



fecha de presentación: 10/12/2025, fecha de aceptación: 10/01/2026, fecha de publicación: 01/02/2026

Yolanda María Laines-Alvarez

**E-mail:** ylaines@utmachala.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0000-0003-1825-7325>

Lucía Fernanda Gonzalez-Aguilar

**E-mail:** lgonzalez15@utmachala.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0009-0005-5235-6310>

Saul Stanlay Carreño-Saltos

**E-mail:** scarreno4@utmachala.edu.ec

**Orcid:** <https://orcid.org/0009-0001-1846-3463>

Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

## Cita sugerida (APA, séptima edición).

Laines-Alvarez, Y. M., Gonzalez-Aguilar, L. F., & Carreño-Saltos, S. S. (2026). Brecha salarial de género en Ecuador: un análisis de la legislación y su impacto en la igualdad laboral. *Revista Sociedad & Tecnología*, 9(S1), 200-211, DOI: <https://doi.org/10.51247/st.v9iS1.116>.

==== o ====

## Brecha salarial de género en Ecuador: un análisis de la legislación y su impacto en la igualdad laboral

### RESUMEN

La brecha salarial de género constituye una de las principales expresiones de desigualdad en el mercado laboral y representa un desafío persistente para las políticas públicas orientadas a la equidad. En Ecuador, a pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en los últimos años, las mujeres continúan percibiendo ingresos inferiores a los de los hombres, incluso cuando presentan niveles similares de formación académica y experiencia laboral. Esta situación evidencia la existencia de factores estructurales, sociales y culturales que limitan el ejercicio efectivo del derecho a la igualdad salarial. El objetivo del presente estudio es analizar la brecha salarial de género en Ecuador a partir del examen del marco legal vigente y de la evidencia estadística disponible, con el fin de evaluar su impacto en la promoción de la igualdad laboral. La investigación se desarrolló bajo un enfoque aplicado, documental y descriptivo, utilizando información proveniente de fuentes normativas nacionales e internacionales, así como datos oficiales del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC), particularmente de la Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU) correspondiente al período 2019–2024. Los resultados evidencian la persistencia de una brecha salarial significativa entre hombres y mujeres, alcanzando en el año 2024 una diferencia de USD 98,30 en los ingresos laborales promedio. Se concluye que, si bien la legislación ecuatoriana representa un avance importante en la garantía de derechos laborales, su efectividad depende de una adecuada implementación, fiscalización y del compromiso conjunto del Estado, el sector privado y la sociedad.

**Palabras clave:** Brecha salarial, género, igualdad laboral, legislación ecuatoriana, discriminación, salarios.

## **Gender pay gap in Ecuador: an analysis of legislation and its impact on workplace equality.**

### **ABSTRACT**

The gender wage gap constitutes one of the main expressions of inequality in the labor market and represents a persistent challenge for public policies aimed at equity. In Ecuador, despite the normative and social advances achieved in recent years, women continue to earn lower incomes than men, even when they have similar levels of academic education and work experience. This situation reveals the presence of structural, social, and cultural factors that limit the effective exercise of the right to equal pay. The objective of this study is to analyze the gender wage gap in Ecuador through the examination of the current legal framework and available statistical evidence, in order to assess its impact on the promotion of labor equality. The research adopts an applied, documentary, and descriptive approach, using information from national and international regulatory sources, as well as official data from the National Institute of Statistics and Census (INEC), specifically the National Survey of Employment, Unemployment, and Underemployment (ENEMDU) for the period 2019–2024. The results show the persistence of a significant wage gap between men and women, reaching a difference of USD 98.30 in average labor income in 2024. It is concluded that, although Ecuadorian legislation represents an important advance in the protection of labor rights, its effectiveness depends on proper implementation, effective oversight, and the joint commitment of the State, the private sector, and society.

**Keywords:** Wage gap, gender, workplace equality, ecuadorian legislation, discrimination, salaries.

==== o =====

## **Diferença salarial entre homens e mulheres no Equador: uma análise da legislação e do seu impacto na igualdade no trabalho.**

### **RESUMO**

A diferença salarial entre homens e mulheres é uma das principais expressões da desigualdade no mercado de trabalho e representa um desafio persistente para as políticas públicas orientadas para a equidade. No Equador, apesar dos avanços regulamentares e sociais alcançados nos últimos anos, as mulheres continuam a ganhar menos do que os homens, mesmo quando têm níveis semelhantes de escolaridade e experiência profissional. Esta situação demonstra a existência de fatores estruturais, sociais e culturais que limitam o exercício efetivo do direito à igualdade salarial. O objetivo deste estudo é analisar a diferença salarial entre homens e mulheres no Equador, examinando o atual quadro legal e as evidências estatísticas disponíveis, de forma a avaliar o seu impacto na promoção da igualdade no trabalho. A pesquisa foi conduzida utilizando uma abordagem aplicada, documental e descritiva, com informações de fontes regulatórias nacionais e internacionais, bem como dados oficiais do Instituto Nacional de Estatística e Censos (INEC), particularmente da Pesquisa Nacional de Emprego, Desemprego e Subemprego (ENEMDU) para o período de 2019 a 2024. Os resultados demonstram a persistência de uma significativa disparidade salarial entre géneros, atingindo uma diferença de USD 98,30 na renda média do trabalho em 2024. Conclui-se que, embora a legislação equatoriana represente um importante passo em frente na garantia dos direitos laborais, a sua eficácia depende da correta implementação, fiscalização e do compromisso conjunto do Estado, do setor privado e da sociedade.

**Palavras-chave:** Disparidade salarial entre géneros, género, igualdade laboral, legislação equatoriana, discriminação, salários.

## **INTRODUCCIÓN**

La brecha salarial de género constituye una de las manifestaciones más persistentes de la desigualdad estructural en los mercados laborales contemporáneos. A pesar de los avances normativos, institucionales y sociales alcanzados en las últimas décadas, las diferencias en los ingresos percibidos por hombres y mujeres continúan siendo una realidad observable tanto en economías desarrolladas como en países en vías de desarrollo. Esta problemática no solo refleja una inequidad económica, sino que también evidencia limitaciones profundas en el ejercicio efectivo del derecho al trabajo en condiciones de igualdad.

En el contexto latinoamericano, y particularmente en Ecuador, la desigualdad salarial por razón de género se mantiene como un desafío prioritario para las políticas públicas. Diversos estudios han demostrado que, incluso cuando las mujeres presentan niveles de formación académica equivalentes o superiores a los de los hombres, sus ingresos promedio siguen siendo menores, lo cual pone en entredicho la meritocracia del mercado laboral y revela la influencia de factores socioculturales, institucionales y económicos que perpetúan la discriminación.

Desde una perspectiva jurídica, el Estado ecuatoriano ha incorporado en su marco normativo disposiciones orientadas a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor. Sin embargo, la existencia de una brecha salarial persistente sugiere que la sola promulgación de normas no resulta suficiente si no va acompañada de mecanismos efectivos de control, fiscalización y cambio cultural en los espacios laborales. En este sentido, la legislación vigente constituye tanto un avance significativo como un punto de partida para el análisis crítico de su impacto real en la reducción de la desigualdad.

El presente artículo tiene como objetivo general analizar la brecha salarial de género en Ecuador a partir del examen del marco legal vigente y de la evidencia estadística disponible, con el fin de evaluar su impacto en la promoción de la igualdad laboral. Para ello, se adopta un enfoque metodológico de carácter aplicado, documental y descriptivo, que permite integrar el análisis normativo con datos oficiales provenientes del Instituto Nacional de Estadística y Censos.

La relevancia académica de esta investigación radica en su contribución al debate sobre la eficacia de las políticas públicas orientadas a la equidad salarial, así como en la identificación de los principales factores que inciden en la persistencia de la desigualdad de género en el ámbito laboral ecuatoriano. Desde una perspectiva social, el estudio busca aportar elementos que favorezcan la formulación de estrategias integrales para la construcción de un mercado laboral más justo e inclusivo.

## **MARCO TEÓRICO**

### **1. Brecha salarial de género**

La brecha salarial de género se define como la diferencia existente entre los ingresos promedio percibidos por hombres y mujeres en el mercado laboral. A pesar de los avances normativos y sociales en materia de igualdad, esta problemática persiste a nivel global y se manifiesta de manera significativa en el contexto ecuatoriano, evidenciando que la desigualdad salarial constituye un fenómeno estructural del mercado de trabajo.

Según la Organización Internacional del Trabajo, la brecha salarial de género no se limita a desigualdades salariales directas, sino que refleja disparidades estructurales asociadas a la segregación ocupacional, la discriminación y las restricciones en el acceso a oportunidades de desarrollo profesional (OIT, 2022). Desde el análisis económico, esta brecha puede abordarse mediante la brecha no ajustada, que compara ingresos promedio sin controlar variables adicionales, y la brecha ajustada, que incorpora factores como nivel educativo, experiencia laboral, horas trabajadas y tipo de ocupación. No obstante, la evidencia empírica demuestra que, aun tras realizar ajustes estadísticos, persiste una diferencia atribuible a la discriminación de género (Linthon y Méndez, 2022).

En Ecuador, datos del Instituto Nacional de Estadística y Censos (INEC) confirman que las mujeres perciben ingresos inferiores a los de los hombres, incluso cuando presentan niveles similares de formación académica y experiencia laboral. La magnitud de la brecha varía según sector económico, ocupación, edad y etnia, lo que evidencia la necesidad de abordarla desde un enfoque interseccional. Esta persistencia demanda el fortalecimiento de políticas públicas, la aplicación efectiva de la normativa vigente y la promoción de prácticas laborales orientadas a garantizar la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor.

## **2. Enfoques teóricos sobre la desigualdad salarial**

La teoría del capital humano sostiene que las diferencias salariales responden a variaciones en la inversión en educación, capacitación y experiencia laboral. Sin embargo, este enfoque ha sido ampliamente cuestionado en estudios recientes que demuestran que las mujeres, pese a contar con niveles educativos iguales o superiores, continúan percibiendo menores ingresos (Sarmiento y Álvarez, 2022).

Por su parte, las teorías de la discriminación laboral explican la brecha salarial a partir de prejuicios, estereotipos de género y prácticas institucionales que desfavorecen a las mujeres. Becker (1971) argumenta que los empleadores pueden incurrir en discriminación salarial incluso a costa de eficiencia económica, mientras que enfoques más contemporáneos incorporan el concepto de discriminación indirecta, asociada a la asignación diferenciada de roles y responsabilidades.

Asimismo, la segregación ocupacional, tanto horizontal como vertical, constituye un elemento central en la explicación de la desigualdad salarial. Las mujeres tienden a concentrarse en sectores tradicionalmente feminizados y peor remunerados, y enfrentan mayores barreras para acceder a cargos directivos y de toma de decisiones, fenómeno conocido como "techo de cristal" (CEPAL, 2023).

## **3. Evidencia empírica internacional y regional**

A nivel internacional, organismos como el Banco Mundial y ONU Mujeres han documentado la persistencia de la brecha salarial como un problema estructural que limita el crecimiento económico y el desarrollo sostenible. En América Latina, la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL) señala que la desigualdad de ingresos por género se ve agravada por la informalidad laboral y la sobrecarga de trabajo no remunerado que recae mayoritariamente en las mujeres.

En el caso ecuatoriano, estudios empíricos evidencian que la brecha salarial varía según sector económico, nivel educativo, área geográfica y pertenencia étnica, lo que confirma la naturaleza multidimensional del problema (Guillén y Ortiz, 2022; Parreño y Parreño, 2024).

## **4. Marco legal ecuatoriano e instrumentos internacionales**

En Ecuador, la brecha salarial de género presenta características similares a las observadas en otros países de América Latina, lo que ha motivado el desarrollo progresivo de un marco normativo orientado a la reducción de la inequidad laboral. La Constitución de la República del Ecuador reconoce la igualdad salarial como un derecho fundamental y establece, en su artículo 331, la obligación del Estado de garantizar a las mujeres igualdad en el acceso al empleo, condiciones laborales dignas y una remuneración justa. Este mandato constitucional se complementa con el artículo 43, que dispone la protección especial de las mujeres embarazadas y en período de lactancia frente a cualquier forma de discriminación, y con el artículo 332, que prohíbe el despido por motivos de maternidad y garantiza el derecho a la licencia por maternidad y paternidad, fortaleciendo así la protección de los derechos reproductivos.

En el ámbito laboral, el Código del Trabajo establece el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, señalando que las funciones y responsabilidades asignadas deben corresponder a las competencias profesionales requeridas, sin distinción

por razones de género. Asimismo, la normativa laboral contempla el derecho a una indemnización adicional en los casos de despido motivado por discriminación, lo que constituye un mecanismo de protección frente a prácticas laborales injustas.

De manera complementaria, el Estado ecuatoriano ha impulsado políticas públicas orientadas a la equidad de género, como la Agenda Nacional de las Mujeres y la Igualdad de Género (2014–2017), liderada por el Consejo Nacional para la Igualdad de Género, cuyo objetivo fue reducir la discriminación y promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres. No obstante, pese a estos esfuerzos, la reducción de la brecha salarial ha sido gradual y limitada, lo que ha evidenciado la necesidad de fortalecer la acción estatal y articularla con el apoyo de organismos internacionales.

Durante el contexto de la pandemia por COVID-19, se promulgó la Ley Orgánica para impulsar la economía violeta, como respuesta a las desigualdades agravadas en el empleo femenino, caracterizadas por mayores niveles de desempleo e informalidad. Esta normativa buscó fomentar la contratación de mujeres y prevenir prácticas que profundicen las brechas salariales. Posteriormente, en 2024, se aprobó la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres, la cual representa uno de los avances legislativos más relevantes en la materia, al incorporar mecanismos de transparencia salarial y sanciones frente a prácticas discriminatorias. Sin embargo, su efectividad depende de una adecuada implementación, fiscalización y del compromiso de los sectores público y privado.

En el plano internacional, Ecuador ha ratificado convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, como el Convenio 100 sobre igualdad de remuneración y el Convenio 111 sobre la discriminación en el empleo y la ocupación, los cuales constituyen referentes esenciales para la formulación de políticas públicas orientadas a la erradicación de la desigualdad salarial y al fortalecimiento del principio de igualdad en el mercado laboral.

## **MATERIALES Y MÉTODOS**

El presente estudio se desarrolló bajo un enfoque de investigación aplicada, de tipo documental y con alcance descriptivo. El enfoque aplicado permitió analizar una problemática social concreta de la brecha salarial de género con el propósito de generar aportes útiles para la formulación de políticas públicas y la toma de decisiones en el ámbito laboral.

El diseño de la investigación es no experimental, dado que no se manipuló ninguna variable, sino que se realizó un análisis sistemático de información secundaria proveniente de fuentes oficiales y académicas. El carácter descriptivo del estudio permitió identificar y caracterizar la magnitud de la brecha salarial entre hombres y mujeres en Ecuador, así como examinar su evolución en el período comprendido entre los años 2019 y 2024.

Las principales fuentes de información utilizadas fueron documentos normativos nacionales e internacionales, artículos científicos indexados y estadísticas oficiales publicadas por el INEC, particularmente las provenientes de la ENEMDU. Estas fuentes permitieron garantizar la validez y confiabilidad de los datos analizados.

Para el análisis de la brecha salarial se empleó el indicador oficial utilizado por el INEC, el cual compara el ingreso salarial promedio percibido por hombres y mujeres. La información recopilada fue organizada mediante tablas estadísticas y analizada de forma comparativa, lo que facilitó la identificación de tendencias y variaciones interanuales.

El procedimiento metodológico incluyó la revisión bibliográfica exhaustiva, la sistematización de datos estadísticos y el análisis interpretativo de los resultados a la luz del marco teórico y legal, permitiendo establecer relaciones entre la normativa vigente y la realidad salarial observada en el mercado laboral ecuatoriano.

Es importante acotar que, en Ecuador, el INEC mide la discriminación salarial de acuerdo a los ingresos que perciben tanto hombres como mujeres y el resultado se obtendrá en valores porcentuales, por lo que se plantea la siguiente fórmula que está disponible desde 2007:

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

**Detalle:**

**BS:** Brecha Salarial por Género

**ISPH:** Ingreso salarial promedio percibido por hombres

**ISPM:** Ingreso Salarial promedio percibido por mujeres

**RESULTADOS**

En Ecuador, en el año 2019, el 65.3% del total de la población poseía la edad adecuada para pertenecer a la población económicamente activa, los cuales 96.2% mantenía un trabajo; sin embargo, la brecha salarial por género en este grupo varía en un 96.7% para los hombres y un 95.4% para mujeres, siendo la diferencia estadística de 1.3%. Durante este mismo periodo, las mujeres desempleadas oscilaban el 4.6% y en el caso de los hombres era el 3.3%.

En el año 2019, los hombres registraron un ingreso laboral promedio mensual de USD 345,50, mientras que las mujeres percibieron USD 292,70, lo que representó una diferencia salarial de USD 52,80. Durante el año 2020, como consecuencia del impacto económico generado por la pandemia de COVID-19, se observó una reducción general de los ingresos laborales; sin embargo, la brecha salarial se mantuvo en USD 47,30.

En el año 2021, la diferencia salarial se amplió de manera significativa, alcanzando los USD 109,00, situación que continuó en 2022 con una brecha de USD 100,20. Para el año 2023, la desigualdad salarial se incrementó hasta USD 120,00, reflejando un escenario desfavorable para las mujeres en el mercado laboral ecuatoriano. Finalmente, en 2024 se evidenció una reducción de la brecha a USD 98,30; no obstante, este valor continúa representando una desigualdad relevante entre los ingresos percibidos por hombres y mujeres.

En la tabla 1, presentada a continuación, será posible observar la variación entre los años 2019 y 2024:

**Tabla 1.**

*Diferencia salarial en Ecuador período 2019-2024 (valores en USD)*

Año	Ingresos Laborales		Variación
	Hombre	Mujer	
2019	345,50	292,70	52,80
2020	309,90	262,60	47,30
2021	368,50	259,50	109,00
2022	400,70	300,50	100,20
2023	419,90	299,90	120,00
2024	393,00	294,70	98,30

Fuente: ENEMDU

**DISCUSION**

El análisis de los resultados evidencia un comportamiento fluctuante de la brecha salarial de género en Ecuador durante el período 2019–2024. Si bien en el último año analizado se observa una reducción de USD 98,30 en la diferencia de ingresos entre hombres y mujeres, esta variación debe interpretarse con cautela, ya que la tendencia general muestra oscilaciones significativas a lo largo del tiempo. Esta inestabilidad sugiere que los avances alcanzados no son estructurales ni sostenibles en el largo plazo, y que la brecha salarial continúa siendo sensible a factores económicos, sociales y laborales.

La reducción parcial observada en 2024 puede considerarse un indicio positivo; no obstante, no constituye una solución definitiva al problema, dado que la variabilidad registrada desde 2019 evidencia la posibilidad de retrocesos. En este sentido, los resultados del estudio

coinciden con los planteamientos de Guillén y Ortiz (2022), quienes sostienen que la discriminación directa e indirecta en el mercado laboral es uno de los principales factores explicativos de la persistencia de la desigualdad salarial. Las mujeres enfrentan tanto diferencias salariales por la realización de trabajos de igual valor, como limitaciones en el acceso a ocupaciones mejor remuneradas y a oportunidades de ascenso.

De igual forma, Linthon y Méndez (2022) señalan que, aun controlando variables como nivel educativo y experiencia laboral, persiste una proporción significativa de la brecha salarial atribuible a factores estructurales y culturales. La segregación ocupacional y la subrepresentación de las mujeres en cargos de mayor jerarquía continúan restringiendo su acceso a mejores niveles de remuneración, reproduciendo desigualdades históricas en el mercado laboral.

Desde una perspectiva regional, la CEPAL advierte que la concentración de mujeres en sectores tradicionalmente feminizados y de menor remuneración constituye una de las principales causas de la desigualdad salarial en América Latina. Esta dinámica se reproduce en el contexto ecuatoriano, donde la informalidad laboral y la sobrecarga de trabajo no remunerado intensifican la brecha de ingresos y limitan la autonomía económica de las mujeres.

En el ámbito normativo, la disminución parcial de la brecha salarial en 2024 podría interpretarse como un efecto inicial de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres. Sin embargo, la persistencia y variabilidad de la desigualdad a lo largo del período analizado indican que la efectividad de dicha normativa depende de su correcta implementación, fiscalización y cumplimiento por parte de los empleadores. En consecuencia, los hallazgos de esta investigación ponen de manifiesto la necesidad de complementar el marco legal con políticas públicas integrales, estrategias de sensibilización y mecanismos de control que garanticen el principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor y contribuyan a la reducción sostenible de la brecha salarial de género en Ecuador.

## **LIMITACIONES DE ESTUDIO**

### **Metodológicas y de datos**

#### **1. Disponibilidad y comparabilidad de datos**

La comparabilidad de los resultados es una de las limitaciones más frecuentes en los estudios sobre la brecha salarial de género. En muchos casos, la falta de estandarización en la recopilación y presentación de los datos salariales entre diferentes estudios y países dificulta la creación de comparaciones directas. Las discrepancias pueden surgir de la forma en que se recopilan los datos, si se incluyen o no ciertos componentes como las retribuciones variables, las bonificaciones, los beneficios no salariales, o las prestaciones por salud y pensiones. Además, los estudios pueden tener diferentes definiciones de lo que constituye "salario bruto", lo cual altera la exactitud de los análisis. Este problema se ve acentuado en contextos internacionales, donde la falta de un marco común de medición afecta la comparación entre economías con diferentes niveles de desarrollo y estructuras laborales.

#### **2. Datos insuficientes sobre características individuales**

Un análisis más preciso de la brecha salarial de género requiere datos completos sobre una serie de factores individuales, tales como el nivel educativo, la experiencia laboral real, las horas trabajadas, la antigüedad y el tipo de ocupación. Sin embargo, en muchos estudios, los datos disponibles son fragmentados o incompletos. Por ejemplo, no siempre se dispone de información suficiente sobre las características laborales de las mujeres que ocupan empleos de tiempo parcial o las que realizan trabajos en sectores informales, lo que reduce la capacidad de realizar ajustes adecuados. Sin esta información detallada, es difícil comparar directamente a hombres y mujeres que se desempeñan en puestos similares, pero que pueden tener trayectorias laborales y

características demográficas distintas. Esto genera una limitación significativa, pues sin estos datos, los análisis de la brecha salarial pueden estar distorsionados.

### **3. Brecha salarial no ajustada y ajustada**

Los estudios suelen diferenciar entre la "brecha salarial no ajustada" y la "brecha salarial ajustada". La primera mide la diferencia bruta de ingresos promedio entre hombres y mujeres sin considerar factores como educación, experiencia o tipo de ocupación. Esta medición puede sobrestimar la discriminación salarial pura al incluir diferencias legítimas basadas en características laborales y personales. Por otro lado, la "brecha salarial ajustada" intenta controlar estas variables para estimar la disparidad salarial atribuible específicamente a la discriminación. Sin embargo, la precisión de esta medida depende de la calidad y exhaustividad de los datos disponibles, y de cómo se manejan las variables de control. En algunos estudios, la falta de datos completos sobre todos los factores relevantes limita la capacidad de estimar una brecha salarial ajustada precisa, lo que puede afectar la interpretación de la magnitud de la discriminación.

## **Conceptuales y estructurales**

### **1. Segregación ocupacional y sectorial**

Una de las limitaciones conceptuales más importantes en los estudios sobre la brecha salarial es la segregación ocupacional y sectorial. A menudo, los estudios comparan los salarios dentro de un mismo puesto o establecimiento, sin tener en cuenta que las mujeres tienden a concentrarse en sectores y ocupaciones peor remuneradas (segregación horizontal). Las mujeres suelen estar sobrerrepresentadas en áreas como la educación, la salud y los servicios sociales, que históricamente han sido menos remuneradas que otros sectores dominados por hombres, como la ingeniería o las finanzas. Este factor estructural explica parte de la brecha salarial, pero a menudo es subestimado en los análisis. La falta de un análisis más amplio que considere la segregación del mercado laboral en función del género puede dar lugar a conclusiones incompletas o incluso erróneas sobre las causas de la brecha salarial.

### **2. Valoración subjetiva del "trabajo de igual valor"**

Definir lo que constituye "trabajo de igual valor" es un desafío conceptual, ya que involucra la comparación de puestos con diferentes responsabilidades y habilidades. En muchos casos, los trabajos tradicionalmente ocupados por mujeres tienden a estar infravalorados en comparación con aquellos desempeñados mayoritariamente por hombres, a pesar de que ambos pueden requerir habilidades similares o incluso iguales. Esta valoración desigual se debe a sesgos históricos, donde los trabajos asociados al cuidado y la enseñanza, predominantemente realizados por mujeres, han sido históricamente desestimados en términos salariales. La dificultad para establecer criterios objetivos y universales para determinar qué constituye "trabajo de igual valor" complica los esfuerzos por eliminar la brecha salarial.

### **3. Trabajo no remunerado y conciliación de la vida laboral y familiar**

Otro aspecto crucial que limita los estudios salariales es la dificultad de cuantificar el trabajo no remunerado, especialmente las tareas domésticas y de cuidado familiar, que recaen desproporcionadamente sobre las mujeres. Las mujeres a menudo dedican una parte significativa de su tiempo a estos trabajos no remunerados, lo que limita su capacidad para acceder a jornadas laborales completas, oportunidades de ascenso y puestos de alta dirección. Estos factores afectan directamente los ingresos de las mujeres, pero son difíciles de medir en los estudios salariales tradicionales, que solo consideran los ingresos monetarios directos. La falta de una medición completa del trabajo no remunerado y la influencia que tiene en la capacidad de las mujeres para participar plenamente en el mercado laboral contribuye a una visión incompleta de la brecha salarial.

#### **4. Discriminación inconsistente y sesgos inconscientes**

La medición de la discriminación salarial pura es particularmente difícil debido a la naturaleza inconsistente de los sesgos inconscientes que afectan las decisiones de contratación, promoción y remuneración. La discriminación en el mercado laboral no siempre se manifiesta de manera evidente o explícita, sino que puede ser el resultado de sesgos inconscientes que afectan las evaluaciones de desempeño o las expectativas salariales. Estos sesgos son difíciles de capturar a través de los datos cuantitativos tradicionales, lo que complica su inclusión en los modelos estadísticos utilizados para medir la brecha salarial. Como resultado, una parte significativa de la brecha salarial puede ser atribuible a formas sutiles de discriminación que no son capturadas en los análisis basados únicamente en datos salariales.

#### **ESTUDIOS FUTUROS**

A partir de los resultados obtenidos en la presente investigación, se considera pertinente que futuros estudios profundicen en el análisis de la brecha salarial de género en Ecuador mediante enfoques metodológicos mixtos que integren herramientas cuantitativas y cualitativas. La combinación de análisis estadísticos con técnicas como entrevistas semiestructuradas, encuestas especializadas y estudios de caso facilitaría comprender de manera más integral las experiencias, percepciones y barreras estructurales que enfrentan las mujeres en el mercado laboral, aportando evidencia empírica complementaria a los resultados cuantitativos.

Asimismo, se recomienda desarrollar investigaciones orientadas al cálculo de la brecha salarial ajustada mediante modelos econométricos más robustos, incorporando variables como nivel educativo, experiencia laboral efectiva, tipo de ocupación, sector económico, jornada laboral, antigüedad y condición contractual. Este enfoque haría posible distinguir con mayor precisión la proporción de la desigualdad salarial atribuible a la discriminación de género de aquella explicada por características observables del mercado laboral, contribuyendo a una medición más precisa de la desigualdad salarial.

Otra línea de investigación relevante consiste en evaluar el impacto de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres a mediano y largo plazo, a través de estudios longitudinales que permitan el análisis de su efectividad real en la reducción de las brechas salariales y en la transformación de las prácticas de contratación, remuneración y promoción dentro de las organizaciones. Este tipo de análisis facilitaría la identificación de avances, limitaciones y áreas de mejora en la implementación de la normativa.

Finalmente, se sugiere ampliar el análisis desde un enfoque interseccional que incorpore variables como etnia, edad, territorio, nivel socioeconómico y condición de informalidad, con el objetivo de comprender la heterogeneidad de la brecha salarial y las múltiples formas de desigualdad que afectan a las mujeres en el contexto ecuatoriano. La incorporación de estas dimensiones permitiría diseñar políticas públicas más focalizadas y efectivas, orientadas a la reducción sostenible de la desigualdad salarial de género.

#### **RECONOCIMIENTOS**

Los autores expresan su agradecimiento a la institución editora de la revista por el respaldo académico brindado durante el proceso de desarrollo del presente artículo y por promover la difusión de investigaciones orientadas al análisis de problemáticas sociales relevantes.

Asimismo, se reconoce el acompañamiento académico de la docente Yolanda Laines Álvarez, quien contribuyó mediante la supervisión metodológica y la revisión crítica del manuscrito, aportando al fortalecimiento de la coherencia teórica, metodológica y normativa del estudio.

De igual manera, se agradece la colaboración académica de participantes que apoyaron en actividades específicas del proceso investigativo, tales como la recopilación y organización de

información bibliográfica y normativa. Dichas contribuciones no constituyen autoría del artículo.

Finalmente, se reconoce a las instituciones públicas y académicas que, a través de la disponibilidad de estadísticas oficiales, normativa vigente y estudios previos, facilitaron insumos fundamentales para el desarrollo de la investigación.

## **CONCLUSIÓN**

Los resultados del presente estudio permiten concluir que la brecha salarial de género en Ecuador constituye una problemática estructural persistente del mercado laboral, que no ha sido erradicada a pesar de los avances normativos y sociales alcanzados en los últimos años. El análisis de la información estadística correspondiente al período 2019–2024 evidencia que las mujeres continúan percibiendo ingresos inferiores a los de los hombres, manteniéndose una diferencia salarial significativa que refleja desigualdades profundas en el acceso a oportunidades laborales y en la valoración del trabajo.

La desigualdad salarial observada no responde a una causa aislada, sino a la interacción de múltiples factores económicos, sociales, culturales y estructurales. Entre los elementos más relevantes se identifican la discriminación directa e indirecta en los procesos de contratación, remuneración y promoción; la segregación ocupacional y sectorial que concentra a las mujeres en actividades tradicionalmente feminizadas y peor remuneradas; la subrepresentación femenina en cargos de mayor jerarquía y toma de decisiones; y la sobrecarga de trabajo no remunerado vinculada a las tareas domésticas y de cuidado, que limita su desarrollo profesional y su autonomía económica.

Si bien la promulgación de la Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres representa un avance significativo en el fortalecimiento del marco legal ecuatoriano y en el reconocimiento del principio de igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, los hallazgos de esta investigación evidencian que la existencia de normas, por sí sola, resulta insuficiente para erradicar la desigualdad salarial. La efectividad de la legislación depende de la implementación adecuada de mecanismos de control, fiscalización y sanción, así como del compromiso real de los empleadores y de las instituciones públicas encargadas de su aplicación.

En este contexto, la reducción efectiva y sostenible de la brecha salarial de género en Ecuador requiere la adopción de un enfoque integral e intersectorial que articule la acción del Estado, el sector privado y la sociedad civil. Este enfoque debe orientarse no solo al cumplimiento normativo, sino también a la transformación de prácticas laborales discriminatorias, la promoción de la transparencia salarial, la redistribución equitativa del trabajo de cuidados y la sensibilización social sobre la importancia de la equidad de género. Solo a través de un esfuerzo coordinado y sostenido será posible avanzar hacia un mercado laboral más equitativo, inclusivo y respetuoso de los derechos fundamentales de hombres y mujeres.

## **APORTE DE LOS COAUTORES**

La concepción del tema de investigación, la formulación del problema y el diseño metodológico del estudio fueron desarrollados por Carreño y González. Ambos autores participaron activamente en la recopilación, sistematización y análisis de la información estadística proveniente de fuentes oficiales, así como en el examen del marco normativo nacional e internacional relacionado con la igualdad salarial y la brecha de género en el ámbito laboral.

Asimismo, Carreño y González estuvieron a cargo de la revisión bibliográfica, la construcción del marco teórico y el análisis crítico de los resultados, integrando evidencia empírica y aportes doctrinarios relevantes. La redacción del manuscrito, incluyendo las secciones de introducción, metodología, resultados, discusión y conclusiones, fue realizada de manera conjunta por ambos autores.

Por su parte, la docente Laines contribuyó mediante la supervisión académica del proceso investigativo, brindando orientación metodológica, realizando observaciones técnicas y efectuando la revisión crítica del contenido, lo cual permitió fortalecer la coherencia conceptual, el rigor científico y la claridad argumentativa del artículo.

Todos los autores participaron en la revisión final del manuscrito, aprobaron la versión definitiva y asumieron responsabilidad conjunta sobre el contenido presentado para su publicación.

## REFERENCIAS

- Arreaga, H. R. P., Moreira, N. G. A., Garcés, C. M. R., Jiménez, K. A. S., Mera, J. S. C., & Sánchez, K. W. G. (2024). Estudio de la brecha salarial desde una perspectiva de enfoque de género en el sector público ecuatoriano – post pandemia. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades*, 5(6). <https://doi.org/10.56712/latam.v5i6.3093>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2005). *Código del Trabajo*. <https://www.asambleanacional.gob.ec>
- Asamblea Nacional del Ecuador. (2008). *Constitución de la República del Ecuador*. Obtenido de <https://www.asambleanacional.gob.ec/es>
- Banco Mundial. (2023). *Women, Business and the Law 2023*. <https://www.worldbank.org>
- Becker, G. S. (1971). *The economics of discrimination*. University of Chicago Press. <https://press.uchicago.edu>
- Bergmann, B. R. (2011). Sex Segregation in the Blue-collar Occupations: Women's Choices or Unremedied Discrimination? *Gender & Society*, 25(1), 88–93. <https://doi.org/10.1177/0891243210389813>
- Bucaram, R., Quinde, V., Quinde, F., & Vera, P. (2023). Discriminación de género en el mercado laboral: Una mirada desde los egresados de la Universidad Agraria-Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales*, 29(7), 101–112. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9034424>
- Cabrera, D., Espinoza, E., & Mazaira, Z. (2016). Diferencias salariales y satisfacción laboral entre géneros y etnias en el Ecuador. *ECOCIENCIA*, 3(4), 1-26.
- Carrión, V., Urigüen, P., & Vega, F. (2021). Brecha salarial de género de los recién graduados universitarios que ingresan al mercado laboral. *Polo del Conocimiento*, 6(9), 350–370. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8094528>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2023). *La autonomía económica de las mujeres en la recuperación sostenible*. <https://www.cepal.org/es/publicaciones/48534>
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe. (2022). *Brechas de género en el mercado laboral en América Latina*. <https://www.cepal.org>
- De Blas Gómez, R., & Estrada, B. (2021). *Género y desigualdad laboral: la brecha salarial como indicador agregado*. Dialnet. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=7955851>
- García Andrade, L. C. (2020). *Las brechas salariales por género: Una evidencia para las carreras universitarias más demandadas en el Ecuador, periodo 2016–2018* (Tesis de licenciatura, Universidad de Guayaquil, Facultad de Ciencias Económicas). <https://repositorio.ug.edu.ec/server/api/core/bitstreams/dc886e2a-e280-44a7-ac7e-a27f96c3ec01/content>
- Guillén, M., & Ortiz, C. (2022). Impacto de la escolaridad en las brechas salariales por género en Ecuador durante 2010–2020. *AD-GNOSIS*, 1(11), 1–23. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8813648>

- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Encuesta Nacional de Empleo, Desempleo y Subempleo (ENEMDU)*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/enemdu/>
- Instituto Nacional de Estadística y Censos. (2024). *Empleo y salarios*. <https://www.ecuadorencifras.gob.ec/empleo/>
- Linthon, D., & Méndez, L. (2022). Descomposición de la brecha salarial de género en el Ecuador. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 17(1), 1–25. <https://doi.org/10.21919/remef.v17i1.706>
- Ministerio del Trabajo del Ecuador. (2023). *Ley Orgánica para la Igualdad Salarial entre Mujeres y Hombres*. <https://www.trabajo.gob.ec>
- Olivetti, C., & Petrongolo, B. (2008). Unequal pay or unequal employment? A cross-country analysis of gender gaps. *Journal of Labor Economics*, 26(4), 621–654. <https://doi.org/10.1086/589458>
- ONU Mujeres. (2023). *Igualdad salarial: cerrando la brecha de género*. <https://www.unwomen.org/es/what-we-do/economic-empowerment>
- ONU Mujeres. (2022). *El progreso de las mujeres en el mundo del trabajo*. <https://www.unwomen.org/es/digital-library/publications>
- Organización Internacional del Trabajo. (2022). *Global Wage Report 2022–23*. <https://www.ilo.org>
- Organización Internacional del Trabajo. (1951). *Convenio sobre igualdad de remuneración (núm. 100)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C100](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100)
- Organización Internacional del Trabajo. (1958). *Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación) (núm. 111)*. [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C111](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111)
- Parreño, C., & Parreño, M. (2024). Influencia del género en la brecha salarial: Estudio del mercado laboral de Latacunga. *RUNAS Journal of Education & Culture*, 5(9), 1–11. <https://doi.org/10.46652/runas.v5i9.158>
- Piras, C. (Ed.). (2006). *Mujeres y trabajo en América Latina: Desafíos para las políticas laborales* (BID). <https://publications.iadb.org/publications/spanish/document/Mujeres-y-trabajo-en-América-Latina-Desafíos-para-las-políticas-laborales.pdf>
- Rivera, J. (2013). Teoría y práctica de la discriminación en el mercado laboral ecuatoriano (2007-2012). *Analítika : Revista de Análisis Estadístico*, 5, 7–24.
- Sánchez, P., Urigüen, P., & Vega, F. (2021). Discriminación y desigualdad salarial en Ecuador. *Revista Científica y Tecnológica UPSE*, 8(1), 48–55. <https://incyt.upse.edu.ec>
- Sarmiento, L., & Álvarez, J. (2022). Determinantes de la diferencia salarial en el mercado laboral del Ecuador. *UDA Akadem*, 1(9), 78–109. <https://doi.org/10.33324/udaakadem.v1i9.479>
- Urigüen, 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>
- World Economic Forum. (2023). *Global Gender Gap Report 2023*. <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/>