



UNIVERSIDAD DE ESPECIALIDADES ESPÍRITU SANTO

FACULTAD DE ECONOMÍA Y CIENCIAS EMPRESARIALES

**TÍTULO: DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO: UN ESTUDIO
PARA EL ECUADOR.**

**TRABAJO DE TITULACIÓN QUE SE PRESENTA COMO REQUISITO
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE ECONOMÍA**

NOMBRE DE ESTUDIANTE:

Allisson Cunalata García

NOMBRE DEL TUTOR:

Econ. Christian Rosero

SAMBORONDÓN, DICIEMBRE, 2016

DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO: UN ESTUDIO PARA EL ECUADOR

Resumen

El presente estudio tiene la finalidad de analizarla discriminación salarial por género en el Ecuador y determinar la brecha salarial existente. Partiendo de la Teoría de Capital Humano y basado en el modelo de Mincer, se estimó las variables que explican el salario. El análisis tiene un enfoque cuantitativo de corte transversal con Encuestas de Condiciones de Vida del año 2014. Luego, se estimó el modelo por medio de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) y se procedió a aplicar el método de descomposición de Oaxaca-Blinder. Los resultados de la investigación demuestran que previo a la obtención de la brecha salarial, se tiene como subtotales dos datos; uno es el 31.10% que se acredita a la discriminación de género y el otro es el -5.12% se debe a la productividad, los cuales forman la brecha salarial que está representada por un 24.33%.

Palabras clave: Género, discriminación, capacitación, ingresos, rendimiento, sesgo.

Clasificación JEL: B54, J30, J31, J7.

Abstract

The present study aims to analyze gender wage discrimination in Ecuador and determine the existing wage gap. Starting from the Human Capital Theory and based on the Mincer model, we estimated the variables that explain the wage. The analysis has a cross-sectional quantitative approach with Living Conditions Surveys for the year 2014. This model was estimated through Ordinary Least Squares (OLS) then, the Oaxaca-Blinder decomposition method was applied too. The results of the research show that to get the wage gap, first we have as subtotals two data; One of this was 31.10% credited to gender discrimination and the other is -5.12% due to productivity, which form the wage gap that is represented by 24.33%.

Keywords: Gender, discrimination, training, income, yield, bias.

JEL Classification: B54, J30, J31, J7.

Introducción

La discriminación es la acción que manifiesta en el momento en el que un individuo es tratado de forma desagradable o desfavorable; sin embargo, se aclara que en el presente estudio determinará la discriminación salarial de género cuando no existe diferencia de productividad de por medio (Rivera, 2013). Es importante destacar que no es lo mismo desigualdad salarial que discriminación salarial, dado que la desigualdad solo es discriminación por un trato excluyente e injusto, en este caso para las mujeres; mientras que, discriminación salarial es la desigualdad en la retribución por trabajo de igual valor (ENRED Consultorías, S.L., 2009).

La discriminación ocupacional tiene barreras que limitan al individuo o grupos a ingresar al mercado laboral. Una de estas limitaciones la manifiesta el empleador cuando decide excluir a sus trabajadores del desarrollo de ciertas actividades; otra limitante, es el grado de productividad que otorga cada individuo (Plaza & Cárdenas, 2012). Dentro de ello, se mencionan que este tipo de restricciones causan impacto en la renta de las personas, más aún cuando la discriminación se da por condicionamiento de oportunidades.

Así mismo, se define que la brecha salarial existente en el mercado laboral es la desigualdad de la renta de hombres y mujeres. Esta manifestación se dirige hacia el género femenino, aunque no exista diferencia en el capital humano con los hombres. Es entonces cuando se propone un proceso de justicia y equidad social que permita que las mujeres y los hombres gocen de las mismas condiciones y beneficios laborales; debido a esto, se establece que el objetivo del presente estudio es determinar la existencia de la discriminación salarial en el Ecuador con su brecha respectiva.

Una de las principales causas en la discriminación de género, es una tendencia existente en la acumulación del capital humano en el mercado laboral por parte de las mujeres; es decir, existe mucha demanda laboral femenina. Otra causa, es la ocupación, y esto además va de la

mano con su vida familiar como si son jefas del hogar, el número de hijos, menor número de horas de trabajo y el nivel y categorización de la educación que mantengan; debido a que los empleadores creen que esto reduce la productividad de las mujeres (Piña, 2006).

El problema de la investigación radica en que a pesar de que existen varios estudios acerca de la discriminación salarial, ésta continúa con su tendencia creciente y no se regula pese a que transcurren los años. Además, es importante investigar este tema, porque es un fenómeno que aqueja a las mujeres sin importar edad, raza o país.

Los estudios que se han realizado en el Ecuador, se han enfocado en diferentes aspectos: Carrillo (2004) se basa en brechas entre el sector público y privado, Espinoza (2009) enfatiza en medir la brecha de discriminación de género, Figueroa y Miranda (2009) se centran en brechas regionales, Carrillo y Vasconez (2011) trabaja en brechas intrasectoriales del sector público, Córdor (2010) se enfoca en medir la brecha entre las etnias del país. Basado en cada una de las investigaciones es que concreta la interrogante del presente estudio... ¿Existe una brecha salarial entre los hombres y mujeres del Ecuador?

En respuesta a la pregunta anterior, al pasar de los años, las mujeres han notado que es necesario obtener un excelente nivel de educación, incrementar sus horas de trabajo y dejar a un lado el rol de madre por llevar el sustento al hogar (en el caso de jefas de hogar) o simplemente dar prioridad a crecer profesionalmente; para así exigir los derechos sociales y económicos que por ley le corresponden (Vizcarra, 2008). La discriminación salarial, alimenta la brecha salarial de género causada por políticas laborales y económicas que se dan alrededor del mundo y evitan el acceso a mejorar sus condiciones laborales y calidad de vida (Comisión Europea, 2014).

El aporte de este trabajo se basa en la validación actual de la brecha salarial. Además, se desea analizar el porqué de este fenómeno social que afecta a las mujeres que forman parte

de la Población Económicamente Activa (PEA). La presentación de la información y resultados será robusta, porque es una estimación bajo los parámetros estadísticos; para ello, se debe hacer uso de herramientas econométricas junto a un riguroso control en cuanto a los errores que se presenta el modelo que se va a utilizar. La muestra se debe enfocar a profesionales que laboran, para así conocer la dimensión de la discriminación de género que se da en el mercado laboral ecuatoriano.

En la estimación del modelo econométrico se sustentarán las variables que explican la Teoría del Capital Humano. Por lo que, se utilizará la última Encuesta de Condiciones de Vida otorgada por el INEC (2014) como base de datos para realizar el Método de Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO). Después de esto, se procederá a estimar la brecha salarial entre hombres y mujeres del Ecuador a través de la descomposición de Oaxaca-Blinder, como lo proponen los estudios revisados.

Marco Teórico

Con el fin de ser competitivos y tener éxito en el mercado, las empresas tienen como misión atraer y retener a los mejores talentos, pero algunas empresas tergiversan dicha idea catalogando al género masculino como un determinado perfil e indicador de talento (Russo, 2010). Al realizar este tipo de pre-selección, el empleador está ya ejerciendo la discriminación ocupacional y por ende salarial; pues el género de una persona no debe ser un componente clave en las estrategias de diversidad que reflejan al mundo en que vivimos (Castro, Huesca, & Zamarrón, 2015).

Dentro del ámbito laboral se manejan diversas teorías sobre las cuales se cree que recae la discriminación salarial entre géneros. Las teorías varían su eje principal, desde la consideración de los factores culturales como causas generales, hasta problemas de productibilidad. Estas teorías manejan el concepto de que el mercado de trabajo ha sido

transformado por un aumento significativo en el número de mujeres que ocupan las oportunidades de empleo. El aumento se da del 60% a casi el 75% en cuatro décadas; mientras que, en el caso de sus homólogos masculinos ha caído de 95 % a poco menos de 85% (International Labour Organization, 2015).

También, es importante considerar que el mercado laboral no lo es todo; pues la discriminación de género en los salarios se evalúa en compañía de la brecha salarial. La brecha salarial de género mide la diferencia entre hombre y mujer los ingresos promedio como porcentaje de las ganancias, las funciones como las diferencias en los niveles de educación, las cualidades, experiencia laboral, categoría y horas trabajadas, cuenta como parte de la brecha salarial de género (Espinoza, 2009).

La teoría principal que comienza a explicar la brecha entre los ingresos de hombres y mujeres en el mercado laboral, se denomina 'Teoría del Capital Humano', que postula a la tendencia de que los individuos inviertan en la formación y la adquisición de habilidades, es decir, los rendimientos esperados se van recibir en consecuencia de la inversión realizada. También manifiesta que la brecha salarial de género se ve afectada para las mujeres, debido a que acumulan menos stock en las empresas, en comparación a sus homólogos masculinos; ya que tienen más descansos de empleo para emplearlos en el cuidado del hogar y sus hijos (de la Iglesia & Vitriago, 2014).

Así mismo, se enfatiza que las mujeres son menos propensas a invertir en educación, ya que se auto-identifican como un género con oportunidades menores a las que pudiera obtener un individuo masculino con el mismo grado de preparación académica y con igual número de logros. Por ejemplo, la diferencia de retribución entre hombres y mujeres con un título o títulos equivalentes a segundo nivel es de 18,06%, mientras que la diferencia de retribución entre hombres y mujeres con grados de títulos de tercer a cuarto nivel equivalente

es del 27,02%, siendo considerado un índice diferencial económico extremadamente alto, ya que los costos para cubrir las necesidades básicas de ambos son iguales tanto para hombres como para mujeres (Esparta, 2014).

Lo anteriormente especificado también lo apoya Becker (1962), ya que sustenta que la razón primordial por la que existe la discriminación de salarial y ocupacional de género es el diferente tipo de esfuerzo existe entre los hombres y las mujeres refiriéndose al tiempo y dedicación a su trabajo fuera del hogar. Del mismo modo, García en 1989 afirma que esto se debe a que las mujeres ocupan menor esfuerzo físico y mental en las ocupaciones laborales o extra-domésticas, a pesar de que trabajen o dediquen las mismas horas que un hombre en el trabajo u ocupaciones (Martinez S. , 2009).

Es así, como “la teoría del capital humano explica las diferencias salariales y la segregación laboral como efectos del comportamiento de la oferta, ya que este enfoque tiene en cuenta únicamente la educación, experiencia, compromiso con el trabajo y capacitación” (Plaza & Cárdenas, 2012, pág. 107). La capacitación es categorizada como un entrenamiento necesario para ambos géneros; de igual modo, las variables que explican y representan a esta teoría son características de los individuos que son y hacen parte de la oferta y mercado laboral (Piña, 2006)

Por otro lado, existe otra teoría además de las anteriormente mencionadas, la cual se denomina como un método tradicional para realizar este tipo de cuantificación; esta teoría es propuesta inicialmente por Mincer, la cual explica su ecuación de la siguiente forma:

$$\ln Y = \beta_0 + \beta_1 \text{Edu} + \beta_2 \text{Expe} + \beta_3 \text{Expe}^2 + \varepsilon \quad (1)$$

Donde:

Y son los ingresos del individuo

Edu es el número de años de educación

Expe son los años de experiencia laboral

ϵ es el error.

Además, se considera la aplicación de la ecuación no posee complejidad y otorga resultados razonables hacia la investigación y su conjunto de datos. Por otro lado, se espera que al ser una función cóncava respecto a la experiencia se obtenga como estimación de β_2 positiva y a β_3 negativo. Esta ecuación apoya los supuestos del modelo neoclásico, los cuales dependen del funcionamiento del mercado laboral; es decir, el salario del individuo es igual a la productividad marginal (Freire & Teijeiro, 2010).

Sin embargo, con el paso del tiempo y la recopilación científica se demostró que existen varios sesgos en la ecuación minceriana, donde Griliches (1977) expone los siguientes: La omisión de las habilidades del individuo, la medición incorrecta de los años de educación, el hecho de tratar a 'educación' como una variable exógena. De estos, los dos sesgos más importantes son el corte transversal de la información y la selección de salarios de individuos ocupados. La mejor forma de corregir el sesgo de selección es realizar el procedimiento de dos etapas de Heckman, en el cual se especifica la probabilidad que tiene el individuo de estar ocupado, a partir de un modelo probit. A continuación, se detallan las variables utilizadas y resultados obtenidos de los principales estudios a nivel mundial.

Tabla 1
Revisión bibliográfica

Autor	Variables	Resultados
(Martinez & Acevedo, 2004)	Ingreso por hora, sexo, educación, años de experiencia, experiencia al cuadrado, estado socioeconómico, estado civil, posición en el empleo, rama de actividad, ubicación geográfica, perfil personal.	La discriminación tiene efecto negativo sobre la productividad. Mayor brecha salarial persiste en el sector manufacturero. Existe preferencia en contratar a mujeres solteras y sin hijos.
(Fuentes, Palma, & Montero, 2005)	Ingreso per cápita, escolaridad, edad casado, jefe de hogar, zona rural, número de niños.	La discriminación salarial por género ha disminuido a un 27.5%. Los hombres cuentan con un sobrepago de 13.2%.
(del Rio, Gradin, & Canto, 2008)	Ingreso, educación, edad, edad al cuadrado, desempleo, antigüedad, contrato, ocupación, experiencia, estado civil, hijos.	Existe discriminación salarial y brecha del 20% de acuerdo a la estimación del modelo y brecha de Oaxaca respectivamente.
(García, 2008)	Salario, sexo, edad, edad al cuadrado, nivel de instrucción, estado civil, número de hijos, horas dedicadas al hogar.	Las mujeres perciben 12.4% menor salario que los hombres. En el Sur de México existe mayor discriminación (18.3%).
(ENRED Consultorías, S.L., 2009)	Ingreso, edad, nivel de educación, antigüedad, ocupación, jornada, contrato, sector de actividad, tamaño, titularidad	Existe mayor número de mujeres contratadas a tiempo parcial, debido a la discriminación de género. El 42.86% de las mujeres que laboran han sido discriminadas. La brecha salarial que en promedio sufre la UE es 20%.
(Espinoza, 2009)	Ingreso familiar, sexo, experiencia, unión, casado, soltero, viudo, número de dependientes, jefe de familia, analfabetos, educación primaria, educación secundaria.	El capital humano es importante para determinar el ingreso. A mayor educación, mayor renta. Existe discriminación contra la mujer y una brecha aproximada del 10%
(Martinez S. , 2009)	Ingreso por hora, edad, edad al cuadrado, escolaridad, casado, urbano, trabajador por cuenta propia, sexo, patrono, trabajador público, trabajador privado, sector formal, sector informal, jefe de hogar, Guayas, Pichincha.	La brecha salarial de mujeres profesionales es de 28.3%, mientras que el 20.6% pertenece a las mujeres no profesionales. Además, tener hijos menores de 10 años reduce la probabilidad de empleo para una mujer. En Pichincha existe mayor retorno.
(Mendoza & García, 2009)	Ingreso, educación, sexo, profesionalista, experiencia, estado conyugal, hijos, edad, jefe de hogar.	Las mujeres perciben 12.4% menos salario que los hombres; además trabajan 13.25 horas semanales más que los hombres
(Torresano, 2009)	Ingresos por hora, ocupación, actividad, nivel de instrucción, edad, área de residencia, background familiar.	Por cada año de escolaridad, se incrementa 8% el salario. La brecha salarial es aproximadamente de 18%.
(Nassar, 2009)	Salario por hora, sector, edad, edad, educación.	Las mujeres obtienen 37% menor salario por cada hora trabajada. La discriminación ha disminuido en 1.1%.
(Cárdenas & Plaza , 2012)	Ingreso por hora, experiencia laboral, experiencia al cuadrado, escolaridad, empleado privado, patrono, peón.	La brecha salarial no está determinada por la productividad. La brecha existente es del 2.56%

		para las mujeres, aun teniendo más años de escolaridad y experiencia.
(Ayllón, 2013)	Salario por hora, edad, edad al cuadrado, sexo, nivel de educación, experiencia laboral, contrato, jornada, cargo gerencial, nacionalidad.	La discriminación existente es del 36.56%. La brecha salarial es aproximadamente de 27%.
(Cacciamali & Tatei, 2013)	Región geográfica, ocupación, nivel de educación, cargos directivos, sexo, salario per cápita.	Existe menor discriminación para los trabajadores con educación superior completa. Mujeres brasileras participan más en el mercado laboral que las mexicanas. La brecha salarial existente es de 30%.
(Rivera, 2013)	Ingreso, años de educación, experiencia, experiencia al cuadrado, sexo, urbano, grupo minoritario, sector público, MIPE, postgrado.	La brecha salarial se ha reducido a 10.1% para el año 2012. La discriminación salarial se basa en el mercado laboral ecuatoriano.
(Esparta, 2014)	Ingreso por hora, jefe de hogar, casado enfermo, experiencia laboral, experiencia al cuadrado, número de hijos, edad, nivel educativo, zona.	Las mujeres obtienen 37.60% de menor paga que un hombre por cada hora trabajada.
(Majchrowska, Strawinski, & Konopczank, 2014)	Ingreso, sexo, años de experiencia, experiencia al cuadrado, educación, sector, actividad profesional, tamaño de la empresa.	Las mujeres de Polonia reciben 13.6% menor pago que los hombres. Solo 4 de los 25 grupos seleccionados obtienen mayores ingresos a favor de las mujeres, debido a la mejor preparación profesional.
(de la Iglesia & Vitriago, 2014)	Ingresos, comunidades autónomas, edad, sexo, nacionalidad, estado civil, nivel de estudio, fuente de ingresos.	El perfil básico que cuenta con 29% de probabilidad de renta alta es: hombre, nacionalidad española, casado, profesional.
(Horbath & Gracia, 2014)	Ingreso, escolaridad, edad, sexo, ocupación, jornada laboral.	Las mujeres han logrado obtener el 12% en incremento de equidad ocupacional; sin embargo, la discriminación salarial que resisten es del 37%.
(Medina, Nieto, Marín, & Cuevas, 2014)	Ingreso, género, edad, estado civil, actividad primordial.	La brecha salarial es de 37% en contra de las mujeres. Sin embargo en estudiantes de Postgrado no se refleja discriminación.
(Meza, Mora, Chávez, & Ríos, 2014)	Ingreso, cargo directivo, experiencia, experiencia al cuadrado, nivel de educación, jefe de hogar, casado, ciudades.	En los cargos gerenciales, los hombres ganas 18% más salario que las mujeres. Barranquilla presenta una brecha del 71% en contra de las mujeres.
(Báez, 2015)	Ingreso, ocupación, sexo, años de experiencia, experiencia al cuadrado, educación, sector.	Se encontró discriminación del 92%, y una brecha del 49% para las mujeres. Sin embargo, hasta el 2012, disminuyó en 3 puntos.
(Castro, Huesca, & Zamarrón, 2015)	Salario por hora, nivel educativo, experiencia laboral, experiencia al cuadrado, estado civil, zona.	La discriminación se redujo un 1.5%. Los bachilleres gozan de mayor discriminación salarial. La brecha salarial estimada es 27%.

Respecto a la tabla de revisión bibliográfica y toda la literatura analizada, se determina como variables a utilizar las siguientes:

$$\text{LnY} = \beta_0 + \beta_1 \text{Solt} + \beta_2 \text{Pub} + \beta_3 \text{Sexo} + \beta_4 \text{Edu} + \beta_5 \text{Expe} + \beta_6 \text{Expe}^2 + \beta_7 \text{Área} + \varepsilon$$

Donde:

Y son los ingresos del individuo

Solt es una dummy representado si el individuo es soltero o no

Pub si el individuo pertenece al sector público o no

Edu es el número de años de educación

Expe son los años de experiencia laboral

ε es el error.

Después de la estimación del modelo, es indispensable realizar la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973) para conocer la brecha salarial. Este método consiste básicamente en la estimación de dos ecuaciones de salarios, una con la muestra de mujeres y otra con la de hombres, para a continuación utilizar dichas estimaciones para cuantificar la diferencia entre la remuneración observada del trabajo de las mujeres y la que les correspondería si fuesen tratadas como hombres. Las dificultades en la aplicación de este método se encuentran en los métodos de estimación de las respectivas ecuaciones de salarios (Escot, Fernández, Herráez, Infestas, & Martínez, 2014).

El método de descomposición, cuya fórmula más conocida se denomina la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), explica la brecha que pudiera existir entre un par de variables o grupos de variables que se estuvieran analizando como un conjunto cuyo factor diferencial pudiera ser de cualquier tipo como el género, poder económico, nivel de educación, nivel socioeconómico, hasta temas de salud. Esta brecha a su vez se descompone en las partes a las que se deben a las diferencias del grupo en las magnitudes de los factores determinantes

como el resultado en cuestión, por un lado, y las diferencias entre los grupos en los efectos de estos factores determinantes, por el otro (Báez, 2015).

Existe una gran variedad de modelos econométricos que pueden explicar la discriminación salarial de género; sin embargo, este método es fundamental porque resalta las variables que se analizarán, así como el tipo de resultado que se espera. A continuación, se explicará dos de las formas más comúnmente utilizadas con las cuales se pudiera analizar la discriminación salarial entre géneros por factores diversos. (Espinoza, 2009)

Por medio de la ecuación se puede identificar la variable y como resultado del salario, la misma que se descompone a su vez en dos variables adicionales las cuales serían el género masculino y femenino. Por razones didácticas en la ilustración se encuentra la fórmula con la representación de un ejemplo utilizando las variables secundarias de pobreza (*poor*) y no pobreza (*no poor*), variables que pueden ser reemplazadas con el género por separado para poder obtener los resultados deseados; convirtiéndose de esta forma en un modelo de regresión (Fuentes, Palma, & Montero, 2005).

$$y_i = \begin{cases} \beta^{poor} x_i + \varepsilon_i^{poor} & \text{if } poor \\ \beta^{nonpoor} x_i + \varepsilon_i^{nonpoor} & \text{if } nonpoor \end{cases} \quad (2)$$

El objetivo de la ecuación de descomposición Oaxaca-Blinder, es explicar cómo la mayor parte de la diferencia en los resultados medios a través de dos grupos se debe a diferencias de grupo en los niveles de las variables explicativas, y cuánto se debe a diferencias en la magnitud de los coeficientes de regresión. A continuación, se encuentra de forma resumida otra forma de conceptualizar la ecuación de regresión de Oaxaca para calcular la diferencia salarial entre dos grupos (Horbath & Gracia, 2014).

Dado que:

$$\text{Hombres: } Y_H = \beta_{0H} + \beta_{1H} X_H \quad (3)$$

$$\text{Mujeres: } Y_M = \beta_{0M} + \beta_{1M}X_M \quad (4)$$

Entonces, la brecha salarial Oaxaca-Blinder^(A):

$$\Delta Y_{H-M} = Y_H - Y_M = (\beta_{0H} + \beta_{1H}X_H) - (\beta_{0M} + \beta_{1M}X_M) \quad (5)$$

Y, si sumamos la expresión siguiente $\beta_{1H}X_M - \beta_{1H}X_M$, entonces^(B):

$$\Delta Y = (\beta_{0H} - \beta_{0M}) + X_M(\beta_{1H} - \beta_{1M}) + \beta_{1H}(X_H - X_M) \quad (6)$$

Por medio de la anterior fórmula o ecuación se puede observar la descomposición en dos partes. La primera, se basa en las características individuales que posean los individuos de ambos géneros respecto a la productividad laboral, y la segunda se la manifiesta en base a la discriminación de género. De acuerdo a la ecuación, (A) muestra la parte atribuida a la discriminación de género en el mercado laboral y (B) muestra las diferencias en características de los individuos (García, 2008).

Factores valiosos como características extracurriculares del individuo, son tomados en cuenta por las empresas al momento de elegir a una persona para un vacante. Esto se da, debido a que los graduados universitarios pueden tener otras habilidades que son altamente valoradas por los empleadores; como lo son la experiencia laboral, conocimientos informáticos o de idiomas extranjeros, y demás dotaciones de capital humano que son relevantes para el mercado laboral, entregando un valor agregado a la compañía a largo plazo (Mateo & Albert, 2010). A todo este tipo de cualidades, se le concibe la categorización de ecuación anteriormente nombrada como (B), teniendo en su modelo:

$$\Delta Y = [Y_H = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_H] - [Y_M = \beta_{0H} + \beta_{1H}X_M] \quad (7)$$

$$\Delta Y = \beta_{1H} + (X_H - X_M) \quad (8)$$

Por otra parte, Altonji y Blank (1999) estudian los hechos fundamentales por los cuales, hombres y mujeres de diferentes grupos raciales y étnicos prefieren trabajar en ocupaciones que conduce a brechas salariales. Se basa en tres procedimientos: “estimación de ecuaciones de ingresos controladas solo por etnia/raza y género; descomposición de los ingresos por la metodología Blinder-Oaxaca (1973). Y, la estimación de ecuaciones separadas de ingresos, pero en estas estimaciones “background” familiar” (Torresano, 2009, pág. 10). El “background” familiar pueden ser datos como educación de padre/madre, estatus laboral de padre/madre y/o demás habilidades.

Finalmente, como última aportación a este fenómeno, se tiene a los modelos de discriminación estadística de Blau (2002), en donde afirma que principal consecuencia es el exceso de ofertas de trabajo en ocupaciones femeninas; lo cual deprime sus salarios. A esto, se agrega que Cahuc y Zylberberg (2004) aseveran que los empleadores toman la información suplementaria de los individuos como un promedio y esto provoca comportamientos discriminatorios (Martinez & Acevedo, 2004).

Las empresas pueden hacer frente a la brecha salarial en los sistemas de compensación mediante el establecimiento de un umbral, para asegurar un objetivo y maximizar los aumentos salariales o bonificaciones, distribución de recompensas basado en el mérito equitativo entre hombres y mujeres. Pues, una estrategia eficaz empleada por muchas empresas es discutir y comparar los beneficios de los empleados en un entorno en grupos de pares. Esto ayuda a impulsar la rendición de cuentas y minimizar el sesgo en el sistema de recompensa (del Rio, Gradin, & Canto, 2008).

Una recopilación de los estudios más relevantes realizados alrededor del mundo asegura que en los países europeos, los salarios de las mujeres son inferiores al de los hombres. A pesar de que la brecha salarial de género ha disminuido en las últimas décadas, en promedio las

mujeres siguen ganando un 24 por ciento menos que los hombres (Mendoza & García, 2009). Mientras que, en los países americanos, se encontró que las mujeres ganan 15% menos que hombres, y desempeñando la misma ocupación y en la misma firma; a esto, se agrega que la experiencia y la educación conducen a una reducción de la brecha salarial del 12% y que las diferencias son menores entre los académicos y la alta dirección (Medina, Nieto, Marín, & Cuevas, 2014).

Algunos estudios realizados en Estados Unidos revelan que, entre los titulados universitarios, la brecha salarial de género puede ser atribuido en cierta medida a los campos de estudio que eligen los hombres y mujeres. El control para el campo de estudio explica una considerable parte de la brecha salarial de género. Es así como en la actualidad, se recomienda complementar las investigaciones existentes sobre los diferenciales de ingresos por género mediante la examinación de las ganancias para los graduados universitarios masculinos y femeninos desde el mismo campo de estudio de la misma universidad (Reimer & Schroder, 2006).

Se analiza también las diferencias de ingresos entre los graduados universitarios con diferentes campos y diferencia entre los grupos de edad y niveles de calificaciones (grado, máster y Doctorado), revela que las mujeres ganan menos en la mayoría de los niveles de grado con algunas variaciones interesantes entre los campos. Es entonces, cuando se recuerda que la teoría del capital humano sustenta que las mujeres adquieren menores tipos de habilidades o diferentes en comparación a los hombres y por lo tanto se les paga menos (Ardila, 2013).

Generalmente, se llega a suponer que las mujeres invierten menos en capital humano que los hombres debido a la división del trabajo previsto en la familia. Además, se encuentra que las mujeres casadas reducen el esfuerzo laboral mediante la búsqueda de puestos de trabajo menos exigentes. A raíz de estas proposiciones, la brecha salarial de género se puede explicar

por las diferencias de capital humano entre hombres y mujeres y debe desaparecer si el capital humano se mide de manera adecuada (Lopez, 2014).

Una falla en la concepción en cuanto al sistema de empleador – empleado, se relaciona con una forma de pensar considerada hoy en día como obsoleta, siendo aún utilizada la errada creencia sobre si las mujeres esperan trabajar menos debido a la crianza de los niños u otras obligaciones familiares, generando de esta forma una gran brecha de diferencias entre ambos sexos en lo relativo a lo esperado en la fuerza laboral, mismo factor que se traduciría en los salarios de las mujeres, siendo este más bajo y por lo tanto la búsqueda de empleo es más corta y los salarios aceptados inferiores (Russo, 2010).

Siguiendo estos argumentos, una brecha de género existente debe disminuir si el esfuerzo o la magnitud de la búsqueda de empleo se controlan adecuadamente. Teniendo en cuenta tanto las actitudes de carrera como las características del trabajo, los sociólogos subrayan el papel de las diferencias de género en las actitudes y aspiraciones de carrera como mecanismos responsables de la ordenación de hombres y mujeres en diferentes tipos de puestos de trabajo que ofrecen diferentes tipos de réditos y reconocimientos ante la sociedad. (Majchrowska, Strawinski, & Konopczank, 2014)

Sosteniendo de esta forma que, mediante un factor cultural preestablecido en nuestra sociedad, las mujeres desde edades tempranas sean orientadas hacia los trabajos o plazas que deberían aspirar, hombres y mujeres obtendrían diferentes niveles de recompensas; esto puede ser visto como el resultado de diferentes actitudes y aspiraciones de carrera. Además, factores del lado de la demanda podrían desempeñar un papel en la ordenación de las mujeres en diferentes sectores, ocupaciones, funciones y niveles jerárquicos (Meza, Mora, Chávez, & Ríos, 2014).

Las hipótesis que se plantean en la siguiente investigación, se manifiestan bajo la premisa de sus variables. Es decir, las variables Soltero, Sexo, Público, Experiencia², Experiencia, Educación y Área explican el salario de hombres y mujeres y su brecha.

Metodología

La presente investigación se realizó bajo premisas del método deductivo, diseño experimental, con enfoque cuantitativo y con un análisis de corte transversal, este se realiza a través del método del Mínimo Cuadrado Ordinarios (MCO). Sin olvidar, que se debe considerar conjuntamente las características adicionales de cada individuo, para luego aplicar la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973). Lo recomendable en este estudio, es realizar un modelo general que apruebe o rechace la hipótesis de la investigación y otros dos modelos, uno de hombre y uno de mujer para así realizar la descomposición de Oaxaca y conocer la brecha existente.

Los datos que se utilizaron para la estimación del modelo, corresponden a la Encuesta de Condiciones de Vida construida por el Instituto Nacional de Estadística y Censos del Ecuador (INEC). Esta encuesta se realiza a hogares en el Ecuador. Los datos considerados fueron respectivos al año 2014; en esta se encontró 109.699 personas respectivamente. Luego, se depuró la base de datos únicamente quedando aquellos que cumplan con las variables del modelo. Solo quedaron un total de 16.253 datos; dentro de los cuales son personas que pertenecen a la PEA y tienen entre 18 y 65 años de edad. Asumiendo la máxima dispersión con el 95 % de confianza, estamos trabajando con un margen de error total de +/- 0.77.

Para explicar la desigualdad de salarios entre los hombres y las mujeres, es necesario enfocarse en la teoría del capital humano; ya que establece que, entre mayor nivel de capital humano, mayor salario se espera percibir (Ayllón, 2013).

A partir de esta teoría y sus supuestos, se mencionan las variables independientes que se han utilizado para realizar el modelo econométrico del presente estudio. Dichas variables

son: edad, sexo, experiencia, nivel de educación, área; mientras que la variable dependiente es el salario o ingreso por hora que perciben los individuos (Nassar, 2009).

Tabla 2
Descripción de Variables

Variab les	Definición
Ingresos por Hora	Esta variable está construida en base al ingreso mensual de las personas encuestadas. Se aplica logaritmo a dicho ingreso en el momento en que se estima el modelo. Se considera únicamente a aquellas personas que son legalmente aceptadas para trabajar, es decir 18 a 65 años, y que por ende pertenecen a la PEA.
Soltero	La variable Soltero, muestra por medio de una “Dummy” las personas que son solteras y las que no lo son; dando los valores de uno y cero respectivamente.
Sector Público	Representa a las personas que trabajan en el sector público, esta a su vez, se refleja por medio de una “Dummy”, en la cual sus valores son cero para sector privado y uno para el sector público.
Sexo	Es la variable más importante del modelo, debido a que a través de ella se podrá conocer si existe o no discriminación salarial por género; se utilizan los valores de uno para mujer y cero para hombres estos valores ya que esta es una variable “Dummy”.
Educación	Indica el nivel de educación de la persona, dando valores de acuerdo a los años de estudio en cada nivel; ya sea alfabetización, inicial, primaria, secundaria incompleta, bachillerato, educación superior o postgrado.
Experiencia	Describe la experiencia laboral en años, de la persona encuestada. Para esta variable se utilizó la fórmula Oaxaca, en el cual indica que la experiencia del individuo se la obtiene restando los años de vida con los años de estudio y los seis años de infancia.
Experiencia ²	Rendimientos decrecientes del capital humano, calculado con base en la experiencia, únicamente elevada al cuadrado.
Área	Esta variable indica la zona de residencia, puede ser rural o urbana. Se reconoce como “Urbano:1” y “Rural:0”; y también es una “Dummy”.

La ecuación diferencial semi-logarítmica planteada por Oaxaca-Blinder, es aquella que guiará la investigación y la ecuación que se planteó para el presente modelo, la cual se centra en explicar los factores o variables que determinan el salario de un individuo.

$$\ln(w_i) = X_i\beta + \delta * P_i + \varepsilon_i \quad (9)$$

En donde w_i es el salario por hora del individuo i , x_i es un vector con variables explicativas adicionales que determinan el nivel del salario, mientras que β es un vector de parámetros, y P_i es una variable dummy que respecto al género toma el valor de uno si hombre y cero si es mujer. También, el δ es un coeficiente escalar, y ε_i es una variable aleatoria no explicada (Cacciamali & Tatei, 2013). Por ende, la ecuación del modelo sería la siguiente:

$$\text{LnY} = \beta_0 + \beta_1 \text{Solt} + \beta_2 \text{Pub} + \beta_3 \text{Sexo} + \beta_4 \text{Edu} + \beta_5 \text{Expe} + \beta_6 \text{Expe}^2 + \beta_7 \text{Área} + \varepsilon$$

Resultados

(10)

La discriminación salarial, se obtiene bajo la premisa de que ambos géneros se encuentren en igualdad de condiciones, de acuerdo al capital humano y el mercado laboral. Una vez revisadas cada variable se procede a realizar las estimaciones de los modelos, para así explicar los resultados obtenidos en el análisis del periodo 2014-2015. Dichos resultados son presentados con relación al 100% del ingreso de los asalariados.

El modelo general del estudio revela que la bondad de ajuste del modelo es 40%, lo que significa que las variables que se han utilizado explican el 40% de las variaciones del salario; siendo explicadas por las variables exógenas del modelo que son Soltero, Sexo, Público, Experiencia², Experiencia, Educación y Área. En el mismo modelo se pueden ver que las pruebas individuales de todos los betas son significativas; es decir, no se rechaza la hipótesis nula.

Por otro lado, la “F” global es de 1550.46% y es significativa al 95% de confianza, lo que sustenta que la regresión estimada es significativa, pero además expresa la parte de la regresión que no puede ser explicada debido a la presencia de variables económicas exógenas.

Probando la robustez del modelo, se realizaron las pruebas respectivas que ayudaron a conocer que no existe multicolinealidad; pues ésta se eliminó al tomar en cuenta la experiencia al cuadrado como variable en el modelo. Tampoco existe heteroscedasticidad; esto se lo

comprobó a través de la prueba de White (Chi-Square 0.0000). No hay posibilidades de que exista autocorrelación, de acuerdo al correlograma observado y la prueba de Durbin-Watson (1.67). En conclusión, los estimadores de este modelo son MELI.

Tabla 3
Descomposición Oaxaca-Blinder

Función de ingresos de mujeres				Función de ingresos de hombres			
Variables	B _M	T	Media (X _M)	Variables	B _H	T	Media (X _H)
Log(w)			476.6902	Variables			563.4264
Soltero	0.026924	1.493028	0.366530	Log(w)	-0.17408	-13.5466	0.254198
Público	0.627249	28.99322	0.258001	Soltero	0.465970	34.50882	0.203546
Experiencia ²	-0.00018	-3.25653	377.2355	Público	-0.00037	-12.0347	453.0170
Experiencia	0.013361	5.667583	15.79510	Experiencia ²	0.022918	15.79077	17.57621
Educación	0.180262	32.26087	8.167710	Experiencia	0.135204	39.75130	7.641216
Área	0.115578	6.452223	0.662793	Educación	0.054718	5.249646	0.598443
Constante	4.006338	79.50774		Área	4.761653	154.5513	

Nota: Los parámetros son significativos con un nivel de significancia del 1, 5 y 10%

Los modelos tanto para mujeres como hombres afirman que los parámetros son significativos, por lo cual no se rechaza la hipótesis nula. Además, presentan un R² de 0.44 y 0.37 respectivamente, lo cual indica que las variables que se han utilizado explican el 44% y 37% de las variaciones del salario en su respectivo género. A esto se agrega, que a partir de las pruebas realizadas se sintetiza que no existen problemas de multicolinealidad, heteroscedasticidad (Chi-Square 0.0000) o autocorrelación.

El proceso indicado en la Tabla 3 es la descomposición que se debe realizar de acuerdo a Oaxaca-Blinder (1973) para conocer la brecha existente entre hombres y mujeres del Ecuador.

Tabla 4

Aplicando la Descomposición:

Variables	Método de Oaxaca		Total Brecha Salarial				
	BH- BM= $\Delta\beta$	XH- XM= ΔX	Productividad		Discriminación		
			BH*(ΔX)	+	XM*($\Delta\beta$)	+	Δ Const
Log(w)		86,7362					
Soltero	-0,201008	-0,1123	0,0195552		-0,073675		
Público	-0,161279	-0,0545	-0,0253744		-0,041610		
Experiencia ²	-0,000190	75,7815	-0,0280391		-0,071675		
Experiencia	0,009557	1,7811	0,04081948		0,150954		
Educación	-0,045058	-0,5265	-0,0711840		-0,368021		
Área	-0,060860	-0,0644	-0,0035211		-0,040338		
Constante	0,755315						0,755315
		Total	-0,0677440		-0,44436483		0,755315
					0,31095017		
		=	-6.77		31.10		
		Brecha Salarial	24.33				

Una vez que se realiza la comparación de las respectivas funciones de ingreso de hombres y mujeres, se obtiene dos datos como subtotales; uno es el 31.10% que se acredita a la discriminación de género y el otro es el -5.12% se debe a la productividad, los cuales forman la brecha salarial que está representada por un 24.33%. Esto asevera que, aunque las mujeres tengan más años de educación y mayor experiencia continúan enfrentándose ante una discriminación salarial en el mercado laboral obteniendo ingresos que son 24.33% menores al de los hombres.

Conclusiones y Recomendaciones

En conclusión, todas estas diferencias en los ingresos pueden ser causadas en las diferencias de género y de capital humano en el esfuerzo de búsqueda de empleo. Por otra parte, la clasificación de hombres y mujeres en los diferentes sectores laborales, ocupaciones, años de experiencia y educación dan lugar a una brecha salarial de género. De acuerdo a la descomposición de Oaxaca-Blinder (1973), esta brecha obtiene dos datos subtotales; uno es el 31.10% que se acredita a la discriminación de género y el otro es el -5.12% se debe a la productividad, los cuales forman la brecha salarial que está representada por un 24.33% y

afirma que a pesar de que las mujeres tengan más años de educación y mayor experiencia, obteniendo ingresos que son 24.33% menores al de los hombres.

Por otro lado, se sintetiza que a partir de la estimación del modelo general de MCO, se cumplen las hipótesis planteadas; es decir, las variables Soltero, Sexo, Público, Experiencia², Experiencia, Educación y Área explican el salario de hombres y mujeres y su brecha. Los valores de las variables independientes expresan la razón de cambio; es decir, soltero 0.09, sexo 0.33, publico 0.53, experiencia 0.019, educación 0.15, área 0.068, lo que significa que por cada unidad que aumente las variables independientes, el salario por hora se incrementará en la misma cuantía de los respectivos coeficientes de las variables independientes.

También, se demuestra la robustez del modelo y a partir de las pruebas respectivas se conoce que no existen problemas de multicolinealidad, heteroscedasticidad (White Chi-Square 0.0000) o autocorrelación (Durbin-Watson 1.67). En conclusión, los estimadores de este modelo son MELI.

Así mismo, la teoría de la discriminación salarial sustenta que la desigualdad salarial hacia las mujeres existe porque se obtiene menor rendimiento por parte de las mujeres debido al tiempo que le dedica a su hogar e hijos. También, que las mujeres son incentivadas a menor proporción por el mercado laboral a conseguir mayores capacitaciones o educación, justamente por el hecho de que conocen la subestimación ocupacional y profesional que se da hacia este género.

Por último, de acuerdo a otros estudios, se recomienda realizar el mismo enfoque de esta investigación entre graduados universitarios; para conocer si existe brecha salarial de género aun teniendo la misma preparación, o si existe discriminación salarial por carrera.

Referencias

- Ardila, L. (2 de octubre de 2013). *Pontificia Universidad Javeriana*. Obtenido de Caracterización del mercado laboral de los recién egresados de la educación superior: el caso de a Pontificia Universidad Javeriana:
<http://www.javeriana.edu.co/documents/15838/273636/CaracterizacionMercadoLaboralEgresados.pdf/9ff57e6f-e7f3-4461-b028-fe411d90dc4b>
- Ayllón, S. (12 de agosto de 2013). *Repositorio de la Universidad de Girona*. Obtenido de Discriminación salarial de género y pobreza en Cataluña: https://editorialexpress.com/cgi-bin/conference/download.cgi?db_name=xveep&paper_id=69
- Báez, J. (4 de septiembre de 2015). *Centro de Derechos Económicos y Sociales – CDES*. Obtenido de MUJER INDÍGENA: ENTRE LA DISCRIMINACIÓN Y EL MERCADO LABORAL:
http://www.infoindigena.org/attachments/article/303/Mujer_ind_gena_Discriminaci_n_y_Mercado_Laboral_1_.pdf
- Cacciamali, M., & Tatei, F. (2013). Determinantes de la duración y desempeño en Brasil: de 1992 a 2010. *Problemas del Desarrollo. Revista Latinoamericana de Economía*, 7(1), 25-56. Obtenido de <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?sid=5eace5f7-baa7-4f4e-80ba-bc193783b32b%40sessionmgr4003&vid=1&hid=4214>
- Cárdenas, M., & Plaza, N. (23 de Abril de 2012). *Repositorio Institucional de la Universidad de Cuenca*. Obtenido de ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AREA URBANA DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL AÑO 2010:
<http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1032/1/teco728.pdf>
- Carillo, P., & Vasconez, V. (10 de agosto de 2011). *Munich Personal RePEc*. Obtenido de Una Aproximación de la Brecha Salarial entre Entidades Públicas en el Ecuador:
<https://mpr.a.ub.uni-muenchen.de/id/eprint/32711>
- Carrillo, P. (2004). Las Diferencias Salariales entre el Sector Público y Privado en el Ecuador. *Dirección de Estudios del Banco Central del Ecuador*, 20(2), 2-8. Obtenido de https://www.bce.fin.ec/cuestiones_economicas/.../Vol.20-2-2004PaulCarrillo.pdf
- Castro, D., Huesca, L., & Zamarrón, N. (20 de junio de 2015). Gender wage discrimination in manufacturing the northern border of Mexico, in the period 2005-2011. *Noésis*, 24(47), 51-80. Obtenido de <http://www.redalyc.org/html/859/85932588004/index.html>
- Comisión Europea. (19 de marzo de 2014). *European Commission*. Obtenido de Cómo combatir la brecha salarial entre hombres y mujeres en la Unión Europea:
http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/140319_gpg_es.pdf
- Cóndor, J. (6 de octubre de 2010). *Repositorio de Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales (FLACSO)*. Obtenido de Discriminación salarial en el mercado laboral por etnia:
<http://hdl.handle.net/10469/3248>
- de la Iglesia, M., & Vitriago, L. (6 de marzo de 2014). *Asociación de Economía de la Educación*. Obtenido de Factores que influyen en las diferencias de los ingresos del trabajo. Ensayo sobre el caso español en 2011:
<http://2014.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/003.pdf>

del Rio, C., Gradin, C., & Canto, O. (2008). Pobreza y discriminación salarial por razón de género en España. *Revista de Economía Pública*, 1(184), 67-98. Obtenido de http://www.ief.es/documentos/recursos/publicaciones/revistas/hac_pub/184_pobreza.pdf

ENRED Consultorías, S.L. (2009). *Colección Economía, Mujer, Empresa*. Obtenido de La brecha salarial: Realidades y desafíos: http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/monograficos/docs/la_brecha_salarial_realidades_y_desafios.pdf

Escot, L., Fernández, J., Herráez, Á., Infestas, M., & Martínez, T. (20 de enero de 2014). *Universidad Complutense de Madrid*. Obtenido de DISCRIMINACIÓN SALARIAL DE GÉNERO EN EL MERCADO LABORAL ESPAÑOL: UN ANÁLISIS COMPARATIVO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS: <http://www.ucm.es/data/cont/docs/85-2014-01-20-Discriminacion%20salarial%20g%C3%A9nero%20Comunidades%20Aut%C3%B3nomas.pdf>

Esparta, D. (20 de enero de 2014). *Respositorio de la Universidad del Callao*. Obtenido de DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO SEGÚN TRABAJADORES ASALARIADOS E INDEPENDIENTES EN EL PERÚ: <http://fce.unac.edu.pe/Files/a26.pdf>

Espinoza, N. (2009). *Respositorio de ESPOL*. Obtenido de Estimación de la Brecha Salarial entre Hombres y Mujeres: Un Análisis por Cuantiles para el Ecuador: <http://www.dspace.espol.edu.ec/bitstream/123456789/2940/1/5071.pdf>

Figueroa, M., & Miranda, G. (5 de Agosto de 2009). *Las rentas laborales a partir de la educación y de la experiencia laboral en el Ecuador periodo 2003-2008, utilizando el modelo de Mincer y las encuesta de empleo y desempleo urbano del INEC (ENEMDU)*. Obtenido de <http://bibdigital.epn.edu.ec/handle/15000/1767>

Freire, M., & Teijeiro, M. (2010). *Asociación de Economía de la Educación*. Obtenido de Las ecuaciones de Mincer y las tasas de rendimiento de la educación en Galicia: <http://2010.economicsofeducation.com/user/pdfs sesiones/095.pdf>

Fuentes, J., Palma, A., & Montero, R. (20 de diciembre de 2005). *Estudios de Economía*. Obtenido de DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN CHILE: UNA MIRADA GLOBAL: <http://docplayer.es/9125661-Discriminacion-salarial-por-genero-en-chile-una-mirada-global.html>

García, K. (2008). *El colegio de la Frontera*. Obtenido de DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO EN MÉXICO: http://www.colef.mx/posgrado/wp-content/uploads/files/Tesis%20MEA_Karina%20Jazmin%20Garc%EDa%20Berm%FAdez.pdf

Griliches, Z. (1977). Estimating the Returns to Schooling: Some Econometric. *Econometrica*, 45, 1-22.

Hor bath, J., & Gracia, A. (14 de abril de 2014). *Economía, Sociedad y Territorio*. Obtenido de Discriminación laboral y vulnerabilidad de las mujeres frente a la crisis mundial en México: <http://www.redalyc.org/pdf/111/11130276005.pdf>

International Labour Organization. (4 de Junio de 2015). *International Labour Organization*. Obtenido de PAY EQUITY: A KEY DRIVER OF GENDER EQUALITY: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---gender/documents/briefingnote/wcms_410196.pdf

- Lopez, N. (5 de enero de 2014). *UNIVERSIDAD RAFAEL LANDÍVAR*. Obtenido de "DISCRIMINACIÓN LABORAL Y SU EFECTO EN LAS MUJERES TRABAJADORAS DE LA MUNICIPALIDAD CABECERA DEPARTAMENTAL DE HUEHUETENANGO": <http://biblio3.url.edu.gt/Tesario/2014/05/43/Lopez-Nereyda.pdf>
- Majchrowska, A., Strawinski, P., & Konopczank, A. (2014). *University of Warsaw*. Obtenido de Why are women paid less than men? An investigation into gender wage gap in Poland: https://www.wne.uw.edu.pl/files/3214/2244/2302/WNE_WP148.pdf
- Martinez, I., & Acevedo, G. (16 de marzo de 2004). *CIENCIA UANL*. Obtenido de LA BRECHA SALARIAL EN MÉXICO CON ENFOQUE DE GÉNERO: CAPITAL HUMANO, DISCRIMINACIÓN Y SELECCIÓN MUESTRAL: <https://core.ac.uk/download/files/325/11000900.pdf>
- Martinez, S. (5 de Diciembre de 2009). *Repositorio FLACSO*. Obtenido de ESTIMACION DE LA SUBESTIMACIÓN: BRECHA SALARIAL POR GENERO ENTRE PROFESIONALES EN ECUADOR. AÑO 2008: <http://repositorio.flacsoandes.edu.ec/bitstream/10469/2035/3/TFLACSO-2009SPMT.pdf>
- Mateo, C., & Albert, M. (6 de mayo de 2010). *Universidad de Alicante*. Obtenido de Competencias y habilidades del alumnado egresado de la UA. La visión de los empleadores: <https://web.ua.es/es/vr-peq/documentos/utc/informe-empleadores.pdf>
- Medina, R., Nieto, D., Marín, G., & Cuevas, T. (16 de diciembre de 2014). *Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey*. Obtenido de Discriminación por género en México: Una visión actualizada en el ámbito laboral: http://www.chi.itesm.mx/icm/wp-content/uploads/2014/12/1654764_ARTICULO_DISCRIMINACION_PERCIBIDA_MARIN_MEDINA_NIETO_2014B.pdf
- Mendoza, J., & García, K. (9 de febrero de 2009). Discriminación Salarial por género en México. *EJournal UNAM*, 40(156), 77-99. Obtenido de <http://www.ejournal.unam.mx/pde/pde156/PDE004015604.pdf>
- Meza, C., Mora, J., Chávez, N., & Ríos, H. (2014). DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO "EFECTO TECHO DE CRISTAL" CASO: SIETE ÁREAS METROPOLITANAS DE COLOMBIA. *Dimensión Empresarial*, 12(2), 29-45. doi:<http://dx.doi.org/10.15665/rde.v12i2.276>
- Nassar, H. (16 de noviembre de 2009). *Social Research Center*. Obtenido de Labor Market Gender Discrimination under Structural Adjustment: The Case of Egypt: http://www1.aucegypt.edu/src/wsite1/Pdfs/rewebsite_cida/Amirah_no3.pdf
- Piña, M. (12 de marzo de 2006). *Centro de Proyectos para el desarrollo*. Obtenido de La formación de capital humano y el mercado laboral colombiano: <http://www.javeriana.edu.co/cendex/pdf/DT%20006-03.pdf>
- Plaza, M., & Cárdenas, N. (6 de abril de 2012). *Repositorio de Universidad de Cuenca*. Obtenido de ESTUDIO DE LA BRECHA SALARIAL ENTRE HOMBRES Y MUJERES EN EL AREA URBANA DE LA CIUDAD DE CUENCA, DURANTE EL AÑO 2010: <http://dspace.ucuenca.edu.ec/bitstream/123456789/1032/1/teco728.pdf>
- Reimer, D., & Schroder, J. (2 de 6 de 2006). Tracing the gender wage gap: Income differences between male and female university graduates in Germany. *Journal for Labour Market Research Details*, 2(1), 235-253. Obtenido de http://doku.iab.de/zaf/2006/2006_2_zaf_reimer_schroeder.pdf

Rivera, J. (17 de mayo de 2013). Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano. *Analítika*, 5(1), 3-18. Obtenido de Teoría y Práctica de la Discriminación en el Mercado Laboral Ecuatoriano (2007-2012): http://www.numericaiid.com/pdf/vol5/ANAJun2013_3_18.pdf

Russo, D. (2010). *Las 17 reglas para atraer y retener el talento*. New York: Financial Times Press.

Torresano, D. (26 de junio de 2009). *Repositorio de la Universidad Autónoma de Barcelona*. Obtenido de ANÁLISIS EMPÍRICO DE LA DISCRIMINACIÓN SALARIAL POR GÉNERO Y ETNIA EN EL ECUADOR EN EL AÑO 2008 : <http://repositorio.educacionsuperior.gob.ec/bitstream/28000/1688/1/T-SENESCYT-00806.pdf>

Vizcarra, I. (2008). Entre las desigualdades de género: un lugar para las mujeres pobres en la seguridad alimentaria y el combate al hambre. *Scielo*, 21(57), 141-170. Obtenido de http://www.scielo.org.mx/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0187-57952008000200007