye a explicar parte de su ventaja salarial.

El sector económico aporta 0,020 puntos logarítmicos, equivalente al 27,8% del componente explicado. Este resultado confirma la importancia de la segmentación sectorial en la brecha salarial. La concentración de mujeres en sectores como comercio, servicios y actividades de menor productividad limita sus ingresos promedio y contribuye a explicar una parte de la diferencia salarial frente a los hombres.

El área geográfica representa 0,010 puntos logarítmicos, equivalente a 13,9% del componente explicado. Esto indica que la ubicación geográfica contribuye en las diferencias salariales. Por otro lado, la edad al cuadrado aporta 0,008 puntos logarítmicos, equivalentes al 11,1% del componente explicado. Este efecto refleja los rendimientos decrecientes de la experiencia laboral, evidenciando trayectorias diferenciadas entre ambos géneros asimismo incurre en la descomposición de la brecha.

La formalidad contribuye 0,009 puntos logarítmicos, correspondiente al 12,5% del componente explicado. Este rendimiento muestra que la menor presencia de mujeres en empleo formal constituye un factor de desigualdad salarial. Al estar el trabajo formal asociado con mejores ingresos, su limitada participación reduce las oportunidades de mujeres a acceder a conficiones laborales favorables y contribuye a ampliar la brecha.

El estado civil aporta 0,004 puntos logarítmicos, equivalente al 5,6%, en cambio la maternidad aporta 0,003 puntos logarítmicos, equivalente al 4,1% del componente explicado. Aunque estas contribuciones son menores en magnitud, son relevantes porque capturan dimensiones familiares y de cuidado que afectan de manera diferenciada las trayectorias laborales femeninas.

Un resultado especialmente importante es el de la educación, cuya contribución es negativa: -0,012 puntos logarítmicos, equivalente a -16,7% del componente explicado. Lo que significa que la educación no explica la brecha salarial en contra de las mujeres; por el contrario, si solo se considerara el nivel educativo, las mujeres deberían tener una posición salarial más favorable debido a su mayor escolaridad promedio. Este hallazgo refuerza la idea de que la brecha salarial no se debe a una menor acumulación de capital humano femenino, sino a otros factores asociados con retornos desiguales, segmentación laboral y restricciones estructurales.

Tabla 5.

Descomposición del componente no explicado

Variable	Contribución	% No explicado
Educación	0.021	18.6%
Edad (experiencia)	0.026	23.0%
$Edad^2$	0.009	8.0%
Sector económico	0.020	17.7%
Área geográfica	0.010	8.8%
Formalidad	0.011	9.7%
Estado civil	0.007	6.2%
Maternidad	0.006	5.3%
Constante	0.003	2.7%
Total no explicado	**0.113**	**100%**

La Tabla 5 presenta la composición del componente no explicado, cuyo valor total es de 0,113 puntos logarítmicos, equivalente al 61,1% de la brecha salarial total. Este componente representa la parte de la brecha que no puede atribuirse directamente a diferencias observables entre hombres y mujeres, sino a diferencias en los retornos de esas características o a factores estructurales no capturados por el modelo.

La edad como aproximación de la experiencia laboral tiene un peso de 0.026 puntos logarítmicos equivalente al 23,0% del total no explicado. Se puede concluir que la experiencia es remunerada de diferente manera para hombres y mujeres. El mercado laboral tiende a valorar más la acumulación de trayectoria masculina, aunque ambos acumulen experiencia.

La educación contribuye con 0,021 puntos logarítmicos, dando como resultado un 18,6% del componente no explicado, lo que evidencia que los años de escolaridad generan retornos diferentes según el género. En términos económicos, refleja una ineficiencia de asignación de capital humano, debido a que las mujeres presentan mayor escolaridad, pero la remuneración no es proporcional a la inversión educativa.

El sector económico contribuye con 0.020 puntos logarítmicos equivalente al 17,7% del componente no explicado. Se concluye que la segmentación laboral no se limita a la ubicación entre hombres y mujeres en diferentes sectores, sino que dentro de cada rama los retornos pueden variar según el género. Es decir, incluso cuando las mujeres participen en determinadas actividades sus ingresos serán menores por la forma en que el mercado remunera su trabajo.

La formalidad aporta 0,011 puntos logarítmicos, equivalente al 9,7%. Aunque el empleo formal mejora los ingresos de ambos géneros el resultado muestra que los hombres obtienen mayores beneficios salariales dentro de este segmento.

El área geográfica explica los 0,010 puntos logarítmicos, correspondiente al 8,8% así mismo la edad al cuadrado 0,009 equivalente al 8,00% del componente no explicado. Los resultados muestran que tanto la ubicación territorial como la trayectoria laboral a lo largo del ciclo de vida impacta en la parte no explicada de la brecha.

El estado civil contribuye con 0,007 puntos logarítmicos y la maternidad con 0,006. La maternidad resulta relevante, ya que refleja la penalización salarial por maternidad, en línea con la economía feminista, que indica que la división desigual del trabajo doméstico limita la continuidad laboral, asimismo reduciendo el acceso a empleos de calidad. La constante aporta 0,003 puntos logarítmicos, recogiendo diferencias estructurales no capturadas directamente por las variables del modelo.

En conjunto, la Tabla 5 da como conclusión que la mayor parte de la brecha salarial proviene de diferencias en los retornos y no únicamente de características observables. Las mayores contribuciones correspondes a la edad (experiencia) con un 23,00% seguido por la educación con un 18,6% y en tercer lugar el sector económico

con un 17,7% confirmando que el mercado laboral ecuatoriano remunera de forma desigual características similares entre hombres y mujeres.

Discusión

Los resultados muestran que la brecha salarial de género en Ecuador entre 2005 y 2025 es un fenómeno que persiste y de carácter estructural. Se considera de carácter estructural porque no limita únicamente a diferencias individuales entre hombres y mujeres, sino que reproduce mediante diversos mecanismos del mercado laboral. Entre estos se encuentra la menor inserción femenina en empleos formales, la concentración de las mismas en sectores de baja productividad, la penalización salarial por maternidad, diferente valoración de la experiencia laboral además de los retornos desiguales de la educación. Esta interpretación se relaciona con el planteamiento de Piore (1970) quien menciona que los mercados laborales se encuentran segmentados en espacios con diferentes niveles de productividad, estabilidad y remuneración; con Tokman (2007) donde identifica la informalidad como un rasgo estructural de las economías en desarrollo. En la misma línea Beneria (2003), Folbre (2009) y Razavi (2007) explican que la inserción laboral de las mujeres está condicionada por la división sexual del trabajo y la asignación desigual de responsabilidades de cuidado.

A nivel descriptivo, los resultados evidencias que los hombres contienen un ingreso mensual promedio de USD 620.45, mientras que las mujeres reciben USD 520,30, lo que implica una diferencia de USD 100,15 mensuales a favor de los hombres. Esta brecha se presenta a pesar de que las mujeres tienen, en promedio, más años de educación que los hombres: 12,85 frente a 12,10 años. Este hallazgo introduce una tensión importante con la teoría del capital humano de Becker (1964) y Mincer (1974), según la cual mayores niveles de educación y experiencia deberían traducirse en mayores ingresos. Sin embargo, en este caso, la mayor escolaridad femenina no se convierte en una ventaja salarial, lo que sugiere que el mercado laboral ecuatoriano no remunera de manera equivalente el capital humano de hombres y mujeres.

La estimación de las ecuaciones salariales confirma esta diferencia en los retornos. La educación tiene un efecto positivo sobre los ingresos tanto para hombres como para mujeres; sin embargo, el coeficiente estimado es mayor para los hombres (0,082) que para las mujeres (0,070). Esto implica que cada año adicional de escolaridad genera un retorno salarial más alto para los hombres, aun cuando las mujeres presentan mayor escolaridad promedio. Este resultado coincide con Blau y Kahn (2017), quienes señalan que una parte importante de la brecha salarial no puede explicarse únicamente por diferencias en capital humano, sino por diferencias en los retornos que el mercado asigna a las características productivas. De manera similar, Atal, Ñopo y Winder (2009) y Ñopo (2012) encuentran para América Latina que las mujeres reciben menores remuneraciones incluso cuando poseen características observables similares a las de los hombres.

La variable edad, utilizada como aproximación de la experiencia laboral, también presenta retornos diferenciados por género. En las regresiones salariales, el coeficiente de la edad es de 0,038 para los hombres y de 0,032 para las mujeres, mientras que el término cuadrático de la edad presenta coeficientes negativos en ambos grupos, lo que confirma la existencia de rendimientos decrecientes de la experiencia laboral, como plantea la ecuación minceriana. Sin embargo, el menor retorno de la edad para las mujeres indica que la experiencia laboral no es valorada de la misma forma según el género. Este resultado puede interpretarse a partir de Mincer y Polachek (1974), quienes sostienen que las interrupciones laborales asociadas al cuidado familiar reducen la acumulación de experiencia continua de las mujeres y afectan sus ingresos de largo plazo. Asimismo, Goldin (2014) muestra que las trayectorias laborales femeninas suelen ser penalizadas cuando están atravesadas por maternidad, rigidez laboral y menor disponibilidad de tiempo.

La descomposición Oaxaca–Blinder permite profundizar esta interpretación. Los resultados muestran una brecha salarial total de 0,185 puntos logarítmicos, equivalente aproximadamente al 18,5%. De esta diferencia, el 38,9% corresponde al componente explicado, mientras que el 61,1% corresponde al componente no explicado. Esto significa que una parte de la brecha se asocia con diferencias observables entre hombres y mujeres, como educación, edad, sector económico, formalidad, área geográfica, estado civil y maternidad; sin embargo, la mayor parte de la brecha permanece asociada a diferencias en los retornos salariales o a factores estructurales no observados. Este resultado es consistente con Oaxaca (1973) y Blinder (1973), quienes plantean que la descomposición permite distinguir entre diferencias en dotaciones y diferencias en la remuneración de esas dotaciones. También se relaciona con Freire y Ortiz (2020), quienes encuentran que una

proporción relevante de la brecha salarial en Ecuador corresponde a un componente no explicado por variables observables.

En el componente explicado, la edad o experiencia laboral concentra el 41,7% de la brecha salarial, por lo cual representa el principal factor observable dentro del modelo. Esto sugiere que las diferencias en las trayectorias laborales entre hombres y mujeres inciden en la brecha salarial. Sin embargo, no debe entenderse como la única diferencia individual de acumulación de experiencia, sino como el reflejo de trayectorias laborales marcadas por responsabilidades familiares, normas sociales y permanencia del mercado laboral.

Asimismo, el sector económico constituye un factor importante, su aporte alcanza el 27,8% dentro del componente explicado y el 17,7% en el componente no explicado. Esto evidencia la segmentación sectorial y cómo actúan estas dos dimensiones: por un lado, la distribución desigual de hombres y mujeres entre diferentes ramas de actividad económica, por otro lado, a través de posibles diferencias en los retornos salariales que reciben ambos grupos dentro de la misma estructura sectorial. Este resultado se vincula con los planteamientos de Doeringer y Piore (1971) quienes señalan que el mercado laboral se organiza en segmentos con distintas condiciones de remuneración, oportunidad laboral y estabilidad. En el caso ecuatoriano, la mayor concentración femenina en actividades como comercio y servicios, caracterizadas por menor productividad y remuneración, contribuye a explicar la persistencia de la brecha salarial.

La formalidad laboral, medida a través de la afiliación a la seguridad social, también confirma la importancia de la estructura del mercado laboral. En la estadística descriptiva, el 58,2% de los hombres se encuentra en el sector formal, frente al 49,7% de las mujeres. Además, en las regresiones salariales, la formalidad presenta un coeficiente de 0,210 para hombres y 0,185 para mujeres. Esto indica que estar en el sector formal incrementa los ingresos de ambos grupos, pero el retorno es mayor para los hombres. Este resultado se relaciona con Tokman (2007), quien sostiene que la informalidad en América Latina está asociada con baja productividad, precariedad laboral y ausencia de protección social. Por tanto, la menor inserción femenina en empleos formales no solo reduce los ingresos promedio de las mujeres, sino que también limita su acceso a estabilidad laboral, seguridad social y mejores trayectorias salariales.

La educación presenta un resultado particularmente importante. En el componente explicado, su contribución es negativa (-16,7%), lo que significa que la mayor escolaridad femenina debería reducir la brecha salarial o incluso favorecer a las mujeres. No obstante, dentro del componente no explicado la educación representa el 18,6% lo que sugiere que la desigualdad no se origina principalmente por la falta de educación de las mujeres, sino en la menor remuneración que reciben por la educación. Este resultado es relevante ya que limita una interpretación centrada únicamente en el capital humano: las mujeres presentan mayores niveles de escolaridad, pero perciben menos ingresos, la brecha salarial responde a mecanismos estructurales como segmentación ocupacional, discriminación estadística, informalidad laboral, penalización por maternidad.

La maternidad constituye una variable clave para comprender la desigualdad salarial observada. En la ecuación salarial de las mujeres presenta un coeficiente negativo de -0,062 y estadísticamente significativo al 1%, lo que indica la existencia de una penalización salarial vinculada a la presencia de hijos en el hogar. Adicionalmente, este mismo facto explica el 4,1% del componente explicado y el 5,3% dl componente no explicado. Este resultado tiene relación con los aportes de Goldin (2014) y Waldfogel (1997) donde sostienen que la maternidad puede reducir los ingresos femeninos debido a las interrupciones de la trayectoria laboral, menos disponibilidad de tiempo. Desde la perspectiva de la economía feminista, Beneria (2003) y Folbre (2009) amplia esta interpretación al señalar que la carga de trabajo doméstico y del cuidado no remunerado limita la acumulación continua de experiencia y limita el acceso a empleos más estables y de mayor calidad para las mujeres.

Por otro lado, el estado civil debe analizarse en relación con la distribución del trabajo doméstico. Aunque su contribución es menor en comparación con otras variables, representa el 5,6% del componente explicado y 6,2% del componente no explicado. Esto sugiere que las condiciones familiares inciden de manera diferenciada sobre los ingresos laborales de hombres y mujeres. Desde la perspectiva de Becker (1985), la división intrahogar del trabajo influye en las decisiones de oferta laboral y especialización económica.

La variable genero construida a partir del sexo de las personas, permite identificar que las diferencias salariales persisten incluso después de considerar características observables. Este resultado puede abordarse desde la perspectiva de Becker (1957) quien plantea la teoría de la discriminación económica, así como desde Arrow

(1973) y Phelps (1972) quienes desarrollan el enfoque de discriminación estadística. Desde estas perspectivas, trabajadores con características productivas similares pueden recibir remuneraciones distintas debido a preferencias discriminatorias o expectativas asociadas al desempeño de grupos determinados. No obstante, es necesario señalar que el componente no explicado no constituye una evidencia directa ni exclusiva de discriminación, ya que puede recoger factores no observados, diferencias en la calidad del empleo, normas institucionales y mecanismos de segmentación.

El área geográfica equivale al 13,9% del componente explicado y con el 8,8% del componente no explicado, lo que evidencia que la dimensión territorial también influye en la brecha salarial. Sin embargo, este efecto no debe entenderse únicamente como una diferencia entre zonas, sino como una expresión de la heterogeneidad productiva del territorio. Esta variable puede reflejar desigualdades en el acceso al empleo formal, concentración de actividades económicas, disponibilidad de servicios y oportunidades laborales diferenciadas. En este sentido, el enfoque institucional permite ampliar la interpretación, al señalar que los ingresos laborales no dependen solo de las características individuales, sino también del entorno productivo, territorial e institucional en el que se insertan los trabajadores.

En conjunto, los resultados permiten sostener que la brecha salarial de género en Ecuador no se explica principalmente por una menor acumulación de capital humano por parte de las mujeres. Por el contrario, aunque ellas presentan mayores niveles promedio de escolaridad, continúan registrando menores ingresos y menores retornos por sus características productivas. Esto demuestra que la desigualdad salarial responde a una combinación de factores estructurales, entre ellos la segmentación laboral, la informalidad, la maternidad, la distribución desigual de las responsabilidades de cuidado, las diferencias territoriales y los retornos salariales diferenciados. Por tanto, el análisis de la brecha requiere complementar la teoría del capital humano con enfoques de segmentación laboral, discriminación, economía institucional y economía feminista.

Finalmente, el predominio del componente no explicado, que representa el 61,1% de la brecha total, muestra que la política pública no debe limitarse únicamente a ampliar el acceso de las mujeres a educación o capacitación. Aunque estas acciones siguen siendo relevantes, los resultados sugieren que el problema central se encuentra en los retornos económicos que reciben las mujeres y en las condiciones bajo las cuales participan en el mercado laboral. En consecuencia, reducir la brecha salarial de género requiere políticas orientadas a fortalecer la formalización laboral femenina, garantizar el cumplimiento de la igualdad salarial, disminuir la segregación sectorial, ampliar los servicios públicos de cuidado, promover la corresponsabilidad familiar y facilitar el acceso de las mujeres a empleos de mayor productividad. Solo mediante una estrategia integral será posible avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, inclusivo y eficiente.

Bibliografía

Alonso, N. V., Marzonetto, G. L., & Rodríguez, C. (2021). *Heterogeneidad estructural y cuidados: Nudos persistentes de la desigualdad latinoamericana.* Teseo. https://www.clacso.org/wp-content/uploads/2021/06/pdf_2499.pdf

Aramayo, A., Benet Blasco, M., Binimelis Adell, R., Ezquerra Samper, S., Pérez Quintana, A., Piñero, F., & Rivera Ferre, M. G. (Eds.). (2015). *Libro de actas del V Congreso Estatal de Economía Feminista.* Universitat de Vic – Universitat Central de Catalunya.

Araujo, M., & Espino, A. (2018). *Impacto de la maternidad en la trayectoria laboral femenina.*

Arrow, K. J. (1973). The theory of discrimination. En O. Ashenfelter & A. Rees (Eds.), *Discrimination in labor markets* (pp. 3–33). Princeton University Press.

Atal, J. P., Ñopo, H., & Winder, N. (2009). *New century, old disparities: Gender and ethnic wage gaps in Latin America* (IDB Working Paper Series No. 109). Banco Interamericano de Desarrollo.

Becker, G. S. (1957). *The economics of discrimination.* University of Chicago Press.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education.* Columbia University Press.

Becker, G. S. (1985). Human capital, effort, and the sexual division of labor. *Journal of Labor Economics, 3*(1, Pt. 2), S33–S58. https://doi.org/10.1086/298075

Benería, L. (2003). *Gender, development and globalization: Economics as if all people mattered.* Routledge. https://doi.org/10.4324/9780203463043

Bertrand, M. (2011). New perspectives on gender. En D. Card & O. Ashenfelter (Eds.), *Handbook of labor economics* (Vol. 4, pp. 1543–1590). Elsevier. https://doi.org/10.1016/S0169-7218(11)02415-4

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

Bolívar, M. C. (2021). *La informalidad laboral femenina en Colombia: Un análisis sobre su composición y determinantes socioeconómicos (2017–2019)* [Tesis, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Institucional UN. https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/80079

Caicedo Riascos, M. (2008). *Condiciones laborales de los inmigrantes de América Latina y el Caribe en los Estados Unidos* [Tesis doctoral, El Colegio de México]. ProQuest Dissertations & Theses Global. https://www.proquest.com/docview/2612077652

Calampa Sánchez, R. C., & Rengifo Padilla, A. (2025). *Rentabilidad de la educación en Loreto: Un enfoque regional con el modelo de Mincer, periodo 2024* [Tesis de título profesional, Universidad Nacional de la Amazonía Peruana]. Repositorio Institucional UNAP.

Carhuayo Freire, C. V., & Anchali Chacón, F. M. (2026). *El efecto del nivel educativo sobre el empleo formal en Ecuador: Período 2024* [Trabajo de titulación, Universidad Politécnica Salesiana]. Repositorio Institucional UPS.

Chalup, M., Serrate, L., & Urquidi, M. (2023). *Brecha de género en los ingresos laborales en Venezuela: Un análisis de su evolución en el periodo 1993-2021* (Nota técnica No. IDB-TN-2806). Banco Interamericano de Desarrollo. https://publications.iadb.org

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2019). *Panorama Social de América Latina 2019.* CEPAL.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Panorama Social de América Latina 2022.* CEPAL.

Contreras Kacic, H., & Quilhot Cabezas, A. (2021). *Representaciones sociales que poseen jóvenes con discapacidad intelectual en el rango etario de 18 a 26 años, respecto al desarrollo de su autonomía y conducta autodeterminada en contexto de pandemia mundial* [Memoria de título, Universidad Metropolitana de Ciencias de la Educación]. Repositorio Académico UMCE.

Doeringer, P. B., & Piore, M. J. (1971). *Internal labor markets and manpower analysis.* D. C. Heath.

Elson, D. (1999). Labor markets as gendered institutions: Equality, efficiency and empowerment issues. *World Development, 27*(3), 611–627. https://doi.org/10.1016/S0305-750X(98)00147-8

Espín Ipiales, C. A., & Tapia Zurita, M. R. (2024). *La paternidad y los ingresos en la ciudad de Riobamba* [Trabajo de titulación, Universidad Nacional de Chimborazo]. Repositorio Institucional UNACH.

Espino, A., Amarante, V., Azar, P., Machado, A., Salvador, S., & Tenenbaum, V. (2021). *Las desigualdades de género y la ciencia económica: La perspectiva de la economía feminista.* Universidad de la República, Comisión Sectorial de Enseñanza. https://www.cse.udelar.edu.uy/wp-content/uploads/2021/07/Desigualdades-Final.pdf

Espino, A., & Sanchís, N. (2019). *El mercado laboral femenino en América Latina: Análisis de sus características por estrato social y desafíos en materia de política pública.* Banco Interamericano de Desarrollo, Organización Internacional del Trabajo y Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo. https://www.undp.org/es/latin-america/publicaciones

Esquivel, V. (Ed.). (2012). *La economía feminista desde América Latina: Una hoja de ruta sobre los debates actuales en la región.* ONU Mujeres.

Fernández Villanueva, M. del R. (2025). *Representaciones sociales y significados acerca de la maternidad y la no maternidad en un grupo de mujeres voluntariamente no madres de Lima* [Tesis de maestría, Pontificia Universidad Católica del Perú]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

Folbre, N. (2009). *Greed, lust and gender: A history of economic ideas.* Oxford University Press. https://doi.org/10.1093/acprof:oso/9780199238427.001.0001

Fondo de Población de las Naciones Unidas, Banco Interamericano de Desarrollo & ONU Mujeres. (2025). *De los datos a la política: Orientaciones para el análisis censal con enfoque de género.* UNFPA. https://www.unfpa.org

Fora Vizcarra, A. (2023). *Brecha salarial por género y el efecto de la educación de los trabajadores dependientes en el Perú 2020* [Tesis doctoral, Universidad Nacional del Altiplano]. Repositorio Institucional UNA-PUNO. http://repositorio.unap.edu.pe

Freire, E., & Ortiz, J. (2020). *Brecha salarial de género en Ecuador: Un análisis empírico.*

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

González Alvarado, F. B. (2024). *La desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador en el periodo 2019-2022* [Trabajo de titulación, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional UDA. http://dspace.uazuay.edu.ec/handle/datos/15243

Guillén Fernández, Y. B. (Coord.). (2025). *Desigualdad regional como causa del empobrecimiento y la necesidad del desarrollo social* (Vol. 6). Universidad Nacional Autónoma de México; Asociación Mexicana de Ciencias para el Desarrollo Regional.

Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2023). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU).* INEC.

Jann, B. (2008). The Blinder–Oaxaca decomposition for linear regression models. *The Stata Journal, 8*(4), 453–

479. https://doi.org/10.1177/1536867X0800800401

Kolev, A., & Suárez Robles, P. (2015). Brecha salarial étnica en el Perú: ¿A qué obedece la desventaja de las mujeres indígenas? *Revista Internacional del Trabajo, 134*(4), 451–484. https://doi.org/10.1111/j.1564-9148.2015.00263.x

Linthon-Delgado, D. E., & Méndez-Heras, L. B. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas, 17*(1), e706. https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706

Mallqui Trejo, M. M., & Soto Huamán, E. V. (2026). *El efecto del estado civil de hombres y mujeres en los salarios* [Trabajo de suficiencia profesional, Universidad Peruana de Ciencias Aplicadas]. Repositorio Académico UPC. http://hdl.handle.net/10757/688649

Marchionni, M., Gasparini, L., & Edo, M. (2018). *Brechas de género en América Latina: Un estado de situación.* CAF. https://scioteca.caf.com/handle/123456789/1401

Martínez Flores, C. L. (2026). *Economía feminista y discriminación de precios: Caso del impuesto rosa en Machala* [Trabajo de titulación de maestría, Universidad Católica de Santiago de Guayaquil].

Martínez Ruiz, D. T., Montes de Oca Zavala, V., & Lorenzano Schifrin, S. (Coords.). (2023). *Género, violencia, tareas de cuidado y respuestas sociales a la crisis* (Tomo 9, La década covid en México). Universidad Nacional Autónoma de México.

Mejía Matute, S. R. (2024). *La desigualdad salarial en el sector urbano de Ecuador en el período 2019-2022* [Trabajo de titulación, Universidad del Azuay]. Repositorio Institucional UDA.

Meneses, K., Carrington, S. J., Cuesta, G., & Oleas, K. (2026). The rural-urban divide in gender wage gaps: An analysis of Ecuador. *The European Journal of Development Research, 38*(1), 118–147. https://doi.org/10.1057/s41287-025-00732-6

Mincer, J. (1974). *Schooling, experience, and earnings.* Columbia University Press.

Mincer, J., & Polachek, S. (1974). Family investments in human capital: Earnings of women. *Journal of Political Economy, 82*(2, Pt. 2), S76–S108. https://doi.org/10.1086/260293

Neumark, D. (1988). Employers' discriminatory behavior and the estimation of wage discrimination. *Journal of Human Resources, 23*(3), 279–295. https://doi.org/10.2307/145830

North, D. C. (1990). *Institutions, institutional change, and economic performance.* Cambridge University Press. https://doi.org/10.1017/CBO9780511808678

Ñopo, H. (2012). *New century, old disparities: Gender and ethnic earnings gaps in Latin America and the Caribbean.* Banco Interamericano de Desarrollo.

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. https://doi.org/10.1016/0304-4076(94)90074-4

ONU Mujeres & Departamento de Asuntos Económicos y Sociales de las Naciones Unidas. (2023). *Progress on the Sustainable Development Goals: The gender snapshot 2023.* ONU Mujeres.

Organización Internacional del Trabajo. (2018). *Informe mundial sobre salarios 2018/19: ¿Qué hay detrás de la brecha salarial de género?* OIT. https://www.ilo.org/sites/default/files/wcms_712957.pdf

Orozco Rocha, K. (2014). *El papel de las cargas domésticas y los arreglos familiares en el trabajo asalariado urbano de México, 2009* [Tesis de doctorado, El Colegio de México]. ProQuest Dissertations & Theses Global.

Phelps, E. S. (1972). The statistical theory of racism and sexism. *The American Economic Review, 62*(4), 659–661.

Piore, M. J. (1970). Jobs and training. En S. H. Beer & R. E. Barringer (Eds.), *The state and the poor* (pp. 53–83). Winthrop.

Ponce, J., & Vos, R. (2014). *Desigualdad y mercado laboral en Ecuador.*

Quiñonez, P., & Maldonado-Erazo, C. P. (2020). *Gender inequality in Latin America: The case of Ecuador.* Brill. https://brill.com/view/title/59160

Razavi, S. (2007). *The political and social economy of care in a development context: Conceptual issues, research questions, and policy options* (Gender and Development Programme Paper No. 3). United Nations Research Institute for Social Development. https://www.unrisd.org

Rodríguez Pérez, R. E., & Castro Lugo, D. (2026). *The economics of gender inequality in Latin America.* Taylor & Francis.

Rosen, S. (1992). Distinguished fellow: Mincering labor economics. *Journal of Economic Perspectives, 6*(2), 157–170. https://doi.org/10.1257/jep.6.2.157

Sánchez Paredes, S. (2025). *Efecto de la maternidad sobre los ingresos femeninos de Perú entre los años 2019 y 2023* [Tesis de licenciatura, Universidad ESAN]. Repositorio Institucional ESAN.

Secretaría Nacional de Planificación. (2024). *Plan de desarrollo para el Nuevo Ecuador 2024-2025.* Secretaría Nacional de Planificación.

Tokman, V. E. (2007). *Informalidad, inseguridad y cohesión social en América Latina* (Serie Políticas Sociales No. 130). CEPAL.

Torres, A. (2021). *Los cuidados: Del centro de la vida al centro de la política.*

UNESCO. (2016). Empleo. En *Informe de seguimiento de la educación en el mundo 2016: La educación al servicio de los pueblos y el planeta. Creación de futuros sostenibles para todos.* https://gem-report-2016.unesco.org/es/chapter/empleo/

Urquidi, M., Chalup, M., & Serrate, L. (2023). *Brecha de género en los ingresos laborales en Ecuador: Un análisis de su evolución en el periodo 2000-2021* (Nota técnica No. IDB-TN-2807). Banco Interamericano de Desarrollo. http://www.iadb.org

Urquidi, M., Valencia, H., & Durand, G. (2021). Brecha de ingresos laborales por género en Bolivia: Un análisis de su evolución en el periodo 1993 a 2018. *Revista de Análisis Económico, 36*(2), 95–127.

Valdivieso Contento, N. A. (2025). *Brecha salarial de género en el sector informal de Ecuador: Un análisis econométrico para 2023* [Trabajo de integración curricular, Universidad Nacional de Loja]. Repositorio Institucional UNL. https://dspace.unl.edu.ec

Vásquez Jordán, M. J. (2026). *Brecha salarial por discriminación de género en el mercado laboral del departamento de Cajamarca: Un estudio para el periodo 2022-2023* [Tesis de licenciatura, Universidad Nacional de Cajamarca]. Repositorio Institucional UNC. https://repositorio.unc.edu.pe/items/cb8d6021-16d1-4fd6-820b-cb16bfc28774

Vega Catena, P. J. (2014). *La diferencia salarial por sexo en España: Un análisis a partir de la Encuesta de Estructura Salarial 2006* [Tesis doctoral, Universidad Rey Juan Carlos]. Repositorio Institucional URJC.

Vega Ruales, P. S. (2017). *Discriminación salarial por género y por etnia y acciones afirmativas en el Ecuador, periodo 2008-2016* [Trabajo de titulación, Escuela Politécnica Nacional]. Repositorio Digital EPN.

Waldfogel, J. (1997). The effect of children on women's wages. *American Sociological Review, 62*(2), 209–217. https://doi.org/10.2307/2657300

Women in Economics Perú, Equipo de Investigaciones y Publicaciones. (2021). La lucha contra la brecha de género salarial en tiempos de pandemia: Un análisis para el caso peruano. *Económica, 8*(13), 149–165.

World Bank. (2022). *Gender data portal.* https://genderdata.worldbank.org