



Brecha salarial de género de los recién graduados universitarios que ingresan al mercado laboral

Gender pay gap for recent college graduates entering the labor market

Diferença salarial de gênero para recém-formados que entram no mercado de trabalho

Vinicio Enrique Carrión-Ayala ^I
vcarrion2@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-0699-0722>

Patricia Alexandra Uriguen-Aguirre ^{II}
puriguen@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3095-8765>

Flor Yelena Vega-Jaramillo ^{III}
fvega@utmachala.edu.ec
<https://orcid.org/0000-0003-3827-4317>

Correspondencia: vcarrion2@utmachala.edu.ec

Ciencias económicas y empresariales
Artículos de Revisión

***Recibido:** 10 de agosto de 2021 ***Aceptado:** 30 de agosto de 2021 * **Publicado:** 06 de septiembre de 2021

- I. Estudiante en la Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- II. Magíster en Administración de Empresas, Diploma Superior en Innovaciones Educativas, Economista con Mención en Gestión Empresarial, Especialización Finanzas, Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.
- III. Magíster en Tributación y Finanzas, Diploma Superior en Tributación, Economista con Mención en Gestión Empresarial, Analista de Sistemas, Universidad Técnica de Machala, Machala, Ecuador.

Resumen

El siguiente artículo analiza la gran diferencia que existe en la brecha salarial con los jóvenes recién graduados que han ingresado a laborar. Se realiza una investigación profunda incluyendo temas relacionados a la política, evidenciando que las mujeres son el sexo con menor ingreso, debido a que los hombres realizan ciertas actividades que demandan mayor esfuerzo físico y sobretodo hay cargos que por si lo emanan. Se aplicó el método descriptivo y aplicado para obtener datos históricos sobre la brecha salarial de ambos sexos, a más de esto se utilizó el procedimiento histórico lógico que lo desarrollamos en el análisis de antecedentes planteados por los distintos autores que hemos citado en la presente investigación. De igual manera el Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC), presentó los valores en manera porcentual de los ingresos que obtienen hombres y mujeres, a base de una fórmula. Según estudios realizados, muestran que las habilidades y técnicas que posee una persona, se consideran elementos importantes para obtener un empleo hoy en día. Así se puede apreciar que la diferencia que existe, siempre tendrá a favor los hombres, en la actualidad muchas mujeres se desmotivan a participar en un capital humano, así sea que ellas cuenten con una maestría y un título profesional.

Palabras clave: Brecha salarial; ingreso; género; salario.

Abstract

The following article analyzes the great difference that exists in the salary gap with young recent graduates who have entered to work. A thorough investigation is carried out including issues related to politics, showing that women are the sex with the lowest income, because men perform certain activities that require greater physical effort and above all there are charges that in case they emanate it. The descriptive and applied method was applied to obtain historical data on the wage gap of both sexes, in addition to this, the logical historical procedure that we developed in the analysis of the antecedents raised by the different authors that we have cited in this research was used. Similarly, the National Institute of Statistics and Census (INEC), presented the values as a percentage of the income obtained by men and women, based on a formula. According to studies carried out, they show that the skills and techniques that a person possesses are considered important elements to obtain a job today. Thus, it can be seen that the difference that

exists will always be in favor of men, currently many women are discouraged from participating in human capital, even if they have a master's degree and a professional title.

Keywords: Wage gap; income; gender; salary.

Resumo

O artigo a seguir analisa a grande diferença que existe na defasagem salarial com os jovens recém-formados que ingressaram no mercado de trabalho. É realizada uma investigação aprofundada incluindo questões relacionadas com a política, mostrando que as mulheres são o sexo com menor rendimento, pois os homens realizam certas atividades que requerem maior esforço físico e acima de tudo há encargos que caso o emanem. O método descritivo e aplicado foi aplicado para obter dados históricos sobre a diferença salarial de ambos os sexos, além disso, o procedimento histórico lógico que desenvolvemos na análise dos antecedentes levantados pelos diferentes autores que citamos nesta pesquisa foi usado. Da mesma forma, o Instituto Nacional de Estatística e Censos (INEC), apresentou os valores como uma porcentagem da renda obtida por homens e mulheres, com base em uma fórmula. Segundo estudos realizados, eles mostram que as habilidades e técnicas que uma pessoa possui são consideradas elementos importantes para a obtenção de um emprego na atualidade. Assim, pode-se perceber que a diferença que existe sempre será a favor dos homens, atualmente muitas mulheres são desencorajadas a participar do capital humano, mesmo que possuam o título de mestre e o título profissional.

Palavras-chave: Diferença salarial; entrada; Género sexual; salário.

Introducción

La brecha salarial de género ha sido una de las formas más persistentes de desigualdad en el lugar de trabajo entre los trabajadores ecuatorianos, es un tema que recibe una amplia atención de investigación y es un tema político muy destacado y continuo. Es evidente que existe abundante investigación que apoya la conclusión de que las mujeres ganan sustancialmente menos que los hombres (Cepeda, Cardona, & Barón, 2014), (Gomez & Campos, 2014); al mismo tiempo, sin embargo, la certidumbre sugiere que la brecha salarial de género ha ido disminuyendo con el tiempo. (Albuja & Enriquez, 2018) El estado ecuatoriano ha promulgado leyes y políticas para proteger los derechos de las mujeres trabajadoras, (Lexartza, Chavez, Carcedo, & Sánchez

Amelia, 2019) y los cambios en la demografía del lugar de trabajo, así como en las actitudes, pueden llevar a algunos a concluir que existe una tendencia hacia una mayor igualdad en el lugar de trabajo.

Las empresas han implementado prácticas para eliminar los prejuicios estructurales contra las mujeres y apoyar la igualdad salarial entre hombres y mujeres, (Ortiz, Alvarez, & Barrera, 2017), (Llamas, Huesca, & Gutierrez, 2019). El debate continuo, tanto en las comunidades académicas como en los círculos políticos, sugiere la necesidad de una investigación continua, utilizando convencimiento para profundizar en el tema y determinar hasta qué punto el tema de la brecha salarial de género sigue siendo pertinente y problemático. Una razón clave, y el tema central de este artículo, por la que la brecha salarial de género puede estar disminuyendo con el tiempo tienen que ver con la educación. La deficiencia de capital humano alguna vez impidió en gran medida que las mujeres obtuvieran el mismo nivel de pago que los hombres, (Cerquera, Arias, & Prada, 2020), (Barreto, Jimenez, Lemus, Montenegro, & Ramirez, 2020) ya que históricamente no se permitía a las mujeres obtener la misma educación o mejora cognitiva que los hombres.

Hoy en día, las mujeres tienen más probabilidades que los hombres de completar la escuela secundaria, obtener un título de tercer nivel y obtener títulos avanzados que los hombres. (Cadena, 2020), (Rodriguez, 2020). Dado que el rápido desarrollo de la tecnología y la feroz competencia entre las empresas han establecido requisitos cada vez más altos en educación, la mayoría de los buenos trabajos ahora requieren un título superior (Cerviño, 2018), (López & Sarmiento, 2019) y la educación es un fuerte predictor de los salarios (Vilerts & Krasnopjorovs, 2017), (Montenegro, 2017). Los notables logros de las mujeres en la educación sugieren que las mujeres deberían estar cada vez menos en desventaja frente a los hombres en términos de salarios.

Es de esperar que este efecto sea más destacado entre los recién graduados, cuyo salario debería verse menos afectado por la experiencia, el puesto y otros factores históricos que pueden haber desfavorecido a las mujeres en el lugar de trabajo. Por lo tanto, para proporcionar una prueba muy conservadora sobre el estado actual de la desigualdad salarial, observar la brecha salarial potencial de los recién graduados podría revelar si realmente continúa la desigualdad salarial de género o si la educación está abordando los factores históricos que han llevado a diferencias salariales globales en la mano de obra moderna.

En general, los problemas asociados con la disparidad salarial de género son de gran importancia política y de investigación, y para ayudar a abordar las posibles preocupaciones de la brecha

salarial de género, es importante reevaluar la situación de manera regular y continua para garantizar que los profesionales e investigadores estén elaborando políticas informadas por un enfoque basado en la evidencia. En este artículo, nos hacemos la pregunta repetida: "¿Es la brecha salarial de género una preocupación real para las mujeres que ahora ingresan a la fuerza laboral?"

Al hacer esta pregunta, estamos considerando un subconjunto pequeño pero importante de individuos que enfrentan una potencial brecha salarial de género: individuos que están siguiendo una trayectoria educativa / profesional tradicional y que recién ahora están ingresando al mercado laboral. Esta es una comparación muy conservadora, ya que alivia muchas de las posibles causas de la diferencia salarial de género, como los factores históricos que han influido en quienes llevan mucho tiempo en el lugar de trabajo, las diferencias entre géneros en términos de entrada y salida del lugar de trabajo y diferencias en las responsabilidades familiares relacionadas con el género de quienes están iniciando o formando una familia.

Evidencia a favor y en contra de la presencia continua de la brecha salarial de género

Con los cambios en la mezcla demográfica de personas que reciben educación superior, ciertamente hay motivos para tener la esperanza de que la brecha salarial entre hombres y mujeres esté desapareciendo. La educación es un medio principal para desarrollar el capital humano y se ha demostrado que el capital humano predice el éxito profesional (Aguilar & Vera, 2016), (Ayala, Calva, & Palacios, 2017). La educación mejorada desarrolla habilidades y conocimientos, brinda a las personas más conocimientos sobre diversos campos de trabajo, crea redes de contactos potencialmente útiles y proporciona conocimientos y técnicas profesionales, habilidades de gestión y habilidades interpersonales. En resumen, el nivel educativo contribuye a aumentar los salarios de los empleados. Durante las últimas décadas, la participación de las mujeres en la educación avanzada ha aumentado de manera espectacular (Jabbaz, Samper, & Diaz, 2019), (Sevillano, 2020).

Desde la década de 1990, ha habido más mujeres que hombres matriculados en la educación superior en todo el mundo (Zumba, 2014), (Hernandez, 2018). Con la educación superior, las mujeres están calificadas y son capaces de ocupar puestos que son campos más prestigiosos, mejor remunerados y tradicionalmente dominados por hombres (por ejemplo, ingeniería, informática, medicina, biotecnología, economía). Sin embargo, a pesar de que las mujeres han

logrado grandes logros en la educación, hay motivos para cuestionar si los avances en los logros educativos han compensado los obstáculos históricos que ayudaron a crear la brecha salarial de género. A pesar de alguna evidencia de que las mujeres reciben mayores retornos de la educación (Chacon & Paredes, 2015), (Carrillo P. , 2004) , algunos encuentran que los tamaños del efecto de la educación sobre la compensación de hombres y mujeres son similares. (Calatayud, 2018), (Canelas & Salazar, 2014).

Otra investigación muestra que las mujeres altamente calificadas aún ganan menos que los hombres (Carrillo , Buenaño, López, & Vazquez, 2018) (Antón, Vera, Rodriguez, & Napoleon, 2020) y que las mujeres graduadas de maestrías no se benefician del aumento salarial en la misma medida que los hombres (Rodríguez & Limas, 2017), (Albuja & Enriquez, 2018) (Ortiz N. , 2017). En resumen, estudios anteriores proporcionan hallazgos inconsistentes con respecto a la influencia de una educación mejorada en la brecha salarial de género, lo que indica que simplemente una mayor participación de las mujeres en la educación superior no significa necesariamente que los problemas de brecha salarial de género ya no estén presentes para quienes ingresan a la fuerza laboral.

Además de la evidencia mixta sobre los efectos de la educación, existen otras razones para preocuparse de que la brecha de género en los salarios esté afectando incluso a quienes se gradúan de los programas educativos en la actualidad. Los factores históricos aún pueden influir en quienes ingresan al lugar de trabajo (Ovando, 2015), (Flores & Salas, 2015). Es posible que las empleadas aún no puedan obtener salarios iguales debido a preferencias profesionales, conflictos entre el trabajo y la familia y / o prejuicios en el lugar de trabajo. Los objetivos y valores de las mujeres afectan sus elecciones laborales y sus ingresos. Las mujeres tienen aún más probabilidades de priorizar y luchar por el equilibrio entre el trabajo y la familia (por elección o por expectativas sociales) y sopesan más las necesidades familiares (Cerquera, Arias, & Murcia, 2019), (Gómez & Jiménez, 2019).

La evidencia sugiere que las mujeres tienden a apreciar las horas predecibles y la flexibilidad para las emergencias familiares (Paz, 2019), (Oliveira & Ariza, 1999) y buscar trabajos flexibles por el bien de la vida familiar. Además, las mujeres tienden a respaldar trabajos que favorezcan sus objetivos comunes e intereses orientados a las personas (Huete, Brotons, & Sigüenza, 2016), (Navarro, Quiñónez, Tapia, & Machado, 2020). Las mujeres pueden optar por no participar en ciertos trabajos o campos ocupacionales donde el entorno laboral no puede brindar suficientes

oportunidades para comunicarse y trabajar con personas o actividades para ayudar a otros. En comparación con los hombres, es más probable que las mujeres renuncien a oportunidades laborales incompatibles con sus necesidades de comunicación, incluso en los campos de ciencia, tecnología, economía, ingeniería y matemáticas prestigiosos y de rápido crecimiento.

Los salarios de las mujeres también pueden verse influenciados directa e indirectamente debido a los roles continuos específicos de género a los que se espera que se adhieran tanto en el entorno laboral como no laboral. No solo se espera que las empleadas sean una trabajadora ideal, sino que también se espera que sean una hija, esposa y madre ideales (Casares, 2008), (Iranzo & Richter, 2002). Las mujeres trabajadoras asumen más responsabilidades domésticas que los hombres y constantemente dedican más tiempo a cuestiones familiares que los empleados masculinos (Montoya, 2010), (Gómez, Arellano, & Valenzuela, 2017). Incluso en hogares con dos ingresos, las mujeres realizan más tareas de cuidado infantil y del hogar que los hombres (Vázquez, 2015), (Prieto & Pérez de Guzmán, 2013). Los límites entre el trabajo y la familia dificultan la separación del lugar de trabajo (Legazpe, 2015), (Tapia, Saracostti, & Castillo, 2016) y los empleadores esperan cada vez más que los empleados "trabajen en exceso" (Vega, Santero, Castro, & Gómez, 2016), (Soto, 2012); todos estos se combinan para abrumar a las mujeres con una gran carga de trabajo y una gran presión. En definitiva, tanto la familia como el trabajo son más exigentes para las mujeres. Los conflictos entre los objetivos profesionales y las demandas familiares aprovechan los recursos limitados de las mujeres. Las responsabilidades domésticas de las mujeres se convierten en una barrera importante para que las mujeres obtengan aumentos salariales.

Finalmente, a pesar de las repetidas anécdotas positivas y la evidencia de los importantes avances que las mujeres han logrado históricamente en el lugar de trabajo, todavía hay registros de que las empleadas continúan siendo víctimas de prejuicios en el lugar de trabajo. Las mujeres igualmente competentes que los hombres suelen considerarse menos capaces (Araújo, 2015), (Richter, 2007). Independientemente de su contribución a las empresas, las actividades y los comportamientos de los hombres generalmente se valoran por encima de las mujeres, mientras que los esfuerzos de las mujeres son devaluados por ambos sexos (Castillo, Ordoñez, Ordoñez, & Orbe, 2020), (Cortés & Flórez, 2016). En consecuencia, las mujeres sufren un sesgo de género en la asignación de tareas y la evaluación del desempeño. A las mujeres se les asignan menos tareas desafiantes que sus

colegas masculinos, (Cadena, 2020), (Duarte & García, 2016) que se considera un determinante importante del salario (Uriguen, Martínez, & Carrión, 2021), (Espino, 2013). En comparación con los hombres, las mujeres dedican más tiempo a tareas a las que se les da relativamente poco peso en la evaluación del desempeño (Gómez, Huesca, & Horbath, 2017), (Lago, 2002). Por lo tanto, tienen menos oportunidades de mostrar su talento y es menos probable que sean recompensados con aumentos salariales. Aunque mujeres y hombres realizan tareas similares, es probable que las contribuciones de las mujeres se devalúen (Castro, Huesca, & Zamarrón, 2015), (Lara & Montoya, 2007). En este caso, los ingresos de las empleadas no suelen reflejar sus conocimientos y habilidades reales, las diferencias de género que favorecen a los hombres en la remuneración son casi 14 veces mayores que las diferencias en las evaluaciones de desempeño, los hombres ganan más que las mujeres incluso cuando tienen los mismos niveles educativos que sus contrapartes femeninas.

Todas las preocupaciones anteriores se relacionan de alguna manera con los factores históricos que han influido en los salarios de las mujeres en el lugar de trabajo moderno. Una vez más, nuestro objetivo aquí es proporcionar una prueba conservadora de la brecha salarial de género al examinar a quienes recién ingresan al lugar de trabajo. Algunos podrían argumentar que la evidencia de la brecha salarial de género refleja estos factores históricos, pero las empresas modernas al menos están contratando nuevos empleados de manera justa y sistemática. Los nuevos empleados tampoco han tenido tiempo en el lugar de trabajo para sufrir factores que quizás influirían en sus aumentos, lo que tal vez sugiera que los nuevos empleados al menos pueden comenzar en pie de igualdad. Por lo tanto, recurrimos a los datos recientes sobre las personas que ingresan a la fuerza laboral para responder a nuestra pregunta de investigación: "¿Es la brecha salarial de género una preocupación real para las mujeres que ahora ingresan a la fuerza laboral?"

Metodología

La presente investigación se desarrolló mediante el alcance documental, descriptivo y aplicado. Primero se elaboraron los antecedentes históricos en el cual se evidencia la presencia continua de brecha salarial de los géneros. (Zumba, 2014), (Hernández, 2018), (Chacon & Paredes, 2015), (Carrillo, 2004), (Calatayud, 2018), (Canelas & Salazar, 2014), (Carrillo et al., 2018), (Antón et al. 2020), (Rodríguez & Limas, 2017), (Albuja & Enriquez, 2018) (Ortiz, 2017), (Ovando, 2015),

(Flores & Salas, 2015), (Paz, 2019), (Oliveira & Ariza, 1999), (Cerquera et al., 2019), (Gómez & Jiménez, 2019) quienes han tenido gran influencia en la brecha salarial de los géneros. Se utilizó el método histórico lógico que sirvió para analizar e interpretar los planteamientos de autores seleccionados.

Posteriormente, la recolección de datos del Instituto Nacional de Estadística y Censo (INEC) sirvió de referencia a la brecha salarial entre géneros para encontrar posibles causas. La revisión de la literatura sirvió para comparar conceptos y teorías con el fin de elaborar juicios críticos y adoptar una nueva teoría.

El Instituto Nacional de Estadística y Censo (2019) presenta en valor porcentual los ingresos percibidos por hombres y mujeres desde el periodo 2007 basando en la siguiente fórmula:

$$BS = \frac{ISPH - ISPM}{ISPH} \times 100$$

BS: Brecha salarial por género

ISPH: Ingreso salarial promedio percibido por hombres

ISPM: Ingreso salarial promedio percibido por mujeres

Por ello, es importante la presentación de los datos por medio de una tabla donde se aprecia la diferencia salarial hombre-mujer en el periodo de 2007 a 2020, de la misma manera se elaboró un gráfico estadístico para una apreciación de la variación porcentual.

Resultados y discusión

En relación al objetivo de investigación y la problemática planteada los resultados fueron obtenidos en base al análisis de los recursos descritos anteriormente. Por lo tanto, se busca responder a la pregunta de investigación: ¿Es la brecha salarial de género una preocupación real para las mujeres que ahora ingresan a la fuerza laboral? El estudio de Lemoine Quintero et al. (2017) reveló que el manejo de habilidades y técnicas se consideraron como elementos importantes para alcanzar un empleo. Sin embargo, el título de tercer nivel en Ecuador corresponde a 6,3% de la población configurado por 53,12% de mujeres y 46,88 de hombres (Lemoine Quintero et al., (2017) citando a Para Castillo (2018) y INEC (2010) En el año 2020, 67,7 % del total de la población ecuatoriana se encontraba en disponibilidad de acceder a un

empleo lo que significa un incremento del 1,4% respecto al año anterior, y de ellos, económicamente activa sólo representa un 71,1%. Mientras que 97,4 está empleado; referente a la tasa de empleo por sexo, se observó una variación del 96,3% para hombres y un 93,3% para mujeres, lo cual resulta una diferencia estadística de 3% a favor de los hombres. Aunque la tasa de empleo adecuado en el país estuvo a favor de los hombres con 35,8% versus 23,9% para las mujeres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)

Por un lado, en diciembre, la fluctuación del desempleo era de 3,7 y 6,7 puntos porcentuales para los hombres y para las mujeres respectivamente. Por otro lado, en el mismo periodo se pudo registrar un promedio de 37 horas de promedio laboral para los hombres y un 31 horas semanales para las mujeres lo cual se generó un ingreso en promedio mensual laboral equivalente a \$309,9 para los hombres en oposición a \$262,6 para las mujeres que lamentablemente su hora de trabajo semanal ha sido inferior a los hombres (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020).

Los datos expuestos anteriormente durante el año 2020, demostraron claramente la existencia de una disparidad de género en el mercado laboral, figurando como una brecha salarial por género de 47 dólares de diferencia, muy aparte de las diferencias existentes en las jornadas laborales.

Tabla 1 Valores (en USD) de la Brecha salarial por género en Ecuador durante el periodo 2007 -2020

AÑO	INGRESOS LABORALES		PORCENTAJE
	HOMBRE	MUJER	
2007	350,8	251,5	28,31
2008	330,1	248,0	24,87
2009	306,5	237,8	22,41
2010	329,6	268,3	18,60
2011	331,7	262,8	20,77
2012	341,9	283,2	17,17
2013	381,6	301,3	21,04
2014	384,8	296,3	23,00
2015	388,2	300,7	22,54

2016	367,7	287,2	21,89
2017	369,3	295,4	20,01
2018	357,5	293,6	17,87
2019	345,5	292,7	15,28
2020	306,1	259,1	15,35

Nota. (Instituto Nacional de Estadísticas y Censos, 2020)

En la tabla 1 los datos indicaron un decrecimiento de la brecha salarial del periodo 2007 al periodo 2010. En el año 2007 se presentó una diferencia de 99,3 dólares con respecto al salario de los hombres frente a las mujeres lo cual se interpretó como el mayor brecha salarial (28,31%) del periodo de estudio. A diferencia del año 2007, en el año 2010 los hombres recibieron un salario promedio de 61,3% por encima de las mujeres.

En el 2011, se experimentó un aumento en la brecha salarial de 2,17 puntos porcentuales respecto al año anterior, lo cual alertó al gobierno a implementar mecanismo que ayudan a suavizar la problemática por lo que en el año siguiente se reflejó con una reducción de 3,6 puntos porcentuales. Sin embargo, del 2012 al 2015 se ha ido creciendo 5,37 % ampliando de esta manera la brecha salarial en contra de las mujeres. Los trabajos de Cunalata (2016) demostraron que la mayor experiencia y años de educación frente a los hombres no eran significativa para reducir la brecha salarial.

Del 2015 al 2019 se ha mostrado resultados positivos, y una reducción porcentual más alta de la brecha salarial, alcanzando hasta 15,28%, diferentes razones pueden explicar eso, por ejemplo la aplicación efectiva de las políticas públicas del gobierno y otras organizaciones. Por lo tanto, existió en ese periodo una diferencia salarial de 52,8 a favor de los hombres.

Para el año 2020, 47 es la diferencia existente entre el salario de los hombres y de las mujeres; lo cual se traduce en un porcentaje 15,35 y un aumento de 0,7 frente al año anterior siendo el segundo periodo más bajo del periodo de estudio y se traduce por el segundo año más bajo.

Del análisis anterior, observó una relación directa entre la brecha salarial y las mujeres que ahora ingresan a la fuerza laboral por lo que la cantidad de horas laborales es menor como también su sueldo en comparación a los hombres y los trabajos de Antón et al., (2020) han confirmado una diferencia salarial estadísticamente significativa al 1% a favor de los hombres versus las mujeres

con el mismo nivel de estudio. Las contribuciones de Domínguez Tumbaco (2021), Sánchez Cañar & Uriguen Aguirre, (2021), López Lapo & Sarmiento Castillo, (2019) confirmaron sus preocupaciones por la brecha salarial de las mujeres que ingresan a la fuerza laboral.

Pese a los esfuerzos para reducir la brecha salarial por parte del gobierno y de organismo no gubernamentales, se notó una relación existente entre el sexo del género y el sueldo percibido pese a una mayor obtención de títulos de tercer nivel por la población femenina. Las informaciones obtenidas no han demostrado de manera estructural los sectores y tipos labores con mayor brecha para definir mecanismos que ayudan a solucionar la problemática.

Las consecuencias de la brecha salarial pueden tener diferentes orígenes, una cultura patriarcal de ideas machistas que asocia a la mujer con las tareas del hogar y el cuidado de los hijos dándole más descanso (Desfrancois et al., 2019), (Holguín Bermúdez & Quimis Menoscal, 2021), también el favoritismo de los hombres a los puestos de gerencias agrava más la diferencia salarial (Márquez Vargas & Pérez Tapia, 2020). Las consecuencias pueden afectar a las mujeres de manera que dejen de invertir en el capital laboral por desincentivación en el mercado laboral (Lidia Coraima, 2020).

Es importante recalcar que la investigación tiene ciertas limitaciones debido a que solamente se accedió a fuentes gratuitas. Si bien no existe un modelo perfecto para reducir la brecha salarial, el trabajo resaltó la importancia de elaborar mecanismos que ayudan a reducir las preocupaciones de las mujeres que ingresan en el mundo laboral.

Conclusiones

La revisión de la literatura recomienda un análisis de la brecha salarial desde diferentes enfoques para aportar soluciones efectivas para su reducción. El acceso de las mujeres en superioridad a una educación mejorada de tercer y cuarto nivel no ha influido significativamente en la desigualdad de salario.

La respuesta a la pregunta de investigación, se dio en la presentación de las variaciones de diferencias de salarios existentes a favor de los hombres, en el periodo de 2007 al 2020, y las razones dadas por otros estudios, las cuales generan preocupaciones que muchas veces desmotiva a las mujeres a participar en el capital humano aun teniendo una maestría.

Finalmente, considerando que el presente trabajo se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, la generación de resultados se presenta como una dificultad de limitaciones. Tomando en cuenta esa

reflexión, se plantea para las próximas investigaciones, estudiar la brecha salarial en sus dimensiones políticas, sociales, económicas y culturales en las empresas públicas y privadas para establecer relaciones de las variables y sus consecuencias en el desempeño laboral y profesional de las mujeres.

Referencias

1. Aguilar, A., & Vera, M. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander. Colombia. Apuntes del CENES, XXXV(61), 35 - 61. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf>
2. Albuja, W., & Enriquez, M. (2018). Análisis de la discriminación laboral hacia las mujeres en Ecuador 2007-2016. CONVERGENCIA(78), 13 - 41. doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i78.9692>.
3. Antón, J., Vera, J., Rodríguez, J., & Napoleon, L. (2020). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. X-Pedientes Económicos, IV(9), 47 - 67. Obtenido de https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/X-pedientes_Economicos/article/view/116/46
4. Araújo, A. (2015). La desigualdad salarial de género medida por regresión cuantílica: el impacto del capital humano, cultural y social. Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales, LX(223), 287-315. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/421/42132948011.pdf>

5. Ayala, N., Calva, V., & Palacios, A. (2017). Capital humano e ingreso laboral en Ecuador: un enfoque regional utilizando instrumentales. *ReVISTA Económica*, I(1), 11 - 21. Obtenido de <https://revistas.unl.edu.ec/index.php/economica/article/view/191>
6. Barreto, A., Jimenez, A., Lemus, F., Montenegro, P., & Ramirez, P. (2020). Brecha Salarial De Género: Estudio De Caso De Los Contratistas Independientes Del Estado En Colombia. *ARCHIVOS ECONOMIA*, 29. Obtenido de <https://colaboracion.dnp.gov.co/CDT/Estudios%20Econmicos/507.pdf>
7. Cadena , M. (2020). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO: ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN EL EJE CENTRAL DE BOLIVIA. *Investigación & Desarrollo*, XX(2), 25 - 40. doi:10.23881/idupbo.020.2-2e
8. Cadena, M. (2020). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO: ANÁLISIS DE LAS EMPRESAS DEL SECTOR PRIVADO EN EL EJE CENTRAL DE BOLIVIA. *Investigación & Desarrollo*, XX(2), 25-40. doi:10.23881/idupbo.020.2-2e
9. Calatayud, A. (2018). Brecha salarial por género de los trabajadores dependientes en el Perú 2012-2016. 40 - 54. doi:http://dx.doi.org/10.26867/se.2018.2.79
10. Canelas, C., & Salazar, S. (2014). Gender and ethnic inequalities in LAC countries. *IZA Journal of Labor & Development*, 3, 18. doi:https://doi.org/10.1186/2193-9020-3-18
11. Carrillo , P., Buenaño, E., López, L., & Vazquez, F. (2018). Las brechas salariales público-privado e índices de bienestar: un análisis de microsimulación para Ecuador. *Analitika*, 15, 39 - 59. Obtenido de https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3219197
12. Carrillo, P. (2004). Las diferencias salariales entre el sector público y privado en el Ecuador. *Cuestiones Económicas*, XX(2), 165 - 174. Obtenido de https://www.bce.fin.ec/cuestiones_economicas/images/PDFS/2004/No2/Vol.20-2-2004PaulCarrillo.pdf
13. Casares, E. (2008). LA FUNCIÓN DE LA MUJER EN LA FAMILIA. PRINCIPALES ENFOQUES TEÓRICOS. *Aposta. Revista de Ciencias Sociales*(38), 1-21. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/4959/495950229003.pdf>
14. Castillo, D., Ordoñez, C., Ordoñez, A., & Orbe, M. (2020). Género y Empleabilidad: Estudio de caso de los graduados de la Universidad Católica de Cuenca. *Journal of*

- business and entrepreneurial studies, IV(1), 1-15. Obtenido de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=573661266014>
15. Castro, D., Huesca, L., & Zamarrón, N. (2015). Discriminación salarial por género, en la industria manufacturera de la frontera norte de México, en el periodo 2005-2011. Nóesis. Revista de Ciencias Sociales y Humanidades, XXIV(47), 50-80. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/859/85932588004.pdf>
 16. Cepeda, L., Cardona, L., & Barón, J. (2014). La brecha salarial de género entre los universitarios recién titulados ¿Qué tanto influye el tipo de carrera universitaria? El Trimestre Económico, LXXXI (2)(322), 441 - 477. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v81n322/2448-718X-ete-81-322-00441.pdf>
 17. Cerquera, O., Arias, C., & Murcia, J. (2019). Diferencial salarial por género: un análisis comparativo entre departamentos de la costa atlántica colombiana. Revista Virtual Universidad Católica del Norte(56), 109-125. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/1942/194259585008/html/index.html>
 18. Cerquera, O., Arias, C., & Prada, J. (2020). La Brecha Salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. Universidad Autónoma de Manizales, 113-136. doi:<https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
 19. Cerquera, O., Arias, J., & Prada, F. (2020). La brecha salarial por género en Colombia y en el Departamento de Caldas. Ánfora, XXVII(48), 113 - 136. doi:<https://doi.org/10.30854/anf.v27.n48.2020.671>
 20. Cerviño, E. (2018). La desigualdad salarial de género en España en el contexto de la crisis económica y la recuperación. funcas(27), 65 - 87. Obtenido de https://www.funcas.es/wp-content/uploads/Migracion/Articulos/FUNCAS_PS/027art06.pdf
 21. Chacon, S., & Paredes, D. (2015). Desigualdad espacial de ingresos en Chile y su relación con la concentración del capital humano avanzado. El trimestre económico, LXXXII(326), 351 - 377. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ete/v82n326/2448-718X-ete-82-326-00351.pdf>
 22. Cortés, A., & Flórez, M. (2016). Diferencias salariales por género en el departamento de Santander, Colombia. Apuntes del CENES, XXXV(61), 267-302. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/cenes/v35n61/v35n61a10.pdf>

23. Duarte, J., & García, J. (2016). Igualdad, Equidad de Género y Feminismo, una mirada histórica a la conquista de los derechos de las mujeres. *Revista CS*(18), 107-158. Obtenido de <http://www.scielo.org.co/pdf/recs/n18/n18a06.pdf>
24. Espino, A. (2013). Brechas salariales en Uruguay: género, segregación y desajustes por calificación. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, XXXIV(174), 89-117. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/118/11826969005.pdf>
25. Flores, L., & Salas, I. (2015). Las brechas de género en la calidad del empleo en México. Una valoración basada en modelos de lógica difusa. *Análisis Económico*, XXX(75), 89-112. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/413/41343702004.pdf>
26. Gomez, A., & Campos, R. (2014). EVOLUCIÓN DE LA BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN MÉXICO. *El Trimestre Económico*, LXXXI (3)(323), 619 - 653. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/313/31340981004.pdf>
27. Gómez, D., Huesca, L., & Horbath, J. (2017). Estudio de la segregación ocupacional por razón de género en el sector turístico de México. *El Periplo Sustentable*(33), 159-191. Obtenido de http://aleph.ecosur.mx:8991/exlibris/aleph/a22_1/apache_media/ILSITFMXVNDIVX88F45Y2Q4QEVRAEN.pdf
28. Gómez, V., & Jiménez, A. (2019). Género y trabajo: hacia una agenda nacional de equilibrio trabajo-familia en Chile. *Convergencia*, XXVI(79), 007. doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v0i79.10911>
29. Gómez, V., Arellano, O., & Valenzuela, C. (2017). Negociaciones en familia: género, trabajo y cuidado en Chile. *Revista Estudios Feministas*, XXV(2), 661-682. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/381/38151031012.pdf>
30. Hernandez, M. (2018). La desigualdad Salarial entre hombres y mujeres: una cuestión pendiente. *Cultura para la esperanza: instrumento de análisis de la realidad*(109), 8 - 10.
31. Huete, R., Brotons, M., & Sigüenza, M. C. (2016). LA DESIGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES EN EL SECTOR HOSTELERO ESPAÑOL. *Estudios y Perspectivas en Turismo*, XXV(1), 73-87. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1807/180743275005.pdf>

32. Iranzo, C., & Richter, J. (2002). El espacio femenino en el mundo del trabajo formal. *Revista Venezolana de Gerencia*, VII(9), 509-535. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/290/29002002.pdf>
33. Jabbaz, M., Samper, T., & Diaz, C. (2019). La brecha salarial de género en las instituciones científicas. Estudio de caso. *Convergencia*, XXVI(80), 08. doi:<https://doi.org/10.29101/crcs.v26i80.11248>
34. Lago, I. (2002). LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR RAZONES DE GÉNERO: UN ANÁLISIS EMPÍRICO DEL SECTOR PRIVADO EN ESPAÑA. *Reis. Revista Española de Investigaciones Sociológicas*(98), 171-196. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99717918009.pdf>
35. Lara, T., & Montoya, É. (2007). LA DESIGUALDAD DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL CANADIENSE: ¿DISCRIMINACIÓN VIGENTE O EJEMPLO A SEGUIR? EL CASO DE CARLETON UNIVERSITY. *Revista Mexicana de Estudios Canadienses (nueva época)*(14), 57-86. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/739/73901404.pdf>
36. Legazpe, N. (2015). MUJER, TRABAJO Y FAMILIA EN ESPAÑA. *El Trimestre Económico*, LXXXII (4)(328), 873-896. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/313/31343926005.pdf>
37. Lexartz, L., Chavez, M., Carcedo, A., & Sánchez Amelia. (2019). LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES DE AMERICA LATINA. Perú: Oficina Regional para América Latina y el Caribe. Obtenido de https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/documents/publication/wcms_697670.pdf
38. Llamas, L., Huesca, L., & Gutierrez, L. (2019). Desigualdad y justicia en la remuneración por género en México y la frontera norte. *Análisis económico*, XXXIV(86), 91 - 112. Obtenido de <http://www.scielo.org.mx/pdf/ane/v34n86/2448-6655-ane-34-86-91.pdf>
39. López, J., & Sarmiento, G. (2019). Determinantes de la brecha salarial en el Ecuador: análisis bajo un modelo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales*, III(27), 70 - 85. Obtenido de <http://www.revistaespirales.com/index.php/es/article/view/556/html>

40. Montenegro, E. (2017). El capital humano y los retornos a la educación en Ecuador. *Estudios de la Gestión: revista internacional e administración*(1), 81 - 94. Obtenido de <https://revistas.uasb.edu.ec/index.php/eg/article/view/571/533>
41. Montoya, A. (2010). Mujeres y trabajo ¿Derecho u ocupación? Reflexiones sobre las implicaciones económicas y jurídicas del trabajo femenino en Colombia. *Revista Facultad de Derecho y Ciencias Políticas*, XXXX(113), 255-272. Obtenido de <https://www.corteidh.or.cr/tablas/r26858.pdf>
42. Navarro, M., Quiñónez, M., Tapia, J., & Machado, M. (2020). GENDER EQUALITY IN LAW AND TOURISM IN ECUADOR. *Scientific e-journal of Human Sciences*, XXXXVI(1), 48-57. Obtenido de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7610226>
43. Oliveira, O. d., & Ariza, M. (1999). Trabajo, familia y condición femenina: una revisión de las principales perspectivas de análisis. *Papeles de Población*, V(20), 89-127. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/112/11202005.pdf>
44. Ortiz, H., Alvarez, M., & Barrera, C. (2017). LA DISCRIMINACIÓN LABORAL POR GÉNERO EN EL SECTOR SERVICIOS DE AMBATO. *Hermes*, XVIII, 277 - 291. Obtenido de <https://www.redalyc.org/jatsRepo/4776/477653290005/html/index.html>
45. Ortiz, N. (2017). Discriminación salarial: brecha salarial entre hombres y mujeres del mercado laboral paraguayo. *Población y Desarrollo*, XXIII(44), 2-15. doi:10.18004/pdfce/2076-054x/2017.023(44)002-015
46. Ovando, C. (2015). Superando brechas: género, educación superior y mercado laboral. Quito: El Telégrafo EP. Obtenido de https://www.researchgate.net/publication/289813091_Superando_brechas_genero_educacion_superior_y_mercado_laboral
47. Paz, J. (2019). La brecha salarial por género en Argentina: un análisis acerca de la segmentación laboral. *Sociedade e Cultura. Revista de Pesquisa e Debates em Ciências Sociais*, XXII(1), 1-27. doi:10.5216/sec.v22i1.57894
48. Prieto, C., & Pérez de Guzmán, S. (2013). Desigualdades laborales de género, disponibilidad temporal y normatividad social. *Reis*(141), 113-131. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/997/99728050005.pdf>

49. Richter, J. (2007). Segmentadas y segregadas: las mujeres en la fuerza de trabajo en Venezuela. *Politeia*, XXX(39), 151-185. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/1700/170018341007.pdf>
50. Rodríguez, R. (2020). Brecha salarial por género en México: desde un enfoque regional, según su exposición a la apertura comercial 2005-2015. *Nóesis. Revista de ciencias sociales y humanidades*, XXVII(54), 19 - 38. doi:<https://doi.org/10.20983/noesis.2018.2.2>
51. Rodríguez, R., & Limas, M. (2017). El análisis de las diferencias salariales y discriminación por género por áreas profesionales en México, abordado desde un enfoque regional, 2015. *Estudios Sociales*, XXVII(29), 121-150. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/417/41749480005.pdf>
52. Sevillano, K. (2020). BRECHA SALARIAL ENTRE GÉNEROS EN EL PERÚ PARA LOS SECTORES MANUFACTURA Y COMERCIO, PERIODO 2016-2019. Universidad Privada de la Selva Peruana, 1 - 77. Obtenido de <http://repositorio.ups.edu.pe/bitstream/handle/UPS/198/Karla%20Milagros%20Sevillano%20Dantas.pdf>
53. Soto, G. (2012). Factores que condicionan el desempeño femenino en América Latina. *Gaceta Laboral*, XVIII(3), 289-306. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/336/33625439004.pdf>
54. Tapia, P., Saracosti, M., & Castillo, L. (2016). Balance entre familia y trabajo: Un análisis comparativo de Chile y España desde una Normativa Internacional hacia Regulaciones Laborales. *Ius et Praxis*, XXII(1), 493-524. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/197/19746570014.pdf>
55. Uriguen, P., Martínez, D., & Carrión, V. (2021). Diferencias salariales y segregación ocupacional en el mercado laboral del Ecuador. *INNOVA Research Journal*, VI(1), 129-149. Obtenido de <https://revistas.uide.edu.ec/index.php/innova/article/view/1454/1832>
56. Vázquez, S. (2015). Ciencia, estereotipos y género: una revisión de los marcos explicativos. *Convergencia*, XXII(68), 177-202. Obtenido de <https://mujerenciaytecnologia.files.wordpress.com/2019/05/ciencia-estereotipos-y-gc389nero-una-revisic393n-de-los-marcos-explicativos.pdf>

57. Vega, P., Santero, R., Castro, B., & Gómez, N. (2016). Participación femenina en puestos directivos y desigualdad salarial. Un análisis en el mercado laboral español. *Estudios de Economía Aplicada*, XXXVI(1), 155-177. Obtenido de <https://www.redalyc.org/pdf/301/30143731008.pdf>
58. Vilerts, K., & Krasnopjorovs, O. (2017). Can differences in characteristic explain ethnic wage gap in latvia? *Economics and business*, XXX(1), 5 - 15. Obtenido de <https://ideas.repec.org/a/vrs/ecobus/v30y2017i1p5-15n1.html>
59. Zumba, J. (2014). Perfiles de escolaridad, salarios y sexo en el Ecuador. Periodo 2012.
60. Antón, J., Vera Carpio, J., Rodríguez-Moreno, J., & Lara, N. (2020, 08). Brecha Salarial de Género en los Sectores Público y Privado del Ecuador. *X-Pedientes Económicos*, 4(9), 47-67. https://ojs.supercias.gob.ec/index.php/Xpedientes_Economicos/article/view/116/46
61. Cunalata García, A. (2016, 12). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO: UN ESTUDIO PARA EL ECUADOR. Ecuador. http://repositorio.uees.edu.ec/bitstream/123456789/276/1/Discriminacion%20salarial%20por%20genero,%20Un%20estudio%20para%20el%20Ecuador_CunalataGarciaAllissonLizbeth.pdf
62. Desfrancois, P., Gómez, I., & Loor, C. N. (2019). BRECHA SALARIAL DE GÉNERO EN LOS GRADUADOS DE TERCER NIVEL EN EL ECUADOR: EVIDENCIAS EN LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA ISRAEL. In *Memorias del quinto Congreso Internacional de Ciencias Pedagógicas de Ecuador: Aprendizaje en la sociedad del conocimiento: modelos, experiencias y propuestos*. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/6442f340652ba7c2c4dd724e6a94ae8d.pdf>
63. Domínguez Tumbaco, K. (2021). Análisis de la Brecha Salarial de Género en Ecuador. Periodo 2017 -2019. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54241/1/TESIS%20KELLY%20JOSELYN%20DOMINGUEZ%20TUMBACO.pdf>
64. Holguín Bermúdez, K. L., & Quimis Menoscal, C. A. (2021). Análisis de la participación femenina en el mercado laboral ecuatoriano y su incidencia en la brecha salarial, periodo 2008-2018. Bachelor's thesis, Universidad de Guayaquil. Facultad de Ciencias

- Económicas.<http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/54386/1/HOLGUIN%20BERMUDEZ%20Y%20QUIMIS%20MENOSCAL.pdf>
65. Instituto Nacional de Estadísticas y Censos. (2020). Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) [Indicadores Laborales Diciembre, 2020]. Retrieved 08 01, 2021, from https://www.ecuadorencifras.gob.ec/documentos/web-inec/EMPLEO/2020/Diciembre-2020/202012_Mercado_Laboral.pdf
66. Lemoine Quintero, F. Á., Carvajal Zambrano, G. V., Zambrano Mero, J. A., & Alcívar Calderón, V. E. (2017). Los graduados de las carreras de Administración en Ecuador, en su entorno socioeconómico. *Revista de la Facultad de Educación de Albacete*, 32(1), 49-62. <http://www.revista.uclm.es/index.php/ensayos>
67. Lidia Coraima, G. A. (2020). LAS BRECHAS SALARIALES POR GÉNERO: UNA EVIDENCIA PARA LAS CARRERAS UNIVERSITARIAS MÁS DEMANDADAS EN EL ECUADOR, PERIODO 2016-2018. Bachelor's thesis, Facultad de Ciencias Económicas. Universidad de Guayaquil. <http://repositorio.ug.edu.ec/bitstream/redug/50759/1/TF-GURUMENDI%20AVELINO%20LIDIA%20CORAIMA.pdf>
68. López Lapo, J. L., & Sarmiento Castillo, G. (2019, 06). Determinantes de la brecha salarial en Ecuador: análisis bajo un modo lo minceriano relacionado con variables agregadas dummy. *Espirales revista multidisciplinaria de investigación científica*, 3(29), 70-85. doi.org/10.31876/er.v3i29.591
69. Márquez Vargas, N. D. I. M., & Pérez Tapia, K. L. (2020). Brechas salariales de género en el Ecuador. Bachelor's thesis, Guayaquil: ULVR, 2020. <http://repositorio.ulvr.edu.ec/bitstream/44000/4029/1/T-ULVR-3382.pdf>
70. Sánchez Cañar, P., & Uriguen Aguirr, P. (2021, 06 25). Discriminación y desigualdad salarial. Exploración de brechas por género en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48-55. 10.26423/rctu.v8i1.544